

学者：凸显劳资双方平日欠缺有效沟通

魏瑜麟、黄顺杰、陈宇昕&苏文琪

联合早报，2012年11月27日

受访学者表示，SMRT 企业与旗下中国籍巴士司机陷入工业纠纷，凸显劳资双方平日欠缺有效的沟通，而本地对巴士司机的需求将逐年增加，交通业者应加强这方面的措施，避免类似事件再发生。

政策研究院高级研究员许林珠博士受访时说，采取工业行动的巴士司机主要不满加薪幅度，这显示公司并未向司机解释加薪的机制和相关要素，使司机深感困惑。据了解，中国籍巴士司机要求与其他外籍司机，如马来西亚籍司机获得同等薪金待遇。

许林珠对此表示，基于历史渊源，一般马来西亚籍员工在本地所获得的待遇，与来自其他国家的工人有别。

她说：“这两者之间之所以会有差异，是能够理解的，而这也意味着企业必须加强沟通，让这些中国籍工人清楚了解他们的薪资配套，并在第一时间解决他们的顾虑。”

许林珠也说，虽然中国籍司机在本地收入较马来西亚籍员工来得低，但若拉回到各自的家乡来看，前者的消费能力将高于后者，因此不同薪金配套间才会出现落差。

另一方面，交通学者、新加坡国立大学土木工程系副教授李德纮博士则指出，这起事件反映出本地对外籍巴士司机的依赖，也让我国人力来源规划的问题再次浮出台面。

李德纮说，本地交通服务业普遍出现人手短缺的现象，必须从外国引入人力，以填补那些“不再具有过去吸引力”的职缺。他指出，本地服务业的传统外籍人力来源，主要为马来西亚、台湾、香港和韩国，近几年才从中国引进巴士司机。

据 SMRT 企业指出，该公司是在 2008 年开始聘请中国籍巴士司机。截至目前，SMRT 共有约 2000 名巴士司机，马来西亚籍和中国籍司机各占 22%。

李德纮表示，当局可借由这起事件，就本地人力规划进行讨论，扩大交通业服务人员的来源。他提议，除了中国，我国还可向其他国家如菲律宾、孟加拉或印度引进司机，以减缓本地对中国籍司机的依赖。

他说：“我们必须要有稳定、优质的巴士司机服务，才有助于提升本地的整体交通业素质。”