

**Tanggungjawab Perniagaan Untuk  
Mencegah dan Menangani  
Buruh Paksa Di Malaysia**

---

**Panduan yang wajib dibaca oleh Majikan Malaysia**

**Tanggungjawab Perniagaan Untuk  
Mencegah dan Menangani  
Buruh Paksa Di Malaysia**

---

**Panduan yang wajib dibaca oleh Majikan Malaysia**

Hakcipta © Pertubuhan Buruh Antarabangsa 2019

Cetakan pertama 2019



Ini adalah kajian terbuka yang boleh diakses dan di edar di bawah Creative Commons Attribution 4.0 Lesen Antarabangsa (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Pengguna di sarankan menggunakan, berkongsi, menerima pakai dan membangunkan penulisan asal sebagaimana yang diterangkan dalam lesen tersebut. Penggunaan logo ILO bagaimanapun tidak dibenarkan.

**Atribusi** – Penulisan ini perlu dirujuk selepas ini sebagai: [Miaw Tiang Tang, *Business responsibility on preventing and addressing forced labour in Malaysia: A must-read guide for Malaysian employers*, Malaysia: International Labour Organization, 2019].

**Terjemahan** – Sebarang terjemahan penulisan oleh sesiapa tertakluk kepada penafian yang dibaca bersama atribusi berkaitan dengannya. Terjemahan yang tidak di buat oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) tidak boleh dianggap sebagai dokumen rasmi: ILO juga tidak bertanggungjawab terhadap kesahihan terjemahan tersebut.

**Adaptasi** – Sebarang adaptasi penulisan ini tertakluk kepada penafian yang dibaca bersama Atribusi. Ia merupakan adaptasi penulisan asal oleh ILO. *Tanggungjawab terhadap apa-apa pandangan atau alasan terletak kepada sesiapa yang mengemukakan ulasan/pandangan berkaitan dan tidak diterima pakai oleh ILO*

Apa jua pertanyaan keatas hak cipta dan lessen perlu di tujukan kepada ILO Publishing (Rights and Licensing), CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau email to [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org).

ISBN: 978-92-2-133714-0 (print)

978-92-2-133715-7 (web pdf)

Pembiayaan disediakan oleh Bahagian Buruh (Department of Labor) kerajaan Amerika Syarikat di bawah perjanjian kerjasama No. IL-27592-15-75-K—1. Seratus peratus (100%) kos 'Bridge' projek ditanggung oleh Federal Funds (peruntukan Persekutuan), berjumlah Dolar Amerika \$14,395,138. Penerbitan ini tidak melambangkan pandangan dari Bahagian Buruh kerajaan Amerika Syarikat. Rujukan kepada mana-mana nama syarikat, produk atau organisasi juga tidak melambangkan ia nya turut disokong oleh kerajaan Amerika Syarikat.

## Kandungan

Pengenalan		1
Bab 1	Apa itu Buruh Paksa	3
Bab 2	Mengatasinya adalah keperluan perniagaan	15
Bab 3	Undang-undang dan dasar berkaitan Buruh Paksa dan kesalahan berkaitan	27
Bab 4	Menangani risiko buruh paksa dalam operasi syarikat	32
Bab 5	Tindakan Majikan terhadap Buruh Paksa	59

## Rujukan

### Lampiran

- I. Pelan tindakan Antarabangsa berkaitan Buruh paksa dan perdagangan manusia
- II. Senarai Undang-undang mengenai, buruh paksa dan perdagangan manusia di Malaysia
- III. Alat dan sumber untuk syarikat gunakan bagi menangani buruh paksa
- IV. Contoh kontrak perkhidmatan untuk buruh migran
- V. Senarai semak sebagai panduan

## PAGE 1

Pengenalan

Panduan untuk siapa?

Buku panduan ini adalah bagi sesiapa yang terlibat dengan perkara berikut:

- **Seorang majikan di Malaysia yang mengajikan pekerja tempatan dan pekerja migran.** Anda akan diberi maklumat mengenai **definisi, konsep dan perundangan negara dan soal dasar berkaitan buruh paksa.** Anda dengan itu dapat menunaikan tanggungjawab anda dan mengelak dari dikenakan sebarang tindakan. **Tip dan amalan baik bagi menangani isu buruh paksa juga diberikan.** Buku panduan ini juga mengandungi bab umum tentang **pengambilan pekerja migran.**
- **Anda mempunyai perniagaan tidak kira kecil *atau* besar - dan anda ingin mengoptima perkembangan dan kemampuannya.** Anda dapat **berkongsi pengalaman dengan syarikat lain bagaimana mereka berjaya menangani dan mencegah berlakunya buruh paksa, melindungi syarikat dari diambil tindakan, meningkatkan pelaburan asing, memindahkan dagangan asing dan mengujudkan persaingan yang sihat.**
- **Jika anda menjalankan perniagaan dengan jenama global** anda akan mendapat faedah memahami kehendak **Standard Antarabangsa** dan **bagaimana membuat polisi/dasar yang selaras** dengan kehendak pembeli anda.

**Berkaitan panduan ini**

Panduan untuk majikan ini telah disediakan oleh Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) dengan kerjasama Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) melalui projek 'From Protocol to Practice: A Bridge to Global Action on Forced Labour' (Bridge Project). Ia bertujuan untuk memberi panduan praktikal kepada majikan bagi memahami risiko buruh paksa, tatacara pengambilan dan penggajian pekerja dan amalan serta bagaimana menangani, mencegah dan menghapuskannya. Buku rujukan ini bertujuan memberi garis panduan kepada pihak majikan dan syarikat berkaitan soal sumber manusia, kegiatan sosial dan keperluan mematuhi peruntukan undang-undang di peringkat syarikat.

Panduan ini merupakan hasil kajian penyelidikan didalam dan luar pejabat di Malaysia termasuk perundingan dengan pemegang taruh (pihak berkepentingan) dan adaptasi dari berbagai sumber berkaitan buruh paksa termasuk melalui soal selidik berkaitan perniagaan dan buruh paksa dari meja bantuan (Helpdesk) ILO berkaitan cara menjalani perniagaan dan buruh paksa menurut Piawaian Buruh Antarabangsa.

Panduan disediakan oleh Miaw Tiang Tang, Konsultant dan mantan Senior Specialist (Pakar Kanan) yang memberi penerangan berkaitan aktiviti majikan dan mempunyai pengalaman luas bekerja dengan majikan di Asia Tenggara dan Pasifik. Input teknikal juga diberi kepada pihak ILO oleh pegawai yang terlibat dalam (Bridge Project) Oluremi Doherty, Jodelen Mitra, Hairudin Masnin and Aurelie Hauchere Vuong; Pakar Kanan ILO tentang prinsip utama (Fundamental Principles) dan hak ditempat kerja (Rights at Work) Bharati Pflug; dan Wade Bromley, Dong Eung Lee and Laura Greene dari ACT/EMP.

Kejayaan penerbitan panduan ini juga adalah hasil kolaborasi dan kerjasama dari Persekutuan Majikan-majikan Malaysia (MEF) khususnya Datuk Shamsuddin Bardan, MV Gopal, Dr Michael Chiam, Goh Seng Wing, dan semua Konsultant MEF termasuk pengamal Perhubungan Industri dan MEF Academy.

## **NOTA BAGI TERMINOLOGI YANG DIGUNAKAN**

**Pekerja Migran:** Merujuk kepada seseorang yang berpindah dari satu negara lain bagi tujuan mendapatkan pekerjaan dan tidak bertujuan menginap secara kekal di negara itu. Di Malaysia, pekerja migran dirujuk sebagai *pekerja asing*.

**Pekerja migran tanpa dokumen:** Merujuk kepada pekerja migran yang bukan warga negara dan tidak mempunyai dokumen lengkap untuk bekerja di negara yang beliau berhijrah. Di Malaysia, pekerja migran dirujuk sebagai *pekerja asing tanpa izin (PATI)*.

## **1. Apa itu Buruh Paksa**

Buruh paksa merujuk kepada mana-mana kerja atau penggajian dimana pekerja dipaksa bekerja tanpa kerelaannya dan dia tidak berupaya untuk meninggalkan tempat kerja yang tidak kondusif tersebut disebabkan dipaksa atau diugut secara tersurat atau tersirat atau dikenakan hukuman oleh perekrut atau majikan.

Paksaan merangkumi taktik ugutan keganasan atau cara yang lebih halus iaitu melalui hutang tertunggak, simpanan pasport atau surat pengenalan diri, atau ugutan dilapor kepada pihak berkuasa. Buruh Paksa, penghambaan moden, ikatan hutang dan pemerdagangan manusia adalah terma-terma yang berkaitan walaupun dianggap berlainan di sisi undang-undang.

Buruh paksa merupakan pencerobohan hak asasi manusia dan sekatan hak kerelaan manusia.<sup>1</sup> Konvensyen Buruh Paksa ILO, 1930 (No.29) telah mentakrifkan Buruh Paksa sebagai:

“Semua perkhidmatan yang diperolehi dari mana-mana orang dengan ancaman apa-apa denda dan di mana orang itu tidak menawarkan dirinya berbuat demikian secara sukarela.”

<sup>1</sup> ILO. Perikatan global terhadap buruh paksa, Laporan Ketua Pengarah, Sesi ke-93, Persidangan Buruh Antarabangsa (Geneva, 2005).



## PAGE 4

Dari definisi, Buruh paksa dapat disimpulkan sebagai mengandung unsur-unsur berikut:

<b>Bagi semua pekerjaan atau perkhidmatan</b>	Termasuk semua jenis kerja, perkhidmatan dan penggajian dan tidak terhad dengan mana-mana industri, sektor atau pekerjaan dan merangkumi semua pekerjaan sah disisi undang-undang samada secara formal atau tidak formal
<b>Mana-mana orang</b>	Merujuk kepada orang dewasa dan kanak-kanak tanpa mengira kewarganegaraan dan termasuk pekerja migran tanpa dokumen.
<b>Ancaman penalti</b>	Merujuk kepada ancaman penalti, sekatan atau kehilangan hak atau keistimewaan termasuk apa-apa jenis paksaan, penipuan, kekerasan, menakut-nakutkan, simpanan dokumen pengenalan diri, dikurung atau tidak dibayar gaji termasuk ancaman dilaporkan kepada pihak berkuasa.
<b>Ketidakrelaan</b>	<p>Merujuk kepada kebebasan dan hak mendapat maklumat untuk membuat keputusan oleh pekerja untuk memulakan atau meneruskan perkhidmatannya pada bila-bila masa.</p> <p>Penipuan didalam pengambilan kerja atau paksaan di dalam pekerjaan melemahkan dan mengenyepikan kesukarelaan penawaran atau persetujuan mangsa. Dalam isu yang melibatkan kanak-kanak, seorang kanak-kanak tidak boleh di anggap telah memberikan persetujuan. Jika ibu bapa kanak-kanak berada dalam keadaan buruh paksa dan kanak-kanak itu bekerja dengan majikan yang sama, ketentuan bahawa kanak-kanak itu juga adalah dalam keadaan buruh paksa adalah wajar.</p>

Buruh paksa sebagai suatu kesalahan jenayah selalunya didakwa di bawah Akta Anti Pamerdagangan Orang Dan Antipenyeludupan Migran (Anti-Trafficking in Persons and Smuggling of Migrants Act) (ATIPSOM). Walaupun tiada definisi

buruh paksa dalam Perundangan Malaysia, Buruh paksa merupakan sejenis eksploitasi di bawah ATIPSOM. Paksaan berlaku dalam mengendalikan kes pemerdagangan manusia.

(Jika ingin mengetahui lebih lanjut mengenai ATIPSOM dan peruntukan undang-undang sila rujuk Bab 3 – Undang-undang dan dasar berkaitan dengan buruh paksa dan kesalahan yang berkaitan. Undang-undang sedang dikaji untuk meningkatkan usaha menangani isu berkaitan buruh paksa.)

**SOALAN & JAWAPAN**

Dapatkah isu buruh paksa dibangkitkan sekiranya seorang pekerja telah memberi persetujuan secara lisan atau bertulis untuk berkhidmat?

Isu buruh paksa masih boleh dibangkitkan walaupun ada persetujuan berkhidmat secara lisan atau bertulis. Persetujuan tidak menjamin ianya dibuat secara sukarela. Sekiranya persetujuan diperolehi secara ugutan, paksaan, penipuan atau janji-janji palsu yang tidak ditunaikan, penahanan atau simpanan dokumen pengenalan diri ini menunjukkan bahawa mereka adalah buruh paksa menurut takrifan ILO di bawah Konvensyen Buruh Paksa, ILO.

**Adakah semua pelanggaran peruntukan undang-undang buruh itu buruh paksa**

Pembayaran gaji kurang dari gaji minima tidaklah menjadikan ia buruh paksa. Sebab wujud peruntukan undang-undang mengenai pelanggaran tersebut dan tindakan undang-undang dapat diambil bagi pelanggarannya. Buruh paksa juga tidak berlaku dalam keadaan ekonomi tertentu dimana pekerja merasakan perlu terima bekerja atas anggapan atau kepercayaan yang beliau tiada peluang pekerjaan alternatif.

Buruh paksa mempunyai unsur atau darjah paksaan atau ancaman dikenakan tindakan undang-undang yang tinggi yang merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Walau bagaimana pun, cara terbaik menangani buruh paksa adalah dengan mengelak diri melakukan apa-apa pelanggaran mana-mana peruntukan perundangan berkaitan buruh sebab setiap pelanggaran yang tidak diatasi akan akhirnya dianggap amalan buruh paksa. Pihak berkenaan juga akan mengambil kira apa jua pelanggaran bentuk undang-undang buruh semasa menjalankan siasatan berkaitan buruh paksa.

**KOTAK 1: Contoh buruh paksa (Pekerja A) dan pelanggaran Undang-undang Buruh (Pekerja B)**

- Pekerja A yang bekerja selama 12 jam sehari sering diminta bekerja pada hari rehat beliau tanpa dibayar elaun lebih masa. Gaji beliau akan dipotong sekiranya beliau enggan membuat kerja lebih masa. Beliau ditempatkan diasrama pekerja dan pergerakannya dipantau oleh majikan. Majikan menyimpan pasport beliau dan keizinan majikan diperlukan jika beliau ingin menggunakannya.
- Pekerja B bekerja ditapak pembinaan yang tidak mempunyai kelengkapan keselamatan yang sempurna. Beliau dibayar gaji kurang dari gaji minima. Beliau ingin berhenti kerja namun tidak dapat berbuat demikian kerana desakan hidup dan tiada peluang pekerjaan lain.

Pekerja A adalah seorang buruh paksa kerana terdapat unsur-unsur paksaan melalui penahanan passport, sekatan perjalanan dan dipaksa kerja lebih masa pada hari rehat beliau tanpa dibayar imbuhan yang sewajarnya.

Pekerja B pula bukanlah seorang buruh paksa walaupun ada pelanggaran perundangan buruh seperti gaji yang kurang dari gaji minima dan soal kesihatan dan keselamatan bekerja tidak dijamin. Tiada unsur paksaan atau penipuan pekerja membuat pilihan sendiri untuk kekal bekerja dan bebas berhenti pada bila-bila masa tanpa ada ancaman dikenakan apa-apa penalti.

## Buruh paksa adalah suatu isu global

**Buruh paksa, perhambaan moden dan pemerdagangan manusia wujud dimerata tempat didunia dan dalam kebanyakan sektor ekonomi. Rantau Asia Pasifik merupakan tempat ianya lazim terjadi walaupun ia merupakan isu global.**

### **24.9 juta orang secara global**

**Menurut kajian jangkaan dalam tahun 2016 terdapat 24.9 juta orang yang terlibat berkaitan perhambaan moden secara buruh paksa. 16 juta dari jumlah ini terlibat di sektor swasta.<sup>2</sup>**

### **Tertinggi di Rantau Asia Pasifik**

**Rantau Asia Pasifik, merupakan rantau lazimnya berlaku isu buruh paksa dimana 4 dari 1,000 orang dirantau ini terperangkap dalam pekerjaan yang mereka dipaksa atau ditipu dan tidak dapat lari darinya.**

## Kedudukan di Malaysia

Tohmahan terhadap buruh paksa di Malaysia, adalah berkaitan pengambilan dan penggajian buruh migran terutama yang datang dari kawasan pendalaman. Terdapat 1.89 juta pekerja migran<sup>3</sup>, pada bulan September 2018 di Malaysia.<sup>4</sup>

Menurut laporan ILO berkaitan semakan Dasar Buruh Migran di Malaysia, Malaysia merupakan tuan rumah tertinggi buruh migran di Asia Tenggara berjumlah 3-4 juta orang yang menyumbang lebih kurang 20-30 peratus tenaga kerjanya. Adalah dianggarkan hampir separuh daripada jumlah ini adalah buruh migran tanpa dokumen sah dan merangkumi pekerja migran, pembantu rumah, pekerja tidak bernegara, pelarian dan mereka yang memohon suaka politik dan pelajar antarabangsa.

<sup>2</sup> Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO); Pertubuhan Antarabangsa untuk Migrasi (IOM); Yayasan Percuma Berjalan. Anggaran global perhambaan moden: Buruh paksa dan perkahwinan paksa (Geneva, 2017).

<sup>3</sup> Kementerian Dalam Negeri, 2018 dirujuk oleh Ng, MS. 2018. "No 3rd parties in recruitment". The Malaysia Reserve Online 30 Oct 2018.

<sup>4</sup> Statistik Buruh (pekerja) yang dikeluarkan oleh Jabatan Perangkaan Malaysia pada 9 Nov. 2018 menyatakan jumlah 14.93 juta pada September 2018.

## PAGE 8

Persoalan buruh paksa masih disalah faham, dianggap remeh dan kurang difahami meskipun terdapat peruntukan undang-undang negara yang mengharamkannya terutama oleh perusahaan tidak formal, serta perusahaan kecil dan sederhana (PKS). Terdapat tomahan, eksplotasi pekerja migran oleh majikan di Malaysia.

Menurut laporan Verite tahun 2014 berkaitan pekerja migran sektor elektronik adalah dianggarkan terdapat seorang pekerja bagi setiap tiga pekerja migran di Malaysia dalam sektor elektronik bekerja dalam keadaan buruh paksa termasuk soal kemudahan tempat tinggal, penahanan passport secara tidak sah, penipuan dalam isu pengambilan, bebanan hutang yang berat, kawalan ketat pergerakan dan denda tinggi jika berhenti sebelum tamat tempoh kontrak.

### **Tomahan yang biasa dibuat bagi dakwaan berkaitan buruh paksa di Malaysia**

- Amalan penipuan berkaitan pengambilan pekerja.
- Kos yang tinggi untuk pengambilan pekerja yang menyebabkan bebanan hutang yang berat keatas pekerja migran.
- Penahanan pasport.
- Sekatan perjalanan.
- Tiada pilihan untuk menukar majikan atau menamatkan kontrak perkhidmatan.
- Menahan atau melewatkan bayaran gaji atau mengenakan potongan yang tidak dibenarkankan oleh undang-undang.
- Masa bekerja yang panjang dan melebihi masa kerja yang dibenarkan, menurut Akta Kerja 1955.
- Ancaman dilaporkan kepada pihak berkuasa.
- Standard perumahan yang rendah.

Dasar dan amalan pengambilan dan perkhidmatan pekerja migran di Malaysia termasuk kebergantungan kepada ejen pihak ketiga, fi pengambilan yang tinggi dan kesukaran menukar kerja atau majikan merupakan punca kepada berlakunya amalan buruh paksa.

Panduan yang perlu diambil perhatian oleh setiap majikan di Malaysia

## **Faktor yang menyumbang kepada amalan buruh paksa di Malaysia**

- Kekurangan kesedaran tentang amalan buruh paksa oleh pekerja dan majikan.
- Kurang pengetahuan tentang undang-undang dan dasar berkaitan dengan buruh paksa.
- Anggapan bahawa buruh migran akan melarikan diri dan takut akan mengalami kerugian setelah melabur kos pengambilan yang tinggiadikalanya menyebabkan majikan menahan/menyimpan passport pekerja migran.
- Tanggapan bahawa amalan buruh paksa adalah satu amalan yang diterima pakai dalam industri.
- Perbuatan yang disengajakan oleh majikan yang ingkar.
- Maklumat yang mengelirukan atau salah yang diberi kepada pekerja.
- Salah bimbingan oleh ejen pengambilan.
- Tempat pekerjaan yang terpencil.
- Kurangnya penguatkuasaan (terutamanya diestet).
- Pendakwaan dan sabitan yang kurang mengenai kes-kes buruh paksa.
- Kekurangan saluran untuk melapor ketidakpatuhan undang undang.

***“Meskipun bersetuju dengan pembasmian amalan buruh paksa majikan di Malaysia menyatakan kebimbangan mereka terhadap peraturan dan undang-undang berkaitan pengambilan pekerja migran.”***

### **Isu dan cabaran kepada majikan di Malaysia**

Majikan menyatakan bahawa terdapat kekurangan pekerja separuh mahir dan yang kurang mahir dalam industri di Malaysia dan mereka memerlukan dasar dan persekitaran yang sihat bagi menggalakkan pengambilan pekerja migran untuk memenuhi keperluan industri. Walau bagaimana pun proses yang membebankan dan mengambil masa yang panjang untuk kelulusan menyulitkan majikan untuk mendapatkan perkhidmatan pekerja migran. Ini disebabkan antara lain proses pengambilan melibatkan berbagai kementerian dan agensi, kekerapan pertukaran dasar kerajaan, penggunaan ejen sebagai pihak ketiga, kos pengambilan yang tinggi dan levi pendahuluan yang tinggi telah menyebabkan majikan terutamanya pengusaha kecil menghadapi kesulitan untuk mengambil pekerja migran melalui saluran yang sah.

Majikan sering mengalami kerugian kerana pekerja migran sering melarikan diri dan ini menyumbang kepada kehilangan kos pengambilan, bayaran bon jaminan dan denda yang dikenakan yang juga membawa kesan kepada operasi perusahaan. Majikan di Malaysia juga mengalami masalah pekerja migran yang sah sering diganggu dan disalah tahan oleh pihak penguatkuasa.

Selain itu, berkaitan pengambilan dan perkhidmatan pekerja migran, berbagai laporan buruk dan penulisan dalam media telah memburukkan lagi isu buruh paksa dan menunjukkan persepsi kurang sihat terhadap isu buruh paksa di Malaysia. Majikan juga menyatakan bahawa syarikat mereka telah dikenakan sekatan dan berbagai syarat serta standard oleh syarikat pembekal dan pembeli antarabangsa. Majikan juga memaklumkan syarikat antarabangsa mengenakan standard dan audit yang berbeza keatas syarikat-syarikat di Malaysia. Majikan dengan itu mencadangkan diadakan pensijilan standard seperti Pensijilan Minyak Sawit Mampan Malaysia (MSPO) melalui skim oleh Lembaga Minyak Sawit Malaysia.



Majikan juga menyatatakan bahawa syarikat besar mungkin dapat memenuhi dan mencapai standard yang ditetapkan namun bagi pengusaha kecil perlu mendapat sokongan dan panduan untuk mematuhi kehendak diatas.

Bab 4 berkaitan cara menangani buruh paksa boleh digunakan sebagai panduan untuk menyemak amalan syarikat dan syarikat pembekal. Kerajaan dan persatuan dalam industri berkaitan termasuk Persekutuan Majikan-majikan Malaysia (MEF) boleh menyediakan panduan dan sokongan termasuk latihan dan perkongsian pengalaman serta amalan baik kepada majikan-majikan. Kos pengambilan yang tinggi menyulitkan isu pengambilan pekerja migran dan soal mereka melarikan diri dari tempat kerja juga diambil kira oleh MEF pada tahun 2019 sebagai sebahagian dari cadangan penyelesaian dan pengendalian secara holistik isu buruh paksa di Malaysia.

**Kenapa pihak luar menilai amalan pengusaha kita berdasarkan standard antarabangsa?**

Rangka kerja menurut standard Antarabangsa adalah asas kepada wujudnya peluang persaingan saksaman antara pengusha-pengusaha dalam ekonomi global. Ia membantu kerajaan dan majjikan dalam mengatasi godaan dan andaian untuk meningkatkan keuntungan standard buruh boleh diabai diatas alasan ia dapat memberi kelebihan dan daya saing dalam rusan dagangan antarabagsa. Cara ini tidak akan menuntungkan dalam jangka panjang. Standard Buruh melalui upah yang rendah, tiada kemahiran dan pengeluarna berlebihan akan hanya menambahkan jumlah tenaga kurang mahir dan negara dari mendapat faedah hasil tenaga kerja mahir dimana negara yang menjadi rakan niaga juga tidak dapat meningkatkan keperluan ekonomi mereka. Adalah untuk kebaikan semua standard minima berkaitan buruh yang ditetapkan diperingkat antarabangsa di terima pakai dan di arus perdanakan agar mereka yang tidak patuh tidak dapat menyekat atau mengatasi pihak yang mematuhi.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Faedah piawaian buruh antarabangsa, ILO, 2019, <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/the-benefits-of-international-labour-standards/lang--en/index.htm> [diakses 15 Ogos 2019].

**Petunjuk Buruh Paksa<sup>6</sup>**

Buruh paksa wujud sekiranya ada DUA petunjuk iaitu tiada kerelaan dan ancaman serta ugutan denda. Petunjuk di bawah merupakan contoh 'pengesan' yang menunjukkan kemungkinan amalan buruh paksa tetapi tidaklah secara mutlak menunjukkan berlakunya buruh paksa kecuali wujud keadaan-keadaan tertentu.

Sebagai pengusaha, cara terbaik menangani isu buruh paksa ialah dengan memastikan syarikat tidak mengamalkan perkara berikut:

Penyalahgunaan kelemahan	Tidak mengambil kesempatan akan kelemahan pekerja untuk memaksa mereka menjalankan kerja yang mereka tidak sepatutnya buat atau tidak setuju melakukannya. Ia termasuklah: <ul style="list-style-type: none"><li>• Pekerja tidak biasa dengan kejiwaan tersebut.</li><li>• Pekerja tidak boleh berbahasa Bahasa Malaysia.</li><li>• Kontrak perkhidmatan dalam bahasa yang tidak difahami oleh pekerja atau yang kurang difahami.</li><li>• Pekerja sering ditukar dari satu tempat kerja ke satu tempat kerja atau ke satu kerja ke kerja yang lain.</li><li>• Pekerja tidur/bermalam ditempat kerja dan/atau bekerja serta tinggal ditempat yang sama.</li></ul>
Penipuan	Tidak membuat perjanjian atau memberi maklumat palsu berkaitan tugas dan syarat perkhidmatan pekerja. Jika pengambilan dibuat melalui pihak ketiga, pastikan pihak ketiga telah memberikan maklumat

	<p>yang tepat kepada pekerja sebelum pekerja menandatangani kontrak perkhidmatan. Pastikan juga kontrak perkhidmatan mematuhi semua peruntukan perundangan negara bagi mengelak ianya dibatalkan. Semua kehendak perundangan negara mestilah dipatuhi sekiranya majikan menawarkan gaji kurang dari gaji minima ia merupakan pelanggaran perundangan negara. Amalan penipuan termasuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penipuan berkaitan gaji/atau pekerjaan/tempat tinggal.</li> <li>• Pekerja diambil bekerja untuk satu kerja tetapi ditugaskan untuk kerja yang lain.</li> <li>• Majikan tahan gaji pekerja dan pekerja tiada akses untuk membuat aduan.</li> </ul>
Sekatan pergerakan	<p>Syarikat yang menyekat pergerakan pekerja akan menimbulkan syak yang ia telah melanggar undang-undang. Syarikat yang baik dan mematuhi undang-undang serta mengamalkan amalan baik dalam pengurusan sumber manusia tidak akan menyekat pergerakan pekerja. Syarikat sepatutnya tidak menyekat pergerakan keluar masuk ke dan dari tempat kerja atau luar tempat kerja dan membenarkan pekerja bebas bergerak.</p>
Pengasingan	<p>Pastikan pekerja mendapat akses kepada tempat awam dan perkhidmatan awam dan tidak diasingkan mengikut lokasi atau mengasingkan mereka ditempat tertutup atau dengan merampas telefon bimbit mereka atau apa acara</p>

	komunikasi yang menghindarkan mereka dari mendapat bantuan.
Keganasan fizikal atau seksual	Sebarang keganasan fizikal atau seksual tidak dapat diterima, ia merupakan petunjuk terbaik wujudnya buruh paksa.
Ugutan dan ancaman	Majikan tidak boleh mengugut atau mengancam mana-mana pekerja yang ingin membuat apa-apa aduan mengenai tatacara kerja atau ingin menamatkan perkhidmatannya. Amalan yang baik ialah mendengar aduan tersebut dan menyiasat kesahihannya tanpa ugutan atau ancaman terhadap pekerja tersebut. Ugutan atau ancaman termasuk melaporkan pekerja tersebut kepada pihak berkuasa kerana tidak mempunyai dokumen yang sah atau tindakan untuk menghantarnya pulang ke negara asal. Mahkamah dalam menilai kesan ugutan dan ancaman akan melihat dari kaca mata pekerja dan mengambil kira anggapan, umur, latar belakang, status social dari apa yang dipercayai oleh pekerja itu sebagai kesan ancaman atau ugutan tersebut. Apa yang penting ialah apa yang dipercayai pekerja tersebut berkaitan ancaman atau ugutan yang mereka terima tanpa mengambil kira alasan majikan atau kemungkinan ia dibuat sebagai 'gertak' semata-mata. Jika pekerja menganggapnya sebagai ugutan atau ancaman ia boleh dianggap amalan buruh paksa.
Penahanan dokument pengenalan	Ramai majikan di Malaysia menyatakan mereka menyimpan dokumen pengenalan diri bagi tujuan keselamatan dan urusan pentadbiran

	<p>untuk (urusan permit kerja atau permasalahan permit dan sebagainya). Menurut Akta Pasport Malaysia, walaubagaimanapun menetapkan majikan tidak dibenar menahan atau menyimpan pasport pekerja. Majikan boleh berbuat demikian sekiranya pekerja menyerahkannya dengan sukarela tanpa paksaan dari sesaipa dan meminta majikan menyimpannya untuk keselamatan. Penahanan pengenalan diri, apa-apa barang berharga atau barang peribadi pekerja merupakan amalan buruh paksa sekiranya pekerja tidak mendapat akses kepadanya atau merasakan bahawa mereka tidak dapat dokumen atau barangan tersebut tanpa mengambil risiko akan kehilangan pekerjaan.</p>
Tahan gaji	<p>Pembayaran gaji secara tidak tetap atau tertangguh tidaklah secara automatik menunjukkan berlakunya buruh paksa namun apabila pembayaran gaji dilewatkan dengan sengaja secara sistematik bagi tujuan memaksa pekerja terus berkhidmat tanpa peluang menukar majikan, ia menunjukkan adanya amalan buruh paksa. Pekerja terpaksa terus bekerja dengan majikan tersebut jika ingin mendapat gaji tertunggak.</p>
Ikatan hutang	<p>Di Malaysia, pekerja migran biasanya mengutamakan bekerja untuk melangsaikan hutang yang mereka tanggung untuk datang bekerja di Malaysia. Ini menyebabkan pekerja akan meminjam wang pendahuluan atau pinjaman dari majikan bagi</p>

	<p>tujuan tersebut. Bagi mengelak tuduhan buruh paksa atau alasan ikatan hutang majikan yang memberi kemudahan pinjaman atau wang pendahuluan hendaklah tidak menaikkan jumlah pinjaman/pendahuluan dengan cara mengenakan kadar faedah yang tinggi, tidak memotong atau memotong jumlah yang kecil bagi tujuan memanjangkan masa menyelesaikannya dan dengan itu melanjutkan perkhidmatan pekerja tersebut untuk terus berkhidmat selagi hutangnya belum diselesaikan. Majikan perlu mengeluarkan slip gaji atau resit kepada pekerja untuk menunjukkan jumlah gaji dan potongan yang dibuat.</p>
<p>Kekangan pekerjaan dan tempat tinggal</p>	<p>Pekerjaan yang berat dan tempat tinggal yang teruk sahaja tidak dapat digolongkan sebagai buruh paksa. Kekangan pekerjaan dimana pekerja di hina dan diminta bekerja dalam keadaan persekitaran kerja dan tempat kerja yang teruk yang mereka tidak akan berbuat demikian jika diberi pilihan seperti tinggal di tempat kediaman sub-standard, tanpa perkhidmatan asas iaitu (air dan elektrik, tempat tidur atau kemudahan perubatan), menunjukkan tanda malnutrisi atau dibayar kurang dari gaji minima merupakan petunjuk kemungkinan wujudnya amalan paksaan lain yang digunakan bagi menahan pekerja dari meninggalkan pekerjaan mereka disebabkan bayaran buruk tersebut.</p>

Kerja lebih masa yang berlebihan	<p>Sebagai panduan seandainya pekerja dikehendaki bekerja lebih masa lebih dari jumlah jangka masa bekerja lebih masa yang dikenakan oleh undang-undang negara (sila lihat Bab 3) dan dipaksa berbuat demikian sebagai contoh diugut untuk di buang kerja atau untuk mencapai gaji minima ia merupakan amalan buruh paksa. Majikan juga perlu mematuhi waktu rehat dan hari cuti umum yang ditetapkan oleh undang-undang negara. Sekiranya majikan memerlukan mereka bekerja pada hari cuti umum atau cuti, pekerja perlu diberi pilihan dan majikan tidak boleh memaksa mereka berbuat demikian contohnya menyekat mereka dari menjalankan kerja lebih masa pada waktu lain.</p>
----------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<sup>6</sup> ILO, Petunjuk buruh paksa, Program Tindakan Khas Untuk Memerangi Buruh Paksa (Geneva, 2012).

## **2. Kenapa mencegah buruh paksa merupakan keputusan perniagaan yang bijak**

Buruh paksa mempunyai risiko kepada majikan dan perniagaan terutamanya yang berurusan dengan rangkaian perniagaan yang kompleks dan menggunakan sumber luaran.

Adalah dengan itu perniagaan di Malaysia perlu menyantuni kewajipan undang-undang untuk menghapuskan amalan buruh paksa dalam operasi mereka selaras dengan keperluan undang-undang dan peraturan negara dan standard yang ditetapkan pihak antarabangsa.

### **Pencegahan, tuntutan undang-undang dan pendakwaan**

Setiap perniagaan di Malaysia adalah tertakluk kepada undang-undang dan peraturan Malaysia semasa menjalankan perniagaan mereka. Kegagalan mematuhi perundangan dan peraturan tentang buruh paksa akan mengakibatkan mereka didakwa dan didenda. Perkara 6 Perlembagaan Persekutuan mengharamkan perhambaan dan sebarang bentuk buruh paksa. Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (ATIPSOM) (Akta 670 pindaan 2016) mengharamkan sebarang aktiviti penyeludupan dan pemerdagangan manusia dan mengenakan hukuman penjara sehingga 20 tahun.

Buruh paksa dianggap sebagai sejenis eksploitasi di bawah takrif penyeludupan manusia menurut Seksyen 374 Kanun Keseksaan “Sesiapa sahaja yang memaksa seseorang bekerja secara paksa tanpa kerelaan orang itu, boleh apabila disabitkan dihukum tidak melebihi satu tahun atau dedenda atau kedua-duanya sekali.” Adalah didapati memberi atau menjadikan mana-mana orang sebagai hamba (Seksyen 370) kekerapan berurusanniaga dalam soal perhambaan Seksyen 374 dan paksaan untuk bekerja kesemuanya merujuk kepada “mana-mana orang” dan bukan hanya “warga negara”.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Rujuk Bab 3: Bahagian C: Rangka kerja Undang-undang berkaitan buruh paksa dan pemerdagangan orang untuk mendapat maklumat lanjut atau Undang-undang Malaysian dan peraturan berkaitan buruh paksa.



**KOTAK 2: Pekerja migran dan buruh paksa**

Seorang tuan punya ladang pembungkusan kecil barangan pertanian di Ipoh telah disiasat di bawah Seksyen 12 Akta Anti Perdagangan Manusia dan Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran (ATIPSOM 2007 Pindaan 2016) Akta 670 atas kesalahan mengamalkan buruh paksa.

Majikan tersebut telah menahan tiga bulan gaji pekerja dengan alasan ianya akan dibayar semasa mereka berenti kerja atau telah kembali ke negara asal. Pekerja migran telah mengadu mereka setiap hari dipaksa bekerja dari 8 pagi hingga tengah malam tanpa rehat, dibayar gaji harian RM32, dan gaji akan dipotong sekiranya mereka mengambil sehari cuti rehat.

**The Star Online 28 Aug 2018**

**Membina reputasi dan imej jenama**

Pengguna, pembeli dan masyarakat sivil mula sedar tentang amalan buruh paksa apabila ada peningkatan melobi dan pendedahan media terhadap penderaan dan pelanggaran hak asasi manusia. Imej dan reputasi syarikat yang terlibat mungkin terjejas teruk apabila terdapat tohmahan atau penemuan amalan buruh paksa dalam operasinya, dan kehilangan reputasi mempunyai kesan kos yang tinggi, ia dapat dirasai melalui penurunan hasil jualan dan harga saham atau mengakibatkan perniagaan ditutup. Menurut Human Rights Outlook 2016, salah satu risiko kehilangan reputasi diperingkat antarabangsa ialah amalan buruh paksa disebabkan kekurangan pengetahuan dan pencegahan terutama amalan buruh dikalangan pembekal dapat dirumus sebagai penyebab utama yang menjejaskan imej dan reputasi syarikat diperingkat antarabangsa dimasa terdekat.<sup>8</sup>

Reputasi yang tercalar disebabkan salah seorang pengusaha dalam satu industry mengamalkan buruh paksa juga akan menjejaskan seluruh industri tersebut diseluruh negara. Dengan itu, semua pengusaha mempunyai kepentingan mengawasi kemungkinan buruh paksa walaupun mereka tidak terlibat dengan amalan buruh paksa dalam operasi atau rangkaian bekalan mereka.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> V. Maplecroft. 2016. Pandangan Hak Asasi Manusia 2016. Boleh didapati di: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2016/.../ human-rights-outlook-2016> [15 Ogos 2019].

<sup>9</sup> ILO. Kos paksaan, Persidangan Buruh Antarabangsa, Sesi ke-97, Geneva, 2009

### **KOTAK 3: Pelanggaran standard pensijilan**

Satu syarikat pengeluaran dan peniaga kelapa sawit terkemuka di Malaysia telah di gantung pensijilannya oleh badan pensijilan antarabangsa disebabkan sumber bekalan minyak kelapa sawitnya dipercayai dari anak syarikat ladangnya yang telah tidak mematuhi standard pensijilan.

Kesan dari penggantungan pensijilan tersebut, beberapa pengguna antarabangsa telah tidak lagi berurusniaga dengannya.

Syarikat bagaimanapun tidak menamakan anak syarikat terbabit dalam laporan tahunan syarikat tersebut namun ia telah menunjukkan penurunan jumlah pengeluaran dalam salah satu sektor dalam tahun kewangan yang sama akibat dari penggantungan tersebut.

Syarikat tekah pun mengambil tindakan susulan serta merta dan berjanji untuk menyiasat sumber pengeluaran termasuk apa-apa isu berkaitan amalan buruh paksa. Syarikat telah mengeluarkan tiga dasar buruh paksa seperti berikut, (i) berjanji tidak lagi mengenakan caj pengambilan pekerja kepada pekerjanya, (ii) menghormati hak berpesatuan dan (iii) berusaha membayar kemudiannya wang sara hidup kepada mereka.

Terdapat juga faedah mempunyai reputasi baik. Menurut laporan bertajuk Global Reputation Pulse 2009 oleh Reputation Institute, syarikat yang mempunyai reputasi baik yang dihasilkan dari dasar yang disusun rapi akan lebih bersedia untuk meningkat maju termasuk:

- Menarik mereka yang berbakat;
- Dianggap sebagai memberi tambah nilai, yang membolehkan mereka mengenakan caj premium;
- Mempunyai pelanggan setia; dan
- Mempunyai harga pasaran tinggi kerana dianggap sebagai syarikat yang dapat membekal, berdaya saing dan mempunyai pertumbuhan masa depan.<sup>10</sup>

Meningkatkan usaha untuk memasuki kehendak antarabangsa berkaitan buruh paksa dengan itu menyatakan inti pati dan satu keperluan dan menjadi sebahagian dari strategi syarikat dalam membina imej dan mengurangkan risiko penjejasan reputasi.

<sup>10</sup> IFC dan SAI. Mengukur dan meningkatkan prestasi standard buruh anda: Standard Prestasi 2 buku panduan untuk buruh dan keadaan kerja (New York, 2010).

## **Mengurus risiko rantai pembekalan**

Perkembangan globalisasi telah membuka ekonomi, dan rantai pembekalan semakin luas dan berkembang diperingkat antarabangsa. Syarikat terutamanya multinasional, telah meningkatkan keperluan penghapusan amalan buruh paksa dikalangan rantai pembekal mereka dan mengenakan sekatan keatas pelanggaran hak asasi manusia dan keperluan mematuhi standard dikalangan pembekal. Dalam tahun 2016, Forum Barangan Pengguna (CGF) – rangkaian Ketua Eksekutif dan Pengurusan Tertinggi Industri Global dari 400 jenama terbesar dunia telah mengistiharkan komitmen membasmi amalan buruh paksa dikalangan rantai pembekal antarabangsa. Baru-baru ini diforum Antarabangsa berhubung kewajipan Pengusaha dan Pengambilan Pekerja pada June 2018, pihak CGF telah merangka Pelan Tindakan bagi menghapuskan amalan buruh paksa dan amalan tidak beretika dalam pengambilan pekerja.<sup>11</sup> Ini menunjukkan dengan jelas komitmen peneraju Perniagaan Global untuk berusaha kearah menghapuskan amalan buruh paksa dikalangan mereka dan dari semua rangkaian pembekal antarabangsa mereka. Selain itu, mereka juga telah mengenakan syarat wajib mempunyai usaha wajar menghormati hak asasi manusia dikalangan rantai pembekal antarabangsa yang kelak akan dijadikan satu norma bagi menjalankan perniagaan.<sup>12</sup> Pihak Human Rights Outlook 2017 telah mengenalpasti keperluan mendedahkan dan melapor amalan wajar sebagai salah satu dari sepuluh (10) isu hak asasi manusia dikalangan perniagaan dalam 2017.<sup>13</sup>

Kerajaan Amerika Syarikat, United Kingdom dan Australia telah meluluskan undang-undang yang mewajibkan syarikat-syarikat untuk mendedahkan bagaimana mereka menangani isu buruh paksa dikalangan pembekal mereka. Keperluan ini akan menyebabkan lebih banyak syarikat akan diwajibkan membuat pendedahan terbuka bagaimana mereka dan pembekal mereka mematuhi keperluan hak asasi manusia dan bagaimana mereka dan pembekal mereka hanya menerima bekalan dari perniagaan yang mengharmonikan dan mematuhi soal hak asasi manusia. Pengusaha dan pembekal perlu menunjukkan bukti pematuhan dan kriteria yang digunakan termasuk penghapusan amalan buruh paksa.

Syarikat di Malaysia, termasuk yang terlibat dengan pembekal antarabangsa adalah dikehendaki memastikan yang mereka bebas dari amalan buruh paksa atau tidak melanggar apa-apa peruntukkan berkaitan hak asasi manusia. Adalah

amalan biasa syarikat menggunakan khidmat pembekal luaran atau sub-kontraktor untuk membantu menjalankan perkhidmatan tertentu atau membantu melalui tenaga kerja tambahan yang diperlukan semasa pengeluaran berkapasiti tinggi.

Syarikat walau bagaimana pun, perlu memantau amalan pembekal dan kontraktor terutamanya diperingkat kedua atau ketiga walaupun ia adalah sukar dilaksanakan dan merupakan satu cabaran. Adalah dengan itu penting bagi syarikat mengenalpasti dan memilih pembekal atau kontraktor yang komited dalam mematuhi hak asasi manusia dan tidak terlibat dengan buruh paksa.

<sup>11</sup> Consumer Goods Forum (CGF): 2018. "Call to action: Business leaders join forces to call for the end to forced labour and unethical recruitment" (Singapore, 2018).

<sup>12</sup> W. Sanne, 2017, "5 human right Issues for business in 2017", Global Trade Review.

<sup>13</sup> V. Maplecroft, 2017. Human Rights Outlook 2017. Available at: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2017/.../human-rights-outlook-2017> [15 Aug. 2019].

## **Memenuhi keperluan pelanggan**

Dalam beberapa abad terakhir, pelanggaran hak asasi dan standard buruh telah mendapat perhatian antarabangsa. Telah terdapat peningkatan kesedaran pembeli, pelabur dan pengguna antarabangsa berkaitan pelanggaran hak asasi dan keadaan tempat kerja yang bebas dari amalan buruh paksa dan menjadikannya keperluan asas

### **KOTAK 4: Tindakbalas syarikat terhadap tohmahan buruh paksa**

Terdapat laporan yang menyatakan terdapat bukti bahawa pekerja migran sebuah kilang barangan elektronik jenama terkemuka antarabangsa di Malaysia dipaksa bekerja selama 14 jam sehari tanpa masa rehat yang cukup, pasport mereka dirampas dan ditahan, dikenakan bayaran pengambilan sehingga £1,000, ditipu tentang upah yang akan diterima dan diberitahu akan dikenakan denda yang tinggi jika mereka ingin pulang ke negara asal.

Pihak pembeli antarabangsa telah mengambil tindakan serta merta menyiasat tohmahan tersebut dan menyatakan akan mengambil tindakan susulan serta merta terhadap pembekal barangan yang didapati melanggar peraturan termasuk tindakan pemansuhan dan penggantungan atau ditamatkan urusniaga.

Salah satu pembeli antarabangsa telah menamatkan perkhidmatan syarikat pembekal pekerja yang didapati melanggar syarat pengambilan pekerja. Syarikat tersebut juga telah mengwujudkan garis panduan menurut standard pensijilan bagi menjamin hak asasi manusia dipatuhi termasuk yang berkaitan dengan buruh paksa atau pemerdagangan buruh migran di kalangan mana-mana pembekal. Di bawah garis panduan ini, semua syarikat dan pembekal mereka diwajibkan akur dengan semua peruntukan perundangan buruh di negara tersebut, Peruntukan Kod Tatalaku, dan Kod Tatakelakuan Pembekal dan penghapusan sebarang amalan yang menjejaskan hak pekerja.

Perkembangan teknologi juga membantu akses kepada maklumat dan mendedahkan keadaan sebenar tempat bekerja kepada rantaian pembeli dan pengguna untuk dinilai.

Pembeli global dan jenama terkemuka telah menggandakan usaha melalui kod tatakelakuan berkaitan dasar penyumbaran, bagaimana sumber diperolehi dan layanan sepatutnya diberi kepada pekerja bagi memastikan produk termasuk

rantaian penyumbangan adalah bebas dari amalan buruh paksa dan pelanggaran hak asasi manusia. Sila rujuk Lampiran 3 untuk senarai 'Kod Amalan Tatakelakuan Syarikat terpilih dan dasar penyumbangan.

Syarikat dan pembekal dengan itu hendaklah memastikan tiada amalan buruh paksa dilakukan dalam operasi mereka termasuk oleh pembekal mereka memandangkan amalan tersebut akan menyebabkan pengantungan atau penamatan kontrak perkhidmatan mereka dengan pembeli antarabangsa yang menjaga reputasi sebagai peniaga yang berwibawa. Pematuhan, sebaliknya akan menjadi penggalak kepada syarikat berjenama antarabangsa untuk melabur atau menawar kontrak perkhidmatan dan lessen pembekal.

### **Elak sekatan perdagangan**

Kesemua negara yang menjadi ahli Pertubuhan Perdagangan Dunia (WTO) mempunyai kesungguhan mematuhi Standard Asas — hak kebebasan berpesatuan, tiada amalan buruh paksa, tiada amalan buruh kanak-kanak, dan tiada diskriminasi ditempat kerja termasuk diskriminasi jantina. Terdapat peningkatan perjanjian perdagangan yang meliputi soal buruh dan peruntukan social termasuk pengharaman amalan buruh paksa yang perlu dipatuhi kedua negara bagi meneruskan perdagangan dua hala dan mendapat faedah tertentu yang dipersetujui. Dilaporkan bahawa lebih dari 80% dari perjanjian perdagangan yang berkuat kuasa sejak 2013 mengandungi peruntukan tentang buruh.<sup>14</sup>

Sekalipun peruntukan tentang buruh berbentuk promosi dan kerjasama namun terdapat tekanan keatas perjanjian perdagangan untuk memasukkan isu buruh sebagai prasyarat sebagai tambahan kepada perjanjian perdagangan terdapat berbagai tekanan dan yang mempunyai impak kepada perdagangan antarabangsa Malaysia.

<sup>14</sup> ILO: Laporan penilaian peruntukan buruh dalam pengaturan perdagangan dan pelaburan (Geneva, 2016).



Malaysia telah diturunkan ke Tier 3 dalam laporan 2014 Amerika Syarikat berkaitan pemerdagangan manusia (US Trafficking in Persons (TIP) Report 2014).<sup>15</sup> Selain sektor elektronik dan kelapa sawit di Malaysia telah dilapor sebagai barangan hasil dari penggunaan buruh paksa seperti disenarai dalam senarai barangan USDOL termasuk pakaian<sup>16</sup>, catatan ini berkemungkinan membawa kesan buruk keatas eksport Malaysia kerana laporan tersebut dipandang berat oleh rakan dagangan antarabangsa.

**KOTAK 5: Kod Tatacara Kelakuan Penedar Apple<sup>17</sup>**

**Pencegahan perkhidmatan secara paksa dan pemerdagangan manusia**

Pembekal hendaklah memastikan apa jua perkhidmatan yang diberi dibuat secara sukarela. Pembekal dilarang menahan apa jua dokumen pengenalan sah dan dokumen perjalanan yang sah, keluaran negara asal. Pembekal hendaklah memastikan kontrak pekerjaan yang ditandatangani pekerja adalah dalam bahasa yang difahami oleh pekerja. Pembekal tidak boleh mengenakan sekatan pergerakan yang tidak munasabah ditempat kerja dan Kawasan bekerja. Pekerja tidak boleh dikenakan atau dikehendaki membayar apa-apa yuran pengambilan pekerja atau yang berkaitan dengannya kepada majikan atau ejen syarikat bagi mendapatkan pekerjaan. Apa-apa bayaran berkaitan jika didapati dibuat hendaklah dibayar balik kepada pekerja.

Menurut Kod Pembekal Apple sebarang bentuk buruh paksa adalah dilarang. Pada tahun 2008, Apple telah menjadikan larangan apa jua bentuk bayaran sebagai tawaran untuk mendapat kerja sebagai satu syarat dalam kod tersebut dan menghadkan apa jua bayaran yang dibenarkan tidak melebihi jumlah sebulan gaji pekerja. Apple juga mulai 2015, melanjutkan peruntukan tersebut dengan mengenakan syarat 'tiada apa-apa bayaran' (zero fees) yang boleh dikenakan kepada pekerja oleh pembekal pekerja dalam proses pengambilan atau peluang pekerjaan walaupun bayaran tersebut dikenakan disisi undang-undang di negara tersebut. Notis percubaan (probation) akan dikenakan oleh Apple kepada mana-mana pembekal yang melanggar syarat tersebut dengan arahan untuk membayar semula dalam tempoh 30 hari apa jua bayaran yang telah dikutip kepada pekerja atau menghadapi tindakan penamatan perkhidmatan dengan Apple dan segala bayaran semula perlu dimaklumkan dan diluluskan oleh Apple.

<sup>15</sup> Malaysia kini telah dinaikkan ke Tahap Tier 2 dalam Trafficking in Persons (TIP) laporan 2015 dan 2016, dan Tahap Tier 2 in TIP 2017 tetapi diturunkan semula ke Tahap Tier 2 Watch-list in TIP 2018.

<sup>16</sup> Senarai barangan keluaran hasil buruh kanak-kanak atau buruh paksa adalah laporan tahunan Amerika Syarikat (Jabatan Buruh dan Hubungan Antarabangsa). Pakaian, minyak sawit dan elektronik di Malaysia telah dicatat oleh tersebut the ILAB as sectors that involve forced labour in its production.

<sup>17</sup> Apple supplier code of conduct, version: 4.5. January 2019.

## **Peningkatan pelaburan hasil pematuhan kebajikan sosial**

Akhir-akhir ini, terdapat peningkatan dalam keperluan merujuk kepada standard buruh dalam semua perjanjian perdagangan antarabangsa (IIAs). Menghormati hak asasi manusia termasuk pemansuhan amalan buruh paksa dan mengamalkan Kebajikan sosial pekerja boleh meningkatkan pelaburan asing, akses kepada punca pelaburan dan hubungan baik jangka panjang dengan pembeli. Kebanyakan pelabur asing yang Utama seperti BlackRock, Inc., syarikat pelaburan Utama dunia telah menyatakan bahawa mereka akan melihat peruntukan tentang kebajikan sosial termasuk standard buruh yang diamalkan oleh pembekal semasa menilai dan memusat apa-apa pelaburan menurut kriteria berkaitan prinsip pelaburan yang bertanggungjawab. Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu (United Nations' Principles for responsible Investment) (UNPRI)<sup>18</sup> dan tadbir urus alam sekitar dan sosial (ESG)<sup>19</sup> adalah contoh bagaimana badan-badan pelaburan yang bertanggungjawab menggunakan kriteria tersebut untuk menganalisis dan mengambil kira dalam proses membuat keputusan tentang pelaburan yang akan mereka buat. Pelabur kini memberi tumpuan pematuhan kepada kriteria Kebajikan sosial pembekal mereka termasuk sub konraktor yang terlibat berkaitan dakwaan buruh paksa dan pemerdagangan manusia yang akan menjejaskan hubungan pelabur dan negara terlibat dan menjejaskan akses kepada dana awam. BlackRock telah mengemukakan hasil kajian yang menunjukkan bahawa syarikat yang mengamalkan Kebajikan sosial dan Kebajikan pekerja lebih berdaya saing dan maju dalam pasaran dari yang tidak mengamalkannya.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> UNPRI dimulakan oleh rangkaian pelabur antarabangsa yang bekerjasama untuk membangunkan enam prinsip untuk pelaburan yang bertanggungjawab. <http://www.unpri.org/about-pri/the-six-principles/> [diakses 15 Ogos 2019].

<sup>19</sup> Kriteria Alam Sekitar, Sosial dan Tadbir Urus (ESG) adalah satu set piawaian untuk operasi syarikat yang digunakan oleh pelabur yang sedar secara sosial untuk menyaring pelaburan yang berpotensi. <https://www.investopedia.com/terms/e/environmental-social-and-governance-esg-criteria.asp> [diakses 15 August 2019].

**KOTAK 6: Buruh paksa dalam industri Elektronik di Malaysia<sup>20</sup>**

Verité sebuah badan pemantau bertauliah oleh Jabatan Buruh Amerika Syarikat telah menjalankan kajian selama dua tahun dan mendapati satu dari tiga pekerja migran atau 32 peratus dari mereka yang terlibat dalam industri elektronik di Malaysia dan hampir 200,000 darinya mengalami keadaan bekerja sebagai burh paksa. Mereka telah menemui 501 pekerja migran dari 200 syarikat di Malaysia. Antara penemuan hasil kajian mereka termasuklah perkara-perkara berikut:

- 92 peratus dari pekerja migran telah membayar kos pengambilan bekerja melebihi jumlah sebulan gaji yang melanggar had yang disenaraikan undang-undang dan standard industri;
- 94 peratus dari warga asing tidak memiliki pasport dengan mereka semasa ditemubual, dan 71 peratus menyatakan ianya amat susah atau mustahil mendapat pasport mereka apabila mereka memerlukannya;
- 92 peratus merasakan terpaksa bekerja lebih masa untuk membayar balik hutang yang mereka tanggung;
- 43 peratus menyatakan tiada tempat yang selamat untuk penyimpanan barang milikan peribadi mereka;
- 62 peratus pula tidak dapat bergerak bebas tanpa pasport;
- 57 peratus pula tidak disenaraikan berhenti sebelum tamat kontrak kerana akan dikenakan caj yang tidak sah lagi tinggi, kehilangan pasport atau dikenakan tindakan melalui bayaran kepada pihak berkuasa; dan
- 27 peratus pula tidak bebas berulang-alik dari tempat tinggal ke tempat kerja.

Penemuan dan laporan diatas telah mendapat liputan meluas terutama dikalangan pembeli antarabangsa, pengguna dan pelabur antarabangsa. Dalam tahun yang sama laporan, Laporan Pemerdagagan Manusia Amerika Syarikat telah menurun taraf Malaysia ke Tier 3, yang merupakan tier terendah dalam senarai ranking.

Kajian ILO juga mendapati bahawa 12 dari 31 IIAs dalam tahun 2014 merujuk kepada perlindungan hak pekerja termasuk instrument ILO.<sup>22</sup> Kajian empirikal

<sup>20</sup> H.T.Warren, G.T.Lewis, J.F.Sullivan, Menghapuskan buruh paksa dari rantaian bekalan syarikat anda: Pelajaran yang dipelajari dari 2018 dan trend yang berkembang pada tahun 2019, (New York, K & L Gates, 2019)

<sup>21</sup> ILO: Laporan penilaian peruntukan buruh dalam pengaturan perdagangan dan pelaburan (Geneva, 2016).

<sup>22</sup> Verite, Buruh paksa dalam pengeluaran barangan elektronik di Malaysia: Kajian komprehensif skop dan ciri-ciri, (Bangkok, 2014).

menunjukkan tahap amalan buruh paksa juga berhubung kait rapat dan menjejaskan kemasukan Pelaburan asing.<sup>23</sup>

### **Kesamarataan bagi mengelak persaingan tidak sihat**

Buruh paksa boleh mewujudkan ketidak samarataan dalam persaingan apabila majikan menggunakan buruh paksa untuk menurunkan kos pengeluaran barangan dengan itu dapat menawar harga barangan lebih murah. Kelebihan penjimatan kos pengeluaran membolehkan mereka mengaut keuntungan dari pasaran terbuka berbanding mereka yang mematuhi undang-undang buruh. Hal ini telah menimbulkan persaingan tidak sihat. Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menganggarkan keuntungan tahunan yang diperolehi secara tidak sah oleh majikan yang menggunakan buruh paksa berjumlah Dolar Amerika (US\$) 150 billion dengan kawasan Asia Pasifik sebagai penyumbang terbesar dengan jumlah Dolar Amerika (US\$) 51.8 billion.<sup>24</sup> Ini bermakna majikan yang mengamalkan buruh paksa dengan mengeksploitasi pekerja akan mendapat keuntungan berlipat ganda dan mewujudkan persaingan tidak sihat. Tindakan dengan itu perlu diambil terhadap majikan yang melanggar undang-undang dengan mengamalkan buruh paksa dan mendapat keuntungan darinya bagi mewujudkan peluang sama rata dan persaingan sihat antara pengusaha dalam industry yang sama serta memastikan pematuhan undang-undang buruh.

### **Meningkatkan pengeluaran dan daya saing**

Terdapat perbincangan tentang keperluan menguatkuasakan standard buruh termasuk penghapusan buruh paksa dan buruh kanak-kanak yang digunakan untuk mengurangkan kos pengeluaran dan mendapat kelebihan dengan penawaran harga barangan yang lebih rendah, penguatkuasaan sudah pasti akan menyebabkan peningkatan kos pengeluaran dan mengurangkan daya saing majikan dalam pasaran terbuka. Bagi yang mematuhi pula, mereka akan mendapat persaingan tidak sihat dari negara-negara yang mengamalkan buruh paksa dengan itu tidak dapat bertahan untuk terus beroperasi di negara-negara tersebut. Analisa faedah kos penguatkuasaan dan pemasuhan standard buruh dan undang-undang buruh menunjukkan organisasi yang mematuhi mengalami peningkatan dalam pengeluaran disebabkan pekerja merasa kepuasan bekerja, keadaan tempat kerja yang selesa dan Selamat telah memisahkan kejadian kemalangan, gangguan pengeluaran, kos perubatan dan jumlah cuti sakit yang diambil pekerja, kebaikan juga diperolehi melalui

pengurangan perolehan/pemberhentian/penggunaan pekerja dan peningkatan kefahaman kerjasama antara majikan dan pekerja. Ini telah mengwujudkan kestabilan dalam syarikat, peningkatan pengeluaran dan tiada gangguan pengeluaran atas sebab tindakan perusahaan oleh pekerja. <sup>25</sup>

<sup>23</sup> Busse, M.dan Braun, S.2002.Kesan perdagangan dan pelaburan buruh paksa: Penilaian empirikal, Kertas Perbincangan HWWA Siri 200.Hamburg, Hamburg Institute of International Economics.

<sup>24</sup> ILO. Keuntungan dan kemiskinan: Ekonomi buruh paksa (Geneva, 2014).

<sup>25</sup> S.Michael O.2014."Pematuhan dengan Hak Buruh dan Standard Buruh Antarabangsa: Implikasi untuk Produktiviti dan Daya Saing Tempat Kerja." Dalam Jurnal Sains Sosial, Mediterranean, (2014, Vol. 5. No.9), pp. 89

Pada bulan Jun 2018 semasa Persidangan “Consumer Goods Forum’s Global Summit” Ketua Pengarah Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) menyatakan bahawa perniagaan mesti menjadi pemain Utama dalam rangka usaha menghapuskan amalan buruh paksa. Beliau menekankan bahawa ia bukan sahaja sesuatu yang seharusnya dibuat tetapi mesti dibuat demi kepentingan ekonomi memandangkan majikan yang menekankan rantai nilai dan beban dari amalan buruh paksa adalah lebih produktif dan berdaya saing dari mereka yang menjimatkan kos melalui amalan buruh paksa dimana pekerja dilayan sebagai hamba abdi.

### **Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR) dan inisiatif perniagaan**

Pertubuhan Buruh Antarabangsa mentafsirkan tanggungjawab sosial korporat sebagai cara perusahaan mengambil kira kesan operasi mereka terhadap masyarakat dan mengesahkan prinsip dan nilai-nilai yang diamalkan dalam operasi di dalam dan dalam hubungan diluar pemisahan mereka dengan mereka yang terbabit. Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR) adalah amalan sukarela berasaskan inisiatif pengusaha dan merangkumi aktiviti lebih dari yang dikehendaki oleh undang-undang.<sup>26</sup>

Kebanyakan jenama dunia dan pembelinya kini telah mengwujudkan CSR jenama mereka dalam berbagai bentuk walaupun CSR adalah semasa yang dibuat secara sukarela. CSR mereka mengandungi pematuhan standard buruh yang utama termasuk larangan amalan buruh paksa oleh pembekal melalui peruntukan perjanjian kontrak. Pematuhan dijadikan sebagai syarat pelanggaran menjadi asas penamatan kontrak pembekal.

Mutakhir ini, terdapat gesaan dan inisiatif perniagaan untuk menghapuskan amalan buruh paksa.

Pertubuhan Buruh Antarabangsa baru-baru ini melancarkan “Rantai Perniagaan Global Mengenai Buruh Paksa” yang dianggotai oleh syarikat, persekutuan majikan dan rangkaian pengusaha bagi mengabongkan dan mengariskan kelebihan dan kebaikan tindakan bersama kearah penghapusan amalan buruh paksa dan pemerdagangan manusia.

<sup>26</sup> ILO. Inisiatif InFocus mengenai tanggungjawab sosial korporat (CSR), Badan Pimpinan, Sesi ke-295, Geneva, 2006.



## **PAGE 26**

### **Inisiatif Pengusaha Antarabangsa dan Serantau Terhadap Amalan Buruh Paksa**

The UN Global Compact Human Rights and Business Dilemmas (Keutuhan Asasi dan Dilema Perniagaan Global Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu) Forum  
[https://hrbdf.org/themes\\_dilemmas/forced\\_labour](https://hrbdf.org/themes_dilemmas/forced_labour)

Bali Process Government and Business Forum (Proses Ikat Jamin Forum Kerajaan dan Pengusaha)

<https://www.baliprocess.net/bali-process-government-and-business-forum>

The Consumer Goods Forum's Business Action Against Forced Labour (Tindakan Pengusaha terhadap amalan buruh paksa)  
<https://www.theconsumergoodsforum.com/.../key-projects/forced-labour>

The Sedex Stakeholder Forum (SSF) (Forum Pemegangtaroh Sedex)  
<https://www.sedexglobal.com/about-us/what-is-sedex/>

Responsible Business Alliance (Pakatan Pengusaha yang Bertanggungjawab)

<http://www.responsiblebusiness.org/initiatives/trafficked-and-forced-labor/>

Leadership Group for Responsible Recruitment (Kumpulan Bertanggungjawab Mengetuai Pengambilan Pekerja)

<https://www.ihrb.org/employerpays/leadership-group-for-responsible-recruitment>

ILO Global Business Network on Forced Labour (Forum Antarabangsa ILO berkaitan Buruh Paksa)

[https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS\\_632434/lang--en/](https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_632434/lang--en/)

### **3. Undang-undang dan dasar berkaitan buruh paksa dan kesalahan-kesalahan yang berkaitan dengannya<sup>27</sup>**

Isi kandungan Bahagian ini adalah berdasarkan peruntukan perundangan pada 01 August 2019.

#### **Perlembagaan Persekutuan**

Perlembagaan Persekutuan Malaysia mengharamkan perhambaan.<sup>28</sup> Semua orang termasuk warga asing samada mempunyai atau tidak memiliki dokumen yang sah dilindungi dan diberi hak yang dijamin di bawah undang-undang Malaysia.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> Rujuk Lampiran 2 untuk undang-undang dan peraturan Malaysia yang berkaitan dengan buruh paksa dan penggajian pekerja migran.

<sup>28</sup> Perlembagaan Persekutuan dipinda ke 2009, art. 6

<sup>29</sup> Mahkamah di Ali Salih Khalaf v Taj Mahal Hotel [2014] 2 MELR 194 berpendapat bahawa semua orang adalah sama di hadapan undang-undang kerana Art 8(1) Perlembagaan Persekutuan menggunakan perkataan "orang" dan bukan "warganegara". Mahkamah selanjutnya berpendapat bahawa pelarian mempunyai hak pekerjaan dan boleh mendapatkan pelepasan untuk pemecatan yang menyalahi undang-undang di bawah Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 walaupun tanpa pengiktirafan hak untuk bekerja.

**Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (Act 670) (ATIPSOM, Pindaan 2010)**

Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (Act 670) (Akta ATIPSOM) merupakan perundangan khusus untuk menangani persoalan pemerdagangan manusia. Akta ini memperuntukan tindakan yang boleh dikenakan bagi kesalah yang melibatkan pemerdagangan manusia. Mangsa pemerdagangan manusia boleh juga menjadi mangsa buruh paksa apabila keadaan pekerjaan mereka dieksploitasi.

**Larangan buruh paksa dan pemerdagangan manusia di bawah Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (ATIPSOM)**

Definisi di bawah Seksyen 2 Akta:

*“pemerdagangan manusia” – apa jua tindakan untuk mendapatkan atau memerlukan perkhidmatan tenaga kerja seseorang melalui ancaman, dan termasuk apa-apa perbuatan mengambil bekerja, menghantar, memindah, menyimpan, membantu atau menerima seseorang mengikut peruntukan Akta ini.*

*“eksploitasi” -- sebagai apa-apa tindakan eksploitasi seksual **amalan atau perkhidmatan buruh paksa**, perhambaan atau amalan yang hampir sama dengan perhambaan, apa-apa aktiviti yang dilarang atau yang melibatkan perdagangan organ manusia.*

Mana-mana orang yang didapati bersalah kerana terlibat dengan pemerdagangan manusia bagi tujuan eksploitasi boleh apabila disabitkan dengan penjara selama 3 hingga 20 tahun, dan didenda.

### **Akta Pasport 1966 (Act 150)**

Pasport adalah dokumen yang dikeluarkan kepada warganegara sesebuah negara. Akta Pasport 1966 memperuntukan hanya mereka yang diberi kuasa disisi undang-undang (seorang Pegawai Imigresen, Pegawai Polis atau Pegawai Kastam) boleh memegang/menahan pasport seseorang.

Penahanan pasport diperuntukan di bawah Seksyen 12(1)(f), Akta seperti:

***“Sesiapa yang tanpa kuasa yang sah, ada dalam pemilikannya pasport atau dokumen perjalanan yang di wartakan untuk seseorang yang lain selain darinya; ... melakukan suatu kesalahan yang apabila disabitkan boleh dihukum dengan denda tidak lebih dari sepuluh ribu ringgit (RM10,000) atau dipenjara bagi tempoh tidak melebihi lima (5) tahun atau kedua-duanya sekali.”***

### **Kanun Keseksaan (Penal Code) (Akta 574) dan Kanun Acara Jenayah (Akta 593)**

Kanun Keseksaan memperuntukkan kesalahan jenayah dan menetapkan hukuman yang boleh dikenakan.<sup>30</sup> Perhambaan ditakrifkan di bawah Seksyen 370 dan 371 kanun keseksaan sebagai mengimport, mengeksport, jual beli atau melupuskan seorang. Hukuman maksima amalan perhambaan adalah tujuh tahun penjara dan didenda. Kesannya berurusanniaga berkaitan perhambaan boleh dihukum dengan pemenjaraan sehingga 20 tahundan didenda. Menurut Seksyen 374 Kanun Keseksaan, memaksa seseorang bekerja tanpa kerelaanya melakukan kesalahan buruh paksa yang boleh dihukum dengan satu tahun penjara atau didenda atau kedua-duanya apabila disabitkan.

<sup>30</sup> Telah mula dikanunkan pada tahun 1936 oleh pihak British untuk digunakan diNegeri-negeri Melayu Bersekutu, dan pada 1976 kerajaan telah mengusulkan kesemua undang-undang Berkanun Jenayah di Semenanjung, Sabah dan Sarawak dalam satu kanun yang dinamakan Kanun Keseksaan.

### **Akta Imigresen 1959/63 (Akta 155)**

sebarang pelanggaran kebenaran yang diberikan dikenakan penalti termasuk juga kepada mana-mana warganegara yang melindungi warga asing tersebut.

Mana-mana majikan dengan itu boleh didakwa di bawah Seksyen 55B, 56 (1)(d) Akta Imigresen sekiranya mereka melindungi mana-mana warga asing dan boleh dihukum dengan denda diantara RM10,000 ke RM50,000 atau penjara tidak melebihi 2 tahun atau kedua-duanya sekali bagi setiap warga asing yang dilindungi. Majikan juga boleh dikenakan sebatan tidak melebihi 6 sebatan sekiranya didapati bersalah melindungi lima (5) atau lebih warga asing.

Menurut Seksyen 55E majikan yang boleh dikenakan tindakan diatas adalah mereka yang mempunyai kepentingan dan mengurus secara langsung syarikat yang telah melindungi warga asing dengan cara mereka memasuki dan tinggal dipremis syarikat. Mereka yang bersalah di bawah Seksyen ini boleh dikenakan hukuman denada diantara RM5,000 dan RM30,000 atau penjara tidak melebihi 12 bulan atau kedua-duanya sekali.

### **Akta Kerja 1955 (Act 265)**

Akta Kerja 1955 yang terpakai kepada semua pekerja di Malaysia memberi perlindungan kepada pekerja berkaitan gaji minima, terma dan syarat perkhidmatan termasuk upah, tempoh masa bekerja, cuti, pampasan kerana peemberhentian kerja dan sebagainya.

### **Akta Agensi Pekerjaan Swasta (Pindaan) Act 2017**

Akta diatas telah dipinda dan pindaanberkuatkuasa pada 1 Februari 2018. Melalui pindaan ini penguatkuasaan telah di diperketatkan terhadap Angensi Pekerjaan Swasta dengan memasukkan peruntukan berkaitan pengambilan pekerja migran termasuk pembantu rumah selain peruntukan tentang penempatan pekerja Malaysia dalam dan luar negara. Antara perkara yang ditekankan melalui pindaan ini adalah berkaitan siasatan berhubung dengan pemerdagangan manusia atau buruh paksa sebelum mereka layak dipertimbangkan untuk diberi lessen. Had bayaran fi yang boleh dikenakan kepada warga asing juga ditetapkan tidak melebihi sebulan gaji.

### **Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja 1994**

Akta ini memperuntukkan keperluan menjaga kesihatan, keselamatan dan Kebajikan pekerja ditempat kerja dengan mengenakan syarat mewujudkan tempat kerja yang selamat dari segi kesihatan, keselamatan dan kebajikan pekerja. Ia terpakai kepada semua sector dan pekerja termasuk pekerja domestik.

### **Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 (dipinda Julai 2019) (Akta 446)**

Pindaan Julai 2019 telah memanjangkan pemakaian Akta ini yang dulunya hanya terpakai bagi pekerja estet kepada semua sector pekerjaan di Semenanjung dan Labuan. Akta ini mewajibkan majikan dan pembekal pekerja berpusat untuk menyediakan Kemudahan perumahan, tempat tinggal dan kemudahan asas untuk pekerja mereka. Mereka juga wajib menjaga soal kesihatan dan keselamatan pekerja.

### **Akujanji Majikan**

Pihak Kementerian Sumber Manusia telah mewajibkan semua majikan yang telah diberi satu surat pengambilan pekerja migran untuk menandatangani Surat Akujanji. Menerusi Akujanji syarikat-syarikat yang telah diberi surat tersebut perlu mematuhi beberapa syarat-syarat seperti membayar levi sepenuhnya apabila mengambil pekerja migran, membayar gaji yang sewajarnya, tidak menyimpan pasport dan sebagainya.

#### **4. Menangani risiko buruh paksa dalam operasi syarikat**

Mencegah dan bertindak kepada risiko buruh paksa dalam operasi syarikat perlu dipatuhi oleh setiap perniagaan.

Bab ini memberi panduan praktikal bagaimana menangani, mencegah dan menghapuskan risiko buruh paksa sebelum pengambilan, semasa bekerja dan amalan selepas tamat perkhidmatan dengan memfokus kepada pengambilan dan perkhidmatan warga asing.

### **A. Pra-pekerjaan**

Kebanyakan masalah berkaitan pengambilan pekerja migran bermula sebelum mereka diambil bekerja terutamanya berkaitan fasa pengambilan. Pengambilan pekerja migran dari negara asal untuk sekerja di Malaysia adalah satu proses yang kompleks dan melibatkan ramai pihak termasuk agen dan pegawai kerajaan dikedua-dua negara. Sebelum mereka melapor diri kepada majikan. Buruh paksa kadangkala berlaku akibat dari penipuan yang dilakukan dengan memberi maklumat palsu atau memaksa bekerja oleh pihak-pihak tertentu. Kerajaan dan majikan dengan itu perlu mengadakan prosedur yang terperinci dan jelas dalam soal pengambilan pekerja migran.

Majikan perlu melibatkan pihak sumber manusia dalam urusan pengambilan pekerja migran di negara asal dan dengan itu, dapat menghadkan ke tahap minima peranan agen luar dan dengan itu dapat menghapus soal penipuan serta mengawal kos pengambilan ke tahap minima sebagai alternatif majikan boleh melantik seorang agen untuk menguruskan keseluruhan proses pengambilan. Panduan pengambilan berikut dapat digunakan oleh majikan sebagai langkah untuk menangani dan menghapuskan penipuan dan paksaan dalam proses pengambilan.



### **Pengambilan Pekerja Migran melalui Pengambilan atau Agensi Pekerjaan**

Sekiranya majikan membuat keputusan untuk menggunakan khidmat pengambilan atau agensi pekerja, majikan perlu membuat semakan pra-perlantikan dan pengauditan agensi pekerjaan atau sub agen yang terlibat dalam pengambilan percaya dan penempatan pekerja di negara asal dan negara tempat bekerja bagi tujuan berikut:

- Untuk mengetahui dan mengakses dasar dan amalan agensi-agensi.
- Bagi memastikan agensi berkaitan tidak mempunyai rekod amalan penipuan atau salah maklumat
- Untuk menggunakan hanya agensi yang berkesan yang mematuhi undang-undang dan peraturan dan amalan beretika contohnya ahli kesatuan agensi pengambilan pekerja dalam dan luar negara yang mempunyai reputasi yang baik atau yang telah disijilkan oleh badan bertauliah berkaitan pengambilan yang sempurna.
- Memastikan pekerja migran mempunyai dokumen perjalanan yang sah dan telah menjalani semua prosedur yang dikehendaki di negara asal.
- Menentukan terma kontrak yang diberi kepada pekerja migran adalah serupa dengan terma/syarat yang telah dijanjikan dan disebut dengan jelas terma berkaitan kondisi bekerja, tempat kerja dalam Bahasa yang difahami pekerja migran.
- Memastikan semua pekerja migran dilayan dengan baik dan saksama dalam proses pengambilan tanpa apa-apa penahanan dokumen oleh agensi pengambilan.
- Bagi menentukan bahawa agensi pengambilan tidak mengenakan bayaran, caj, fi ke atas pekerja migran dan ianya mematuhi prinsip umum dan arahan operasi berkaitan pengambilan yang saksama yang dituntut oleh pembeli anatarabangsa.

Untuk rujukan sila muat turun dan membaca Prinsip Umum dan Arahan Operasi berkaitan pengambilan saksama dari website ILO.

## **PAGE 35**

- Memastikan pekerja-pekerja memenuhi kriteria pilihan oleh majikan contohnya, kemahiran dan bidang kerja yang diperlukan.
- Memastikan pekerja-pekerja diberi orientasi pra- pelepasan yang sewajarnya termasuk penerangan mengenai Malaysia, hak-hak mereka dan bagaimana untuk mendapat remedi.

### **Yuran Pengambilan**

Jangan mengenakan sebarang yuran atau kos secara langsung atau tidak langsung ke atas pekerja untuk pengambilannya. Segala kos pengambilan termasuk permit kerja, levi pekerja migran, perubatan, tiket penerbangan, yuran agensi dan dokumentasi berkaitan selain daripada kos mengambil pasport perlu dibiayai oleh majikan.

### **Amalan-amalan Pengambilan Yang Adil**

- Sentiasa memberi penerangan komprehensif dan benar tentang jenis kerja serta syarat-syarat pekerjaan.
- Sentiasa mengadakan latihan untuk pengurus-pengurus, penyelia-penyelia dan pekerja-pekerja tentang amalan pengambilan yang baik.

**Orientasi sebelum perlepasan dan selepas ketibaan<sup>31</sup>**

- Sebelum perlepasan, pekerja-pekerja perlu diberi taklimat di negara asal mengenai Malaysia, keadaan tempat kerja, kontrak dan terma-terma serta syarat-syarat pekerjaan, penginapan, hak-hak dan tanggungjawab serta kemahiran kerja yang diperlukan.
- Semasa ketibaan, majikan harus menentukan sama ada pekerja-pekerja migran telah menerima orientasi atau latihan daripada agensi pengambilan sebelum perlepasan dari negara asal, dan memberikan pekerja migran dengan orientasi selepas ketibaan atas sebarang tajuk yang tidak diliputi semasa pra-perlepasan.
- Orientasi selepas ketibaan perlu diadakan sebaik sahaja ketibaan pekerja-pekerja, sebelum permulaan kerja secara rasmi, dan mesti di ajar dalam bahasa yang pekerja-pekerja migran memahaminya.
- Pekerja migran juga perlu menerima buku garis panduan pekerja dan peraturan-peraturan ditempat kerja dalam bahasa yang mereka pahami.
- Tanda, simbol, dan indikator-indikator lain mengenai kesihatan dan bahaya keselamatan di tempat kerja harus ditandakan supaya pekerja-pekerja migran dapat memahaminya.
- Pekerja migran perlu dibayar gaji seperti biasa bagi masa latihan orientasi.
- Majikan-majikan digalakkan untuk menggajikan penyelaras pekerja-pekerja migran yang fasih dalam bahasa-bahasa yang digunakan pekerja migran dan pengurusan di lokasi tempat kerja.

<sup>31</sup> Disesuaikan dari BSR: Panduan amalan yang baik: Penghijrahan global, 2010

## **Kandungan asas orientasi sebelum perlepasan dan selepas ketibaan**

### **Sebelum perlepasan**

- Maklumat asas mengenai Malaysia, negara tuan rumah.
- Jenis kerja dan tempat kerja termasuk polisi-polisi dan amalan-amalan.
- Urusan penginapan, keadaan kehidupan dan perkhidmatan kesihatan.
- Urusan perjalanan dan penghantaran balik.
- Terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan.
- Visa, permit kerja dan keperluan pemeriksaan perubatan.
- Hak-hak pekerja, tanggungjawab dan prosedur rungutan.
- Maklumat mengenai Kedutaan negara asal atau konsulat.
- Proses kontrak.

### **Selepas Ketibaan**

- Kebudayaan Malaysia dan amalan biasa.
- Kemahiran asas bahasa tempatan.
- Jangkaan syarikat.
- Hak pekerja, tanggungjawab dan kesempatan.
- Undang-undang dan peraturan-peraturan yang digunakan.
- Kewangan-bagaimana gaji dibayar dan perkhidmatan penghantaran wang.
- Penyimpanan dokumen dan barangan bernilai.
- Masa kerja dan keperluan pengeluaran.
- Polisi, kaedah dan peraturan tempat kerja.
- Latihan kerja asas.
- Kesihatan dan keselamatan pekerjaan.
- Saluran dan proses rungutan.
- Maklumat kesihatan.
- Pemeriksaan perubatan.

## PAGE 38

- Menyediakan kontrak pekerjaan bertulis kepada semua pekerja dalam bahasa yang mereka boleh memahaminya dengan mudah.
- Memastikan kontrak pekerjaan jelas menunjukkan upah pekerja, waktu bekerja, hari rehat dan terma dan syarat kerja lain mengikut Akta Kerja 1955.
- Memastikan pekerja migran dilayan secara adil dan saksama serta mempunyai terma dan syarat pekerjaan yang sama seperti pekerja tempatan.

### **Kontrak adil dan telus**

Kontrak adil dan telus harus mengandungi maklumat-maklumat berikut:<sup>32</sup>

- Nama penuh pekerja, tempat dan tarikh lahir, dan nombor pasport atau pengenalanpastian setara.
- Maklumat hubungan kecemasan pekerja.
- Tempoh kontrak dan syarat pembaharuan.
- Sifat kerja dan tempat ia hendaklah dilakukan.
- Kategori pekerjaan dalam mana pekerja ditempatkan.
- Kadar gaji tetap, kerja lebih masa dan cuti yang jelas, termasuk jam lebih masa maksimum yang dibenarkan selaras dengan undang-undang Malaysia dan tatakelakuan syarikat.
- Bagaimana dan bila gaji akan dibayar.
- Masa kerja biasa, jam kerja lebih masa, hari rehat, cuti am, dan anggaran gaji bersih minimum yang boleh dijangkakan oleh pekerja sebulan.
- Bonus, pampasan dan elaun jika ada dan lain-lain pampasan bukan betuk wang dan faedah berkaitan kerja termasuk faedah perubatan, cuti sakit, kecemasan dan cuti tahunan dll.

<sup>32</sup> Disesuaikan dari BSR: Panduan amalan yang baik: Penghijrahan global, 2010

- Potongan yang dibenarkan menurut Akta Kerja dan lain-lain undang dan peraturan yang berkenaan.
- Penginapan, termasuk sebarang kos yang dikenakan.
- Tiada terma yang menghalang hak pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja, penganjuran atau terlibat dalam rundingan kolektif, tertakluk kepada undang-undang dan peraturan-peraturan yang berkenaan.
- Sepertimana yang berkenaan, pecahan kos yang jelas bagi pekerja yang bertanggungjawab dibanding dengan apa-apa kos yang berkaitan yang majikan bertanggungjawab bagi - perjalanan, perubatan, dokumentasi perjalanan, dan lain-lain perkara yang berkaitan.
- Alasan di mana kontrak boleh ditamatkan lebih awal.

Rujuk Lampiran 4 untuk contoh kontrak pekerjaan bagi pekerja migran.

### **Soalan & Jawapan**

**Seorang pekerja migran yang bekerja tanpa menandatangani kontraknya, atau bekerja dengan kontrak tetapi tanpa memahami kontrak kerana dia tidak boleh membaca atau tidak dapat memahami bahasa di mana kontrak itu ditulis. Sejauh mana situasi ini boleh dianggap sebagai buruh paksa?**

Semua pekerja harus mempunyai kontrak bertulis, dalam bahasa yang mereka mudah memahami, menyatakan hak-hak mereka berkenaan dengan pembayaran upah, kerja lebih masa, penyimpanan dokumen identiti, dan isu-isu lain yang berkaitan untuk mengelakkan buruh paksa. Ini akan memastikan bahawa mereka memberi persetujuan yang dimaklumkan sebelum menerima pekerjaan itu. Tanpa memahami kontrak, sifat kerja bukan sukarela boleh menyebabkan pekerja menjadi mangsa buruh paksa.

**B. Semasa pekerjaan**

Sebaik sahaja pekerja telah memasuki pekerjaan, amalan buruh paksa boleh muncul jika amalan paksaan digunakan. Garis panduan pekerjaan yang adil seperti berikut menerangkan bagaimana untuk menghapuskan risiko buruh paksa dalam amalan pekerjaan.

### **Bayaran gaji**

- Bayar gaji secara teratur dan terus ke dalam akaun bank pekerja.<sup>33</sup>
- Mematuhi keperluan gaji minimum negara.
- Menyediakan sistem gaji dan slip gaji yang standard yang menyediakan pekerja dengan maklumat yang jelas dan telus mengenai upah iaitu jam bekerja, kadar gaji, kerja lebih masa, dan apa-apa potongan yang sah.
- Menyimpan rekod pembayaran dan pengiraan gaji yang tepat.
- Bayar upah tidak lewat daripada hari ketujuh dari hari terakhir tempoh upah, dan elakkan tiada pembayaran atau bayaran tertunda yang mungkin mempunyai kesan mengikat pekerja untuk pekerjaan. Apabila kelewatan tidak dapat dielakkan, kebenaran Ketua Pengarah Tenaga Kerja mesti diperolehi.<sup>34</sup>

### **Potongan gaji dan bayaran dalam bentuk barangan**

- Dalam kes pinjaman atau pendahuluan, majikan dan pekerja hendaklah mempunyai perjanjian yang jelas mengenai terma pembayaran diterima secara bebas oleh kedua-dua pihak. Semua pembayaran perlu dicerminkan dan pekerja sepatutnya mempunyai resit pembayaran. Potongan gaji untuk bayaran balik pendahuluan dan pinjaman kepada pekerja tidak boleh digunakan sebagai kaedah untuk mengikat pekerja untuk bekerja.
- Tiada potongan daripada upah boleh dibuat dengan tujuan untuk menenakan hutang terhadap pekerja dan mengikat dia untuk pekerjaan. Hanya potongan yang dibenarkan oleh undang-undang adalah dibenarkan.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> Seksyen 18, 19 dan 25 Akta Kerja 1955.

<sup>34</sup> Seksyen 19 Akta Kerja 1955.

<sup>35</sup> Seksyen 24 Akta Kerja 1955.



- Sebarang potongan yang dibenarkan dan dibenarkan di sisi undang-undang (rujuk Bahagian IV - Potongan gaji Akta Kerja) tidak boleh melebihi 50 peratus daripada upah bulanan pekerja, dan pekerja hendaklah dimaklumkan butir-butir potongan.
- Sebarang bayaran dalam bentuk termasuk barangan atau perkhidmatan, penginapan, baucer atau kupon tidak boleh digunakan sebagai bayaran upah. Pekerja hendaklah tidak dipaksa untuk membeli barangan atau perkhidmatan dari mana-mana kedai tertentu atau penyedia perkhidmatan yang ditetapkan oleh majikan.

### **Soalan & Jawapan**

**Bagaimana kita hendak menangani keadaan di mana majikan menahan sebahagian daripada gaji pekerja migran sebagai deposit apabila dia hendak kembali ke negara asalnya untuk melindungi majikan yang telah membayar levi tahunan untuk pekerja migran?**

Memutuskan sama ada kerja dilakukan secara sukarela sering melibatkan melihat kepada tekanan luaran dan tidak langsung.

Menahan sebahagian daripada gaji pekerja sebagai deposit akan membentuk tekanan sedemikian untuk memaksa pekerja untuk kembali dan kekal dengan pekerjaan.

### Pijaman dan bayaran pendahuluan kepada pekerja

- Pekerja tidak boleh ditahan dalam perhambaan hutang atau dipaksa bekerja untuk membayar hutang sebenarnya ditanggung atau diwarisi.
- Berhati-hati dalam memberi pendahuluan gaji dan pinjaman kepada pekerja. Sebarang pendahuluan yang diberikan kepada pekerja-pekerja hendaklah mengikut Akta Kerja 1955, dan pastikan mereka tidak meletakkan pekerja dalam keadaan di mana mereka merasa dipaksa untuk bekerja untuk membayar pinjaman.<sup>36</sup>

#### **Soalan & Jawapan**

**Di bawah syarat-syarat apakah adalah ok untuk memerlukan deposit daripada pekerja untuk pakaian seragam?**

Deposit jumlah yang munasabah tidak menjadikannya buruh paksa jika ia berlaku dan tidak menghalang pekerja daripada meninggalkan pekerjaan. Para pekerja perlu dimaklumkan syarat-syarat untuk pemulangan deposit termasuk pakaian seragam dikembalikan dalam keadaan yang berpatutan, dan lain-lain.

**Bolehkah majikan memotong gaji terakhir pekerja migran untuk mengimbangi kos pengambilan pekerja yang tinggi yang ditanggung apabila pekerja migran memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan atau menukar majikan sebelum tamat tempoh kontrak pekerjaan?**

Majikan tidak boleh memotong gaji pekerja migran sebagai bayaran pampasan untuk kos pengambilan yang ditanggung sekiranya pekerja memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan sebelum tamat tempoh kontrak. Hanya potongan yang diperuntukkan undang-undang Malaysia mungkin dibenarkan.

<sup>36</sup> Seksyen 22, Sekatan terhadap pinjaman dan Seksyen 27, faedah atas pinjaman adalah dihilang

### **Waktu bekerja, hari rehat, cuti kelepasan dan kelayakan cuti**

- Pekerja tidak boleh dipaksa bekerja lebih masa melebihi had yang ditetapkan Akta Kerja dan Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) dan di bawah ancaman penalti, contohnya ancaman pemecatan:
  - Jumlah jam bekerja, termasuk lebih masa, tidak boleh melebihi 12 jam dalam sehari.<sup>37</sup>
  - Bilangan jam bekerja lebih masa tidak boleh melebihi 104 jam dalam satu bulan (Peraturan-peraturan Kerja Had Kerja Lebih Masa).
- Jangan gunakan ancaman atau sekatan untuk menyebabkan pekerja bekerja lebih masa daripada yang dibenarkan oleh undang-undang.
- Pastikan pekerja diberi masa rehat yang sesuai dan hari rehat mingguan yang sekurang-kurangnya mengikut Akta Kerja 1955.<sup>38</sup>
- Pastikan pekerja berhak mendapat cuti berbayar, cuti tahunan dan cuti sakit mengikut peraturan-peraturan syarikat atau sekurang-kurangnya sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Akta Kerja 1955.<sup>39</sup>
- Jika pekerja dikehendaki bekerja lebih masa, bekerja pada hari rehat atau cuti umum, memastikan mereka dibayar dengan sewajarnya, dan tidak kurang daripada peruntukan dalam Akta Kerja 1955.
- Menyediakan maklumat tentang waktu bekerja, kerja lebih masa, hari rehat dan lain-lain syarat-syarat pekerjaan kepada kakitangan sumber manusia, penyeliaan kakitangan dan pekerja untuk menjelaskan apa yang ada dan tidak dibenarkan di bawah undang-undang.
- Mengedarkan salinan polisi syarikat dan memastikan semua orang yang berkenaan memahami peruntukan yang berkaitan.
- Mengenal pasti dan memberi ganjaran kepada amalan yang baik.

<sup>37</sup> Seksyen 60A (7): Kecuali dalam keadaan yang diterangkan dalam perenggan (2)(a),(b), (c), (d) dan (e), tiada majikan boleh menghendaki mana-mana pekerja dalam apa jua keadaan untuk bekerja lebih daripada dua belas jam dalam mana-mana satu hari.

<sup>38</sup> Seksyen 60A (1): Seseorang pekerja tidak dikehendaki bekerja selama lebih daripada 5 jam berturut-turut tanpa rehat minimum 30 minit. Seksyen 59: Semua pekerja hendaklah dibenarkan berehat pada setiap minggu kerja.

<sup>39</sup> Semua pekerja berhak sekurang-kurangnya: Seksyen 60D: 11 hari kelepasan am yang diwartakan; Seksyen 60E: 8 hingga 16 hari cuti tahunan berbayar bergantung kepada tahun perkhidmatan; Seksyen 60F: 14 – 22 hari cuti sakit berbayar dan sehingga 60 hari jika dimasukkan ke hospital.

### **Soalan & Jawapan**

**Adakah lebih masa wajib yang diperlukan untuk memenuhi tarikh akhir pengeluaran dianggap buruh paksa?**

Pengenaan kerja lebih masa tidak bermakna buruh paksa jika dalam had-had yang dibenarkan oleh Akta Kerja 1955 atau perjanjian kolektif yang berkenaan. Buruh paksa akan berlaku jika pekerja diperlukan bekerja lebih masa melebihi had yang dibenarkan oleh Akta Kerja 1955, iaitu lebih daripada empat jam sehari atau 104 jam sebulan, dengan ancaman penalti, tanpa mengira sebab-sebab untuk kerja lebih masa tersebut.

Secara teori pekerja mungkin dapat menolak kerja lebih masa, bagaimanapun, jika kelemahan pekerja dieksploitasi, iaitu mereka tidak mempunyai pilihan tetapi diwajibkan untuk berbuat demikian untuk mendapatkan gaji minimum atau mengekalkan pekerjaan mereka kerana takut pemecatan, atau kedua-duanya, ia boleh menjadi amalan buruh paksa.

**Jika peraturan-peraturan kilang mengandungi dasar kerja lebih masa mandatori, apakah keadaan-keadaan di mana ini akan atau tidak dianggap buruh paksa?**

Dasar kerja lebih masa kilang perlu mematuhi undang-undang negara dan perjanjian kolektif yang berkenaan. Kewajipan untuk melakukan kerja lebih masa tidak dianggap buruh paksa jika ia kekal dalam had yang dibenarkan oleh perundangan negara atau dinyatakan dalam perjanjian kolektif yang berkaitan. Paksa buruh berlaku jika lebih masa melebihi had mingguan atau bulanan yang dibenarkan oleh undang-undang dan diwajibkan oleh ancaman penalti, tanpa mengira sebab-sebab untuk lebih masa tersebut.

**Langkah-langkah tatatertib dan rungutan**

- Mewujudkan dasar yang ketat untuk mencegah keganasan, gangguan, penyalahgunaan dan paksaan, serta melatih semua kakitangan yang berkaitan dalam peranan masing-masing dan tanggungjawab di bawah polisi.
- Langkah-langkah tatatertib tidak boleh termasuk sekatan yang menyebabkan kewajipan untuk bekerja.
- Wujudkan mekanisme rasmi untuk pekerja migran buat aduan dan dapatkan remedi tanpa rasa takut termasuk mekanisme untuk melaporkan pelanggaran tanpa memberitahu nama, dengan mengambil kira bahasa dan halangan budaya.
- Majikan tidak patut menafikan hak pekerja migran sertai kesatuan pilihan mereka.

## Soalan & Jawapan

### Bon latihan

**Jika syarikat menghendaki pekerja bekerja untuk tempoh masa yang tertentu untuk mendapatkan balik kos yang berkaitan dengan latihan, adakah ini dianggap dipaksa buruh?**

Syarikat kadang-kadang membuat pelaburan yang besar untuk memperbaiki kemahiran atau pengetahuan kakitangan mereka, terutamanya apabila latihan hanya boleh didapati di luar negara. Mereka kemudian boleh membuat perjanjian dengan pelatih untuk bekerja dengan syarikat untuk tempoh masa tertentu, mendapatkan semula kos pelaburan. Beberapa faktor harus diambil kira untuk menentukan sama ada keadaan merupakan buruh paksa.

Sebagai contoh:

- Tempoh yang telah dipersetujui oleh pekerja-pelatih tersebut untuk kekal dengan syarikat selepas latihan;
- Tempoh yang diperlukan untuk mendapatkan semula kos, dan sama ada ini munasabah mempertimbangkan tempoh dan kos latihan; dan
- Sama ada pelatih-pekerja boleh meletakkan jawatan jika dia membayar balik sebahagian daripada kos latihan.

### Peraturan dan penalti

**Kilang mengenakan denda terhadap pekerja kerana mengambil cuti tanpa kelulusan atau kerana tidak mencapai standard kualiti minimum. Adakah ini merupakan amalan buruh paksa?**

Denda bagi pelanggaran peraturan kemudahan seperti standard kualiti dan ketidakhadiran tanpa alasan yang dapat diterima bukan isu buruh paksa kerana mereka tidak berkaitan dengan sama ada pekerja dipaksa bekerja, walaupun mereka boleh membangkitkan isu-isu lain termasuk perlindungan upah.

**Pasport dan harta persendirian**

- Jangan memaksa atau mewajibkan pekerja untuk menyerahkan pasport atau dokumen peribadi mereka. Amalan-amalan tersebut adalah dilarang di bawah Akta Pasport 1966 sebagai ditunjukkan dalam Bab 3. Ini juga merupakan petunjuk buruh paksa.
- Majikan perlu menyimpan salinan pasport pekerja dan visa kerja atau permit hanya dalam fail pekerja, dan pekerja harus menyimpan yang asal.
- Majikan perlu menyediakan tempat yang selamat di mana pekerja boleh, dengan sendirinya, menyimpan pasport, dokumen peribadi dan barangan berharga mereka. Satu contoh ini adalah kabinet yang selamat atau selamat dengan kod kunci atau akses yang pekerja boleh mengakses pada bila-bila masa, tanpa perlu meminta kebenaran dari orang lain.
- Jika pekerja migran secara khusus meminta majikan untuk menyimpan dokumen mereka untuk keselamatan, majikan perlu menggubal prosedur relevan yang bertulis dan menetapkan orang tumpuan untuk memastikan bahawa pekerja mempunyai akses kepada dokumen tanpa sekatan.
- Majikan hendaklah memaklumkan pekerja mengenai prosedur ini dan nama orang fokus semasa orientasi selepas ketibaan atau sebelum prosedur digubal. Sekali lagi, pekerja tidak perlu memberikan pasport mereka kepada orang tumpuan atau orang lain.

**Soalan & Jawapan**

**Apa yang perlu kita lakukan jika pihak berkuasa imigresen menahan pasport pekerja migran kita untuk tempoh masa yang panjang?**

Melucutkan pasport atau dokumen pengenalan pekerja menyekat kebebasan pergerakan dan seterusnya meningkatkan risiko mereka menjadi mangsa buruh paksa. Oleh itu, penyitaan pasport atau dokumen pengenalan lain pekerja migran dianggap suatu amalan kesat, sama ada yang dijalankan oleh majikan, agensi pengambilan pekerja atau kerajaan. Anda perlu menyemak dengan Pihak Berkuasa untuk pasport dikembalikan.

**Soalan & Jawapan**

**Majikan menyimpan pasport pekerja migran, pekerja mempunyai akses kepada pasport mereka tetapi hanya apabila diiringi oleh wakil syarikat, sebagai menunjukkan bahawa mereka bertanggung jawab kepada pekerja-pekerja dan mereka akan dihukum dan dikenakan kerugian jika pekerja-pekerja itu melarikan diri. Adakah amalan ini sejajar dengan piawaian tenaga kerja antarabangsa?**

Sebagai prinsip asas, dokumen-dokumen hendaklah kekal dalam milikan pekerja migran. Majikan hanya perlu menyimpan pasport atau dokumen perjalanan atas sebab-sebab keselamatan, dan hanya atas permintaan dan kebenaran tulen pekerja. Jika majikan memegang dokumen pengenalan diri pekerja, pekerja mesti mempunyai akses kepada dokumen pada bila-bila masa dan untuk apa jua sebab, dan tidak perlu ada sekatan mengenai keupayaan pekerja untuk meninggalkan syarikat. Hakikat bahawa amalan pekerja migran yang meminta pasport mereka perlu ditemani oleh wakil syarikat menimbulkan soalan mengenai kemungkinan sebenar pekerja untuk mengakses pasportnya.



### Kebebasan pergerakan

- Jika penginapan disediakan, pastikan pergerakan pekerja tidak terhad di luar waktu bekerja.
- Sebarang bentuk paksaan tidak boleh digunakan untuk mengurung atau memenjarakan pekerja secara fizikal di tempat kerja atau asrama.
- Jangan kunci pintu ke tempat kerja walaupun semasa waktu kerja atau asrama untuk mengelakkan pekerja daripada meninggalkan, jangan gunakan penalti untuk menguatkuasakan perintah berkurung, dan jangan mengupah pengawal keselamatan untuk menyekat pergerakan pekerja.<sup>40</sup>

#### Soalan & Jawapan

**Adakah OK untuk mengunci pekerja di dalam premis bagi malam untuk memastikan bahawa mereka tidak mencuri atau adakah ini merupakan buruh paksa?**

Pekerja tidak boleh dikunci di premis kerana ini menyekat pergerakan. Jika digandingkan dengan cara paksaan lain (contohnya ancaman atau penggunaan kekerasan), keadaan ini boleh menyebabkan buruh paksa. Tambahan pula, ia adalah bertentangan prinsip-prinsip kesihatan dan keselamatan pekerjaan. Jika terdapat kemalangan ia mungkin meningkatkan liabiliti sivil untuk kecederaan peribadi. Mengunci pekerja di premis boleh juga menjadi satu kesalahan jenayah atau tort sivil bagi penjara palsu. Walaupun ia adalah sah bagi syarikat untuk mengambil langkah-langkah untuk menjamin keselamatan harta bendanya, cara alternatif perlu diterokai.

<sup>40</sup> Kerja yang Lebih Baik. Ringkasan undang-undang yang mengasasi alat penilaian pematuhan Better Work: buruh paksa, 2013.

**Soalan & Jawapan**

**Adakah menyediakan anggota keselamatan dan mengunci pintu di tempat kerja untuk mencegah kecurian dan melindungi keselamatan pekerja dianggap buruh paksa?**

Seperti penyimpanan dokumen peribadi, mengunci pintu boleh dianggap sebagai tanda buruh paksa. Ia terhad kebebasan pergerakan pekerja dan menimbulkan soalan mengenai sifat pekerjaan secara sukarela. Walau bagaimanapun, sebagai buruh paksa adalah dicirikan oleh ancaman penalti dan kebimbangan kerja atau perkhidmatan yang dijalankan secara sukarela, oleh itu jika tiada ancaman daripada penalti dan kerja dijalankan secara sukarela, maka tidak ada buruh paksa. Begitu juga dengan pengawal keselamatan di pintu keluar kilang. Sebab-sebab keselamatan tidak boleh dianggap buruh paksa. Walau bagaimanapun penggunaan anggota keselamatan yang tidak sesuai boleh menjadi petunjuk buruh paksa dan oleh itu harus dielakkan dan diuruskan dengan berhati-hati.

**Seorang pekerja bekerja di tapak luar pesisir (contohnya platform minyak). Kontrak kerja menyebut tempoh di tempat kerja tanpa kemungkinan berlepas awal. Pekerja itu ingin meninggalkan pekerjaannya tapi secara teknikal tidak dapat meninggalkan tapak ini. Tiada ancaman penalti, pekerja telah menerima kontrak secara sukarela tetapi ada sekatan pergerakan yang jelas. Sejauh mana ia boleh dianggap sebagai buruh paksa?**

Terdapat sebab teknikal yang sah untuk menghadkan pergerakan untuk tempoh yang munasabah. Selagi pekerja dimaklumkan dahulu syarat-syarat kontrak ini sepenuhnya, dan dia telah bersetuju dengan kontrak secara sukarela, tiada unsur buruh paksa untuk tidak dapat meninggalkan tapak / kerja untuk tempoh masa yang munasabah.

### **Penginapan dan kesihatan**

Jika tempat penginapan disediakan oleh majikan, majikan perlu memastikan bahawa asrama bersih, selamat, dan menyediakan ruang tamu yang munasabah.

- Majikan harus menyediakan maklumat mengenai penginapan, kos yang terlibat dan pilihan pengangkutan ke dan dari tempat kerja sebelum perlepasan pekerja dari negara sumber.
- Majikan perlu menyediakan peraturan-peraturan penginapan yang disediakan, dan pekerja migran harus dapat memilih sama ada untuk mendiami penginapan yang disediakan, atau tidak.
- Majikan perlu pastikan pekerja migran terima rawatan perubatan sewajarnya sekiranya berlaku penyakit.

### **Pengekalan pekerja**

Daripada mengenakan sekatan untuk menghalang pekerja daripada meninggalkan atau melarikan diri, amalan terbaik adalah strategi pengekalan pekerja yang proaktif - mewujudkan tempat kerja yang adil dan kondusif dengan kepercayaan dan rasa hormat, harapan yang jelas dan komunikasi yang baik. Majikan digalakkan untuk melibatkan diri dengan pekerja untuk memahami keperluan dan keinginan mereka, meminimumkan salah faham dan menangani kebimbangan dengan respons khusus. Ini boleh dimulakan dengan baik selepas ketibaan dan program induksi tempat kerja dan dilaksanakan melalui penglibatan dengan pekerja dan program komunikasi yang sedang dijalankan.

**KOTAK 9:**

**Pengekalan pekerja yang tinggi dengan kebajikan dan amanah yang lebih baik**

Kumpulan perniagaan terkemuka Asia yang beroperasi di Sabah telah membuat keputusan untuk kembalikan pasport kepada pekerja walaupun kebimbangan awal pekerja akan melarikan diri — masalah biasa yang dihadapi oleh majikan ladang kelapa sawit. Ia menyediakan loker mudah diakses di pejabatnya untuk menyimpan Pasport individu pekerja. Pekerja boleh pergi ke bilik pasport untuk mengambil pasportnya, menggunakan kunci pendua mereka sendiri.

Inisiatif pasport telah menghasilkan tahap kepercayaan yang lebih tinggi antara syarikat dan pekerja. Syarikat ini mempunyai kadar pengekalan pekerja yang tinggi kerana syarikat menyediakan faedah perumahan dan perubatan yang sepatutnya serta gaji yang adil kepada pekerja-pekerjanya, dan terus membuat kemajuan untuk memastikan perumahan dan pendidikan yang selesa untuk anak-anak pekerja migran.

Tindakan syarikat itu menunjukkan bahawa langkah positif terhadap hak asasi manusia dan penambahbaikan hak buruh, sebenarnya telah meningkatkan pengekalan pekerja.

### **C. Pasca pekerjaan**

Amalan buruh paksa boleh muncul dalam penamatan dan fasa penghantaran balik. Garis panduan berikut untuk majikan dalam menerangkan bagaimana untuk menghapuskan penipuan dan paksaan dalam amalan pasca pekerjaan termasuk penamatan, pemecatan, peletakan jawatan dan penghantaran balik.

### **Penamatan pekerjaan**

Pekerja migran perlu ada hak yang sama untuk diberhentikan kontrak seperti pekerja tempatan mengikut Akta Kerja 1955 atau terma dan syarat yang ditetapkan dalam kontrak. Walau bagaimana pun, pekerjaan pekerja migran di Malaysia juga ditadbir oleh Akta Imigresen, bahawa mereka mesti mempunyai permit yang sah dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen untuk tinggal di Malaysia, kontrak pekerjaan pekerja migran biasanya kontrak jangka tetap dan tertakluk kepada tempoh visa/permit.

Oleh kerana majikan biasanya menanggung kos yang tinggi dalam pengambilan pekerja migran, mereka mengharapkan pekerja memhormati tempoh kontrak, biasanya antara dua hingga tiga tahun. Sebaliknya, pekerja migran juga menanggung perbelanjaan untuk mendapatkan pekerjaan di Malaysia, perlindungan hendaklah disediakan untuk melindungi kepentingan kedua-dua majikan dan pekerja. Sebagai tambahan kepada notis penamatan yang standard oleh mana-mana pihak mengikut Akta Kerja atau terma-terma dan syarat-syarat kontrak, mereka juga perlu peruntukan jelas untuk penamatan pramatang oleh mana-mana pihak dan penalti atau pampasan, jika berkenaan, untuk memastikan keadilan bagi kedua-dua pihak.

#### **(a) Ringkasan pemecatan oleh majikan**

- Majikan boleh menamatkan kontrak secara pramatang tanpa notis atau pampasan, contohnya bagi salah laku seperti yang termaktub dalam Akta Kerja atau mengikut prosedur tatatertib majikan. Contohnya pekerja migran yang melarikan diri, menyalahi undang-undang atau melakukan kesalahan jenayah.

#### **(b) Penamatan pramatang oleh pekerja dengan sebab**

- Pekerja boleh menamatkan kontrak pramatang tanpa notis atau penalti sekiranya berlaku gangguan, penyalahgunaan atau pelanggaran serius lain terhadap hak-hak pekerja oleh majikan, termasuk kegagalan membayar upah, atau terma-terma kontrak dan syarat-syarat pekerjaan telah berubah daripada terma dan syarat dipersetujui pada asalnya di dalam kontrak yang ditandatangani, tanpa persetujuan pekerja.

- Pekerja sepatutnya boleh tamatkan kontrak pramatang sekiranya berlaku isu kesihatan yang serius (sebagai disahkan oleh doktor bebas), dan mengikut
- Akta Kerja, terma-terma majikan dan syarat atau undang-undang dan peraturan lain yang berkenaan. Pekerja sepatutnya boleh tamatkan kontrak pekerjaan pramatang kerana keadaan-keadaan tertentu seperti kematian atau penyakit serius ahli keluarga atau kecemasan keluarga yang lain (dengan bukti yang memuaskan diberikan kepada majikan).

**(c) Penamatan pramatang oleh pekerja tanpa sebab**

- Jika pekerja migran secara sukarela menamatkan kontrak pekerjaan pramatang tanpa menyediakan notis yang munasabah dan tanpa kesalahan majikan, contohnya perubahan fikiran atau perubahan kerja, pekerja perlu membayar majikan tempoh notis, dan/atau lain-lain pampasan seperti yang ditetapkan dalam kontrak.

**(d) Penamatan pramatang oleh majikan tanpa sebab**

- Majikan perlu membayar bagi tempoh notis, apa-apa yang berkenaan faedah penamatan atau pampasan untuk mana-mana penamatan pramatang tanpa kesalahan pekerja mengikut Akta Kerja atau terma dan syarat pekerjaan.

## **PAGE 57**

### **Gaji Terakhir**

- Selepas penamatan pekerjaan, pekerja migran perlu menerima semua tunggakan saraan, termasuk gaji, bonus dan bayaran lebih masa, atau faedah lain untuk kerja yang dilakukan, termasuk pembayaran pemberhentian kerja yang biasa perlu dibayar, sebelum penghantaran balik.
- Majikan boleh membuat potongan bagi apa-apa bayaran tertunggak kepada majikan, contohnya potongan yang dibenarkan untuk makanan, penginapan atau perkhidmatan atau notis bayaran seperti yang dinyatakan dalam Akta Kerja atau terma dan syarat pekerjaan jika pekerja menamatkan kontrak pramatang tanpa sebab dan tanpa notis.

### **Penghantaran balik**

- Setelah tamat kontrak pekerjaan, majikan perlu membayar untuk kos penerbangan balik pekerja ke negara sumber sebagai sebahagian daripada proses penghantaran balik.
- Untuk penamatan pramatang, berdasarkan kes demi kes, majikan perlu mempertimbangkan untuk membayar kos penghantaran balik jika penamatan pramatang berlaku. Majikan perlu mempertimbangkan untuk membayar kos penghantaran balik jika penamatan pramatang disebabkan oleh pelanggaran terma-terma dan syarat-syarat kontrak atau bukan kesalahan pekerja seperti yang dinyatakan dalam (b) dan (d) dalam Penamatan Jawatan atas.
- Majikan tidak akan bertanggungjawab ke atas kos penghantaran balik untuk pemecatan ringkasan, penamatan pramatang oleh pekerja tanpa sebab seperti yang ditunjukkan (a) dan (c) dalam segmen Penamatan Pekerjaan di atas.

## **PAGE 58**

**Blank page**



## **5. Tindakan Majikan terhadap buruh paksa**

### **A. Langkah peringkat syarikat terhadap buruh paksa**

#### **Memahami apa maksud buruh paksa**

Bagi sebuah syarikat untuk berurusan dengan buruh paksa secara berkesan, adalah penting bagi pengurusan untuk mempunyai pemahaman yang betul mengenai isu ini, mengapa ia relevan kepada syarikat, amalan yang mengakibatkan buruh paksa dan petunjuknya, dan cara untuk mengelakkannya di rangkaian perusahaan dan bekalan. Rujuk Bab 1 dan 2 panduan ini.

Ia juga penting untuk mengetahui kewajipan undang-undang yang berkaitan dengan buruh secara umum dan khususnya mengenai buruh paksa dan pemerdagangan orang di bawah undang-undang Malaysia dan dasar, termasuk penalti untuk pelanggaran. Pemahaman antarabangsa dan rangka kerja perundangan serantau dan inisiatif yang berkaitan akan ditambah kelebihan terutamanya bagi syarikat yang berurusan atau membekalkan pasaran antarabangsa. Rujuk Bab 3 dan Lampiran 1 panduan.

Ini akan menjadi titik permulaan dan prasyarat bagi syarikat untuk menghapuskan buruh paksa dengan berkesan dalam operasi dan merentasi rangkaian bekalan mereka.

## **Ketahui kod tatalaku pembeli dan dasar penyumberan**

Pengetahuan tentang polisi pembeli mendapatkan sumber dan tatakelakuan adalah penting terutamanya apabila membekalkan kepada pembeli global. Seperti yang ditunjukkan dalam Bab 2, kebanyakan pembeli global mempunyai dasar sumber yang memerlukan pembekal mereka untuk memenuhi piawaian teras buruh, dan beberapa tatakelakuan adalah lebih ketat daripada kewajipan di bawah undang-undang dan peraturan Malaysia. Ketidakpatuhan atau pelanggaran kepada kod tatalaku boleh menyebabkan penggantungan, penamatan kontrak pembekal atau kehilangan perniagaan. Rujuk Lampiran 3 untuk senarai kod syarikat terpilih dan polisi menjalankan dan mendapatkan sumber.

Berikut adalah langkah-langkah yang disyorkan tentang bagaimana syarikat boleh menghalang amalan buruh paksa dalam operasi dan rantaian bekalan mereka.

### **1. Membangunkan dasar syarikat yang menangani dan mencegah buruh paksa**

Tegas melarang buruh paksa dan pemerdagangan manusia dalam operasi syarikat adalah penting. Kod tatalaku korporat semakin digunakan oleh syarikat sebagai alat untuk membantu memastikan amalan perburuhan dalam operasi mereka dan pembekal- pembekal mematuhi undang-undang.

Kod ini adalah pernyataan prinsip rasmi yang mentadbir pengendalian perusahaan dan biasanya meliputi isu-isu yang berkaitan amalan perniagaan yang bertanggungjawab, termasuk amalan etika, hak asasi manusia, amalan buruh, tanggungjawab alam sekitar dan komuniti,<sup>41</sup> dan lain-lain terutamanya biasa dalam industri eksport seperti pakaian, tekstil atau elektronik. Penyata, polisi atau tatakelakuan - sama ada dokumen menyeluruh atau pernyataan ringkas - adalah cara bagi syarikat untuk secara rasmi (walaupun secara sukarela) komited terhadap amalan perniagaan yang bertanggungjawab termasuk larangan buruh paksa.

Membangunkan penyata syarikat, dasar atau kod tidak perlu menjadi sukar. Beberapa inisiatif memberikan nasihat percuma mengenai langkah-langkah yang perlu diambil jika syarikat memutuskan untuk berbuat demikian.<sup>42</sup> Beberapa langkah termasuk:

- Menjalankan penilaian syarikat dan rakan kongsi perniagaan untuk menentukan sejauh mana kedua-duanya mematuhi undang-undang negara dan konsisten dengan amalan baik industri;
- Menubuhkan kumpulan kerja di seluruh syarikat untuk membangunkan draf kod yang menyatakan komitmen syarikat terhadap buruh yang baik dan amalan-amalan bertanggungjawab termasuk larangan buruh paksa;
- Menganjurkan perundingan dalaman mengenai draf tersebut dan seterusnya berunding dengan rakan kongsi luar atau pihak berkepentingan yang sesuai;
- Memuktamadkan kod dan membentangkan kepada Pengurusan untuk pengesahan; dan
- Berkomunikasi dan berkongsi dengan kakitangan, rakan kongsi perniagaan, persatuan perniagaan, organisasi majikan, media, dan pihak berkepentingan yang lain, termasuk pekerja dan wakil mereka bahawa ia terpakai kepada semua peringkat operasi dan rantai bekalan syarikat.

Bagi perusahaan kecil dan sederhana (PKS), beberapa langkah ini boleh digabungkan dan prosesnya jauh lebih mudah. Walaupun PKS mungkin kurang berkemungkinan untuk menggunakan kod terhadap pembekal dan sub-kontraktor mereka, mereka boleh dipengaruhi oleh kod pembeli mereka di sepanjang rantai bekalan.

Garis panduan yang disediakan dalam Bab 4 panduan ini boleh digunakan untuk membimbing perbincangan dalam merangka peruntukan buruh paksa kod. Lampiran 3 menyediakan senarai penyata, dasar dan kod tatalaku syarikat terpilih yang termasuk peruntukan buruh paksa. Anda juga boleh menghubungi pihak Persekutuan Majikan Malaysia atau Pertubuhan Buruh Antarabangsa untuk mendapatkan nasihat.

## **2. Melaksanakan dasar**

Mempunyai dasar hanyalah langkah pertama sama ada syarikat telah membangunkan sendiri atau menerima kod daripada pembeli mereka. Melaksanakan dasar ini dan memastikan syarikat dan pembekalnya beroperasi berdasarkan standard yang baru ditubuhkan boleh menjadi tugas yang lebih sukar. Berikut adalah beberapa cadangan untuk tindakan yang disyorkan: <sup>43</sup>

<sup>41</sup> Konsep amalan perniagaan yang bertanggungjawab termasuk dalam Deklarasi ILO MNE (edisi ke-5 2017) yang menyediakan panduan kepada perusahaan mengenai dasar sosial dan amalan tempat kerja yang inklusif, bertanggungjawab dan mampan. Konsep ini juga berpusat di sekitar piawaian antarabangsa yang lain terutamanya Garis Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional, Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia, Piawaian Prestasi IFC, Prinsip Padat Global PBB, dan Panduan ISO 26000 mengenai Tanggungjawab Sosial.

<sup>42</sup> Untuk maklumat lanjut bagi membangunkan garis panduan syarikat, hubungi Program Tindakan Khas ILO untuk Memerangi Buruh Paksa (SAP-FL), Inisiatif Pelaporan Global, Akauntabiliti Sosial Antarabangsa atau Buku Panduan dan Toolkit untuk Standard Prestasi Korporat Kewangan Antarabangsa (IFC) Bank Dunia 2.

<sup>43</sup> ILO: Pembasmian buruh paksa - Tinjauan Umum mengenai Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29), dan Pemansuhan Konvensyen Buruh Paksa, 1957 (No. 105), Program Tindakan Khas Untuk Memerangi Buruh Paksa (Geneva, 2007).

- **Audit dalaman**

Salah satu cara syarikat boleh melaksanakan tatakelakuannya dan memastikan pematuhannya terhadap undang-undang adalah melalui audit dalaman terhadap amalan perburuhan sedia ada, termasuk rangkaian bekalannya. Audit boleh membantu syarikat mengenal pasti tahap pematuhannya dengan kod baru dan menentukan sama ada terdapat buruh paksa dalam operasinya. Semakin teliti audit adalah lebih baik bagi mengenal pasti situasi buruh paksa dan pemerdagangan orang. Apabila kes-kes ini dikesan lebih awal dan diselesaikan dengan cepat, bukan sahaja ada risiko penalti yang lebih rendah tetapi ia juga boleh digunakan sebagai publisiti yang baik. Audit boleh dilakukan secara dalaman atau dengan mengupah juruaudit pihak ketiga.

Anda boleh merujuk kepada Senarai Semak untuk menilai pematuhan dalam Lampiran 5.

- **Menerima pakai Tatakelakuan ke dalam pengambilan syarikat dan amalan pekerjaan**

Menerima pakai tatakelakuan atau polisi yang baru disahkan ke dalam amalan pengambilan dan pekerjaan syarikat untuk memastikan risiko buruh paksa diminimumkan, termasuklah saringan agensi dan terma pengambilan pekerja dan syarat-syarat pekerjaan berkenaan waktu bekerja, kerja lebih masa, pembayaran upah, pendahuluan dan potongan, penamatan pekerjaan, pegangan dokumen peribadi, sekatan pergerakan pekerja, dan lain-lain seperti yang ditetapkan dalam Bab 4 panduan ini.

- **Latihan kakitangan**

Adalah penting bahawa syarikat melatih kakitangan sumber manusianya dan penyelia dan kakitangan lain yang berkaitan dan melibatkan pekerja di semua peringkat peranan mereka dalam melaksanakan kod, terutamanya bagaimana untuk mengenal pasti, melaporkan dan menangani isu-isu buruh. Ini membolehkan pelaksanaan tatakelakuan yang berkesan dan tahap pematuhan yang konsisten di seluruh syarikat.

Latihan berkaitan buruh paksa dan pemerdagangan orang boleh dijalankan sendirian atau ia boleh diintegrasikan ke dalam program lain. Syarikat boleh

menghubungi Akademi Persekutuan Majikan Malaysia untuk bantuan dalam perancangan dan menyampaikan latihan.

- **Berkomunikasi dengan pihak berkepentingan**

Komitmen terhadap kod untuk menangani dan mencegah buruh paksa dalam operasi syarikat harus disampaikan kepada pekerja, pembeli, pelanggan, pembekal dan pihak berkepentingan yang berkaitan dan orang ramai secara lebih luasnya. Ini boleh dilakukan dengan memaparkan salinan kod pada premis syarikat, laman web, surat berita atau sebagai lampiran kepada laporan tahunan, termasuk langkah-langkah yang diambil untuk menghapuskan risiko.

- **Penggunaan ke atas pembekal dan subkontraktor**

Pematuhan kepada kod hendaklah dibuat sebagai syarat perniagaan dan bersepadu ke dalam kontrak dengan pembekal, subkontraktor dan rakan kongsi perniagaan yang berkaitan seperti agensi pengambilan pekerja, dan digunakan sebagai syarat penilaian, pemilihan dan penyelenggaraan sebagai pembekal kepada syarikat. Langkah-langkah yang dicadangkan untuk menangani risiko buruh paksa dalam rantai bekalan termasuk: <sup>44</sup>

- Tapisan terhadap bakal pembekal sama ada mereka mematuhi kod. Ini termasuk syarat-syarat dan amalan-amalan pemeriksaan di premis-premis yang berpotensi pembekal;
- Menyampaikan keperluan kepada pembekal bahawa buruh paksa tidak akan diterima, dan menerangkan dasar penyumberan syarikat, tatacara kelakuan, memantau prosedur dan akibat ketidakpatuhan. Bab 4 mengenai garis panduan untuk menghapuskan risiko buruh paksa dalam operasi syarikat boleh digunakan sebagai rujukan apabila menyampaikan perkara di atas perkara kepada pembekal;
- Kontrak dengan pembekal hendaklah menetapkan syarat-syarat asas buruh, khususnya larangan buruh paksa dan pemerdagangan orang. Akibat melanggar syarat-syarat, termasuk kemungkinan penamatan kontrak, hendaklah dinyatakan dengan jelas untuk mengelakkan kekeliruan;
- Memahami pembekal. Adalah penting untuk melihat bagaimana tindakan mereka sendiri berkesan ke atas keadaan kerja rantai bekalan. Contohnya, jika syarikat membuat pesanan minit terakhir atau memaksa pembekal untuk memenuhi tarikh akhir yang tidak realistik maka ini boleh menyebabkan pembekal memaksa pekerja mereka untuk bekerja masa

berlebihan. Dengan membuat penilaian kapasitas kilang, syarikat-syarikat dapat memastikan bahawa pembekal dapat memenuhi tarikh akhir yang ditetapkan tanpa terpaksa menggunakan kerja lebih masa.

<sup>44</sup> Disesuaikan dari ILO: Menghapuskan buruh kanak-kanak - Panduan untuk majikan (Geneva, 2007).



- Memantau dan bekerjasama dengan pembekal untuk memperbaiki keadaan. Jika isu perburuhan dikesan, berbincang dengan pembekal isu pematuhan dan, merancang tindakan anda bergantung kepada keterukan isu. Sebagai contohnya, pelan pembedahan boleh dibangunkan dan dilaksanakan dengan pembekal; dan
- Memberi amaran dan menggugurkan pembekal yang gagal untuk memperbaiki. Jika pembekal tidak membuat usaha yang serius untuk memperbaiki keadaan perburuhan selepas ia dikesan, contohnya, jika pelan pembedahan tidak dilaksanakan dalam jangka masa yang dipersetujui atau terdapat pelanggaran berulang, syarikat harus ditamatkan kontrak dan gugurkan pembekal itu.

### **3. Mewujudkan mekanisme aduan berkaitan buruh**

Pengendalian aduan berkaitan buruh paksa boleh jadi sebahagian daripada prosedur rungutan pekerja. Semua syarikat harus mempunyai prosedur dalaman untuk berurusan dengan rungutan dan aduan pekerja. Prosedur yang berkesan untuk menangani rungutan membolehkan pengendalian aduan yang cepat dan fleksibel, dan boleh memainkan peranan penting dalam memupuk hubungan pengurusan-pekerja yang baik. Langkah-langkah perlu diwujudkan untuk memastikan pekerja tidak mengalami masalah tindakan disiplin untuk melaporkan rungutan.

Mengabaikan aduan pekerja mungkin berisiko, kerana masalahnya mungkin meningkat melalui campur tangan pihak ketiga seperti NGO atau pendedahan oleh media yang akan menyebabkan penyiasatan oleh pembeli atau pendakwa. Ini bukan sahaja akan menjejaskan operasi syarikat, tetapi juga mewujudkan publisiti negatif untuk syarikat.

**Garis panduan untuk membangunkan prosedur aduan rungutan:**

- Sediakan prosedur aduan dalam bentuk bertulis. Ia boleh disediakan secara berasingan atau sebagai sebahagian daripada polisi buruh syarikat atau kod tatakelakuan;
- Nyatakan komitmen syarikat untuk menyelesaikan sebarang rungutan dengan cara yang adil, sulit, cekap dan teliti;
- Berkomitmen untuk menangani semua rungutan dengan serius, dan untuk menjalankan penyiasatan yang sewajarnya dalam setiap kes;
- Mekanisme mesti menjamin perlindungan daripada gangguan, pendakwaan atau sebarang bentuk tindakan balas atau tindakan balas kepada pengadu, mangsa dan orang lain yang berkaitan dengan penyerahan aduan;
- Orang yang ditetapkan untuk mengendalikan aduan perlu dilatih dalam kerahsiaan serta mengetahui perkara yang perlu dilakukan sebaik sahaja aduan diterima;
- Tentukan langkah-langkah untuk membawa aduan. Ini hendaklah mudah dan boleh diakses oleh semua pekerja;
- Tentukan tempoh masa untuk mempertimbangkan kes dan menyediakan penyelesaian; dan
- Menyediakan ruang untuk membangkitkan rungutan ke peringkat pengurusan seterusnya jika pekerja tidak berpuas hati dengan penyelesaian.

Prosedur tersebut harus dibentangkan dan diterangkan kepada semua pekerja, dan pengurus barisan hadapan harus dilatih dalam menerapkannya kepada aduan. Majikan juga harus memastikan bahawa pengurus dan penyelia barisan hadapan memahami kedua-dua kepentingan proses rungutan dan peranan peribadi mereka dalam mengekalkan piawaian buruh teras di tempat kerja.<sup>45</sup>

**4. Memantau pelaksanaan kod dan membangunkan tindakan pembetulan**

Pelaksanaan kod harus sentiasa dipantau untuk menentukan pematuhan dan kecekapan pelaksanaannya. Kejadian ketidakpatuhan harus ditangani sebaik sahaja ia ditemui, dan langkah perlu diambil untuk melaksanakan perubahan jika perlu untuk memastikan kejadian sedemikian tidak berlaku semula.

<sup>45</sup> Disesuaikan dari CAMFEBA; ILO: Menggalakkan kesaksamaan dan mencegah diskriminasi di tempat kerja di Kemboja: Kod amalan (Phnom Penh, 2013).

### **5. Dokumen penemuan**

Ia juga penting bagi syarikat untuk mendokumenkan penemuan penilaian sendiri atau audit dan sebarang tindakan pembetulan yang diambil, untuk membolehkan pengesanan kemajuan dan penambahbaikan.

### **6. Bekerja dengan orang lain**

Sebuah syarikat boleh bekerjasama dengan syarikat lain, persatuan industri atau organisasi majikan dalam usahanya menangani buruh paksa, termasuk membangunkan pendekatan seluruh industri untuk buruh paksa atau mengambil bahagian dalam pernyataan dasar kolektif oleh organisasi atau kumpulan majikan. syarikat. Dalam kebanyakan kes, sekumpulan syarikat yang beroperasi dalam industri yang sama bersama-sama membangunkan kod tatakelakuan dan program pengauditan sosial yang berkaitan. Ini memberi peluang kepada syarikat untuk bertukar maklumat, belajar antara satu sama lain dan membangunkan amalan baik bersama-sama.

Sebuah syarikat juga boleh bekerja secara langsung dengan organisasi pekerja atau kumpulan masyarakat sivil yang lain. Ini boleh dalam bentuk merundingkan perjanjian atau pernyataan prinsip, atau melibatkan penglibatan bersama dalam pelaksanaan kod tatakelakuan syarikat.

Beberapa inisiatif kerjasama yang boleh diambil oleh syarikat termasuk:

- Mengambil bahagian dalam program pencegahan dan penyepaduan semula untuk bekas mangsa pemerdagangan dan buruh paksa dengan menyediakan peluang pembangunan kemahiran dan peluang latihan pekerjaan.
- Mengambil bahagian dalam program nasional dan antarabangsa, termasuk kempen media, dan menyelaraskan dengan pihak berkuasa tempatan dan nasional, pemeriksa buruh, organisasi pekerja dan pemegang taruh lain.
- Menggalakkan acara kebangsaan dan antarabangsa di kalangan pemain perniagaan, mengenal pasti kawasan masalah yang berpotensi dan berkongsi amalan baik.
- Cari cara inovatif untuk memberi ganjaran kepada amalan baik dan mempertimbangkan untuk melibatkan media.
- Bercakap dengan syarikat lain dalam industri anda, cipta rangkaian, dan gunakan rangkaian tersebut untuk bertukar maklumat dan membangunkan pendekatan seluruh industri untuk buruh paksa.
- Syarikat boleh mengambil kesempatan daripada perkhidmatan dan latihan yang disediakan oleh Persekutuan Majikan Malaysia, atau mendapatkan bimbingan teknikal daripada Pertubuhan Buruh Antarabangsa.

**10 prinsip untuk pemimpin perniagaan memerangi buruh paksa dan pemerdagangan manusia<sup>46</sup>**

- Mempunyai dasar syarikat yang jelas dan telus, menetapkan langkah-langkah yang diambil untuk mencegah buruh paksa dan pemerdagangan. Jelaskan bahawa dasar tersebut terpakai kepada semua perusahaan yang terlibat dalam produk dan rantai bekalan syarikat.
- Melatih juruaudit, sumber manusia dan pegawai pematuhan dalam cara untuk mengenal pasti buruh paksa dalam amalan, dan mendapatkan remedi yang sesuai.
- Menyediakan maklumat tetap kepada pemegang saham dan bakal pelabur, menarik mereka kepada produk dan perkhidmatan di mana terdapat komitmen yang jelas dan mampan terhadap amalan perniagaan beretika termasuk pencegahan buruh paksa.
- Menggalakkan perjanjian dan kod tatakelakuan oleh sektor perindustrian (seperti dalam pertanian, pembinaan dan tekstil), mengenal pasti kawasan di mana terdapat risiko buruh paksa, dan mengambil langkah pemulihan yang sesuai.
- Layan pekerja migran dengan cara yang sama seperti pekerja lain dan mengikut undang-undang. Pantau dengan teliti agensi yang menyediakan buruh kontrak, terutamanya merentasi sempadan, menyenarai hitamkan mereka yang diketahui telah menggunakan amalan penderaaan dan buruh paksa.
- Pastikan semua pekerja mempunyai kontrak pekerjaan bertulis, dalam bahasa yang mudah mereka fahami, menyatakan tanggungjawab dan hak mereka berkaitan dengan pembayaran gaji, kerja lebih masa, penyimpanan dokumen pengenalan diri dan isu-isu lain yang berkaitan dengan mencegah buruh paksa.

- Menggalakkan acara kebangsaan dan antarabangsa di kalangan pelaku perniagaan, mengenal pasti kawasan masalah yang berpotensi dan berkongsi amalan yang baik.
- Menyumbang kepada program dan projek untuk membantu, melalui latihan vokasional dan langkah-langkah lain yang sesuai, mangsa buruh paksa dan pemerdagangan manusia.
- Membina perantaraan antara kerajaan, pekerja, agensi penguatkuasaan undang-undang dan inspektorat buruh, menggalakkan kerjasama dalam tindakan menentang buruh paksa dan pemerdagangan manusia.
- Cari-cara inovatif untuk memberi ganjaran kepada amalan yang baik, bersama-sama dengan media.

## **B. Peranan organisasi majikan dan persatuan industri dalam memerangi buruh paksa**

Organisasi majikan dan persatuan industri boleh menjadi pemain utama dalam usaha menghapuskan buruh paksa. Di peringkat global, organisasi majikan telah menyokong penerimaan Konvensyen ILO terhadap buruh paksa dan promosi Deklarasi Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work).<sup>47</sup>

Pertubuhan Majikan Antarabangsa (IOE) telah menerima pakai dasar global dan membangunkan panduan dan alat untuk menyokong ahlinya dalam menangani buruh paksa.<sup>48</sup>

Beberapa inisiatif atau tindakan yang boleh diambil oleh persatuan majikan dan industri termasuk:

### **Membangunkan strategi atau pelan tindakan**

Langkah pertama yang penting bagi organisasi majikan dan persatuan industri adalah untuk membangunkan strategi atau pelan tindakan untuk menangani buruh paksa dan pemerdagangan manusia dengan cara yang sistematik dan mampan, dan untuk menggalakkan pemikiran strategik untuk menangani masalah tersebut. Kandungan terperinci strategi akan ditentukan oleh organisasi itu sendiri bergantung pada kepakaran yang dimilikinya dalam isu sosial; jenis perkhidmatan yang telah disediakan kepada ahlinya; dan kedudukan unik yang dimiliki majikan sebagai pelakon pasaran buruh utama.

### **Memberi maklumat dan nasihat**

Memberi maklumat dan nasihat adalah salah satu fungsi utama organisasi majikan. Buruh paksa dan pemerdagangan manusia boleh menjadi topik yang rumit dan mengelirukan bagi majikan, dan mereka mungkin disalahertikan atau dikelirukan dengan konsep pelanggaran undang-undang buruh yang lain. Oleh itu, titik permulaan penting bagi mana-mana organisasi majikan adalah untuk memberikan maklumat dan nasihat kepada ahlinya.

Sebagai sebahagian daripada strategi keseluruhan, organisasi majikan mungkin memilih untuk menetapkan jabatan atau anggota kakitangannya sebagai orang tumpuan untuk buruh paksa. Perkara utama di sini ialah ahli tahu kepada siapa mereka boleh berhubung sekiranya mereka mempunyai pertanyaan atau memerlukan bantuan.

<sup>47</sup> IOE: Buruh paksa: Mengapa ia menjadi isu bagi majikan (Geneva, 2010).

<sup>48</sup> Pertubuhan Majikan Antarabangsa (IOE) ialah salah satu organisasi perwakilan utama sektor swasta di dunia, ia terdiri daripada 150 ahli organisasi majikan nasional dari 140 negara (setakat Julai 2018). Ia adalah sekretariat majikan di Persidangan Buruh Antarabangsa (ILC) dan mengambil bahagian secara aktif dalam perbincangan dasar sosial dan buruh di ILO, merentasi PBB dan sistem pelbagai hala, dan dalam G20. Persekutuan Majikan Malaysia (MEF) ialah ahli IOE.



## **PAGE 70**

Pada peringkat asas, perusahaan akan ingin mengetahui tentang undang-undang dan peruntukan berkaitan dalam kod buruh dan jenayah, serta maklumat tentang pembeli antarabangsa dan tanggungjawab korporat sosial.

Organisasi majikan boleh menggalakkan ahli supaya lebih mengetahui dasar pembekal mereka dan menawarkan nasihat tentang memerangi buruh paksa. Ini boleh dilakukan dari orang ke orang melalui orang tumpuan; atau organisasi boleh menyediakan platform untuk memudahkan perkongsian isu kepentingan, cabaran dan pertukaran idea antara ahli. Syarikat boleh belajar banyak daripada satu sama lain. Organisasi majikan boleh mengumpul, mendokumentasikan dan menyebarkan contoh amalan baik di kalangan ahli.

### **Meningkatkan kesedaran dan menyediakan latihan**

Organisasi majikan dan persatuan industri boleh memainkan peranan utama dalam meningkatkan kesedaran dan menyediakan latihan berkaitan buruh paksa kepada majikan. Memandangkan isu-isu ini agak baru bagi majikan di Malaysia terutamanya PKS, peningkatan kesedaran dan latihan akan berguna dan bermanfaat.

Cara tersusun untuk berkongsi maklumat dan meningkatkan kesedaran adalah dengan mengatur bengkel nasional, simposium, seminar atau sebagai program latihan. Ini bukan sahaja akan memberi maklumat kepada majikan tetapi menggalakkan dialog antara organisasi majikan dan ahlinya, dan di kalangan ahli sendiri. Acara ini boleh dianjurkan dengan kerjasama dan sokongan pemegang taruh lain.

### **Menggalakkan amalan baik dan pematuhan kepada undang-undang dan peraturan**

Organisasi majikan dan persatuan industri juga boleh memainkan peranan yang lebih luas dalam mempromosikan amalan baik dan pematuhan kepada undang-undang dan peraturan Malaysia dengan meningkatkan kesedaran, memberi maklumat, nasihat dan menjalankan latihan mengenai isu kritikal buruh termasuk buruh paksa, buruh kanak-kanak, kesaksamaan dan bukan pekerja. diskriminasi, kebebasan berkesatuan, perundingan kolektif dan kerjasama di tempat kerja, dsb. Mengumpul, berkongsi dan menyebarkan amalan baik di kalangan ahli syarikat akan menjadi langkah yang berkesan.

### **Pengaruh dasar**

Peranan utama organisasi majikan ialah melibatkan kerajaan dalam pembaharuan perundangan dan pembangunan dasar. Organisasi majikan harus dimasukkan dalam pembangunan dasar negara berkenaan dengan buruh paksa, dan harus menerima sokongan yang diperlukan dalam memenuhi tanggung jawab yang diletakkan pada perniagaan. Ini bermakna contohnya pelan tindakan negara terhadap buruh paksa dan pemerdagangan manusia harus dihuraikan dengan berunding dengan organisasi majikan. Penyertaan dalam pembaharuan perundangan dan pembangunan dasar memastikan bahawa perspektif majikan diambil kira di sepanjang perbincangan. Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia telah sangat pro-aktif dalam memperjuangkan dasar yang adil berkaitan pengurusan pekerja migran, ia telah memberikan input, komen dan cadangan yang berharga kepada dasar Kerajaan dari semasa ke semasa, dan baru-baru ini telah mengetuai kumpulan industri yang terdiri daripada 23 industri dan persatuan perniagaan untuk mengemukakan cadangan komprehensif mengenai inisiatif Kerajaan bagi kajian semula holistik sistem pengurusan pekerja migran di Malaysia.

### **Kerjasama dan melibatkan diri dengan orang lain**

Adalah strategik bagi organisasi majikan atau persatuan industri untuk bekerjasama dengan organisasi atau pihak berkepentingan lain apabila menangani isu buruh paksa, untuk sokongan dan bantuan serta perkongsian maklumat diantara Kerajaan, NGO kebangsaan dan antarabangsa, agensi Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, termasuk ILO, IOE dan organisasi pekerja.

Organisasi majikan juga mewakili ahli mereka dalam dialog dengan pihak lain seperti organisasi pekerja, pertubuhan bukan kerajaan, institusi pendidikan dan media. Sebagai contoh, organisasi majikan dan organisasi pekerja mungkin ingin bekerjasama di peringkat sektor untuk membangunkan kenyataan bersama atau melaksanakan program menangani buruh paksa dan pemerdagangan manusia. Organisasi majikan juga mungkin ingin mengambil bahagian dalam program yang mengambil tindakan pencegahan dan perlindungan terhadap buruh paksa dan pemerdagangan manusia, atau berusaha untuk memulihkan dan mengintegrasikan semula bekas mangsa buruh paksa dan pemerdagangan manusia.

**Siapa yang perlu dihubungi untuk mendapatkan sokongan di Malaysia**

- Persekutuan Majikan Malaysia (MEF): <http://www.mef.org.my>
- Kementerian Sumber Manusia (MOHR): <https://www.mohr.gov.my>
- Pertubuhan Buruh Antarabangsa khususnya daripada Protokol kepada Amalan: Jambatan Hubungan kepada Tindakan Global terhadap Buruh Paksa (Projek Jambatan): <http://www.ilo.org>

## **Bibliografi**

Apple supplier code of conduct, version: 4.5. Jan 2019. Available at: <https://images.apple.com/.../Apple-Supplier-Code-of-Conduct-January.pdf> (15 Aug. 2019).

Apple supplier responsibility 2018 progress report. 2018. Available at: [https://images.apple.com/my/supplier-responsibility/pdf/Apple\\_SR\\_2018\\_Progress\\_Report.pdf](https://images.apple.com/my/supplier-responsibility/pdf/Apple_SR_2018_Progress_Report.pdf) (15 Aug. 2019).

Association of South East Asian Nations (ASEAN). 2017. Compendium on migrant workers' education and safe migration programmes. (Jakarta).

Better work. 2013. Legal brief underlying better work's compliance assessment tool: forced labour. Available at: <http://betterwork.org/global/wp-content/uploads/Legal-brief-underlying-CAT-Forced-Labour-21-Feb-2013-FINAL-NORMES-CLEAN.pdf> (15 Aug. 2019).

Business for Social Responsibility (BSR). 2010. Migrant worker management toolkit: A global framework. Managing workers and protecting rights. Available at: [https://www.bsr.org/reports/BSR Migrant Worker Management Toolkit.pdf](https://www.bsr.org/reports/BSR_Migrant_Worker_Management_Toolkit.pdf) (15 Aug. 2019).

-. 2010. Good practice guide: Global migration. Available at: <http://www.bsr.org/reports/>

BSR\_Good\_Practice\_Guide\_Global\_Migration.pdf;  
[www.bsr.org/reports/BSR\\_Good\\_Practice\\_Guide\\_Global\\_Migration.pdf](http://www.bsr.org/reports/BSR_Good_Practice_Guide_Global_Migration.pdf)  
(15 Aug. 2019).

Busse, M. and Braun, S. 2002. Trade and investment effects of forced labour: An empirical assessment, HWWA Discussion Paper Series 200. (Hamburg, Hamburg Institute of International Economics).

Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA); International Labour Organization (ILO). 2013. Promoting equality and preventing discrimination at work in Cambodia: Code of practice (Phnom Penh).

Consumer Goods Forum (CGF). 2018. 2018 Global forum on responsible recruitment & employment, Event Report, 11 & 12 June 2018 (Singapore).

-. 2018. Call to action: Business leaders join forces to call for the end to forced labour and unethical recruitment (Singapore). Available at: <https://www.theconsumergoodsforum.com/wp-content/uploads/2018/06/2018-Social-Call-to-Action-CGF-IOM-ILO.pdf> (15 Aug. 2019).

CSR Wire. 2018. CSR News: Global business leaders call for accelerated action against forced labour and unethical recruitment. Available at: [https://www.csrwire.com/press\\_releases/41109-Global-Business-Leaders-Call-for-Accelerated-Action-Against-Forced-Labour-and-Unethical-Recruitment](https://www.csrwire.com/press_releases/41109-Global-Business-Leaders-Call-for-Accelerated-Action-Against-Forced-Labour-and-Unethical-Recruitment) (15 Aug. 2019).

European Commission. 2014. Corporate social responsibility (CSR), Enterprise and industry, Sustainable and responsible business (Brussels).

Experts in Responsible Investment Solutions (EIRIS). 2009. A Risky Business? Managing Core Labour Standards in Company Supply Chains (London).

Global Reporting Initiative (GRI) and International Organization for Standardization (ISO). 2014. GRI G4 Guidelines and ISO 26000: 2010 How to use the GRI G4 guidelines and ISO 26000 in conjunction. (Geneva).

International Finance Corporation (IFC); Social Accountability International (SAI). 2010. Measure and improve your labour standards performance: Performance standard 2 handbook for labour and working conditions (New York).

International Labour Organization (ILO). 2005. A global alliance against forced labour, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005 (Geneva).

.2006a. Infocus initiative on corporate social responsibility (CSR), Governing Body, 295th Session, Geneva, 2006 (Geneva).

\_ 2006b. Training materials for a global alliance against forced labour. (Turin).

\_2007a. Eliminating child labour - Guidelines for employers. (Geneva).

\_2007b. Eradication of forced labour - General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), Special Action Programme to Combat Forced Labour (Geneva).

\_2008. Factsheet: Strengthening employers' activities against forced labour (Geneva).

\_2009. The cost of coercion, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2009 (Geneva).

\_2011. Employers and workers' handbook on hazardous child labour (Geneva).

\_2012a. Global estimate of forced labour: Results and methodology (Geneva).

\_2012b. ILO indicators of forced labour. Special Action programme to combat forced labour (Geneva).

\_2014a. Observation (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session, Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105) - Uzbekistan (Ratification: 1997). (Geneva).

\_2014b. Profits and poverty: The Economics of forced labour (Geneva).

\_2015. Combating forced labour: A handbook for employers and business (Geneva).

\_2016a. Report on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements (Geneva). Available at:

<https://www.ilo.org/global/publications/books/en/index.htm> (15 Aug. 2019).

WCMS\_498944/lang--

\_2016b. Review of labour migration policy in Malaysia (Bangkok).

\_2016c. Statistics and indicators of forced labour and trafficking (Geneva).

\_and Walk Free Foundation, International Organization for Migration (IOM). 2017. Global estimate of modern slavery: Forced labour and forced marriage (Geneva).

International Organization for Employers (IOE). 2010. Forced labour: Why it is an issue for employers (Geneva).

Ng, MS. 30 Oct. 2018. "No 3rd parties in recruitment" in The Malaysia Reserve (Online) Available at: <https://themalaysianreserve.com/2018/10/30/no-3rd-parties-in-recruitment> (15 Aug. 2019).

Nike Inc. 2010. Corporate responsibility report FY 07-09 (NY, Beaverton).

Othman, S. and Rahim, A. and Rohani. 2014. Migrant workers in Malaysia: Protection of employers, Faculty of Law, UKM, Pertanika J. Soc. Sci. & Hum. 22 (S).

Samuel, M.O. 2014. "Compliance with labour rights and international labour standards: Implications for workplace productivity and competitiveness", in Mediterranean Journal of Social Sciences, Vol 5. No.9.

Vietnam Chamber of Commerce and Industry (VCCI); International Labour Organization (ILO), 2016. Preventing and Addressing Forced Labour in the Garment Sector in Vietnam: Guide for Employers (Hanoi).

Verite 2014, Forced labour in the production of electronics goods in Malaysia: A comprehensive study of scope and characteristics. Available at: <https://www.verite.org/wp-content/uploads/2016/11/VeriteForcedLaborMalaysianElectronics2014> (15 Aug. 2019).

V. Maplecroft. 2016, Human Rights Outlook 2016. Available at: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2016/.../human-rights-outlook-2016> (15 Aug. 2019).

\_2017. Human Rights Outlook 2017. Available at: <https://www.maplecroft.com/portfolio/.../2017/.../human-rights-outlook-2017> (15 Aug. 2019).

**PAGE 76**

**Blank Page**



**Lampiran I**

Rangka kerja antarabangsa mengenai buruh paksa dan pemerdagangan orang

**Konvensyen, Protokol dan Syor ILO mengenai Buruh Paksa**

**Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29)**

Konvensyen No. 29 mempunyai skop yang luas dan bertujuan untuk menyekat semua bentuk buruh paksa atau buruh wajib. Ia mentakrifkan buruh paksa, mengenal pasti pengecualian tertentu, dan menghendaki negara anggota membuat ketepatan mengharamkan buruh paksa atau buruh wajib yang boleh dihukum sebagai kesalahan jenayah. Malaysia telah meratifikasi Konvensyen No 29 pada tahun 1957.

**Protokol 2014 kepada Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29)**

Protokol No. 29 menambah kepada Konvensyen No. 29 dengan mewujudkan langkah-langkah untuk mencegah dan menghapuskan buruh paksa atau buruh wajib, untuk menyediakan perlindungan dan akses kepada remedi yang sesuai dan berkesan kepada mangsa, dan untuk menghukum pelaku buruh paksa atau buruh wajib.

**Buruh Paksa (Langkah-langkah tambahan) Syor, 2014 (No. 203)**

Syor No. 203 menambah kepada Protokol 2014 kepada Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29). Ia menyediakan garis panduan yang tidak mengikat mengenai pelaksanaan Protokol No. 29.

**Konvensyen Pemansuhan Konvensyen Kerja Paksa, 1957 (No. 105)**

Konvensyen No.105 memberi tumpuan kepada skopnya, dan menangani tuntutan ketepatan buruh paksa dalam lima kes khusus, yang kebanyakannya berkaitan dengan buruh paksa yang dikenakan kerajaan.

### **Deklarasi ILO 1998 mengenai Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja**

Penghapusan semua bentuk nuruh paksa atau buruh wajib adalah salah satu daripada empat hak asasi yang diiktiraf dalam Deklarasi ILO 1998 mengenai Prinsip dan Hak Asasi di Tempat Kerja:

- kebebasan berkesatuan dan pengiktirafan berkesan hak untuk perundingan kolektif;
- penghapusan buruh paksa atau buruh wajib;
- pemansuhan buruh kanak-kanak; dan
- penghapusan diskriminasi berkenaan dengan perlantikan dan pekerjaan.

Diguna pakai pada tahun 1998, Deklarasi tersebut memberi komitmen kepada semua negara anggota ILO untuk menghormati dan mempromosikan empat prinsip dan hak asasi di atas, sama ada mereka telah meratifikasi Konvensyen yang berkaitan atau tidak. Syarikat juga diharapkan mematuhi piawaian yang terkandung dalam konvensyen-konvensyen teras ini.

### **Protokol PBB**

Pemerdagangan orang adalah dilarang dalam Protokol PBB untuk Mencegah, Menekan dan Menghukum Pemerdagangan Orang, Terutamanya Wanita dan Kanak-kanak (The Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children), sebagai tambahan kepada Konvensyen PBB menentang Jenayah Terancang Transnasional (The United Nations Convention against Transnational Organized Crime, UNTOC). Malaysia telah meratifikasi Protokol ini pada Februari 2009.

Konsep buruh paksa berkait rapat dengan konsep pemerdagangan orang. Pemerdagangan orang sering difahami sebagai satu proses yang membawa kepada hasil eksploitatif yang berbeza, salah satunya ialah buruh paksa.

### **Prinsip Panduan PBB mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGP)**

UNGP ialah instrumen yang terdiri daripada 31 prinsip yang melaksanakan rangka kerja 'Melindungi, Menghormati dan Membaiki' Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu yang menyediakan rangka kerja berwibawa bagi syarikat untuk menitik beratkan dasar dan amalan untuk mencegah buruh paksa selaras

dengan piawaian hak asasi manusia antarabangsa. Jangkaan UNGP untuk syarikat menjalankan usaha wajar hak asasi manusia yang berterusan memerlukan lebih daripada pengauditan sosial. Syarikat boleh bekerjasama dengan rakan kongsi perniagaan untuk menyepadukan amalan perniagaan yang bertanggungjawab melalui kemasukan komitmen dasar atau kod tingkah laku dalam pengaturan kontrak.

### **Matlamat Pembangunan Lestari (SDG) Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu 8.7**

Sasaran SDG 8.7 memerlukan langkah segera dan berkesan untuk menghapuskan buruh paksa, menamatkan perhambaan moden dan pemerdagangan manusia serta menjamin larangan dan penghapusan bentuk buruh kanak-kanak yang paling teruk, termasuk pengambilan dan penggunaan askar kanak-kanak, dan menjelang 2025 menghapuskan buruh kanak-kanak dalam semua bentuknya.

## Rangka kerja serantau mengenai buruh paksa dan pemerdagangan orang

Deklarasi dan Konvensyen ASEAN Menentang Pemerdagangan Orang, Terutamanya Wanita dan Kanak-kanak (**ASEAN Convention Against Trafficking in Persons, Especially Women and Children, ACTIP**) dan Pelan Tindakannya.

Deklarasi ASEAN Menentang Pemerdagangan Orang, Terutamanya Wanita dan Kanak-Kanak (ACTIP), telah diterima pakai oleh Negara Anggota ASEAN pada tahun 2004, untuk memerangi jenayah transnasional, termasuk pemerdagangan orang di rantau ini. Konvensyen ACIP telah ditandatangani pada 21 November 2015 di Kuala Lumpur, dan Malaysia telah mengesahkan Konvensyen tersebut pada 7 September 2017.

**Deklarasi ASEAN mengenai Perlindungan dan Promosi Hak Pekerja Migran (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers)**

Deklarasi mengenai Perlindungan dan Promosi Hak Pekerja Migran telah diterima pakai oleh ketua negara ASEAN di Cebu pada tahun 2007. Jawatankuasa Pelaksanaan Deklarasi (ACMW) telah ditubuhkan sebagai susulan, dan Forum tahunan ASEAN berkenaan Pekerja Migran (ASEAN Forum on Migrant Labour, AFML) telah ditubuhkan untuk membangunkan cadangan bagi pelaksanaan Deklarasi.

**Program Kerja Menteri Buruh ASEAN 2016 – 2020**

Program Kerja Menteri Buruh ASEAN (**ASEAN Labour Ministers Work Plan**) untuk 2016-2020 adalah selaras dengan pelan tindakan Komuniti Sosio Budaya ASEAN 2025. Sehubungan ini, Konsensus ASEAN mengenai Perlindungan dan Promosi Hak Pekerja Migran, telah ditandatangani oleh Pemimpin ASEAN pada Sidang Kemuncak ASEAN ke-31 pada Nov 2017 menunjukkan kemahuan politik dan komitmen Pemimpin ASEAN untuk melindungi hak pekerja migran di rantau ini.

**Pengisytiharan Proses Bali mengenai Penyeludupan Orang, Pemerdagangan Orang dan Jenayah Rentas Negara Berkaitan (Bali Process Declaration on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime)**

Proses Bali ialah forum rasmi mengenai Penyeludupan Orang, Pernerdagangan Orang dan Jenayah Rentas Negara Berkaitan di Asia dan Pasifik yang bermula pada 2002 dan disahkan pada Persidangan Menteri pada 2016. Proses ini dipengerusikan bersama oleh Australia dan Indonesia dan merangkumi lebih daripada 48 negara termasuk Malaysia. Forum Kerajaan dan Perniagaan telah dimulakan pada tahun 2017 sebagai kerjasama antara kerajaan dan perniagaan untuk mencegah dan memerangi pernerdagangan manusia, buruh paksa dan perhambaan moden di rantau ini.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> "Forum Kerajaan dan Perniagaan Bali ke-2 telah diadakan pada 6 & 7 Ogos 2018 di Bali, diikuti oleh Persidangan Menteri dan mesyuarat pegawai kanan.

## **Lampiran II**

Senarai perundangan berkaitan buruh paksa, pengambilan dan pengambilan pekerja migran di Malaysia

### **Akta Antipemerdagangan Orang dan Antipenyeludupan Migran 2007 (Akta 670) (Akta ATIPSOM) -**

<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20670.Pdf>

**Akta Kerja 1955 (Akta 265) -** <http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20265%20-%20Employment%20Act%201955.pdf>

### **Akta Kerja (Sekatan) (Akta 796) –**

[http://www.federalgazette.agc.gov.y/outputaktap/aktaBI\\_20171115\\_Act796-Employment \(Restriction\)Act1968.pdf](http://www.federalgazette.agc.gov.y/outputaktap/aktaBI_20171115_Act796-Employment(Restriction)Act1968.pdf)

### **Akta Imigresen 1955/63 (Akta 155) -**

<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act%20155.pdf>

### **Akta Pasport 1966 -**

<http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Act150>

### **Kanun Keseksaan (Akta 574) -**

[http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Penal%20Code%20\[Act%20574\]2.pdf](http://www.agc.gov.my/agcportal/uploads/files/Publications/LOM/EN/Penal%20Code%20[Act%20574]2.pdf)

### **Akta Agensi Pekerjaan Swasta (Pindaan) 2017 –**

[http://www.cljlaw.com/files/bills/pdf/2017/MY\\_FS\\_BIL\\_2017\\_07.pdf](http://www.cljlaw.com/files/bills/pdf/2017/MY_FS_BIL_2017_07.pdf)

### **Akta Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan 1994 -**

<http://www.dosh.gov.my/index.php/ms/list-of-documents/acts/>

**Akta Standard Minimum Perumahan dan Kemudahan Pekerja 1990 -**

<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/87154/118009/F797374692/MYS87154.pdf>

**Akta Pampasan Pekerja 1952 (Akta 273) –**

[https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=ms&p\\_isn=43905](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=ms&p_isn=43905)

## **Lampiran III**

Alat dan sumber untuk perniagaan berkaitan buruh paksa

### **Alat dan sumber ILO untuk perniagaan berkaitan buruh paksa**

- **Membanteras buruh paksa: Buku panduan untuk majikan dan perniagaan**  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_101171.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_101171.pdf)
- **Memperkukuh aktiviti majikan menentang kerja paksa**  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_097734.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_097734.pdf)
- **Panduan UN.GIFT - Pemerdagangan manusia dan perniagaan: Amalan baik untuk mencegah dan memerangi pemerdagangan manusia**  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_142722 .pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142722.pdf)
- **Panduan ITUC – Bagaimana untuk memerangi buruh paksa dan pemerdagangan**  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_142664.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142664.pdf)



**Tatakelakuan dan dasar penyumberan syarikat terpilih**

- **Tatakelakuan Perikatan Perniagaan Bertanggungjawab: Versi 6.0 (2018)**  
[http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0\\_English.pdf](http://www.responsiblebusiness.org/media/docs/RBACodeofConduct6.0_English.pdf)
- **Kenyataan Perhambaan dan Pemerdagangan Manusia Moden Sime Darby (2018)**  
<http://www.simedarbyplantation.com/sites/default/files/2018%20SDP%20Modern%20Slavery%20and%20Human%20Trafficking%20Statement.pdf>
- **Piawaian sumber Bertanggungjawab Nestle**  
<https://www.nestle.com/csv/impact/rural-livelihoods/responsible-sourcing>
- **Tatakelakuan Pembekal Apple, versi 4.5 (2019)**  
<https://images.apple.com/.../Apple-Supplier-Code-of-Conduct-January.pdf>
- **Dasar Adidas mengenai buruh paksa dan pemerdagangan manusia**  
[https://www.adidas-group.com/media/filer\\_public/3c/14/3c145fe8-e777-4696-aa51-4ef49731fbaa/adidas\\_policy\\_on\\_modern\\_slavery\\_\\_2017.pdf](https://www.adidas-group.com/media/filer_public/3c/14/3c145fe8-e777-4696-aa51-4ef49731fbaa/adidas_policy_on_modern_slavery__2017.pdf)

## **Lampiran IV**

### **Contoh templat kontrak pekerjaan untuk pekerja migran<sup>50</sup>**

Ini dibentangkan dalam panduan ini hanya sebagai contoh, dan bukan sebagai templat yang ditetapkan yang harus digunakan oleh setiap majikan. Lihat Bab 4 tentang kandungan cadangan kontrak pekerjaan. Adalah penting bagi setiap majikan memastikan bahawa kontrak pekerjaan yang diberikan kepada pekerja adalah mematuhi semua undang-undang yang berkaitan di Malaysia.

Tarikh:

### **KONTRAK PEKERJAAN**

Kontrak Pekerjaan ini dibuat dan dimeterai pada hari ini.....  
Bulan..... 20..... oleh dan antara (Selepas ini.....  
dipanggil MAJIKAN) (atau diwakili dalam kontrak oleh (Nama Ejen dan No. lesen)  
sebuah agensi pengambilan berlesen yang hendaklah bersama dan berasingan  
bertanggungjawab untuk pematuhan dengan ini, dan  
Pekerja,.....kedua-duanya bersetuju dengan terma dan  
syarat berikut:-

#### **Terma dan syarat asas kontrak:**

1. Butiran pekerja:  
Nama:  
Tarikh dan Tempat Lahir:  
No Pasport:
2. Jawatan atau jawatan pekerja:
3. Tempat kerja:
4. Diskripsi Kerja:

<sup>50</sup> "Digunakapai daripada kontrak pekerjaan pekerja -pekerja Nepal di Malaysia dikeluarkan oleh Keduraan Nepal. [https://my.nepalembassy.gov.np/.../2018/05/employment\\_contract.pdf](https://my.nepalembassy.gov.np/.../2018/05/employment_contract.pdf) [accessed 15 August 2019].

**5. Gaji asas bulanan:**

Elaun (mana yang berkenaan):

(i) Kehadiran: = RM

(ii) Makanan: = RM

(iii) Pengangkutan: = RM

(iv) Kerja syif: = RM

(v) Kerja Lebih masa: = RM

(vi) Lain-lain (bonus)..... = RM

Jumlah

**6. Tempoh kontrak: (untuk dinyatakan)**

**7. Bayaran gaji:**

Gaji pekerja dan elaun atau bayaran lain akan dibayar terus ke akaun bank pekerja di Malaysia pada hari terakhir bulan tersebut.

**8. Perbelanjaan perjalanan dan yuran visa:**

Yuran visa dan perbelanjaan perjalanan dari (negara sumber) ke Malaysia hendaklah ditanggung oleh majikan. Perbelanjaan laluan udara dari Malaysia ke (negara sumber) hendaklah ditanggung oleh majikan selepas kontrak ini selesai.

**9. Levi kerajaan:**

Majikan akan membayar levi Kerajaan mengikut undang-undang semasa di Malaysia.

**10. Penginapan:**

(Untuk menentukan sama ada penginapan disediakan oleh majikan dan jika ia percuma atau berbayar termasuk kemudahan penting seperti bekalan air dan elektrik)

**11. Hari bekerja, waktu bekerja dan hari rehat:**

8 jam sehari dan 6 hari seminggu dengan satu hari rehat seminggu.

**12. Bayaran Kerja lebih masa:**

Mengikut Akta Kerja 1955 seperti berikut:

Pada hari biasa: XX Pada hari Ahad/hari rehat: XX Pada cuti umum: XX

**13. Cuti tahunan:**

Selaras dengan Akta Kerja 1955 seperti berikut:

- Cuti 8 hari untuk dua tahun pertama perkhidmatan;
- Cuti 12 hari untuk tempoh perkhidmatan antara dua hingga lima tahun; dan
- 16 hari cuti untuk perkhidmatan melebihi lima tahun.

**14. Cuti sakit (Mengikut Akta Kerja 1955): Tanpa hospitalisasi:**

- 14 hari untuk setiap tahun perkhidmatan untuk perkhidmatan kurang daripada dua tahun;
- 18 hari untuk perkhidmatan antara dua hingga lima tahun; dan
- 22 hari setahun untuk perkhidmatan melebihi lima tahun.
- Dan sekiranya dimasukkan hospitalisasi, pekerja tersebut layak mendapat cuti 60 hari dalam setiap tahun kalendar.

**15. Cuti umum:**

Pekerja layak mendapat cuti bergaji untuk sejumlah 10 hari kelepasan am dalam mana-mana satu tahun perkhidmatan mengikut Akta Kerja 1955.

**16. Pemeriksaan perubatan tahunan:**

Pemeriksaan perubatan tahunan akan diaturkan seperti yang dikehendaki oleh Jabatan Imigresen Malaysia dan kos yang dibelanjakan akan ditanggung oleh majikan.

**17. Rawatan perubatan dan insurans:**

Kos rawatan perubatan akan ditanggung oleh..... dan insurans akan disediakan mengikut Skim Pampasan Pekerja Asing.

**18. Hubungan kecemasan:**

Sekiranya berlaku kecemasan, majikan hendaklah menghubungi orang berikut: .....

**19. Meninggal dunia:**

Sekiranya berlaku kematian mana-mana pekerja dalam tempoh pekerjaannya, majikan hendaklah menguruskan supaya mayat si mati

dihantar pulang kepada warisnya di (negara sumber) atas perbelanjaan majikan.

**20. Sekatan:**

- Bahawa pekerja tidak boleh menukar pekerjaannya dalam tempoh kontrak dan tidak boleh menjalankan atau menjalankan perniagaan tanpa kebenaran bertulis daripada majikan.

- Bahawa pekerja tidak boleh terlibat dalam apa-apa aktiviti yang menyalahi undang-undang atau jenayah, atau melakukan sebarang salah laku yang serius mengikut peraturan dan peraturan syarikat.

Sekiranya pekerja didapati melanggar syarat-syarat di atas, dia akan diberhentikan kerja berkuat kuasa serta-merta dan akan dihantar pulang atas perbelanjaannya sendiri.

## **21. Penamatan perkhidmatan:**

- Pemberhentian pramatang oleh pekerja.
  - Pekerja adalah bertanggungjawab di bawah terma kontrak dan tidak boleh menamatkan kontrak sebelum waktunya tanpa sebarang sebab yang sah. Walau bagaimanapun, dalam keadaan yang meringankan seperti penyakit serius atau kecemasan keluarga yang lain (dengan bukti yang memuaskan untuk diberikan kepada majikan), berdasarkan kes demi kes, majikan boleh membebaskan pekerja itu sebelum waktunya.
- Diberhentikan secara pramatang oleh majikan.

Majikan berhak untuk menamatkan kontrak bagi pekerjaan lebih awal tanpa sebarang notis jika:

- Pekerja tersebut melanggar mana-mana sekatan dalam Klausula 20 di atas atau disabitkan dengan sebarang kesalahan di bawah undang-undang Malaysia.
- Permit kerja pekerja ditarik balik oleh pihak berkuasa Malaysia atas alasan undang-undang.
- Pekerja didapati tidak layak secara perubatan untuk bekerja seperti yang disahkan oleh doktor perubatan yang bertauliah.

## **22. Penghantaran Balik:**

- Selepas kontrak pekerjaan tamat, majikan hendaklah membayar kos tambang penerbangan pulang pekerja ke negara sumber sebagai sebahagian daripada proses penghantaran pulang.

- Majikan tidak akan bertanggung jawab ke atas kos penghantaran pulang untuk pemecatan secara ringkas, penamatan pramatang seperti yang dinyatakan dalam Klausula 20 dan 21 di atas.
- Majikan boleh mempertimbangkan berdasarkan kes demi kes, untuk menampung kos penghantaran pulang pekerja bagi pemberhentian pramatang disebabkan oleh keadaan yang meringankan seperti yang dinyatakan dalam klausula 21(a) di atas.



**23. Terma dan syarat lain:**

Terma dan syarat lain yang tidak dinyatakan di sini dan yang diperutukkan oleh undang-undang Malaysia hendaklah terpakai dan hendaklah menjadi sebahagian daripada kontrak.

Majikan dan pekerja hendaklah membaca dan memahami sepenuhnya perjanjian ini dan memperakui bahawa terma dan syarat beserta dengan permohonan itu merangkumi keseluruhan perjanjian mereka atau memahami bahawa sebarang syarat lain yang ditetapkan selain kontrak ini akan dianggap terbatal dan tidak sah.

Sebagai saksi bahawa pihak-pihak telah di sini secara sukarela menandatangani di nama masing-masing di bawah..... pada tarikh .....ini 20..... Pada.....

Tandatangan sah majikan  
Nama:  
Jawatan:  
No NRIC:

Tandatangan pekerja  
Nama:  
No Pasport:

Saksi oleh:  
Nama:  
Jawatan:  
Tarikh:

Saksi oleh:  
Nama:  
Jawatan:  
Tarikh:

## Lampiran V

### Senarai semak untuk menilai pematuhan <sup>51</sup>

Syarikat boleh merujuk senarai semak di bawah untuk menilai risiko buruh paksa dan mengenal pasti amalan baik dalam operasi dan rantaian bekalan mereka.

Soalan-soalan itu tidak bertujuan untuk menjadi senarai menyeluruh untuk menentukan sama ada terdapat situasi buruh paksa. Walau bagaimanapun, jawapan YA atau TIDAK TAHU kepada mana-mana soalan dalam **MERAH** menunjukkan bahawa isu itu harus diberi perhatian, atau perlu ditangani untuk mengelakkan kemungkinan dakwaan buruh paksa.

YA kepada soalan dalam warna **BIRU** menunjukkan bahawa syarikat mempunyai amalan yang baik dalam menangani dan mencegah kerja paksa dalam operasi syarikat dan rantaian bekalan.

Penilaian amalan pra-pekerjaan			
Amalan pra-pekerjaan	YA	TIDAK	TIDAK TAHU
Mengambil pekerja migran melalui agensi pengambilan atau pekerjaan			
Semakan latar belakang			
1. Adakah anda mengetahui dasar dan amalan agensi pengambilan pekerja?			
2. Adakah agensi berlesen?			

<sup>51</sup> Diadaptasi daripada VCCI-ILO. Mencegah Kerja Paksa dalam Rantaian Bekalan Tekstil dan Pakaian di Vietnam: Panduan untuk Majikan. Lampiran 1: Senarai semak bendera merah untuk penilaian pematuhan. (Hanoi, 2016).

**PAGE 89**

3. Adakah agensi itu ahli persatuan agensi pekerjaan kebangsaan atau antarabangsa yang telah menerima pensijilan untuk amalan pengambilan			
<b>Kos struktur</b>			
4. Adakah struktur yuran ejen selaras dengan kadar pasaran?			
5. Adakah yuran yang dikenakan kepada anda termasuk semua kos pengambilan - permit kerja, levi pekerja migran, perubatan, tiket penerbangan, yuran agensi dan dokumentasi berkaitan?			
6. Adakah ejen mengenakan sebarang bayaran pengambilan kepada pekerja?			
7. Adakah bayaran yang dikenakan oleh ejen kepada pekerja mengikut peraturan dan peraturan negara sumber pekerja?			
8. Adakah ejen memberi pinjaman kepada pekerja yang tidak mampu membayar yuran pengambilan?			
<b>Dokumentasi, prosedur dan kontrak</b>			
9. Adakah ejen mematuhi prosedur dan dokumentasi negara sumber?			

10. Adakah kontrak pekerjaan dikeluarkan dalam bahasa yang difahami oleh pekerja?			
11. Adakah terma dan syarat konsisten dengan majikan keperluan/standard?			
<b>Pasport, perjalanan dan pemeriksaan kesihatan</b>			
12. Adakah pemeriksaan perubatan dijalankan?			
13. Jika ya, adakah perbelanjaan sebahagian daripada kos pengambilan ditanggung oleh majikan?			
14. Adakah urusan pengangkutan dan logistik pekerja sebahagian daripada kos pengambilan pekerja ditanggung oleh majikan?			
15. Adakah ejen mengekalkan atau memegang pasport pekerja?			
<b>Yuran pengambilan</b>			
16. Adakah syarikat mengenakan bayaran atau kos yang berkaitan dengan pengambilan kepada pekerja (permit kerja, levi, yuran agensi, dll.) kepada pekerja?			
<b>Amalan pengambilan yang adil</b>			
17. Adakah syarikat memberikan maklumat tentang jenis pekerjaan dan syarat kerja kepada agensi pengambilan dan/atau dalam iklan?			

**PAGE 91**

18. Adakah latihan mengenai pengambilan dan amalan pekerjaan yang baik diberikan kepada pengurus dan penyelia?			
<b>Orientasi sebelum berlepas dan selepas ketibaan</b>			
19. Adakah pekerja telah menghadiri orientasi pra-berlepas sebelum meninggalkan negara sumber?			
20. Pernahkah anda melihat kandungan orientasi sebelum berlepas itu?			
21. Adakah syarikat anda menyediakan orientasi selepas ketibaan kepada semua pekerja migran apabila mereka tiba di Malaysia?			
22. Adakah orientasi selepas ketibaan disediakan dalam bahasa tempatan pekerja?			
23. Adakah masa yang dihabiskan untuk latihan orientasi selepas ketibaan dianggap sebagai waktu bekerja dan dibayar?			
24. Adakah syarikat mempunyai penyelaras di tapak yang fasih dalam kedua-dua bahasa tempatan dan juga bahasa pekerja?			
<b>Kontrak yang adil dan telus</b>			
25. Adakah kontrak pekerjaan bertulis diberikan kepada pekerja dalam bahasa yang boleh difahaminya?			

26. Adakah kontrak pekerjaan menunjukkan dengan jelas gaji pekerja, waktu bekerja, hari rehat dan terma dan syarat pekerjaan lain mengikut Akta Kerja 1955 dan undang-undang lain yang berkaitan?			
27. Adakah pekerja migran dilayan secara adil dan sama dengan cara yang sama seperti pekerja tempatan dan adakah mereka mempunyai terma dan syarat pekerjaan yang sama?			

<b>Penilaian semasa amalan pekerjaan</b>			
<b>Semasa amalan pekerjaan</b>	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>	<b>TIDAK TAHU</b>
<b>Bayaran upah</b>			
1. Adakah gaji pekerja migran dibayar secara tetap dan terus ke akaun bank pekerja?			
2. Adakah gaji pekerja migran mematuhi keperluan gaji minimum negara?			
3. Adakah pekerja dibekalkan dengan slip gaji yang mempunyai maklumat yang jelas dan telus tentang gaji iaitu jam bekerja, kadar gaji, bayaran kerja lebih masa, dan sebarang potongan yang sah?			

4. Adakah pembayaran gaji mengikut Akta Kerja 1955, iaitu tidak lewat daripada hari ketujuh hari terakhir tempoh pengajian?			
5. Adakah syarikat menyimpan semua rekod mengenai senarai gaji dan pengiraan gaji?			
<b>Pengurangan gaji dan pembayaran barangan</b>			
6. Adakah syarikat membayar gaji dalam bentuk barangan (in-kind) dan bukannya tunai?			
7. Adakah pekerja dikehendaki membeli barangan atau perkhidmatan daripada mana-mana kedai atau pembekal perkhidmatan tertentu yang diberikan ditetapkan oleh syarikat?			
8. Adakah syarikat memotong gaji pekerja selain daripada yang dibenarkan dalam Akta Kerja?			
9. Adakah potongan gaji telah dibuat untuk mana-mana yang berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yuran yang berkaitan dengan pengambilan pekerja;</li> <li>• Kehilangan atau kerosakan alatan, bahan atau peralatan akibat kerja; atau</li> <li>• Ketiadaan pekerja kerana sakit atau cuti yang dibenarkan?</li> </ul>			
<b>Pinjaman dan bayaran pendahuluan</b>			
10. Adakah syarikat memberikan pinjaman atau bayaran pendahuluan kepada pekerja melebihi apa yang dibenarkan oleh undang-undang negara?			

11. Jika jawapannya Ya kepada Soalan 10, adakah terdapat sebarang terma yang menyekat pekerja daripada meninggalkan pekerjaan sebelum pembayaran balik pinjaman?			
12. Adakah syarikat mengenakan sebarang faedah ke atas pinjaman yang diberikan kepada pekerja?			
13. Adakah pekerja perlu meletakkan deposit semasa bekerja (cth. untuk kegunaan alatan, tempat tinggal, makanan dsb.)?			
<b>Waktu bekerja, lebih masa, cuti dan kelayakan cuti</b>			
14. Adakah mana-mana pekerja bekerja lebih daripada 12 jam sehari termasuk kerja lebih masa atau lebih daripada 104 jam kerja lebih masa dalam sebulan?			
15. Adakah kerja lebih masa diwajibkan?			
16. Adakah pekerja perlu bekerja kerja lebih masa untuk mendapat gaji minimum?			
17. Adakah pekerja diberi masa rehat dan hari rehat mingguan mengikut Akta Kerja 1955?			
18. Adakah polisi syarikat mengenai cuti bergaji, cuti tahunan dan cuti sakit lebih tinggi daripada atau pada tahap minimum, mengikut Akta Kerja 1955?			



19. Adakah syarikat membayar bayaran kerja lebih masa, hari rehat atau hari kelepasan am tidak kurang daripada apa yang peruntukkan dalam Akta Kerja 1955 apabila pekerja itu dikehendaki bekerja pada hari hari tersebut?			
20. Adakah syarikat mempunyai sebarang program untuk memberi ganjaran kepada pengurus, penyelia atau pekerja atas amalan baik dalam memperbaiki hubungan di tempat kerja?			
<b>Dasar tata tertib dan rungutan</b>			
21. Adakah syarikat mempunyai sebarang polisi bertulis, kod kelakuan atau arahan dan peraturan?			
22. Jika Ya, adakah terdapat latihan yang diberikan kepada kakitangan yang berkaitan mengenai peranan dan tanggungjawab masing-masing di bawah polisi itu.			
23. Adakah terdapat sebarang langkah yang membolehkan pekerja membuat aduan atau melaporkan sebarang insiden penyalahgunaan atau pelanggaran polisi syarikat?			
<b>Pasport dan harta peribadi</b>			
24. Adakah pekerja migran dikehendaki menyerahkan pasport atau dokumen peribadi mereka kepada syarikat?			

25. Sekiranya pekerja telah meminta syarikat untuk menyimpan pasport atau barang berharga, adakah pekerja mempunyai akses kepada dokumen dan harta benda tersebut secara bebas tanpa memerlukan kebenaran daripada sesiapa?			
26. Adakah syarikat menyediakan tempat yang selamat untuk pekerja menyimpan pasport dan barang berharganya sendiri, contohnya peti besi atau kabinet yang selamat?			
27. Jika Ya, adakah pekerja mempunyai akses ke loker/kabinet/peti besi secara bebas pada bila-bila masa, tanpa memerlukan kebenaran daripada sesiapa?			
28. Adakah syarikat mempunyai polisi dan prosedur untuk menyimpan dengan selamat dokumen tersebut dan adakah ia mematuhi Akta Pasport?			
<b>Kebebasan bergerak</b>			
29. Adakah tempat tinggal disediakan kepada pekerja migran?			
30. Jika Ya, adakah pekerja bebas bergerak dan keluar dari tempat penginapan pada bila-bila masa di luar waktu bekerja?			
31. Adakah pintu ke tempat kerja (walaupun semasa waktu kerja) atau asrama dikunci untuk mengelakkan pekerja keluar meninggalkan tempat kerja?			
32. Adakah pengawal keselamatan ditugaskan untuk memantau pergerakan pekerja di asrama?			

<b>Penginapan dan kesihatan</b>			
33. Adakah terdapat sebarang arahan dan peraturan yang disediakan mengenai penginapan?			
34. Adakah pekerja bebas memilih jika dia ingin tinggal di tempat penginapan yang disediakan oleh majikan?			
35. Adakah syarikat menyediakan rawatan perubatan kepada pekerja migran jika sakit?			
<b>Penilaian amalan selepas pekerjaan</b>			
<b>Amalan selepas bekerja</b>	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>	<b>TIDAK TAHU</b>
<b>Penamatan pekerjaan</b>			
1. Adakah kedua-dua pekerja migran dan tempatan mempunyai syarat yang sama mengenai notis penamatan?			
2. Bolehkah pekerja migran menamatkan kontrak pekerjaan sebelum tamat tempoh dengan menyampaikan tempoh notis yang diperlukan?			
<b>Gaji akhir</b>			
3. Adakah syarikat membuat bayaran akhir kepada pekerja migran untuk semua saraan tertunggak, termasuk gaji, bonus dan bayaran kerja lebih masa, atau faedah lain yang perlu dibayar, sebelum penghantaran pulang?			

<b>Penghantaran pulang</b>			
<b>Amalan selepas bekerja</b>	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>	<b>TIDAK TAHU</b>
4. Adakah syarikat membayar kos penghantaran pulang pekerja migran itu selepas kontrak pekerjaan selesai?			
5. Adakah syarikat membayar kos penghantaran pulang pekerja migran jika dia perlu menamatkan kontrak sebelum tamat tempoh kerana sakit atau kecemasan keluarga atau sebab-sebab lain yang sah?			
<b>Menilai amalan pengambilan dan pekerjaan pembekal</b>			
1. Adakah syarikat menilai dan menapis pembekalnya berkaitan amalan pengambilan dan pekerjaan mereka?			
2. Adakah polisi atau Tatakelakuan syarikat terpakai kepada pembekal?			
3. Adakah syarikat melaksanakan sebarang prosedur pemantauan berkaitan pembekalnya?			

## **Tanggungjawab Perniagaan Untuk Mencegah dan Menangani Buruh Paksa di Malaysia**

Panduan yang wajib dibaca untuk Majikan Malaysia

Panduan ini menyediakan panduan praktikal kepada majikan tentang cara mengenal pasti risiko buruh paksa dalam pengambilan pekerja syarikat, pekerjaan dan amalan penyumberan, dan cara mencegah dan menghapuskan risiko ini dengan berkesan. Ia bertujuan untuk pengurus syarikat dan kakitangan yang bertanggungjawab untuk pengurusan sumber manusia, isu pematuhan sosial dan undang-undang di peringkat perniagaan.