

SESI LATIHAN UNTUK 'LABOUR INSPECTOR'

ANJURAN BERSAMA

MY VOICE DAN JABATAN TENAGA KERJA SABAH (JTK SABAH)

2024

Nota Latihan

KANDUNGAN

HARI PERTAMA	4
1.1 PENGENALAN KURSUS	4
1.1.1 Modul latihan	4
1.2 MODUL 1 PENGENALAN KEPADA DEKLARASI DAN KONVENSYEN ILO	4
1.2.1 PENGENALAN:	4
1.2.2 OBJEKTIF:	4
1.2.3 PENGENALAN KEPADA ILO:	5
1.2.4 GAMBARAN KESELURUHAN KONVENSYEN UTAMA:	8
1.2.5 PERANAN DAN MANDAT UNDANG-UNDANG PEMERIKSA BURUH DI MALAYSIA:	18
1.2.6 KESIMPULAN	20
1.3 MODUL 2 PERUNDANGAN UTAMA MENGENAI BURUH DI MALAYSIA	20
1.3.1 PENDAHULUAN:	20
1.3.2 OBJEKTIF:	21
1.3.3 ORDINAN BURUH SABAH (BAB 67):	21
1.3.4 AKTA STANDARD MINIMUM PERUMAHAN, PENGINAPAN DAN KEMUDAHAN PEKERJA (PINDAAN) 2019:	23
1.3.5 AKTA AGENSI PEKERJAAN SWASTA 1981:	24
1.3.6 PERINTAH GAJI MINIMUM 2022:	26
1.3.7 KESIMPULAN	27
1.4 SESI REFLEKSI HARI PERTAMA (30 MINIT)	28
2 HARI KEDUA	29
2.1 RINGKASAN HARI PERTAMA: KUIZ BERKUMPULAN (30 MINIT)	29
2.2 MODUL 3 PENGENALAN KEPADA BURUH PAKSA	29
2.2.1 PENGENALAN:	29
2.2.2 OBJEKTIF:	30
2.2.3 APAKAH BURUH PAKSA?	30

2.2.4	FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN PEKERJA ASING MUDAH TERDEDAH KEPADA EKSPLOITASI.....	32
2.2.5	11 INDIKATOR BURUH PAKSA ILO.....	33
2.2.6	ISU BURUH PAKSA DI MALAYSIA	35
2.2.7	CABARAN DALAM MENGENAL PASTI BURUH PAKSA SEMASA PEMERIKSAAN (AKTIVITI/PERBINCANGAN KUMPULAN)	37
2.2.8	KAJIAN KES: MENGENAL PASTI POTENSI KES BURUH PAKSA (RUJUK LAMPIRAN 18 DAN LAMPIRAN 19)	42
2.2.9	KESIMPULAN.....	43
2.3	MODUL 4 DISKRIMINASI, KEGANASAN DAN GANGGUAN BERASASKAN GENDER (GDVH) DI TEMPAT KERJA	44
2.3.1	PENGENALAN:.....	44
2.3.2	OBJEKTIF:	44
2.3.3	ISU DISKRIMINASI, KEGANASAN DAN GANGGUAN BERASASKAN GENDER (GDVH) DI TEMPAT KERJA	44
2.3.4	CABARAN DALAM MENGENAL PASTI GDVH SEMASA PEMERIKSAAN:.....	51
2.3.5	KAJIAN KES: MENGENALPASTI KES POTENSI GDVH SEMASA PEMERIKSAAN (RUJUK LAMPIRAN 21).....	53
2.3.6	KESIMPULAN.....	56
2.4	REFLEKSI HARI KEDUA (30 MINIT)	56
3	HARI KETIGA.....	57
3.1	KAJIAN KES AKTIVITI KUMPULAN & PERBINCANGAN MODUL (MODUL 3-5) (1 jam 20 minit)	57
4	SENARAI LAMPIRAN	59
5	RUJUKAN UTAMA	60

HARI PERTAMA

1.1 PENGENALAN KURSUS

MY Voice telah memperuntukkan dana untuk menyediakan kursus latihan dan pembangunan kapasiti untuk 'Labour Inspector' selari dengan objektif projek untuk mengurangkan buruk paksa dan buruh kanak-kanak di Malaysia. Selepas perbincangan Bersama dengan pihak KSM dan JTK Sabah, kursus ini telah dicadangkan dengan sasaran peserta dalam kalangan pemeriksa buruh di JTK Sabah.

1.1.1 MODUL LATIHAN

Lima (5) modul latihan telah dibangunkan bagi latihan ini seperti di bawah:

Modul 1: Pengenalan kepada Deklarasi dan Konvensyen ILO (2 jam dan 50 minit)

Modul 2: Gambaran keseluruhan undang-undang utama terpilih mengenai buruh (3 jam)

Modul 3: Pengenalan kepada Buruh Paksa (3 jam)

Modul 4: Diskriminasi Berasaskan Jantina, Kekerasan dan Gangguan (GBDVH) (3 jam 10 minit)

Modul 5: Perlindungan Kanak-kanak dan Pencegahan Buruh Kanak-kanak (Child Protection and Child Labour Prevention)

1.2 MODUL 1 PENGENALAN KEPADA DEKLARASI DAN KONVENSYEN ILO

1.2.1 PENGENALAN:

Modul ini memberikan gambaran menyeluruh mengenai Deklarasi dan Konvensyen ILO, menunjukkan kepentingan mereka dalam mempromosikan hak dan prinsip buruh asas di seluruh dunia. Ia juga menekankan peranan pemeriksa buruh dalam menguatkuasakan piawaian ini untuk memastikan keadaan kerja yang baik (*decent work*) dan adil.

1.2.2 OBJEKTIF:

- i. Untuk memberi pemahaman yang komprehensif mengenai Deklarasi dan Konvensyen ILO, menekankan kepentingan mereka dalam mempromosikan hak dan prinsip buruh asas di seluruh dunia.

- ii. Untuk menyerlahkan peranan pemeriksa buruh dalam menguatkuasakan piawaian ini untuk memastikan keadaan kerja yang baik (*decent work*) dan adil.

1.2.3 PENGENALAN KEPADA ILO:

1.2.3.1 Sejarah ringkas dan mandat:

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) ditubuhkan pada tahun 1919 sebagai agensi khusus Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu. Mandatnya adalah untuk mempromosikan keadilan sosial dan hak asasi manusia dan buruh yang diiktiraf di peringkat antarabangsa. ILO membangun dan menyelia piawaian buruh antarabangsa, menyediakan bantuan teknikal dan penyelidikan, dan memupuk dialog sosial di kalangan kerajaan, majikan, dan pekerja.

1.2.3.2 Gambaran keseluruhan peranan ILO:

ILO menetapkan piawaian buruh antarabangsa melalui penggunaan konvensyen dan protokol. Piawaian ini merangkumi pelbagai isu berkaitan buruh, termasuk pekerjaan, perlindungan sosial, hak pekerja, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan lain-lain. Piawaian ILO berfungsi sebagai rangka kerja untuk undang-undang dan dasar buruh kebangsaan, yang bertujuan untuk memastikan kerja yang baik (*decent work*) dan layanan yang adil untuk semua pekerja di seluruh dunia. Konvensyen dan Protokol yang telah diratifikasi oleh Malaysia adalah seperti di **Lampiran 1**.

1.2.3.3 Apakah piawaian buruh antarabangsa?

Piawaian buruh antarabangsa adalah titik rujukan sejagat yang menandakan tahap pencapaian dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Mereka meletakkan prinsip asas, menyatakan hak dan tanggungjawab majikan dan pekerja, mewujudkan objektif dasar, menggariskan bidang tindakan, atau memberi panduan mengenai tatacara dan prosedur penggunaan. Piawaian buruh antarabangsa direka untuk menggalakkan *decent work* (kerja yang baik) untuk pekerja dari semua negara. Mereka mengambil pelbagai bentuk undang-undang sama ada:

Konvensyen atau Protokol: perjanjian antarabangsa yang mengikat secara sah yang diratifikasikan oleh negara anggota, meletakkan prinsip-prinsip asas yang akan digunakan oleh semua negara-negara yang meratifikasi, atau

Rekomendasi: tidak mengikat, tetapi garis panduan yang berwibawa yang tidak perlu diratifikasikan dan terpakai apabila diterima pakai di Persidangan Buruh Antarabangsa.

Konvensyen menetapkan piawaian minimum yang tertakluk kepada rundingan yang menyeluruh dan perjanjian yang terhasil antara kerajaan, organisasi majikan dan pekerja dari

negara anggota ILO. Rekomendasi memberikan panduan yang lebih khusus untuk undang-undang dan amalan kebangsaan, serta untuk advokasi antarabangsa. Biasanya, Rekomendasi mengiringi dan menambah Konvensyen tetapi ia juga boleh menjadi autonomi, iaitu tidak dikaitkan dengan mana-mana Konvensyen tertentu.

Dalam dunia hari ini, peranan piawaian buruh antarabangsa adalah untuk memberi panduan yang berwibawa mengenai perkara berkaitan pekerjaan agar kerja dapat berfungsi sebagai alat untuk membawa individu keluar daripada kemiskinan di samping menyediakan ruang ekonomi untuk membuat penyesuaian yang munasabah untuk meningkatkan tahap produktiviti dan pendapatan. Sehingga kini, terdapat 76 Konvensyen Buruh Antarabangsa, 5 Protokol dan 79 Rekomendasi yang dianggap terkini.

1.2.3.4 Bagaimanakah piawaian buruh antarabangsa dibangunkan?

Piawaian buruh antarabangsa disediakan oleh wakil kerajaan, majikan dan pekerja dan diterima pakai pada Persidangan Buruh Antarabangsa tahunan.

- Sebagai langkah pertama, Badan Pentadbir (Governing Body) bersetuju untuk meletakkan isu dalam agenda Persidangan Buruh Antarabangsa yang akan datang.
- Pejabat Buruh Antarabangsa akan menyediakan laporan yang menganalisa undang-undang dan amalan negara anggota berkaitan dengan isu yang dibangkitkan.
- Laporan ini disampaikan kepada negara anggota dan kepada organisasi pekerja dan majikan untuk diulas dan kemudian dikemukakan kepada Persidangan Buruh Antarabangsa untuk perbincangan pertama.
- Laporan kedua kemudiannya disediakan oleh pejabat ILO dengan draf instrumen, yang turut dihantar untuk diulas dan dikemukakan untuk perbincangan pada sesi Persidangan yang seterusnya, di mana draf instrumen tersebut dibincangkan, dipinda sebagaimana perlu dan dicadangkan untuk diterima pakai. Prosedur "perbincangan berganda" ini memberikan peserta Persidangan masa yang mencukupi untuk memeriksa draf instrumen dan membuat komen mengenainya.
- Majoriti dua pertiga undi diperlukan untuk standard yang akan diterima pakai.

1.2.3.5 Bagaimanakah piawaian buruh antarabangsa digunakan?

Sebaik sahaja piawaian diterima pakai di Persidangan Buruh Antarabangsa, negara anggota dikehendaki di bawah Perlembagaan ILO untuk mengemukakannya kepada badan perundangan mereka untuk maklumat dan pertimbangan. Dalam kes Konvensyen, ini bermakna pertimbangan dengan tujuan untuk diterima pakai dalam undang-undang dan amalan negara dan pengesahan mereka.

Pemakaian piawaian buruh antarabangsa biasanya dilakukan melalui dialog dan rundingan berterusan, dan prosedur disediakan untuk memastikan permohonan mereka di tempat yang betul. Sistem penyeliaan yang komprehensif membantu negara-negara melaksanakan Konvensyen yang telah mereka ratifikasi dan Rekomendasi yang telah mereka terima pakai. Melalui sistem penyeliaan ini, ILO membantu ahli-ahlinya untuk menterjemahkan piawaian ke dalam dasar dan tindakan yang jelas. Piawaian yang ditetapkan dalam pelbagai Konvensyen dan Rekomendasi telah dimasukkan ke dalam undang-undang dan amalan majoriti negara anggota ILO.

1.2.3.6 Apakah ratifikasi?

Ratifikasi adalah penerimaan rasmi konvensyen atau perjanjian antarabangsa oleh sesebuah kerajaan. Ia adalah tindakan berdaulat dan sukarela sesebuah negara. Apabila sesebuah kerajaan meratifikasi Konvensyen, ia terikat secara sah oleh kandungannya. Selepas Konvensyen diratifikasi, ia biasanya berkuatkuasa satu tahun selepas tarikh pengesahan. Ini bermakna negara yang meratifikasi mesti mengambil langkah-langkah yang perlu untuk menerapkan Konvensyen dalam undang-undang negara dan dalam amalannya, misalnya, dengan menerima pakai undang-undang dan dasar yang sesuai. Negara mesti mengemukakan laporan kepada ILO mengenai perkembangan pemakaian Konvensyen.

Meratifikasi Konvensyen ILO adalah permulaan proses dialog dan kerjasama antara kerajaan dan ILO. Tidak seperti perjanjian antarabangsa yang lain, Konvensyen Buruh Antarabangsa tidak boleh diratifikasi dengan reservasi, dan perlu diterima secara keseluruhannya. Oleh itu, sebelum meratifikasi Konvensyen, adalah wajar bahawa kerajaan, majikan dan organisasi pekerja membincangkan dan mencapai pemahaman bersama tentang kewajipan yang akan mereka lakukan.

Di seluruh dunia, Konvensyen No. 97 dan No. 143 telah diratifikasi oleh 47 dan 23 negara (sehingga 1 Ogos 2007). Di rantau Asia Pasifik, Konvensyen No. 97 telah diratifikasi oleh New Zealand, Sabah (Malaysia) dan Tajikistan sahaja, dan terpakai di Hong Kong sebagai Wilayah Pentadbiran Khas China. Di antara 31 Negara Anggota Asia Pasifik hanya Filipina dan Tajikistan telah meratifikasi Konvensyen No. 143. Konvensyen PBB mengenai Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Ahli Keluarga Mereka, 1990 telah diratifikasi oleh 37 Negara Pihak.

1.2.3.7 Deklarasi ILO mengenai Prinsip Asas dan Hak di Tempat Kerja:

1.2.3.7.1 Prinsip-prinsip asas:

Penjelasan prinsip-prinsip asas yang digariskan dalam perisytiharan. Deklarasi ILO mengenai Prinsip Asas dan Hak di Tempat Kerja (Rujuk **Lampiran 2**), yang diterima pakai pada tahun 1998, mengesahkan empat teras prinsip buruh:

- Kebebasan berpersatuan dan pengiktirafan berkesan hak untuk tawar-menawar kolektif.
- Penghapusan buruh paksa atau wajib.
- Penghapusan buruh kanak-kanak.
- Penghapusan diskriminasi berkenaan dengan pekerjaan dan penggajian.

1.2.3.7.2 Kepentingan:

Kepentingan mempromosikan prinsip-prinsip ini untuk keadilan sosial dan kemajuan ekonomi. Prinsip-prinsip ini dianggap sebagai hak asasi manusia dan penting untuk mempromosikan kerja yang baik (*decent work*) dan pembangunan mampan. Deklarasi itu mengiktiraf bahawa hak-hak ini adalah universal dan harus ditegakkan oleh semua negara anggota, tanpa mengira tahap pembangunan ekonomi mereka.

1.2.4 GAMBARAN KESELURUHAN KONVENSYEN UTAMA:

Konvensyen adalah perjanjian antarabangsa yang mengikat secara sah, dan negara anggota dikehendaki mengesahkan mereka untuk komited terhadap pelaksanaan mengikut piawaian yang ditetapkan. Konvensyen yang disenaraikan dalam modul latihan ini meliputi:

1.2.4.1 Konvensyen Buruh Paksa C29, 1930 (No. 29)/ C29 Forced Labour Convention (Rujuk Lampiran 3)

1.2.4.1.1 Definisi Buruh Paksa:

Buruh paksa, seperti yang ditakrifkan oleh konvensyen, merujuk kepada apa-apa kerja atau perkhidmatan yang tepat daripada individu di bawah ancaman apa-apa penalti dan yang mana mereka tidak menawarkan diri mereka secara sukarela.

1.2.4.1.2 Larangan Buruh Paksa:

Konvensyen ini secara jelas melarang penggunaan buruh paksa atau wajib dalam semua bentuknya, termasuk perhambaan, perhambaan hutang, dan pengambilan buruh paksa atau wajib.

1.2.4.1.3 Perlindungan Hak Asasi:

Ia menegakkan hak asasi manusia dengan memastikan bahawa individu tidak boleh dipaksa untuk bekerja melawan kehendak mereka atau di bawah ancaman penalti.

1.2.4.1.4 Skop Pemakaian:

Konvensyen ini terpakai kepada semua orang tanpa mengira kewarganegaraan atau kewarganegaraan mereka dan meliputi kedua-dua sektor awam dan swasta.

1.2.4.1.5 Pengecualian dan Batasan:

Konvensyen ini membenarkan pengecualian tertentu, seperti perkhidmatan ketenteraan wajib dan kerja yang diperlukan akibat sabitan di mahkamah undang-undang, dengan syarat kerja tersebut dilakukan di bawah keadaan yang menghormati maruah manusia yang wujud.

1.2.4.1.6 Langkah-langkah Pelaksanaan:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah yang berkesan untuk pencegahan dan penghapusan segera buruh paksa. Ini termasuk langkah perundangan, pentadbiran, dan lain-lain yang sesuai.

1.2.4.1.7 Pemeriksaan dan Penguatkuasaan:

Pemeriksa buruh memainkan peranan penting dalam memastikan pematuhan konvensyen dengan menjalankan pemeriksaan berkala di tempat kerja dan menyiasat aduan buruh paksa.

1.2.4.1.8 Penalti untuk Pelanggaran:

Negara anggota wajib mengenakan penalti yang mencukupi untuk pelanggaran konvensyen, termasuk sekatan terhadap majikan atau entiti yang didapati terlibat dalam amalan buruh paksa.

1.2.4.1.9 Keperluan Pelaporan:

Negara anggota dikehendaki mengemukakan laporan berkala kepada Pejabat Buruh Antarabangsa mengenai langkah-langkah yang telah diambil untuk memberi kesan kepada peruntukan konvensyen.

1.2.4.1.10 Kepentingan untuk Kerja yang baik (decent work):

Menegakkan prinsip konvensyen C29 adalah penting untuk mempromosikan kerja yang baik (decent work) dan memastikan bahawa semua individu mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan mereka tanpa paksaan atau eksploitasi.

1.2.4.1.11 Kerjasama dan Kesedaran:

Kerjasama antara pihak berkuasa kerajaan, majikan, organisasi pekerja, dan masyarakat sivil adalah penting untuk meningkatkan kesedaran tentang larangan buruh paksa dan memastikan pembasmiannya berkesan.

1.2.4.2 Konvensyen Hak untuk Mengajukan dan Tawar-menawar Kolektif C98, 1949 (No. 98)/ C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention (Rujuk Lampiran 4):

1.2.4.2.1 Kebebasan Persatuan:

Konvensyen ini mengiktiraf hak pekerja dan majikan untuk membentuk dan menyertai organisasi pilihan mereka sendiri, tanpa kebenaran atau gangguan terlebih dahulu daripada pihak berkuasa awam.

1.2.4.2.2 Perlindungan Hak Pekerja:

Ia melindungi hak pekerja untuk menubuhkan dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka untuk melindungi kepentingan mereka, serta hak majikan untuk menubuhkan dan menyertai organisasi pilihan mereka.

1.2.4.2.3 Tawar-menawar Kolektif:

Konvensyen ini mengesahkan hak organisasi pekerja dan majikan untuk merundingkan perjanjian kolektif mengenai terma dan syarat pekerjaan melalui tawar-menawar kolektif.

1.2.4.2.4 Tiada Diskriminasi:

Konvensyen ini melarang diskriminasi terhadap pekerja atau majikan berdasarkan keahlian atau bukan keahlian mereka dalam organisasi pekerja atau majikan.

1.2.4.2.5 Kewajipan Kerajaan:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah yang berkesan untuk memastikan bahawa pekerja dan majikan boleh menggunakan hak mereka untuk mengajukan dan tawar-menawar secara kolektif tanpa rasa takut akan intimidasi, gangguan, atau tindakan balas.

1.2.4.2.6 Pelaksanaan dan Penguatkuasaan:

Pemeriksa buruh bertanggungjawab memantau pematuan konvensyen dengan menjalankan pemeriksaan di tempat kerja dan menyiasat aduan yang berkaitan dengan pelanggaran hak pekerja untuk mengajukan dan tawar-menawar secara kolektif.

1.2.4.2.7 Menggalakkan Keamanan Industri:

Menegakkan prinsip-prinsip konvensyen menyumbang kepada promosi keamanan dan kestabilan industri dengan memupuk dialog dan rundingan yang membina antara majikan dan pekerja.

1.2.4.2.8 Sokongan untuk Keadilan Sosial:

Mengiktiraf dan melindungi hak untuk menganjurkan dan tawar-menawar secara kolektif adalah penting untuk mempromosikan keadilan sosial, amalan buruh yang adil, dan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka.

1.2.4.2.9 Kerjasama dengan Rakan Sosial:

Pemeriksa buruh harus bekerjasama dengan pihak berkuasa kerajaan, organisasi majikan, dan organisasi pekerja untuk meningkatkan kesedaran tentang kepentingan kebebasan berserikat dan tawar-menawar kolektif dan memastikan pelaksanaannya yang berkesan.

1.2.4.2.10 Pendidikan dan Latihan:

Menyediakan pendidikan dan latihan kepada pekerja, majikan, dan pemeriksa buruh mengenai hak dan kewajiban mereka di bawah konvensyen ini adalah penting untuk mempromosikan pematuhan dan mengukuhkan hubungan buruh.

1.2.4.3 Konvensyen Saraan Sama Rata C100, 1951/ C100 Equal Remuneration Convention (Rujuk Lampiran 5):

1.2.4.3.1 Prinsip Saraan Sama Rata:

Konvensyen menekankan prinsip saraan yang sama rata bagi pekerja lelaki dan wanita untuk kerja yang mempunyai nilai yang sama rata, tanpa diskriminasi berdasarkan gender.

1.2.4.3.2 Definisi Saraan Sama Rata:

Saraan yang sama rata merujuk kepada pembayaran upah, gaji, dan bentuk pampasan lain pada kadar yang sama rata untuk kerja yang sama nilai, tanpa mengira gender pekerja.

1.2.4.3.3 Larangan Diskriminasi:

Konvensyen melarang apa-apa perbezaan, pengecualian, atau keutamaan yang dibuat berdasarkan gender yang mempunyai kesan menjejaskan kesaksamaan peluang atau rawatan dalam pekerjaan.

1.2.4.3.4 Skop Pemakaian:

Konvensyen ini terpakai kepada semua pekerja, tanpa mengira gender mereka, yang bekerja di sektor awam dan swasta, termasuk pekerja sambilan dan sementara.

1.2.4.3.5 Faktor-faktor untuk Menentukan Nilai Sama Rata:

Faktor-faktor seperti kemahiran, usaha, tanggungjawab, dan keadaan kerja harus diambil kira apabila menentukan nilai kerja yang sama rata yang dilakukan oleh lelaki dan wanita.

1.2.4.3.6 Langkah-langkah untuk Pelaksanaan:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah yang sesuai, termasuk langkah-langkah perundangan, pentadbiran, dan lain-lain, untuk memastikan pelaksanaan prinsip saraan yang sama rata berkesan.

1.2.4.3.7 Peranan Majikan:

Majikan mempunyai tanggungjawab untuk memastikan bahawa dasar dan amalan saraan mereka mematuhi prinsip saraan yang sama rata dan tidak mendiskriminasi pekerja berdasarkan gender.

1.2.4.3.8 Pemantauan dan Penguatkuasaan:

Pemeriksa buruh memainkan peranan penting dalam memantau pematuan konvensyen dengan menjalankan pemeriksaan di tempat kerja dan menyiasat aduan yang berkaitan dengan amalan imbuhan yang tidak sama rata.

1.2.4.3.9 Promosi Kesaksamaan Gender:

Menegakkan prinsip imbuhan yang sama rata menyumbang kepada promosi kesaksamaan gender di tempat kerja, memastikan wanita menerima pampasan yang adil dan saksama untuk kerja mereka.

1.2.4.3.10 Kesedaran dan Latihan:

Memberi pendidikan dan latihan kepada majikan, pekerja, dan pemeriksa buruh mengenai hak dan kewajipan mereka di bawah konvensyen ini adalah penting untuk mempromosikan pematuan dan meningkatkan kesedaran mengenai isu kesaksamaan gender.

1.2.4.4 Konvensyen Umur Minimum C138, 1973/ C138 Minimum Age Convention (Rujuk Lampiran 6):

1.2.4.4.1 Definisi Umur Minimum:

Konvensyen ini mentakrifkan umur minimum untuk kemasukan ke alam pekerjaan atau bekerja sebagai umur penyempurnaan persekolahan wajib, dengan syarat tidak kurang daripada 15 tahun.

1.2.4.4.2 Perlindungan Kanak-kanak:

Konvensyen ini bertujuan untuk melindungi kanak-kanak daripada eksploitasi ekonomi dengan menetapkan syarat umur minimum untuk bekerja.

1.2.4.4.3 Skop Pemakaian:

Konvensyen ini terpakai kepada semua bentuk pekerjaan atau kerja, termasuk pertanian, industri, perkhidmatan, dan sektor tidak formal, dan meliputi kedua-dua kerja berbayar dan tidak dibayar.

1.2.4.4.4 Pengecualian dan Syarat:

Negara anggota boleh membenarkan kanak-kanak berumur 13 hingga 15 tahun bekerja di bawah syarat-syarat tertentu, seperti kerja ringan yang tidak membahayakan kesihatan atau perkembangan mereka atau sebagai sebahagian daripada program latihan vokasional.

1.2.4.4.5 Larangan Kerja Berbahaya:

Konvensyen ini melarang kanak-kanak di bawah umur 18 tahun bekerja dalam pekerjaan atau aktiviti yang mungkin membahayakan kesihatan, keselamatan, atau moral mereka.

1.2.4.4.6 Langkah-langkah Pelaksanaan:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah yang berkesan, termasuk langkah-langkah perundangan, pentadbiran, dan lain-lain, untuk memastikan pelaksanaan peruntukan umur minimum yang berkesan.

1.2.4.4.7 Peranan Majikan:

Majikan mempunyai tanggungjawab untuk mematuhi syarat umur minimum dan memastikan bahawa kanak-kanak tidak bekerja atau terlibat dalam kerja yang berbahaya kepada kesihatan atau perkembangan mereka.

1.2.4.4.8 Pemantauan dan Penguatkuasaan:

Pemeriksa buruh memainkan peranan penting dalam memantau pematuan konvensyen dengan menjalankan pemeriksaan di tempat kerja dan menyiasat aduan yang berkaitan dengan penggajian kanak-kanak.

1.2.4.4.9 Pendidikan dan Kesedaran:

Menggalakkan pendidikan dan kesedaran tentang kepentingan melindungi kanak-kanak daripada eksploitasi ekonomi dan memastikan hak mereka untuk pendidikan adalah penting untuk mencegah buruh kanak-kanak dan menggalakkan pematuan terhadap konvensyen.

1.2.4.4.10 Kerjasama dengan Pihak Berkepentingan:

Bekerjasama dengan pihak berkuasa kerajaan, majikan, organisasi pekerja, dan masyarakat sivil adalah penting untuk meningkatkan kesedaran tentang isu buruh kanak-kanak dan melaksanakan langkah-langkah berkesan untuk menghapuskan buruh kanak-kanak.

1.2.4.5 Konvensyen Bentuk Buruh Kanak-kanak Yang Terburuk C182, 1999/ C182 Worst Forms of Child Labour Convention (Rujuk Lampiran 7):

1.2.4.5.1 Definisi Bentuk Buruh Kanak-kanak Yang Terburuk:

Konvensyen ini mentakrifkan bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk sebagai:

- Semua bentuk perhambaan atau amalan yang serupa dengan perhambaan.
- Penggunaan, pemerolehan, atau penawaran kanak-kanak untuk pelacuran, pengeluaran pornografi, atau persembahan lucah.
- Penggunaan, pemerolehan, atau penawaran kanak-kanak untuk aktiviti haram, seperti pengedaran dadah.
- Kerja yang mungkin membahayakan kesihatan, keselamatan, atau moral kanak-kanak, seperti kerja berbahaya.

1.2.4.5.2 Perlindungan Kanak-kanak:

Konvensyen ini bertujuan untuk melindungi kanak-kanak daripada bentuk eksploitasi dan penderaan yang terburuk dengan melarang penglibatan mereka dalam aktiviti tersebut.

1.2.4.5.3 Skop Pemakaian:

Konvensyen ini terpakai kepada semua kanak-kanak di bawah umur 18 tahun dan meliputi semua sektor aktiviti ekonomi, termasuk pertanian, industri, perkhidmatan, dan sektor tidak formal.

1.2.4.5.4 Keperluan Tindakan Segera:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah segera dan berkesan untuk melarang dan menghapuskan bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk.

1.2.4.5.5 Pencegahan dan Pemulihan:

Negara anggota diwajibkan mengambil langkah-langkah untuk pencegahan bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk dan untuk pengenalpastian, penyingkiran, dan pemulihan kanak-kanak yang terlibat dalam aktiviti tersebut.

1.2.4.5.6 Peranan Majikan:

Majikan mempunyai tanggungjawab untuk memastikan bahawa kanak-kanak tidak terlibat dalam mana-mana bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk dan menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat untuk semua pekerja.

1.2.4.5.7 Langkah-langkah Pelaksanaan:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah perundangan, pentadbiran, dan lain-lain langkah yang sesuai untuk melaksanakan peruntukan konvensyen dengan berkesan.

1.2.4.5.8 Pemantauan dan Penguatkuasaan:

Pemeriksa buruh memainkan peranan penting dalam memantau pematuan konvensyen dengan menjalankan pemeriksaan di tempat kerja dan menyiasat aduan yang berkaitan dengan bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk.

1.2.4.5.9 Kerjasama dengan Pihak Berkepentingan:

Kerjasama dengan pihak berkuasa kerajaan, majikan, organisasi pekerja, dan masyarakat sivil adalah penting untuk meningkatkan kesedaran tentang bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk dan melaksanakan langkah-langkah berkesan untuk menghapuskannya.

1.2.4.5.10 Pendidikan dan Kesedaran:

Menggalakkan pendidikan dan kesedaran tentang hak kanak-kanak dan kepentingan melindungi mereka daripada eksploitasi dan penyalahgunaan adalah penting untuk mencegah dan menghapuskan bentuk buruh kanak-kanak yang terburuk.

1.2.4.6 Konvensyen Rangka Kerja Promosi untuk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan C187, 2006/ C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention (Rujuk Lampiran 8):

1.2.4.6.1 Rangka Kerja Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (KKP):

Konvensyen ini menyediakan rangka kerja yang komprehensif untuk mempromosikan keselamatan dan kesihatan pekerjaan dalam semua sektor aktiviti ekonomi.

1.2.4.6.2 Objektif Konvensyen:

Konvensyen ini bertujuan untuk menggalakkan budaya keselamatan dan kesihatan pencegahan, menambah baik sistem OSH kebangsaan, dan mengukuhkan keupayaan kerajaan, majikan, dan pekerja untuk memastikan persekitaran kerja yang selamat dan sihat.

1.2.4.6.3 Prinsip Utama:

- *Pencegahan:* Menekankan kepentingan mencegah kemalangan, kecederaan, dan penyakit pekerjaan melalui langkah proaktif.
- *Penyertaan:* Menggalakkan penyertaan aktif majikan dan pekerja dalam mengenal pasti dan menangani bahaya dan risiko KKP.
- *Penambahbaikan Berterusan:* Menggalakkan peningkatan berterusan dalam prestasi OSH melalui pemantauan, penilaian, dan pelarasan dasar dan amalan OSH.

1.2.4.6.4 Skop Pemakaian:

Konvensyen ini terpakai kepada semua sektor aktiviti ekonomi dan meliputi semua pekerja, termasuk dalam urusan pekerjaan formal dan tidak formal.

1.2.4.6.5 Elemen Teras Sistem OSH Kebangsaan:

Konvensyen ini mengenal pasti elemen utama sistem OSH negara, termasuk rangka kerja perundangan, dasar negara, mekanisme penguatkuasaan, program latihan dan pendidikan, dan perkhidmatan sokongan.

1.2.4.6.6 Peranan Majikan dan Pekerja:

- Majikan bertanggungjawab menyediakan persekitaran kerja yang selamat dan sihat, melaksanakan dasar dan prosedur KKP serta memastikan penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan KKP.
- Pekerja mempunyai hak untuk mengambil bahagian dalam aktiviti OSH, menerima latihan dan maklumat OSH, dan melaporkan bahaya dan insiden OSH tanpa rasa takut akan tindakan balas.

1.2.4.6.7 Kerjasama dan kolaborasi:

Kerjasama antara kerajaan, majikan, organisasi pekerja, dan pihak berkepentingan lain adalah penting untuk pelaksanaan dasar dan program OSH yang berkesan.

1.2.4.6.8 Langkah-langkah Pelaksanaan:

Negara-negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah yang berkesan untuk melaksanakan peruntukan-peruntukan konvensyen, termasuk pembangunan dasar-dasar KKP negara, penubuhan sistem pengurusan KKP, dan penyediaan perkhidmatan latihan dan sokongan KKP.

1.2.4.6.9 Pemantauan dan Penilaian:

Pemeriksa buruh memainkan peranan penting dalam memantau pematuan peraturan OSH, menjalankan pemeriksaan di tempat kerja, menyiasat kemalangan dan insiden, dan memastikan tindakan pembedahan diambil untuk menangani bahaya dan risiko OSH.

1.2.4.6.10 Penambahbaikan Berterusan:

Peningkatan berterusan dalam prestasi KKP adalah penting untuk melindungi kesihatan dan keselamatan pekerja dan meningkatkan produktiviti dan daya saing perusahaan.

1.2.4.7 Konvensyen Pemeriksaan Buruh C081, 1947/ C081 Labour Inspection Convention (Rujuk Lampiran 9):

1.2.4.7.1 Peranan Pemeriksaan Buruh:

Konvensyen ini mengiktiraf kepentingan pemeriksaan buruh dalam memastikan pematuan undang-undang dan piawaian buruh dan menggalakkan kerja yang baik (decent work) untuk semua.

1.2.4.7.2 Objektif Pemeriksaan Buruh:

Pemeriksaan buruh bertujuan untuk memastikan pematuhan undang-undang dan peraturan buruh, mencegah kemalangan dan penyakit pekerjaan, menggalakkan keadaan kerja yang baik (decent work), dan menyumbang kepada peningkatan produktiviti dan daya saing.

1.2.4.7.3 Skop Pemeriksaan Buruh:

Pemeriksaan buruh merangkumi semua aspek hubungan pekerjaan, termasuk gaji, waktu bekerja, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, kontrak pekerjaan, dan keselamatan sosial.

1.2.4.7.4 Prinsip Pemeriksaan Buruh:

- *Kesaksamaan:* Pemeriksa buruh mesti bertindak secara tidak adil dan tanpa berat sebelah semasa melaksanakan tugas mereka.
- *Profesionalisme:* Pemeriksa buruh harus mempunyai kemahiran, pengetahuan, dan kepakaran yang diperlukan untuk menguatkuasakan undang-undang dan piawaian buruh dengan berkesan.
- *Ketelusan:* Proses pemeriksaan pekerja harus telus, dan maklumat harus tersedia untuk majikan dan pekerja.
- *Kerjasama:* Pemeriksa buruh harus bekerjasama dengan majikan, pekerja, dan wakil mereka untuk menggalakkan pematuhan terhadap undang-undang dan piawaian buruh.

1.2.4.7.5 Fungsi Pemeriksaan Buruh:

- *Pemantauan:* Pemeriksa buruh memantau pematuhan undang-undang dan peraturan buruh melalui pemeriksaan tempat kerja, rekod, dan dokumen.
- *Penguatkuasaan:* Pemeriksa buruh menguatkuasakan undang-undang buruh dengan mengeluarkan amaran, denda, dan penalti untuk pelanggaran dan mengambil tindakan undang-undang apabila perlu.
- *Pendidikan dan Nasihat:* Pemeriksa buruh memberikan pendidikan dan nasihat kepada majikan dan pekerja mengenai hak dan kewajipan mereka di bawah undang-undang dan piawaian buruh.
- *Bantuan Teknikal:* Pemeriksa buruh menawarkan bantuan teknikal dan sokongan kepada majikan dan pekerja untuk memperbaiki keadaan kerja dan menggalakkan pematuhan piawaian buruh.

1.2.4.7.6 Kerjasama dengan Pihak Berkepentingan:

Pemeriksa buruh bekerjasama dengan agensi kerajaan, organisasi majikan, organisasi pekerja, dan pihak berkepentingan lain untuk meningkatkan keberkesanan sistem pemeriksaan buruh dan menggalakkan dialog sosial.

1.2.4.7.7 Perlindungan Pemeriksa Buruh:

Negara anggota dikehendaki mengambil langkah-langkah untuk memastikan kebebasan, kesaksamaan, dan keselamatan pemeriksa buruh dan melindungi mereka daripada sebarang bentuk gangguan, intimidasi, atau tindakan balas untuk melaksanakan tugas mereka.

1.2.4.7.8 Pemantauan dan Penilaian:

Negara anggota perlu mewujudkan mekanisme untuk memantau dan menilai keberkesanan sistem pemeriksaan buruh dan mengambil tindakan pembetulan untuk menangani sebarang kekurangan atau kekurangan.

1.2.4.7.9 Kerjasama Antarabangsa:

Negara anggota digalakkan untuk bekerjasama dengan organisasi antarabangsa, seperti Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), untuk mengukuhkan sistem pemeriksaan buruh mereka dan bertukar-tukar amalan terbaik dan pengalaman.

1.2.4.7.10 Penambahbaikan Berterusan:

Penambahbaikan berterusan dalam amalan dan proses pemeriksaan buruh adalah penting untuk meningkatkan keberkesanan sistem pemeriksaan buruh dan memastikan perlindungan hak dan kesejahteraan pekerja.

1.2.5 PERANAN DAN MANDAT UNDANG-UNDANG PEMERIKSA BURUH DI MALAYSIA:

1.2.5.1 Gambaran Keseluruhan Pemeriksaan Buruh dan peranan:

- Pemeriksaan buruh di Malaysia memainkan peranan penting dalam menguatkuasakan undang-undang dan piawaian buruh, menggalakkan pematuhan peraturan, dan melindungi hak dan kebajikan pekerja.
- Pemeriksa buruh di Malaysia bertanggungjawab menguatkuasakan undang-undang dan piawaian buruh untuk memastikan pematuhan oleh majikan dan melindungi hak pekerja. Mereka menjalankan pemeriksaan, menyiasat aduan, dan memberi nasihat dan panduan kepada majikan dan pekerja mengenai perkara berkaitan buruh.

1.2.5.2 Rangka Kerja Undang-undang:

Aktiviti pemeriksaan buruh di Malaysia dikawal oleh pelbagai undang-undang dan peraturan. Perundangan ini memberi kuasa kepada pemeriksa buruh untuk menjalankan tugas mereka dengan berkesan dan mengambil tindakan penguatkuasaan terhadap pelanggaran.

1.2.5.3 Tanggungjawab Pemeriksa Buruh:

- *Menjalankan Pemeriksaan:* Pemeriksa buruh bertanggungjawab untuk menjalankan pemeriksaan di tempat kerja untuk memastikan pematuhan terhadap undang-undang dan peraturan buruh, termasuk keadaan pekerjaan, piawaian keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan peruntukan lain yang berkaitan.
- *Menyiasat Aduan:* Pemeriksa buruh menyiasat aduan yang dibuat oleh pekerja atau wakil mereka mengenai pelanggaran undang-undang buruh, isu keselamatan tempat kerja, atau perkara lain yang berkaitan dengan buruh.
- *Memberi Nasihat dan Panduan:* Pemeriksa buruh memberikan nasihat dan panduan kepada majikan dan pekerja mengenai hak dan kewajipan mereka di bawah undang-undang dan peraturan buruh, serta memperbaiki keadaan dan amalan tempat kerja.
- *Menguatkuasakan Pematuhan:* Pemeriksa buruh menguatkuasakan undang-undang buruh dengan mengeluarkan amaran, denda, dan penalti untuk pelanggaran, serta mengambil tindakan undang-undang terhadap majikan yang tidak mematuhi apabila perlu.
- *Pemantauan dan Pelaporan:* Pemeriksa buruh memantau pematuhan undang-undang dan piawaian buruh, mengekalkan rekod pemeriksaan dan tindakan penguatkuasaan, dan mengemukakan laporan kepada pihak berkuasa yang berkaitan seperti yang diperlukan.
- *Menggalakkan Kesedaran:* Pemeriksa buruh memainkan peranan dalam meningkatkan kesedaran tentang hak dan tanggungjawab buruh di kalangan majikan, pekerja, dan orang ramai melalui pendidikan, program jangkauan, dan penyebaran maklumat.

1.2.5.4 Kuasa Pemeriksa Buruh:

- *Kemasukan dan Pemeriksaan:* Pemeriksa buruh mempunyai kuasa untuk memasuki tempat kerja pada bila-bila masa yang munasabah untuk menjalankan pemeriksaan, memeriksa rekod, dan menemuramah majikan dan pekerja.
- *Penyitaan Bukti:* Pemeriksa buruh boleh merampas dan menyimpan bukti, dokumen, atau bahan yang berkaitan dengan penyiasatan mereka, tertakluk kepada prosedur undang-undang dan perlindungan.
- *Tindakan Penguatkuasaan:* Pemeriksa buruh mempunyai kuasa untuk mengeluarkan perintah pematuhan, denda, dan penalti kerana melanggar undang-undang dan peraturan buruh, serta memulakan prosiding undang-undang terhadap majikan yang tidak mematuhi.

1.2.5.5 Kerjasama dan Penyelarasan:

- Pemeriksa buruh bekerjasama dengan agensi kerajaan lain, organisasi majikan, wakil pekerja, dan pihak berkepentingan yang berkaitan untuk meningkatkan keberkesanan aktiviti pemeriksaan buruh dan mempromosikan dialog sosial.

- Kerjasama Antara Agensi: Pemeriksa buruh bekerjasama rapat dengan agensi kerajaan lain, seperti Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) dan Kementerian Sumber Manusia, untuk menyelaraskan usaha dan berkongsi maklumat mengenai perkara berkaitan buruh.

1.2.5.6 Perlindungan Pemeriksa Buruh:

- Pemeriksa buruh berhak mendapat perlindungan daripada sebarang bentuk gangguan, intimidasi, atau tindakan balas kerana menjalankan tugas mereka mengikut undang-undang.
- Perlindungan Undang-undang: Rangka kerja undang-undang menyediakan perlindungan untuk memastikan kebebasan, kesaksamaan, dan keselamatan pemeriksa buruh dalam melaksanakan tugas mereka.

1.2.5.7 Latihan dan Pembangunan Berterusan:

Pemeriksa buruh menerima latihan berterusan dan pembangunan profesional untuk meningkatkan kemahiran, pengetahuan, dan kecekapan mereka dalam amalan pemeriksaan buruh, prosedur undang-undang, dan isu buruh yang baru muncul.

1.2.6 KESIMPULAN

Kesimpulannya, modul ini memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya Konvensyen ILO berkaitan dengan buruh paksa dalam melindungi hak-hak manusia, menghapuskan amalan buruh paksa, dan menggalakkan pematuhan antarabangsa terhadap standard-standard pekerjaan yang adil dan manusiawi.

1.3 MODUL 2 PERUNDANGAN UTAMA MENGENAI BURUH DI MALAYSIA

(3 hours)

1.3.1 PENDAHULUAN:

Perundangan utama mengenai buruh di Malaysia adalah bahagian penting dalam sistem undang-undang negara yang mengatur hak, tanggungjawab, perlindungan, dan hubungan antara majikan dan pekerja. Ia membentuk kerangka kerja yang menetapkan standard minimum untuk pekerjaan, pembayaran gaji, keselamatan dan kesihatan pekerja, serta menangani isu-isu seperti pekerja buruh asing, pekerja kanak-kanak, dan pekerja migran dan lain-lain isu berkaitan dengan pekerjaan.

1.3.2 OBJEKTIF:

- i. Untuk memberi pemahaman yang kukuh tentang undang-undang utama yang merangkumi Ordinan Buruh Sabah Bab 67, Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja (Pindaan) 2019, Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019, Agensi Pekerjaan Swasta 1981 dan Perintah Gaji Minima 2022 yang akan dikaitkan dengan isu buruh paksa, kanak-kanak dan isu diskriminasi sebagaimana saranan ILO.
- ii. Untuk memastikan peserta dapat memahami prosedur untuk menyelesaikan pertikaian antara majikan dan pekerja, sama ada melalui penyelesaian dalam syarikat, pengadilan buruh, atau melalui proses alternatif seperti perundingan dan pengantaraan.
- iii. Untuk memberi kesedaran terhadap isu-isu buruh semasa seperti pekerjaan buruh kanak-kanak, diskriminasi gender berdasarkan jantina, keganasan dan gangguan di tempat kerja.

1.3.3 ORDINAN BURUH SABAH (BAB 67):

1.3.3.1 Pengenalan

Ordinan Buruh Sabah (CAP 67) merupakan undang-undang buruh yang berkuatkuasa di negeri Sabah, Malaysia. Objektif utama Ordinan ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja, mengatur hubungan pekerja majikan, dan memastikan keadilan dalam dunia pekerjaan di Sabah.

1.3.3.2 Pengertian dan skop ordinan tersebut

Ordinan ini merangkumi peruntukan-peruntukan yang berkaitan dengan pelbagai aspek buruh, termasuk tetapi tidak terhad kepada penggajian, syarat-syarat perkhidmatan, syarat-syarat pembayaran, cuti, dan lain-lain. Ia merangkumi semua pekerja di negeri Sabah, tidak kira sektor atau industri (**Rujuk Lampiran 10**).

1.3.3.3 Mekanisme penguatkuasaan dan hukuman bagi pelanggaran

1.3.3.3.1 *Penguatkuasaan oleh Pegawai Buruh*

Seksyen 3(1A): Menetapkan bahawa Pegawai Buruh boleh dilantik untuk tujuan penguatkuasaan Ordinan ini.

Seksyen 4(1): Memberi kuasa kepada Pegawai Buruh untuk memasuki tempat kerja pada bila-bila masa yang munasabah untuk tujuan pemeriksaan dan penyiasatan.

1.3.3.3.2 Kesalahan dan Hukuman

Seksyen 130 A-L: Pelbagai Kesalahan di bawah Ordinan

Seksyen 130M: Penalti Umum

Seksyen 130 N: Kuasa Untuk Kesalahan Kompaun

1.3.3.3.3 Kuasa Penguatkuasaan

Seksyen 4(1): Memberikan kuasa kepada Pegawai Buruh untuk membuat pemeriksaan.

Seksyen 4(2): Membuat inquiri terhadap majikan dan majikan wajib menjawab, merakam percakapan saksi dan diterima sebagai keterangan.

1.3.3.3.4 Tindakan oleh Mahkamah Buruh

Seksyen 7A(1): Memberikan kuasa kepada Pengarah untuk mendengar dan menyelesaikan pertikaian pekerja dan majikan berkaitan gaji atau bayaran tunai kepada pekerja.

1.3.3.3.5 Kepatuhan dan Perintah Pengarah

Seksyen 7E: Sesuatu Perintah Pengarah yang dibuat bagi pembayaran oleh majikan kepada pekerja sejumlah wang tanpa apa-apa had jumlah boleh secara bertulis.

1.3.3.3.6 Peruntukan Am Berkaitan Kontrak Perkhidmatan

Seksyen 102 – 116C- Berkaitan Pengajian dan hak-hak pekerja secara umum

1.3.3.3.7 Prosedur, Kesalahan, Penalti, Peraturan, Pemansuhan & Kecualian

Seksyen 123A – 130N : Pendakwaan, kuasa mahkamah dikenakan denda, kesan pemenjaraan, dll

1.3.3.4 Rumusan

Mekanisme ini menetapkan prosedur dan tindakan yang diambil untuk memastikan pematuhan oleh majikan terhadap Ordinan Buruh Sabah. Melalui pelaksanaan kuasa dan langkah-langkah penguatkuasaan ini, diharapkan dapat mengekalkan standard keselamatan, kesihatan, dan keadilan di tempat kerja di negeri Sabah.

1.3.4 AKTA STANDARD MINIMUM PERUMAHAN, PENGINAPAN DAN KEMUDAHAN PEKERJA (PINDAAN) 2019:

1.3.4.1 Pengenalan:

Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan Pekerja (Pindaan) 2019 merupakan suatu undang-undang yang diperkenalkan untuk memperbaiki dan memperkukuhkan standard perumahan dan kemudahan minimum yang diberikan kepada pekerja di Malaysia. Pindaan ini bertujuan untuk memastikan bahawa pekerja memperoleh perumahan yang layak dan kemudahan yang memadai untuk menjamin kesejahteraan mereka di tempat kerja.

1.3.4.2 Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan yang Diberikan kepada Pekerja:

Di bawah Akta ini, majikan dikehendaki untuk menyediakan perumahan, penginapan dan kemudahan yang memenuhi standard minimum kepada pekerja mereka (**Rujuk Lampiran 11**). Ini termasuk tetapi tidak terhad kepada penginapan yang bersih dan selesa, akses kepada bekalan air bersih dan sanitasi yang berkualiti, kemudahan dapur yang sesuai, serta keperluan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Buruh paksa sering kali terdedah kepada perumahan dan kemudahan yang tidak memadai, kadang-kadang dalam keadaan yang hampir menjadikan mereka sebagai buruh paksa. Kekurangan perumahan yang layak dan kemudahan asas sering menjadi ciri buruh paksa yang terjebak dalam eksploitasi.

1.3.4.3 Impak Perumahan, Penginapan dan Kemudahan yang Tidak Mencukupi terhadap Kesejahteraan Pekerja dan Kerentanan terhadap Buruh Paksa:

Perumahan dan kemudahan yang diberikan kepada pekerja yang tidak mencukupi boleh mengakibatkan kesan negatif terhadap kesejahteraan pekerja. Pekerja yang terpaksa tinggal dalam keadaan perumahan yang tidak mencukupi mungkin mengalami tekanan mental dan fizikal yang tinggi. Selain itu, kekurangan kemudahan yang sesuai juga boleh meningkatkan kerentanan pekerja terhadap buruh paksa, terutama jika mereka terpaksa bergantung pada majikan mereka untuk perumahan dan kemudahan yang tidak memadai. Pekerja yang terpaksa tinggal dalam keadaan yang tidak mencukupi mungkin dipaksa untuk bekerja dalam keadaan yang tidak bermaruah atau di bawah tekanan oleh majikan yang mempunyai kawalan terhadap perumahan dan kemudahan mereka.

1.3.4.4 Tanggungjawab Pematuhan bagi Majikan:

Majikan mempunyai tanggungjawab utama untuk memastikan pematuhan terhadap Akta ini dengan menyediakan perumahan dan kemudahan minimum yang sesuai kepada pekerja

mereka. Ini melibatkan penyediaan dan pemeliharaan perumahan yang bersih dan selamat, serta kemudahan-kemudahan yang diperlukan untuk menjaga kesejahteraan pekerja di tempat kerja. Majikan yang tidak memenuhi tanggungjawab mereka untuk menyediakan perumahan dan kemudahan yang memadai kepada pekerja mereka mungkin terlibat dalam amalan buruh paksa. Mereka mungkin memanfaatkan keperluan pekerja terhadap perumahan dan kemudahan sebagai alat untuk mengeksploitasi mereka, memaksa mereka bekerja dalam keadaan yang tidak selamat atau tidak bermaruah.

1.3.4.5 Perkembangan Terkini atau Perubahan dalam Akta tersebut dan Implikasinya:

Perubahan dan perkembangan terkini dalam Akta ini mungkin termasuk peningkatan standard minimum untuk perumahan dan kemudahan pekerja, penambahan peruntukan berkaitan dengan isu-isu kesejahteraan pekerja, serta langkah-langkah untuk meningkatkan pematuhan dan penguatkuasaan Akta ini dapat mengurangkan risiko buruh paksa. Implikasinya adalah agar majikan lebih berusaha untuk memenuhi keperluan perumahan dan kemudahan minimum pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktiviti pekerja, serta mengurangkan kerentanan terhadap buruh paksa.

1.3.5 AKTA AGENSI PEKERJAAN SWASTA 1981:

1.3.5.1 Pengenalan:

Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 ini bertujuan untuk mengawal dan mengatur operasi agensi pekerjaan swasta di Malaysia. Objektifnya adalah untuk memastikan pematuhan terhadap standard yang ditetapkan dalam proses perekrutan, penggajian, dan penempatan pekerja oleh agensi pekerjaan.

1.3.5.2 Pengawalseliaan Agensi Pekerjaan Swasta dan Peranan Mereka dalam Pengambilan Pekerja:

Agensi pekerjaan swasta bertanggungjawab untuk mempertemukan majikan dengan pekerja yang sesuai. Mereka juga bertanggungjawab untuk menyediakan pekerja dengan maklumat yang jelas mengenai syarat-syarat perkhidmatan dan hak mereka. Pengawalseliaan oleh pihak berkuasa termasuk pemantauan aktiviti pengambilan pekerja untuk memastikan tiada pekerja dipaksa atau diperdagangkan.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 4(1): Menetapkan peranan agensi pekerjaan swasta dalam proses perekrutan dan penempatan pekerja.

Seksyen 4(2): Memberikan kuasa kepada Kementerian Sumber Manusia untuk mengawasi dan mengawal aktiviti agensi pekerjaan.

Seksyen 4A: perwakilan fungsi dan kuasa Ketua Pengarah

1.3.5.3 Keperluan untuk Mendapatkan Lesen dan Operasi Agensi Pekerjaan Swasta:

Di bawah Akta ini, agensi pekerjaan swasta diwajibkan untuk mendapatkan lesen yang sah sebelum mereka boleh menjalankan operasi mereka (Rujuk Lampiran 13). Lesen ini dikeluarkan setelah pemeriksaan terhadap kebolehpercayaan agensi dan pemenuhan syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 7: Menyatakan keperluan mendapatkan lesen

Seksyen 8: Menggariskan prosedur permohonan dan kelayakan untuk mendapatkan lesen.

Seksyen 9: Menetapkan syarat-syarat untuk mendapatkan lesen agensi pekerjaan.

Seksyen 10: Menetapkan tempoh lesen

Seksyen 11: Menetapkan keperluan membaharui lesen

1.3.5.4 Mekanisme Pemantauan dan Penguatkuasaan untuk Memastikan Pematuhan dengan Akta Tersebut:

Pihak berkuasa mempunyai mekanisme pemantauan dan penguatkuasaan untuk memastikan pematuhan dengan Akta ini. Ini termasuk pemeriksaan berkala ke atas agensi pekerjaan, siasatan terhadap aduan atau laporan mengenai amalan tidak sihat, serta tindakan undang-undang terhadap mereka yang melanggar peraturan-peraturan yang ditetapkan (Rujuk Lampiran 14).

Seksyen berkaitan:

Seksyen 21: Memberikan kuasa kepada pegawai penguatkuasa untuk memeriksa rekod dan dokumen agensi pekerjaan.

Seksyen 32: Menetapkan tindakan undang-undang yang boleh diambil terhadap pelanggaran undang-undang oleh agensi pekerjaan.

1.3.5.5 Rumusan

Keseluruhannya, Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 memberikan rangka kerja yang penting untuk memastikan pematuhan terhadap undang-undang buruh dan melindungi pekerja daripada eksploitasi, termasuk penggajian buruh paksa melalui agensi pekerjaan swasta.

1.3.6 PERINTAH GAJI MINIMUM 2022:

1.3.6.1 Pengenalan

Perintah Gaji Minimum 2022 adalah peraturan yang ditetapkan oleh pihak berkuasa untuk menetapkan kadar gaji minimum yang wajib dibayar kepada pekerja. Tujuannya adalah untuk memastikan bahawa pekerja menerima pampasan yang adil dan setimpal untuk kerja yang dilakukan, serta untuk mengurangkan ketidakadilan upah di kalangan pekerja.

1.3.6.2 Penentuan Kadar Gaji Minimum dan Kategori Pekerja yang Dilindungi:

Kadar gaji minimum ditentukan berdasarkan faktor-faktor seperti kos sara hidup, produktiviti, dan keadaan ekonomi (**Rujuk Lampiran 15**). Kategori pekerja yang dilindungi mungkin termasuk pekerja asas, pekerja separuh masa, dan pekerja kontrak. Ini bertujuan untuk memastikan bahawa semua pekerja, termasuk yang berada dalam kategori yang lebih rentan, menerima gaji minimum yang mencukupi.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 23 - Penentuan kadar gaji minimum dan kategori pekerja yang dilindungi. Seksyen ini mungkin merangkumi proses penentuan kadar gaji minimum oleh pihak berkuasa serta kriteria-kriteria yang digunakan untuk menentukan kategori pekerja yang dilindungi.

1.3.6.3 Kepentingan Gaji Minimum dalam Mencegah Buruh Paksa dan Mempromosikan Pampasan yang Adil:

Gaji minimum memainkan peranan penting dalam mencegah buruh paksa dengan memastikan bahawa pekerja menerima pampasan yang memadai untuk usaha mereka. Dengan menetapkan gaji minimum yang mencukupi, pekerja mungkin kurang cenderung terjebak dalam situasi kemiskinan yang dapat menyebabkan mereka menjadi rentan terhadap pengeksploitasian oleh majikan.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 2 - Tujuan dan objektif perintah gaji minimum. Seksyen ini mungkin merangkumi penjelasan tentang pentingnya gaji minimum dalam mencegah buruh paksa dan memastikan pampasan yang adil kepada pekerja.

1.3.6.4 Keperluan Pematuhan Bagi Majikan Mengenai Pembayaran Gaji Minimum:

Majikan dikehendaki mematuhi Perintah Gaji Minimum dengan membayar gaji kepada pekerja melebihi atau setidaknya pada kadar minimum yang ditetapkan. Kegagalan untuk mematuhi peraturan ini boleh mengakibatkan tindakan undang-undang termasuk denda dan penalti lainnya.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 15 - Kewajipan majikan untuk membayar gaji minimum. Seksyen ini mungkin merangkumi butiran mengenai tanggungjawab majikan untuk mematuhi peraturan gaji minimum dan akibatnya jika mereka gagal melakukannya.

1.3.6.5 Cabaran dan Penyelesaian yang Berpotensi dalam Melaksanakan dan Menegakkan Undang-undang Gaji Minimum:

Cabaran utama dalam melaksanakan undang-undang gaji minimum termasuk memantau dan menegakkan pematuhan oleh majikan. Ini mungkin melibatkan sumber daya manusia dan kewangan yang mencukupi untuk mengawasi pelaksanaan gaji minimum. Penyelesaian mungkin termasuk meningkatkan kesedaran tentang pentingnya pematuhan dan meningkatkan penguatkuasaan undang-undang oleh pihak berkuasa yang relevan.

Seksyen berkaitan:

Seksyen 30 - Mekanisme pemantauan dan penguatkuasaan. Seksyen ini mungkin merangkumi butiran mengenai cabaran dalam melaksanakan dan menegakkan undang-undang gaji minimum serta langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi cabaran tersebut.

1.3.6.6 Rumusan

Dengan mengamalkan gaji minimum yang wajar dan memastikan pematuhan yang ketat terhadap undang-undang ini, kita dapat membantu mengurangkan kemungkinan buruh paksa dengan memberikan pampasan yang adil kepada pekerja.

1.3.7 KESIMPULAN

Modul ini memberikan pendedahan yang komprehensif terhadap perundangan utama yang mengawal sektor buruh di Malaysia, termasuk aspek perlindungan pekerja, penekanan terhadap kesetaraan gender, dan pengurangan diskriminasi. Melalui pemerhatian terhadap undang-undang seperti Ordinan Buruh Sabah (Bab 67), Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja (Pindaan) 2019, dan Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan)



(Pindaan) 2019 dan undang-undang berkaitan, peserta dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang hak-hak mereka sebagai pekerja.

1.4 SESI REFLEKSI HARI PERTAMA (30 MINIT)

1. Setiap kumpulan akan diminta untuk berkongsi hasil pembelajaran sepanjang hari ini secara ringkas.

2. Setiap peserta diminta untuk imbas qr code slido untuk menjawab soalan:

Berikan satu perkataan yang anda rasakan sangat signifikan sebagai pemeriksa buruh yang anda dapat sepanjang kursus hari ini.

2 HARI KEDUA

2.1 RINGKASAN HARI PERTAMA: KUIZ BERKUMPULAN (30 MINIT)

1. Setiap kumpulan akan diminta untuk berkongsi hasil pembelajaran sepanjang hari semalam secara ringkas.

2. Setiap peserta diminta untuk imbas qr code slido untuk menjawab soalan:

- Konvensyen ILO yang manakah yang anda dapati paling relevan dengan kerja anda sebagai pemeriksa buruh?
- Apakah cabaran yang biasa dihadapi oleh pemeriksa buruh dalam menguatkuasakan konvensyen ILO dan piawaian buruh?
- Apakah perbezaan definisi buruh paksa di bawah ILO C29, ATIPSOM dan Ordinan Buruh Sabah Bab 67?

Perbincangan Kumpulan: 2 minit x 6 kumpulan = 12 minit

Activiti Slido: 15 minit

Rumusan: 3 minit

(30 minit)

2.2 MODUL 3 PENGENALAN KEPADA BURUH PAKSA

(3 jam)

2.2.1 PENGENALAN:

Buruh paksa adalah pelanggaran hak asasi manusia yang serius yang menghalang individu kebebasan, maruah, dan autonomi mereka. Ia wujud dalam pelbagai bentuk dan konteks di seluruh dunia, yang menjejaskan populasi yang terdedah seperti pendatang, pelarian, dan masyarakat terpinggir. Dalam modul ini, kita akan meneroka pelbagai aspek buruh paksa, termasuk definisinya, faktor yang menyumbang kepada kelemahan, petunjuk, isu di kawasan tertentu, cabaran dalam mengenalpasti, dan kaedah untuk mengenal pasti kes-kes yang berpotensi.

2.2.2 OBJEKTIF:

1. Untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peserta tentang konsep buruh paksa, termasuk definisi, bentuk, dan manifestasi, serta pelbagai faktor yang menyumbang kepada kelazimannya.
2. Untuk melengkapkan peserta dengan kemahiran dan alat yang diperlukan untuk mengenal pasti kes-kes buruh paksa yang berpotensi, bertindak balas dengan berkesan terhadap laporan atau syak wasangka eksploitasi, dan terlibat dalam campur tangan yang sesuai untuk menangani isu tersebut.
3. Untuk memupuk perkongsian dan kerjasama di kalangan peserta, agensi kerajaan, organisasi masyarakat sivil, dan pihak berkepentingan lain untuk mengukuhkan usaha untuk memerangi buruh paksa, menyokong pembaharuan dasar, dan menggalakkan amalan pengambilan etika dan standard buruh yang adil.

2.2.3 APAKAH BURUH PAKSA?

Tiada definisi kebangsaan untuk buruh paksa. Walau bagaimanapun, definisi buruh paksa yang diiktiraf di peringkat antarabangsa terdapat dalam Konvensyen ILO No. 29, yang diratifikasi oleh Malaysia pada tahun 1957 dan yang menyatakan bahawa buruh paksa adalah "Sebarang pekerjaan atau perkhidmatan yang diperoleh daripada seseorang di bawah ancaman atas apa-apa bentuk hukuman dan dilakukan tanpa kerelaannya".

Secara umum, buruh paksa adalah satu bentuk eksploitasi di mana individu dipaksa untuk bekerja di bawah ancaman penalti atau paksaan, tanpa secara sukarela bersetuju dengan syarat-syarat pekerjaan mereka. Ia merangkumi pelbagai situasi di mana orang terpaksa bekerja melawan kehendak mereka, selalunya dalam keadaan yang menyedihkan, dan tanpa pampasan atau kebebasan yang sewajarnya.

Untuk situasi yang dianggap sebagai buruh paksa, isu-isu berikut mesti diambil perhatian:

2.2.3.1 Perlu ada kerja atau perkhidmatan yang diberikan:

Ini termasuk semua jenis kerja, perkhidmatan dan pekerjaan, tanpa mengira industri, sektor atau pekerjaan di mana ia dijumpai. Ini merangkumi pekerjaan sah dan formal serta pekerjaan tidak teratur dan tidak formal.

2.2.3.2 Takrif ini terpakai kepada mana-mana orang:

Ini merujuk kepada orang dewasa dan juga kanak-kanak, tanpa mengira kewarganegaraan dan status undang-undang.

2.2.3.3 Terdapat ancaman atau ugutan penalti:

Ancaman atau ugutan penalti oleh pelaku kepada mangsa dalam sebarang bentuk paksaan seperti ancaman, keganasan, pengekalan dokumen identiti, pengurangan atau tidak membayar gaji. Penalti juga boleh berbentuk kehilangan hak atau keistimewaan.

2.2.3.4 Terdapat unsur sukarela:

Ini bermakna mangsa tidak bersetuju untuk memasuki pekerjaan dengan bebas, atau tidak mempunyai kebebasan untuk meninggalkan pekerjaan pada bila-bila masa, dengan notis yang munasabah mengikut undang-undang negara atau perjanjian kolektif. Unsur sukarela mungkin bersifat gender, yang membawa kepada keganasan terhadap wanita. Ia mungkin disebabkan oleh tindakan keganasan, mengakibatkan kemudaratan fizikal, seksual atau psikologi atau penderitaan kepada wanita, termasuk ancaman perbuatan sedemikian, paksaan atau kekurangan kebebasan sewenang-wenangnya.

Kes Chong Chai Choi v PP [2013] CLJ 166 berkaitan dengan buruh paksa. Dalam kes ini, Chong Chai Choi didakwa atas kesalahan mengendalikan buruh paksa, yang merupakan satu bentuk eksploitasi manusia di bawah undang-undang Malaysia. Berikut adalah inti pati kes ini:

Latar Belakang:

Chong Chai Choi telah dituduh menggunakan buruh paksa dalam operasi perniagaannya. Mangsa, yang kebanyakannya adalah pekerja migran, didakwa telah dipaksa bekerja dalam keadaan yang tidak berperikemanusiaan dan melanggar hak asasi manusia mereka. Tuduhan tersebut mungkin termasuk perampasan dokumen perjalanan, ancaman, kekerasan, dan penahanan secara paksa.

Isu Undang-Undang:

Isu utama dalam kes ini adalah sama ada tindakan Chong Chai Choi memenuhi definisi buruh paksa di bawah undang-undang Malaysia, dan sama ada terdapat bukti yang mencukupi untuk menyokong tuduhan tersebut.

Mahkamah perlu menilai elemen-elemen buruh paksa seperti:

- Ketiadaan pilihan bebas untuk bekerja
- Keadaan kerja yang memaksa dan eksploitatif
- Penggunaan kekerasan atau ancaman untuk memaksa seseorang bekerja.

2.2.4 FAKTOR-FAKTOR YANG MENENTUKAN PEKERJA ASING MUDAH TERDEDAH KEPADA EKSPLOITASI

Pekerja asing mudah terdedah kepada eksploitasi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berpunca daripada beberapa faktor utama seperti:

2.2.4.1 Yuran Pengambilan Yang Tinggi:

Pekerja asing sering menanggung hutang yang besar untuk menampung yuran pengambilan pekerja yang tinggi yang dikenakan oleh agensi pengambilan pekerja atau perantara. Yuran ini mewujudkan satu bentuk perhambaan hutang, kerana pekerja menjadi terhutang budi kepada perekrut atau majikan, menjadikan mereka lebih mudah terdedah kepada eksploitasi.

2.2.4.2 Ketidakseimbangan Kuasa antara Majikan dan Pekerja:

Pekerja asing biasanya mempunyai kuasa tawar-menawar yang terhad berbanding majikan mereka, kerana mereka mungkin kekurangan perlindungan undang-undang, kemahiran bahasa, atau akses kepada rangkaian sokongan. Ketidakseimbangan kuasa ini membolehkan majikan mengawal pekerja dan tertakluk kepada keadaan kerja yang mengeksploitasi.

2.2.4.3 Penahanan Pasport:

Majikan atau perekrut boleh merampas dan menahan pasport pekerja asing, menyekat kebebasan pergerakan mereka dan keupayaan untuk meninggalkan situasi yang ketat. Penahanan pasport adalah satu bentuk paksaan yang digunakan untuk mengawal dan mengeksploitasi pekerja, menjadikan mereka lebih terdedah kepada buruh paksa dan bentuk eksploitasi lain.

2.2.4.4 Kekurangan permit kerja dan status undang-undang:

Pekerja asing yang tidak mempunyai permit kerja atau status undang-undang yang betul di negara tuan rumah sangat terdedah kepada eksploitasi. Status tidak teratur mereka menghadkan akses mereka kepada perlindungan undang-undang, mendedahkan mereka kepada pengusiran atau penahanan, dan meninggalkan mereka atas belas kasihan majikan yang tidak bertanggungjawab yang mengeksploitasi kelemahan mereka.

2.2.4.5 Kemiskinan Melampau:

Ramai pekerja asing datang daripada latar belakang miskin dan berhijrah untuk mencari peluang ekonomi yang lebih baik. Kegelisahan mereka terhadap pekerjaan dan mata pencarian menjadikan mereka lebih mudah terdedah kepada eksploitasi, kerana mereka

mungkin menerima keadaan kerja eksploitasi daripada keperluan untuk menyara diri dan keluarga mereka.

2.2.4.6 Kekurangan sokongan sosial yang diperlukan di Malaysia:

Pekerja asing sering kekurangan akses kepada perkhidmatan sokongan penting, seperti penjagaan kesihatan, pendidikan, perumahan, dan bantuan undang-undang, di negara tuan rumah. Kekurangan sokongan sosial ini menyebabkan mereka terpencil dan terdedah kepada eksploitasi, kerana mereka mungkin mempunyai sumber atau saluran yang terhad untuk mendapatkan bantuan dalam kes-kes penyalahgunaan.

2.2.4.7 Kebergantungan kepada majikan:

Pekerja asing mungkin bergantung secara ekonomi kepada majikan mereka untuk mata pencarian, penginapan, dan status undang-undang mereka di negara tuan rumah. Kebergantungan ini boleh dieksploitasi oleh majikan untuk memaksa pekerja menerima keadaan kerja yang mengeksploitasi atau untuk menghalang mereka daripada mendapatkan bantuan atau melaporkan penyalahgunaan.

2.2.4.8 Kekurangan Status Undang-undang untuk Pelarian dan Individu Tanpa Kerakyatan:

Pelarian dan individu tanpa kerakyatan sering kekurangan status undang-undang dan perlindungan di negara tuan rumah, menjadikan mereka sangat terdedah kepada buruh paksa dan bentuk eksploitasi lain. Tanpa pengiktirafan atau hak undang-undang, mereka boleh dieksploitasi dengan sewenang-wenangnya oleh majikan atau penyeludup.

Ringkasnya, faktor-faktor ini berinteraksi untuk mewujudkan keadaan kerentanan bagi pekerja asing, meningkatkan risiko eksploitasi dan buruh paksa. Menangani punca-punca ini memerlukan usaha menyeluruh untuk mengukuhkan perlindungan undang-undang, mengawal amalan pengambilan pekerja, memerangi kemiskinan dan ketidaksamaan, dan mempromosikan hak dan maruah semua pekerja, tanpa mengira status penghijrahan mereka.

2.2.5 11 INDIKATOR BURUH PAKSA ILO

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) telah mengenal pasti 11 petunjuk buruh paksa, masing-masing mewakili pelbagai aspek atau manifestasi eksploitasi. Berikut adalah penjelasan mengenai setiap indikator:

2.2.5.1 Penganiayaan Golongan Rentan:

Penganiayaan golongan rentan seperti kanak-kanak, orang muda, wanita, OKU, warga emas, pekerja asing serta golongan berpendidikan rendah dan dalam kemiskinan, penganiayaan sering berlaku dalam bentuk fizikal, emosi, dan seksual.

2.2.5.2 Penipuan:

Kontrak perkhidmatan tidak dipatuhi, tiada salinan dan bahasa yang tidak difahami, janji tidak dipenuhi seperti memberi penginapan yang kondusif atau gaji yang lumayan, dan majikan sengaja tidak membaharui permit kerja, semua merupakan bentuk penipuan yang melanggar hak pekerja.

2.2.5.3 Penghambaan hutang:

Pekerja dipaksa bekerja untuk melangsaikan hutang yang diambil untuk memperoleh pekerjaan, menyebabkan mereka terperangkap dalam kitaran hutang yang menghalang kebebasan mereka.

2.2.5.4 Keganasan Fizikal dan Seksual:

Penderaan fizikal, mental, dan seksual adalah bentuk keganasan yang sering dialami oleh pekerja, menyebabkan trauma dan kesan negatif yang serius terhadap kesihatan mental dan fizikal mereka.

2.2.5.5 Ancaman dan Ugutan:

Ancaman dan ugutan secara fizikal, mental, dan seksual terhadap pekerja yang ingin membuat aduan atau berhenti kerja, termasuk ancaman untuk penahanan gaji dan menamatkan permit kerja, menjejaskan kebebasan dan keselamatan pekerja.

2.2.5.6 Isolasi (Pengasingan):

Isolasi daripada akses kepada komunikasi luar dan kawalan komunikasi oleh majikan atau ejen menyebabkan pekerja terasa terperangkap dan tidak berupaya mencari bantuan atau menyuarakan kebimbangan mereka.

2.2.5.7 Penahanan Dokumen Pengenalan Diri:

Penyimpanan passport dan dokumen peribadi pekerja oleh majikan atau ejen merupakan tindakan yang melanggar hak privasi dan kebebasan pergerakan pekerja.

2.2.5.8 Penahanan Gaji:

Tidak dibayar gaji atau kerap dibayar gaji lewat, tidak mendapat bayaran atau faedah mengikut undang-undang perburuhan, dan potongan gaji yang tidak sah, semuanya merupakan pelanggaran terhadap hak pekerja terhadap pembayaran yang adil dan tepat.

2.2.5.9 Kerja Lebih Masa Berlebihan:

Dipaksa bekerja lebih masa melebihi had tanpa cuti rehat atau rehat yang mencukupi, membahayakan kesihatan dan kesejahteraan pekerja.

2.2.5.10 Sekatan Pergerakan:

Sekatan pergerakan seperti pengawasan melalui CCTV, pintu berkunci, atau pengawal keselamatan menghalang kebebasan pergerakan pekerja di tempat kerja atau tempat penginapan, menjejaskan hak mereka untuk bergerak bebas.

2.2.5.11 Tempat Kerja dan Tempat Tinggal Tidak Sesuai Didiami:

Menuntut pekerja melakukan kerja yang merbahaya tanpa perlindungan yang mencukupi dan tinggal di tempat yang tidak sesuai atau tidak selamat, menyebabkan risiko kesihatan dan keselamatan yang tinggi.

Dengan menilai secara sistematik indikator buruh paksa ini semasa pemeriksaan buruh, pihak berkuasa boleh mengenal pasti dan menangani kejadian eksploitasi dan buruh paksa, melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, dan menggalakkan amalan buruh yang adil dan beretika di Malaysia. Maklumat lanjut boleh rujuk **Lampiran 16 dan Lampiran 17**.

2.2.6 ISU BURUH PAKSA DI MALAYSIA

Di Malaysia, laporan bertajuk Situasi ILO dan analisis jurang mengenai undang-undang, dasar, dan program Malaysia dan Konvensyen dan Protokol Buruh Paksa ILO, menyatakan bahawa sesetengah pekerja migran menjadi mangsa buruh paksa di tangan majikan dan perekrut buruh tidak formal yang menjalankan amalan kesat. Mangsa buruh paksa mungkin terdedah kepada yuran pengambilan yang tinggi, tunggakan gaji dan penggantian kontrak, waktu kerja yang panjang tanpa imbuhan tambahan, penafian hari rehat dan cuti, dan penginapan yang tidak bersih. Ada yang mempunyai dokumen pengenalan diri mereka diambil daripada mereka, mendedahkan mereka kepada gangguan dan penangkapan oleh pihak berkuasa. Pada masa yang sama, orang tanpa kerakyatan dan pelarian juga terdedah kepada pemerdagangan dan buruh paksa kerana status undang-undang mereka yang tidak menentu.

Antara isu-isu buruh paksa di Malaysia:

2.2.6.1 Industri Terjejas:

Buruh paksa berleluasa dalam beberapa industri utama di Malaysia, termasuk pembinaan, pertanian, pembuatan, dan kerja domestik. Industri-industri ini sering bergantung sepenuhnya kepada buruh migran, dan permintaan untuk buruh murah dan fleksibel boleh mewujudkan keadaan yang kondusif untuk eksploitasi.

2.2.6.2 Eksploitasi Pekerja Asing:

Pekerja asing, terutamanya dari negara jiran seperti Indonesia, Bangladesh, Nepal, dan Myanmar, sering mengalami pelbagai bentuk eksploitasi. Mereka mungkin menghadapi amalan pengambilan pekerja yang mengelirukan, termasuk janji palsu gaji atau keadaan kerja, yang membawa kepada situasi perhambaan hutang atau buruh paksa apabila tiba di Malaysia.

2.2.6.3 Perhambaan Hutang:

Ramai pekerja asing di Malaysia menanggung hutang yang besar untuk menampung yuran perekrutan, perbelanjaan perjalanan, dan kos lain yang berkaitan dengan penghijrahan. Ikatan hutang ini mengikat mereka dengan majikan mereka, kerana mereka sering dikehendaki bekerja untuk tempoh yang panjang untuk membayar hutang mereka. Majikan boleh mengeksploitasi kelemahan ini untuk mengekstrak buruh paksa daripada pekerja.

2.2.6.4 Rampasan dan Kawalan Pasport:

Pengeksploitasi di Malaysia sering merampas dan mengawal pasport dan dokumen identiti pekerja migran yang lain, mengehadkan kebebasan bergerak dan keupayaan mereka untuk mendapatkan bantuan atau melarikan diri daripada situasi eksploitasi. Taktik ini memburukkan lagi kelemahan pekerja asing dan menghalang mereka daripada menegaskan hak mereka.

2.2.6.5 Keadaan Kerja yang Lemah:

Pekerja asing di Malaysia sering mengalami keadaan kerja yang buruk, termasuk waktu yang panjang, gaji rendah, kekurangan rehat rehat, dan langkah keselamatan yang tidak mencukupi. Mereka mungkin terpaksa bekerja dalam persekitaran berbahaya tanpa peralatan perlindungan yang betul, yang membawa kepada peningkatan risiko kecederaan, penyakit, atau kematian.

2.2.6.6 Eksploitasi Dalam Amalan Pengambilan:

Agensi pengambilan pekerja dan orang tengah sering terlibat dalam amalan eksploitasi, seperti mengenakan yuran pengambilan yang terlalu tinggi, menahan maklumat mengenai

keadaan kerja, atau memalsukan kontrak. Amalan ini memerangkap pekerja asing dalam perhambaan hutang dan meningkatkan kerentanan mereka terhadap buruh paksa dan bentuk eksploitasi lain.

2.2.6.7 Kekurangan Perlindungan Undang-undang:

Pekerja asing di Malaysia mungkin menghadapi cabaran dalam mengakses perlindungan undang-undang dan remedi bagi pelanggaran hak buruh. Penguatkuasaan undang-undang buruh yang lemah, akses terhad kepada keadilan, dan ketakutan terhadap tindakan balas daripada majikan atau pihak berkuasa boleh menghalang pekerja migran daripada melaporkan penyalahgunaan atau mendapatkan bantuan.

2.2.6.8 Pengawasan dan Pemantauan yang Tidak Mencukupi:

Walaupun usaha untuk meningkatkan pengawasan dan pemantauan amalan buruh, jurang berterusan dalam memastikan pematuhan undang-undang dan piawaian buruh. Sumber yang terhad, rasuah, dan kelemahan pengawalseliaan menyumbang kepada kekurangan akauntabiliti untuk amalan eksploitasi dalam sesetengah industri.

Secara ringkasnya, buruh paksa kekal sebagai cabaran besar di Malaysia, terutamanya bagi pekerja asing dalam industri utama. Menangani punca eksploitasi, mengukuhkan perlindungan undang-undang, meningkatkan mekanisme pengawasan, dan menggalakkan amalan pengambilan pekerja beretika adalah langkah penting ke arah memerangi buruh paksa dan memastikan hak dan maruah semua pekerja di Malaysia.

2.2.7 CABARAN DALAM MENGENAL PASTI BURUH PAKSA SEMASA PEMERIKSAAN (AKTIVITI/PERBINCANGAN KUMPULAN)

Mengenal pasti buruh paksa semasa pemeriksaan menimbulkan beberapa cabaran yang mungkin dihadapi oleh pemeriksa.

2.2.7.1 Cabaran mengesan buruh paksa

2.2.7.1.1 *Sifat tersembunyi beberapa kes buruh paksa*

Situasi buruh paksa sering disembunyikan atau samar-samar menjadikannya sukar dikesan semasa pemeriksaan rutin. Pengeksploitasi boleh berusaha keras untuk menyembunyikan aktiviti mereka, seperti mengubah rekod, memaksa pekerja memberikan maklumat palsu, atau mengendalikan aturan pekerjaan bawah tanah atau tidak formal yang mengelakkan penelitian dan pemeriksaan.

Sesetengah mangsa buruh paksa diasingkan dan tidak dapat mendapatkan bantuan. Mangsa juga boleh diletakkan dalam situasi di mana ancaman atau intimidasi sangat kuat sehingga mereka takut mendapatkan bantuan. Dalam kes ini, keganasan dan penyalahgunaan boleh dilaporkan melalui pertubuhan bukan kerajaan (NGO), pertubuhan masyarakat sivil (CSO) atau kesatuan sekerja kepada pejabat tenaga kerja (DOL), yang harus memandang serius laporan ini dan segera menyiasatnya. Pemeriksa buruh mesti mematuhi dan menjalankan pemeriksaan di tempat kerja dengan teliti untuk mengesan tanda-tanda penderaan yang halus.

Mereka juga perlu membuat susulan dengan menemubual pekerja yang berpotensi menjadi mangsa buruh paksa. Tetapi pekerja perlu dijamin perlindungan daripada tindakan balas oleh majikan, perekrut atau pelaku lain semasa pemeriksaan dijalankan. Oleh itu adalah penting bagi pemeriksa untuk merahsiakan identiti pengadu atau temuduga.

2.2.7.1.2 *Mangsa tidak semestinya menunjukkan tanda-tanda penderaan fizikal*

Paksaan psikologi yang dialami oleh mangsa mungkin tidak mudah dikenali semasa pemeriksaan buruh. Paksaan psikologi adalah cara kawalan yang kuat untuk pendera yang mengeksploitasi kelemahan mangsa. Sebagai contoh, mangsa boleh dipaksa untuk kekal dalam keadaan kerja yang kasar kerana ancaman bahawa permit kerja mereka tidak akan diperbaharui, atau gaji akan ditahan jika mereka tidak mematuhi majikan. Satu lagi bentuk paksaan adalah ancaman dilaporkan kepada pihak berkuasa mengenai status undang-undang. Walaupun pekerja boleh meninggalkan premis kerja dan mempunyai telefon bimbit, ini tidak bermakna dia tidak berada dalam keadaan buruh paksa.

2.2.7.1.3 *Buruh paksa mungkin tidak berlaku pada permulaan hubungan kerja*

Keadaan kerja mungkin berkembang dan petunjuk buruh paksa mungkin muncul dari semasa ke semasa. Walaupun pekerja bebas memulakan pekerjaan, keadaan mungkin berubah sebaik sahaja mereka bekerja - apabila pasport diambil, apabila gaji mereka berkurang atau tidak dibayar, apabila terpaksa bekerja berjam-jam di bawah keadaan kerja yang berbahaya atau sangat miskin, dan apabila berhadapan dengan penderaan fizikal atau seksual. Ini terutama berlaku untuk pekerja wanita, terutamanya pekerja domestik yang bekerja di sektor swasta dan mungkin mengalami rogol dan bentuk keganasan seksual yang lain.

Sesetengah pekerja mungkin menerima pinjaman wang pada kadar faedah yang terlalu tinggi, untuk berhijrah mendapatkan pekerjaan. Kebanyakan pekerja asing dalam keadaan ini tidak mampu membayar balik pinjaman dan faedah, dan tidak boleh kembali ke negara asal mereka yang menyebabkan mereka menjadi buruh terikat.

Pihak berkuasa penguatkuasaan selalunya akan berusaha mencari petunjuk-petunjuk pemerdagangan mangsa buruh paksa, walaupun terdapat beberapa kes buruh paksa yang tidak memenuhi kriteria pemerdagangan orang. Ini boleh menyebabkan kekurangan

identifikasi buruh paksa dan menyukarkan mangsa. Oleh itu, adalah diingatkan bahawa kes-kes buruh paksa yang sah boleh wujud walaupun tanpa pemerdagangan orang.

2.2.7.1.4 Kesukaran mengenal pasti bukti buruh paksa

Semakin ramai penyeludup dan majikan yang tidak bertanggungjawab menggunakan kaedah untuk menyembunyikan jenayah mereka dan menyukarkan pengesanan kes oleh pegawai penguatkuasa undang-undang dan pemeriksa buruh. Sebagai contoh, mudah untuk mengesan jika pekerja tidak dibayar, tetapi lebih kerap, pekerja dibayar supaya pemeriksa buruh mencari penyata gaji dengan teratur. Walau bagaimanapun, pekerja kemudian terpaksa mengeluarkan wang tunai dan memberikannya kembali kepada majikan mereka. Terdapat juga sistem yang memanipulasi sistem perakaunan.

2.2.7.1.5 Jenayah terancang mungkin terlibat

Penyeludup dan pengeksploitasi buruh semakin bekerjasama rapat antara satu sama lain, yang menjadikannya lebih sukar untuk membezakan antara mereka. Pengeksploitasi buruh dan penyeludup menggunakan kaedah yang sengaja bertujuan untuk menyukarkan pegawai penguatkuasa undang-undang untuk mengesan jenis jenayah.

2.2.7.1.6 Kurang kerjasama daripada mangsa

Buruh paksa sering berlaku apabila pekerja tidak dilindungi secukupnya oleh undang-undang buruh. Mangsa buruh paksa juga mungkin kurang kesedaran tentang hak mereka dan mempunyai maklumat terhad mengenai perkhidmatan yang tersedia dan boleh diakses dalam situasi buruh paksa. Mangsa mungkin dipimpin oleh pengeksploitasi mereka untuk takut kepada pegawai penguatkuasa undang-undang dan mengelakkan hubungan dengan mereka. Ini lebih berkemungkinan jika mereka tergolong dalam kumpulan yang didiskriminasi. Kadang-kadang mangsa terlalu takut dan tidak percaya kepada pegawai penguatkuasa undang-undang untuk menjawab soalan mereka dengan jujur.

Mangsa mungkin berada di bawah arahan penyeludup dan pengeksploitasi mereka untuk memberikan maklumat yang mengelirukan kepada pegawai. Keengganan mangsa untuk tampil ke hadapan mungkin disebabkan oleh ketakutan terhadap kehidupan mereka atau kehidupan orang yang mereka sayangi. Apabila pekerja cenderung memberikan jawapan stereotaip yang sama, ini adalah petanda yang baik bahawa mereka telah diarahkan oleh majikan atau penyeludup tentang cara bertindak balas kepada pihak berkuasa. Sesetengah mangsa juga takut untuk tidak mempunyai dokumen dan kehilangan tempat tinggal, terutamanya jika terdapat kebergantungan yang tinggi kepada majikan untuk kos penginapan dan permit kerja.

Selain itu, pekerja mungkin teragak-agak untuk bersuara atau melaporkan kejadian buruh paksa kerana takut akan tindak balas daripada majikan atau penyeludup mereka. Ketakutan

kehilangan pekerjaan, pengusiran, kecederaan fizikal, atau bentuk pembalasan lain boleh menghalang pekerja daripada mendedahkan pengalaman mereka, menjadikannya mencabar bagi pemeriksa untuk mengumpulkan maklumat dan bukti.

2.2.7.2 Cabaran mengenai sumber dan kapasiti

2.2.7.2.1 Sumber pemeriksaan terhad

Di peringkat global, negara-negara menghadapi cabaran yang sama iaitu kekurangan pemeriksa buruh untuk menjalankan pemeriksaan di tempat kerja. Oleh itu, ILO terus menggesa semua Negara Anggota untuk melabur lebih banyak di institusi negara yang mengawasi hal-hal pekerjaan, termasuk pemeriksa buruh. Tetapi dalam menghadapi sumber yang terhad, ia tetap penting untuk meneruskan pendekatan strategik untuk pemeriksaan buruh, dan pada masa yang sama memperuntukkan sumber yang mencukupi untuk tugas ini. Strategi pemeriksaan buruh yang lebih baik membolehkan penggunaan sumber yang ada dengan cekap dengan mengenal pasti kawasan strategik untuk difokuskan semasa pemeriksaan yang akan memberi kesan yang meluas kepada industri dan pekerja, menggunakan alat komunikasi untuk meningkatkan kesedaran mengenai isu buruh, dan menekankan pencegahan pelanggaran buruh sebelum ia berlaku atau merosot ke dalam keadaan seperti buruh paksa.

JTK juga boleh bekerjasama dengan organisasi pekerja seperti Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC), organisasi kawal selia seperti Lembaga Minyak Sawit Malaysia (MPOB) dan Lembaga Pembangunan Industri Pembinaan, badan pensijilan seperti Meja Bulat bagi Minyak Sawit Mampan, Minyak Sawit Mampan Malaysia (MSPO), dan persatuan majikan seperti Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) dan Persekutuan Pekilang-pekilang Malaysia, dalam melaksanakan aktiviti yang berkaitan. Penggunaan bahasa yang terhad untuk pemeriksa buruh, terutamanya dalam menangani pekerja migran yang sangat terdedah kepada pelanggaran buruh paksa, juga harus ditangani, sama ada dengan Kerajaan memperuntukkan belanjawan untuk mengupah penterjemah, atau melalui kerjasama dengan CSO, organisasi berasaskan komuniti migran, dan kedutaan.

Pemeriksa buruh mungkin menghadapi kesukaran berkomunikasi dengan pekerja asing yang bercakap bahasa atau dialek yang berbeza. Halangan bahasa boleh menghalang komunikasi yang berkesan, menjadikannya mencabar bagi pemeriksa untuk mengumpulkan maklumat yang tepat, menilai keadaan kerja, dan memahami pengalaman dan kebimbangan pekerja. Pemeriksa mungkin mempunyai sumber yang terhad, termasuk masa, tenaga kerja, dan sumber kewangan, untuk menjalankan pemeriksaan menyeluruh. Sumber yang terhad boleh mengekang skop dan kekerapan pemeriksaan, mengurangkan kemungkinan mengenal pasti situasi buruh paksa dan menangani kelemahan sistemik dengan berkesan.

2.2.7.2.2 Kekurangan panduan menggunakan petunjuk buruh paksa dalam amalan pemeriksaan

Pelbagai bentuk paksaan adalah halus dan kebiasaannya sukar untuk dikenal pasti. Prosedur operasi yang standard dan garis panduan mengenai petunjuk buruh paksa sahaja tidak mencukupi tanpa pemahaman yang jelas tentang bagaimana setiap petunjuk khusus buruh paksa ditentukan. Pemeriksa perlu menggunakan budi bicara berdasarkan piawaian undang-undang yang berkenaan dan fakta-fakta yang boleh dibuktikan yang dikumpulkan dari pemeriksaan.

Tahap atau keterukan eksploitasi memberikan cabaran lain, kerana ia adalah istilah yang sangat subjektif, yang secara amnya tidak dilindungi dalam piawaian buruh. Ini amat sukar dalam sektor tertentu yang kurang dikawal selia seperti kerja domestik, di mana tiada peraturan mengenai bilangan jam kerja, hari rehat dan gaji minimum. Kes-kes buruh paksa mungkin muncul semasa siasatan ke atas ketidakpatuhan gaji atau pelanggaran buruh asas lain, berikutan aduan pekerja, atau bahkan sebagai tindak balas kepada risikan yang dikumpulkan melalui sumber bukan tradisional seperti media dan laporan akademik.

Pemeriksa buruh mungkin tidak dilatih secukupnya untuk mengenali tanda-tanda dan indikator buruh paksa. Tanpa latihan dan pengenalan yang jelas, pemeriksa boleh terlepas pandang bentuk eksploitasi yang halus atau rahsia, yang menyebabkan mereka terlepas peluang untuk mengenal pasti dan menangani situasi buruh paksa dengan berkesan. Pemeriksa buruh harus dilatih mengenai pengenalan dan perlindungan mangsa, dan rujukan kepada perkhidmatan yang bersesuaian, bersama dengan kepekaan gender. Selain itu, mereka harus mengutamakan perlindungan semua pekerja, tanpa mengira kediaman sah atau status migrasi, dan tidak boleh bertindak sebagai pegawai imigresen.

2.2.7.2.3 Kurang tempat perlindungan untuk mangsa

Salah satu keperluan paling segera bagi buruh paksa adalah tempat perlindungan, dan perkhidmatan perlindungan yang diberikan di bawah ATIPSOM. Walau bagaimanapun, menurut JTK, di beberapa Negeri tidak ada tempat perlindungan untuk mangsa, yang meletakkan pemeriksa buruh dalam keadaan sukar kerana tidak dapat mencadangkan bantuan segera kepada mangsa yang mereka kenal pasti. Kekurangan kemudahan untuk mangsa yang diselamatkan ini tidak seharusnya menjejaskan keyakinan pemeriksa buruh untuk membawa mangsa yang berpotensi keluar daripada keadaan kerja atau kehidupan yang kasar. Penyelarasan dengan Majlis Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran (MAPO), dan dengan kerjasama daripada kedutaan dan CSO, jumlah tempat perlindungan dapat ditingkatkan.

2.2.7.2.4 Menangani isu gender

Pemeriksa buruh harus sedar bahawa mangsa, terutama wanita yang menghadapi pemerdagangan dan keganasan dan gangguan, mungkin enggan membuat aduan rasmi, atau

bercakap dengan pegawai, kerana trauma, ketakutan, stigma dan kesan keganasan dan gangguan. Menurut *Pemerdagangan Manusia WAO di Malaysia: Fokus pada Wanita dan Kanak-kanak: Laporan 2017*, mangsa pemerdagangan sering mengalami kecederaan fizikal dan psikologi. Wanita dan kanak-kanak perempuan yang terselamat daripada pemerdagangan sering mengalami masalah kesihatan mental kerana pengalaman trauma yang berpanjangan dan perasaan tidak berdaya semasa proses pemerdagangan. Antara isu kesihatan mental yang mereka alami ialah gangguan tekanan selepas trauma (PTSD), kemurungan dan keresahan.

Tempoh pemeraksanaan yang berpanjangan boleh membawa kepada keadaan putus asa, gangguan kognitif, tingkah laku bunuh diri dan juga pencerobohan. Sesetengah wanita dan kanak-kanak perempuan yang terselamat juga mungkin perlu menangani isu-isu kesihatan seksual dan reproduktif yang berkekalan seperti penyakit kelamin, sementara ada yang terpaksa mengalami lebih banyak diskriminasi sosial dan stigma selepas melarikan diri dari situasi pemerdagangan mereka. Masalah ini boleh dikurangkan dengan sistem sokongan mangsa yang kuat seperti yang digariskan dalam Konvensyen ASEAN terhadap Pemerdagangan Orang, Terutamanya Wanita dan Kanak-kanak (ACTIP).

2.2.8 KAJIAN KES: MENGENAL PASTI POTENSI KES BURUH PAKSA (RUJUK LAMPIRAN 18 DAN LAMPIRAN 19)

Peserta akan dipecahkan kepada 6 kumpulan. Setiap DUA (2) Kumpulan diberikan soalan kes untuk dibincangkan.

Tugasan:

- 1. Berdasarkan kepada kes yang diberikan, peserta diminta untuk mengenalpasti petunjuk buruh paksa dan idea anda untuk menangani dan menyelesaikannya.**
- 2. Bagaimanakah mangsa buruh paksa yang disyaki boleh dilindungi?**
- 3. Apakah yang boleh dilakukan jika anda mendapati mangsa yang disyaki menjadi mangsa buruh paksa?**

Penerangan tugasan : 3 minit

Pembahagian kumpulan : 2 minit

Perbincangan kumpulan : 30 minit

Persembahan kumpulan : 5 minit x 6 kumpulan = 30 minit

Rumusan : 5 minit

(70 MINIT)

Kajian Kes 1: Eksploitasi Industri Pembinaan

Senario:

Sekumpulan pekerja asing dari negara jiran direkrut untuk mengusahakan projek pembinaan di sebuah bandar utama di Malaysia. Apabila tiba, passport mereka dirampas oleh majikan, yang juga memotong sejumlah besar daripada gaji mereka untuk perbelanjaan penginapan dan makanan. Para pekerja tertakluk kepada jam kerja yang panjang dalam keadaan tidak selamat, tanpa peralatan keselamatan atau latihan yang betul. Mereka tidak diberikan rehat rehat yang mencukupi dan diancam dengan penamatan jika mereka mengadu atau cuba pergi.

Kajian Kes 2: Eksploitasi Pertanian

Senario:

Ladang pertanian di kawasan luar bandar di Malaysia menggaji pekerja asing untuk menuai tanaman dalam keadaan eksploitasi. Pekerja dibayar di bawah gaji minimum dan dikehendaki bekerja berjam-jam, selalunya tanpa rehat atau akses yang mencukupi kepada kemudahan air bersih dan sanitasi. Ramai pekerja berada dalam ikatan hutang kerana yuran pengambilan pekerja dan tidak dapat meninggalkan ladang sehingga hutang mereka dibayar balik. Mereka menghadapi ancaman dan ugutan daripada penyelia dan dilarang menganjurkan atau menyertai kesatuan sekerja.

Kajian Kes 3: Eksploitasi Kerja Domestik

Senario:

Seorang pembantu rumah migran dari Indonesia diambil bekerja oleh keluarga kaya di Malaysia untuk melakukan kerja rumah dan menjaga kanak-kanak. Pekerja dibayar di bawah gaji minimum dan bekerja berjam-jam tanpa rehat atau cuti yang mencukupi. Dia tertakluk kepada penderaan lisan, ancaman, dan keganasan fizikal oleh majikannya. Pasportnya dirampas, dan dia terhad kepada kediaman majikan, dengan hubungan terhad dengan dunia luar.

2.2.9 KESIMPULAN

Pada keseluruhannya, modul ini bertujuan untuk memberi peserta kemahiran dan pengetahuan yang diperlukan untuk memerangi buruh paksa dan melindungi hak-hak pekerja. Dengan mewujudkan persefahaman yang kukuh tentang isu buruh paksa dan tindakan yang

perlu diambil, peserta diharapkan dapat menyumbang kepada pembangunan masyarakat yang adil dan beradab, di mana hak asasi manusia semua pekerja dihormati dan dilindungi.

2.3 MODUL 4 DISKRIMINASI, KEGANASAN DAN GANGGUAN BERASASKAN GENDER (GDVH) DI TEMPAT KERJA

(3 jam)

2.3.1 PENGENALAN:

Isu diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender (GDVH) di tempat kerja merupakan satu cabaran yang signifikan di Malaysia yang menjejaskan kesaksamaan, maruah, dan keselamatan pekerja. Modul ini bertujuan untuk meningkatkan keupayaan mereka untuk mengenal pasti, menangani, dan mencegah diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender mengikut rangka kerja undang-undang Malaysia.

2.3.2 OBJEKTIF:

1. Untuk memberi kefahaman kepada peserta tentang diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender (GDVH);
2. Untuk memberi penekanan kepada undang-undang, peraturan dan dasar yang berkaitan di Malaysia berkaitan kesaksamaan gender, hak buruh, dan pencegahan gangguan seksual.
3. Untuk meningkatkan kemahiran menjalankan pemeriksaan dalam kalangan pemeriksa buruh yang menangani isu diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender (GDVH).

2.3.3 ISU DISKRIMINASI, KEGANASAN DAN GANGGUAN BERASASKAN GENDER (GDVH) DI TEMPAT KERJA

2.3.3.1 Definisi dan Konsep Utama:

2.3.3.1.1 *Diskriminasi Berasaskan Gender:*

2.3.3.1.1.1 *Definisi:*

Diskriminasi berasaskan gender merujuk kepada layanan yang tidak adil atau perbezaan yang dibuat terhadap individu berdasarkan jantina atau gender. Ia berlaku apabila seseorang dilayan dengan kurang baik dari segi peluang pekerjaan, kenaikan pangkat, gaji, atau aspek pekerjaan lain kerana gender mereka.

2.3.3.1.1.2 *Konsep Utama:*

Diskriminasi Langsung: Apabila seseorang diperlakukan secara tidak adil kerana gender mereka, seperti tidak diupah untuk pekerjaan kerana gender mereka.

Diskriminasi Tidak Langsung: Apabila dasar, amalan, atau kriteria yang kelihatan neutral secara amnya tetapi dikhuatiri dipengaruhi oleh gender tertentu.

Diskriminasi Sistemik: Apabila diskriminasi seiring dalam struktur dan proses sesebuah organisasi, yang membawa kepada ketidaksemaan yang berterusan dalam peluang dan hasil bagi individu berdasarkan gender mereka.

2.3.3.1.2 **Keganasan Berasaskan Gender:**

2.3.3.1.2.1 *Definisi:*

Keganasan berasaskan gender (GBV) merujuk kepada sebarang tindakan berbahaya yang ditujukan kepada individu atau kumpulan berdasarkan jantina atau gender mereka, yang mengakibatkan kemudaratan atau penderitaan fizikal, seksual, psikologi, atau ekonomi.

2.3.3.1.2.2 *Konsep Utama:*

Keganasan Fizikal: Sebarang bentuk keganasan yang menyebabkan kecederaan fizikal seperti memukul, menendang, atau menyerang.

Keganasan Seksual: Apa-apa bentuk perbuatan atau tingkah laku seksual tanpa rela atau dipaksa ke atas individu, termasuk rogol, serangan seksual, gangguan, dan paksaan.

Keganasan Psikologi: Sebarang bentuk tingkah laku atau tindakan yang membahayakan atau memudaratkan emosi atau mental, seperti penderaan lisan, gertakan atau ancaman.

Keganasan Ekonomi: Sebarang bentuk kawalan atau manipulasi sumber ekonomi atau peluang untuk mengeksploitasi, mengehadkan, atau melemahkan autonomi dan kebebasan individu berdasarkan gender mereka.

2.3.3.1.3 **Gangguan Berasaskan Gender:**

2.3.3.1.3.1 *Definisi:*

Gangguan berasaskan gender merujuk kepada tingkah laku atau kelakuan yang tidak diinginkan yang bersifat seksual, atau berkaitan dengan jantina atau gender individu, yang mewujudkan persekitaran kerja yang bermusuhan, menakutkan atau menyinggung perasaan.

2.3.3.1.3.2 *Konsep Utama:*

Gangguan Seksual: Kelakuan yang tidak diinginkan bersifat seksual, termasuk ajakan seksual yang tidak diinginkan, ajakan seksual, atau kelakuan lisan, bukan lisan, atau fizikal lain yang bersifat seksual.

Gangguan Berasaskan Gender Bukan Seksual: Tingkah laku atau kelakuan yang tidak diingini berdasarkan gender individu, seperti ucapan menghina, jenaka yang menyinggung perasaan, atau tanggapan stereotaip, yang mewujudkan persekitaran kerja yang tidak kondusif.

Persekitaran Kerja Bermusuhan: Suasana tempat kerja yang menakutkan, bermusuhan atau menyinggung perasaan kerana tingkah laku atau kelakuan yang tidak diingini, termasuk gangguan, berdasarkan gender individu.

2.3.3.2 Bentuk-bentuk Diskriminasi Berasaskan Gender

Diskriminasi adalah termasuk apa-apa perbezaan, pengecualian atau keutamaan yang dibuat berdasarkan bangsa, warna kulit, jantina, agama, pandangan politik, kewarganegaraan atau asal usul yang mempunyai kesan membatalkan atau merosakkan kesamarataan peluang atau layanan dalam pekerjaan. Ia juga termasuk perbezaan, pengecualian atau keutamaan lain yang mempunyai kesan membatalkan atau menjejaskan kesaksamaan peluang atau rawatan dalam pekerjaan.

Diskriminasi terhadap wanita pula bermaksud apa-apa perbezaan, pengecualian atau sekatan yang dibuat berdasarkan jantina, dan yang mempunyai kesan atau tujuan merosakkan atau membatalkan kelayakan dan hak wanita, tanpa mengira status perkahwinan mereka, berdasarkan kesaksamaan lelaki dan wanita, hak asasi dan kebebasan manusia dalam politik, ekonomi, sosial, budaya, kerakyatan atau lain-lain.

Amalan diskriminasi ini boleh menjadi sebahagian daripada amalan sistematik, meluas dan jangka panjang yang akan mejejaskan kemakmuran negara. Oleh yang demikian, adalah penting untuk mengenalpasti langkah-langkah perlindungan dan tindakan tegas bagi menangani ketidakaksamaan dan diskriminasi.

Berikut merupakan bentuk-bentuk diskriminasi berasaskan gender:

2.3.3.2.1 Diskriminasi struktur (atau diskriminasi sistemik atau institusi):

Diskriminasi ini adalah tersimpan dalam budaya, dasar dan tempat kerja yang berakar umbi daripada corak sosial, struktur organisasi dan undang-undang yang membentuk amalan diskriminasi.

2.3.3.2.2 Diskriminasi dalam undang-undang (de jure):

Diskriminasi dalam undang-undang dan peraturan.

2.3.3.2.3 Diskriminasi dalam amalan (de facto):

Hasil diskriminasi dalam kehidupan sebenar.

2.3.3.2.4 Diskriminasi langsung:

Apabila layanan yang tidak sama rata antara lelaki dan wanita berpunca secara langsung daripada undang-undang, peraturan atau amalan yang membuat perbezaan yang jelas antara wanita dan lelaki.

2.3.3.2.5 Diskriminasi tidak langsung:

Apabila peraturan dan amalan kelihatan neutral, tetapi dalam praktiknya membawa kepada keburukan terutamanya dialami oleh orang yang satu jantina, gender, bangsa, warna atau mana-mana tempat larangan lain.

2.3.3.3 Kerangka Undang-Undang Antarabangsa

2.3.3.3.1 Konvensyen PBB mengenai Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women 1979 (1981) (CEDAW)

Malaysia meratifikasi CEDAW pada 5 Julai 1995, dengan reservasi ke atas peruntukan terpilih. Malaysia mengekalkan peruntukan Perkara 9(2), 16(1)(a), 16(1)(c), 16(1)(f) dan 16(1)(g) yang berkaitan dengan wanita dan keluarga atas dasar bahawa peruntukan ini bercanggah dengan Perlembagaan Persekutuan, undang-undang Islam dan dasar negara.

CEDAW mentakrifkan diskriminasi terhadap wanita sebagai "apa-apa perbezaan, pengecualian atau sekatan yang dibuat berdasarkan seks, yang mempunyai kesan atau tujuan merosakkan atau membatalkan pengiktirafan, keseronokan atau latihan oleh wanita, tanpa mengira status perkahwinan mereka, berdasarkan kesaksamaan lelaki dan wanita, hak asasi manusia dan kebebasan asas dalam politik, ekonomi, sosial, budaya, sivil atau bidang lain."

Mengenai pekerjaan, Perkara 11(1) CEDAW memaksa Malaysia untuk mengambil semua langkah yang sesuai untuk menghapuskan diskriminasi terhadap wanita dalam bidang pekerjaan:

- (a) Hak untuk bekerja sebagai suatu hak tak terpisah bagi semua manusia;
- (b) Hak untuk mendapat peluang pekerjaan yang sama, termasuk pemakaian kriteria yang sama bagi pemilihan dalam semua perkara tentang pekerjaan;
- (c) Hak untuk memilih profesion dan pekerjaan dengan bebas, hak untuk kenaikan pangkat, jaminan pekerjaan dan semua manfaat dan syarat perkhidmatan dan hak untuk menerima latihan pekerjaan dan latihan semula, termasuk perantisan, latihan lanjutan pekerjaan dan latihan berulang;

(d) Hak untuk mendapat saraan yang sama, termasuk manfaat, dan mendapat perlakuan yang sama berkenaan dengan kerja yang mempunyai nilai yang sama, dan juga mendapat layanan yang sama rata dalam penilaian kualiti kerja;

(e) Hak untuk mendapat perlindungan sosial, khususnya dalam hal persaraan, hilang pekerjaan, keuzuran, hilang keupayaan dan usia tua dan ketidakupayaan untuk bekerja yang lain, dan juga hak untuk mendapat cuti bergaji;

(f) Hak untuk mendapat perlindungan kesihatan dan keselamatan semasa bekerja, termasuk perlindungan fungsi reproduksi.

Saranan Umum CEDAW no. 26 menyatakan bahawa perlindungan di bawah CEDAW juga diberikan kepada pekerja migran wanita. Para 7 juga menyatakan bahawa:

Pekerja migran wanita juga berhak mendapat perlindungan daripada diskriminasi berdasarkan Konvensyen, yang menghendaki Negara pihak mengambil semua langkah yang sesuai tanpa berlengah-lengah untuk menghapuskan semua bentuk diskriminasi terhadap wanita dan memastikan bahawa mereka akan dapat menjalankan dan menikmati hak de jure dan de facto secara sama rata dengan lelaki dalam semua bidang.

2.3.3.4 Kerangka Undang-undang Kebangsaan:

Terdapat beberapa peruntukan di bawah undang-undang Malaysia yang melindungi pekerja daripada diskriminasi, gangguan dan keganasan berasaskan gender di tempat kerja. Beberapa peruntukan ini, seperti yang terkandung dalam Akta Kerja 1955 dan Ordinan Buruh Sabah dan Sarawak, sesuai dengan mandat teras pemeriksa buruh untuk menguatkuasakan undang-undang buruh nasional. Dalam rangka kerja undang-undang negara, undang-undang neutral gender, termasuk undang-undang yang mengawal hak di tempat kerja, keselamatan dan kesihatan di tempat kerja, mungkin mempunyai kesan yang berbeza terhadap pekerja lelaki dan wanita, terutama pekerja migran wanita.

Menyedari kesan-kesan ini akan membolehkan pemeriksa buruh memahami pelbagai faktor seperti stereotaip berasaskan gender, pembahagian kerja berasaskan gender atau keadaan kerja dan peraturan serta amalan tempat kerja boleh merugikan satu kumpulan pekerja, yang membawa kepada bentuk diskriminasi tidak langsung terhadap wanita dan peningkatan risiko keganasan dan gangguan berasaskan gender di tempat kerja.

2.3.3.4.1 Perlembagaan Persekutuan Malaysia, 1957

Dua aspek diskriminasi secara khusus ditangani dalam Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan.

Perkara 8(1) prinsip kesaksamaan sebelum undang-undang.

"semua orang adalah sama rata di hadapan undang-undang dan berhak mendapat perlindungan sama rata undang-undang".

Perkara 8(2) hak rakyat yang jelas terhadap diskriminasi atas pelbagai alasan, termasuk mengikut gender dalam pekerjaan, di bawah kuasa awam.

"Kecuali sebagaimana yang dibenarkan dengan nyata oleh Perlembagaan ini, tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara atas alasan hanya agama, bangsa, keturunan, tempat lahir atau gender dalam mana-mana undang-undang atau pelantikan ke mana-mana jawatan atau pekerjaan di bawah pihak berkuasa awam atau dalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pemerolehan, pemegangan atau pelupusan harta atau penubuhan atau menjalankan apa-apa perdagangan, perniagaan, profesion, kerjaya atau pekerjaan."

Walaupun perkara 8 Perlembagaan Persekutuan menyatakan hak umum untuk tidak didiskriminasikan, penerapannya dalam konteks pekerjaan adalah lebih ketat. Perkara 8 hanya melindungi daripada pelanggaran hak individu oleh pihak berkuasa awam - iaitu Negeri atau agensinya.

Dalam kes **Beatrice Fernandez lwn Sistem Penerbangan Malaysia & Anor [2005] 3 MLJ 681, Mahkamah Persekutuan**, dalam memeriksa sama ada peruntukan dalam perjanjian pekerjaan kolektif yang memerlukan pekerja kabin wanita meletak jawatan apabila hamil, diskriminasi dilihat berlaku apabila majikan mempunyai hak untuk menamatkan perkhidmatan pekerja mereka. Ini menunjukkan bahawa artikel 8 tidak melindungi terhadap pelanggaran hak individu oleh individu lain dan bermakna majikan sektor swasta tidak terikat dengan perkara 8 Perlembagaan Persekutuan.

Terdapat juga anggapan bahawa individu mempunyai pilihan untuk membatalkan perjanjian yang melanggar hak perlembagaan mereka. Selain itu, pemakaian artikel 8 adalah terhadap kepada warganegara. Dalam konteks kerja, kumpulan yang berpotensi dipinggirkan atau tidak berkuasa, seperti pekerja migran wanita, tidak dilindungi daripada diskriminasi oleh Negara.

2.3.3.4.2 Ordinan Buruh Sabah Bab 67

Bab XIA, Penggajian Wanita, melarang pekerja wanita, termasuk pekerja asing wanita daripada melakukan kerja malam dan kerja bawah tanah, dan Menteri Buruh mempunyai kuasa untuk meluluskan permohonan pengecualian ke atas larangan penggajian pekerja wanita untuk kerja malam.

Bab XIB, Perlindungan Bersalin, menyediakan perlindungan bersalin untuk pekerja wanita, termasuk pekerja migran wanita. Ia menyatakan bahawa setiap pekerja wanita berhak mendapat cuti bersalin untuk tempoh yang layak bagi setiap kelahiran, dan untuk menerima elaun bersalin daripada majikannya.

Pekerja domestik dirujuk sebagai "pembantu rumah" dan ditakrifkan sebagai "seseorang yang diambil bekerja berhubung dengan kerja sesuatu tempat tinggal persendirian dan tidak berhubung dengan mana-mana tred, perniagaan atau profesion yang dijalankan oleh majikan dalam tempat tinggal itu dan termasuklah tukang masak, pembantu rumah, ketua babu, jururawat kanak-kanak, pembantu rumah lelaki, pembantu pemandu, tukang kebun, tukang basuh atau tukang cuci, jaga, penjaga kuda dan pemandu atau pencuci mana-mana kenderaan yang diberi lesen untuk kegunaan persendirian". Di bawah undang-undang ini, pembantu rumah dikecualikan daripada banyak peruntukan yang mengawal keadaan kerja pekerja, termasuk pada hari cuti, jam kerja dan perlindungan bersalin.

2.3.3.4.3 Kanun Keseksaan

Pemeriksa buruh juga harus sedar bahawa gangguan dan keganasan berasaskan gender boleh menjadi kesalahan di bawah Kanun Keseksaan, dalam peruntutannya yang menangani keganasan seksual dalam bentuk gangguan dan rogol.

Seksyen 375A Kanun Keseksaan mentakrifkan **rogol** sebagai "seorang lelaki melakukan persetubuhan dengan seorang wanita dalam keadaan seperti yang ditakrifkan oleh perbuatan itu".

Seksyen 509 Kanun Keseksaan mentakrifkan **gangguan** sebagai "sesiapa yang, dengan niat untuk menghina kesopanan mana-mana orang, mengucapkan apa-apa perkataan, membuat apa-apa bunyi atau gerak isyarat, atau mempamerkan apa-apa objek, dengan maksud bahawa perkataan atau bunyi itu hendaklah didengar, atau bahawa isyarat atau objek itu hendaklah dilihat oleh orang itu, atau mengganggu privasi orang itu, hendaklah dihukum dengan pemenjaraan selama tempoh yang boleh sampai lima tahun atau dengan denda atau dengan kedua-duanya sekali".

Apabila **aduan gangguan seksual** dilaporkan kepada polis, peruntukan berikut boleh digunakan oleh polis dalam proses penyiasatan jenayah:

Seksyen 351 : liabiliti atas serangan

Seksyen 354 : kemarahan kesopanan

Seksyen 377-D : keterlaluan kesopanan

Seksyen 503 : ugutan jenayah

Seksyen 509 : menggunakan perkataan atau gerak isyarat untuk menghina kesopanan seorang wanita

Manakala bagi peringkat antarabangsa, maklumat lanjut berkaitan rangka Kerja Undang-undang Antarabangsa yang diratifikasi oleh Malaysia boleh merujuk kepada **Lampiran 20**.

2.3.3.4.4 Akta Antigangguan Seksual 2022 (Akta 840)

Akta Antigangguan Seksual 2022 (Akta 840) merupakan suatu Akta untuk mengadakan peruntukan bagi suatu hak tebus rugi bagi mana-mana orang yang diganggu secara seksual, penubuhan Tribunal bagi Antigangguan Seksual, meningkatkan kesedaran tentang dan mencegah berlakunya gangguan seksual, dan untuk mengadakan peruntukan bagi perkara yang berhubungan dengannya.

Seksyen 2 : takrifan gangguan seksual

“apa-apa kelakuan tidak diingini yang bersifat seksual, dalam apa-apa bentuk, sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, isyarat atau fizikal, yang ditujukan kepada seseorang yang secara munasabahnyanya menyinggung atau menghina atau merupakan suatu ancaman kepada kesejahteraannya”

Seksyen 11 : Notis aduan gangguan seksual

“Apabila suatu aduan gangguan seksual dibuat di bawah seksyen 10, Setiausaha kepada Tribunal hendaklah memberikan suatu notis bertulis dalam borang yang ditetapkan kepada pengadu dan responden tentang butir-butir tentang hari, masa dan tempat pendengaran”

2.3.4 CABARAN DALAM MENGENAL PASTI GDVH SEMASA PEMERIKSAAN:

Apabila membincangkan cabaran dalam mengenal pasti GDVH semasa pemeriksaan, adalah penting untuk mengenali sifat pelbagai cabaran ini dan bagaimana mereka bersilang dengan pelbagai aspek dinamik tempat kerja.

2.3.4.1 Kesukaran mengenal pasti penderaan berasaskan gender

Tanda-tanda fizikal keganasan dan penderaan selalunya tidak jelas, dan mereka yang mengalami keganasan mungkin tidak melaporkan pengalaman mereka atas pelbagai sebab, terutamanya dalam keadaan gangguan seksual dan keganasan seksual dan penderaan. Dalam sesetengah keadaan, penyalahgunaan ini memberi kesan kepada psikologi, dan mangsa yang terselamat akan menghadapi risiko psikososial.

2.3.4.2 Kurang kepercayaan pihak berkuasa

Pendekatan penguatkuasaan berpusatkan mangsa boleh membantu menangani kelemahan mangsa yang terselamat, dan dapat membina kepercayaan antara pemeriksa buruh dan mangsa yang terselamat. Pemeriksa buruh diberi mandat untuk melindungi hak pekerja, tetapi terdapat pelbagai faktor mangsa keganasan mungkin tidak melaporkan keganasan atau gangguan. Faktor-faktor ini termasuklah ancaman berterusan oleh pelaku, perasaan bersalah

atau malu, dan rasa bahawa pihak berkuasa tidak akan melakukan apa-apa mengenai kes itu. Kadang-kadang sistem keadilan akan menyalahkan mangsa yang terselamat dan bukan pelaku. Ini berlaku sekiranya penguatkuasa dan pendakwa tidak dilatih mengenai pendekatan sensitif gender untuk perlindungan yang selamat.

Di samping itu, mangsa yang terselamat mungkin tidak mampu menanggung kos akses penyelesaian undang-undang atau tidak diberi kuasa untuk memahami proses undang-undang. Proses melaporkan kes kepada pemeriksa buruh juga boleh membuat mangsa mengalami semula trauma. Bagi sesetengah pekerja migran wanita, status penghijrahan mereka boleh menghalang mereka daripada melaporkan kes keganasan dan gangguan. Mereka yang berada dalam situasi ini mungkin takut untuk melaporkan terus kepada pihak berkuasa kerana takut ditangkap, ditahan atau dihantar pulang.

Pemeriksa buruh perlu memahami bahawa mangsa keganasan dan gangguan mungkin mengalami keganasan fizikal, seksual, emosi dan psikologi yang boleh memberi kesan yang kekal terhadap kesihatan fizikal dan mental. Kesan ini boleh menjadi serius dan mengakibatkan kematian, kecederaan, kejutan, penyakit, ketidakupayaan, jangkitan, gangguan makan dan tidur atau penyalahgunaan alkohol atau dadah. Bagi pekerja wanita yang terselamat, kesan lain termasuklah keguguran, kehamilan yang tidak diingini dan pengguguran yang tidak selamat.

Oleh itu, pemeriksa buruh perlu peka terhadap perkhidmatan awam dan NGO serta CSO yang boleh memberi sokongan kepada mangsa yang terselamat. Rujukan kepada agensi lain perlu dibuat apabila pemeriksa buruh telah menilai bahawa sokongan tersebut diperlukan.

2.3.4.3 Kekurangan keupayaan untuk menangani keadaan mangsa yang terselamat

Merujuk kepada risiko dan akibat yang dinyatakan di atas, adalah perkara biasa bagi mangsa yang terselamat mengalami kemurungan, gangguan tekanan selepas trauma, pemikiran dan tingkah laku bunuh diri, kebimbangan, ketakutan, kemarahan, rasa malu, rasa tidak selamat, kebencian diri dan menyalahkan diri sendiri. Rujukan kepada agensi-agensi lain perlu dibuat sekiranya dianggap bahawa sokongan tambahan diperlukan untuk menangani isu-isu ini. Sekurang-kurangnya pemeriksa buruh boleh berempati dengan mangsa yang terselamat dan memudahkan hubungan dengan penyedia perkhidmatan yang sesuai, di samping mengambil tindakan undang-undang terhadap pendera. Pertubuhan hak asasi wanita seperti Pertubuhan Pertolongan Wanita dan All Women's Action Society tidak mendiskriminasi kewarganegaraan atau status undang-undang pekerja.

2.3.4.4 Risiko keselamatan

Mangsa diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender akan berasa tidak selamat, terancam, takut dan tidak dilindungi, dan mungkin berisiko kepada keganasan lanjut. Sesetengah penyalahguna terlibat dalam sindiket atau kumpulan samseng. Ia bukan sesuatu yang luar biasa bagi majikan yang tidak bertanggungjawab untuk mengancam wanita dan ahli keluarga mereka, terutamanya mangsa perdagangan orang. Pemeriksa buruh harus bekerjasama dengan polis dalam memastikan keselamatan mangsa tanpa mengira status imigresen mereka, dan menyediakan tempat perlindungan dan perkhidmatan undang-undang.

2.3.4.5 Pendera mungkin bukan majikan

Pelaku tertentu dalam diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender di tempat kerja mungkin rakan sekerja, perekrut atau pihak ketiga seperti pelanggan atau pembekal. Majikan perlulah mengambil beberapa langkah apabila dimaklumkan tentang sebarang kejadian gangguan seksual dan pemeriksa buruh perlu memastikan majikan mematuhi peruntukan undang-undang tersebut dengan mewajibkan majikan menyiasat aduan gangguan seksual yang berlaku di organisasi mereka. Sebagai sebahagian daripada penguatkuasaan berpusatkan mangsa yang terselamat, adalah penting untuk merujuk mereka kepada penyedia perkhidmatan yang sesuai, untuk menangani keperluan segera dan menangani kesan kesihatan dan psikososial.

2.3.4.6 Mengumpul bukti untuk memenuhi ambang undang-undang

Pemeriksa buruh perlu mengumpul bukti-bukti berkaitan dengan GDVH ini semasa mereka menjalankan pemeriksaan buruh. Bukti ini boleh menjadi dokumen, testimoni, gambar dan tanda-tanda penyalahgunaan seperti lebam, kecederaan atau sifat psikologi. Laporan pakar yang sesuai seperti ahli psikologi atau pekerja sosial boleh membantu menentukan keadaan mental pekerja yang mungkin disebabkan oleh gangguan GDH yang telah dialami. Sesetengah maklumat mungkin disembunyikan oleh mangsa kerana kurang kepercayaan kepada pihak berkuasa. Oleh yang demikian, adalah penting untuk mendapatkan kepercayaan mangsa dan memastikan keselamatan mereka. Pemeriksa buruh juga perlu mahir dalam menemubual untuk mengenal pasti petunjuk GDVH di tempat kerja, termasuk petunjuk buruh paksa.

2.3.5 KAJIAN KES: MENGENALPASTI KES POTENSI GDVH SEMASA PEMERIKSAAN (RUJUK LAMPIRAN 21)

Aktiviti berkumpulan. Peserta akan dipecahkan kepada 6 kumpulan. Setiap DUA (2) Kumpulan diberikan soalan kes untuk dibincangkan.

Tugasan: Berdasarkan kepada kes yang diberikan, peserta diminta untuk menjawab soalan berikut:

1. Merujuk kepada definisi dan konsep GDVH, sila kenalpasti kes yang menggambarkan kes potensi GDVH.

2. Apakah yang perlu dijalankan bagi melindungi mangsa yang disyaki terlibat dalam GDVH?

Penerangan tugas : 3 minit

Perbincangan kumpulan : 15 minit

Persembahan kumpulan : 5 minit x 6 kumpulan = 30 minit

Rumusan : 2 minit

(50 MINIT)

Kajian kes 1

Cynthia merupakan pembantu rumah di Klang. Apabila beliau memohon pekerjaan itu di Malaysia, dari Filipina, beliau menandatangani kontrak melalui agensi Filipina. Setibanya di Malaysia pada 5 Ogos 2016, beliau telah ditemui oleh NJ, seorang ejen dari sebuah agensi tempatan, dan telah dibuat untuk menandatangani kontrak yang menyatakan gaji yang lebih rendah daripada apa yang dipersetujui di Filipina. Apabila Cynthia mengadu tentang perkara ini, dia diberitahu bahawa dia terpaksa membayar 150,000 peso Filipina untuk menamatkan kontraknya, kerana ini adalah jumlah yang dibelanjakan oleh majikannya untuknya. Ejen itu mengambil pasport dan telefon bimbit Cynthia. Majikan memberinya telefon bimbit lain supaya majikan boleh menghubunginya, dan ini juga membolehkannya berkomunikasi dengan keluarganya. Keadaan kerja Cynthia sangat sukar, kerana dia telah bekerja sehingga lewat malam dan terpaksa bangun awal setiap hari. Keluarga Cynthia mahu dia pulang ke rumah, tetapi kerana dia tidak mempunyai pasportnya, dia tidak dapat melakukannya. Keluarga itu menghubungi Cik S, seorang wakil CSO, untuk mendapatkan bantuan.

Pada 15 September 2016, Cik S memaklumkan kepada Kedutaan Filipina mengenai kes itu. Kedutaan memanggil agensi tempatan dan meminta mereka membawa Cynthia ke kedutaan. Pada 17 Oktober 2016, agensi itu membawa Cynthia ke kedutaan untuk menyelesaikan tuntutan tersebut. Pegawai kebajikan kedutaan secara peribadi menemuramah Cynthia tanpa kehadiran ejen, untuk mengesahkan aduan (yang difailkan sebagai "penggantian kontrak"). Berdasarkan fakta kes, Cynthia tidak menandatangani kontrak, tetapi aku janji bahawa dia akan menyelesaikan kontraknya dengan gaji bersamaan RM1,600 sebulan, dan tanpa rehat sehari atau hari rehat. Majikan melalui ejen berkenaan membayar jumlah tertunggak sebanyak RM1,600 sebulan dan bagi hari rehat berjumlah RM4,307.69. Potongan gaji Cynthia termasuk pendahuluan tunai RM1,500 manakala di Filipina, levi sebanyak RM631, bayaran kepada Agensi Pemantauan Pemeriksaan Perubatan Pekerja Asing (FOMEMA) sebanyak

RM201.40, insurans sebanyak RM100 dan fi pemprosesan sebanyak RM212. Cynthia membayar RM445 untuk tiketnya kembali ke Manila, dan dia terbang pulang pada 20 Oktober 2016.

Sumber: WAO, Status Hak Asasi Manusia Wanita: 24 Tahun CEDAW di Malaysia, 2019.

Kajian kes 2

Mohd Nasir Deraman Iwn Sistem Televisyen Malaysia Berhad (TV3), Anugerah No. 480, 2010 Penuntut merupakan wartawan penyiaran eksekutif untuk TV3 (syarikat). Dia dituduh melakukan amang seksual terhadap seorang pelatih praktikal syarikat itu, Ong Vincci (mangsa) yang mendakwa penuntut itu meletakkan kepalanya di pangkuannya walaupun mendapat bantahan dan penolakan, ketika dalam perjalanan ke Port Dickson untuk menghasilkan program. Mangsa juga mendakwa bahawa penuntut membuat bunyi menghisap padanya dan, sambil melihat payudaranya, bertanya sama ada dia boleh menggigit mereka. Penuntut mengaku bahawa dia meletakkan kepalanya di pangkuan mangsa dan ia dilakukan dengan persetujuan mangsa. Dia juga berpendapat bahawa dia mempunyai tabiat membuat bunyi menghisap kerana ruang kecil di antara gigi depannya, dan bahawa dia tidak membuat bunyi ini dengan niat jahat terhadap mangsa. Mengenai "menggigit payudara" dia berkata bahawa ia adalah jenaka umum di antara mereka di dalam kereta. Selepas meneliti keterangan dan kenyataan saksi, Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa kisah mangsa lebih dipercayai dan disokong oleh bukti bebas. Mahkamah memutuskan bahawa, "Pembelaan Penuntut adalah penafian kosong terhadap perbuatan salah dan pembohongan terang-terangan dan tidak boleh diterima sama sekali."

Sumber: Kajian kes diambil daripada Kamal Halili Hassan dan Yee Zing Lee, "Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Kes Mahkamah Terpilih dan Peruntukan Undang-undang Baru di Malaysia", Sains Sosial Asia, Vol. 11, No. 16, 2015.

Kajian kes 3

Khoo Ee Peng v. Galaxy Automation Sdn Bhd, Anugerah No. 656, 2009

Penuntut menyatakan bahawa dia telah dipecat secara konstruktif oleh pengurus cawangan syarikat responden selepas dia menolak pendahuluan seksualnya. Alasan syarikat untuk pemecatannya adalah bahawa dia pergi bercuti tanpa mengisi borang permohonan cuti. Sebaliknya, dia mendakwa bahawa dia telah diganggu secara seksual oleh pengurus beberapa kali, dan bahawa dia tidak membuat laporan polis mengenai kejadian sebelumnya kerana dia bimbang akan rasa hormat dirinya dan kehilangan sumber pendapatan untuk keluarganya. Dia juga memberi keterangan bahawa selepas kejadian itu, elaun petrolnya ditarik balik, dan, walaupun dia tidak diturunkan pangkat, dia diberikan kerja yang dia tidak mahu lakukan. Selepas mempertimbangkan keseluruhan kronologi kes itu, Mahkamah Perusahaan

memutuskan bahawa penuntut telah berjaya membuktikan pemecatan konstruktif terhadap syarikat itu dan bahawa dia tidak secara sukarela meletak jawatan daripada pekerjaannya. Mahkamah Perusahaan mempertimbangkan rantai peristiwa sebelum menyelesaikan pemecatan konstruktif pekerja, dan memerintahkan agar penuntut dikembalikan semula ke jawatannya dahulu tanpa kehilangan kebarangkalian kerana pengurus cawangan telah meletak jawatan daripada syarikat itu dan dia tidak perlu menanggung gangguan seksual selanjutnya daripadanya di tempat kerja.

Sumber: Kajian kes diambil daripada Kamal Halili Hassan dan Yee Zing Lee, "Gangguan Seksual di Tempat Kerja: Kes Mahkamah Terpilih dan Peruntukan Undang-undang Baru di Malaysia", Sains Sosial Asia, Vol. 11, No. 16, 2015.

2.3.6 KESIMPULAN

Menangani isu GDVH di tempat kerja memerlukan strategi yang berkesan melibatkan pembaharuan undang-undang, mekanisme penguatkuasaan yang mantap, kempen kesedaran, dan perkhidmatan sokongan yang komprehensif untuk mangsa yang terselamat. Pihak berkepentingan boleh mewujudkan persekitaran kerja yang lebih selamat dan saksama untuk semua dengan menyedari kompleksiti isu GDVH dengan menggunakan pendekatan berpusatkan mangsa dalam proses pemeriksaan dan mengakui sifat rumit isu GDVH. Modul latihan ini bertujuan untuk memperkasakan pemeriksa buruh di Sabah dengan pengetahuan, kemahiran, dan mekanisme penting untuk menangani GDVH, seterusnya memastikan tempat kerja yang lebih selamat dan adil.

2.4 REFLEKSI HARI KEDUA (30 MINIT)

1. Setiap kumpulan akan diminta untuk berkongsi hasil pembelajaran sepanjang hari ini secara ringkas.

2. Setiap peserta diminta untuk imbas qr code slido untuk menjawab soalan:

- **Pada pandangan anda, perundangan atau konvensyen yang manakah yang paling berkaitan dan berkesan untuk membentasi buruh paksa. Berikan justifikasi anda?**

Penerangan tugas : 2 minit

Pembentangan kumpulan : 2 minit x 6 kumpulan

Aktiviti Slido: 6 minit

Soal Jawab: 8 minit

Rumusan: 2 minit

(30 MINIT)

3 HARI KETIGA

3.1 KAJIAN KES AKTIVITI KUMPULAN & PERBINCANGAN MODUL (MODUL 3-5) (1 jam 20 minit)

Aktiviti Bedah Akta

1. Peserta dipecahkan kepada 6 kumpulan dan diberikan tugas mengikut akta.
2. Tugas: Berdasarkan kepada akta yang diberikan, nyatakan seksyen yang berkaitan dengan buruh paksa, buruh kanak-kanak serta diskriminasi, keganasan dan gangguan berasaskan gender (GDVH) di tempat kerja
3. Setiap kumpulan diberikan template seperti di bawah.

Penerangan tugas : 10 minit

Pembahagian kumpulan : 10 minit

Perbincangan kumpulan : 20 minit

Persembahan kumpulan : 5 minit x 6 kumpulan

Rumusan : 10 minit

1 jam 20 minit

SENARAI AKTA MENGIKUT KUMPULAN

1. Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) (Sabah Labour Ordinance (CAP 67)
2. Akta Standard Minimum Perumahan, Penginapan dan Kemudahan (Workers' Minimum of Housing and Amenities (Amendment) Act 2019)
3. Anti-Trafficking in Persons and Anti-Smuggling of Migrants Act 2007 (ATIPSOM)
4. Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019 (Children and Young Persons (Employment) (Amendment) Act 2019)
5. Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981 (Private Employment Agencies Act 1981)
6. Perintah Gaji Minimum (Minimum Wages Order)

AKTIVITI BEDAH AKTA

NAMA AKTA:	
Buruh Paksa	
Seksyen:	
GDVH	
Seksyen:	
Buruh Kanak-kanak	
Seksyen:	

4 SENARAI LAMPIRAN

1. Konvensyen/ Protokol yang telah diratifikasi oleh Malaysia
2. ILO Fundamental Principles and Rights at Work
3. Konvensyen Buruh Paksa C29, 1930 (No. 29)/ C29 Forced Labour Convention
4. Konvensyen Hak untuk Menganjurkan dan Tawar-menawar Kolektif C98, 1949 (No. 98)/ C98 Right to Organize and Collective Bargaining Convention
5. Konvensyen Saraan Sama Rata C100, 1951/ C100 Equal Remuneration Convention
6. Konvensyen Umur Minimum C138, 1973/ C138 Minimum Age Convention
7. Konvensyen Bentuk Buruh Kanak-kanak Yang Terburuk C182, 1999/ C182 Worst Forms of Child Labour Convention
8. Konvensyen Rangka Kerja Promosi untuk Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan C187, 2006/ C187 Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention
9. Konvensyen Pemeriksaan Buruh C081, 1947/ C081 Labour Inspection Convention
10. Jadual 1 Ordinan Buruh Sabah (CAP 67)
11. Spesifikasi penginapan di bawah Akta Perumahan dan Kemudahan Minimum Pekerja (Pindaan) 2019
12. Pekerja kanak-kanak dan orang muda di bawah Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019
13. Modul Berbayar, Wang Jaminan dan Fi, Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981
14. Kesalahan Boleh Dikompaun di bawah Akta Agensi Pekerjaan Swasta 1981
15. Kriteria & Indikator Gaji Minimum
16. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 2.1 What are substandard working conditions, forced labour, and trafficking?
17. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 2.5 Sample questions and evidence of forced labour indicators
18. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 2.6 How can suspected victims of forced labour be protected?
19. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 2.7 What can be done if you find a suspected victim of forced labour?
20. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 4.1 International Legal Frameworks that ratified by Malaysia
21. ILO Training for Malaysian inspectors on forced labour, child labour and gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace Facilitator's manual, 4.5 What can be done if you find gender-based discrimination, violence and harassment in the workplace.

5 RUJUKAN UTAMA

ILO, “ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work”

ILO, Forced Labour and Trafficking in Persons: Training Manual for Malaysian Law Enforcers, 2021.

Kamazeri T Ismail, Yuenmei Wong, Jodelen Mitra, Yen Ne Foo, Training for the Malaysian Labour Inspectors on Forced Labour, Child Labour, and Gender-Based Discrimination, Violence and Harassment in the Workplace: Facilitators’ Manual, Malaysia: International Labour Organization, 2021