

# 全国最低薪金制

## National Minimum Wage

### 2013年1月1日起正式实施!

### *Commencement on 1st January 2013*

于2012年7月16日在宪报上颁布的2012最低薪金法令，将在2013年1月1日起正式生效，实施于所有领域聘请超过5名员工（包括外劳）的雇主。至于聘请5名员工或以下的雇主，有关法令则于2013年7月1日起生效。

在这项法令下，西马的每月最低薪金是RM900或每小时RM4.33，东马则是每月RM800或每小时RM3.85。

人力资源部已在2012年9月12日公布落实最低薪金的执行指南，阐明日薪雇员的最低薪金、无底薪雇员的薪制及佣金等详情。

没有遵守最低薪金的雇主，一旦被检举，轻则每名员工最高罚款1万令吉，重则入狱2年，或两者兼施。

有关资料可从人力资源部网站[www.mohr.gov.my](http://www.mohr.gov.my)下载。

### 马来西亚中华总商会对制定全国最低薪金的立场、建议及跟进

马来西亚中华总商会并不反对设定最低薪金，以保障雇员的基本福利，但有关薪金的制定，不应该设定过高和操之过急，以致影响企业的营运，而最终导致企业的倒闭。

总商会早在2010年国家薪金咨询理事会未成立之前，已提呈备忘录予人力资源部，并随后再次于2012年3月6日发表文告，当时对最低薪金制的制定作出下列建议：

#### 1 推行时间表

在正式落实最低薪金制之前，政府必须给予充足的时间予各相关单位及涉及团体准备，并确保有关的政策透明及明确，以免公众混淆。

#### 2 涵盖范围

最低薪金的制定，必须考量到各工业领域及行业之间，以及公司大小之间的差距。

总商会建议政府仿效人力资源发展基金的模式，分阶段、分区域及分领域推行，建议如下：－

- 先在较高收入的区域，如巴生河流域推行；
- 先在提供高价值、高素质产品及服务的行业推行，如五星级酒店；
- 先在官联公司推行

人力资源发展基金于1993年1月1日开始征收，首阶段只限于雇员人数达50人或以上的制造业，过后才逐步扩大其范围。

最低薪金的推行，应该限于拥有50名或以上员工的公司。同时有3年的观察期，详细评鉴上述3组企业在实施最低薪金制后的效果，才逐步推行到其他地区、其他领域。

#### 3 最低薪金的设定

最低薪金率的设定，必须同时考量到其他相关且不可分割的因素，包括员工的生产力、各地理区域及各行业之间，在经济表现、收入结构及生活水准之间的差异。因此，为全国设定一个统一的最低薪金率，是不符合现实需求的。

#### 4 其他考量因素

最低薪金的制定，应该参考其他国家的制定，以及与该国生产力、工业表现及生活水准之间的比较，作出较客观及符合我国现有情况的决定。

此外，政府在制定最低薪金时，必须考量到绩效与薪酬之间必须成正比，一些工作由于其性质，一般底薪都不会太高，但有关员工都会得到各种固定的津贴以及凭工作时间或表现而得到的津贴，都应该计算在最低薪金内，而且有关计算，应该以一年的平均数为准。



政府不能纯粹为了提高员工的收入，让马来西亚能够迈向高收入国家，而忽略了员工生产力与薪酬之间的联系，总商会呼吁政府能够正视并慎重地考虑各工商团体的顾虑，广纳各方意见，按部就班地逐步推行任何政策。

尽管私人界多次呼吁政府展延落实有关政策，让私人界有较长的时间，调整本身的员工薪酬，但结果却是令人失望。

国家薪金咨询理事会在2012年9月时，呼吁未能在2013年1月1日开始实行最低薪金的企业，在2012年10月2日前提呈书面申请要求展延。人力资源部长随后公布，基于该理事会只收到4,200份书面申请，显示大部分的企业都没有问题，因此最低薪金能够如期实行。

国家薪金咨询理事会于2012年11月时，各别召见了各个工商团体，针对各团体展延实施最低薪金的呼吁，各团体私人界解释，其中包括本会属会吉打中华工商总会、登嘉楼中华总商会和山打根中华商会的代表。在面谈后，国家薪金咨询理事会坚决表示，最低薪金将如期实行，唯连续3年亏损的公司，可在3天内提供3年连续赤字的账目，以便允许考虑上诉。

本会认为国家薪金咨询理事会的这一项行动没有任何意义，因为连续三年面对亏损的公司，很大可能早已关闭。国家薪金咨询理事会应该关注的，应该是由于遵守最低薪金制指南，而将面临亏本的中小企业。

此外，由于公司内部有不同类型的员工，雇主在重整员工薪金架构的谈判过程将是非常复杂和耗费的，因为政府所公布的指南仍有很多细节没有厘清，雇主在谈判时，除了要确保有关新的薪金结构符合国家薪金法令及其指南外，还必须与员工取得共识。因此，整个谈判的过程必须在个别员工或员工团体之间重复进行。可是政府在这一方面，完全忽略雇主所面对的压力和困境，并没有为雇主提供任何援助。

鉴于政府对最低薪金制的势在必行，马来西亚中华总商会再次上书政府，希望政府可以考虑到最低薪金执行后，工商界所面对的营运成本增加，能够采纳下列措施，以抵消工商界所面对的部分沉重压力，不致影响我国的经济成长：

- A** 由于实施最低薪金制后，外劳所赚取的收入会随之增加，甚至比本地员工还要多，因此建议政府将现在由雇主缴交的外劳人头税，改由外劳自行承担，以减少外汇的流失；
- B** 为了减轻中小企业的财务负担，建议将中小企业可课税收入增加至每年1百万令吉，并将企业所得税率降至18%，以减少中小企业所受冲击，得以维持他们的业务；
- C** 由于微型企业在实施最低薪金制时将受到沉重压力，对于非专业服务的微型企业，应推迟其执行十二个月至2014年之后；
- D** 在制定了是次的最低薪金后，政府往后检讨时，应实行与生产力挂钩的薪金制 (Productivity-Linked Wage System - PLWS)，这更能让雇主接受，同时能够有效地确保员工生产力与其薪酬成正比；
- E** 鉴于西马部分州属如吉兰丹、玻璃市、吉打和登嘉楼的经济发 展未如西马其余各州，对这些与沙巴有着类似薪资结构及家庭收入的州属，其最低薪金应当是RM800，而非RM900；
- F** 国家薪金咨询理事会应认真考虑所收到的4,200份请愿书一律给予至少6个月的宽限期，而不是仅仅考虑该申请企业是否有连续3年亏损的账目，让有关雇主能够有足够的时间与员工谈判，并作出相关准备。

无论如何，人力资源部长于2012年12月21日公布，4,200份展延落实最低薪金的申请当中，经国家薪金咨询理事会技术小组的审查后，只有600多家已连续2至3年面对亏损的商家获得展延3至6个月，其余逾85%的申请都被驳回。

马来西亚中华总商会将继续密切关注及跟进此事。