

SOALAN NO: 34

PEMBERITAHUAN PERTANYAAN BAGI JAWAPAN LISAN
MESYUARAT KEDUA, PENGGAL KEEMPAT,
PARLIMEN KETIGA BELAS,
MAJLIS MESYUARAT DEWAN RAKYAT

PERTANYAAN: LISAN

DARIPADA: YB TUAN ABDULLAH SANI BIN ABDUL HAMID

TARIKH: 16 MEI 2016

SOALAN:

Tuan Abdullah Sani bin Abdul Hamid [Kuala Langat] minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan langkah-langkah mengawal selia syarikat-syarikat mengadakan "Lay-off" terhadap pekerja-pekerjaketika syarikat mengalami ketidaktentuan terhadap keuntungan syarikat.

PR-1342-L74691

JAWAPAN

Tuan Yang di Pertua,

1. Ketidakstabilan ekonomi nasional dan global banyak memberi kesan kepada syarikat-syarikat sehingga menyebabkan tindakan "*lay-off*" diambil sebagai langkah untuk syarikat masih berdaya tahan dan memastikan kesinambungan operasi syarikat. Pihak Kementerian sentiasa berusaha memantau situasi ini melalui aktiviti penguatkuasaan undang-undang dan pelbagai usaha pemantauan lain.

2. Bagi majikan yang berhasrat melaksanakan tindakan pemberhentian kerja (*retrenchment*), pemberhentian secara sukarela (*voluntary separation scheme* (VSS)), pengurangan pekerja akibat berlebihan (*redundancy*), pengurangan gaji pekerja (*pay-cut*) dan juga pemberhentian kerja sentara (*lay-off*), majikan dikehendaki melengkapkan Borang Pemberhentian Kerja (PK) dan mengemukakan ke pejabat Tenaga Kerja (JTK) yang terdekat dalam tempoh 30 hari. Kegagalan majikan memaklumkan dalam tempoh yang ditetapkan adalah satu kesalahan di bawah Seksyen 63 Akta Kerja 1955. Laporan awal ini bertujuan untuk membolehkan pihak JTK membuat pemantauan ke atas proses pemberhentian tersebut sama ada dari aspek pembayaran wang pampasan atau mengumpul

data-data pekerja yang bakal dihentikan bagi tujuan membantu mereka mendapatkan pekerjaan baru.

3. Bagi majikan yang mengadakan "lay-off" dikehendaki menyediakan sekurang-kurangnya 12 hari untuk pekerja tersebut bekerja dalam tempoh empat (4) minggu berturut-turut. Ini adalah sebagaimana peruntukkan di bawah peraturan 5, Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-Faedah Penamatan dan Renti Kerja Sentara) 1980, Akta Kerja 1955(Akta 265).

4. Pihak Kementerian telah menubuhkan *rescue team* yang diwakili oleh Jabatan dan agensi di bawah kementerian bagi menangani isu-isu pekerja yang terlibat dengan tindakan syarikat mengambil tindakan *lay-off* dan pemberhentian. Sehubungan dengan itu juga, pekerja-pekerja yang terjejas tindakan majikan akibat digalakkan untuk mendaftar sebagai pencari kerja di dalam portal *JobsMalaysia*, atau hadir di 51 pejabat-pejabat JTK di Semenanjung, 14 di Sabah dan 12 di Sarawak serta di 16 *JobsMalaysia Centre (JMC)*.

5. Kementerian Sumber Manusia(KSM) telah mengambil tindakan yang drastik berhubung isu pemberhentian pekerja dengan menubuhkan Pusat Operasi Pemantauan Pemberhentian Pekerja Peringkat Nasional (POPPK). Pusat operasi diperingkat negeri juga telah ditubuhkan bagi menjalankan pemantauan secara rapi dan proaktif bagi memastikan hak-hak pekerja terjamin dan kebajikan tidak diabaikan. Tindakan pemantauan dijalankan bagi ;

- i) memastikan hak-hak pekerja dibayar mengikut undang-undang;
- ii) memastikan majikan mengikuti Garis Panduan Pemberhentian Pekerja yang dikeluarkan oleh JTKSM dalam melaksanakan pemberhentian pekerja; dan
- iii) Membantu penempatan semula pekerja-pekerja yang telah diberhentikan berdaftar dengan portal JobsMalaysia atau meningkatkan kemahiran baru melalui jabatan dan agensi di bawah kementerian.

6. Sekiranya pemberhentian pekerja tidak dapat dielakkan, JTK sentiasa menjalankan pemantauan supaya majikan mematuhi peruntukan undang-undang termasuklah hak pekerja dari segi pembayaran faedah penamatan kerja, notis penamatan dan lain-lain faedah kewangan melalui penguatkuasaan melalui Akta Kerja 1955(Akta 265). Majikan diwajibkan memberikan tempoh notis yang mencukupi kepada pekerja mereka mengikut kontrak perkhidmatan tetapi tidak boleh kurang daripada yang ditetapkan di bawah Seksyen 12 (2) Akta 265 serta diwajibkan membayar faedah pemberhentian kerja mengikut kontrak perkhidmatan tetapi tidak boleh kurang daripada kadar yang telah ditetapkan dalam Peraturan-Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980. Syarikat hendaklah mematuhi Seksyen 60N Akta Kerja 1955 iaitu menamatkan pekerja asing terlebih dahulu sebelum menamatkan pekerja tempatan mengikut kategori pekerjaan yang serupa dan pihak majikan juga hendaklah mengamalkan prinsip

LIFO (*last-in-first-out*) terutama dalam kes pemberhentian pekerja tempatan.