

**PEMBERITAHUAN PERTANYAAN LISAN DEWAN RAKYAT
MESYUARAT KEDUA, PENGGAL KEEMPAT,
PARLIMEN KEEMPAT BELAS, TAHUN 2021**

PERTANYAAN : JAWAB LISAN

**DARIPADA : PUAN NURUL IZZAH BINTI ANWAR
[PERMATANG PAUH]**

TARIKH : 17 NOVEMBER 2021 (RABU)

SOALAN

PUAN NURUL IZZAH BINTI ANWAR [PERMATANG PAUH] minta **MENTERI SUMBER MANUSIA** menyatakan :-

- (a) status terkini kajian Perintah Gaji Minimum oleh Jawatankuasa Teknikal Perundingan Gaji Negara; dan
- (b) usaha mengurangkan jurang pendapatan antara majikan dan pekerja memandangkan kajian Small Business UK 2019 mendapati CEO-CEO Malaysia dibayar 148 kali ganda lebih tinggi berbanding pekerja biasa.

JAWAPAN

Tuan Yang di-Pertua,

Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732] memperuntukkan perintah gaji minimum (PGM) hendaklah dikaji semula sekurang-kurangnya sekali setiap dua tahun. PGM 2020 dikuatkuasakan mulai Februari 2020, maka kajian semula perlu dilaksanakan dalam tempoh dua tahun daripada tarikh kuatkuasa perintah tersebut. Kajian ini penting untuk melihat implikasi dan hala tuju dasar gaji minimum. Input dari hasil kajian ini juga akan dijadikan asas kepada Kerajaan untuk membuat keputusan.

SOALAN NO : 40

Buat masa ini, Jawatankuasa Teknikal Perundingan Gaji Negara (JTPGN) sedang meneliti data-data ekonomi dan sosio-ekonomi semasa yang berkaitan serta menjalankan rundingan dengan pihak majikan, persatuan majikan, pekerja dan kesatuan sekerja sebelum satu syor gaji minimum dikemukakan kepada Majlis Perundingan Gaji Negara (MPGN) untuk pertimbangan. Keputusan akhir mengenai gaji minimum akan dibuat oleh Kerajaan setelah menimbang syor yang dikemukakan oleh MPGN.

Pertimbangan Kerajaan dalam penetapan kadar gaji minimum dibuat berdasarkan *balanced approach*, iaitu mengambilkira pandangan pelbagai pihak sama ada pekerja, majikan dan Kerajaan. Keutamaan Kerajaan adalah menjamin kestabilan ekonomi negara dengan menjaga kepentingan semua pihak termasuk majikan dan pekerja.

Negara sedang dalam fasa pemulihan ekonomi kesan daripada pandemik COVID-19. Oleh yang demikian, kenaikan kadar gaji minimum perlu dilaksanakan secara berperingkat dengan nilai yang munasabah bagi memastikan pihak majikan mampu melaksanakan kadar gaji minimum yang baharu dan pekerja dapat mengekalkan pekerjaan. Selain itu, peningkatan kadar gaji minimum yang terlalu tinggi dan drastik boleh membebankan Perusahaan Mikro Kecil Sederhana (PMKS) membayar gaji pekerja, menjejaskan daya saing negara, menyebabkan pasaran buruh negara akan berdepan dengan cabaran untuk mencipta pekerjaan baharu yang berkualiti dan berkemahiran tinggi.

Dasar gaji minimum hanya salah satu dasar Kerajaan yang bertujuan membantu rakyat untuk meningkatkan pendapatan serta menampung keperluan asas. Dasar ini perlu dibantu oleh dasar-dasar Kerajaan lain yang boleh menjana peluang pekerjaan berkemahiran, peningkatan produktiviti dan pendapatan pekerja yang setimpal. Kombinasi dasar-dasar yang diperkenalkan Kerajaan diharap dapat memastikan negara kekal produktif, berdaya saing dan perkembangan ekonomi yang mampan.

Tuan Yang DiPertua,

Berdasarkan maklumat yang diperolehi daripada Unit Perancang Ekonomi (EPU), dalam tempoh Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMKe-12), langkah bagi meningkatkan kesaksamaan bahagian pampasan

pekerja (CE) akan dilaksanakan dalam usaha untuk meningkatkan gaji pekerja.

Isu jurang pendapatan antara majikan dan pekerja yang besar akan diberi perhatian dalam RMKe-12 melalui inisiatif berikut:

- (i) Membangunkan garis panduan berdasarkan amalan terbaik firma *high road*. Langkah ini adalah bertujuan untuk meningkatkan CE. Firma *high road* adalah syarikat yang menitikberatkan kesejahteraan pekerja dalam menjalankan perniagaan termasuklah menekankan kepada perbezaan gaji yang kecil antara pelbagai peringkat pekerja;
- (ii) Meningkatkan keahlian dalam kesatuan sekerja;
- (iii) Memperkenalkan kaedah penetapan bersama (*co-determination*) yang membolehkan wakil pekerja turut terlibat pada peringkat membuat keputusan. Perkara ini dijangka akan dapat meningkatkan kelebihan kepada pekerja dalam proses rundingan bersama (*collective bargaining*) termasuk penetapan gaji yang lebih adil; dan
- (iv) Memperluas skop Indeks Gaji Kebangsaan (NWI) untuk meliputi kelayakan akademik, pengalaman kerja, kemahiran serta faktor lain yang menyumbang kepada perbezaan gaji. NWI akan ditambah baik dengan mengambil kira data pentadbiran bagi mengenal pasti kedinamikan upah berasaskan masa nyata. NWI yang merupakan panduan dan penanda aras kepada majikan dalam menentukan tahap gaji yang sesuai, selaras dengan tahap kelayakan dan kemahiran pekerja telah dibangunkan dengan menggabungkan data upah daripada pelbagai sumber.