

Adakah Pekerja Malaysia Dibayar Gaji Sewajarnya?: Penilaian dari Aspek Produktiviti dan Kesaksamaan

Oleh Athreya Murugasu, Mohamad Ishaq Hakim dan Yeam Shin Yau

A. Pengenalan: Aspirasi, Persepsi dan Kenyataan Mengenai Pendapatan di Malaysia

Semakin kita menghampiri tahun 2020, isu pendapatan pekerja Malaysia menjadi perbualan hangat orang ramai. Wawasan 2020, yang dicadangkan buat julung-julung kalinya pada tahun 1991, dilihat sebagai penanda kemajuan penting yang perlu dicapai oleh Malaysia, dengan tahun 2020 dianggap sebagai tahun untuk negara meraih status “negara maju sepenuhnya” yang dihasratkan. Didorong sebahagiannya oleh aspirasi bersama negara, topik yang menjadi perbincangan hangat ini turut mencerminkan peningkatan kebimbangan orang ramai mengenai isu kenaikan kos sara hidup, ketidakmampuan memiliki rumah dan tahap hutang isi rumah. Usaha untuk memastikan tahap pendapatan adalah wajar dan pertumbuhan pendapatan adalah mampan amat penting bagi mengurus isu-isu tersebut, terutamanya bagi golongan berpendapatan rendah dan sederhana.

Hasil kajian terdahulu yang dijalankan oleh Bank Negara Malaysia berkaitan dengan gaji kehidupan wajar¹ mendapati bahawa pada tahun 2016, 27% daripada isi rumah di Kuala Lumpur memperoleh pendapatan di bawah tahap yang membolehkan penyertaan bermakna dalam masyarakat, serta peluang memajukan diri dan keluarga dan bebas daripada tekanan kewangan yang membebankan. Walaupun penilaian terhadap pendapatan berbanding dengan perbelanjaan memperlihatkan sedikit sebanyak bahawa pendapatan yang diperoleh adalah tidak mencukupi dari perspektif penggunaan, rencana ini menilai kewajaran tahap pendapatan dari perspektif produktiviti dan kesaksamaan. Dapatan penilaian tersebut menunjukkan pendapatan yang diterima pekerja Malaysia adalah tidak setimpal dengan nilai output yang dihasilkan oleh mereka. Rencana ini selanjutnya membincangkan idea-idea dasar untuk memperlengkap strategi negara sedia ada untuk memastikan pendapatan yang diperoleh adalah saksama dan mampan.

B. Menanda Aras Pendapatan dengan Produktiviti: Adakah Upah Mencerminkan Kecekapan Pekerja?

Hubungan antara upah² dengan produktiviti sebahagian besarnya mencerminkan kedinamikan saling hubungan antara pekerja dengan majikan masing-masing. Para pekerja menyumbang kepada proses pengeluaran dengan memberikan input tenaga kerja (iaitu kemahiran, idea, kerja secara manual) untuk menghasilkan barangan dan perkhidmatan. Jumlah nilai ditambah yang dijana oleh setiap pekerja lazimnya dirujuk sebagai produktiviti pekerja.³ Pekerja pula diberikan ganjaran dalam bentuk upah. Oleh itu, upah yang diterima pekerja seharusnya mencerminkan produktiviti mereka dengan sewajarnya.

Perbandingan antara tahap produktiviti dengan upah merentas negara menunjukkan upah pada amnya mempunyai kaitan yang positif dengan produktiviti pekerja (Rajah 1). Negara yang mempunyai tahap produktiviti pekerja yang lebih tinggi cenderung memberikan bayaran upah yang lebih tinggi. Meskipun tahap produktiviti pekerja Malaysia setara dengan negara berpendapatan sederhana yang lain, tahap ini masih jauh di bawah tahap produktiviti negara maju. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk kadar kemajuan teknologi yang lebih perlahan⁴ dan pembangunan modal insan⁵ yang masih pada tahap agak rendah di negara ini berbanding dengan negara maju. Oleh itu, pada zahirnya, kadar upah lebih rendah yang diterima pekerja Malaysia berbanding dengan kadar upah pekerja di negara maju sejajar dengan produktiviti mereka secara relatif.

¹ Gaji Kehidupan Wajar: Bukan Sekadar Menampung Keperluan Asas, Laporan Tahunan Bank Negara Malaysia 2017.

² Istilah ‘upah’ dan bukannya ‘pendapatan’ digunakan memandangkan perangkaan upah digunakan dalam analisis rencana ini. Sebaliknya, istilah ‘pendapatan’ digunakan untuk merujuk pampasan dalam konteks ekonomi yang lebih luas.

³ Produktiviti pekerja ditakrifkan secara rasmi sebagai nisbah keluaran dalam negeri kasar kepada jumlah orang yang bekerja dalam sesebuah ekonomi.

⁴ Kepadatan robot dalam sektor perkilangan di Malaysia adalah kira-kira 50% lebih rendah daripada purata rantau Asia dan 93% lebih rendah berbanding dengan Singapura (*International Federation of Robotics*, 2017).

⁵ Malaysia berada pada kedudukan ke-55 daripada 157 negara dalam Indeks Modal Insan (*Human Capital Index*, HCI). Skor HCI Malaysia ialah 0.62 (negara berpendapatan tinggi: 0.74) lantas menunjukkan kanak-kanak di Malaysia akan hanya mencapai 62% daripada potensi produktiviti mereka apabila dewasa kelak (Bank Dunia, 2018).

Bagi membolehkan penilaian yang lebih mendalam mengenai tahap upah di Malaysia berbanding dengan negara maju, rencana ini menggariskan cara untuk mengira tahap pendapatan yang boleh dijana oleh pekerja Malaysia sekiranya produktiviti mereka sama seperti pekerja di negara maju. Untuk tujuan itu, nisbah upah kepada produktiviti bagi setiap pekerja⁶ dikira untuk mengukur kadar upah yang dibayar kepada seseorang pekerja yang menjana keluaran bernilai satu dolar.⁷ Kaedah ini membolehkan perbandingan merentas negara, memandangkan nilai keluaran yang terhasil dimalarkan. Negara yang digunakan sebagai penanda aras dalam analisis ini ialah Amerika Syarikat, United Kingdom, Australia, Jerman dan Singapura. Negara-negara tersebut dipilih berdasarkan dua faktor, iaitu tahap pembangunan ekonomi yang lebih maju (untuk perbandingan aspirasi) dan ketersediaan data.

Rajah 1: Produktiviti Pekerja dan Upah Purata Merentas Negara (2016)

Pekerja dengan produktiviti lebih tinggi lazimnya dibayar upah lebih tinggi



Nota: Produktiviti diperoleh dengan mengambil nisbah KDNK tahunan pada harga semasa kepada bilangan pekerja dalam ekonomi

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Bahagian Perangkaan Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu, Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan Bank Dunia

Analisis nisbah upah kepada produktiviti menunjukkan pekerja Malaysia masih dibayar upah yang lebih rendah berbanding dengan pekerja di negara penanda aras, meskipun telah mengambil kira faktor tahap produktiviti yang berbeza antara negara (Rajah 2). Hal ini menunjukkan bahawa upah semasa di Malaysia tidak sejajar dengan tahap produktiviti. Bagi menjelaskan perkara ini, jika seseorang pekerja Malaysia menghasilkan output bernilai USD1,000, pekerja tersebut akan dibayar sebanyak USD340. Namun, upah yang diterima pekerja di negara penanda aras bagi penghasilan output sama yang bernilai USD1,000 adalah lebih tinggi pada USD510.⁸

Analisis selanjutnya menunjukkan kebanyakan industri di Malaysia membayar ganjaran yang lebih rendah kepada pekerja berbanding dengan negara penanda aras, meskipun setelah mengambil kira aspek pelarasan produktiviti (Rajah 3). Keadaan ini, khususnya, jelas dilihat dalam industri perdagangan borong dan runcit, makanan dan minuman serta penginapan yang mencakupi 19% daripada kegiatan ekonomi dan 27% daripada jumlah guna tenaga di Malaysia. Industri-industri tersebut pada amnya lebih berintensif pekerja dan bergantung kepada pekerja berkemahiran rendah.

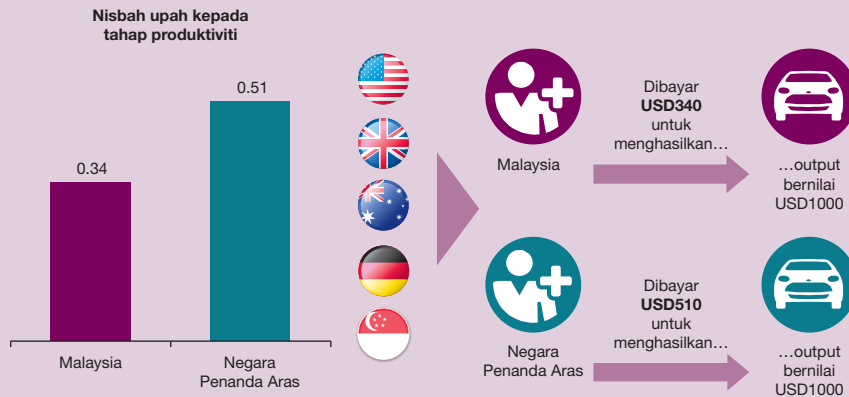
⁶ Semua nilai nominal dideflasikan oleh pendeflasi KDNK.

⁷ Rencana ini cuba menganalisis tahap upah untuk memahami kedudukan upah pekerja Malaysia pada masa ini berbanding dengan tahap produktiviti. Rencana ini berbeza daripada literatur sedia ada, yang sebahagian besarnya dikhususkan kepada perbandingan pertumbuhan upah dengan produktiviti.

⁸ Meskipun pekerja di negara penanda aras akan menghasilkan output yang lebih tinggi dalam masa tertentu disebabkan oleh teknologi yang lebih tinggi (dengan itu mendapat upah yang lebih tinggi), nilai output yang dimalarkan mengawal kesan teknologi ini.

Rajah 2: Perbandingan Antara Produktiviti dengan Upah Merentas Negara pada tahun 2017

Upah pekerja Malaysia lebih rendah berbanding upah pekerja negara penanda aras walaupun selepas mengambil kira perbezaan produktiviti



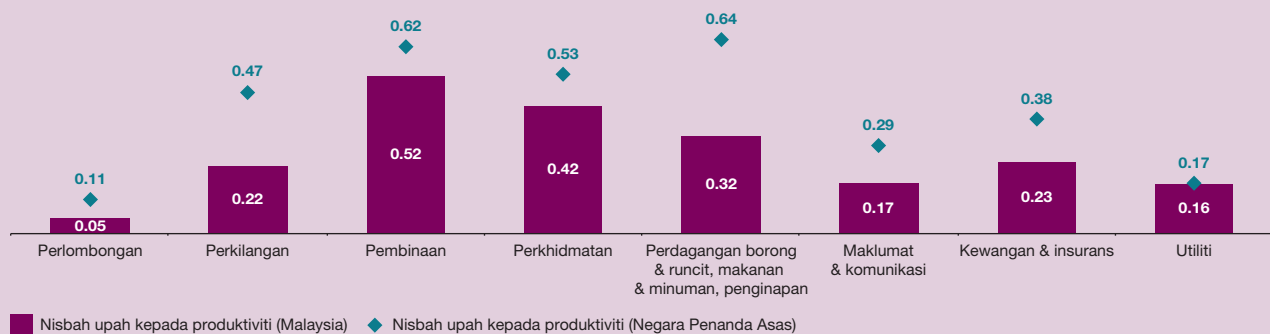
Nota: 1) Angka-angka diperoleh daripada nisbah upah kepada produktiviti. Produktiviti ditakrifkan sebagai KDNK bagi setiap pekerja
 2) Data untuk semua negara merujuk tahun 2017 kecuali Malaysia (data tahun 2016) kerana data gaji dan upah di Malaysia pada tahun 2017 hanya merujuk warganegara (bukannya warganegara dan bukan warganegara seperti tahun-tahun lalu)

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Statistik Akaun Negara, Laporan Survei Tenaga Buruh dan Laporan Survei Gaji dan Upah yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia, CEIC dan akaun negara bagi setiap negara

Ada beberapa faktor yang boleh memperjelas analisis tersebut. Tenaga kerja dalam industri-industri tersebut lazimnya kurang mempunyai kuasa untuk berunding disebabkan terutamanya oleh bekalan pekerja berkemahiran rendah, termasuk pekerja asing,⁹ yang banyak. Akibatnya, upah purata dalam kelompok industri tersebut adalah sebanyak RM1,727 pada tahun 2016, hampir 30% di bawah purata upah negara sebanyak RM2,463. Sebaliknya, perbezaan dengan negara penanda aras adalah jauh lebih rendah bagi industri maklumat dan komunikasi serta utiliti yang lazimnya menggaji lebih banyak pekerja berkemahiran tinggi yang mampu memperoleh upah lebih tinggi disebabkan oleh set kemahiran dan kepakaran khusus mereka. Kadar upah purata dalam kelompok industri tersebut pada tahun 2016 adalah sebanyak RM3,556, iaitu 40% lebih tinggi daripada purata upah negara.

Rajah 3: Nisbah Upah kepada Produktiviti Mengikut Sektor di Malaysia Berbanding dengan Negara Penanda Aras pada Tahun 2017

Pekerja Malaysia mendapat pampasan lebih rendah dalam kebanyakan aktiviti ekonomi



Nota: 1. Angka-angka diperoleh daripada nisbah upah kepada produktiviti. Produktiviti ditakrifkan sebagai KDNK bagi setiap pekerja;
 2. Data untuk semua negara merujuk tahun 2017 kecuali Malaysia (data tahun 2016) kerana data gaji dan upah di Malaysia pada tahun 2017 hanya merujuk warganegara (bukannya warganegara dan bukan warganegara seperti pada tahun-tahun lalu)

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Statistik Akaun Negara, Laporan Survei Tenaga Buruh dan Laporan Survei Gaji dan Upah yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia, CEIC, akaun negara bagi setiap negara

⁹ Bahagian pekerja asing dalam industri perdagangan borong dan runcit, makanan dan minuman dan penginapan adalah sebanyak 12% pada tahun 2017, hampir dua kali bahagian subsektor perkhidmatan lain dalam ekonomi.

Analisis Lebih Mendalam Mengenai Kaitan antara Pertumbuhan Upah dengan Produktiviti: Majikan Berbanding dengan Pekerja

Pertumbuhan upah benar di Malaysia telah mengatasi pertumbuhan produktiviti dalam tahun-tahun kebelakangan ini (Rajah 4). Pertumbuhan upah yang kukuh di Malaysia baru-baru ini menunjukkan bahawa majikan membayar pekerja dengan upah yang lebih wajar bagi output yang dihasilkan, sekali gus meningkatkan nisbah upah kepada produktiviti. Walau bagaimanapun, sentimen orang ramai terus memberikan tanggapan yang berbeza. Untuk mengesahkan sentimen yang berbeza ini, pertumbuhan upah dilaraskan mengikut perspektif majikan dan juga pekerja.¹⁰ Secara khusus, upah dilaraskan menggunakan pendeftasi output untuk mencerminkan perspektif majikan bahawa upah merupakan kos pengeluaran. Sebaliknya, pekerja pula membandingkan upah dengan harga barangan dan perkhidmatan yang digunakan (Jadual 1).

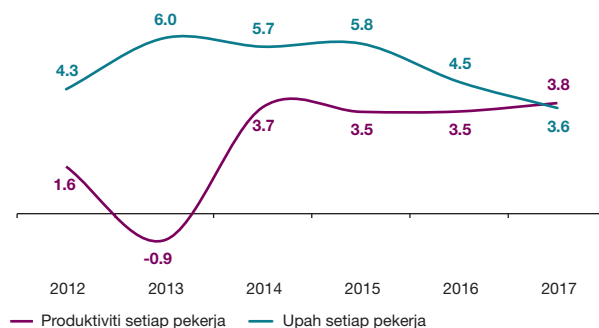
Jadual 1

Pelarasan kenaikan upah untuk mengambil kira perubahan paras harga dalam ekonomi (Perspektif Majikan Berbanding dengan Pekerja)

Ejen	Perspektif Upah	Pendeftasi Upah	Rasional
Majikan	Kos pengeluaran barangan dan perkhidmatan	Pendeftasi Output	Perubahan nilai pasaran bagi barangan dan perkhidmatan yang dijual oleh firma
Pekerja	Kemampuan membeli barangan dan perkhidmatan	Indeks Harga Pengguna (IHP)	Perubahan harga pembelian “sebakul barangan dan perkhidmatan”

Rajah 4: Pertumbuhan Produktiviti dan Upah Benar di Malaysia (perubahan tahunan, %)

Pertumbuhan upah benar mengatasi pertumbuhan produktiviti dalam beberapa tahun kebelakangan ini



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Statistik Produktiviti Buruh serta Laporan Survei Gaji dan Upah yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

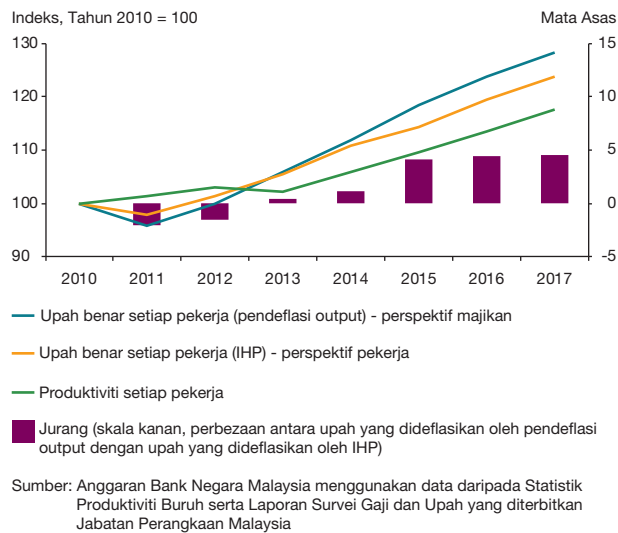
Dengan membandingkan kedua-dua perspektif tersebut, jurang antara pertumbuhan upah benar dari perspektif syarikat dengan perspektif pekerja telah meningkat dengan ketara, terutamanya sejak tahun 2015 (Rajah 5). Dari perspektif majikan, upah dikatakan meningkat dengan lebih cepat berbanding dengan apa yang dilihat dari perspektif pekerja. Hal ini kerana harga pasaran barangan dan perkhidmatan yang dijual oleh syarikat (pendeftasi output) meningkat pada kadar lebih perlahan daripada harga barangan dan perkhidmatan yang digunakan pekerja (IHP).¹¹ Dalam perbincangan dan interaksi Bank dengan pihak industri, syarikat sering menyatakan kenaikan upah sebagai

¹⁰ Dalam analisis ini, upah dikira dalam *nilai benar* dengan melaraskan nilai nominal untuk mengecualikan perubahan harga mengikut masa. Indeks harga yang digunakan untuk membuat pelarasan terhadap perubahan harga dirujuk sebagai *pendeftasi*.

¹¹ Perbezaan antara IHP dengan pendeftasi output mungkin disebabkan oleh perbezaan rangkuman. IHP hanya mengambil kira pergerakan harga barangan yang dibeli pengguna (sama ada barangan diimport atau barangan yang dihasilkan di dalam negeri). Pendeftasi output pula merangkumi semua barangan yang dihasilkan di dalam negeri (sama ada untuk diekspor atau penggunaan dalam negeri). Oleh itu, pendeftasi output mungkin lebih terjejas oleh harga bahan eksport, termasuk komoditi.

Rajah 5: Perbandingan antara Produktiviti bagi Setiap Pekerja dengan Indeks Upah Benar Setiap Pekerja (Tahun 2010=100)

Pertumbuhan upah benar lebih cepat dari perspektif firma berbanding dengan perspektif pekerja sejak tahun 2015



faktor yang mengurangkan margin perniagaan mereka, manakala pekerja pula mengadu mengenai “upah yang statik” dan kos sara hidup yang semakin meningkat. Keadaan ini pada amnya menggambarkan sentimen yang secara terang-terangan berbeza antara majikan dengan pekerja berhubung dengan pertumbuhan upah yang lembap dalam tahun-tahun kebelakangan ini.

C. Menanda Aras Pendapatan Berbanding dengan Kesaksamaan: Pekerja Berbanding dengan Pemilik Modal

Dalam proses pengeluaran, pekerja hanya merupakan salah satu input faktor, selain input faktor lain yang disediakan oleh majikan (iaitu modal, tanah) untuk menghasilkan barangan dan perkhidmatan. Dari perspektif ini, satu kaedah untuk mengukur kesaksamaan adalah dengan menganalisis bahagian pendapatan pekerja¹² kerana bahagian tersebut mewakili bahagian pendapatan negara yang terakru kepada pekerja dan bukannya kepada pemilik modal (iaitu syarikat).¹³

Bahagian pendapatan pekerja Malaysia daripada KDNK meningkat daripada 31.7% pada tahun 2010 kepada 35.2% pada tahun 2017 (Rajah 6). Trend di Malaysia berbeza daripada trend global kerana trend global menunjukkan bahagian pendapatan pekerja semakin menurun dalam tahun-tahun kebelakangan ini. Walau bagaimanapun, bahagian pendapatan pekerja Malaysia masih jauh di belakang bahagian pendapatan kebanyakan negara maju (Rajah 7). Hal ini menunjukkan bahagian pendapatan negara yang lebih besar diterima oleh pemilik modal dan bukannya pekerja. Oleh itu, di Malaysia, pemilik modal lebih banyak menerima manfaat berbanding dengan pekerja.

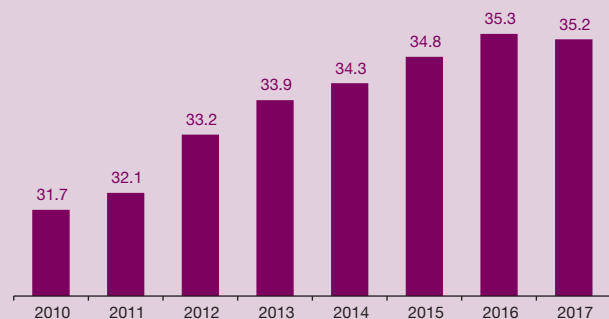
Secara intuitif, bahagian pendapatan lebih rendah yang terakru kepada pekerja mungkin menunjukkan modal memainkan peranan yang lebih penting dalam proses pengeluaran. Oleh yang demikian, bahagian pendapatan

¹² Bahagian pendapatan pekerja diperoleh daripada Pendekatan KDNK Mengikut Pendapatan yang menjadi rujukan penting dalam menilai ekonomi dari perspektif pendapatan yang diberikan oleh faktor pengeluaran. Bahagian pendapatan pekerja terdiri daripada gaji, upah, elaun, bonus, komisen, gratuiti dan bayaran bukan berbentuk wang.

¹³ Pengiraan bahagian pendapatan pekerja pada amnya sama dengan pemerolehan nisbah upah kepada produktiviti. Walau bagaimanapun, kedua-duanya berbeza dari segi konsep, pengendalian pelbagai kaedah pampasan serta pemerolehan. Sementara nisbah upah kepada produktiviti mendorong penilaian produktiviti pekerja, bahagian pendapatan pekerja pula tertumpu pada penilaian agihan pendapatan.

Rajah 6: Bahagian Pendapatan Pekerja di Malaysia (2010-2017),% daripada KDNK

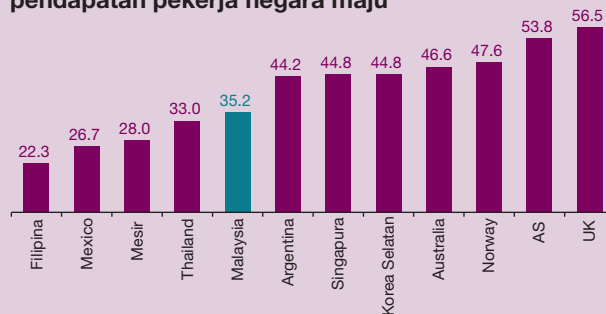
Bahagian pendapatan pekerja Malaysia meningkat sejak beberapa tahun lalu



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 7: Perbandingan Bahagian Pendapatan Pekerja Merentas Negara (Tahun Terkini), % daripada KDNK

Bahagian pendapatan pekerja Malaysia, bagaimanapun masih jauh di belakang bahagian pendapatan pekerja negara maju



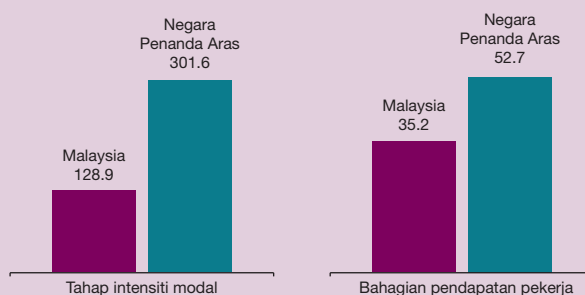
Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Jabatan Perangkaan Malaysia dan ILO

pekerja yang lebih rendah ini sepatutnya dikaitkan dengan tahap intensiti modal yang secara relatif lebih tinggi. Contohnya, dalam industri yang sangat berintensif modal, input modal seperti jentera dan kelengkapan, memainkan peranan yang lebih besar dalam proses pengeluaran, dan pemilik modal (dan bukannya pekerja) sepatutnya menerima bahagian lebih besar daripada pendapatan yang dijana.

Walau bagaimanapun, perkaitan sedemikian tidak terdapat di Malaysia. Tahap intensiti modal di Malaysia nyata lebih rendah daripada negara penanda aras (Rajah 8). Ini menunjukkan pekerja, secara relatif, memainkan peranan lebih besar dalam proses pengeluaran dalam ekonomi Malaysia berbanding dengan ekonomi negara penanda aras. Namun begitu, bahagian pendapatan pekerja Malaysia lebih rendah secara relatif.

Rajah 8: Tahap Intensiti Modal (USD `000 PPP setiap pekerja) berbanding dengan Bahagian Pendapatan Pekerja (% daripada KDNK) pada tahun 2017

Meskipun tahap intensiti modal lebih rendah (lebih intensif pekerja), bahagian pendapatan pekerja di Malaysia lebih rendah



Nota: 1. Tahap intensiti modal diukur dengan nisbah stok modal bersih bagi setiap orang yang bekerja
 2. Negara penanda aras di sini terdiri daripada AS, UK, Australia, Jerman dan Singapura

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Perangkaan Stok Modal, Keluaran Dalam Negeri Kasar Kaedah Pendapatan dan Laporan Survei Tenaga Buruh yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia, akaun negara bagi setiap negara dan ILO

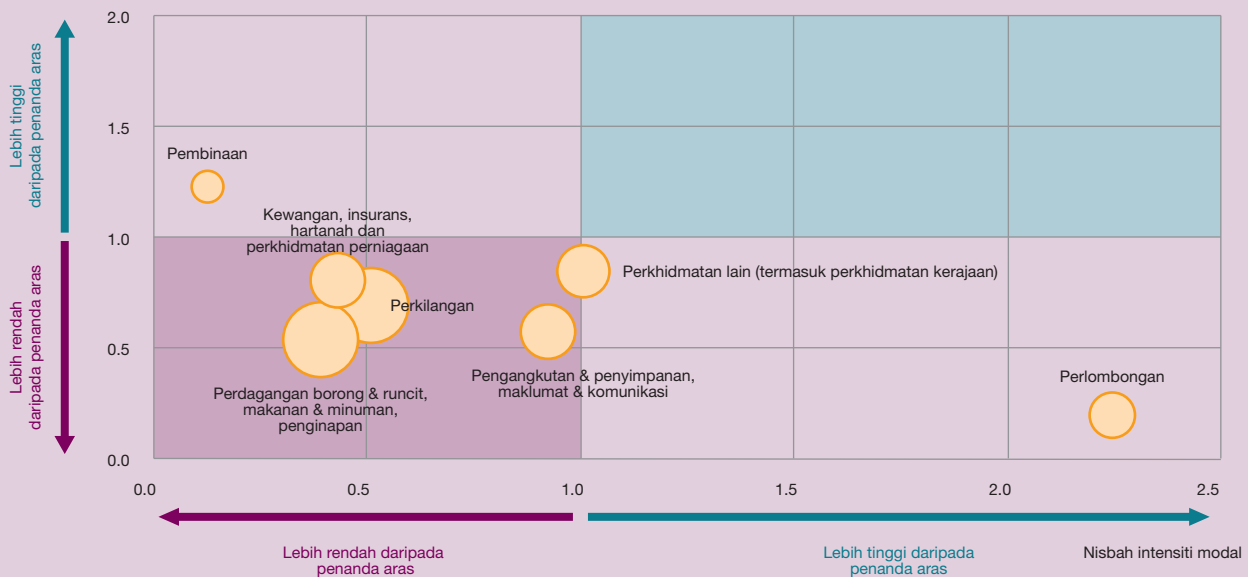
Trend yang sama dilihat pada peringkat industri (Rajah 9). Kebanyakan industri Malaysia tergolong dalam kelompok di sebelah bawah kiri, yang bercirikan tahap intensiti modal dan bahagian pendapatan pekerja yang rendah berbanding dengan ciri yang sama di negara penanda aras. Yang nyata, bahagian pendapatan pekerja

dalam industri perdagangan borong dan runcit, makanan dan minuman serta penginapan hanyalah kira-kira separuh daripada negara penanda aras meskipun tahap intensiti modal jauh lebih rendah, iaitu sekitar 40% sahaja. Hanya dua sektor berada di luar kelompok ini. Pertama, sektor perlombongan yang mempunyai intensiti modal yang secara relatif lebih tinggi. Oleh itu, bahagian pendapatan pekerja yang lebih rendah dalam sektor perlombongan, iaitu 7%, sememangnya dijangka. Sebaliknya, sektor pembinaan dicirikan oleh intensiti tenaga kerja yang lebih tinggi, sekali gus memperlihatkan bahagian pendapatan pekerja yang lebih tinggi (73%).

Rajah 9: Nisbah Bahagian Pendapatan Pekerja dan Intensiti Modal Mengikut Sektor di Malaysia Berbanding dengan Negara Penanda Aras pada tahun 2017

Kebanyakan industri Malaysia bercirikan intensiti modal yang lebih rendah (lebih intensif pekerja) dan bahagian pendapatan pekerja yang lebih rendah

Nisbah bahagian pendapatan pekerja



Nota: Saiz bulatan mewakili bahagian sektor masing-masing dalam keseluruhan aktiviti ekonomi (bahagian daripada jumlah KDNK). Negara penanda aras terdiri daripada AS, UK, Australia, Jerman dan Singapura.

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Statistik Stok Modal, Keluaran Dalam Negeri Kasar Kaedah Pendapatan dan Laporan Survei Tenaga Buruh yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia, akaun negara bagi setiap negara dan ILO

D. Perkembangan Pendapatan Pekerja Malaysia

Setakat ini, rencana ini banyak tertumpu pada cara untuk menunjukkan hubung kaitan antara upah, produktiviti dan kesaksamaan di Malaysia berbanding dengan negara penanda aras tertentu. Pada bahagian ini, analisis dibuat terhadap dua trend yang dilihat dalam pasaran pekerja Malaysia dalam tahun-tahun kebelakangan ini.

I. Bahagian Pendapatan Pekerja Semakin Meningkat: Didorong Faktor yang Membimbangkan?

Secara keseluruhan, bahagian pendapatan pekerja Malaysia menunjukkan trend meningkat. Walaupun keadaan ini positif kerana memastikan pengagihan pendapatan adalah lebih baik, tersirat beberapa perkembangan yang membimbangkan. Analisis peralihan-bahagian¹⁴ mendedahkan bahawa 36% daripada peningkatan dalam bahagian pendapatan pekerja Malaysia antara tahun 2010 hingga 2017 didorong oleh pengalihan semula (*reallocation*) aktiviti ekonomi ke dalam sektor yang lebih banyak bergantung kepada tenaga pekerja, dan bukannya peningkatan bahagian pendapatan pekerja dalam setiap sektor¹⁵ (Rajah 10).

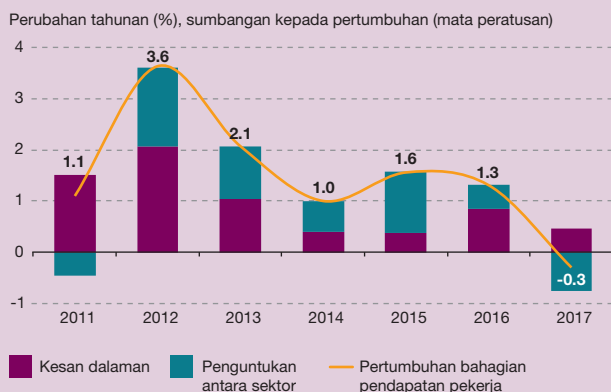
¹⁴ Kenaikan bahagian pendapatan pekerja dianalisis untuk mengasingkan kesan peningkatan bahagian pekerja yang wujud dalam setiap sektor (dikenali sebagai 'kesan dalaman') dan pergerakan aktiviti ekonomi (dan barangkali guna tenaga) merentas sektor (dikenali sebagai 'penguntukan antara sektor').

¹⁵ Keadaan ini disokong oleh dapatan yang diperoleh daripada "What Explains the Increase in Labour Income Share in Malaysia?" yang diterbitkan oleh Institut Penyelidikan Khazanah pada tahun 2017.

Antara tahun 2010 hingga 2017 khususnya, bahagian pendapatan yang dicakupi pekerja berkemahiran rendah dan sederhana meningkat¹⁶ (Rajah 11), disebabkan oleh pengembangan aktiviti dan guna tenaga dalam industri perdagangan borong dan runcit, makanan, minuman dan penginapan serta pembinaan. Walaupun pertumbuhan yang lebih pantas dalam industri berintensif pekerja tersebut menyumbang kepada peningkatan bahagian pendapatan pekerja secara keseluruhan, industri tersebut masih membayar upah yang rendah (Rajah 12). Hal ini lantas memberikan kesan negatif terhadap usaha untuk mencapai status “negara maju sepenuhnya”.

Rajah 10: Analisis Peralihan-Bahagian Mengikut Sektor mengenai Pertumbuhan Bahagian Pendapatan Pekerja (2011 – 2017)

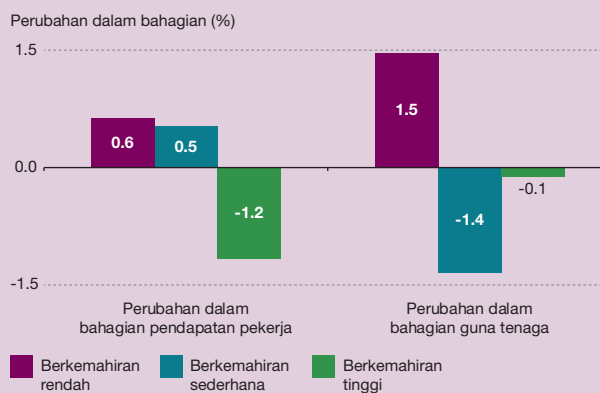
Pergerakan pekerja ke arah industri yang lebih intensif pekerja mendorong pertumbuhan bahagian pendapatan pekerja



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Keluaran Dalam Negeri Kasar Kaedah Pendapatan yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 11: Perubahan Bahagian Pampasan Pekerja dan Guna Tenaga Mengikut Tahap Kemahiran (2010 - 2017)

Bahagian pendapatan pekerja yang lebih besar bagi pekerja berkemahiran rendah dan sederhana



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Keluaran Dalam Negeri Kasar Kaedah Pendapatan, Laporan Survei Tenaga Buruh dan Laporan Survei Gaji dan Upah yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

Perkembangan ini menunjukkan bahagian pendapatan pekerja yang lebih tinggi tidak semestinya diterjemahkan dalam bentuk pendapatan pekerja yang lebih tinggi. Oleh itu, amat penting bagi sasaran bahagian pendapatan pekerja sebanyak 38% menjelang tahun 2020 di bawah Rancangan Malaysia Kesebelas dapat dicapai melalui pembayaran upah yang lebih tinggi dan bukannya menerusi penambahan pekerjaan bergaji rendah dan berintensif pekerja. Pencapaian sasaran tersebut memerlukan peralihan daripada struktur industri berintensif pekerja dengan meningkatkan pelaburan berasaskan modal¹⁷ dan pengetahuan, yang akan menghasilkan permintaan untuk pekerja berpendidikan tinggi dan berkemahiran yang boleh menuntut upah yang tinggi.

II. Pertambahan Bilangan Siswazah dalam Tenaga Kerja: Kelebihan Mempunyai Kelulusan Tinggi Semakin Berkurang?

Sepanjang beberapa dekad yang lalu, usaha bersepadu telah dijalankan untuk meningkatkan kualiti dan kemahiran tenaga kerja di negara ini. Bahagian siswazah¹⁸ dalam jumlah tenaga kerja negara meningkat daripada 23.5% pada tahun 2010 kepada 28.3% pada tahun 2017 (Rajah 13). Tahap ini setara dengan tahap di beberapa negara maju. Walau bagaimanapun, kaji selidik gaji yang diterbitkan oleh Persekutuan Majikan Malaysia (MEF) menunjukkan bahawa gaji permulaan nominal siswazah di Malaysia masih lagi pada tahap sederhana. Malah, selepas mengambil kira faktor inflasi, gaji permulaan bulanan benar bagi kebanyakan siswazah baharu menurun sejak tahun 2010. Siswazah baharu yang berkelulusan diploma mendapat

¹⁶ Meskipun bahagian pekerja berkemahiran rendah dan sederhana meningkat sejak tahun 2010, keadaan ini sebahagiannya diimbangi oleh bahagian pekerja berkemahiran rendah dan sederhana yang menyusut sejak tahun 2016.

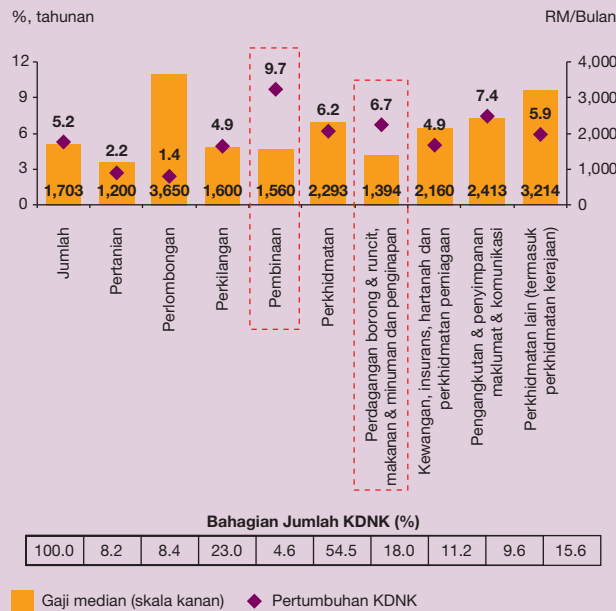
¹⁷ Walaupun usaha ini mungkin mengurangkan bahagian pendapatan pekerja dalam jangka pendek disebabkan oleh intensiti modal yang lebih tinggi, jumlah pekerjaan berkemahiran tinggi dan tahap pendapatan per kapita akan meningkat dalam jangka panjang.

¹⁸ Siswazah merujuk pemegang diploma dan ijazah yang diambil daripada pemboleh ubah ‘sijil tertinggi yang dicapai’ dalam Laporan Survei Tenaga Buruh yang diterbitkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia.

gaji benar sebanyak RM1,376 pada tahun 2018 (2010: RM1,458), manakala pemegang ijazah Sarjana memperoleh gaji benar sebanyak RM2,707, iaitu penurunan gaji benar yang ketara daripada gaji sebanyak RM2,923 pada tahun 2010 (Rajah 14).

Rajah 12: KDNK dan Tahap Upah Median Mengikut Sektor (2011 – 2017)

Industri pembinaan, perdagangan borong dan runcit, makanan dan minuman serta penginapan berkembang lebih cepat berbanding kebanyakan sektor lain. Namun, pekerja dalam industri ini menerima upah yang lebih rendah

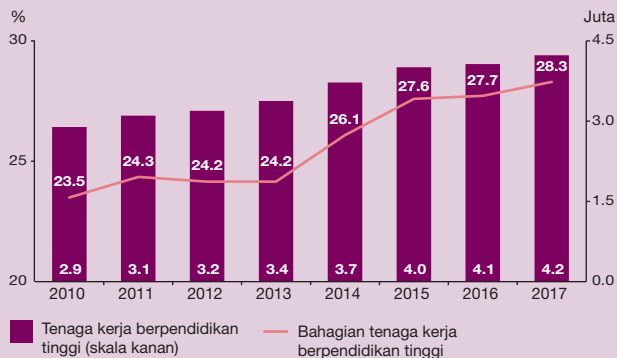


Nota: Data untuk gaji median adalah setakat 2016 kerana data bagi tahun 2017 hanya merujuk warganegara Malaysia (bukannya warganegara dan bukan warganegara seperti pada tahun-tahun lalu)

Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Laporan Keluaran Dalam Negeri Kasar serta Laporan Survei Gaji dan Upah yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 13: Tenaga Kerja Berpendidikan Tinggi (2010 – 2017)

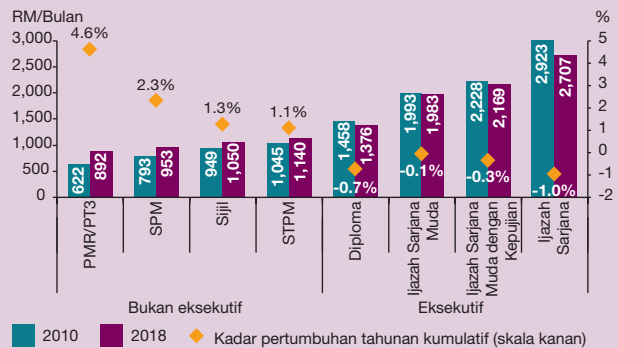
Bilangan siswazah dalam tenaga kerja Malaysia terus bertambah



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Laporan Survei Tenaga Buruh yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

Rajah 14: Gaji Pokok Bulanan Benar Minimum bagi Pekerja yang Diambil Bekerja Tanpa Pengalaman Kerja Terdahulu (2010 dan 2018)

Namun, gaji permulaan benar bagi siswazah telah lebih rendah



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Kaji Selidik Gaji MEF Eksekutif dan Bukan Eksekutif 2010 dan 2018 yang diterbitkan Persekutuan Majikan Malaysia

Bukti yang ada menunjukkan kekurangan pekerjaan berkemahiran tinggi yang diwujudkan mungkin merupakan faktor penting dalam isu ini. Antara tahun 2010 hingga 2017, bilangan pemegang diploma dan ijazah dalam tenaga kerja secara purata meningkat sebanyak 173,457 orang setahun. Jumlah ini jauh lebih tinggi daripada pertambahan guna tenaga bersih dalam kategori pekerjaan berkemahiran tinggi, iaitu 98,514 orang setahun.¹⁹ Keadaan ini menunjukkan ekonomi negara tidak mewujudkan jumlah pekerjaan berkemahiran tinggi yang mencukupi untuk menyerap bilangan siswazah yang memasuki pasaran pekerjaan. Di samping itu, kajian oleh Institut Penyelidikan Khazanah juga mendapati 95% daripada pekerja muda berada dalam kategori pekerjaan yang tidak memerlukan kemahiran manakala 50% daripada pekerja yang membuat pekerjaan berkemahiran rendah secara manual mempunyai kelayakan yang lebih tinggi daripada yang diperlukan oleh jenis pekerjaan sedemikian.²⁰ Oleh itu, walaupun berpendidikan tinggi, pekerja terpaksa menerima atau membuat pekerjaan yang lazimnya tidak memerlukan tahap pendidikan tinggi sedemikian. Akibatnya, dengan bekalan siswazah yang lebih daripada mencukupi dan permintaan syarikat untuk siswazah yang tidak banyak berubah, gaji siswazah terus menghadapi tekanan menurun.

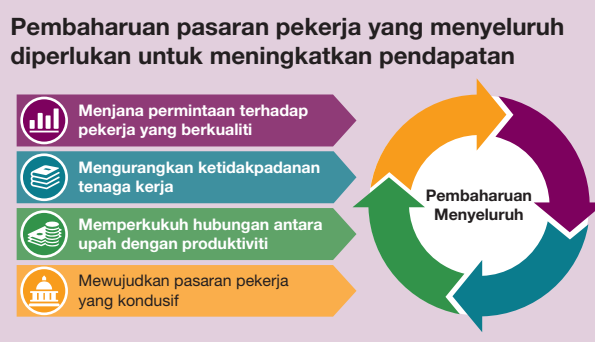
Menariknya, keadaan ini jelas berlawanan dengan keadaan yang dihadapi oleh rakan setera mereka yang tidak mempunyai pendidikan tinggi. Pelaksanaan upah minimum menyokong peningkatan gaji pekerja berkemahiran lebih rendah dalam tahun-tahun kebelakangan ini lantas membolehkan gaji permulaan pekerja berpendidikan rendah yang lebih setara berbanding pekerja berpendidikan tinggi. Sementara gaji permulaan siswazah dalam nilai benar menurun, gaji permulaan benar bagi pekerja berkelulusan PT3 dan SPM masing-masing meningkat sebanyak 4.6% dan 2.3% (Rajah 14). Perbezaan dalam trend pertumbuhan merentas tahap pendidikan ini menunjukkan fenomena yang lebih serius, iaitu premium pendapatan untuk tahap pendidikan pekerja di Malaysia telah mengecil. Sekiranya fenomena ini tidak ditangani, golongan penduduk muda kurang berminat untuk melanjutkan pengajian ke peringkat lebih tinggi dan mungkin juga memburukkan lagi isu 'brain drain' (penghijrahan golongan profesional ke luar negara) yang dihadapi oleh Malaysia.

E. Mempertingkatkan Potensi dan Keberkesanan Dasar

Malaysia telah mencatatkan kemajuan yang besar dalam usaha untuk mentransformasikan ekonomi daripada negara pertanian berpendapatan rendah kepada negara berpendapatan sederhana tinggi. Hasil transformasi ini, tahap kemiskinan negara dapat dikurangkan dengan ketara dan kemajuan besar juga dicapai dalam usaha untuk meningkatkan taraf hidup rakyat.

Meskipun terdapat pencapaian yang menggalakkan ini, lebih banyak usaha masih perlu dilakukan untuk meneruskan kemajuan yang dicapai bagi memastikan peningkatan pendapatan yang mampan. Matlamat ini sudah tentu memerlukan peningkatan dalam permintaan terhadap pekerja yang berkualiti, pengurangan ketidakpadanan pekerjaan dengan kemahiran, pengukuhan kaitan antara upah dengan produktiviti serta pewujudan pasaran pekerja yang kondusif melalui campur tangan pengawalan dan perundangan (Gambar Rajah 1).

Gambar Rajah 1: Pembaharuan Pasaran Pekerja untuk Meningkatkan Pendapatan



¹⁹ Pertambahan guna tenaga bersih dianggarkan sebagai tahap perubahan dalam bilangan individu berkemahiran tinggi yang diambil bekerja, seperti dilaporkan dalam Penyiasatan Tenaga Buruh (*Labour Force Survey, LFS*) yang diterbitkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia. Walaupun terdapat data pekerjaan dalam Statistik Guna Tenaga Suku Tahun (*Quarterly Employment Statistics, QES*), data LFS digunakan kerana tempoh masa data yang lebih panjang dan membolehkan perbandingan dengan data statistik siswazah yang juga diambil daripada LFS.

²⁰ *The School-to-Work Transition of Young Malaysians* yang diterbitkan oleh Institut Penyelidikan Khazanah (2018).

Pertama, terdapat keperluan yang mendesak untuk menjana permintaan lebih tinggi bagi pekerja berkualiti melalui pewujudan pekerjaan yang memerlukan kemahiran tinggi. Dalam hal ini, penting untuk menarik pelaburan baharu yang berkualiti daripada syarikat asing dan tempatan, sekali gus menggalakkan peralihan daripada model perniagaan berkos rendah. Dalam kalangan syarikat sedia ada, matlamat ini boleh dicapai melalui automasi dan peningkatan kedudukan dalam rantai nilai, serta pergantungan lebih tinggi terhadap pengetahuan dan teknologi. Usaha sedemikian memerlukan dasar pelaburan yang koheren, yang sudah tentu memerlukan kajian semula dan penambahbaikan insentif pelaburan sedia ada.

Pihak Kerajaan sedar akan perlunya langkah memperkukuh rangka kerja insentif pelaburan sedia ada untuk menarik pelaburan yang berkualiti dan merangsang usaha-usaha automasi. Namun, kebanyakan insentif tertumpu pada industri perkilangan dan perkhidmatan yang berkaitan dengan perkilangan. Yang penting, memandangkan sektor perkhidmatan secara keseluruhan adalah penting kepada ekonomi,²¹ skop insentif perlu diperluas untuk meliputi perkhidmatan moden yang baharu. Kenaikan kos pekerja dan bahagian yang tinggi bagi jawatan berkemahiran rendah dalam sektor perkhidmatan (20%; keseluruhan ekonomi: 13%) memerlukan dasar pelaburan bersasaran yang berupaya mentransformasikan sektor perkhidmatan menjadi industri berteraskan pengetahuan dan didorong teknologi. Pertimbangan dasar seharusnya melibatkan juga kajian semula secara kritis terhadap instrumen insentif.²²

Kedua, amat penting untuk mengurangkan ketidakpadanan yang jelas antara permintaan dengan bekalan tenaga kerja. Dasar-dasar boleh merangkumi usaha mengurangkan kos pengambilan pekerja dan ketidakpadanan kemahiran serta meningkatkan potensi kebolehpasaran tenaga kerja baharu dan sedia ada. Cadangan penambahan pusat pekerjaan setempat di Pusat Transformasi Bandar (UTC) dan Pusat Transformasi Luar Bandar (RTC)²³ merupakan perkembangan yang dialu-alukan dan boleh disokong selanjutnya dengan menghubungkan pusat-pusat tersebut dengan perkhidmatan kerjaya sedia ada di institusi pengajian tinggi.

Kerjasama yang lebih erat antara industri dengan institusi pendidikan tinggi terbukti berjaya menjadikan peralihan pelajar ke alam pekerjaan berjalan lebih lancar. Model yang sama seperti digunakan oleh Pusat Kolaborasi Penyelidikan dalam Kejuruteraan, Sains dan Teknologi (CREST) di Pulau Pinang boleh diterapkan dalam sektor-sektor lain di seluruh negara. Usaha bersepadu juga perlu diuruskan ke arah inisiatif untuk meningkatkan dan memperbaharui kemahiran tenaga kerja sedia ada. Tabung Pembangunan Sumber Manusia (HRDF) hendaklah memperluas sektor yang diliputinya dan menggunakan dana secara lebih bersasaran untuk menangani jurang kemahiran yang kritikal. Kajian yang dibuat juga menunjukkan sebanyak 74% daripada syarikat Malaysia tidak memperuntukkan dana dalaman untuk tujuan pendidikan dan latihan kakitangan.²⁴ Oleh itu, organisasi majikan, kesatuan sekerja dan dewan perniagaan perlu menggesa, mendorong dan meyakinkan sektor perniagaan agar menambah pelaburan untuk mempertingkatkan kapasiti dan keupayaan tenaga kerja mereka.

Ketiga, hubungan antara upah dengan produktiviti hendaklah diperkukuh. Ini bagi memastikan upah yang diterima pekerja setimpal dengan tahap dan peningkatan produktiviti mereka. Sungguhpun usaha ini disokong oleh Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (*Productivity Linked Wage System*, PLWS) yang diperkenalkan sejak tahun 1996, skop jangkauannya masih belum meluas (Rajah 15). Hal ini disebabkan oleh kurangnya kuasa perundangan, pihak majikan yang kurang berkongsi maklumat mengenai peningkatan gaji serta bantahan daripada kesatuan sekerja.²⁵

²¹ Sektor perkhidmatan mencakupi 55% daripada kegiatan ekonomi (KDNK) dan 62% daripada jumlah guna tenaga pada tahun 2017.

²² Menilai Semula Insentif Pelaburan, Buletin Suku Tahunan Bank Negara Malaysia Suku Ketiga 2017.

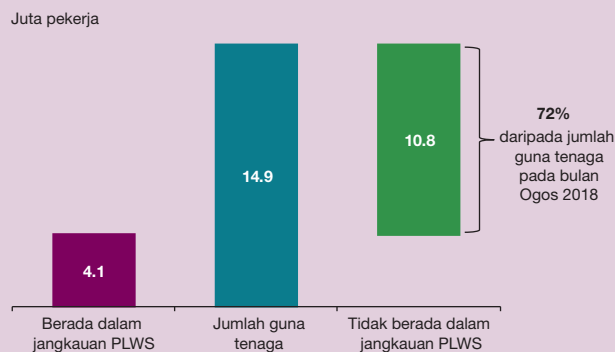
²³ Cadangan ini digariskan dalam Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Kesebelas.

²⁴ *The School-to-Work Transition of Young Malaysians* yang diterbitkan oleh Institut Penyelidikan Khazanah (2018).

²⁵ Tentangan ini boleh berpunca daripada ketidakpastian mengenai prospek pendapatan sebaik sahaja upah dikaitkan dengan produktiviti. Berdasarkan aliran berita, kesatuan sekerja menuntut supaya bonus berkontrak dan kenaikan gaji tahunan yang sedia ada dalam perjanjian bersama dikekalkan
Sumber: http://www.fmm.org.my/Industry-@-Minimum_Wage.aspx. [Diakses 14 Februari 2019].

Rajah 15: Jurang Skop Jangkauan PLWS
(pada bulan Ogos 2018)

Sebahagian besar pekerja di Malaysia masih belum berada dalam jangkauan PLWS



Sumber: Anggaran Bank Negara Malaysia menggunakan data daripada Kementerian Sumber Manusia* dan Laporan Survei Tenaga Buruh yang diterbitkan Jabatan Perangkaan Malaysia

* The Edge Markets 2018. Sistem Upah Berkaitan Produktiviti untuk menarik rakyat Malaysia di luar negeri yang berkemahiran. Boleh didapati di: <http://www.theedgemarkets.com/article/productivity-linked-wage-system-lure-overseasbased-skilled-malaysians>. [Diakses 22 Disember 2018].

Melangkah ke hadapan, beberapa inisiatif penting boleh memperkukuh peranan PLWS. Ini termasuk usaha mengukuhkan keupayaan perundangan dan penguatkuasaannya, menghebahkan secara meluas kajian kes yang berjaya dan menggalakkan penggunaan PLWS dalam kalangan Syarikat Berkaitan Kerajaan (GLC), termasuk pembekal dan vendor mereka. Komponen PLWS juga perlu merangkumi penzahiran mandatori faktor-faktor yang menjadi asas kepada bayaran pampasan dan kenaikan gaji pekerja, sekali gus membolehkan perbincangan mengenai pakej pampasan yang lebih terbuka dan secara langsung.

Selain PLWS, hubungan antara produktiviti dengan upah boleh diperkukuh melalui kerjasama lebih erat antara Majlis Produktiviti Negara (NPC)²⁶ dengan Majlis Perundingan Gaji Negara, dengan mandat untuk memperkukuh hubungan antara produktiviti dengan upah di Malaysia dari segi tahap dan pertumbuhan. Ruang dan peluang juga perlu diberikan kepada perusahaan kecil dan sederhana (PKS) dalam peningkatan produktiviti pada peringkat mikro yang memerlukan perubahan dalam proses kerja dan automasi. Dengan memanfaatkan portal *WayUp* dan Alat Penilaian *ezBE* yang dibangunkan oleh Perbadanan Produktiviti Malaysia, ukuran produktiviti yang lebih relevan boleh diperkenalkan untuk memperluas jangkauan dan menggalakkan penggunaan pendekatan peningkatan produktiviti yang mudah diakses oleh PKS (contohnya, jumlah pinggan yang dibasuh oleh pekerja setiap jam).

Akhir sekali, usaha bersepadu adalah perlu untuk meneruskan pembaharuan pengawalseliaan dan perundangan yang berkaitan dengan pekerja. Terdapat ruang yang cukup besar untuk menggalakkan majikan memberikan layanan yang lebih baik kepada pekerja, termasuk kebebasan untuk berserikat dan pembasmian pekerja paksa dan diskriminasi. Dalam dekad-dekad kebelakangan ini, belum ada kajian semula yang menyeluruh terhadap beberapa perundangan penting berkaitan dengan pasaran pekerja Malaysia. Contohnya, Akta Perhubungan Perusahaan digubal buat kali pertamanya pada tahun 1967 dan kali terakhir disemak pada tahun 1976. Usaha yang sedang dilaksanakan oleh Kementerian Sumber Manusia untuk mengkaji semula sembilan akta yang berkaitan dengan tenaga kerja²⁷ adalah tepat pada masanya.

²⁶ Dalam pernyataan semasanya, mandat utama NPC adalah untuk menyediakan kepimpinan, menetapkan hala tuju strategi dan memacu agenda produktiviti negara – ini termasuklah pelaksanaan inisiatif yang dicadangkan dalam Rangka Tindakan Produktiviti Malaysia. Walau bagaimanapun, mandat ini terhad kepada pelaksanaan inisiatif untuk meningkatkan produktiviti negara, dan bukan mengaitkannya dengan upah.

Faktor-faktor seperti perkembangan pesat ekonomi perkongsian, pengenalan teknologi dan permintaan yang semakin meningkat untuk pengaturan kerja yang fleksibel kini sedang mentransformasikan sifat intrinsik yang terdapat dalam pasaran pekerja Malaysia. Jumlah mereka yang bekerja sendiri²⁸ di kawasan bandar, yang mencakupi satu bahagian daripada jumlah guna tenaga, meningkat daripada 10.9% pada tahun 2010 kepada 15.4% pada tahun 2017 (Rajah 16). Sesi perbincangan dengan orang awam dan tindakan perundangan adalah perlu untuk memastikan semua jenis pekerjaan diberikan perlindungan yang sewajarnya. Sebagai contoh, United Kingdom, New Zealand dan Singapura telah pun melancarkan kajian semula secara rasmi terhadap struktur undang-undang mereka yang sedia ada untuk memberikan perlindungan yang lebih besar kepada mereka yang bekerja sendiri. Di Malaysia, Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri yang diluluskan pada tahun 2017, merupakan langkah masa hadapan yang tepat dan wajar serta perlu diperluas kepada sektor bekerja sendiri yang lain, selain pemandu teksi dan penyedia khidmat e-panggilan.

Rajah 16: Bahagian Mereka yang Bekerja Sendiri di Kawasan Bandar (% dari jumlah guna tenaga)



Kesimpulan: Memelihara dan Mempertingkatkan Kebajikan Pekerja pada Masa Akan Datang

Dalam persekitaran semasa, tahap pendapatan di Malaysia masih menjadi topik yang sering menimbulkan perbincangan hangat. Pekerja berdepan tekanan yang amat besar disebabkan oleh kenaikan kos sara hidup, manakala syarikat terus berpandangan bahawa tahap pendapatan adalah wajar dan mencerminkan produktiviti pekerja.

Rencana ini menjelaskan bahawa dari perspektif produktiviti dan kesaksamaan, pekerja Malaysia menerima pampasan yang lebih rendah berbanding dengan sumbangan mereka kepada pendapatan negara. Pertama, pekerja Malaysia dibayar upah yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pekerja di negara penanda aras meskipun setelah mengambil kira faktor perbezaan produktiviti. Kedua, Malaysia mempunyai bahagian pendapatan pekerja yang lebih rendah meskipun menggunakan tenaga kerja yang lebih intensif. Hal ini menunjukkan pekerja tidak diberikan pampasan yang setimpal dengan sumbangan mereka.

Walaupun majikan perlu mendapat pampasan sewajarnya bagi input faktor yang mereka sediakan, persoalan yang timbul ialah mengapa bahagian pampasan yang terakru kepada majikan, dan bukannya pekerja, adalah lebih tinggi berbanding dengan negara-negara yang menjadi aspirasi bagi Malaysia? Bagaimanakah dasar percukaian dan pengagihan di Malaysia boleh memberikan kesan positif dan menambah baik kaedah pembahagian pendapatan? Kesemua persoalan yang sukar ini memerlukan pertimbangan yang bijaksana dan tindakan yang bertanggungjawab.

²⁷ Sembilan akta tersebut ialah *Akta Kerja 1955 (pindaan 2012)*, *Ordinan Buruh Sabah 1950*, *Ordinan Buruh Sarawak 1952*, *Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (semakan 1976)*, *Akta Kesatuan Sekerja 1959 (pindaan 2008)*, *Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (pindaan 2011)*, *Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994*, *Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990*, dan *Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (pindaan 2018)*.

²⁸ Merujuk seseorang yang menjalankan perniagaannya sendiri tanpa menggaji pekerja.

Secara keseluruhan, meskipun cabaran-cabaran dasar ini tampak sukar, tanggungjawab untuk menyokong pengagihan pendapatan yang lebih saksama perlu ada dalam kalangan semua ejen ekonomi. Sepanjang beberapa dekad yang lalu, negara kita berjaya mengharungi perjalanan daripada ekonomi berteraskan faktor kepada ekonomi yang didorong kecekapan.²⁹ Dalam langkah evolusi seterusnya untuk menjadi ekonomi bertunjangkan inovasi, penting untuk memastikan kebajikan tenaga kerja di Malaysia terpelihara dengan baik, walaupun tidak dipertingkatkan. Dengan demikian, pekerja akan terus mempunyai motivasi untuk meningkatkan produktiviti mereka sekali gus mencipta nilai yang lebih besar dalam ekonomi negara.

Rujukan

- Bank Negara Malaysia (2017). "Rethinking Investment Incentives". Box article in 3Q 2017 BNM Quarterly Bulletin. Kuala Lumpur.
- Bank Negara Malaysia (2018). "Divergence of Economics Performance and Public Sentiments". Box article in 2Q 2018 BNM Quarterly Bulletin. Kuala Lumpur.
- Bank Negara Malaysia (2018). "The Living Wage: Beyond Making Ends Meet". Box article in Annual Report 2017. Kuala Lumpur.
- International Federation of Robotic (2017). "World Robotics Report 2017". Germany.
- Khazanah Research Institute (2018). "The School-to-Work Transition of Young Malaysians". Kuala Lumpur.
- Khazanah Research Institute (2017). "What Explains the Increase in Labour Income Share in Malaysia?". Kuala Lumpur.
- Malaysian Employers Federation (2010). "MEF Salary Survey for Executives 2010". Kuala Lumpur.
- Malaysian Employers Federation (2010). "MEF Salary Survey for Non Executives 2010". Kuala Lumpur.
- Malaysian Employers Federation (2018). "MEF Salary Survey for Executives 2018". Kuala Lumpur.
- Malaysian Employers Federation (2018). "MEF Salary Survey for Non Executives 2018". Kuala Lumpur.
- Ministry of Economic Affairs, Malaysia (2018). "Mid-Term Review of the Eleventh Malaysia Plan 2016 - 2020". Putrajaya.
- New Straits Times (2007). MTUC 'agreed to productivity wage system in 1996'. Available at: www.mef.org.my/news/mefitn_article.aspx?ID=160&article=nst070321a. [Accessed 14 February 2019].
- The Edge Markets (2018). Productivity Linked Wage System to lure overseas-based skilled Malaysians. Available at: <http://www.theedgemarkets.com/article/productivity-linked-wage-system-lure-overseasbased-skilled-malaysians>. [Accessed 22 December 2018].
- Tun Dr. Mahathir Mohamad (1991), "Malaysia: The Way Forward (*Vision 2020*)". Kuala Lumpur.
- World Bank (2018). "Malaysian Economic Monitor: Realising Human Potential".

²⁹ Ekonomi dorongan faktor didominasi oleh sektor pertanian sendiri dan pengekstrakan, yang bergantung pada sumber semula jadi; Ekonomi dorongan kecekapan semakin kompetitif, dengan proses pengeluaran yang lebih cekap dan produk yang lebih berkualiti. Dalam fasa ini, peserta industri lebih berintensif pengetahuan, dan sektor perkhidmatan berkembang. Menurut Forum Ekonomi Dunia (WEF), Malaysia kini sedang beralih daripada ekonomi kecekapan kepada ekonomi dorongan inovasi.