

PRIMER LATIHAN

Dihasilkan oleh MY Voice



Prakata

Buku Primer dengan maklumat asas untuk latihan tersuai ini sebahagian daripada set 2 buku kecil yang dihasilkan oleh MY Voice, sebuah projek yang memerangi buruh paksa dan buruh kanak-kanak dalam industri pakaian dan minyak sawit di Malaysia. Buku kecil yang lain ialah 'Manual Latihan' yang mengandungi petua dan peringatan berguna untuk jurulatih termasuk 'aktiviti berstruktur' kreatif dan interaktif.

Buku asas latihan ini mengandungi fakta asas dan penting serta maklumat 6 topik utama MY Voice iaitu Anti-diskriminasi, Keganasan & Gangguan Berasaskan Jantina (GBVH), Buruh Paksa, Buruh Kanak-Kanak, Aplikasi *Just Good Work* dan Komunikasi Berkesan.

Kedua-dua dokumen harus digunakan bersama oleh jurulatih CSO, kesatuan sekerja dan wakil pekerja di Malaysia untuk mereka membentuk dan membangunkan modul pendek secara sistematik untuk bengkel latihan dan sesi perbincangan dengan komuniti masing-masing.

MY Voice

Projek MY Voice yang diketuai oleh *Social Accountability International (SAI)* bertujuan untuk mengurangkan buruh paksa dan buruh kanak-kanak di dalam sektor pengeluaran minyak kelapa sawit dan pembuatan pakaian di Malaysia.



Objektif Projek:

- Meningkatkan advokasi oleh pekerja dan masyarakat sivil untuk menangani isu buruh paksa dan buruh kanak-kanak.
- Meningkatkan keupayaan pekerja untuk bersuara dalam pelaksanaan sistem pematuhan sosial.
- Meningkatkan akses kepada pemuliharaan untuk pekerja yang dieksplotasi sebagai buruh paksa dan buruh kanak-kanak.

Kami bersama dengan:

- Syarikat dan pembekal minyak sawit dan pakaian.
- Organisasi masyarakat sivil, kesatuan kerja dan komuniti pekerja.
- Agensi-agensi kerajaan berkaitan perburuhan dan penghijrahan / migrasi.

Kawasan Sasaran:

- Industri minyak sawit dan pakaian di Sabah dan Semenanjung Malaysia. Projek ini berpusat di Kuala Lumpur.

Sokongan untuk syarikat dan pembekal

MY Voice akan menyediakan bantuan teknikal kepada syarikat swasta dalam mengukuhkan sistem pemantauan sedia ada dan mengingatkan penunjuk prestasi buruh.

Kebaikan penambahbaikan pematuhan sosial:

- Memperkukuh penglibatan pekerja-pengurusan untuk meningkatkan rangkuman/penglibatan pekerja.
- Memantau perubahan pematuhan sosial dan penambahbaikan yang berterusan.
- Memenuhi piawaian buruh antarabangsa dan mematuhi keperluan undang-undang.

Jenis-jenis sokongan yang diberikan sepenuhnya oleh MY Voice:

- Menilai dan menyemak sistem prestasi buruh sedia ada.
- Pembangunan kapasiti untuk piawaian buruh antarabangsa dan pematuhan sosial.
- Sokongan teknikal untuk pembangunan pelan tindakan penambahbaikan.
- Memperkukuh penglibatan pekerja dan mekanisme aduan.
- Memantau perubahan, menilai dan melapor impak.



Anti-Diskriminasi

Maklumat asas

- 1 **Hak Asasi wujud ('inherent')** - Semua manusia dilahirkan bebas dan sama dari segi maruah dan haknya. Mereka berhak mendapat layanan yang sama tanpa sebarang perbezaan, seperti bangsa, warna kulit, jantina, bahasa, agama, politik atau kepercayaan lain, asal-usul kaum atau sosial, harta benda, kelahiran atau apa-apa status lain.
- 2 **Mengiktiraf kumpulan rentan** - Kumpulan Rentan (Terpinggir) adalah golongan yang menghadapi cabaran yang tertentu, termasuk pelbagai cabaran yang lain, yang menyebabkan kumpulan ini untuk mendapatkan perlindungan yang lebih tinggi.

Contoh kumpulan rentan ialah:

- Perempuan
- Migran
- Buta huruf
- Orang Kurang Upaya (OKU)
- Kanak-kanak
- Warga emas
- Orang yang miskin

(Ruj.: <https://malaysia.gov.my/portal/subcategory/759?language=my>)

- 3 **Menghormati semua** - Semua orang termasuk kumpulan rentan, tanpa mengira bangsa, warna kulit, jantina dan kebolehan mereka. Contohnya: "Pekerja wanita harus dibayar sama untuk kerja yang sama dengan lelaki. Jantina mereka tidak boleh digunakan sebagai asas untuk membayar gaji yang lebih rendah."

- 4 **Lindungi kumpulan rentan**– Kumpulan rentan harus dilindungi daripada diskriminasi. Terdapat persepsi dalam kalangan masyarakat bahawa warga asing akan mencuri pekerjaan pekerja tempatan. Jadi pekerja asing tidak akan diberikan hak yang sama seperti warganegara. Contohnya: "Pekerja asing tidak boleh menjadi pemimpin dalam kesatuan sekerja kerana mereka bukan warganegara."
- 5 **Menunaikan tanggungjawab** – Memastikan semua pihak yang terlibat menunaikan tanggungjawab mereka untuk memastikan orang yang terdedah tidak menghadapi diskriminasi. Contohnya: "Majikan perlu membangunkan prosedur atau dasar yang melarang diskriminasi terhadap mana-mana individu atau kumpulan dari aspek kewarganegaraan, bangsa, jantina, asal usul, agama, kepercayaan atau pendapat politik, harta atau status sosial."
- 6 **Mempromosikan hak** - Selain daripada menghormati, melindungi, menunaikan tanggungjawab, kita perlu mempromosikan hak kumpulan yang terdedah supaya mereka tidak mengalami diskriminasi oleh mana-mana orang/pihak. Contohnya: "Kerajaan boleh mengadakan kempen untuk meningkatkan kesedaran tentang hak pekerja dari golongan renta."

(Ruj: <https://komas.org/malaysia-racial-discrimination-report/>)



Undang-undang menentang diskriminasi

- 1 **Perlembagaan Persekutuan Perkara 8** - Kesaksamaan: Ia menyatakan bahawa semua orang adalah sama rata di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan yang sama rata di bawah undang-undang. Perlembagaan Malaysia melarang diskriminasi terhadap warganegara atas dasar bangsa, agama, jantina, keturunan, tempat lahir, atau hilang upaya. *(Nota: Walau bagaimanapun, Perkara 153 Perlembagaan memberi “kedudukan istimewa” kepada Bumiputera, yang merangkumi etnik Melayu dan orang asli Sabah dan Sarawak. Ini bermakna keistimewaan diberikan kepada golongan ini dalam bidang seperti pendidikan dan pekerjaan.)*

(Ruj.: <https://lom.agc.gov.my/federal-constitution.php>)

- 2 **Pindaan Akta Pekerjaan 1955 (2022)** - Matlamat Akta Pekerjaan (Pindaan) 2022 adalah untuk meningkatkan dan menambah baik perlindungan dan kebajikan pekerja dan juga memastikan peruntukan undang-undang buruh adalah mengikut piawaian buruh antarabangsa.

(Ruj.: <https://www.centralhr.my/frequently-asked-questions-faq-employment-act-1955-amendment-2022/>)

Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat (UDHR)

1. **Apakah itu UDHR** - Perisytiharan Hak Asasi Manusia Sejagat ialah dokumen bersejarah yang menggariskan hak dan kebebasan yang semua orang punyai. Ia merupakan perjanjian antarabangsa pertama mengenai prinsip asas hak asasi manusia dan dirangka berdasarkan empat tonggak – maruah, kebebasan, kesaksamaan dan persaudaraan. UDHR secara meluas dianggap sebagai dokumen yang merintis yang menyediakan set prinsip yang komprehensif dan universal dalam dokumen sekular, apolitik yang melangkaui ideologi budaya, agama dan politik.

2. **Kenapa UDHR?** - Objektif utama UDHR adalah untuk memelihara, melindungi, dan mengabadikan hak asasi manusia yang semua manusia berhak tanpa mengira kasta, kepercayaan, bangsa, jantina, kewarganegaraan, dan sebagainya. UDHR menggesa negara anggota untuk mempromosikan beberapa hak asasi manusia, sivil, ekonomi dan sosial, dengan menegaskan hak ini adalah sebahagian daripada "asas kebebasan, keadilan dan keamanan di dunia." Ia bertujuan untuk mengiktiraf, "maruah yang wujud dan hak sama rata dan tidak boleh dipisahkan bagi semua ahli keluarga manusia."
3. **Asal-usul** - UDHR telah diterima pakai oleh Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang baru ditubuhkan pada 10 Disember 1948, sebagai tindak balas kepada "perbuatan biadab yang menimbulkan kemarahan hati nurani manusia" semasa Perang Dunia Kedua. Penerimaannya mengiktiraf hak asasi manusia sebagai asas bagi kebebasan, keadilan dan keamanan.

Artikel UDHR

- | | |
|------------|--|
| Perkara 1 | Hak kesaksamaan. |
| Perkara 2 | Kebebasan daripada diskriminasi. |
| Perkara 3 | Hak untuk hidup, kebebasan, keselamatan peribadi. |
| Perkara 4 | Kebebasan daripada perhambaan. |
| Perkara 5 | Kebebasan daripada penyeksaan dan perlakuan menghina. |
| Perkara 6 | Hak untuk pengiktirafan sebagai orang di hadapan undang-undang. |
| Perkara 7 | Hak untuk kesaksamaan di hadapan undang-undang. |
| Perkara 8 | Hak untuk remedi oleh tribunal kebangsaan kompeten. |
| Perkara 9 | Kebebasan daripada penangkapan dan pembuangan sewenang-wenangnya. |
| Perkara 10 | Hak mendengar pendengaran awam yang adil. |
| Perkara 11 | Hak untuk dianggap tidak bersalah sehingga dibuktikan bersalah. |
| Perkara 12 | Kebebasan daripada gangguan privasi, keluarga, rumah dan surat-menyurat. |
| Perkara 13 | Hak untuk bergerak bebas di dalam dan luar negara. |

- Perkara 14 Hak untuk suka di negara lain daripada penganiayaan.
- Perkara 15 Hak untuk kewarganegaraan dan kebebasan mengubahnya.
- Perkara 16 Hak untuk perkahwinan dan keluarga.
- Perkara 17 Hak untuk memiliki harta.
- Perkara 18 Kebebasan kepercayaan dan beragama.
- Perkara 19 Kebebasan berfikir dan maklumat.
- Perkara 20 Hak perhimpunan dan persatuan aman.
- Perkara 21 Hak untuk menyertai kerajaan dan dalam pilihan paya bebas.
- Perkara 22 Hak untuk keselamatan sosial.
- Perkara 23 Hak untuk kerja yang diingini dan menyertai kesatuan sekerja.
- Perkara 24 Hak untuk berehat dan beriadah.
- Perkara 25 Hak untuk mencukupi taraf hidup.
- Perkara 26 Hak untuk pendidikan.
- Perkara 27 Hak untuk menyertai kehidupan berbudaya masyarakat.
- Perkara 28 Hak untuk perintah sosial yang menyatakan dokumen ini.
- Perkara 29 Kewajipan masyarakat penting kepada pembangunan bebas dan penuh.
- Perkara 30 Kebebasan daripada campur tangan negara atau peribadi dalam hak di atas.

(Ruj.: https://www.un.org/en/udhrbook/pdf/udhr_booklet_en_web.pdf)



Keganasan & Gangguan Berasaskan Jantina (GBVH)

Maklumat asas

1 **Keganasan dan gangguan berasaskan jantina (GBVH)**

atau 'Gender-based Violence & Harassment' ialah istilah luas yang menerangkan pelbagai tindakan diskriminasi yang merangkumi penderaan fizikal, psikologi, seksual atau ekonomi yang ditujukan kepada orang kerana jantina atau jantina mereka.



2 **Mengapa ia berlaku** - Ia terutamanya berakar dalam hubungan jantina dan kuasa yang tidak seimbang yang didorong oleh stereotaip, kepercayaan dan amalan budaya serta agama yang konservatif, dan undang-undang yang ketinggalan zaman dan diskriminatif antara faktor-faktor lain.

3 **Tindakan GBVH biasa:**

- Sentuhan yang tidak diingini
- Bersandar atau megepong seorang wanita
- Mengintai di dalam dan luar kerja
- Penderaan lisan, menjerit dan membuat komen yang mengancam seksual atau menghina
- Komunikasi seksual yang tidak diingini
- Gangguan dan penderaan seksual siber melalui e-mel, teks atau media sosial

- Keganasan dan serangan seksual di rumah, tempat kerja dan di tempat awam.
- “Sextortion”- Budi bicara seksual dipaksa sebagai balasan untuk pekerjaan, kenaikan pangkat atau dapat penginapan.
- Kahwin paksa
- Keganasan terhadap komuniti LGBTQ (*‘Lesbian, Gay, Bisexual, Transeksual, Queer/Questioning’*)
- Mutilasi alat kelamin wanita (*‘Female Genital Mutilation or FGM’*) - merujuk kepada semua prosedur yang melibatkan penyingkiran sebahagian atau keseluruhan alat kelamin luar wanita atau kecederaan lain pada organ kemaluan wanita atas sebab bukan perubatan. Ia paling kerap dilakukan ke atas gadis muda antara bayi dan umur 15 tahun.
- Jenayah Maruah (*‘Honor crime’*) - berdasarkan keganasan seperti pembunuhan yang dilakukan oleh lelaki terhadap ahli keluarga wanita yang dianggap menjatuhkan maruah keluarga.

(Ruj: <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/what-causes-gender-based-violence>)

Undang-undang terhadap GBVH di tempat kerja

- 1 **Akta Antigangguan Seksual 2022 (Akta 840)** - Undang-undang ini bertujuan untuk meningkatkan kesedaran dan menyediakan jalan penyelesaian undang-undang bagi mangsa gangguan seksual.
- 2 **Kanun Keseksaan (Seksyen 354, 355, 377D, 509) (Akta 574)** - Ini adalah undang-undang yang mengkodifikasikan kebanyakan kesalahan dan prosedur jenayah di Malaysia. Tajuk panjang rasminya ialah “Akta yang berkaitan dengan kesalahan jenayah” di seluruh Malaysia.

- 3 **Akta Pekerjaan 1955 (Akta Kerja 265)** - Akta ini menggariskan hak dan kewajiban pekerja dan majikan termasuk waktu bekerja, lebih masa, kelayakan cuti, cuti umum, pemberhentian, dan faedah bersalin.
- 4 **Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)** - Akta ini bertujuan untuk mengawal selia perhubungan antara majikan dan pekerja dan kesatuan sekerja mereka, dan juga mengawal selia penyelesaian sebarang perbezaan atau pertikaian yang timbul daripada sebarang pertikaian perdagangan dan yang berkaitan.



Buruh Kanak-Kanak

Maklumat Asas

1. **Buruh kanak-kanak** -

Disifatkan sebagai “kerja yang melucutkan kanak-kanak daripada zaman kanak-kanak mereka, potensi mereka dan maruah mereka, dan yang berbahaya kepada perkembangan fizikal dan mental.



la merujuk kepada kerja yang “berbahaya dari segi mental, fizikal, sosial atau moral dan berbahaya kepada kanak-kanak; dan/atau mengganggu persekolahan mereka dengan: merampas peluang mereka untuk menghadiri sekolah; menggalakan mereka meninggalkan sekolah lebih awal; atau menghendaki mereka cuba menggabungkan kehadiran sekolah dengan kerja yang terlalu lama dan berat.”

(Ruj.: Organisasi Buruh Antarabangsa atau ‘International Labour Organization’ [ILO])

2. **Punca permasalahan** - Kemiskinan adalah sebab utama kanak-kanak terpaksa bekerja, yang meneruskan kitaran menekan yang menafikan mereka pendidikan (*perkara penting untuk membebaskan diri daripada kemiskinan*). Ini ditambah lagi dengan banyak perundangan, pengawasan kerajaan jurang dalam penguatkuasaan, amalan sosio budaya, kekurangan kesedaran dan strategi alternatif.
3. **Faktor umur** - Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 melarang pengambilan kanak-kanak di bawah umur 15 tahun, tetapi membuat pengecualian untuk kerja ringan (*seperti yang ditakrifkan dalam perundangan*) dalam perusahaan

keluarga, bekerja dalam hiburan awam, perantisan dan kerja yang dijalankan di institut latihan vokasional. Menurut Konvensyen Hak Kanak-Kanak dan Akta Kanak-Kanak Malaysia (2001) Akta 611, kanak-kanak ialah individu di bawah umur 18 tahun.

4. **Kanak-kanak mempunyai hak** - Ini merujuk kepada persekitaran yang selamat dan bersih, makanan dan air minuman yang mencukupi, tempat tinggal yang sesuai, keselamatan fizikal, penjagaan kesihatan dan pendidikan. Mereka juga mempunyai hak untuk didengari, dihormati, dan difahami. Mereka mempunyai hak untuk dilindungi, tidak didiskriminasi dan bebas daripada ketakutan dan kebimbangan.

Undang-undang mengenai hak kanak-kanak

1. **Perjanjian antarabangsa** - Malaysia telah mengesahkan perkara berikut:
 - Konvensyen mengenai Hak Kanak-Kanak (CRC)
 - Konvensyen ILO No. 138 mengenai Umur Minimum
 - Konvensyen ILO No. 182 mengenai Bentuk Buruh Kanak-Kanak Terburuk
2. **Kerja berbahaya*** - Menurut kerja berbahaya ialah “kerja yang, melalui sifatnya atau keadaan yang dijalankan, adalah berbahaya kepada kesihatan, keselamatan, dan akhlak kanak-kanak”.

Contohnya termasuk:

- Mengendalikan jentera berat, membawa objek berat
- Menggunakan atau terdedah kepada bahan kimia
- Bekerja dalam persekitaran yang panas, berdebu dan bising
- Bekerja syif malam dan/atau waktu kerja yang berlebihan

[Sumber: Konvensyen ILO No. 138, Perkara 3(1) & Konvensyen No. 182 Perkara 3(d)]

3. Carta undang-undang hak kanak-kanak di Semenanjung, Sabah & Sarawak

	SEMENANJUNG	SABAH
Kanak-kanak	Kanak-kanak ialah individu di bawah umur 18 tahun (Seksyen 2 Akta Kanak-Kanak 2001 Akta 611 - Undang-undang yang melindungi, menjaga dan memulihkan kanak-kanak)	
	Kanak-kanak adalah individu yang belum mencapai umur 15 tahun [Akta Kanak-Kanak & Orang Muda (Pekerjaan) 1966 - Akta untuk mengawal selia pekerjaan kanak-kanak dan orang muda]	
Pekerja muda	Remaja ialah individu yang bukan kanak-kanak dan belum mencapai umur 18 tahun [Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966]	
Umur minimum untuk bekerja	Umur minimum yang membenarkan seseorang bekerja sepenuh masa ialah 15 tahun, dan 13 tahun ialah umur minimum untuk kerja ringan sahaja [Seksyen 2(2A) (Akta A1586)]	Pada 14 Oktober 2024, Dewan Rakyat meluluskan Rang Undang-undang Ordinan Buruh Sabah (Pindaan) 2024. Ia menerima pakai Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019.
Kerja ringan	Pekerjaan yang tidak menyebabkan kemudaratan dan kemudaratan kepada minda, mental atau fizikal seseorang individu atau keupayaan mereka, dan tidak mengganggu kehadiran mereka ke sekolah.	
Kerja berbahaya	Seperti yang disenaraikan dalam Jadual 4 & 5, Senarai Kerja Berbahaya.* (Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019 (Akta A1586)	Rang Undang-undang Ordinan Buruh (Pindaan) Sabah 2024 mengguna pakai Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) (Pindaan) 2019.

Nota: Carta di bawah menjangkau kedua-dua halaman

	SARAWAK
Kanak-kanak	Kanak-kanak ialah individu di bawah umur 18 tahun (Seksyen 2 Akta Kanak-Kanak 2001 Akta 611 - Undang-undang yang melindungi, menjaga dan memulihkan kanak-kanak) Kanak-kanak adalah individu yang belum mencapai umur 15 tahun [Akta Kanak-kanak & Orang Muda (Pekerjaan) 1966 - Akta untuk mengawal selia pekerjaan kanak-kanak dan orang muda]
Pekerja muda	Remaja ialah individu yang bukan kanak-kanak dan belum mencapai umur 18 tahun [Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966]
Umur minimum untuk bekerja	Umur minima tidak dinyatakan, tetapi Ordinan Buruh Sarawak (1958) tidak membenarkan kanak-kanak (di bawah 15 tahun) dan Orang Muda (15-17) terlibat dalam mana-mana pekerjaan kecuali kerja ringan mengikut kapasiti dia (seperti pembantu rumah atau membantu di kedai, pejabat, tempat makanan atau pekerjaan yang dibenarkan oleh pihak kerajaan atau seperti mana di tetapkan dalam kontrak kerja aprentis).
Kerja ringan	Pekerjaan yang tidak menyebabkan kemudaratan dan kemudaratan kepada minda, mental atau fizikal seseorang individu atau keupayaan mereka, dan tidak mengganggu kehadiran mereka ke sekolah.
Kerja berbahaya	Ordinan Buruh Sarawak mendefinisikan sebagai kerja-kerja yang boleh membawa bahaya kepada kehidupan, anggota badan, kesihatan, atau moral. Tiada kanak-kanak dan pekerja muda dibenarkan bekerja dalam sebarang pekerjaan yang mencangguh proviso-proviso dalam Akta Perkilang dan Jentera 1987 atau Ordinan Elektrik atau di sebarang pekerjaan yang memerlukan dia bekerja di bawah tanah. Tidak ada senarai kerja berbahaya dalam Sarawak Labour Ordinance. Namun begitu, sekiranya Menteri berasakan bahawa kerja yang dilakukan itu tidak mendatangkan bahaya, Menteri boleh memberikan kelulusan untuk bekerja.

Buruh Paksa

Maklumat asas

- 1 **Buruh paksa** adalah pencabulan hak asasi manusia yang serius yang sering kali menjejaskan populasi yang terdedah seperti masyarakat migran, pelarian dan komuniti terpinggir. Individu dipaksa bekerja di bawah ancaman penalti atau paksaan, tanpa secara sukarela bersetuju dengan syarat pekerjaan mereka yang biasanya dalam keadaan yang menyedihkan, dan tanpa pampasan atau kebebasan yang sewajarnya.



- 2 **Konvensyen ILO No. 29** - yang telah disahkan oleh Malaysia pada tahun 1957 menyatakan bahawa buruh paksa ialah "Sebarang kerja atau perkhidmatan yang diperoleh daripada seseorang di bawah ancaman sebarang bentuk hukuman dan dilakukan di luar kehendaknya".
- 3 **Siapa yang terjejas** - Ia boleh berlaku dalam semua jenis kerja, perkhidmatan dan pekerjaan, tidak kira industri, sektor atau pekerjaan termasuk pekerjaan yang sah dan formal serta pekerjaan yang tidak teratur dan tidak formal. Ia boleh merujuk kepada orang dewasa dan juga kanak-kanak, tanpa mengira kewarganegaraan dan status undang-undang.
4. **Indikator** - Mangsa diancam dengan penalti atau sebarang bentuk paksaan seperti ugutan, keganasan (dan keganasan seksual terutamanya terhadap wanita), pengekalan dokumen pengenalan

diri, kurungan atau tidak membayar gaji, dan kehilangan hak atau keistimewaan. Disebabkan mangsa tidak bersetuju untuk memasuki pekerjaan secara bebas, mangsa tidak bebas untuk menamatkan pekerjaan mereka pada bila-bila masa, dan tidak dilindungi oleh mana-mana undang-undang atau perjanjian kolektif.

5. **Pekerja asing amat terdedah kepada kerja paksa:**

- **Yuran pengambilan tinggi** - Pekerja asing sering berhutang apabila mereka tidak mampu membayar yuran pengambilan yang terlalu tinggi, menjadikan mereka berhutang budi dan menjadi hamba kepada perekrut, agensi pengambilan atau majikan.
- **Kuasa tawar-menawar yang lemah** - Pekerja asing sering tertakluk kepada keadaan kerja yang eksploitatif kerana mereka mempunyai kuasa tawar-menawar yang terhad dengan majikan mereka kerana mereka tidak mempunyai perlindungan undang-undang, kemahiran bahasa atau akses kepada rangkaian sokongan.
- **Penahanan pasport** - Majikan atau perekrut sering merampas dan menahan pasport pekerja asing untuk mengehadkan kebebasan pergerakan mereka dan keupayaan untuk meninggalkan situasi yang mengekang, yang menyebabkan mereka bekerja dalam keadaan eksploitatif dan keras.
- **Kekurangan permit kerja dan status sah** - Pekerja asing yang tidak mempunyai permit kerja atau status sah yang sepatutnya di negara tuan rumah amat terdedah kepada eksploitasi. Status mereka yang tidak teratur mengehadkan akses mereka kepada perlindungan undang-undang, mendedahkan mereka kepada pengusiran atau penahanan, dan menyerahkan mereka kepada belas kasihan majikan yang tidak bertanggungjawab yang mengeksploitasi kelemahan mereka. Bagi pelarian dan tanpa kerakyatan kekurangan perlindungan undang-undang menjadikan mereka sangat terdedah kepada kerja paksa dan juga pemerdagang.

(Ruj: International Labour Organization [ILO])

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

6. 11 Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) penunjuk buruh paksa:

- **Eksplotasi kelemahan** - Penganiayaan terhadap kumpulan yang terdedah seperti kanak-kanak, anak muda, wanita, orang kurang upaya, warga emas, pekerja asing dan orang yang berpendidikan rendah dan dalam kemiskinan, penganiayaan sering berlaku dalam bentuk fizikal, emosi dan seksual.
- **Penipuan** - Ketidakpatuhan kontrak perkhidmatan, tiada salinan dan bahasa yang tidak dapat difahami, janji yang tidak ditunaikan seperti menyediakan penginapan yang kondusif atau gaji yang baik, dan majikan dengan sengaja tidak memperbaharui permit kerja, adalah semua bentuk penipuan yang melanggar hak pekerja.
- **Sekatan pergerakan** - Sekatan ke atas pergerakan seperti pengawasan CCTV, pintu berkunci, atau pengawal keselamatan menghalang kebebasan pekerja bergerak di tempat kerja atau penginapan, menjejaskan hak mereka untuk bebas bergerak
- **Pengasingan ('Isolation')** - Pengasingan daripada akses kepada komunikasi luaran dan kawalan komunikasi oleh majikan atau ejen menyebabkan pekerja berasa terperangkap dan tidak dapat mendapatkan bantuan atau menyuarakan kebimbangan mereka.
- **Keganasan fizikal dan seksual** - Penderaan fizikal, mental dan seksual ialah satu bentuk keganasan yang sering dialami oleh pekerja, menyebabkan trauma dan kesan negatif yang serius terhadap kesihatan mental dan fizikal mereka.

- **Ugutan dan ancaman** - Ancaman dan ugutan fizikal, mental dan seksual terhadap pekerja yang ingin memfailkan aduan atau berhenti kerja, termasuk ugutan untuk menahan gaji dan menamatkan permit kerja, menjejaskan kebebasan dan keselamatan pekerja.
- **Penyimpanan dokumen pengenalan diri dan penahanan dokumen pengenalan** - Penyimpanan pasport dan dokumen peribadi pekerja oleh majikan atau ejen adalah tindakan yang melanggar hak privasi dan kebebasan pergerakan pekerja.
- **Penahanan gaji** - Tidak membayar gaji atau pembayaran gaji yang kerap lewat, tidak membayar atau faedah mengikut undang-undang buruh, dan potongan gaji yang menyalahi undang-undang adalah semua pelanggaran hak pekerja untuk pembayaran yang adil dan saksama.
- **Ikatan hutang** - Ini berlaku kerana pekerja mengambil pendahuluan upah atau pinjaman untuk menampung kos pengambilan kerja dan pengangkutan, atau kos perubatan, dan bayaran pendahuluan kepada ibu bapa anak. Kadang-kadang kerana manipulasi akaun. Pekerja terpaksa bekerja untuk membayar hutang yang diambil untuk mendapatkan pekerjaan, menyebabkan mereka terperangkap dalam kitaran hutang yang menghalang kebebasan mereka.
- **Keadaan kerja dan kehidupan yang kesat** - Memerlukan pekerja melakukan kerja berbahaya tanpa perlindungan yang mencukupi dan tinggal di tempat yang tidak sesuai atau tidak selamat, menyebabkan risiko kesihatan dan keselamatan yang tinggi
- **Lebih Masa Berlebihan** - Terpaksa bekerja lebih masa melebihi had tanpa cuti atau rehat yang mencukupi, membahayakan kesihatan dan kesejahteraan pekerja.

(Ruj: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)

Undang-undang menentang kerja paksa

1. Perlembagaan Persekutuan (Perkara 6)
2. Akta Pekerjaan 1955 (Pindaan 2022)
3. Kanun Keseksaan Malaysia
4. Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007
5. Akta Imigresen 1959/63
6. Akta Pasport 1966
7. Akta Sekatan Pekerjaan 1966
8. Akta Agensi Pekerjaan Swasta (Pindaan 2017)
9. Akta Majlis Perundangan Gaji Negara 2011 dan Perintah Gaji Minimum
10. Akta Piawaian Minimum Pekerja untuk Perumahan, Penginapan dan Kemudahan 1990
11. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
12. Akta Perhubungan Perusahaan 1967
13. Ordinan Buruh Sarawak (Sarawak Cap 76)
14. Ordinan Buruh Sabah (Sabah Cap 67)
15. Kanak-kanak dan Orang Muda (Akta Pekerjaan 1966)
16. Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969
17. Akta Kontrak 1950



Aplikasi 'Just Good Work'

Pengenalan:

1. 'Just Good Work' ialah:



- Aplikasi mudah alih percuma yang berhubung dan memaklumkan pekerja tentang hak mereka. Aplikasi ini menyediakan informasi padat di dalam 9 bahasa – **Inggeris, Melayu, Tamil, Indonesia, Burma, Bengali, Nepal, Hindi dan Vietnam.**
- Aplikasi percuma untuk berhubung dengan pekerja dan memaklumkan mereka akan hak mereka sebagai pekerja.
- Alat untuk mengukuhkan suara pekerja. Ini adalah untuk syarikat perniagaan yang berminat untuk terlibat sama dengan projek MY Voice dan latihan terutamanya, untuk pekerja migran.
- Aplikasi yang boleh dimuat turun di *Google Play* atau *Apple Store*, dengan mencari 'Just Good Work' atau layari <https://onelink.to/jgwmyvoice>. (Nota: pautan ini hanya boleh digunakan di dalam telefon bimbit)
- Aplikasi yang menggunakan sedikit data untuk dimuat turun. Selepas dimuat turun, pekerja boleh menggunakan aplikasi ini di luar talian.

2. Aplikasi ini boleh digunakan untuk:

- Membantu pekerja dalam perjalanan proses migrasi mereka.
- Menyediakan peluang strategik kepada perniagaan untuk menggabungkan sistem pengurusan pematuhan sosial dengan penglibatan pekerja.

Tujuan aplikasi:

1. **'Just Good Work'** ada 3 tujuan iaitu:
 - Mengukuhkan praktis perekrutan yang bertanggungjawab,
 - Memaklumkan pekerja tentang hak-hak mereka dan
 - Memperkasakan pekerja dengan informasi berkaitan pekerjaan.
2. **Memberi sokongan** kepada CSO, kesatuan sekerja, wakil pekerja, dan pekerja:
 - Meningkatkan kapasiti pemimpin-pemimpin untuk berkomunikasi dengan ahli tempatan dan migran.
 - Membantu pemimpin kesatuan dalam menyampaikan informasi terkini tentang hak pekerja dan piawaian pekerjaan.
 - Membolehkan pekerja atau ahli komuniti membuat keputusan yang bermaklumat.
 - Meningkatkan pengetahuan pekerja atau ahli komuniti tentang hak dan tanggungjawab mereka sebagai pekerja.

Apakah kandungan ***'Just Good Work'***?

1. **Aplikasi ini ialah platform mudah alih** dengan ciri dan fungsi dan maklumat untuk pekerja seperti berikut:
 - Tersedia dalam format teks dan audio.
 - Mengandungi maklumat utama yang meliputi perjalanan penghijrahan pekerja, bermula dari perekrutan pekerja sehingga pulang ke negara asal.
 - Maklumat termasuk: sebelum perlepasan, undang-undang buruh Malaysia dan undang-undang berkaitan, cara untuk mengemukakan aduan di tempat kerja, budaya, perbankan dan sebagainya.
 - Terpakai untuk semua sektor.

2. **Ciri dan fungsi:**

- Pelaporan mekanisme aduan melalui butang dalam aplikasi atau talian hotline atau e-mel.
- Simpan salinan dan/atau gambar dokumen penting seperti kontrak pekerjaan, slip gaji, resit dan lain-lain.
- Mengandungi ciri senarai semak untuk memastikan kesemua dokumen dan maklumat adalah lengkap.
- Pemesejan, maklum balas, dan tinjauan dengan pekerja dalam pelbagai bahasa.

Pelaporan mekanisme aduan ‘Just Good Work’

1. **‘Our Journey’**, sebuah NGO di Malaysia akan menguruskan mekanisme aduan dan laporan. *Our Journey* boleh membantu pekerja dalam beberapa perkara berikut:
 - Pertanyaan umum tentang kehidupan dan pekerjaan (*termasuk isu buruh*) di Malaysia.
 - Masalah peribadi atau tempat kerja.
 - Perbincangan secara telus dan rahsia dengan pekerja dalam menentukan penyelesaian terbaik untuk permasalahan yang dihadapi.
 - Tidak akan mendedahkan butiran peribadi pekerja kepada majikan atau mana-mana pihak lain.

Keunikan ‘Just Good Work’

1. **Aplikasi ini mempunyai kebolehan berikut:**

- Memperkasakan pekerja dengan maklumat penting berkenaan hak mereka dan proses perekrutan dengan membantu pekerja membuat pilihan.
- Mempunyai kebolehskaian dan kebolehcapaian kepada pekerja.
- Perlindungan yang kukuh untuk kerahsiaan dan kesulitan pekerja.

- Kepakaran dan pengalaman dalam mengendalikan aduan kes. pekerja migran.

2. **'Just Good Work' membantu CSO/Kesatuan:**

- Meningkatkan kapasiti pemimpin-pemimpin untuk berkomunikasi dengan pekerja migran.
- Membantu pemimpin dalam menyampaikan informasi terkini tentang piawaian pekerjaan.
- Membolehkan ahli membuat keputusan yang bermaklumat.
- Meningkatkan pengetahuan ahli tentang hak dan tanggungjawab mereka sebagai pekerja.

Polisi data 'Just Good Work' & kerahsiaan pengguna

1. **Aplikasi ini tidak mengumpul apa-apa maklumat peribadi** - Namun begitu, aplikasi ini memerlukan butiran demografi untuk membantu meningkatkan perkhidmatan aplikasi dan pengalaman pekerja.
2. **Membantu penyiasatan** - Sekiranya pekerja menyampaikan aduan dan memerlukan bantuan 'Our Journey, maklumat peribadi yang perlu sahaja akan diminta untuk membantu penyiasatan.
3. **Akses kepada dokumen** - Hanya pekerja yang memuat naik dokumen akan dapat melihat dan mempunyai akses kepada dokumen yang dikongsi. Aplikasi tidak berkongsi maklumat pekerja di luar organisasi.

Komunikasi Berkesan

Maklumat Asas

1 **Kenali penerima anda**

- Peka terhadap latar belakang sosial, budaya, ekonomi dan politik mereka termasuk sejarah dan juga lokasi mereka. Amalan dan simbol budaya yang berbeza kadangkala boleh menyebabkan salah faham dan konflik di kalangan kumpulan budaya yang berbeza.



2 **Deria manusia menyampaikan dan menerima mesej dan maklumat**

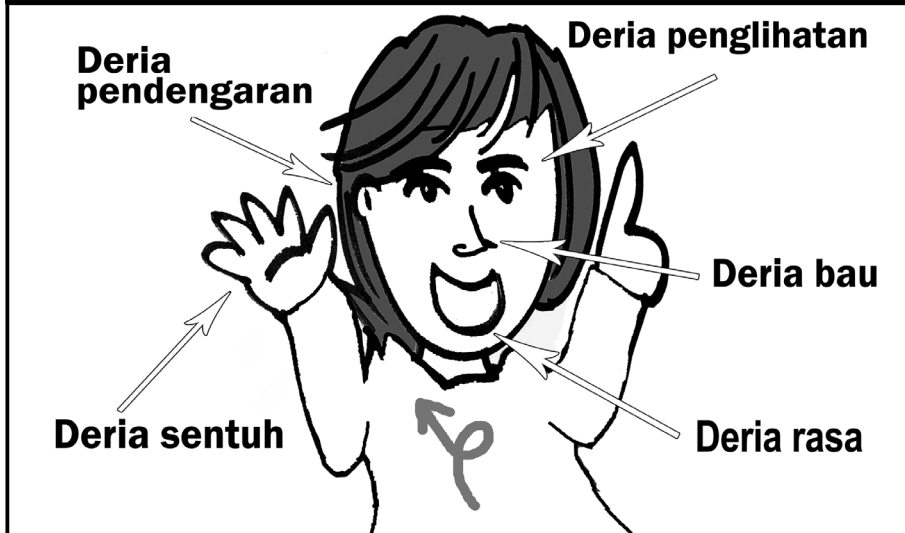
- Cuba gunakan deria yang berbeza terutamanya deria penglihatan dalam proses komunikasi anda untuk menjadikannya lebih berkesan (*lihat rajah*).

3 **Bahasa** - Seboleh-bolehnya berkomunikasi dengan penerima sasaran dalam bahasa mereka dan elakkan cara yang terlalu akademik dan teknikal dalam proses komunikasi.

4 **Saluran komunikasi** - Jangan hanya bergantung pada platform media sosial yang sering menimbulkan miskomunikasi berbanding komunikasi bersemuka yang membolehkan orang yang terlibat melihat mimik muka dan merasakan emosi. Juga mempunyai terlalu banyak lapisan orang dalam proses boleh menyebabkan kelewatan atau salah tafsiran mesej.

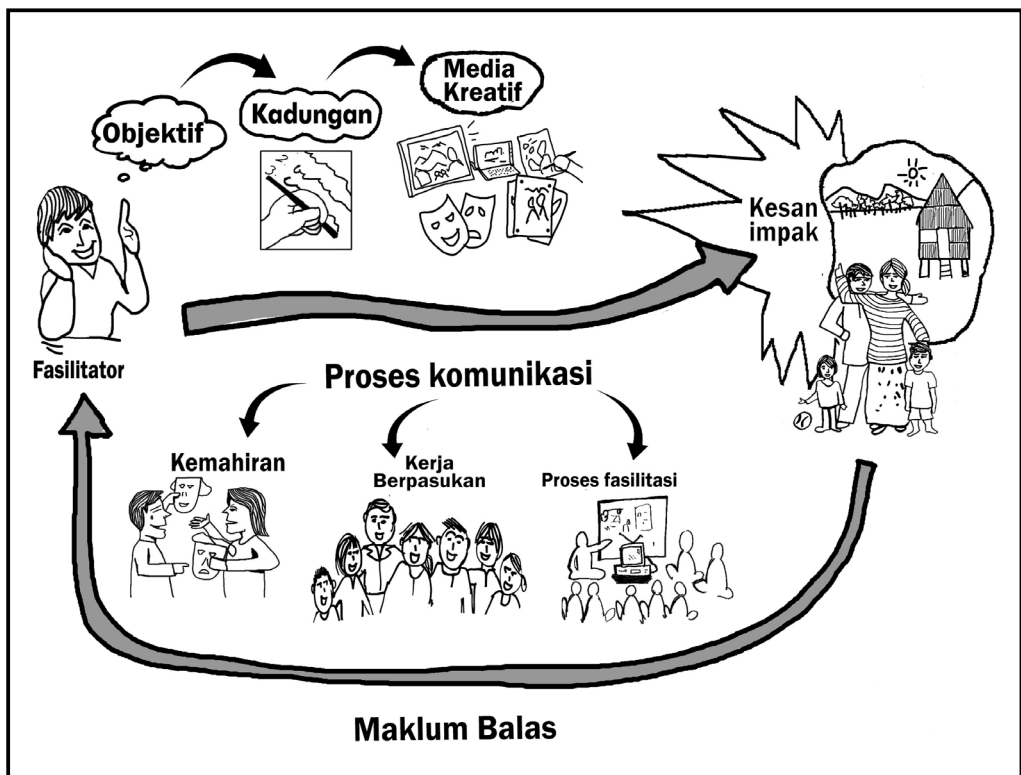
5 **Objektif mesej anda** - Sepatutnya sangat spesifik, apakah yang anda ingin capai dengan mesej anda, contohnya adakah ia hanya untuk memberi maklumat, atau membangkitkan kemarahan, menyedihkan, memberi kegembiraan atau bermotivasi untuk bertindak?

Kuasa deria manusia untuk menghantar dan menerima maklumat



- 6 **Tentukan kandungan anda** - Tentukan maklumat atau kandungan khusus yang ingin anda sampaikan - pilih maklumat anda dengan berhati-hati, dan pastikan anda tidak membebankan penerima anda dengan terlalu banyak maklumat di mana maklumat penting itu boleh kehilangan.
- 7 **Kemahiran fasilitasi yang baik** - Lengkapkan diri anda dengan kemahiran fasilitasi yang baik untuk membimbing peserta dan menumpukan perbincangan pada isu atau topik sehingga anda mencapai hasil yang diinginkan. Tanya soalan untuk mendapatkan respons daripada khalayak anda daripada bercakap terlalu banyak atau lebih teruk lagi, memberi ceramah kepada khalayak anda.
- 8 **Mahir menggunakan alatan kreatif** - Lengkapkan diri anda dengan kemahiran yang baik dalam mengguna dan memilih alatan kreatif yang sesuai (*video pendek, cerita foto dan alat bantu visual*) apabila berkongsi maklumat, data dan cerita penting terutamanya isu dan topik yang rumit.

- 9 **Bahasa badan & suara** - Ketahui amalan baik tentang postur dan gerak isyarat bahasa badan untuk memastikan komunikasi yang jelas dan berkesan dengan penerima anda. Belajar untuk mengawal suara anda dari segi kelantangan, kelajuan, rentak dan nada yang memainkan peranan penting dalam komunikasi yang berkesan.
- 10 **Komunikasi kitaran (*Pastikan maklum balas*)** - Mesej dan maklumat yang kami sampaikan kepada sasaran penerima sasaran akan memberi kesan atau impak kepada mereka. Buat proses komunikasi kitaran di mana anda yang menghantar mesej juga merupakan penerima apabila khalayak sasaran anda menyampaikan maklum balas dan respons mereka kembali kepada anda (*lihat rajah*).



11. **Kemahiran memfasilitasi:**

- Seorang fasilitator komuniti yang berkesan harus cuba mencapai kitaran komunikasi ini dalam kerja masing-masing dengan komuniti.
- Fasilitator komuniti mesti mempunyai kemahiran yang cukup baik dan kebolehan menggunakan alat media kreatif.
- Fasilitator komuniti mesti dimaklumkan dengan baik tentang isu-isu komuniti termasuk budaya, adat resam dan keadaan sosial mereka.
- Fasilitator hendaklah memastikan dalam perbincangan dan mesyuarat, pandangan orang ramai didengari dan tidak didominasi oleh segelintir orang sahaja.
- Fasilitator hendaklah mengelak kaedah dan pendekatan guru-murid.