

3h: Buruh

Pengenalan

Undang-undang buruh Malaysia adalah hasil daripada usaha bekas kerajaan kolonial British untuk menghapuskan komunis militan semasa era gerakan buruh selepas perang. Ordinan Kesatuan Sekerja 1940, khususnya, telah disemak beberapa kali (sehingga 1950) untuk mewajibkan pendaftaran kesatuan sekerja dan pengasingan mereka ke dalam kategori perdagangan, perindustrian dan pekerjaan, dengan tujuan memecahbelahkan dan melemahkan kesatuan sekerja am yang disokong oleh rakyat.

Selepas merdeka, kerajaan Malaya menggantikan Ordinan tersebut dengan Akta Kesatuan Sekerja 1959 tetapi mengekalkan keterbatasan peruntukan tersebut. Penindasan perundangan berterusan selepas pembentukan Malaysia dengan penggubalan Akta Perhubungan Perusahaan 1967, yang diluluskan berdasarkan ciri-ciri terbatasi Akta Kesatuan Sekerja. Satu lagi undang-undang, Akta Pekerjaan 1955, yang digubal sebelum merdeka, mengandungi banyak ciri-ciri diskriminasi dan tidak mempunyai perlindungan yang mencukupi untuk melindungi pekerja daripada kerja paksa.

Di samping sekatan perundangan terhadap hak mereka, pekerja di Malaysia berdepan dengan masalah ekonomi. Penswastaan perkhidmatan awam yang berlaku pada tahun 1990-an menyebabkan sistem kontrak dikenakan ke atas pekerja yang bekerja di peringkat terendah perkhidmatan ini. Sistem kontrak untuk perkhidmatan sokongan (cth. pekerja pembersihan dan pengawal) di premis awam (cth. sekolah dan hospital) memberi manfaat kepada kontraktor, dan selama bertahun-tahun, telah mengakibatkan kemerosotan dari segi layanan dan keadaan kerja untuk pekerja perkhidmatan yang bekerja di bawah sistem tersebut —sebagai contoh, mereka telah kehilangan faedah dan hak asasi buruh seperti kenaikan tahunan dan jaminan pekerjaan, kerana mereka diambil bekerja oleh entiti swasta dengan tiga tahun tempoh pusing ganti.

Mereka juga tidak mempunyai cuti sakit atau cuti tahunan—sekiranya mereka ingin mengambil cuti, mereka mesti menanggung sendiri kos kewangan untuk membayar pampasan gaji pekerja gantian sepanjang tempoh mereka bercuti. Penyelewengan berleluasa di seluruh negara; tidak terkira banyaknya kes majikan yang tidak mencarum kepada Kumpulan Wang Simpanan Pekerja dan Pertubuhan Keselamatan

Sosial, tidak membayar kadar bekerja lebih masa dengan secukupnya, memotong gaji secara tidak sah, dan mengambil pekerja melebihi umur persaraan, antara lainnya. Wabak COVID-19 telah mendedahkan sistem yang rapuh ini, kerana bukan sahaja pekerja perkhidmatan ini tidak diiktiraf sebagai barisan hadapan dan diberi faedah dan perlindungan seperti peralatan perlindungan diri, mereka juga dikenakan beban kerja yang lebih berat. Sistem semasa juga memihak kepada kronisme dan dimanipulasi oleh elit politik korup tertentu untuk menghargai kesetiaan politik. Proses perolehan tidak telus dan tiada akauntabiliti. Kebergantungan kepada kontraktor kononnya diwajibkan atas nama penjimatan kos, kecekapan dan peningkatan kualiti perkhidmatan.

I: Hak Kebebasan untuk Berpersatuan

Akta Kesatuan Sekerja mestilah sebuah undang-undang yang menggalakkan dan melindungi hak semua pekerja dalam semua perdagangan, tanpa mengira kewarganegaraan, gender atau pekerjaan, untuk mempertahankan hak mereka membentuk kesatuan sekerja pilihan mereka. Pada masa ini undang-undang ini menyekat pembentukan kesatuan sekerja dan mengecualikan ramai pekerja daripada membentuk dan menyertai kesatuan sekerja.

1. Pinda Akta Kesatuan Sekerja 1959 untuk menghapuskan halangan kepada penubuhan organisasi dan mengukuhkan peranan Badan Kehakiman ke atas Eksekutif.

- i. Hapuskan sekatan bahawa kesatuan sekerja hanya boleh mendaftar mengikut perdagangan, industri dan pekerjaan mereka, dan menurunkan ambang penggabungan kesatuan sekerja.
- ii. Kuasa Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja hendaklah dihadkan kepada pendaftaran kesatuan sekerja dan tugas pentadbiran lain.
- iii. Pendaftaran kesatuan hendaklah dilakukan dalam tempoh 30 hari.
- iv. Penggantungan kesatuan sekerja hendaklah dirujuk kepada mahkamah.
- v. Peruntukan undang-undang untuk mogok hendaklah mengikut piawaian buruh antarabangsa.
- vi. Bukan warganegara harus diberi hak untuk menjadi pegawai kesatuan sekerja selepas mereka bekerja secara sah selama satu tahun.
- vii. Kesatuan mesti boleh bergabung melalui mesyuarat agung tanpa perlu terlebih dahulu mendapatkan kelulusan kerajaan.

(Ng Yap Hwa, Labour Law Reform Coalition, Mesyuarat Dasar Dialog Awam, 3 Oktober 2021)

2. Pinda IRA untuk menghapuskan semua halangan kepada kebebasan berserikat dan berhimpun pekerja.

- i. Hapuskan sekatan di bawah Seksyen 9(1) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bahawa kesatuan sekerja hanya boleh mendapatkan pengiktirafan daripada majikan mengikut kategori pekerja, seperti eksekutif, pengurusan, sulit dan profesional.
- ii. Pinda Seksyen 9(4A) (b) Akta Perhubungan Perusahaan 1967, yang meliputi kuasa Ketua Pengarah untuk mengesahkan peratusan sokongan pekerja untuk kesatuan sekerja, untuk memastikan bahawa keputusan ditentukan oleh bilangan undi yang dibuang, sama ada untuk atau terhadap kesatuan sekerja, bukannya dengan memfaktorkan jumlah pekerja, iaitu dengan mengira bilangan undi tidak dibuang sebagai 'undi' terhadap kesatuan.
- iii. Pinda seksyen dalam Akta yang mengawal mogok dan amalan piket supaya diselarasakan dengan piawaian buruh antarabangsa.

(Ng Yap Hwa, Labour Law Reform Coalition, Mesyuarat Dasar Dialog Awam, 3 Oktober 2021)

II: Hak untuk Bekerja, Mendapat Faedah & Tempat Kerja Lebih Selamat

“Kerja yang layak untuk semua” merupakan prinsip panduan ILO yang terutama mementingkan ketersediaan dan penyediaan pekerjaan dengan syarat kebebasan, kesaksamaan, keselamatan dan maruah manusia. Prinsip tersebut menetapkan piawaian amalan buruh dan memastikan kepentingan semua pekerja dilindungi, tanpa mengira kewarganegaraan mereka. Kerja yang layak ditakrifkan oleh ILO sebagai "kerja yang produktif, memberikan pendapatan yang adil dengan keselamatan dan perlindungan sosial, melindungi hak asasi, menawarkan kesaksamaan peluang dan layanan, prospek untuk pembangunan peribadi dan peluang untuk pengiktirafan dan suara anda didengari.”. Jika pekerjaan layak untuk semua, tidak akan ada masalah pekerja tempatan menolak jenis kerja tertentu, yang pekerja asing sangat bersedia untuk melakukannya sehingga mereka dieksploitasi.

3. Pinda Akta Pekerjaan 1955 untuk mendorong tempat kerja mematuhi piawaian kerja yang baik, seperti yang ditakrifkan oleh ILO.

- i. Meliputi semua pekerja, baik tempatan dan migran, serta pasangan warga Malaysia yang berwarganegara asing dan pelarian yang bekerja, tanpa mengira tahap gaji mereka.
- ii. Pinda takrif undang-undang semasa tentang minggu kerja; mengurangkannya daripada 48 jam kepada 40.
- iii. Menyediakan 98 hari cuti bersalin bergaji dan 7 hari cuti paterniti bergaji.
- iv. Melarang semua bentuk diskriminasi, seperti gender, etnik, seksualiti dan umur.
- v. Melaksanakan dan menguatkuasakan sepenuhnya kod kelakuan tempat kerja untuk membendung gangguan seksual. Kod ini harus merangkumi mekanisme pembetulan yang betul dan jelas untuk mangsa, dan menguatkuasakan hukuman yang tegas ke atas pelaku.
- vi. Mansuhkan peruntukan untuk kontraktor buruh.
- vii. Pinda istilah diskriminasi yang terkandung dalam klausa dalam Jadual Pertama Akta dan gantikan "pembantu rumah" dengan "pekerja domestik".

(Irene Xavier, Persatuan Sahabat Wanita Selangor, Cadangan 3H-1)

4. Mansuhkan buruh kontrak dalam perkhidmatan awam.

- i. Menyerap sepenuhnya pekerja perkhidmatan sokongan di premis awam sebagai kakitangan kerajaan sepenuh masa. Pekerjaan langsung akan menjamin hak pekerja ini dan memastikan mereka menerima faedah yang sama seperti penjawat awam lain di bawah pekerjaan langsung, seperti doktor dan guru.
- ii. Kawal selia proses perolehan, termasuk pelantikan ahli lembaga pengarah, untuk memastikan ketelusan.
- iii. Haramkan semua subkontrak.
- iv. Mulakan pembaharuan undang-undang, seperti penghapusan undang-undang kerahsiaan dan merekrut pihak luar sebagai pemantau.
- v. Mulakan pembaharuan operasi, seperti menyenarai hitamkan kontraktor yang melanggar hak pekerja dan menguatkuasakan pembatalan wang bon daripada kontraktor sebagai bayaran keselamatan untuk pekerja.

(Danial Hakeem, Jaringan Pekerja Kontrak Kerajaan, Cadangan 3H-2)

5. Pastikan masa depan yang lebih baik untuk warga Malaysia yang bekerja dalam kategori pendapatan rendah melalui perundangan yang mengutamakan pekerja warga Malaysia.

(The Tamil Foundation/Group of Concerned Citizens, Cadangan 3H-3)

- i. Isi kekurangan buruh di negara ini melalui undang-undang yang mengawal pengambilan warga tempatan Malaysia dalam semua kategori pekerjaan, sama ada mahir, separuh mahir atau tidak mahir.
- ii. Hadkan pengambilan pekerja asing kepada sektor yang mengalami kekurangan buruh yang teruk tanpa menjejaskan gaji pekerja tempatan.
- iii. Menubuhkan jabatan kerajaan yang bertindak balas terhadap kekurangan buruh dengan memahirkan semula dan melatih semula pekerja tempatan, terutamanya warga India Malaysia, untuk memenuhi tuntutan ini. Mengelola pergerakan pekerja ladang yang berpindah dari luar bandar ke bandar dengan melatih dan melengkapkan mereka dengan kemahiran baharu yang relevan untuk pekerjaan di bandar.

(Workers Union; The Tamil Foundation/EWRF, Cadangan 3H-4)

6. Kuatkuasa undang-undang buruh untuk melindungi pekerja asing daripada eksploitasi.

(Irene Xavier, Persatuan Sahabat Wanita Selangor, Cadangan 3H-1)