

全国最低薪制所带来的相关问题

SERC接受2012年最低薪资条例(WMO)已在2013年1月1日正式公告实施的定局。SERC在之前已曾经向政府提出重新考虑最低薪资条例的诉求,因为这将导致尤其是中小型企业雇主们的生意运行成本飙升到他们无法承担的地步。SERC担心实施最低薪资条例将严重影响超过60万家企业,而这些受影响的企业大部分都属于中小型企业。

SERC想要再次强调这些严重的要点,若全国薪资咨询委员会(NWCC)能够考虑以下我们提出的提案,我们将不胜感激:

1.0 外籍劳工 (以下简称外劳)

1.1 SERC全力支持政府想要在2020年时把马来西亚打成一个高收入已发展国家的愿景。这个计划将需要把国家的经济从劳动密集工业推动成积极利用高附加值科技的经济模式。在这个部分, SERC时常都鼓励该领域通过自动化或机械化的方式尽可能减低他们对外劳的依赖。虽然如此, SERC坚信这个计划不能单纯的只推行最低薪资条例却没有顾虑到薪资对生产力的影响之下而一夜之间成行。

1.2 据SERC所知道的:

- (a) 马来西亚大约有4百万的外劳;
- (b) 当前的失业率是3.1%,这同等于占劳动市场里一千两百八十万人数的大约四十万人;
- (c) 我们相信全国最低薪资(NMW)的其中最主要宗旨是为了减低雇主对外劳的并转换成聘请本地劳工; 以及
- (d) 按照国际劳工组织(ILO)的倡议让外劳和本地劳工享有同等薪资的利益。

1.3 SERC明白长期依赖劳工将不是一个永续性的办法,但是在当前的情况却是无法避免的:

- (a) 该领域已推行特别措施聘请本地劳工。事实上,该领域较偏好于本地劳工因为与聘

请本地劳工比较,聘请外劳的程序既繁琐又昂贵。另外,当外劳的合约在年满三年后,所有提供给外劳的磨练技巧的训练花费和精力将会付之一炬,而且雇主还需要花钱把外劳送回国。尽管尽全力的去聘请本地劳工,该领域的劳工还是短缺,这也因此导致雇主们在没有办法之下选择依赖劳工。

- (b) 聘请劳工是非常困难的。这是因为我国缺乏该类型的劳工。马来西亚当前的劳工市场呈现充分就业并只有3.1%的失业率。就算该四十万的人力都被雇用,依据该领域所需要的人力该数目还是无法符合该领域四百万劳工的需求。私人领域还是将会面对三百六十万劳工短缺的问题,因此完全替代四百万外劳是不可能的。该庞大的劳力不足将会拖垮国内的全部领域而导致经济和社会问题。
- (c) 对于雇主特偏好聘请外劳胜于本地劳工因为外劳较低的薪资是一种错误的概念。任何关于聘请外劳和本地劳工之间必须考虑到的差别在于总金额而不只是薪水。
- (d) 以下是马来西亚塑料制造商协会(MPMA)所收集有关除了薪水以外聘请外劳所需的额外费用:

表1

No	所需支出	费率 (RM)	
		每年	每月
1.	征税	1,250	104
2.	住宿与其他 相关费用	1,200 - 1,800	100 - 150
3.	来回机票 (三年后)	1,500 ÷ 3 = 500	42
4.	审核、临时工作 准证以及签证	130	11
5.	Fomema 医疗检查	180	15
6.	外劳保险	100	8
7.	保险保障 - 银行收费	150	13
	总数	3,510 - 4,110	293 - 343

资料来源:MPMA

因此聘请外劳的总数是:

	RM
如表1的平均额外费用	293 - 343
平均每月基本薪资	550 - 650
	843 - 993

反之,视地理位置而定,当前本地劳工的薪资大约是七百令吉至八百令吉之间。

根据以上的标准,聘请外劳的**总金额**要比本地劳工还要高,因此,雇主因为外劳较低薪资而偏好外劳较之本地劳工是不实的说法。

- (e) 本地劳工不享有以上表1所呈现给于外劳的设施和福利。

最低薪资条例要求所有的劳工,包括外劳,都应该获得每月至少九百令吉的最低薪资(马来西亚半岛)。

根据以下的比较,这将为本地劳工带来**不平等的待遇**:

	外劳 RM	本地劳工 RM
(i) 在MWO之前		
薪资	550 - 650	700 - 800
表 1	293 - 343	-
总数	843 - 993	700 - 800
(ii) 在MWO之后		
薪资	900	900
表1	293 - 343	-
总数	1,193 - 1,243	900

根据以上的比较,外劳可享受的额外福利包括了:住宿安排、交通(机票)、医疗保险和医院物理等的福利。但是,这些所有福利却是本地劳工无法得到的。

因此,最低薪资条例是对本地劳工的一种**歧视**。

- (f) 根据以上的(b)和(c)要点,很明显的,本地劳工是**不可能完全取代外劳**。

另外,如以下显示,最低薪资条例也可能导致资金外流的遽增(这不包括当前的资金外流额数):

表3

	RM
平均当前外劳薪资(RM550 - RM650)	600
在最低薪资条例后的外劳薪资	900
每月每个外劳的额外资金外流	300
每年每个外劳的额外资金外流	3,600
根据四百万个外劳每年的 额外资金外流	14,400,000,000

- (g) 总的来说, SERC在没有恶意的相信最低薪资条例将会:

- (i) 为本地劳工带来不平等待遇因为外劳所获得的福利比本地外劳获得的还要更多;以及
- (ii) 导致资金外流高达马币一百四十四亿的遽增。这将不会为本地经济带来任何利益甚至将导致马来西亚的外汇结存更加衰退。
- (h) 最低薪资将违反雇主和他们的外劳之间已签署的合同。

这些合同都曾已获这些外劳的各自大使馆签署/认可/证实。

作为聘请外劳的先决条件,雇主必须分别和这些外国大使馆签约。这些合同通常的有效期为两年至三年并规定基本的每日薪资(大约二十一令吉至二十五令吉),保证月收入(八百令吉至八百五十令吉之间),保证超时工作小时,获得住宿费以及其他福利。

就算是在不需要员工超时工作的淡季时,雇主也被要求提供他们雇用的外劳每个月特定的超时工作小时以确保他们能赚取保证的月收入。

当最低薪资实行后,超时工作的每个小时将会是三十四令吉(九百令吉除二十六)而不是之前的二十一令吉至二十五令吉,这将绝对导致成本剧增。

2.0 最低薪资 - 估计和应先

2.1 SERC将接下去估计最低薪资以及采纳最低薪资条例将带来的影响方式以详述工业领域对此条例的顾虑。

2.2 现金津贴和奖励

2.2.1 包括电子和电器、食物、木材和木制品和塑料领域制造业领域是绝对资本密集领域。产品线的投资可以高达数百万令吉。因此，这些机械都有附带折旧和摊销以及购置机器费用的高额**固定成本**。这些费用都是**固定**的。也就是说这些费用无论机器运行或关闭都会产生的费用，所以，这些机器必须以每天二十四小时保持操作以利用高产量吸收和摊销这个**固定**费用以减低单位成本。

考虑到以上的情况，以下是必须的要点：

- (a) 确保在任何时候都有一定的员工工作以操作机器；
- (b) 每天二十四小时都有员工工作，这代表员工都必须以**三班制**或**两班制**的制度上班。

所以，制造业将**不能够**负担固定薪水制度因为他们需要提供以下的津贴：

- (a) **出勤津贴**以确保员工都去上班；
- (b) 以较高的费率补偿员工上大夜班的**班制津贴**。

以下是制造业普遍支付的津贴：

表4:津贴和奖励类型

类型	费率	每月 (根据26天的工作天)
班制奖励	RM2.00-RM4.00/天 - 早上班	RM80 - RM200
	RM5.00-RM14.00/天 - 大夜班	
出勤奖励	每月RM30-RM100	RM30 - RM100
餐费	超时工作时RM2.00/天 -RM3.00/天	RM52 - RM78
交通费	固定费率或每天RM2.00 或者是免费交通 (本地劳工)	RM50 - RM100
总数		RM200 - RM300

2.2.2 以上是大部分制造业公司通用的普遍费率。该费率在每个公司之间都有些差距。比如说，一家公司可能支付每天十四令吉的大夜班津贴但是另外较低三十令吉的较低出勤奖励。另一家公司可能支付每天五令吉的大夜班津贴但是一个月一百令吉的较高出勤奖励。普遍上，一个员工除了他的基本薪资以外通常还回收收到额外**两百令吉至三百令吉**之间的津贴和奖励金。

2.2.3 SERC了解**只有固定奖励才能列出最低薪资的估计**。但是，SERC想要澄清的是员工应得的**班制津贴和出勤津贴不应该固定**为每一个员工的固定费率。

2.2.4 **班制津贴** - 班制津贴鼓励员工到大夜班上班。该津贴让员工能够根据他们在特定月份所出席的大夜班次数获得应得的大夜班津贴。固定班制津贴量将不能达到津贴原来的目的而员工无论上多少的大夜班都将获取同样的数目。这样子的情况之下，员工必定**不会**上大夜班，这将导致机器在这一段时间关闭。

2.2.5 **出勤津贴** - 制造业领域通常都会以每天24小时的方式运作以让他们投资在机器的高金额数目得到合理回酬。雇主必须确保有足够的员工人数在任何时候都能够操作机器。为了减低员工的旷工的现象，雇主将在月末提供出勤津贴给达到一定出勤率的员工。因此，忽略员工的出勤率而把出勤津贴固设为一定的数目也同样的将导致原本用以鼓励员工出勤以达到一定出勤率的目的失败。

3.0 影响

如果雇主不能够在现金津贴和聘请员工成本上做出任何的调整，SERC 非常担心该调高的薪水成本将对经济带来的影响。以下是对经济带来不利影响的剖析：

3.1 雇主必须承担的成本影响

3.1.1 以下表5呈现由MPMA估计的塑料领域员工当前的实得薪资借以代表制造领域里的单一员工薪资：

表5:塑料领域里员工的平均每月实得薪资

收入类型	本地劳工	外国劳工
基本薪资	RM700 - RM800)保证实得薪资
工作超时小时	RM300 - RM400)RM800 - RM850, 包括)强制性超时工作
班制津贴	RM65 - RM200	RM65 - RM200
出勤津贴	RM30 - RM100	RM30 - RM100
“星期日”津贴	RM50 - RM200	RM42 - RM168
食物津贴	RM52 - RM78	RM52 - RM78
花红	每年RM600/ RM800	N/A
交通津贴	RM50 - RM100或 免费交通	免费交通
住宿	免费宿舍设施 (选择性)	免费宿舍设施
实得薪资总数	RM1,200 - RM1,500	RM1,000 - RM1,300

资料来源:MPMA

3.1.2 根据以上的阿例子, 在这个领域的员工将获得每月七百令吉的基本薪资, 平均每个月他们的实得薪资将会高达每月一千两百令吉(排除公积金)。这将在每月七百六十三令吉的贫困线以上。

3.1.3 如以下表6所呈现, 从现有的薪资费率提高基本薪资(或“最低薪资”)至每个月九百令吉再加上乘数效应的超时工作、奖励、津贴、花红、公积金等等将会造成劳工费的剧增。

3.1.4 根据以上的计算, 本地劳工的劳工费的增加将会大概是本地劳工的28% $\{(RM1,833 + RM1,983)/2 \div (RM1,322 + RM1,646)/2 \times 100\}$ 以及大概外国劳工的39% $\{(RM1,954 + RM2,154)/2 \div (RM1,304 + RM1,654)/2 \times 100\}$ 。

3.2 制造业成本影响

3.2.1 按照生产过程的类型和大小, 劳工成本构成大约5%至20%的制造业成本。因此, 劳工费用是制造业成本里的主要部分。

3.2.2 大部分的制造业公司已经是以少过5%的利润幅度或已面对损失的情况下运行。根据在马来西亚股票交易所上市塑料公司的最新财务成果证实了这个说法, 以下是该成果的总结:

3.2.3 根据MPMA所计算的, 如果奖励和津贴从最低薪资排除, 那每月五百五十令吉至七百令吉的平均基本薪提升至至每月九百令吉将导致制造业成本增加3%-7%。

3.2.4 这实际上将摧毁大部分利润丰厚的上市公司的利润, 如果这个花费不能够转移到消费者身上的话, 这也必定将会导致大部分的中小型企业倒闭或撤销他们公司的注册然后以非正规部门的方式运行。

3.3 对中小型企业的冲击—微型企业

中小型企业占马来西亚六十六万两千九百三十九家企业的97.3%, 他们将会是其中收到最大打击的企业应为他们没有大型公司所享有的经济规模和财务能力。占据中小型企业77%的微型企业将会特别是其中最无力承担最低薪资的公司。马来西亚中小型企业公会透露中小型企业的利润只有3%至5%。其中一些企业当前更是面临损失当中。这个突然剧增的薪资以及劳工相关的费用将摧毁这些微小的利润或者甚至是造成巨大的损失。这些易受影响的中小型企业将会选择注销他们公司的注册然后以非正规部门的经营以逃避最低薪资的所带来的冲击。

表6:最低薪资在雇主身上导致的影响

	本地劳工		外籍劳工	
	每月现有薪资费率	每月最低薪资	每月现有薪资	每月最低薪资
*实得薪资	RM1,200 - RM1,500	RM1,650 - RM1,800	RM1,000 - RM1,300	RM1,650 - RM1,800
公积金	RM72 - RM96	RM108	N/A	
花红	RM50	RM75	N/A	
住宿(宿舍+ 其他费用)	N/A	N/A	RM100 - RM150	RM100 - RM150
税款	N/A	N/A	RM104	RM104
保险费用、医疗费用、审核费用等等	N/A	N/A	RM100	RM100
总数	RM1,322 - RM1,646	RM1,833 - RM1,983	RM1,304 - RM1,654	RM1,954 - RM2,154

*如表5所估计。
资料来源:MPMA

表7:8家上市塑料公司的财务报告

公司	季度业绩, 本年度	收入 RM'000	利润/(损失)	
			税前 RM'000	%利润/ (损失)
PLC1	30.11.2011	13,744	852	6.2%
PLC2	30.06.2011	128,202	8,304	6.5%
PLC3	31.10.2011	282,438	12,930	4.6%
PLC4	30.06.2011	10,609	(1,310)	(12.3%)
PLC5	30.09.2011	16,693	(1,684)	(10.1%)
PLC6	30.09.2011	10,235	(460)	(4.5%)
PLC7	30.06.2011	10,070	(28)	(0.3%)
PLC8	30.06.2011	13,693	(1,153)	(8.4%)

资料来源:马来西亚股票交易所

表8:最低薪资在塑料领域上的生产费用的冲击

公司大小 生产过程	小 (每年销售少过RM10m)			中 (每年销售RM10m-RM25m)			大 (每年销售超过RM25m)		
	1	2	3	1	2	3	1	2	3
薄膜	8% - 15%	9.6% - 18%	11.2% - 21%	7% - 15%	8.4% - 18%	9.8% - 21%	5% - 7%	6% - 8.4%	7% - 9.8%
注入	12% - 18%	14.4% - 21.6%	16.8% - 25.2%	11% - 13%	13.2% - 15.6%	15.4% - 18.2%	8% - 10%	9.6% - 12%	11.2% - 14%
其他	12% - 15%	14.4% - 18%	16.8% - 21%	9% - 13%	10.8% - 15.6%	12.6% - 18.2%	6% - 11%	7.2% - 13.2%	8.4% - 15.4%

1 = 在制造业费方面的现有劳工费 2 = 最低薪资九百令吉, 津贴**包括**在薪资计算内 3 = 最低薪资九百令吉, 津贴**没有包括**在薪资计算内。
资料来源:MPMA

4.0 就业影响

- 4.1 如以上所说的, 在现今高竞争与充满着挑战的市场, 大部分的制造商尤其是中小型企业都只能赚取微小的薄利(甚至是面对损失), 因此他们预期都无法吸收该突然而来的巨大生产费用调整。
- 4.2 无法吸收该突然剧增生产费用的大部分制造商尤其是中小型企业将严重削弱大部分的公司而且也将导致公司大量的裁员。具有讽刺意味的是, 提高薪资的好意将是员工最后失去他们的工作。

5.0 连锁效应

就如Bernama所报导的(3 May 2012), 马来西亚泰国总商会主席Yap Swee Chuan先生表示他察觉到实行最低薪资已造成泰国里的雇主和员工面对更多的纠纷。

他发现来自较高收入等级的员工也因为他们较低收入群组同事所享受的加薪而开始要求每月薪资加薪一千泰铢至两千泰铢(一百令吉至两百令吉)。增加薪资的呼声也来自行政人员甚至是一个月赚有一万泰铢至三万泰铢的高级管理阶层。

当前每月赚取九百令吉的员工也预期也将会和他们当前只赚有六百令吉的同事赚取相同的薪水。为了维持他们当前薪水的差异, 在2013年1月1日开始, 雇主必须也提升这群员工三百令吉的薪资, 而其他群组员工的薪水也相同的必须调整以维持职业场所的和谐。

雇主不只是需要为这些当前已赚有每月九百令吉的员工提高薪资, 他们也需要调整其他每月已赚有多过九百令吉的员工。

当其他研究者已在分析着这项最低薪资会带来影响时, 政府忽略了这些连锁效应的额外费用。

6.0 通货膨胀冲击

- 6.1 费用就像水流, 到最后它将会找到自身的水平。
费用的增加则会转移到消费者身上以得到回本, 而如果这些费用超过收支, 那无法回复成本的企业则将会倒闭。
- 6.2 转移费用到消费者身上不只是会在**普遍大众身上制造通货膨胀效应**, 而且它也会使那些已调升薪水的员工的福利作废。
- 6.3 当生活费用提高后, 那些无法享受到最低薪资调整的**领退休金人士、自雇人士例如小贩、退休人士和非正规部门运行的员工**将会面对艰巨的困境。

7.0 对出口的不利影响

- 7.1 我国相当小的人口有着有限的国内市场, 因此大部分的制造业领域都专注在国际市场。
当前, 木材与木制产品、食物、电子和电器产品以及塑料产品都非常依赖产品输出外国市场尤其是输出去大部分已发展国家。举个例子, 本地制造的手套超过95%都是供出口用。虽然出口市场非常巨大, 但是我国却也与面对其他高竞争的国家例如正在提升着优势中的中国和越南。
- 7.2 因为来自突然强制实行的大幅度性的最低薪资增加的费用将导致马来西亚制造产品失去竞争力。
- 7.3 必须注意的是, 虽然有些费用的提高能够转移到当地消费者的身上因为他们的薪资提高, 但是出口货品的消费者却不会赞同因为这样的原因而导致较高的产品费用。
- 7.4 支出例如薪资/薪水被定义为“固定成本”也就是说这样的成本就算是公司无法销售其产品还是一样会产生。

表9:马来西亚塑料产品的细分市场

市场副领域	市场占有率百分比	主要适用部分
包装	42%	食品包装、手提袋、化学和普通肥料领域塑料袋、食物或饮料的瓶子或容器、化学制品等等。
电子与电器	25%	电视、冷气机和其他电子用品的的罩壳与零件。
汽车	10%	用以减低车辆重量的部件和零件。
家庭、家俬和玩具	10%	家庭用品、家俬部件、家俬和玩具部件与玩具。
建筑	7%	水和污水水管。
农业与其他	6%	种植用袋子、遮阳膜、土质流失膜/片。

资料来源:MPMA

7.5 公司无法出口所有的产量,那些配置在出口产品上的固定成本若无法出口的话,该部分则将重新分配到在本地销售的产品。这将导致本地消费人所面对的价格大幅度的调高,就算是他们薪水调高了,他们也绝不可能承担得起该费用。

7.6 这些以上的要点将会导致:

- (a) 出口销售严重受损;和/或
- (b) 本地消费者需要承担额外重新分配的价格(如果该公司无法达成这个目标则将会倒闭)。

8.0 负面供应链影响

8.1 根据MPMA所提供的供应链影响的资讯,也就是典型的半产品供应商的塑料领域是其他重要领域的主要支持领域,这包括了:电子与电器、汽车以及食品包装领域。塑料领域供应给各大领域的塑料部件和零件以及塑料包装材料将在以下的列表显示:

8.2 就如以上所显示的数据,大部分的制造商都因为原料、运输等等的价格增涨而只能赚取微薄利润或面对亏损。因为增添薪资而导致成本持续上涨将会自然而然的导致制造业公司无法吸该成本而倒闭。

8.3 木材与木制产品领域、食物领域以及塑料领域里的公司相续倒闭将导致连接去多个重要领域的**供应链崩塌**,这些重要领域包括了**电子和电器、汽车以及食物包装领域**。如果供应链被扰乱或效率低下,那需要高效率供应链的跨国机公司也将因此而选择不在马来西亚投资。

9.0 收入差异/费用分摊

9.1 马来西亚半岛不同的区域或沙巴与砂拉越的生活消费水准都不同。马来西亚半岛里

的“一体适用”费率忽略了玻璃市、吉打、吉兰丹或登加楼与巴生谷、槟城和柔佛有所不同的生活消费水准。根据马来西亚统计局在2009年发表的家庭收支数据显示沙巴(被认为是低收入州属)比起玻璃市、吉打、吉兰丹和登加楼有更高的家庭收支(表10)。

9.2 沙巴平均的家庭收支每月为八百八十三令吉相对于玻璃市的七百五十二令吉;吉兰丹六百四十一令吉;吉打七百六十二令吉以及登加楼每月的七百八十三令吉。

9.3 2010年根据州属划分的中小企业的每月平均薪水和薪资(包括佣金、超时工作、花红以及其他现今津贴)将在表10里呈现。与沙巴的每月平均收入八百八十令吉比较,吉兰丹的每月平均收入是五百三十一令吉;玻璃市七百三十六令吉;登加楼七百五十七令吉以及吉大州的八百八十一令吉。

9.4 因为最低薪资而迅速跃升的成本将会导致玻璃市、吉打、吉兰丹和登加楼这些州属的公司产生巨额的损失,它们也很可能因此而倒闭。

10.0 不和谐的工作场所

全国薪资咨询委员会要求雇主和员工必须在一名政府官员代表出席的情况下商讨基本资金和固定津贴制度的结构。但是,这将会是一个非常大的挑战,甚至是一个不可能的任务。该商讨过程将会是一场激烈的对话因为员工不会想要固定津贴被视为最低新的部分薪水而和雇主的医院产生冲突。员工会坚持最低新应该是九百令吉然后固定津贴不应该是最低薪资的一部分。该雇主和员工之间对最低薪资不一致的意愿将在工作场所产生冲突和不和谐环境而导致低下的生产力。这将是最低薪资想要带来的良好成果。

表10:根据不同州属以及制度的薪水和薪资以及家庭收支的分布图(2009)

州属	公司的数目	人数	支付的薪水和薪资 (RM million)	支付的薪水和薪资 (RM/Month)	家庭收支 (RM/Month)
总数	645,136	3,669,259	54,675	1,242	1,168
柔佛	68,874	440,806	6,666	1,260	1,100
吉打	37,092	172,728	1,826	881	762
吉兰丹	37,823	122,635	781	531	641
马六甲	21,675	114,110	1,546	1,129	1,169
森美兰	24,542	125,968	1,580	1,045	1,020
彭亨	29,462	137,093	1,475	896	960
霹雳	60,028	286,345	3,421	996	836
玻璃市	5,053	21,409	189	736	752
檳城	40,824	230,904	3,603	1,300	1,322
沙巴	40,884	241,877	2,554	880	833
砂拉越	43,830	239,452	2,953	1,028	974
雪兰莪	125,904	868,864	15,726	1,508	1,714
登加楼	22,514	92,736	843	757	783
吉隆坡	84,261	559,662	11,246	1,674	1,933
纳闽	1,952	11,500	220	1,594	1,297
布特拉再也	418	3,170	46	1,220	2,161

资料来源:马来西亚统计局

11.0 支持员工的政府

政府推介了多项员工亲善的个人人力资源法令。这些法令却是以剥削私人领域雇主利益的原则而推介。这些法令其中包括了最低薪资、强制性的退休年龄、外劳医疗保险以及税务。这些添增的措施将把生意运行成本推向更高峰。为了鼓励开放、自由和有竞争力的经济,政府应该让市场决定价格水平例如私人领域的薪资。

12.0 来自四千五百家企业的请愿

SERC很感谢全国薪资咨询委员会在2012年11月10日时会能够主动和来自吉打和登加楼的代表在人力资源部见面并接着移交该四千五百分推迟施行最低薪资的请愿。代表们则被通知若想要他们的请愿获得考虑,他们必须在3天内提供3年连续的赤字户口。

这项全国薪资咨询委员会的行动却是不明智的,因为任何一家连续三年都亏损的公司早就应该倒闭。全国薪资咨询委员反而应该让这些公司展示他们如果跟随最低薪资条例的话会遇到什么样的问题而导致运行亏损。

另外,因为一家公司里有不同类型的员工,协商过程将会非常的复杂与费时。所有方面都应该针对最低薪资制可以提供的津贴类型而达到共识。协商的过程应该在与个人或群组里重复。政府似乎看起来感觉不到雇主的难处因为政府没有在雇主和员工之间的协商过程中提供任何协助。

虽然如此,四千五百家企业其中六百家企业得以在2012年时暂缓最低薪资条例。

由于协商过程非常费时,政府应该替这些公司着想而提供他们至少六个月的宽限期以让他们遵从最低薪资条例。

13.0 建议

SERC敦促政府认真考虑以下的建议以平息当最低薪资在2013年1月1日开始生效后将对业者产生的巨大冲击:

13.1 外国劳工偿还产生的费用。

雇主,尤其是中小型企业的雇主将会在这个条例施行时遭受重挫,因此为了公平,作为最低薪资的受惠者,外劳应该缴付他们每年一千两百五十块令吉的税务。这将减轻雇主每年高达五万令吉的成本。外劳也应该偿还其他的由雇主负责的花费例如住宿、医疗费用以及机票。这些都是人力资源部的权力范围之内去恢复让外劳负担这些费用的政策。这是公平又平衡的,因为外劳从现在开始将获得足够的薪资去负荷该成本并与本地劳工同享平等的待遇。[最新更新:内阁已同意该提案,在2013年1月开始正式,税务支付将由外籍劳工自身负责]。

13.2 应该遵从外劳、雇主以及和劳工分别的大使馆之间所签署的合约。

为了履行雇主和外国大使馆之间签署的合同规定，马来西亚中华总商会希望那些拥有该类合同的公司能够暂缓最低薪资条例的施行直到该合同在两到三年内的截止日期。虽然如此，那些在2013年1月1日当天或以后所签署的外劳合同将会与最低薪资条例一致。这将确保马来西亚的法律条规是至高无上的。

13.3 政府主要的关心是劳工应该获得支付每月在贫穷线上的七百六十三令吉。

因此，这事件的要旨是劳工每个月月尾的实得薪资的数目。

该“实得薪资”的条件应该是要点而不是只是每月的基本薪资或最低薪资。

既然如此，最低薪资条例应该包括所当前支付给本地劳工或外劳的所有奖励或津贴。

由于当前雇主们对于什么是固定的奖励存有疑惑，以下的建议应该能够澄清让雇主们混淆的状况。

SERC 建议以下的要点能够被批准；

- (a) 班制津贴和出勤津贴应该计算为最低薪资的部分，然后这将持续根据劳工出现上班的天数（出勤津贴）和工作的班制（班制津贴）为准而计算，另外，就如以上列出的原因，这两个津贴不可被设为固定为最低薪资。
- (b) 交通津贴和房屋津贴应该成为最低薪资的计算部分，因为这些是员工的部分收入来源。
- (c) 食物津贴当前并未被固定，但是食物津贴却是在劳工出现上班时和出勤与班制津贴同样获得支付，因此应该同样包括在最低薪资的计算之内。
- (d) 因为有些销售与运输公司支付劳工较低的基本薪资但是根据他们的表现而提供较高佣金的生产力挂钩工资制度，因此该佣金应该被考虑为固定薪资的一部分。

13.4 微型企业将会因为最低薪资条例而承受巨大的压力。

SERC在中小型企业上所调查的最低薪资的影响显示低技能、低科技需要以及劳力密集的微型企业将会因为需要支付他劳工最低薪资而倒闭。将近五十万的小型企业或77%的中小型企业雇用36.5%的劳工。这些企业将无法提升他们的生产力来降低成本因为他们需要依赖低技能的劳工。减低员工的数目将不是解决方案因为类似包装工人、清洁工人和工厂工人是必须的劳工。因为考虑到这些企业特别是非专业性的微型企业将会面对的严重财务困境，SERC呼吁政府应该协助非专业性微型企业推迟至少12个月的最低薪资实行计划直到找到解决方案去平息他们的困境。

13.5 为了持续经营，中小型企业需要财务协助去平息最低薪资的影响以缓冲该巨大的影响。

当最低薪资被施行时，为了特别协助微型企业以及中小型企业以平息经营成本，SERC呼吁政府根据以下的要点重新审核中小企业的税务：

- 中小型收入每年少过一百万令吉的应纳税入息的18%。

13.6 全马来西亚半岛不应该有规格一律的最低薪资

SERC的调查显示根据马来西亚统计局所收集的数据显示，马来西亚半岛州属的平均薪资比率和家庭收支并不是统一的。沙巴2009年的家庭收支平均为八百三十三令吉，这比吉兰丹六百四十一令吉的平均收支，玻璃市的七百五十二令吉、吉打的七百六十二令吉以及登加楼的七百八十三令吉还要更高。至于每月平均薪水与薪资，只有吉兰丹、玻璃市和登加楼每月平均薪水与薪资要比沙巴州还低，而吉打和彭亨则和沙巴的薪水和薪资收入是在同等水平的八百八十令吉。根据这些研究调查，吉兰丹、玻璃市、登加楼和吉打应该和沙巴拥有同等最低薪资的八百令吉。

13.7 政府应该施行生产力挂钩工资制度（PLWS）而不是审核最低薪资的数目。

一家企业只有在生产力挂钩工资的情况下才能赚取盈利。政府应该在私人领域里执行生产力挂钩工资的调查。至于适任这项人物的组织则是马来西亚生产力机构(MPC)。

在2013年,当生产力挂钩工资在私人领域实行后,不应该再有任何的最低薪资审核,因为薪资将根据生产力调整。

13.8 为兼职、零工、自由职业者和自愿工作者施行最低薪资的疑惑

从马来西亚统计局获得的数据显示,在2010年有超过50万的兼职工作者在劳力市场里工作。雇主也会觉得该如何支付兼职工人或以零工方式的转包工作,因为最低薪资是根据每月薪资为基准。如果他们的兼职员工或转包工作的酬劳每月少过九百令吉,那雇主将需要多付不必要的酬劳。雇主也将会变得不愿意聘请那些不需要全薪但是只想要工作经验的工作经验或体验的员工,因为普遍上这些员工都会接受少

过六百令吉的较低薪资和津贴。至于只做自由项目的员工则可能难以找到工作因为每一个员工都预期应该从每一个雇主身上获得九百令吉的每月薪资。

SERC呼吁政府应该从每月最低薪资里剔除兼职工作、项目单位工作员工、想要索取经验的员工和自由工作者,而是让雇主支付他们每小时最低薪资。

14.0 总结

虽说最低薪资条例的基本原理是非常高尚的,但是我们坚信当前的最低薪资结构和执行过程将会导致马来西亚多家公司面对重重困难。

SERC相信该负面影响最后将会因为通货膨胀而为员工带来问题以及当公司倒闭后,他们也将失去工作。

在这点上,SERC希望贵部能够适宜的考虑我们的请愿和建议。