

客工来源越来越多元

学者：劳资沟通方式须改善

SMRT中国籍司机对待遇感到不满，171人采取不上班的方式表达情绪，爆发我国26年来首起非法罢工事件。四天内，四名司机被提控，事情快速平息下来。这起事件引起广泛关注，也刺激了人们对本地雇佣情况，包括雇主与外来人力资源的关系等各方面的反思。

我国面对人力资源问题，一些工作难聘请到本地人，在依赖外来人力时又要兼顾公民的感受，在这个工作队伍的文化背景越来越多元的环境里，要怎么维持我们多年来建立的劳资政融洽关系，是一个值得探讨的课题。



171名SMRT中国籍巴士司机星期一参与我国26年来的首起罢工行动，共维持两天。图为司机聚集兀兰宿舍外的情形。（读者提供）

林妙娜 报道
meownar@sph.com.sg

长久以来，客工一直都是本地劳动队伍里的“短暂”（transient）人力。来自非传统来源国包括中国的非熟练客工只能在本地

工作不超过六年，这项管制一直到今年7月才放宽至十年，而来自马来西亚和其他传统来源地的客工，以及外籍女佣并不受年限限制，可以一直工作到60岁。

新加坡管理大学法律系助理教授陈庆文受访时说：“我们已太习惯客工是本地劳动队伍的过客，仅把他们当成填补人手的工具。劳资之间仅属交易关系，雇主希望以最低廉的成本，获得最高的利益。”再加上客工来源一向不是太大的问题，以致劳资关系方面，资方一直占上风。

以SMRT的情况来说，按公司的说法中国籍司机是合约员工，合约中没有加薪条款，SMRT就没有义务给他们加薪，这样的说法在法律上虽然站得住脚，但是这忽略了处理工业关系时所需要的柔性手法。

陈庆文说：“外籍员工占了整个劳动队伍的三分之一，与他们之间的劳资政关系同样须要重视，如何与他们沟通更是关键。”

新加坡的外来人力来源不同，工人的背景很多元，这些也需要考虑。比如说罢工在新加坡已经几乎“绝迹”，本地员工已经很习惯协商式的沟通，但是其他国家的状况未必如此。

新加坡国立大学商学院组织与管理系讲师莱纳斯（Mathew Linus）指出，通过示威或罢工宣泄对工作条件的不满在一些国家时有所闻，随着外来人力的增加，外籍工人难免会把在家乡处理工作和劳资关系的方式带进新加坡。

非政府组织“客工亦重”（TWC2）前任主席约翰·吉认为，非政府组织和工业组织在中国的影响力并不明显，来到新加坡，即使知道有专门照顾客工的工会组织，他们也未必相信这些组织能提供的帮助，因此宁愿自行解决问题。

客工来源不同 问题处理方式须相对应

另外，他从SMRT司机以罢工方式高调表现不满的强硬态度来看，发现中国客工的性格与其他来源国的客工又有不同，因此他认为处理不同国籍客的问题时须更加敏感。

他说：“中国籍客工比较急躁，遇到纠纷时希望能尽快解决，而来自南亚如孟加拉和印度的客工性格不同，他们较愿意等，这也是为什么我们经常听到有南亚客工等待人力部解决与雇主之间的纠纷时，滞留新加坡的原因。”

本地的劳资纠纷通常有工会代表参与处理，加入工会对本地工人来说是比较普遍的事，可是客工未必了解工会的作用。虽然全国职工总会从2007年起就努力吸引外籍员工，但是这方面的工作还有很大的进步空间。目前，全国职工总会有12万5000名外籍会员，只占外籍工人总数的10%，而在400多名SMRT的中国籍司机当中，仅有10%加入工会。

全国职工总会助理秘书长詹惠凤谈到这个问题时坦言，由于客工只是在本地短暂逗留，因此往往觉得没有加入工会的必要。

这次的非法罢工突显了让客工了解本地工业关系的迫切性，因此职总下来还有很多的工作要做。

对此，詹惠凤回应说，新加坡的全国职工总会相信是唯一一个在坚持劳动队伍以新加坡人为核心的同时，也为外籍员工提供保护的工会。

她说：“工会可争取通过修改雇佣法，让所有工人，包括非工会会员得到更多法律保护。但是在没有设工会组织的公司里，雇主本身须照顾好员工的责任，包括在做任何决定前，先咨询员工，而不是把和睦的劳资关系视为理所当然。”