

Dasar pasaran buruh holistik atasi isu diskriminasi upah

Perubahan struktur kependudukan dan sosioekonomi pada satu dekad kebelakangan ini mewujudkan pelbagai cabaran dalam pasaran buruh di negara ini seperti terpancar melalui data rasmi dan kajian pasaran buruh terkini.

Beberapa isu terkini pasaran buruh perlu diberikan perhatian seperti perbezaan upah antara jantina, ketidakpadanan kemahiran, upah minimum dan pandemik, selain penuaan penduduk serta umur persaraan.

Dalam konteks perbezaan upah antara jantina, Laporan Pembangunan Manusia (HDR) memaparkan kadar peningkatan purata tahun persekolahan wanita lebih besar di negara ini antara 2010 hingga 2019.

Namun, nisbah guna tenaga kepada penduduk berpendidikan ijazah sarjana muda dan setara masih didahului lelaki dan jurang perbezaan jantina kekal sepanjang 2017 hingga 2019.

Adakah fenomena ini diakibatkan diskriminasi pasaran buruh terhadap wanita atau pilihan wanita tidak menyertai pasaran buruh walaupun berpendidikan tinggi?

Tidak kira apa penyebabnya, Survei Gaji dan Upah 2020 **Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM)** menunjukkan gaji bulanan purata lelaki antara 1.06 hingga 1.08 kali gaji bulanan purata wanita sepanjang 2015 hingga 2019.

Bagaimanapun, secara purata gaji bulanan mereka turut mengalami kejatuhan dan dibayar hampir sama pada tahun lalu akibat pandemik, iaitu RM2,963 dan RM2,889 masing-masing lelaki serta wanita.

Sekiranya perbezaan upah akibat diskriminasi terhadap wanita, kebajikan kewangan mereka akan terjejas dan pelaburan modal manusia tidak akan mendatangkan pulangan sewajarnya.

Kajian penulis mendapati sebahagian besar perbezaan upah disebabkan diskriminasi wanita dalam pekerjaan sama. Ini memberi ruang penambahbaikan kepada Akta Pekerjaan dalam mewujudkan undang-undang penghapusan diskriminasi lebih jelas.

Kerajaan perlu mereka bentuk mekanisme pemantauan struktur upah di sektor swasta untuk memastikan ketelusan dan kesaksamaan penentuan upah bagi jawatan sama dipegang pekerja lelaki dan wanita berkelayakan sama.

Sekiranya perbezaan upah akibat pilihan wanita sendiri bagi memenuhi tanggungjawab kekeluargaan, firma boleh mengaturkan jadual kerja fleksibel. Dengan bantuan teknologi digital, sebahagian tugas boleh dilaksanakan secara maya dari rumah tanpa menjejaskan kualiti.

Mengenai isu ketidakpadanan kemahiran, Laporan Survei Tenaga Buruh sukuan ketiga tahun ini mengetengahkan isu ketidakpadanan kemahiran dalam kalangan pekerja berpendidikan tertuari.

Bilangan guna tenaga berpendidikan tertiar mengalami kekurangan pekerjaan akibat ketidakpadanan kemahiran meningkat kepada 37.7 peratus pada sukuan ketiga tahun ini daripada 34.3 peratus dicatatkan dalam sukuan sama pada 2019.

Mereka terkesan terpaksa memilih pekerjaan separuh mahir dan berkemahiran rendah, memandangkan bilangan pekerjaan mahir tercipta menurun begitu drastik daripada 10,880-unit pada sukuan pertama 2020 kepada 4,520 (sukuan ketiga 2021).

Golongan pekerja paling terkesan pula adalah wanita dan mereka berumur 25-34 tahun yang baru membina kerjaya. Isu ketidakpadanan kemahiran ini mencetuskan perdebatan kepentingan pendidikan tertiar dan ketersediaan peluang pekerjaan kategori mahir serta kaitannya dengan tingkat gaji rendah dalam kalangan pekerja berpendidikan tertiar.

Bagaimanapun, kajian lepas membuktikan kecenderungan tinggi dalam kalangan pekerja berpendidikan tertiar menyertai latihan di tempat kerja. Oleh itu, masalah ketidakpadanan kemahiran disebabkan ketidakpadanan pendidikan boleh diatasi dengan pelaburan modal manusia di tempat kerja.

Kajian penulis mendapati penambahbaikan dalam kemahiran khusus berkaitan dengan sesuatu pekerjaan dapat memperbetulkan kepincangan upah disebabkan ketidakpadanan pendidikan.

Dapatan kajian ini selari dengan aspirasi Rancangan Malaysia Ke-12 (RMK-12) dalam memperkasakan pengurusan Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET) melalui pengakreditasi, pengiktirafan serta pensijilan.

Dalam konteks upah minimum dan pandemik, Perintah Gaji Minimum 2020 dikuatkuasakan pada Februari 2020 apabila seluruh dunia dikejutkan penularan pandemik COVID-19.

Dalam menghadapi penurunan keluaran dan produktiviti buruh berikutan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP), firma beroperasi di kawasan pentadbiran 56 majlis bandar raya dan majlis perbandaran diwajibkan membayar sekurang-kurangnya RM1,200 kepada pekerjaanya.

Perintah gaji minimum ini mencetuskan perdebatan terhadap kebolehsendirian majikan, menyedari hakikat produktiviti buruh mula menguncup sebanyak 0.9 peratus pada sukuan pertama 2020 hingga 5.6 peratus (sukuan ketiga 2021).

Dengan trend kejatuhan sedemikian, dikhuatiri usul peningkatan upah minimum ke RM1,500 tidak dapat dilaksanakan menyeluruh tanpa memberikan kesan kepada pengambilan kerja.

Kajian penulis membuktikan keperluan peningkatan produktiviti buruh dan pertumbuhan ekonomi bagi menangkis kesan negatif upah minimum terhadap guna tenaga. Dapatan kajian membangkitkan persoalan sama ada penentuan upah minimum harus berasaskan saiz firma, terutama lebih 90 peratus dari kesemua firma perusahaan kecil dan sederhana (PKS).

Mengenai penuaan penduduk dan umur persaraan, kajian Bank Dunia meramalkan Malaysia bakal menjadi 'masyarakat menua' menjelang 2044 dengan 14 peratus daripada jumlah penduduknya berusia melebihi 65 tahun.

Masalah kekurangan buruh dijangka berlaku berikutan persaraan pekerja veteran dan penurunan kadar kelahiran. Data DOSM menyaksikan bilangan dan kadar peningkatan terendah dalam kalangan guna tenaga berusia 55 hingga 64 tahun sepanjang tempoh 1982 hingga 2020.

Menurut Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), secara purata nisbah guna tenaga penduduk dalam kumpulan usia 55 hingga 64 tahun bagi lelaki adalah 2.15 kali nisbah bagi wanita sedekad kebelakangan ini, manakala bilangan guna tenaga lelaki berpendidikan peringkat lanjutan secara purata 1.69 kali bilangan guna tenaga wanita dalam kumpulan ini (2011-2015).

Justeru, fenomena penuaan penduduk bukan sahaja mencetuskan isu kekurangan buruh, malah akan menjejaskan kedudukan sosioekonomi wanita pada kadar lebih besar dari segi kehilangan kerja dan modal manusia pendidikan.

Adakah usul pelanjutan umur persaraan jalan penyelesaiannya? Sejauh manakah penjawatan golongan belia terkesan dengan usul ini? Walaupun kadar pengangguran belia berusia 15 hingga 24 tahun adalah tertinggi dan meningkat daripada 9.7 peratus pada 1999 kepada 13.9 peratus (Oktober 2021), pelanjutan umur persaraan tidak semestinya menghalang laluan kerjaya golongan belia.

Kedua-dua kumpulan pekerja ini mencorakkan segmen pasaran buruh berbeza dengan pekerja veteran bersara boleh diserap semula ke pasaran buruh sebagai penasihat, seterusnya mendorong pembangunan kerjaya golongan belia.

Sistem persaraan Malaysia boleh mempertimbangkan usul penangguhan umur persaraan, disusuli strategi pelaburan modal manusia dalam kalangan pekerja veteran. Latihan khusus berkaitan bidang kerja dan berpanduan aplikasi komputer boleh ditawarkan serta disesuaikan dengan keupayaan mereka.

Usaha ini akan meningkatkan kecekapan kerja golongan veteran sudah bersara atau sedang menganggur apabila kembali ke pasaran buruh. Penangguhan umur persaraan juga dijangka dapat menggalakkan penyertaan tenaga kerja wanita veteran berpendidikan tinggi selagi masih produktif.

Sebenarnya, semua cabaran dikemukakan ini perlu dilihat sebagai peluang penambahbaikan boleh dimurnikan melalui penggubalan dasar pasaran buruh secara holistik di negara ini.

<https://www.bharian.com.my/kolumnis/2021/12/898358/dasar-pasaran-buruh-holistik-atasi-isu-diskriminasi-upah>