

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN LISAN DEWAN RAKYAT**  
**MESYUARAT KEDUA PENGGAL KEDUA,**  
**PARLIMEN KEEMPAT BELAS**

**PERTANYAAN : BERTULIS**

**DARIPADA : YB DATUK SERI IR. DR. WEE KA SIONG**  
**[ AYER HITAM ]**

**SOALAN NO. 458**

Minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan:-

- (a) apakah langkah mitigasi yang dilaksanakan oleh Kementerian untuk memastikan isu pemberhentian pekerja oleh sektor swasta atas alasan penggantian operasi teknologi dan automasi industri; dan
- (b) adakah Skim Insurans Pekerjaan (EIS) juga akan membayar pampasan kepada golongan pekerja yang diberhentikan oleh majikan akibat alasan penggantian operasi teknologi dan automasi industri.

**JAWAPAN**

Tuan Yang di-Pertua,

1. Berdasarkan notifikasi yang diterima oleh Jabatan Tenaga Kerja (JTK), sehingga Mei 2019, seramai 16,569 orang pekerja yang diberhentikan. Daripada jumlah tersebut, seramai 14,316 (86.4%) pekerja terlibat dengan pemberhentian biasa, manakala seramai 2,253 (13.6%) pekerja pula terlibat dengan pemberhentian sukarela (VSS).

2. Antara sebab-sebab tindakan pemberhentian pekerja dilaksanakan berpunca daripada perkara berikut:

- i. ketidakstabilan pasaran ekonomi global;
- ii. tiada permintaan terhadap barangan dan perkhidmatan;
- iii. pemaksimuman teknologi maklumat dan komunikasi;
- iv. penutupan perniagaan sepenuhnya/sebahagian;
- v. pengecilan tenaga kerja;
- vi. pengambilalihan syarikat; dan
- vii. penstrukturan semula organisasi;

Tuan Yang di-Pertua,

3. Di antara langkah mitigasi yang dilaksanakan oleh Kementerian Sumber Manusia (KSM) di bawah Jabatan Tenaga Kerja (JTK) adalah dengan mengeluarkan Garis Panduan Pengurusan Pemberhentian Pekerja yang menerangkan mengenai kaedah-kaedah terbaik kepada majikan dalam melaksanakan pengurusan pemberhentian pekerja.

4. Majikan hendaklah terlebih dahulu mengambil langkah-langkah yang sewajarnya untuk mengelakkan pemberhentian pekerja sebagaimana yang dicadangkan di dalam Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan, iaitu :-

## SOALAN NO: 458

- a) membekukan pengambilan pekerja baru kecuali bagi bidang yang kritikal;
- b) mengehendkan kerja lebih masa;
- c) mengehendkan kerja pada hari rehat mingguan dan cuti am;
- d) mengurangkan hari-hari bekerja dalam seminggu atau mengurangkan bilangan kerja giliran;
- e) mengurangkan waktu bekerja harian;
- f) mengadakan program latihan semula kepada pekerja;
- g) mengenal pasti kerja-kerja alternatif dan pertukaran ke bahagian/kerja lain di dalam syarikat yang sama;
- h) melaksanakan pemberhentian kerja sementara (*lay-off*) misalnya dalam bentuk penutupan sementara (*temporary shut down*) dengan menawarkan gaji yang berpatutan dan membantu mereka mendapatkan kerja sementara di tempat lain sehingga operasi dapat diteruskan semula. Tindakan ini perlu mengikut syarat-syarat yang ditetapkan dalam Peraturan 5, Peraturan-peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980;
- i) mengurangkan gaji pekerja (*Pay-Cut*) yang dibuat secara adil di semua peringkat boleh juga dilaksanakan sebagai langkah terakhir selepas langkah-langkah penjimatan kos lain sudah dilaksanakan;
- j) kenal pasti kekosongan jawatan di syarikat-syarikat lain untuk ditawarkan kepada pekerja yang akan diberhentikan;
- k) langkah-langkah g), h) dan i) hendaklah dilaksanakan dengan persetujuan bertulis daripada pekerja atau kesatuan sekerja yang mewakili mereka; dan
- l) tawarkan pertukaran bahagian/ unit/ cawangan kepada pekerja-pekerja yang terlibat dengan bahagian atau kerja-kerja yang bakal di automasi.

5. Sekiranya pekerja berhasrat untuk pemulihan pekerjaan (*reinstatement*) boleh memfailkan kes di Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (JPPM) di bawah Seksyen 20, Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Akta ini memberi perlindungan

kepada pekerja-pekerja terhadap sebarang bentuk penamatan kerja tanpa sebab atau tanpa alasan yang munasabah untuk digajikan semula.

Tuan Yang di-Pertua,

6. Kementerian juga melalui penguatkuasaan di bawah Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 ( Akta 800), yang dikuatkuasakan pada 1 Januari 2018 berperanan untuk membantu pekerja yang diberhentikan selaras dengan objektifnya memberi perlindungan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pekerjaan baharu.

7. Faedah-faedah di bawah Akta ini ialah:

- i) Penempatan Pekerjaan dan Kaunseling Kerjaya
- ii) Elaun Mencari Pekerjaan
- iii) Elaun Bekerja Semula Awal
- iv) Elaun Pendapatan Berkurang
- v) Elaun Latihan
- vi) Fi Latihan.

8. Mana-mana pekerja sama-ada pekerja tempatan atau asing yang terlibat dengan pemberhentian boleh mengemukakan tuntutan bagi faedah-faedah kewangan yang dinafikan oleh majikan melalui tuntutan kes di Mahkamah Buruh, di bawah Jabatan Tenaga Kerja. Pekerja-pekerja yang terlibat boleh mengemukakan tuntutan di Pejabat Tenaga Kerja yang berhampiran.

9. Kementerian sentiasa menjalankan pemantauan supaya majikan mematuhi peruntukan undang-undang termasuklah hak pekerja dari segi pembayaran faedah penamatan kerja dan notis penamatan. Kegagalan majikan untuk mematuhi peruntukan undang-undang yang ada melakukan satu kesalahan atau melanggar peruntukan akta, apabila disabitkan, denda tidak melebihi RM10,000 bagi setiap kesalahan.

Tuan Yang di-Pertua,

10. Sistem Insurans Pekerjaan (SIP) merupakan penambahbaikan kepada dasar dan undang-undang perburuhan sedia ada selaras dengan hasrat kerajaan untuk menjamin perlindungan keselamatan sosial kepada semua pekerja sesuai dengan prinsip '*replacement of income*'.

11. Di bawah Sistem Insurans Pekerjaan (SIP), pekerja yang diberhentikan oleh majikan akibat alasan penggantian operasi teknologi dan automasi industri adalah layak untuk memohon dan menuntut faedah-faedah yang disediakan. Walau bagaimanapun bagi melayakkan Orang Berinsurans mendapat faedah di bawah Sistem Insurans Pekerjaan (SIP), Orang Berinsurans mestilah bertaraf warganegara Malaysia atau pemastautin tetap dan memenuhi syarat kelayakan caruman mengikut tuntutan iaitu minimum 12 bulan caruman dalam tempoh 24 bulan dan syarat-syarat lain yang ditetapkan di bawah Akta 800.