

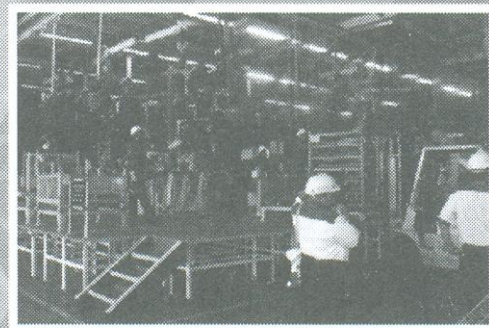


GARIS PANDUAN PENGURUSAN PEMBERHENTIAN PEKERJA

(KEGUNAAN MAJIKAN DAN PEKERJA)

Aras 5, Blok D3, Kompleks D,
Pusat Pentadbiran Kerajaan Persekutuan
62530 Putrajaya

Telefon : 03-8886 5000
Telekerja : 03-8888 9111
Faks : 03-8889 2366
E-mel : jtksm@mohr.gov.my
Laman Web : <http://jtksm.mohr.gov.my>



GUIDELINES ON RETRENCHMENT MANAGEMENT

(FOR EMPLOYERS AND EMPLOYEES)

Level 5, Block D3, Parcel D,
Federal Government Administrative Centre
62530 Putrajaya

Telephone : 03-8886 5000
Telework : 03-8888 9111
Fax : 03-8889 2366
E-mail : jtksm@mohr.gov.my
Website : <http://jtksm.mohr.gov.my>

Cetakan Pertama 2009

**GARIS PANDUAN PENGURUSAN
PEMBERHENTIAN PEKERJA
(Kegunaan Majikan Dan Pekerja)**

Hakcipta terpelihara. Semua bahagian di dalam penerbitan ini tidak dibenarkan ditiru atau disimpan dalam sistem pengeluaran semula ataupun dipancarkan melalui kaedah elektronik, mekanikal, fotokopi, rakaman atau lain-lain tanpa kebenaran bertulis daripada penerbit.

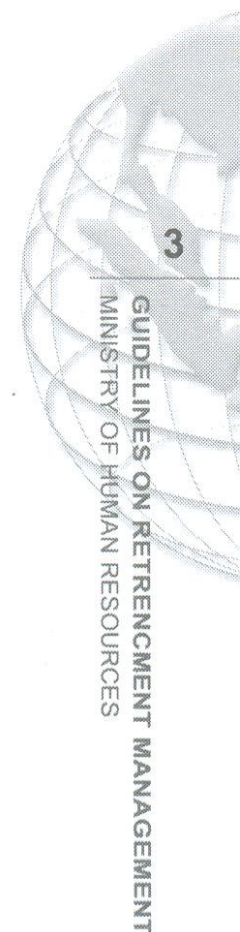
First Printing 2009

**GUIDELINES ON RETRENCHMENT
MANAGEMENT
(For Employers and Employees)**

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted by electronic, mechanical, photocopying, recording or other means, without the prior written permission of the publisher.

KANDUNGAN / CONTENTS

Pendahuluan / Introduction	4
1 Tujuan	6
Aim	7
2 Apakah Maksud Pemberhentian Pekerja?	6
What is retrenchment?	7
3 Apakah Langkah-Langkah yang Harus Diambil Oleh Majikan Untuk Mengelak Pemberhentian Pekerja?	6
What measures should be taken by employers to avoid retrenchment?	7
4 Apakah Tanggungjawab Majikan Jika Pemberhentian Pekerja terpaksa Dilakukan?	8
What are the responsibilities of employers if retrenchment has to be carried out?	9
5 Apakah Tanggungjawab Majikan Dari Segi Melaporkan Tindakan Pemberhentian Pekerja Dan Tindakan-Tindakan Yang Berkaitan Dengannya Kepada JTK?	12
What are the responsibilities of employers in terms of reporting the retrenchment and other related matters to JTK?	13
6 Apakah Hak-Hak Dan Peranan Pekerja Yang Yang Terlibat Dengan Pemberhentian Pekerja?	14
What are the rights and roles of workers involved in the retrenchment?	15
7 Apakah Peranan JTK Bagi Memastikan Majikan Yang Mempunyai Kekosongan Jawatan Mendapatkan Pekerja Yang Diberhentikan Kerja?	20
What are the roles of JTK in ensuring that employers with vacancies employ workers who are retrenched?	21
8 Apakah Peranan JTK Dalam Membantu Pekerja Yang Diberhentikan?	22
What are the roles of JTK in helping retrenched workers?	23
Senarai Nama, Alamat Dan No. Telefon	24
Pejabat Tenaga Kerja Negeri Dan Daerah Seluruh Malaysia	
List of Names, Addresses and Telephone Numbers of State and District Manpower Offices Nationwide.	



PENDAHULUAN

Garis panduan ini disediakan adalah untuk memberi maklumat dan meletakkan prinsip-prinsip asas serta panduan kepada syarikat dan pekerja berkaitan amalan pemberhentian. Garis panduan ini memuatkan langkah-langkah yang sepatutnya diambil majikan, tanggungjawab majikan serta hak-hak pekerja jika terlibat dalam aktiviti pemberhentian.

Penerbitan Garis Panduan ini merupakan satu gabungan idea dan usaha Kementerian Sumber Manusia khususnya Jabatan Tenaga Kerja dalam usaha memberikan penerangan secara menyeluruh tentang amalan pemberhentian pekerja di sektor swasta.

Sebagai sebuah jabatan yang proaktif dan peka dengan kepuasan hati pelanggan, maka diharapkan garis panduan ini menjadi satu lagi mekanisme Jabatan untuk meningkatkan kefahaman para majikan dalam pengurusan pemberhentian pekerja dan memberi pendedahan kepada pekerja-pekerja yang diberhentikan tentang hak-hak mereka di bawah undang-undang.

Oleh itu adalah diharapkan semoga Garis Panduan ini akan dapat mendorong para syarikat untuk mengamalkan pengurusan pemberhentian yang berlandaskan peraturan-peraturan yang ditetapkan.



INTRODUCTION

These Guidelines are prepared to provide information and to lay out the basic principles as well as guidance on retrenchment practices to companies and workers. These Guidelines contain measures that should be taken by employers, the responsibilities of employers as well as the rights of retrenched workers.

The publication of these Guidelines is the combination of the ideas and efforts of the Ministry of Human Resources, particularly the Department of Manpower to provide an overall picture of retrenchment practices in the private sector.

As a proactive Department that is always sensitive to the needs and satisfaction of its clients, it is hoped that these Guidelines can become another mechanism for the Department to enhance the understanding of employers with regard to retrenchment management and provide exposure to retrenched workers about their rights under the law.

Therefore, it is hoped that these Guidelines will encourage companies to adopt retrenchment management that is based on the stipulated regulations.



1 Tujuan

Garis panduan ini bertujuan untuk menerangkan kaedah-kaedah terbaik kepada majikan dalam melaksanakan pengurusan pemberhentian pekerja.

2 Apakah Maksud Pemberhentian Pekerja?

Pemberhentian pekerja bermaksud penamatan kontrak perkhidmatan akibat keadaan berlebihan pekerja yang boleh timbul daripada beberapa sebab seperti penutupan syarikat, penyusunan semula syarikat, pengurangan pengeluaran, penggabungan syarikat, perubahan teknologi, pengambilalihan syarikat, kegawatan ekonomi dan lain-lain.

3 Apakah Langkah-langkah yang Harus Diambil Oleh Majikan Untuk Mengelak Pemberhentian Pekerja?

Apabila timbul keadaan berlebihan pekerja, majikan hendaklah terlebih dahulu mengambil langkah-langkah yang sewajarnya untuk mengelakkan pemberhentian pekerja sebagaimana yang dicadangkan di dalam **Tatacara Keharmonian Perusahaan iaitu :-**

- 3.1. membekukan pengambilan pekerja baru kecuali bagi bidang-bidang yang kritikal;
- 3.2. menghadkan kerja lebih masa;
- 3.3. menghadkan kerja pada hari rehat mingguan dan cuti am;
- 3.4. mengurangkan hari-hari bekerja dalam seminggu atau mengurangkan bilangan kerja giliran;
- 3.5. mengurangkan waktu kerja harian;
- 3.6. mengadakan program latihan semula kepada pekerja;

1 **Aim**

These Guidelines are intended to explain the best methods of implementing retrenchment management to employers.

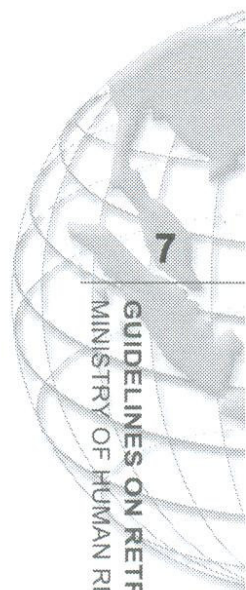
2 **What is Retrenchment?**

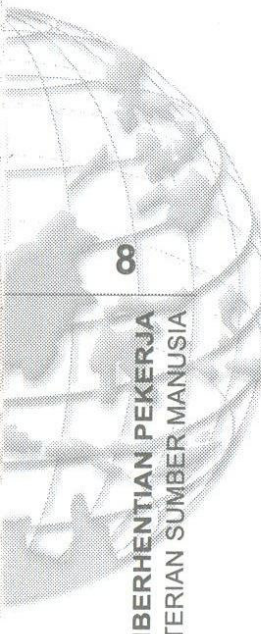
Retrenchment means the termination of the contract of service as the result of redundancies that may arise due to several reasons such as the closure of the company, restructuring, reduction in operation, mergers, technological changes, takeovers, economic downturn and others.

3 **What Measures Should Be Taken by Employers to Avoid Retrenchment?**

When a situation of redundancy arises, the employer should first take appropriate measures as proposed under the Code of Industrial Harmony in order to avoid retrenchment:-

- 3.1 freeze the recruitment of new workers except for critical areas;
- 3.2 limit overtime work;
- 3.3 limit work on weekly rest days and public holidays;
- 3.4 reduce weekly working days or reduce the number of shifts;
- 3.5 reduce daily working hours;
- 3.6 provide retraining programmes for workers;



- 
- 8
- GARIS PANDUAN PENGURUSAN PEMBERHENTIAN PEKERJA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
- 3.7. mengenalpasti kerja-kerja alternatif dan pertukaran ke bahagian/kerja lain di dalam syarikat yang sama;
 - 3.8. melaksanakan pemberhentian kerja sementara (*lay-off*) misalnya dalam bentuk penutupan sementara (*temporary shut down*) dengan menawarkan gaji yang berpatutan dan membantu mereka mendapatkan kerja sementara di tempat lain sehingga operasi dapat diteruskan semula. Jika majikan melaksanakan pemberhentian sementara, maklumat tempoh pemberhentian sementara tersebut hendaklah dilaporkan kepada Jabatan Tenaga Kerja (JTK) untuk tujuan pemantauan sama ada pekerja tersebut diambil semula bekerja atau ditawarkan Pemberhentian Secara Sukarela (*Voluntarily Separation Scheme - VSS*) atau pemberhentian tetap pada masa-masa hadapan; dan
 - 3.9. Mengurangkan gaji pekerja (*Pay-Cut*) yang dibuat secara adil di semua peringkat adalah langkah terakhir selepas langkah-langkah penjimatan kos lain sudah dilaksanakan.
 - 3.10. Kenalpasti kekosongan jawatan di syarikat-syarikat lain untuk ditawarkan kepada pekerja yang akan diberhentikan.

Langkah-langkah di butiran 3.7, 3.8 dan 3.9 hendaklah dilaksanakan dengan persetujuan bertulis daripada pekerja atau kesatuan sekerja yang mewakili mereka.

4 Apakah Tanggungjawab Majikan Jika Pemberhentian Pekerja terpaksa Dilakukan?

Jika pemberhentian pekerja terpaksa dilakukan selepas mengambil langkah-langkah di para 3, majikan hendaklah melaksanakan tindakan-tindakan seperti berikut:-

- 4.1 Mengadakan perbincangan dengan pekerja-pekerja atau Kesatuan Sekerja yang mewakili mereka secepat mungkin mengenai pemberhentian pekerja yang akan dilakukan;

- 3.7 identify alternative jobs and transfer workers to other divisions/jobs in the same company;
- 3.8 implement temporary lay-off, for example in the form of temporary shut down by offering fair salary and helping to secure temporary jobs elsewhere until normal operations resume. If the employer implement a temporary lay-off, it should be reported to the Manpower Department for monitoring purposes to determine whether the workers are reemployed or offered a Voluntary Separation Scheme (VSS) or are laid off permanently in future; and
- 3.9 introduce pay-cut fairly at all levels and to be implemented as the last resort after other cost-cutting measures have been implemented.
- 3.10 Identify vacancies in other companies to be offered to workers who will be retrenched.

The measures outlined in 3.7, 3.8 and 3.9 must be implemented with the written agreement of the workers or the trade unions representing them.

4. What Are The Responsibilities of Employers if Retrenchment Has to be Carried Out?

If retrenchment is unavoidable despite the implementation of the measures in para 3, the employer should carry out the following measures:

- 4.1 Hold discussions with workers or the Trade Unions representing them as soon as possible about the impending retrenchment;



- 
- 10
- GARIS PANDUAN PENGURUSAN PEMBERHENTIAN PEKERJA
KEMENTERIAN SUMBER MANUSIA
- 4.2 Menawarkan skim pemberhentian/persaraan secara sukarela dengan kadar bayaran pampasan yang munasabah;
 - 4.3 Membayar pampasan atau faedah penamatan kerja kepada pekerja yang layak;
 - 4.4 Menamatkan kontrak perkhidmatan pekerja yang telah melebihi umur persaraan;
 - 4.5 Memberi notis penamatan perkhidmatan sebagaimana yang ditetapkan di bawah Akta Kerja 1955 atau Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) atau Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) seperti berikut;
 - i. 4 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama kurang daripada 2 tahun;
 - ii. 6 minggu notis jika pekerja telah bekerja selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
 - iii. 8 minggu notis jika pekerja telah bekerja 5 tahun atau lebih.

Atau

mengikut tempoh notis penamatan yang dinyatakan dalam kontrak perkhidmatan yang mana lebih baik.

- 4.6 membantu pekerja-pekerja mencari kerja di tempat pekerjaan lain sebelum pemberhentian dilakukan;
- 4.7 melaksanakan pemberhentian pekerja secara berperingkat dalam tempoh yang lebih panjang;
- 4.8 melaksanakan prinsip '**FWFO**' (**Foreign Worker - First Out**) dalam kategori pekerjaan yang sama, iaitu memberhentikan pekerja asing terlebih dahulu; dan
- 4.9 melaksanakan prinsip '**LIFO**' (**Last' – In – First – Out**) sekiranya pemberhentian hanya melibatkan pekerja tempatan dalam kategori pekerjaan yang sama iaitu memberhentikan pekerja mengikut tempoh perkhidmatan di mana pekerja yang baru berkhidmat ditamatkan terlebih dahulu.

- 4.2 Offer voluntary separation/retirement scheme with reasonable rate of compensation;
- 4.3 Pay compensation or termination benefits to eligible workers;
- 4.4 Terminate the contract of service of workers who have attained their retirement age;
- 4.5 Give notice of termination of the contract of service as stipulated under the Employment Act 1955 or Labour Ordinance (Sabah Cap. 67) or Labour Ordinance (Sarawak Cap. 76) as follows:
 - i. 4 weeks' notice if the worker has been employed for less than 2 years;
 - ii. 6 weeks' notice if the worker has been employed for 2 years but less than 5 years; or
 - iii. 8 weeks' notice if the worker has been employed for 5 years or more.

Or

according to the period of the termination notice stated in the contract of service, whichever is better.

- 4.6 assist workers to find alternative jobs elsewhere before the retrenchment is implemented;
- 4.7 implement retrenchment in stages over a longer period;
- 4.8 implement the principle of 'FWFO' (Foreign Worker - First Out) in the same job category, i.e. retrenching the foreign workers first; and
- 4.9 implement the principle of "LIFO" (Last-in-first-out) if the retrenchment only involves local workers in the same job category, i.e. retrenching workers according to the period of service whereby workers who have just joined will be retrenched first.

Bagaimanapun, majikan juga boleh melaksanakan pemberhentian pekerja berdasarkan kriteria-kriteria tertentu setelah berunding dan mendapat persetujuan dari pihak pekerja atau kesatuan sekerja yang mewakili mereka.

5 Apakah Tanggungjawab Majikan Dari Segi Melaporkan Tindakan PemBerhentian Pekerja dan Tindakan-tindakan yang Berkaitan Dengannya Kepada JTK

5.1 Majikan dikehendaki mengisi Borang Pemberhentian (Borang PK) dan melaporkan kepada **JTK yang terdekat sekurang-kurangnya 30 hari** sebelum mengambil mana-mana tindakan berikut:-

5.1.1 Pemberhentian Pekerja (*Rentrenchment*);

5.1.2 Pemberhentian Pekerja Secara Sukarela (*Voluntary Separation*);

5.1.3 Pemberhentian Kerja Sementara (*Lay- Off*); atau

5.1.4 Pengurangan Gaji Pekerja (*Pay-Cut*).

5.2 Borang Pemberhentian (PK) ini boleh diperolehi secara percuma dari mana-mana Pejabat Tenaga Kerja atau boleh dimuat turun dari Laman *Web* berikut:

i. Jab. Tenaga Kerja Sem. Malaysia: <http://jtksm.mohr.gov.my>

ii. Jabatan Tenaga Kerja Sabah: <http://jtksbh.mohr.gov.my>

iii Jabatan Tenaga Kerja Sarawak: <http://jtkswk.mohr.gov.my>

5.3 Borang Pemberhentian ini telah diwartakan sebagai P.U (B) 430/2004 pada 11 November 2004 dan mana-mana majikan yang gagal mematuhi perkara ini adalah melakukan satu kesalahan mengikut Seksyen 63 Akta Kerja 1955 dan jika disabit kesalahan boleh didenda tidak lebih dari RM10,000 bagi setiap kesalahan.

However, employers may also carry out retrenchments in accordance with certain criteria after consulting and obtaining the agreement of the workers or the trade unions representing them.

5 What are The Responsibilities of Employers in Terms of Reporting the Retrenchment and Other Related Matters to JTK?

5.1 Employers are required to complete the Termination Form (Form PK) and notify the nearest JKT at least 30 days before taking any of the following actions:-

5.1.1 Retrenchment;

5.1.2 Voluntary Separation;

5.1.3 Lay-Off;

5.1.4 Pay-Cut.

5.2 This Termination Form (PK) is available free of charge at any Manpower Offices or download it from the following websites:

i. Peninsular Malaysia Department of Manpower: <http://jtksm.mohr.gov.my>

ii. Sabah Department of Manpower: <http://jtksbh.mohr.gov.my>

iii. Sarawak Department of Manpower: <http://jtkswk.mohr.gov.my>

5.3 This Termination Form has been gazetted as P.U. (B) 430/2004 on 11 November 2004 and any employer who fails to comply with this matter is committing an offence according to Section 63 of the Employment Act 1955 and shall be liable, on conviction, to a fine not exceeding RM10,000 for each offence.

Apakah Hak-hak dan Peranan Pekerja yang Terlibat Dengan Pemberhentian Pekerja?

Pekerja-pekerja yang diberhentikan kerja adalah layak kepada faedah-faedah penamatan kerja minimum sekiranya mereka dilindungi di bawah mana-mana akta atau Perjanjian Bersama.

6.1 Akta Kerja 1955 / Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) / Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76)

Secara amnya, pekerja yang dilindungi di bawah Akta Kerja 1955 atau Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) atau Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) dan terlibat dengan pemberhentian adalah layak untuk menuntut faedah-faedah statutori berikut:

6.1.1 Gaji ganti rugi notis

Pekerja yang diberhentikan kerja tanpa diberi tempoh notis penamatan perkhidmatan yang mencukupi, boleh menuntut bayaran gaji ganti rugi notis (indemniti). Gaji ganti rugi notis hendaklah dibayar selewat-lewatnya pada hari terakhir kontrak perkhidmatan ditamatkan.

6.1.2 Faedah penamatan kerja

Pembayaran faedah pemberhentian kerja hendaklah mengikut ketetapan di dalam kontrak perkhidmatan, tetapi tidak boleh kurang daripada kadar minimum yang ditetapkan di bawah Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980, Akta Kerja 1955 / Kaedah-kaedah Buruh (Sabah) (Faedah Penamatan dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008 / Kaedah-kaedah Buruh (Sarawak) (Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008 iaitu:-

- i. 10 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat kurang daripada 2 tahun;

6 What are the Rights and Roles of Workers Involved in the Retrenchment?

Workers who are retrenched are entitled to minimum termination benefits if they are covered under any of the Acts or Collective Agreements.

6.1 Employment Act 1955/Labour Ordinance (Sabah Cap. 67)/Labour Ordinance (Sarawak Cap. 76)

Generally, retrenched workers who are covered under the Employment Act or Labour Ordinance (Sabah Cap. 67)/Labour Ordinance (Sarawak Cap. 76) are entitled to claim the following statutory benefits:

6.1.1 Wages in lieu of notice

Workers whose services are terminated without sufficient notice, may claim payment of wages in lieu of notice (indemnity). The wages in lieu of notice should be paid not later than the last day the contract of service is terminated.

6.1.2 Termination benefits

The termination benefits must be paid according to the terms in the contract of service, but should not be less than the minimum rate stipulated under the Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980, Employment Act 1955/Labour Rules (Sabah) (Termination and Lay-Off Benefits) 2008/Labour Rules (Sarawak) (Termination and Lay-Off Benefits) 2008, i.e.:

- i. 10 days' wages for every year of service if the worker has been employed for less than 2 years;

- ii. 15 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat selama 2 tahun tetapi kurang daripada 5 tahun; atau
- iii. 20 hari gaji bagi setiap tahun perkhidmatan jika pekerja telah berkhidmat 5 tahun atau lebih.

dan dikira pro-rata bagi tempoh perkhidmatan yang tidak genap setahun, mengikut genap bulan yang hampir sekali.

Formula pengiraan yang ditetapkan di bawah Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980 / Kaedah-kaedah Buruh (Sabah) (Faedah Penamatan dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008 / Kaedah-kaedah Buruh (Sarawak) (Faedah Penamatan Dan Pemberhentian Kerja Sementara) 2008, iaitu :

<u>Gaji 12 bulan</u> 365 Hari	X	<u>Tempoh Perkhidmatan</u> (Bil. Tahun Berkhidmat)	X	<u>Kelayakan</u> (10/15/20 hari setahun)
----------------------------------	----------	---	----------	---

6.1.3 Pekerja berhak mendapat butir-butir bertulis tentang amaun jumlah faedah penamatan dan cara kiraan dibuat.

Faedah penamatan kerja hendaklah dibayar **selewat-lewatnya 7 hari** dari tarikh pekerja ditamatkan perkhidmatan.

6.1.4 Bayaran sebagai ganti baki cuti tahunan, sekiranya ada.

6.1.5 Pekerja-pekerja yang terlibat dengan pemberhentian boleh merujuk kepada Jabatan Tenaga Kerja yang berhampiran untuk maklumat lanjut.

6.2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

6.2.1 Jika pekerja yang terlibat dengan pemberhentian merupakan ahli kesatuan sekerja dan menandatangani Perjanjian Bersama, pekerja tersebut layak kepada perkara-perkara tersebut ;

- ii. 15 days' wages for every year of service if the worker has been employed for 2 years but less than 5 years; or
- iii. 20 days' wages for every year of service if the worker has been employed for 5 years or more.

and pro-rata for an incomplete year, calculated to the nearest month.

The formula stipulated under the Employment (Termination and Lay-Off Benefits) Regulations 1980, Employment Act 1955/Labour Rules (Sabah) (Termination and Lay-Off Benefits) 2008/Labour Rules (Sarawak) (Termination and Lay-Off Benefits) 2008 is:

<u>12 months' wages</u> 365 Days	X	<u>Period of Employment</u> (No. of in Service)	X	<u>Entitlement</u> Years 10/15/20 days per year
-------------------------------------	----------	--	----------	--

6.1.3 The workers are entitled to receive written details of the amount of termination benefits and the method of calculation used.

The termination benefits should be paid not later than 7 days from the date the service of the worker is terminated.

6.1.4 Payment in lieu of balance of annual leave, if any.

6.1.5 Workers who are involved in the retrenchment may contact the nearest Manpower Department for further information.

6.2 Industrial Relations Act 1967

6.2.1 If the workers who are involved in the retrenchment are members of a trade union and have signed the Collective Agreement, the workers are entitled to the following:

- i. Pampasan sebagaimana yang dinyatakan di dalam Perjanjian Bersama; atau
- ii. Pemulihan Kerja di bawah Seksyen 20 Akta Perhubungan Perusahaan 1967, sekiranya pekerja tidak berpuas hati dengan tindakan pemberhentian yang dilakukan oleh majikannya.

6.2.2 Pekerja-pekerja yang **tidak dilindungi** di bawah Akta Kerja 1955 atau Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) atau Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) atau Perjanjian Bersama, mereka tertakluk kepada terma dan syarat di bawah kontrak perkhidmatan atau budi bicara majikan berhubung jumlah pampasan yang akan diterima.

6.2.3 Pekerja bolehlah mendapatkan khidmat nasihat selanjutnya dari Jabatan Perhubungan Perusahaan yang berhampiran dengan tempat kerja.

6.3 Peranan Pekerja Yang Diberhentikan Kerja

Langkah-langkah yang perlu diambil oleh pekerja yang diberhentikan adalah:

- i. Lapor cadangan atau tindakan pemberhentian yang akan atau telah diambil oleh majikan mereka kepada JTK yang berdekatan.
- ii. Berdaftar dengan JTK yang berdekatan sama ada secara hadir sendiri dengan membawa bersama kad pengenalan, sijil-sijil dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan atau secara talian terus (online) di dalam portal pekerjaan JTK di alamat www.jobsmalaysia.gov.my.
- iii. Dibayar pampasan atau faedah penamatan kerja bagi mereka yang layak.
- iv. Lapor kepada JTK yang berdekatan sekiranya mereka telah memperolehi pekerjaan baru.

- i. Compensations as stipulated in the Collective Agreement; or
- ii. Reinstatement under Section 20 of the Industrial Relations Act 1967 if the workers are not satisfied with the retrenchment action carried out by their employer.

6.2.2 The amount of compensation to be paid to workers who are not covered under the Employment Act 1955 or the Labour Ordinance (Sabah Cap. 67) or Labour Ordinance (Sarawak Cap. 76) or Collective Agreements, are subject to the terms and conditions stipulated in their contract of service or at the discretion of their employers.

6.2.3 Workers may obtain further advice from the Industrial Relations Department nearest their workplace.

6.3 Roles of Retrenched Workers

The steps that need to be taken by retrenched workers are:

- i. Report retrenchment plan or action that will or has been taken by their employers to the nearest JTK.
- ii. Register with the nearest JTK either by going personally and bringing along their identity cards, certificates or other relevant documents or go on-line to JTK job portal at www.jobsmalaysia.gov.my.
- iii. Payment of compensations or termination benefits to those who are entitled.
- iv. Report to the nearest JTK if they have secured new jobs.

- v. Mendaftar untuk mendapatkan latihan kemahiran di institusi-institusi yang bersesuaian.

7 Apakah Peranan JTK Bagi Memastikan Majikan yang Mempunyai Kekosongan Jawatan Mendapatkan Pekerja yang Diberhentikan Kerja?

Langkah-langkah yang diambil oleh JTK bagi memastikan majikan yang mempunyai kekosongan jawatan mendapatkan pekerja yang diberhentikan kerja adalah:

- i. Mendaftarkan majikan yang mempunyai kekosongan jawatan dan JTK yang berkenaan akan menyediakan senarai calon pekerja untuk ditemuduga oleh majikan. Adalah menjadi **tanggungjawab majikan untuk melaporkan bilangan sebenar pekerja yang diambil bekerja oleh mereka.**
- ii. Maklumat pendaftaran pekerja akan diedarkan kepada majikan-majikan yang memohon pekerja asing. JTK tidak akan menyokong permohonan majikan yang ingin mendapatkan pekerja asing bagi jawatan yang sama dengan pekerja-pekerja yang diberhentikan.
- iii. JTK akan mempelawa majikan yang mempunyai kekosongan jawatan untuk menyertai Karnival Pekerjaan bagi mendapatkan calon-calon pekerja yang sesuai.
- iv. Promosi dan pendedahan mengenai penggunaan www.jobsmalaysia.gov.my kepada majikan dan pencari kerja. Sistem ini membolehkan majikan dan pencari kerja yang berdaftar ditemukan secara dalam talian (*on line*) tanpa dikenakan sebarang bayaran.

- v. Register to obtain skills training at suitable institutions.

7

What are the Roles of JTK in Ensuring That Employers With Vacancies Employ Workers Who Are Retrenched?

The measures taken by JTK to ensure that employers with job vacancies employed retrenched workers are :

- i. Registering employers with vacancies, and the relevant JTK will prepare a list of workers to be interviewed by employers. It is the responsibility of employers to report the actual number of workers who have been recruited by them.
- ii. Workers' registration information will be distributed to employers who apply for foreign workers. JTK will not support employers' applications for foreign workers for the same jobs as the retrenched workers.
- iii. JTK will invite employers with vacancies to participate in Job Carnivals in order to get suitable candidates.
- iv. Promotions and exposures on the use of www.jobsmalaysia.gov.my to employers and job seekers. This system matches registered employers with job seekers on-line free any charge.

Apakah Peranan JTK Dalam Membantu Pekerja yang Diberhentikan?

JTK adalah bertanggungjawab untuk;

- i. Membantu pekerja mendapatkan hak mereka mengikut peruntukan undang-undang.
- ii. Mendaftarkan pekerja-pekerja yang diberhentikan dan membantu mereka mendapatkan pekerjaan lain.
- iii. Mengenalpasti majikan-majikan yang mempunyai kekosongan jawatan dan membantu majikan menempatkan pekerja-pekerja yang diberhentikan.
- iv. Melaporkan kepada Kementerian Dalam Negeri maklumat majikan yang memberhentikan pekerja untuk mengelakkan sebarang kelulusan permohonan menggajikan pekerja asing diberi kepada majikan yang terlibat.
- v. Memastikan majikan mengambil semula pekerja yang diberhentikan apabila wujud kekosongan jawatan di dalam syarikat tersebut.

What are The Roles of JTK in Helping Retrenched Workers?

JTK is responsible for:

- i. Assisting workers to uphold their rights according to the law.
- ii. Registering retrenched workers and helping them to secure alternative jobs.
- iii. Identifying employers with vacancies and helping them to place the retrenched workers.
- iv. Reporting employers which have retrenched their workers to the Ministry of Home Affairs to prevent the approval of their applications to recruit foreign workers.
- v. Ensuring that employers reemploy the retrenched workers when vacancies become available in their companies.