

USUL MENTERI EKONOMI
KERTAS PUTIH CADANGAN DASAR GAJI PROGRESIF

Bismillahirrahmanirrahim.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Salam Sejahtera dan Salam Malaysia MADANI.

USUL

Tuan Yang di-Pertua,

Dengan penuh takzim, saya berdiri di dalam Dewan yang mulia ini untuk mengemukakan usul seperti yang berikut:

"Bahawa Dewan ini memahami akan perlunya satu dasar untuk mereformasi pasaran kerja melalui Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif agar golongan pekerja mendapat gaji yang lebih tinggi seiring dengan peningkatan produktiviti.

Bahawa Dewan ini mendukung aspirasi Kerajaan untuk menstruktur ekonomi ke arah Malaysia sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi dengan memperkenalkan dasar gaji yang dijangka berupaya mengurangkan ketidaksamarataan pendapatan, meningkatkan produktiviti pekerja dan daya saing syarikat.

Bahawa Dewan ini menyokong usaha pelaksanaan Dasar Gaji Progresif yang akan dimulakan dengan projek rintis bagi menentukan keberkesanan dan ketersediaan sebelum pelaksanaan Dasar Gaji Progresif dibuat secara menyeluruh.

Bahawa Dewan ini menyeru semua pihak berkepentingan untuk bersama-sama memikul tanggungjawab dalam menjayakan usaha ini sejajar dengan pendekatan kolektif dengan semua pihak termasuk Kerajaan, majikan dan pekerja.

Bahawa Dewan ini meluluskan Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif supaya menjadi hala tuju reformasi pasaran kerja negara seperti yang dinyatakan dalam Kertas Perintah 69 Tahun 2023 iaitu Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif yang telah dibentangkan di Dewan Rakyat pada hari ini Khamis, 30 November 2023."

Dengan izin Tuan Yang di-Pertua, saya membentangkan Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif untuk dibahaskan oleh Ahli-ahli Yang Berhormat di Dewan yang mulia ini.

Tuan Yang di-Pertua,

MUKADIMAH

1. Seperti kita semua sedia maklum, negara sedang berhadapan dengan cabaran ekonomi global yang tidak menentu di mana Tabung Kewangan Antarabangsa (IMF) mengunjurkan prospek pertumbuhan ekonomi dunia berkembang perlahan sebanyak 3%

sahaja pada tahun 2023 dan dijangka akan lebih rendah pada tahun 2024 iaitu 2.9%. Perdagangan dunia pula diunjurkan berkembang sebanyak 0.9% pada tahun 2023, namun dijangka kembali pulih kepada 3.1% pada tahun 2024.

2. Malaysia turut mengalami cabaran struktur ekonomi domestik termasuk kesenjangan pembangunan dan pendapatan, ruang fiskal terhad, peralihan struktur ekonomi yang perlahan dan terperangkap di tahap pendapatan pertengahan (*middle-income trap*). Selain itu, struktur ekonomi negara turut dibelenggu dengan masalah pasaran buruh. Antara isu pasaran buruh adalah produktiviti dan gaji pekerja yang rendah, ketidakpadanan kemahiran (*skills mismatch*), kebolehpasaran graduan dan kebergantungan kepada pekerja asing. Cabaran ini perlu diatasi segera dalam usaha mencapai sebuah negara berpendapatan tinggi dan meningkatkan kualiti hidup rakyat selaras dengan aspirasi Ekonomi MADANI.
3. Kerajaan komited untuk memastikan pertumbuhan ekonomi dapat dicapai seperti yang disasarkan dan optimis langkah-langkah yang diambil akan mengimbangi kesan kelembapan ekonomi global. Dalam tempoh Rancangan Malaysia Kedua Belas (RMKe-12), ekonomi Malaysia dijangka berkembang antara 5% hingga 5.5% mengambil kira cabaran global dan domestik.
4. Selaras dengan agenda untuk menstruktur semula ekonomi, Kerajaan telah mengetengahkan 17 Anjakan Besar seperti yang digariskan dalam Kajian Separuh Penggal Rancangan Malaysia Kedua Belas (KSP RMKe-12) dengan menumpukan usaha ke arah pembangunan industri dengan pertumbuhan dan nilai tinggi (*High*

Growth High Value – HGHV) serta memberi fokus kepada ketersediaan bakat masa hadapan. Pelan Hala Tuju Peralihan Tenaga (NETR) dan Pelan Induk Perindustrian Baharu 2030 (NIMP 2030) telah diperkenalkan untuk memacu pertumbuhan baharu negara dan menawarkan lebih banyak peluang pekerjaan berkemahiran dan berpendapatan tinggi. Selain daripada itu, Kerajaan juga merancang untuk membangunkan 'Zon Ekonomi Khas' di antara Singapura dan Malaysia yang juga bertujuan untuk mewujudkan peluang pekerjaan bernilai tinggi dan memberi manfaat kepada rakyat Malaysia.

5. Kertas Putih yang dibentangkan ini bertujuan untuk menerangkan tentang isu gaji di Malaysia dan pengenalan Dasar Gaji Progresif sebagai sebahagian daripada usaha Kerajaan untuk mengatasi masalah struktur pasaran buruh melalui reformasi gaji. Dokumen ini merangkumi enam bab yang mengandungi latar belakang dasar gaji, isu dan cabaran serta reformasi gaji yang telah dilaksanakan di Malaysia. Ia juga merangkumi cadangan model gaji progresif, strategi pelaksanaan, jangkaan impak serta struktur tadbir urus dan garis masa pelaksanaan.
6. Kertas Putih ini disediakan dengan mengambil kira input berdasarkan sesi libat urus dengan pelbagai pihak berkepentingan, merangkumi pelbagai kementerian dan agensi, persatuan majikan dan kesatuan sekerja. Kebanyakan pihak memberi maklum balas positif terhadap cadangan model pelaksanaan Dasar Gaji Progresif bagi meningkatkan gaji pekerja.

ISU GAJI RENDAH

Tuan Yang di-Pertua,

7. Masalah gaji rendah merupakan isu utama yang dihadapi oleh pekerja di negara kita. Berdasarkan Laporan Statistik Upah Pekerja (Sektor Formal) Suku Pertama Tahun 2023, 73.3% daripada 6.54 juta pekerja formal menerima gaji kurang daripada RM5,000 sebulan. Hampir 56% pekerja menerima gaji di bawah gaji kehidupan wajar (RM3,047 sebulan), manakala 47% menerima gaji di bawah Pendapatan Garis Kemiskinan (RM2,589 sebulan berdasarkan Pendapatan Garis Kemiskinan 2022). Di samping itu, lebih daripada 10% pekerja formal di negara ini menerima gaji di bawah kadar gaji minimum (RM1,500 sebulan).
8. Laporan Gaji dan Upah Tahun 2022 menunjukkan trend pertumbuhan gaji keseluruhan pekerja di Malaysia yang kurang memberangsangkan, dengan kadar pertumbuhan purata gaji penengah bulanan dari tahun 2011 sehingga tahun 2022 hanya mencatatkan 4.1%. Berdasarkan Laporan Statistik Siswazah 2022, gaji penengah graduan yang baharu memasuki pasaran buruh berkurang daripada RM2,066 sebulan pada tahun 2019 kepada RM1,624 pada tahun 2022.
9. Berdasarkan laporan Bank Dunia, kadar pertumbuhan gaji pekerja dengan kelulusan tertiar di Malaysia dalam kalangan kumpulan berumur 20 hingga 29 tahun menunjukkan pertumbuhan yang perlahan berbanding kategori umur 30 tahun dan ke atas. Kadar

pertumbuhan gaji bagi pekerja dalam kategori umur 20 hingga 29 tahun juga tidak jauh berbeza sama ada mempunyai kelulusan tertiar atau tidak. Pertumbuhan gaji yang perlahan ini memberi isyarat bahawa kelulusan pendidikan pada peringkat tertiar tidak menjamin gaji yang lebih tinggi (*wage premium*) daripada mereka yang memiliki pendidikan pada peringkat rendah dan menengah.

KESAN GAJI RENDAH

10. Gaji yang rendah telah memberi kesan serius terhadap kehidupan pekerja di negara ini, dengan sebahagian besar gaji digunakan bagi menampung perbelanjaan asas dan tidak berpeluang untuk membuat sebarang simpanan. Bank Dunia melaporkan bahawa Malaysia merupakan antara negara yang mempunyai kadar simpanan isi rumah yang paling rendah di dunia. Hampir separuh daripada jumlah pekerja di negara ini tidak mempunyai daya tahan kewangan, terutama pekerja dalam kalangan belia.
11. Sehingga bulan Mac 2023, sebanyak 70.5% daripada 7.2 juta pencarum Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) yang terdiri daripada pekerja sektor formal yang berumur antara 18 hingga 55 tahun tidak mencapai nilai ambang simpanan asas KWSP, iaitu sebanyak RM240,000. Selain itu, simpanan penengah bagi ahli KWSP adalah sebanyak RM890 sahaja.

12. Gaji yang rendah menyebabkan kesenjangan antara golongan berpendapatan tinggi dan rendah. Pekali Gini yang kekal berada pada tahap sekitar 0.400 menunjukkan jurang yang masih besar, menandakan kesukaran bagi rakyat untuk mencapai tahap mobiliti sosial yang lebih baik. Kesannya tidak hanya terbatas kepada aspek ekonomi, tetapi juga mendatangkan masalah sosial dalam kalangan masyarakat. Keadaan ini memerlukan tindakan segera dan terarah untuk memastikan kestabilan ekonomi dan kesejahteraan rakyat.

INISIATIF KERAJAAN BERKAITAN GAJI

13. Dalam menangani isu gaji, Kerajaan telah memperkenalkan beberapa langkah proaktif, termasuk penguatkuasaan perundangan berkaitan gaji dan upah. Pengenalan Perintah Gaji Minimum (PGM) sejak tahun 2012 telah berjaya meningkatkan gaji pekerja dalam kategori terendah dan memastikan golongan pekerja dapat menampung keperluan asas diri dan keluarga.
14. Kerajaan juga telah menggalakkan industri untuk menerima pakai Sistem Upah yang Dikaitkan dengan Produktiviti (PLWS) bagi menambah baik hubung kait antara upah dan produktiviti pekerja. Hubung kait yang rapat antara upah dan produktiviti memberi insentif kepada pekerja untuk meningkatkan kemahiran dan produktiviti yang seterusnya meningkatkan upah yang diterima.

KEPERLUAN REFORMASI GAJI

15. Kejayaan usaha Kerajaan bagi menangani isu gaji sehingga kini masih terhad. Dasar sedia ada iaitu penetapan gaji minimum dan sistem sukarela tanpa campur tangan Kerajaan seperti PLWS belum berjaya meningkatkan tahap gaji pekerja sepenuhnya malah telah menyebabkan kesan sampingan negatif kepada sebahagian kategori pekerja.
16. Penetapan gaji minimum walaupun telah berjaya menaikkan lantai gaji permulaan, namun ia juga telah menyebabkan berlakunya *wage compression*, atau herotan gaji. Ini membawa maksud gaji pekerja tidak berkemahiran telah naik, tetapi gaji pekerja berkemahiran dan separuh kemahiran, terutamanya bagi golongan muda dan pertengahan umur, menjadi semakin rendah atau tidak meningkat.
17. Walaupun PLWS telah dilaksanakan lebih sedekad, ia kurang berkesan untuk menaikkan gaji pekerja. Sehingga November 2023, sebanyak 97,799 atau 7.9% majikan telah melaksanakan PLWS melibatkan 5.96 juta pekerja. Penyertaan yang rendah ini adalah disebabkan PLWS dilaksanakan secara sukarela tanpa sebarang campur tangan kerajaan.

MODEL DASAR GAJI PROGRESIF

18. Dasar Gaji Progresif diperkenalkan untuk mereformasi struktur gaji pekerja Malaysia dan sebagai pelengkap kepada dasar sedia ada, iaitu Dasar Gaji Minimum dan PLWS.

19. Model Dasar Gaji Progresif yang akan diperkenalkan ini melibatkan peningkatan gaji secara progresif, seiring dengan peningkatan produktiviti pekerja. Dasar ini akan memberi manfaat bukan sahaja menerusi peningkatan kemahiran pekerja, malahan majikan juga akan memperoleh faedah melalui peningkatan produktiviti, kesetiaan pekerja dan daya saing syarikat.
20. Hasrat utama Kerajaan ialah untuk mewujudkan pasaran bakat yang lebih rancak, iaitu memastikan majikan menawarkan gaji berdasarkan penetapan gaji progresif mengikut sektor untuk menarik minat bakat yang diperlukan dalam perniagaan mereka. Selain itu, majikan akan dinilai dan diberi penarafan untuk membolehkan syarikat bersaing antara satu sama lain bagi mewujudkan budaya penetapan gaji yang lebih baik dan menarik bakat yang berkualiti.
21. Dasar Gaji Progresif akan mempunyai tiga ciri asas, iaitu pelaksanaan secara **sukarela**, **berteraskan insentif** dan **terkait dengan produktiviti**.
22. **Pertama**, pelaksanaan Dasar Gaji Progresif adalah bersifat **sukarela** tanpa undang-undang baharu untuk memastikan ketersediaan dan kemampuan majikan untuk menerima pakai model gaji progresif. Ini akan memberi ruang yang mencukupi kepada syarikat untuk bersiap sedia dan melakukan penyesuaian tanpa tekanan kos yang terlalu besar, terutamanya dalam kalangan perusahaan mikro, kecil dan sederhana (PMKS) yang membentuk 97% daripada majikan di negara ini.

23. **Kedua**, penyertaan secara sukarela ini akan disokong oleh Kerajaan melalui **bantuan insentif tunai** untuk membantu majikan membiayai sebahagian kos untuk menyertai Dasar Gaji Progresif. Insentif ini diberikan kepada syarikat yang memenuhi syarat dan kriteria untuk tempoh satu tahun bagi membolehkan syarikat menyesuaikan pelan perniagaan. Pemberian insentif ini akan dikaji setiap tahun berdasarkan kedudukan fiskal Kerajaan.

24. **Ketiga**, kenaikan gaji yang **terkait dengan produktiviti** menekankan kesaksamaan di antara majikan dan pekerja, melalui konsep timbal balik peningkatan produktiviti dan kenaikan gaji. Konsep ini bertujuan untuk menangani kebimbangan utama pihak majikan, iaitu kenaikan gaji perlu seiring dengan peningkatan tahap kemahiran dan produktiviti pekerja.

25. Syarikat yang menyertai Dasar Gaji Progresif perlu menghantar pekerja untuk menghadiri latihan dan peningkatan kemahiran yang diiktiraf Kerajaan untuk meningkatkan produktiviti pekerja. Pihak pekerja pula perlu mematuhi syarat-syarat latihan dan penambahbaikan kemahiran yang akan diterjemahkan kepada tenaga kerja yang lebih bermutu dan produktiviti yang lebih tinggi setimpal dengan kenaikan gaji yang diterima.

26. Hasil sesi libat urus yang dilaksanakan mendapati majoriti daripada majikan terpilih bersedia untuk menyertai Dasar Gaji Progresif, sekiranya ia bersifat sukarela dan memberikan ruang untuk meneliti terlebih dahulu kemampuan dan prestasi kewangan syarikat. Majikan juga menyokong cadangan pemberian insentif tunai untuk mengimbangi kos buruh yang akan meningkat.
27. Survei terhadap 2,038 pekerja mendapati sebanyak 60% menyokong pelaksanaan Dasar Gaji Progresif, dengan pandangan bahawa dasar ini dijangka berupaya untuk meningkatkan gaji pekerja secara sistematik. Golongan pekerja juga bersedia untuk meningkatkan kemahiran dan produktiviti untuk menerima kenaikan gaji.

MEKANISME DASAR GAJI PROGRESIF

28. Mekanisme Dasar Gaji Progresif yang dibangunkan meliputi tiga kriteria utama, iaitu **syarat penyertaan, cadangan kenaikan gaji tahunan dan insentif mengikut kadar dan kumpulan pekerja**. Syarikat yang menyertai dasar ini hendaklah memenuhi semua syarat yang ditetapkan untuk melayakkan penerimaan insentif tunai.
29. **Syarat penyertaan** untuk majikan mendaftar sebagai 'Majikan Gaji Progresif' dirangka dengan memberi tumpuan kepada syarikat tempatan, terutama dalam kalangan PMKS. Ini memandangkan majoriti pekerja yang menerima gaji yang rendah merupakan pekerja PMKS. Selain daripada itu, pekerja yang layak untuk didaftarkan haruslah menerima gaji bulanan tidak melebihi had gaji yang akan dicadangkan oleh Jawatankuasa Pelaksanaan Dasar

Gaji Progresif. Pada tahun pertama pelaksanaan, cadangan had gaji ditetapkan untuk pekerja yang menerima gaji bulanan di bawah RM5,000 dan tidak kurang daripada gaji minimum. Cadangan ini mengambil kira jumlah pekerja yang menerima gaji bulanan di dalam lingkungan RM1,500 dan RM4,999 merangkumi 66.6% atau seramai empat juta pekerja. Had gaji yang ditetapkan ini mampu memberi liputan yang cukup luas untuk pekerja swasta menerima manfaat daripada inisiatif ini.

30. **Panduan kenaikan gaji tahunan** Dasar Gaji Progresif akan dicadangkan oleh Jawatankuasa Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif mengikut sektor ekonomi dan kategori pekerjaan dalam Piawaian Pengelasan Pekerjaan Malaysia (MASCO). Panduan ini akan meliputi cadangan penentuan gaji berdasarkan gaji pokok dan kenaikan gaji bagi setiap kategori pekerjaan.
31. **Insentif berbentuk tunai akan disediakan mengikut kadar dan kumpulan pekerja** pada peringkat permulaan (*entry-level*) dan peringkat bukan permulaan (*non-entry level*). Bagi kumpulan peringkat permulaan, syarikat layak menerima kadar insentif pada nilai tetap sehingga maksimum RM200 sebulan selama 12 bulan, sekiranya syarikat membayar gaji pada kadar yang sama atau melebihi cadangan panduan kenaikan gaji tahunan. Bagi kumpulan pekerja bukan peringkat permulaan, syarikat layak menerima kadar insentif pada nilai tetap sehingga maksimum RM300 sebulan selama 12 bulan sekiranya syarikat memberi kadar kenaikan gaji tahunan berdasarkan panduan kenaikan gaji tahunan.

32. Peruntukan dana untuk pelaksanaan inisiatif di bawah Dasar Gaji Progresif akan disediakan oleh Kerajaan mengambil kira kemampuan kewangan Kerajaan. Insentif akan disalurkan berasaskan *first come, first served*, dengan mekanisme pembayaran akan diperhalusi untuk tidak membebankan syarikat bersaiz kecil, terutama PMKS.
33. Prestasi 'Majikan Gaji Progresif' akan dinilai melalui sistem penarafan bintang, berdasarkan dua komponen, iaitu komponen asas dan komponen bonus. Tujuan sistem penilaian majikan adalah untuk membolehkan syarikat bersaing antara satu sama lain dari segi prestasi kenaikan gaji bagi mewujudkan budaya penetapan gaji yang lebih baik. Penarafan bintang akan dikendalikan oleh agensi yang mempunyai kredibiliti supaya keputusan penarafan bintang dapat menjadi rujukan yang diterima oleh semua pihak.

JANGKAAN IMPAK PELAKSANAAN

34. Dengan andaian pemberian insentif daripada Kerajaan sebanyak RM2 bilion, Dasar Gaji Progresif dijangka memberi manfaat kepada 1.05 juta pekerja, dengan tambahan nilai keluaran dalam negeri kasar (KDNK) benar sebanyak RM3.3 bilion. Ia juga akan memberi tambahan kepada caruman KWSP sebanyak RM0.79 bilion, tambahan hasil cukai pendapatan sebanyak RM1.8 bilion dengan tambahan 37,529 orang pembayar cukai pendapatan baharu pada tahun pertama pelaksanaan.

35. Kenaikan gaji dijangka meningkatkan kuasa beli pekerja yang akan memberikan kesan pengganda kepada penggunaan dan pelaburan swasta. Kenaikan gaji pekerja juga akan memberi kesan positif dari segi peningkatan produktiviti dan pengurangan kadar pengangguran, di samping menambah baik bahagian pampasan pekerja kepada KDNK. Walaupun dasar ini akan meningkatkan kadar inflasi akibat peningkatan permintaan pengguna dan kuasa beli, kesan positif pertumbuhan ekonomi dilihat akan mengimbangi peningkatan kadar inflasi dalam jangka masa panjang.

STRUKTUR TADBIR URUS DAN GARIS MASA

36. Komitmen *tripartite* antara Kerajaan, majikan dan pekerja akan menjadi kunci kejayaan pelaksanaan Dasar Gaji Progresif. Struktur tadbir urus yang mantap dan berkesan merentasi kementerian dan agensi akan diwujudkan melalui penubuhan beberapa jawatankuasa, iaitu Jawatankuasa Khas Kabinet, Jawatankuasa Eksekutif dan Jawatankuasa Kerja Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif.
37. Jawatankuasa Khas Kabinet sebagai jawatankuasa utama dalam tadbir urus Dasar Gaji Progresif berfungsi untuk menetapkan hala tuju dan strategi serta memantau status pelaksanaan. Jawatankuasa ini juga bertanggungjawab untuk membuat intervensi yang bersesuaian berdasarkan isu dan permasalahan yang timbul dan memperaku cadangan panduan kenaikan gaji tahunan sebelum dikemukakan untuk persetujuan Jemaah Menteri.

38. Jawatankuasa Eksekutif pula bertanggungjawab untuk memastikan pelaksanaan setiap program di bawah Jawatankuasa Kerja adalah selaras dengan hala tuju dan strategi yang ditetapkan Jawatankuasa Khas Kabinet. Jawatankuasa ini juga bertanggungjawab untuk menyelaraskan pelaksanaan dasar, mengenal pasti dan mengemukakan cadangan intervensi bagi isu yang timbul, menyemak cadangan panduan kenaikan gaji tahunan dan melaksana pengurusan risiko. Kementerian Ekonomi dan Kementerian Sumber Manusia akan memainkan peranan penting dalam mengurus setia kedua-dua jawatankuasa tersebut.
39. Empat Jawatankuasa Kerja akan dibentuk, iaitu pembangunan dasar, pembangunan sistem, peningkatan kemahiran dan panduan kenaikan gaji tahunan. Jawatankuasa Kerja akan memulakan gerak kerja pada bulan Disember ini untuk memperincikan mekanisme pelaksanaan Dasar Gaji Progresif. Gerak kerja ini termasuk menyediakan garis panduan bagi majikan dan pekerja, membangunkan sistem pendaftaran, pemilihan dan pemantauan syarikat, membangunkan modul latihan dan peningkatan kemahiran, serta menyediakan garis panduan kenaikan gaji tahunan.
40. Pelaksanaan Dasar Gaji Progresif akan dimulakan dengan projek rintis pada bulan Jun 2024 melibatkan 1,000 syarikat. Pemilihan syarikat akan melalui proses yang menekankan sokongan dasar, tahap keperluan sektor dan kesaksamaan. Penilaian impak akan dibuat terhadap keberkesanan projek rintis dan ketersediaan dasar sebelum Dasar Gaji Progresif dilaksanakan secara menyeluruh.

PENUTUP

41. Sebelum saya mengakhiri, saya ingin menyampaikan penghargaan setinggi-tingginya kepada semua ahli parlimen daripada kedua-dua belah pihak yang sedia untuk bekerjasama dalam menangani isu ini. Semangat kerjasama ini adalah dituntut bagi memastikan usaha ke arah pembangunan negara dapat dilaksanakan.
42. Tuan Yang di-Pertua, demi negara dan rakyat, reformasi ini perlu dilaksanakan dengan segera untuk mencapai sasaran meningkatkan gaji pekerja. Keputusan ini perlu diambil sekarang demi membina masa depan yang lebih baik dan saya yakin, hasil usaha bersama kita akan membawa Malaysia ke tahap negara berpendapatan tinggi. Saya berharap agar semua pihak berkepentingan (*stakeholders*) termasuk pelbagai agensi kerajaan, pihak majikan dan warga pekerja akan memberi sokongan padu terhadap inisiatif ini melalui pendekatan keseluruhan negara (*whole of nation*).
43. Saya sekali lagi memohon Ahli Dewan yang mulia ini untuk memberikan pertimbangan sewajarnya dan sama-sama meluluskan Kertas Putih Cadangan Dasar Gaji Progresif. Inisiatif ini sangat penting dilaksanakan demi menjaga kebajikan rakyat yang terpaksa mengharungi cabaran getir akibat peningkatan kos sara hidup di samping menangani isu kelemahan struktur ekonomi yang sekian lama dihadapi. Tuan Yang di-Pertua, saya mohon mencadangkan.

Wabillahi taufik wal hidayah, wassalam.