

Perintah Gaji Minimum (GM) 2016

*Prof Emeritus Dr Zakariah Abdul Rashid
Pengarah Eksekutif, MIER*

Pasaran buruh Malaysia sedang berubah kepada yang lebih baik bagi mempersiapkan diri menuju ke arah negara maju berpendapatan tinggi menjelang 2020. Inisiatif pembaharuan strategik yang diperlukan oleh pasaran buruh bukan sahaja memakan masa yang panjang tetapi juga berpelbagaian. Merangkumi dalam inisiatif pembaharuan ini antaranya ialah dasar gaji minimum. Walaupun Malaysia agak lewat dalam melaksanakan dasar ini berbanding dengan negara-negara lain tetapi perlaksanaannya bermula pada tahun 2013 boleh dianggap berjaya. Perintah Gaji Minimum 2016 merupakan perintah yang kedua setelah dilakukan kajian semula dasar ini seperti yang dikehendaki oleh Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732).

Seperti kebanyakan inisiatif pembaharuan yang bertujuan untuk menyediakan persekitaran ekonomi yang kondusif biasanya sering menghadapi polemik. Dasar gaji minimum juga tidak terkecuali. Ianya sangat dialu-alukan oleh pekerja dan pembuat dasar pembangunan ekonomi tetapi tak kurang juga ia akan memakan korban kebencian para majikan. Persekutuan Majikan Malaysia (*Malaysian Employers Federation* - MEF) meminta penangguhan pelaksanaan Perintah ini dengan alasan ia boleh mengakibatkan peningkatan kos dan seterusnya pemberhentian ramai pekerja kerana ia tidak sesuai dalam suasana ekonomi semasa yang tidak menentu. MTUC pula bersetuju pelaksanaannya diteruskan tetapi mahu bukan sahaja kadarnya dinaikkan tetapi juga diseragamkan antara Semenanjung dengan Sabah dan Sarawak dengan alasan kos sara hidup yang semakin meningkat.

Penundaan pelaksanaan gaji minimum pernah berlaku dalam Perintah GM yang lepas, diberikan kepada majikan-majikan tertentu. Namun demikian, penangguhan pelaksanaan Perintah GM 2016 tidak begitu sesuai. Ini kerana, keputusan pelaksanaan gaji minimum sektor awam telah dibuat baru-baru ini dengan mengambil pendekatan seimbang bahawa pelaksanaan kali ini menimbang bukan sahaja kepentingan majikan tetapi juga kepentingan pekerja dan isi rumah yang sedang

menghadapi tekanan kos sara hidup yang kian meningkat. Jika penanguhan dilakukan, walaupun ia dilihat mampu menghindar tekanan peningkatan kos, yang tidak begitu pasti kesahihannya, kepada majikan namun tekanan kepada pekerja dan isi rumah oleh kenaikan kos sara hidup tidak dapat dihindarkan. Langkah ini agak berlawanan dengan dasar “rakyat didahulukan”.

Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN) mengambil pendekatan *tripartite* - mewakili pihak pekerja, majikan dan bebas – untuk merundingkan pelaksanaan GM 2016. Perbezaan pandangan tentang Perintah GM 2016 ini boleh diurus dalam MPGN. Kedua-dua pihak yang berbeza pendapat ini menganggotai majlis MPGN.

Kadar berbeza yang diamalkan sekarang ini antara Semenanjung, Sabah dan Sarawak dikekalkan dalam Perintah GM2016 ini. Walaupun demikian, sesetengah pihak mencadangkan agar perbezaan sedemikian disongsangkan agar kadar di Sabah dan Sarawak menjadi lebih tinggi daripada yang di Semenanjung atas alasan sara hidup di Sabah dan Sarawak lebih tinggi. Pandangan sedemikian mungkin betul untuk pekerja dan isi rumah, yakni menyentuh aspek kos sara hidup, tetapi tidak untuk majikan, yang akan berhadapan dengan kos pengeluaran yang lebih tinggi.

Untuk pendekatan yang seimbang, kepentingan kedua-dua pihak, majikan dan pekerja, harus ditimbang bersama-sama. Ringkasnya, analisis teknikal tidak dapat menyokong pandangan ini. Perbezaan kadar ini perlu dikekalkan memandangkan bahawa kita masih mendapati struktur pengeluaran (termasuk kos pengeluaran) dan struktural sosial (termasuk kos sara hidup) Semenanjung, serta Sabah dan Sarawak masih berbeza. Kadar seragam tidak boleh dilaksanakan kecuali jurang struktur antara dua wilayah ini dikecilkan.

Dalam menetapkan kadar gaji minimum, kita harus mengelak dari menetapkan satu kadar yang terlalu tinggi agar kita mendapat manfaat peningkatan upah dan tahap guna tenaga yang tinggi. Rungutan tentang dasar gaji minimum ini tetap akan ada. Kajian teknikal walau bagaimana teliti sekalipun dilakukan tidak akan dapat menjawab semua

persoalan kerana kepelbagaian pekerja yang terdapat di dalam kumpulan sasar adalah terlalu rumit dan kualiti set data yang digunakan dalam kajian empirik jarang dapat memenuhi selera semua pihak.

Dalam melaksanakan rundingan tripartite, MPGN mendapatkan sokongan teknikal dan melakukan konsultasi awam sebelum memutuskan sesuatu kadar. Gaji minimum dikira berdasarkan gaji pokok, ditambah dengan elaun yang ingin dibayar oleh majikan secara sukarela kepada pekerja. Dalam melaksanakan analisis teknikal, selain tumpuan diberikan kepada maklumat berkaitan paras dan perubahan produktiviti buruh dan perubahan harga umum, jawatankuasa berkenaan mengumpul maklumat tambahan berkaitan dengan keperluan asas oleh pekerja dan kemampuan majikan membayar untuk mendapatkan perkhidmatan dari pekerja. Pengalaman masa lalu dalam menetapkan kadar GM yang pertama pada tahun 2013 telah banyak membantu jawatankuasa ini. Dapatan analisis menunjukkan bahawa masih terdapat jurang struktur pengeluaran dan struktur sosial yang ketara antara Semenanjung di satu pihak dan Sabah dan Sarawak di pihak yang lain.

Beberapa penambahbaikan telah dilakukan dalam Perintah GM2016 berbanding dengan Perintah yang lepas. Selain mempunyai satu kadar baharu bagi wilayah Semenanjung dan satu lagi kadar yang berlainan bagi wilayah Sabah, Sarawak dan Labuan, Perintah GM2016 juga menetapkan kadar gaji minimum harian. Pekerjaan bergaji harian mempunyai bilangan hari bekerja yang berbeza dalam seminggu, yang tidak semestinya sama dengan mereka yang bergaji bulanan. Justeru, kadar gaji minimum harian dalam Perintah GM2016 sangat bertepatan sebagai penambahbaikan.

Perintah ini turut menggariskan secara jitu kadar bagi pekerja yang tidak dibayar gaji pokok tetapi dibayar gaji hanya berdasarkan upah ikut kerja (*piece rate*), berat tan (*tonnage*), tugas (*task*), perjalanan (*trip*) atau komisen (*commission*). Dalam hal ini prinsip yang terpakai dalam menetapkan gaji mestilah berdasarkan kepada kontrak perkhidmatan yang telah sama-sama dipersetujui.

Kesimpulannya, setelah GM mula dilaksanakan pada tahun 2013, satu persekitaran pasaran buruh yang sihat dan institusi perburuhan yang lebih reseptif di kalangan tiga pihak utama - pekerja, majikan dan agensi perburuhan - mula muncul. Perkembangan ini menuju ke arah cahaya yang terang benderang yang mula kelihatan di hujung terowong yang sedang kita lalui. Dalam mencergaskan transformasi pasaran buruh Malaysia, selain rangsangan domestik Model Baharu Ekonomi (*New Economic Model - NEM*), kita juga menerima rangsangan luar seperti Komuniti Ekonomi Asean (AEC), *Trans-Pacific Partnership (TPP)* dan *Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP)*. Kesemua rangsangan ini menyokong sepenuhnya dasar gaji minimum. Begitu juga di dalam pasaran buruh domestik sendiri terlihat kesepakatan antara majikan dan pekerja dalam penerimaan dasar ini kecuali dalam pendekatan amalannya. Kita telah kesuntukan masa menghadapi sasaran 2020. Dasar ini tidak akan dapat mencapai matlamat seperti yang pertama kali digariskan sewaktu pelancaran tahun 2012 kecuali kedua-dua pihak pekerja dan majikan beriltizam berganding bahu menggalas tanggungjawab ini.