

Pekerja Terancam dalam Konteks Teori Upah Hedonik

Vulnerable Workers in the Context of Hedonic Wage Theory

Farhana Masery anar3d@yahoo.com
Zulkifly Osman zosman@ukm.my

ABSTRAK

Salah satu kesan yang tidak menyenangkan hasil proses globalisasi ialah kewujudan pekerja terancam (ILO 2010). Ciri-ciri utama pekerja ini ialah upah rendah, risiko menghadapi kecederaan atau penyakit di tempat kerja adalah tinggi, suasana pekerjaan tidak selesa, hak pekerjaan dinafikan dan tiada perlindungan serta jam bekerja yang panjang. Akibatnya, timbul risiko terhadap kesejahteraan pekerja ini apabila mereka menyertai pasaran buruh. Mengikut Teori Upah Hedonik (Rosen 1974 & 1986 dan Hwang et. all 1998) bagaimanapun, dengan andaian yang lain tetap, pekerja yang bekerja dalam pekerjaan berisiko tinggi (seperti yang dialami oleh pekerja terancam) akan dibayar dengan upah yang lebih tinggi berbanding dengan pekerja yang sebaliknya. Bagi menguji hubungan ini, kertas kerja ini dibahagikan kepada dua bahagian. Pertama, mengenalpasti pekerja terancam berasaskan hak-hak minimum pekerjaan mengikut peruntukan di bawah Akta Kerja 1955. Kedua, menguji hubungan seperti yang diujikan dalam Teori Hedonik dengan menggunakan persamaan Mincer (1974). Dengan menggunakan sampel hasil soal selidik yang melibatkan 200 orang pekerja swasta di negeri Johor, kajian ini menunjukkan bahawa tanda bagi pekali pembolehubah pekerja terancam adalah positif, tetapi malangnya tidak signifikan. Ini bermakna tiada ganti rugi upah bagi pekerjaan yang tidak menyenangkan. Ini menunjukkan bahawa bagi melindungi dan menjamin kesejahteraan pekerja terancam, campur tangan pihak ketiga, iaitu kerajaan melalui undang-undang buruh amat diperlukan.

Kata kunci: Pekerja terancam, Indikator pekerja terancam, Teori Hedonik, Model pulangan pendidikan, Akta Kerja 1955.

ABSTRACT

One of the undesirable effects of globalization process is the existence of vulnerable workers (ILO 2010). The main characteristics of these workers are low-pay, high risk of injury or illness at work place, unpleasant working conditions, no employment rights including protection, and long working hours. Accordingly, their participation in the labour market leaves their well-being at risk. Nonetheless, Hedonic Wage Theory (Rosen 1974 & 1986 and Hwang et. all 1998) suggests that holding workers characteristics constant employees in risky and unpleasant jobs (as experience by vulnerable workers) are paid more than those workers in less risky and more pleasant jobs. In order to test this relationship, this paper is divided into two parts. First, identify the vulnerable workers based on the minimum rights in accordance with the provisions under the Employment Act 1955. Second, testing the relationship as noted in the Hedonic Wage Theory using Mincer (1974) equation. Using random sample survey of 200 private sector employees in the state of Johor, this study shows that the sign of a coefficient for vulnerable worker is positive but unfortunately not significant. This means that there is no compensating wage differential for job characteristics that are viewed as undesirable. Implying that in order to protect and enhance the wellbeing of the vulnerable workers, interventions from the third party, namely the government, through labour laws are very much needed.

Keywords: Vulnerable worker, Indicator of vulnerable worker, Hedonic Theory, Return to education model, Employment Act 1955

PENGENALAN

Dalam zaman yang begitu mencabar dengan saingan sengit di peringkat antarabangsa hasil proses globalisasi semasa, kelebihan dari segi kos buruh rendah tidak lagi dapat dijadikan sandaran bagi membangunkan ekonomi sesebuah negara, khususnya Malaysia. Sebaliknya, untuk membangun dan mempercepatkan pertumbuhan, sesebuah ekonomi itu harus dipacu dengan ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, pasti sekali sandaran atau keutamaan akan diberikan terhadap tenaga kerja mahir dan

berketerampilan. Dalam masa yang sama, bagaimanapun pasti ada dalam kalangan tenaga kerja yang tercicir dan terpinggir (ILO 2010). Mereka adalah tenaga kerja yang tidak mahir dan berpendidikan. Sebahagian besar daripada mereka mungkin menerima layanan buruk dalam pasaran kerja. Selain sukar untuk mendapatkan pekerjaan, bagi yang berjaya, terpaksa bekerja dalam pekerjaan yang menawarkan upah rendah dan kurang mendapat perlindungan. Dengan kata lain, mereka bekerja dalam keadaan pekerjaan yang tidak mempunyai jaminan pekerjaan, tiada kontrak pekerjaan dan tidak diberi hak bersuara serta tiada jaminan keselamatan. Malahan, memandangkan kepada keperluan semasa yang semakin meningkat ke arah fleksibiliti dalam pasaran buruh, mungkin ramai antara mereka yang terpaksa mendapatkan pekerjaan melalui agensi yang bercorak sementara sebagai kontraktor bebas dan bekerja dalam jangka masa pendek.

Dalam kes Malaysia, keadaan mungkin menjadi lebih meruncing apabila wujud lambakan pekerja asing yang begitu ramai. Penambahan penawaran buruh yang sedemikian rupa boleh menyempitkan peluang pekerjaan pekerja tempatan, khususnya dalam kalangan pekerja tidak mahir dan berada dalam peringkat pekerjaan terendah. Upah dalam pekerjaan bawahan ini juga akan terus tertekan ke bawah. Ini mungkin diburukkan lagi dengan terma-terma dan syarat-syarat perkhidmatan yang tidak memihak kepada pihak pekerja kerana tiada pilihan. Selain bekerja dalam suasana pekerjaan yang tidak menyenangkan, berat dan merbahaya, pekerja-pekerja ini juga tidak mempunyai perlindungan pekerjaan yang secukupnya. Akhirnya, berasaskan kepada ciri-ciri seperti yang disenaraikan dalam Saunders (2003 & 2006), Chaykowski (2005) dan Pollert (2007 & 2009), mungkin akan ada pekerja tempatan dalam pasaran buruh Malaysia yang boleh dikelaskan sebagai pekerja terancam atau pekerja '*vulnerable*'. Fenomena ini boleh mencemarkan usaha yang sedang giat dilakukan melalui transformasi ekonomi untuk menjadikan Malaysia sebagai sebuah negara maju berpendapatan tinggi menjelang tahun 2020 nanti.

Mungkin ada antara kita yang merasa lega apabila secara teori menyebut bahawa jika keadaan sesuatu pekerjaan mempunyai ciri-ciri yang tidak menyenangkan seperti jijik, sukar atau berat, bahaya dan rendah status pekerjaannya, maka gaji pekerjaannya akan lebih tinggi (Smith 1776). Ini kerana dengan berbuat demikian (meningkatkan upah) mudah bagi majikan mengisi kekosongan pekerjaan yang dianggap tidak menyenangkan seperti yang diujahkan dalam Teori Perbezaan Upah dalam konteks Teori Upah Hedonik (Rosen 1986 & Hwang, Mortensen & Reed 1998). Bagaimanapun, jika bilangan pekerja berkenaan begitu ramai, hasil kehadiran pekerja asing seperti dalam contoh Malaysia, maka mungkin fenomena ini tidak akan selalunya benar. Akibat bilangan mereka yang begitu ramai dengan sifat kekurangan pendidikan dan kemahiran menyebabkan pekerja tadi tidak mempunyai pilihan selain daripada bekerja dalam pekerjaan yang dikelaskan sebagai pekerjaan terancam. Akibat terpaksa, akhirnya upah yang diterima oleh pekerja terancam kekal rendah walaupun ciri pekerjaannya tidak menyenangkan (Bocquier, Nordman & Vescovo 2010).

Persoalan-persoalan ini memang menarik untuk diuji terutama dalam konteks pasaran buruh Malaysia yang sememangnya mempunyai ciri-ciri seperti yang diujahkan sebelum ini. Untuk tujuan itu, maka perbincangan dalam kertas kerja ini akan dibahagikan kepada empat bahagian utama selain pendahuluan dan rumusan. Pertama ialah penerangan mengenai teori perbezaan upah secara sepintas lalu seperti yang terdapat di bawah tajuk teori upah hedonik. Kedua, penentuan kriteria bagi memudahkan usaha mengenalpasti pekerja terancam dalam kes Malaysia akan dibincangkan di bawah tajuk pekerja terancam dan indikatornya. Ketiga, di bawah tajuk metodologi akan diuraikan kaedah dan sumber data termasuk spesifikasi model untuk tujuan pengujian hubungan antara tingkat upah dengan pekerja terancam. Keempat, perbincangan mengenai hasil kajian ini.

TEORI UPAH HEDONIK

Mengikut teori perbezaan pendapatan yang dirakamkan seawal penulisan oleh Adam Smith (Smith 1776), upah antara pekerja atau antara pekerjaan boleh berbeza disebabkan oleh lima faktor yang dikaitkan dengan sifat sesuatu pekerjaan. Pertama, kesediaan atau penerimaan terhadap sesuatu pekerjaan. Kedua, tingkat kepayahan pekerjaan. Ketiga, penerusan kerja. Keempat, tanggung jawap pekerja dalam pekerjaan. Kelima, peluang atau prospek kerjaya pekerja dimasa hadapan.

Jika faktor pertama sahaja diperincikan, maka upah berbeza antara pekerja atau antara pekerjaan mengikut Adam Smith dapat dikaitkan dengan tiga perkara. Pertama, susah-senang atau bahaya-selamat sesuatu pekerjaan. Kedua, darjah kejijikan sesuatu pekerjaan. Ketiga, status pekerjaan mengikut pandangan masyarakat. Jika keadaan sesuatu pekerjaan mempunyai ketiga-tiga ciri ini, iaitu jijik, susah atau berat, bahaya dan rendah status pekerjaannya di mata masyarakat, maka majikan akan membayar upah lebih tinggi kepada pekerjaannya. Tujuan upah tinggi ini ialah bagi menarik minat pekerja untuk bekerja dalam pekerjaan berkenaan. Inilah asasnya yang menyebabkan upah berbeza

antara pekerjaan yang dikaitkan dengan faktor ciri-ciri sesuatu pekerjaan. Secara teori, ciri-ciri ini boleh digabung dan dinyatakan dalam bentuk 'risiko pekerjaan' dan risiko ini akan berbeza mengikut pekerjaan dan akhirnya upah juga akan berbeza antara pekerjaan akibat perbezaan tingkat risiko tersebut.

Jika ini asasnya, maka pekerja yang bekerja dalam kategori pekerjaan yang dianggap terancam atau berisiko tinggi, pasti akan menerima ganjaran atau upah yang lebih tinggi sebagai pampasan bagi memulihkan kesejahteraan mereka. Hujah sebegini terdapat dalam Teori Upah Hedonik (Rosen 1974, 1986 & Hwang et. all 1998). Dari segi istilah 'Hedonism', bermakna ingin kepada sesuatu yang menyenangkan. Dengan istilah ini, maka mudah untuk dihubungkan antara dua perkara yang disebutkan sebelum ini, iaitu antara risiko dengan upah. Bagi memastikan hubungan antara upah dengan risiko wujud secara selari, maka ia memerlukan andaian tertentu. Paling penting dalam hal ini ialah andaian bahawa pekerja mempunyai pilihan untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Kajian pertama bagi menguji hubungan ini di negara membangun terdapat dalam Liu et. all (1997). Hasil kajian mereka mendapati bahawa wujud eviden perbezaan pampasan upah bagi keperluan risiko dalam industri di Taiwan. Tegasnya, pampasan tinggi bagi pekerja dalam industri berisiko tinggi.

Bagaimanapun teori perbezaan upah ini yang dikaitkan dengan Teori Upah Hedonik tidak senentiasa benar. Lebih-lebih lagi jika berlaku lebihan penawaran pekerja yang begitu banyak dalam pasaran buruh. Kekurangan pendidikan dan kemahiran menyebabkan pekerja tidak mempunyai pilihan dari segi pekerjaan. Akibat terpaksa, upah diterima tidak semestinya tinggi walaupun ciri-ciri pekerjaannya tidak menyenangkan.

Terdapat kajian terbaru yang menyokong hakikat ini yang dikaitkan dengan fenomena pekerjaan terancam (Bocquier et all 2010) di tujuh buah ibu negeri di Barat Africa. Walaupun kajian ini tidak secara langsung bertujuan menguji hubungan antara risiko pekerjaan dengan tingkat upah, namun hasil kajian yang diperoleh mendapati pampasan tidak disediakan bagi pekerjaan terancam. Tegasnya, pekerja terancam tetap menerima upah rendah walaupun jenis pekerjaannya begitu tidak menyenangkan. Adakah fenomena yang berlaku terhadap pekerja terancam di Barat Afrika ini juga mungkin wujud di Malaysia? Perkara ini menarik untuk diuji dalam kes Malaysia memandangkan kepada penguasaan yang begitu luas pekerja asing dalam pekerjaan di peringkat rendah dalam pasaran buruh Malaysia. Untuk menguji hakikat ini, maka amat perlu terlebih dahulu pekerja terancam di kenalpasti dan penentuannya juga harus dibuat bersesuaian dengan kriteria tempatan. Oleh sebab itu juga maka dalam kajian ini penentuan pemilihan sampel kajian dan juga penentuan criteria pekerja terancam adalah di asaskan kepada peruntukan Akta Kerja 1955 yang menetapkan asas minimum terma-terma dan syarat-syarat perkerjaan bagi pekerja dalam sector swasta di Semenanjung Malaysia.

PEKERJA TERANCAM DAN INDIKATORNYA

Dalam beberapa kajian terdahulu (Saunders 2003 & 2006, TUC 2006, Pollert 2007, 2008 dan Pollert & Charlwood 2009) ditunjukkan bahawa memang wujud golongan pekerja yang disebut sebagai pekerja terancam. Selain pekerja keluarga, khususnya pekerja keluarga tanpa upah, pekerja sementara yang berada di peringkat terkebawah dalam senarai pekerjaan sering digolongkan sebagai pekerja terancam. Tidak ketinggalan juga di sini ialah pekerja asing. Malahan, kumpulan pekerja yang terakhir ini sering dianggap sebagai pekerja yang paling terancam.

Selain upah rendah, faktor penting lain yang memberi kesan kepada kebajikan dan jaminan pekerjaan seseorang pekerja adalah persekitaran tempat kerja. Persekitaran tempat kerja yang tidak selesa dan tidak selamat, tempoh masa bekerja yang lama dan tanpa ganjaran tambahan, tiada jaminan pekerjaan seperti mudah diberhentikan kerja dan tiada perlindungan dan faedah asas dalam pekerjaan boleh menimbulkan kesan negatif terhadap kebajikan dan jaminan pekerjaan. Situasi ini semakin buruk apabila tidak wujud suatu aturan atau pengurusan kerja yang teratur dalam pekerjaan. Tegasnya, tidak ada kontrak perkhidmatan antara pekerja dengan majikan yang boleh dijadikan asas hak tuntutan undang-undang bagi pekerja.

Kesemua ciri-ciri ini menyebabkan pekerja mudah terdedah kepada risiko penafian hak pekerjaan dan berkemungkinan didiskriminasikan serta turut terdedah kepada risiko ditimpa kemalangan atau dijangkiti penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan. Kemungkinan besar perkara-perkara ini boleh berlaku apabila pekerja tersebut tidak mempunyai sebarang saluran, seperti kesatuan sekerja atau perlindungan undang-undang tertentu, bagi membantu mereka untuk bersuara. Inilah yang merupakan antara ciri-ciri utama yang menyebabkan pekerja-pekerja yang disebutkan tadi tergolong ke dalam kumpulan pekerja terancam (Saunders 2003 & 2006; DTI 2006; Pollert 2007, 2008; TUC 2007; BERR 2008; Pollaert & Charlwood 2009 dan Zulkifly Osman 2011).

Jika dirumuskan ciri-ciri pekerja terancam seperti yang disebutkan ini, maka dua kriteria umum boleh dibentuk bagi menghasilkan indikator pekerja terancam, iaitu hak-hak asas dalam pekerjaan (kriteria pertama) dan keupayaan atau saluran perlindungan bagi pekerja (kriteria kedua). Dalam kriteria pertama, pekerja terancam selalunya menghadapi risiko penafian terhadap hak-hak pekerjaan. Kriteria kedua pula menggambarkan pekerja terancam tidak mempunyai saluran atau keupayaan untuk melindungi diri daripada ditindas, tidak berupaya memperbetulkan keadaan dalam pekerjaan, dan tidak atau kurang mendapat faedah statutori (Zulkifly Osman, 2011).

Berasaskan kepada dua kriteria ini, maka dalam konteks Malaysia, indikator pekerja terancam boleh dibentuk dengan menggunakan keperluan hak minimum yang perlu ada dalam kontrak perkhidmatan seperti yang diperuntukan dalam Akta Kerja 1955. Harus dijelaskan Akta Kerja 1955 hanya terpakai bagi pekerja swasta di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan. Ini kerana Sabah dan Sarawak mempunyai ini Ordinan Pekerjaannya yang tersendiri.

Berasaskan kepada beberapa peruntukan penting dalam Akta Kerja 1955, maka di sini dikumpulkan 13 kriteria hak pekerja dan jika dilanggar oleh majikan boleh menyebabkan pekerja berkenaan menjadi pekerja terancam. Dalam kertas kerja ini 13 kriteria ini akan diguna bagi tujuan membentuk indikator dan seterusnya indeks pekerja terancam. Senarainya adalah seperti berikut, iaitu kontrak perkhidmatan, slip gaji, kesatuan sekerja, pekerja asing, rawatan perubatan, makanan, pengangkutan, tempat tinggal, elaun shif, bonus, elaun bantuan sara hidup (COLA), faedah persaraan, dan perlindungan insurans.

Nilai satu diberikan kepada setiap hak atau faedah yang disediakan majikan dan sebaliknya nilai sifar jika hak atau faedah berkenaan dinafikan oleh majikan. Kemudiannya setiap nilai yang diberikan ini akan dijumlahkan bagi menentukan skor setiap pekerja sebelum dibahagikan dengan 13 bagi mendapatkan darjah terancam (indeks pekerja terancam). Hasilnya nanti, darjah terancam akan berada antara nilai sifar dengan satu ($0 < \text{terancam} < 1$).

Bagi tujuan penganggaran, setiap responden akan dikumpulkan ke dalam dua kumpulan bagi membentuk pembolehubah dumi pekerja terancam (VUL). Pengumpulan responden atau pekerja yang dikatakan terancam mempunyai nilai darjah terancam yang kurang daripada 0.5. Sebaliknya, setiap pekerja yang mencapai nilai melebihi 0.5 dianggap tidak terancam. Akhirnya, bagi pembolehubah dumi (VUL), nilai 1 akan diberikan kepada pekerja terancam (VUL) dan sebaliknya, iaitu nilai bersamaan sifar menunjukkan pekerja tidak terancam.

METODOLOGI DAN DATA SERTA SPESIFIKASI MODEL

Kajian ini menggunakan sumber data primer, iaitu soal selidik untuk mendapatkan maklumat berkenaan pekerja terancam. Seramai 200 orang pekerja swasta telah dipilih sebagai responden untuk menjawab soal selidik yang di sediakan. Sampel yang di pilih berasaskan persampelan rawak mudah. Responden yang dipilih terdiri daripada mereka yang menerima pendapatan di bawah RM1, 500 (mengikut pindaan baru had gaji telah ditingkatkan kepada RM2,000 sebulan) dan bekerja dalam sektor swasta sahaja. Ini bertujuan bagi memudahkan pemantauan asas bagi faedah atau hak minimum yang perlu diterima pekerja mengikut undang-undang, khususnya Akta Kerja 1955. Kawasan tumpuan adalah sekitar kawasan Johor.

Set soal selidik yang diberikan terbahagi kepada enam bahagian bagi mendapatkan data. Bahagian I adalah data diri responden. Bahagian II adalah pencapaian pendidikan. Bahagian III adalah tentang maklumat pekerjaan sekarang termasuk maklumat mengenai masa bekerja, cuti yang diperuntukan dan penglibatan pekerja dalam kesatuan sekerja. Bahagian IV adalah pengalaman bekerja. Sementara itu, bahagian V adalah maklumat mengenai gaji. Selain jumlah gaji, responden juga diminta menyediakan maklumat mengenai cara bayaran gaji, cara gaji ditetapkan dan juga faedah pekerjaan yang lain yang di sediakan oleh majikan. Bahagian terakhir, iaitu bahagian VI adalah mengenai soalan tentang kecekapan dan kepuasan pekerja dalam pekerjaan. Harus dijelaskan sekali lagi bahawa soal selidik yang dijalankan ini hanya terbatas kepada pekerja sektor swasta yang tertakluk di bawah Akta Kerja 1955.

Seperti yang disebutkan terdahulu model yang diguna bagi menguji kesan pekerja terancam terhadap upah ialah persamaan asas fungsi pendapatan Mincer (1974). Untuk tujuan penganggaran, tiga model asas telah dibentuk, iaitu Model 1 hanya mengambil kira pembolehubah asas model Mincer iaitu pendidikan, pengalaman, pengalaman kuasa dua dan faktor jantina sebagai tambahan. Model 2, memperkenalkan pembolehubah baru, iaitu pekerja terancam sebagai proksi risiko pekerjaan. Model 3 sama seperti Model 2 cuma ditambah pembolehubah interaksi antara pembolehubah pekerja terancam dengan pendidikan. Kesemua model ini ditunjukkan masing-masingnya dalam persamaan (1), persamaan (2) dan persamaan (3).

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 Y_s + \beta_2 EXP + \beta_3 (EXP)^2 + \beta_4 S \quad (1)$$

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 Y_s + \beta_2 EXP + \beta_3 (EXP)^2 + \beta_4 S + \beta_5 VUL \quad (2)$$

$$\ln W = \beta_0 + \beta_1 Y_s + \beta_2 EXP + \beta_3 (EXP)^2 + \beta_4 S + \beta_5 VUL + \beta_6 VUL Y_s \quad (3)$$

dengan,

$\ln W$	= log upah kasar
Y_s	= bilangan tahun bersekolah
EXP	= bilangan tahun pengalaman bekerja
$(EXP)^2$	= bilangan tahun pengalaman bekerja
S	= jantina
VUL	= vulnerable

Dalam Model 1, upah individu pekerja (W) diperoleh berdasarkan kepada upah kasar yang diterima responden. Pembolehubah bebas, iaitu bilangan tahun persekolahan (Y_s) sebagai rpkksi kepada tingkat pendidikan diperoleh dengan menggunakan bilangan tahun yang diguna individu bagi mendapatkan pendidikan. Tahap pendidikan untuk sekolah rendah (UPSR) ialah selama 6 tahun. Manakala pertambahan tempoh selama 3 tahun diperlukan bagi memperolehi kelulusan Penilaian Menengah Rendah (PMR). Pendidikan ke peringkat Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) dan Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia (STPM) atau Sijil Matrikulasi, memerlukan pelajar berada dalam sistem pendidikan untuk tempoh masing-masingnya selama 11 dan 13 tahun. Pertambahan tempoh belajar selama 2 dan 4 tahun pula diperlukan dalam mencapai peringkat kelulusan diploma dan ijazah.

Pengukuran pengalaman (EXP) bekerja pula dianggarkan berasaskan kepada hasil tolak umur semasa (terkini) responden dengan jumlah tahun yang dihabiskan dalam sistem pendidikan dan dengan enam tahun lagi sebagai tempoh umur sebelum bersekolah. Pembolehubah pengalaman kerja kuasadua (EXP)² diwujudkan bagi melihat kemungkinan berlakunya hukum pulangan bertambah kurang bagi pengalaman bekerja. Jika nilai pekali pengalaman bekerja ganda dua negatif, bermakna pengalaman berterusan tidak menjanjikan upah untuk terus meningkat.

Dumi digunakan bagi pembolehubah jantina (S). Dumi untuk lelaki adalah bernilai 1 manakala dumi untuk wanita adalah bernilai 0. Seperti yang disebutkan sebelum ini dalam Model 2 pula, sebagai tambahan kepada pembolehubah jantina, dimasukkan pembolehubah baru, iaitu pembolehubah pekerja terancam (VUL). Dalam Model 3, pembolehubah pekerja terancam kemudiannya akan diharab dengan tahun persekolahan sebagai pembolehubah interaksi bagi melihat kesan pekerja terancam terhadap kadar polangan pendidikan.

HASIL KAJIAN

Seperti yang disebutkan terdahulu, hasil penganggaran yang dilakukan adalah berasaskan kepada data yang diperoleh daripada soalselidik ke atas 200 pekerja swasta di Johor. Daripada jumlah ini, seramai 84 orang (atau 42%) adalah terdiri dari responden lelaki. Sementara itu, bakinya seramai 116 orang (58%) adalah merupakan responden pekerja wanita seperti yang ditunjukkan dalam Jadual 1.

Selain agihan responden mengikut jantina, dalam jadual yang sama ditunjukkan juga agihan pendapatan dan agihan tahap pencapaian pendidikan bagi kedua-dua kumpulan berkenaan. Seperti dalam jadual berkenaan, tidak ramai responden yang memiliki kelulusan melebihi paras STPM. Sebaliknya sebahagian besar responden memiliki kelulusan SPM. Bagaimanapun, jika dibuat perbandingan antara lelaki dengan wanita, bilangan wanita lebih ramai yang memiliki kelulusan tersebut, iaitu masing-masingnya 40 dan 60 orang. Bilangan yang mempunyai kelulusan PMR ke bawah juga agak ramai terutama sekali dalam kalangan responden wanam, iaitu sekali ganda berbanding dengan lelaki. Agihan sebegini turut mempengaruhi agihan upah antara mereka. Malahan, memandangkan kepada agihan kelayakan yang sedemikian rupa, maka sebahagian besar pekerja sama ada wanita atau lelaki menerima upah dalam lingkungan RM501 hingga RM1,000. Menariknya penerima upah dalam kumpulan pendapatan ini tidak hanya terbatas kepada mereka yang berkelayakan rendah, tetapi termasuk juga pemegang diploma dan ijazah. Ini merupakan suatu gambaran awal kemungkinan wujudnya fenomena terlebih didik atau wujudnya ketakpadanan dalam pekerjaan. Walaupun bilangan mereka ini tidak ramai, tetapi gambaran kedua yang ditunjukkan di sini ialah untuk menjadi pekerja terancam ia tidak semestinya hanya terbatas kepada pekerja berpendidikan rendah.

Keadaan ini berlaku mungkin kerana pasaran kerja agak ketat menyebabkan pemilihan pekerjaan antara pencari kerja turut terbatas tanpa mengira kelayakan yang dimiliki.

JADUAL 1 : Perbandingan tingkat pendapatan dengan tahap pendidikan mengikut jantina

Tahap pendidikan	< RM 500	RM501 – RM1000	RM1001 – RM1500	> RM1500	JUMLAH
LELAKI					
UPSR dan ke bawah	0	6	2	0	8
PMR	0	9	2	2	13
SPM	0	40	7	3	50
STPM / MATRIK	0	4	2	0	6
Diploma	0	2	1	3	6
Ijazah dan ke atas	0	0	0	1	1
Jumlah	0	61	14	9	84
WANITA					
UPSR dan ke bawah	0	19	0	0	19
PMR	0	11	1	0	12
SPM	2	60	10	0	72
STPM / MATRIK	0	3	4	0	7
Diploma	0	1	3	1	5
Ijazah dan ke atas	0	1	0	0	1
Jumlah	2	95	18	1	116
JUMLAH	2	156	32	10	200

Sumber: Soal selidik 2011.

Bilangan pekerja terancam daripada keseluruhan responden ditunjukkan dalam Jadual 2. Seperti yang ditunjukkan dalam jadual ini, bilangan pekerja terancam agak ramai.

JADUAL 2 : Jumlah Pekerja Terancam daripada keseluruhan responden

	Bilangan	Peratusan (%)
Pekerja terancam (D=1)	136	68
Pekerja tidak terancam (D=0)	64	32
Jumlah	200	100

Sumber: Soal selidik 2011.

Merujuk kepada Jadual 2, hasil daripada pengiraan indeks pekerja terancam seperti yang dihuraikan sebelum ini, sebanyak 68% responden atau seramai 136 orang daripada 200 orang responden dikategorikan sebagai pekerja terancam. Bilangan ini seperti yang disebutkan agak besar dan kesan pekerja terancam ini ke atas upah ditunjukkan dalam Jadual 3.

JADUAL 3 : Hasil Anggaran Fungsi Pendapatan Mincer

Model	(Model 1)	(Model 2)	(Model 3)
Konstant	5.930 (38.374)*	5.928 (38.282)*	6.083 (24.057)*
Tahun Persekolahan (Y_S)	0.061 (4.857)*	0.061 (4.773)*	0.046 (2.067)**
Pengalaman Bekerja (Exp)	0.014 (2.422)**	0.013 (2.245)**	0.013 (2.203)**
Pengalaman Bekerja Kuasa Dua (Exp^2)	0.000 (-1.616)	0.000 (-1.536)	0.000 (-1.526)
Jantina (S)	0.127 (3.166)*	0.126 (3.153)*	0.129 (3.201)*
Vulnerable (Vul)		0.023 (0.532)	-0.161 (-0.668)
Vul Y_S			0.017 (0.778)
R^2	0.178	0.178	0.179
Saiz sampel	200	200	200

Nota: * dan ** signifikan pada aras keertian 1% dan 5% dan nilai dalam kurungan ialah nisbah-t statistik.

Merujuk kepada Model 1 hingga Model 3, nilai pekali penentuan terselaras (R^2) yang diperoleh menunjukkan hampir 18% daripada perubahan dalam tingkat upah dapat diterangkan oleh semua pemboleh ubah bebas dalam model-model berkenaan. Tahun persekolahan (Y_S), pengalaman kerja (EXP) dan pengalaman kerja gandadua (EXP^2), kesemuanya mempunyai tanda yang sesuai dengan telahan teori sepertimana yang telah buktikan dalam kajian-kajian terdahulu (Psacharopoulos &

Patrinos 2004 dan Zulkifly Osman et. all 2010). Bagaimanapun hanya dua pembolehubah yang pertama sahaja signifikan, iaitu tahun persekolahan dan pengalaman bekerja. Pekali tahun persekolahan menunjukkan bahawa peningkatan kadar pulangan terhadap pendidikan berada dalam lingkungan 4.6% - 6.1% bagi setiap setahun peningkatan dalam persekolahan. Sementara itu, setiap tambahan tahun pengalaman hanya meningkatkan pendapatan dalam lingkungan 1.4%. Peranan jantina juga penting dalam penentuan pendapatan individu. Secara purata lelaki menerima pendapatan dalam lingkungan 13.0% lebih tinggi berbanding dengan wanita.

Bagaimanapun, pembolehubah yang penting untuk diuraikan dalam kertas kerja ini ialah pembolehubah pekerja terancam (VUL). Bagi kedua-dua model terakhir (Model 2 dan Model 3) didapati pekali bagi pembolehubah ini tidak signifikan. Malahan pembolehubah interaksi antara pekerja terancam dengan tahun persekolahan juga tidak signifikan. Tegasnya, hasil ujian terhadap hubungan antara tingkat upah dengan tingkat risiko yang diprosikan dalam bentuk pekerja terancam, gagal untuk menunjukkan sebarang hubungan. Ini bermakna tiada pampasan dalam bentuk upah tinggi bagi pekerjaan yang tidak menyenangkan, iaitu tidak sepertimana yang diujahkan dalam teori upah hedonik. Harus dijelaskan bahawa ini tidak bererti teori upah hedonik tidak benar, cuma andaian yang digunakan dalam teori tadi tidak menepati suasana pasaran buruh dalam kajian.

Pekerja pada peringkat pekerjaan atau pendapatan bawahan (berdasarkan Akta Kerja 1955) dalam kes kajian ini nampaknya tidak mempunyai pilihan penentuan pekerjaan. Ini mungkin terjadi kerana wujudnya penguasaan yang begitu luas pekerja asing dalam pekerjaan berkenaan sehinggakan pekerja terpacu tidak lagi berpeluang untuk membuat sebarang pilihan pekerjaan. Akibat terpaksa, maka walaupun jenis pekerjaannya tidak menyenangkan, pekerja akan terus bekerja dan oleh itu majikan tidak perlu memberikan sebarang tambahan pampasan. Dengan ini, campur tangan pihak ketiga, iaitu kerajaan terutamanya melalui undang-undang termasuk dari segi penguatkuasaannya amat perlu bagi memperbetulkan keadaan, iaitu membantu pekerja terancam supaya kebajikan mereka lebih terjamin.

RUMUSAN

Berasaskan pemilihan terma-terma minimum dalam kontrak perkhidmatan seperti yang ditetapkan dalam Akta Kerja 1955, hasil soal selidik yang dijalankan menunjukkan bahawa memang terdapat pekerja yang boleh dikelaskan sebagai pekerja terancam dalam pasaran buruh dalam kawasan kajian. Bilangan mereka yang terlibat agak ramai. Bagaimanapun hasil ujian terhadap hubungan antara tingkat upah dengan tingkat risiko yang diprosikan dalam bentuk pekerja terancam, gagal untuk menunjukkan sebarang hubungan. Tegasnya, dengan menggunakan sampel hasil soal selidik yang melibatkan 200 orang pekerja swasta di negeri Johor, kajian ini menunjukkan bahawa tanda bagi pekali pembolehubah pekerja terancam adalah positif, tetapi malangnya tidak signifikan. Ini bermakna tiada pampasan dalam bentuk upah tinggi bagi pekerjaan yang tidak menyenangkan. Ini menunjukkan bahawa bagi melindungi dan menjamin kesejahteraan pekerja terancam, campur tangan pihak ketiga, iaitu kerajaan melalui undang-undang buruh amat diperlukan.

RUJUKAN

- BERR (Business, Enterprise & Regulatory Reform). (2008). *Vulnerable Worker Enforcement Forum: Final report and government conclusions*. United Kingdom: Department for Business, Enterprise & Regulatory Reform, (www.berr.gov.uk).
- Bocquier, P., J. Nordman, J. & A. Vescovo. (2010). *Employment Vulnerability and earnings in urban West Africa*. Paris: IRD, Dauphine University.
- Chaykowski, Richard P. (2005). *Non-standard Work and Economic Vulnerability*. Vulnerable Workers Series – No 3. Ontario: Canadian Policy Research Networks.
- DTI (Department of Trade and Industry). (2006). *Success at Work: Protecting Vulnerable Workers, Supporting Good Employers. A Policy Statement for This Parliament*. London: Department of Trade & Industry.
- Eaton, G. E. (2001). Globalisation and Labour Market Reform: Issues of Governance, Accountability and Equity, dlm. Paraskevopoulos, C, A. Kintis & A. Kondonassis (ed.) *Globalisation and the Political Economy of Trade Policy*, Canada: APF Press.
- Hwang, H., Mortensen, D.T. & Reed, W.R. (1998). Hedonic wages and labor market search. *Journal of Labor Economics*, 16(4), 815-847.

- ILO (International Labour Organization). (2010). *Global Employment Trends 2010*. Geneva: International Labour Office.
- Liu, Jin Tan, J.K. Hammit & Jin Long Liu. (1997). Estimated hedonic wage function and value of life in a developing country. *Economics Letters*, Vol. 75 (3): 353–358.
- Pollert, A. (2007). *The Unorganised Vulnerable Worker: the Case for Union Organising*. Liverpool, United Kingdom: Institute for Employment Rights.
- Pollert, Anna. (2008). *The Vulnerable Worker in Britain and Problems at Work*. Saint Etienne: UWE Bristol Business School.
- Pollert, A. & Charlwood, A. (2009). The vulnerable worker in Britain and problems at work. *Work Employment Society*, 23, 343-362.
- Psacharopoulos, G. & H.A. Patrinos. (2004). Returns to investment in education: a further update. *Education Economics* 12 (2): 111-134.
- Rosen, Sherwin. (1974). Hedonic Price and Implicit Markets: Product Differentiation in Pure Competition. *Journal of Political Economy*, Vol. 82: 34-55.
- Rosen, S. 1986. The theory of equalizing differences. In O. Ashenfelter & Layard, R. (Eds.). *Handbook of Labor Economics*, (Chapter 12). New York: Elsevier Science Publishers.
- Saunders, R. (2003). *Defining Vulnerability in the Labour Market*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks, Document No|1, Research Paper W|21.
- (2006). *Risk and Opportunity: Creating Options for Vulnerable Workers*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks, Document No|7.
- Smith, Adam. (1776). *An Inquiry into the Nature & Causes of the Wealth of Nations*, Vol.1. London: W. Stranhan & T. Cadell.
- TUC (Trades Union Congress). (2006). Who are the vulnerable workers in the UK labour market? The hidden one-in-five. TUC *vulnerable-report*. London: TUC (www.tuc.org.uk/extras/oneinfive.pdf).
- _____. (2007). *Hard Work and Hidden Lives*. Commission on Vulnerable Employment. London: Trades Union Congress (TUC) (www.vulnerableworkers.org.uk).
- Zulkifly Osman. (2011). Kualiti Pekerjaan dan Indikator Pekerja Vulnerable. Dlm. Mansor Jusoh et al. (eds.) *Prosiding – Ekonomi Berpendapatan Tinggi: Transformasi Ke Arah Peningkatan Inovasi, Produktiviti dan Kualiti Hidup* (Jilid 1). Bangi: Penerbit UKM untuk Fakulti Ekonomi dan Perniagaan, 368-376.
- Zulkifly Osman, Ishak Yussof & Abu Hasssan Shaari Mohd Nor. (2010). Inflasi pendidikan mengikut ketentuan dalam pasaran buruh Malaysia, *Journal Ekonomi Malaysia* 44: 61-71.