

→ MUKA SEPULUH

DARI KACA MATA

➔ Dr Wye Chung Khain

Pensyarah Kanan
Pusat Pengajian Ekonomi,
Fakulti Ekonomi dan Pengurusan,
Universiti Kebangsaan Malaysia



Sistem Insurans Pekerjaan wajar lebih lumayan

Sistem Insurans Pekerjaan (SIP) dilaksanakan sejak Januari lalu. Sistem ini berfungsi sebagai jaringan keselamatan sosial yang untuk menghulurkan bantuan kewangan dan penempatan kerja baharu kepada pekerja dalam sektor swasta yang kehilangan pekerjaan.

Menerusi SIP, seseorang penganggur yang dilindungi di bawah sistem ini akan memperoleh faedah seperti elaun mencari pekerjaan, elaun bekerja semula awal, elaun pendapatan berkurangan, elaun latihan, pembiayaan yuran latihan, penempatan pekerjaan dan kaunseling kerjaya.

Untuk menikmati semua faedah ini, pekerja dan majikan hanya perlu mencarum serendah 0.2 peratus masing-masing daripada gaji bulanan pekerja tertakluk kepada had siling gaji yang diinsuranskan, iaitu RM4,000. Dalam erti kata lain, bayaran caruman tidak melebihi RM7.90 bagi kedua-dua pihak walaupun gaji bulanan pekerja melebihi RM4,000. Ini komitmen kewangan yang dikira kurang membebankan dan seumpama perbelanjaan ke atas sepinggan nasi campur, demi keselesaan hidup buat sementara waktu, seandainya menganggur.

Sesungguhnya, caruman bahagian pekerja dan majikan dalam SIP kurang membebankan. Menyadari hakikat bahawa kos sara hidup kian meningkat saban tahun, perlukah kadar caruman serendah 0.2 peratus itu ditingkatkan lagi? Atau pun jangka masa penerimaan elaun mencari peker-

jaan itu dilanjutkan lagi supaya penganggur yang berinsurans itu dapat dihulurkan bantuan kewangan yang lebih lumayan dalam jangka masa lebih panjang, ketika menjalani latihan yang seterusnya menambah baik peluang kebolehpasaran mereka?

Sekiranya kemungkinan ini berlaku, sejauh manakah majikan terpengaruh dalam keadaan, dengan mereka harus juga menjangka peningkatan kadar upah minimum yang selanjutnya?

Pekerjaan baharu

Dari sudut kajian akademik, peningkatan kelonggaran dalam pemberian faedah pengangguran sama ada dari segi peningkatan nilainya, ataupun perlanjutan tempoh pembayarannya akan mempengaruhi proses peralihan seorang penganggur ke dalam segmen guna tenaga dalam pasaran buruh. Faedah pengangguran yang terlalu lumayan akan menambahkan kecenderungan seseorang penganggur itu untuk meningkatkan upah terendah yang dia sanggup terima apabila ditawarkan pekerjaan baharu, selain daripada pengurangan insentif untuk mencari pekerjaan baharu. Hal ini, seterusnya akan membatalkan usaha seseorang untuk beralih daripada status pengangguran.

Pada masa sama, faedah pengangguran yang terlalu lumayan juga akan mempengaruhi kecekapan pepadanan pekerjaan, tidak kira secara positif atau pun negatif. Kesan positifnya wujud apabila seseorang penganggur itu berupaya untuk menunggu keti-

baan suatu peluang pekerjaan yang berproduktiviti tinggi. Namun, kesan negatifnya wujud sekiranya modal insan seseorang penganggur itu tersusut nilai, ataupun dia didiskriminasi oleh majikan atas tempoh pengangguran yang dianggap lama.

Menurut statistik dari Bank Dunia, nilai purata kadar pengangguran di Malaysia dalam tempoh 2006 - 2016 lebih kurang 3.2 peratus. Kadar ini masih jauh lebih rendah berbanding AS (6.8%), Jerman (6.5%), Austria (5.1%), Poland (9.2%), Slovenia (7.5%), Finland (8.0%), dan Portugal (11.4%), walaupun kadar pengangguran Malaysia pada November 2017 meningkat kepada 3.3 peratus, menurut statistik dari Jabatan Perangkaan Malaysia.

Sekiranya penggubal dasar Malaysia bercadang melanjutkan tempoh pembayaran faedah pengangguran, mereka harus mengambil kira kemungkinan berlakunya peningkatan kadar pengangguran. Tambahan pula, statistik dari Bank Dunia turut memaparkan bahawa nilai purata kadar pengangguran sedekad sebelum itu, iaitu 1995 - 2005, lebih rendah bagi AS (5.1%), Austria (5.0%), Slovenia (6.6%), dan Portugal (5.7%). Bacaan di Malaysia sama dalam kedua-dua tempoh 1995 - 2005 dan 2006 - 2016, iaitu 3.2 peratus. Oleh itu, kadar pengangguran di Malaysia yang rendah selama dua dekad ini mungkin tidak dapat dikekalkan lagi, sekiranya kelonggaran dalam pemberian faedah pengangguran dipertingkatkan seperti negara Barat itu.

Kebelakangan ini, kajian dari Perancis mendapati bahawa perlanjutan tempoh penerimaan faedah pengangguran dari tujuh bulan ke 15 bulan memperlambatkan proses peralihan daripada pengangguran sebanyak 28 peratus. Akibatnya, tempoh pengangguran meningkat sebanyak 2.5 bulan. Sekiranya penganggur di Perancis mengetahui bahawa tempoh penerimaan faedah pengangguran akan dilanjutkan sejurus selepas berakhirnya tempoh penerimaan faedah asal, proses peralihan daripada pengangguran akan diperlahkan sebanyak 22 peratus.

Sebaliknya, kajian dari Portugal pula membuktikan bahawa perlanjutan tempoh yang lebih pendek, iaitu selama enam bulan sahaja, hanya membawa kepada peningkatan tempoh pengangguran yang lebih singkat, iaitu 1.5 bulan. Justeru, pelaksanaan SIP di Ma-

laysia haruslah berlandaskan kepada matlamat penambahbaikan tahap kebolehpasaran menerusi latihan semula untuk penganggur dalam tempoh masa singkat tanpa memberi gambaran bahawa mereka akan dilindungi kerajaan secara berterusan. Matlamat sedemikian dapat mengelakkan mereka daripada terus menganggur.

Latih semula penganggur

Namun, persoalan di sini terletak pada kualiti pepadanan pekerjaan di Malaysia. Seandainya penganggur dilatih semula itu dapat diserap semula ke dalam pasaran buruh yang daya saingnya kian meningkat berikutan Revolusi Industri Ke-4, perlanjutan tempoh penerimaan faedah pengangguran untuk tujuan pembelajaran kemahiran baharu dapat meningkatkan kebajikan dan kesejahteraan golongan penganggur itu.

Sekiranya sebaliknya yang berlaku, lantaran daripada penyustunilaian kemahiran yang ada pada mereka dan penggantian tenaga manusia oleh robot bagi pekerjaan yang bersifat rutin, kelonggaran dalam pemberian faedah pengangguran tidak pula mencaapai matlamat murni yang asal.

Lebih-lebih lagi, jaminan kerja dan ganjaran ditawarkan kepada penganggur itu turut terjejas, sekiranya keputusan pengambilan pekerja terpaksa melalui proses penapisan daripada majikan yang diselubungi amalan diskriminasi kerja. Majikan menaruh rasa pri-sangka terhadap keupayaan bekerja penganggur, sekiranya mereka diberikan kelonggaran dari segi perlanjutan tempoh penerimaan faedah pengangguran.

Oleh itu, matlamat murni SIP dalam penambahbaikan kemahiran kebolehpasaran penganggur itu haruslah diharmonikan dengan strategi perancangan tenaga manusia yang rapi dari sudut permintaan pasaran dan penawaran kursus di institusi melatih semula penganggur.

Kekerapan perjumpaan di antara majikan dan institusi latihan harus ditambah agar jurang ketidakpadanan antara latihan yang diikuti penganggur dan kemahiran yang diperlukan dalam pasaran buruh dapat dirapatkan. Selain itu, sesi dialog harus diperbanyak di antara wakil majikan, pekerja dan kerajaan agar suara hati majikan dan pekerja berkenaan dengan peningkatan kos operasi dan kos sara hidup, dapat dipertimbangkan kerajaan dalam pelaksanaan SIP.



Justeru, pelaksanaan SIP di Malaysia haruslah berlandaskan kepada matlamat penambahbaikan tahap kebolehpasaran menerusi latihan semula untuk penganggur dalam tempoh masa singkat tanpa memberi gambaran bahawa mereka akan dilindungi kerajaan secara berterusan. Matlamat sedemikian dapat mengelakkan mereka daripada terus menganggur"