

老板喊痛 ——最低薪金制 交流会

Forum on National Minimum Wage



最低薪金制交流会主讲嘉宾合照。Speakers of Forum on National Minimum Wage.

主办 | 南洋商报

联办 | 马来西亚中华总商会
马来西亚华人行业社团总会

协办 | 马来西亚中小型工业公会总会
隆雪中华总商会
隆雪中华百货商公会
吉隆坡珍苑国际酒店

主讲嘉宾 |

马来西亚中华总商会总秘书**拿督卢成全**
马来西亚中华总商会中央理事**拿督萧健皓博士**
马来西亚中小型工业公会总会会长**郑己胜**
马来西亚华人行业社团总会会长**黄保国**
吉隆坡珍苑国际酒店副总裁**拿汀周嘉倩**
隆雪中华百货公会代表**王耀辉**

南洋商报代表 | 副总编辑**黄兆平**
华商广告总经理**郭奕顺**

主持人 | 马来西亚中华总商会中央理事**孔令龙局绅**

最低薪金制自今年1月落实以来，饱受各行各业商家批评，就连一些公司老板不惜抛头露面，与业者拉布条，走上街头，借此获得政府关注。

为了更全面探讨最低薪金制及老板们的心声，《南洋商报》主办“老板喊痛-最低薪金制”商家有话说交流会，获得工商界人士热烈反应。

这场历时近4小时的交流会获得马来西亚中华总商会、马来西亚华人行业社团总会联办，马来西亚中小型工业公会总会、隆雪中华总商会、隆雪中华百货商公会及吉隆坡珍苑国际酒店协办，珍苑酒店还特别赞助交流会场地。

现场所见，各商会代表基本上不反对本地雇员落实最低薪金制，惟调整外劳基薪实在令他们吃不消。

《南洋商报》副总编辑兼“商家有话说”筹委会主席黄兆平指出，南洋商报曾邀请人力资源部官员出席这项交流会，为出席的厂商提出的各种疑问提供解说，遗憾的是有关部门官员回函表示无法委派官员出席。

国内多个商团组织领袖认为，最低薪金制如果要顺畅落实，当局必须多管齐下解决现有问题，包括重整不具代表性及专业性的国家薪金咨询理事会、拟定详细的最低薪金指南、提供鼓励业者转型的低息融资配套及税务奖掖等。

商团组织领袖说，国家薪金咨询理事会只有大马雇主联合会代表国内雇主；反之，代表全国10万名雇主的马来西亚中华总商会，却未受邀成为理事。

政府制定最低薪金制引起工商界大力反对，一些商家甚至不惜上街抗议及请愿，要求展延落实。此外，一些厂商因未遵循这项措施，外劳不仅相继罢工，还引发骚动和破坏行为，使厂商不知如何是好。

商家大力反对，是因为仓促推行将加重商家负担和生产成本，造成生意难以为继。假设政府应业者要求宣布展延一年落实，最低薪金制又将引起什么问题，老板在一年后是否会继续喊痛？且看国内商家怎么说。

最低薪金制是大势所趋，国内多个商团组织领袖因此促国内企业经营者做好“求变”准备，确保企业能永续经营。

这些领袖及与会者皆认同最低薪金制有实施必要，但当局仓促实行的方式，确实导致商家承受过大的伤害。

一些领袖及与会者认为，政府理应展延一年落实，以便商家可在一年内，解决最低薪金制所引起的各种问题。

薪资须与生产力挂钩

—马来西亚中华总商会总秘书拿督卢成全

马来西亚中华总商会总秘书拿督卢成全在《南洋商报》主办的“商家有话说”活动，“老板喊痛—最低薪金制”交流会上，针对引起重重波涛的最低薪金制发表评论说：“我们（总商会）是代表全国10万名雇主的商会，还有厂商公会（代表约2600名会员）竟然没在（国家薪金咨询理事会）里面，所以我一直强调，国家薪金咨询理事会有听到我们（雇主）的

声音，只是‘没听进去’……我和首相会面时也是这么说。”

他强调，雇主向来关注营运成本的增加，即营运成本增加后，如果没有带来附加价值，等于成本增加，所以薪资必须与生产力挂钩。

“人力资源部一开始就不谈生产力，雇主死活不关他们的事，但提升薪水，其实就是要提高生产力。”

应设基金助提升竞争力

卢成全指出，国家薪金咨询理事会制定的最低薪金制，简直可用“学术性”形容，最终结果造成指南不清楚，雇主无所适从。

他指出，政府应成立一个基金，专门协助业者提升竞争力。

最低薪金制的伤害已造成，属于政府最高决策单位的内阁，务必果断决定，包括规定国家薪金咨询理事会的雇主代表，不应只限于大马雇主联合会。国家薪金咨询理事会也应纳入具备人力资源管理经验的专家。

如果政府同意展延一年，其日期应从今年3月1日算起，并让已执行最低薪金制的企业，在无须提出申请下，通过纳入固定津贴的方式“补回”最低薪金。

政府指南应清楚阐明究竟哪些固定津贴可纳入基薪，以及数额是不是300令吉。最低薪金制所引起的问题，国内雇主是受影响的一方，承担了所有成本，但迄今没有获得政府援助。

政府理应协助中小企业转型，试问谁不想自动化或半自动化，问题是不是每一个行业都做得得到。在推动最低薪金制的政策中，各方理应同一条心及思维一致，“不能自己不转，却要求企业转”。

企业靠外劳难永续经营

卢成全针对企业生存之道说，爱拼才会赢已不足够，商家必须爱“变”才会赢。

他说，如果业者仍依靠外劳才能竞争，真的不够竞争力，试问我们往后要如何与劳力密集的国家如印尼、越南及柬埔寨竞争？

“我们今天是必须要改革，我本身的公司在去年5月就做好准备，不只低于900令吉的员工获得加薪，800至1200令吉的员工也一样获得加薪。”

“如果一个行业真的要依靠外劳才能生存，我想业者应该真的要三思，想一想这行业是否还能做。”

应拟定明确指南

—马来西亚中华总商会中央理事孔令龙局绅

孔令龙说，假设政府真的允许展延一年，则当局应在缓冲期间，拟定明确的时间表，逐一解决最低薪金制所引起的问题，避免劳资再感到混淆。

也是本次交流会的主持人孔令龙说，人资部在2012年4月19日才邀请业者对话，但政府不到两周后，即4月30日宣布推行最低薪金制。

“我们当时都问指南在哪里……结果2012年9月出炉的指南，不是指我们去南部，而是指我们去‘荷兰’。”

最低薪金制至今仍没有明确指南，因此当局究竟要等待多少人“站出来后”，才会讲多一点点？

最低薪金制指南在2012年9月才出炉，即距离2013年1月1日生效期约只有3个月。国家薪金咨询理事会之后陆续发出的“3年连续亏损才能申请”、“人头税由外劳自行承担”及“特定条件只适用新外劳”等指南，这些指南其实都非常模糊。

经济困难诠释不明确

一些部长有通过报章说内阁会议谈了很多，但我们都没看到什么细则。截至今年2月20日，我们又看到内阁说面对经济困难的企业，符合申请条件，我当时在想什么叫“面对经济困难”？亏损1年还是10年？

由于许多业者反对，国家薪金咨询理事会才在2012年11月与业者交流，并询问业者为何反对。

人力资源部在2007年就已提及最低薪金制，马来西亚中华总商会当时也与人资部展开对话，并表明了业者所面对的困难。

2007年谈了后，这制度好像不会执行。直到2010及2012年，当局举办了很多工作营，很多团体当时都表示反对，不过，（也有业者表示）如果要落实最低薪金制，其基薪不能过高，以及必须与生产力挂钩。

伤害已造成

—马来西亚中小型工业公会总会会长郑己胜

即使政府展延最低薪金制一年，但该政策已“伤害”商家。最低薪金制没具备落实的条件，至今都没有完整的执行指南。

希望政府今次是无条件延后，并要求相关部门或单位可以给予明确指示，通知各国大使馆，以安抚外劳情绪。

虽然展延最低薪金制一年不是完整的解决方案，但商家可在心理及成本计算上做好准备。建议政府提供贷款融资援助及简化申请过程，让中小企业要善用贷款推行自动化和机械化。

为了缓冲落实最低薪金制的压力，政府可考虑让中小企业在未来3年内无需缴付人力资源基金及社险。

薪金咨理会需专才

—马来西亚总商会中央理事拿督萧健皓博士

另一方面，马来西亚中华总商会中央理事拿督萧健皓博士说，薪资结构及津贴极为复杂，因此国家薪金咨询理事会的成员，理应包括具备实际人力资源管理经验的专家，而非只是商会主席而已。

他补充，当局所提及的津贴多达60多项，因此在津贴这方面，当局也须清楚阐明什么类型的津贴可纳入基薪，例如交通及住宿津贴。

“当局务必了解并非所有中小企业都成立公会，所以国家薪金咨询理事会现有成员未必能代表特定行业的业者。”

国家薪金咨询理事会必须纳入熟悉薪资架构的专业人士，比如人事部职员。

香港花了3年才落实最低薪金制，其理事会成员涵盖薪资领域的专业人士。

建议政府应让雇主继续履行已签订的合约，约满后才调整薪资至900令吉。

探讨如何稀释成本

—马来西亚台湾商会联合总会名誉总会长 拿督丁重诚

马来西亚台湾商会联合总会名誉总会长拿督丁重诚针对最低薪金制说，大马最低薪金制看来势在必行，因此业者理应尽早探讨如何稀释成本或转嫁出去的问题。

“在业者面对困难的时候，大家也可以探讨政府应提供哪些协助，例如税务上的奖掖。”

是良方，也是毒药

—马来西亚机器厂商总会长陈保成

最低薪金制旨在提升国家经济发展，让本地雇员享有高收入，惟不妥善执行则破坏国家经济及收入。

国家薪金咨询理事会并没有扮演其角色，因为他们只考虑到增加雇员及外劳收入，而不是全面性的看待此问题。最低薪金制是要催生本地厂商进步，这是良方，也是毒药，因为大马不是先进国，如果不能善用这项政策将导致国家经济退化。

政府没有平衡发展人力资源，比如公务员领域已饱和，但公共服务局仍招聘员工，反观其他领域却面对员工短缺问题。

打击行业不利经济

—马来西亚华人行业社团总会总会长黄保国

最低薪金制从推行到落实，最大受惠者是外劳，对整个行业和经济都不利。这政策是要提升经济，现在迈向2020年宏愿的是外劳，不是本地人。

若政府决定展延一年，必须在今年内解决对行业影响关键事情。最低薪金制恐怕引起另一轮的通货膨胀。

咨理会应聆听商家意见

—雪隆中华印务商公会执行董事李全丰

国家薪金咨询理事会应聆听商家的意见，并在今年内解决所有问题。

最低薪金制到底是正确的措施，抑或只是政治考量？政府希望厂商机械化，但有些事务仍需要人手代劳。

聘请乐龄人士

—马来西亚杂货商联合会总会长连兴泉

贩商可以学习新加坡聘请本地乐龄人士，这样最低薪金制将惠及本地人。杂货店不允许聘请外劳，一些转型后的迷你市场或便利商店多数聘请乐龄人士代劳。如今杂货产品价格增加，消费人应该赚多点钱。

超时工作津贴增300%

—吉隆坡珍苑国际酒店副总裁拿汀周嘉倩

最低薪金制对酒店业的影响程度广泛，特别是超时工作津贴上涨300%。由于酒店公会已获政府批准展延至今年10月落实最低薪金制，但超时工作费加重业者负担。

酒店业有不同的制度，如基本薪金和服务税等，但最低薪金制使400令吉的底薪马上调至900令吉，使超时工作津贴也增加300%。

雇主在这非常时刻应该多方面和员工沟通和交流，特别是低层员工，让他们了解公司的情况，以得到他们的配合和支持。

统一实行

—塑胶厂商公会副会长拿督孙崇强

建议最低薪金制必须统一实行，以免厂商无法聘请工人。若工厂有两个薪金制，原有工人可能也不愿留下，因此必须统一执行。政府应该解决最低薪金制所引发的问题才落实最低薪金制。

果断宣布展延

—隆雪中华百货公会代表王耀辉

隆雪中华百货公会大力反对向外劳实施最低薪金制，此举只会使更多外汇流出国外。

一些商家已实施最低薪金制，若政府决定展延此政策，必须果断宣布及给予明确的指示。

有些已经给了（最低薪金制），所以商家要如何收拾这个残局？

此文转载自《南洋商报》