

DECENETWORKCHECK.ORG

Semakan

DecentWorkCheck Malaysia adalah produk WageIndicator.org dan www.gajimu.my/



Wujudnya peraturan kebangsaan



Tidak wujud peraturan kebangsaan

01/13 Kerja & Gaji

1. Upah yang saya peroleh adalah gaji minimum yang diisyiharkan oleh Kerajaan
2. Saya mendapat upah secara dasar tetap
(pada setiap hari, minggu, dua minggu atau bulanan)

02/13 Pampasan

3. Apabila saya melakukan kerja lebih masa, saya akan dapat bayaran pampasan
(Kadar lebih masa ditetapkan pada kadar yang lebih tinggi)
4. Jika saya bekerja pada waktu malam, saya akan dapat bayaran lebih
5. Saya dapat cuti pampasan jika saya bekerja pada hari cuti umum atau hari rehat mingguan
6. Apabila saya bekerja pada hari cuti umum atau hari rehat mingguan, saya akan dapat pampasan sewajarnya

03/13 Cuti Tahunan & Cuti

7. Berapa minggukah cuti tahunan yang anda layak?* 1 3
 2 4+
8. Saya dapat upah ketika cuti umum (kebangsaan, agama dan budaya)
9. Saya dapat tempoh rehat mingguan iaitu sekurang-kurangnya sehari (24 jam) dalam seminggu

04/13 Jaminan Kerja

10. Saya telah mendapat satu kenyataan bertulis secara butiran pada permulaan pekerjaan saya
11. Majikan saya tidak mengupah pekerja dalam kontrak tetap untuk tugas kerja yang bersifat kekal
(Sila tandakan tidak jika majikan anda mengupah pekerja untuk tugas tetap)
12. Tempoh percubaan saya hanya 6 bulan
13. Majikan saya memberikan notis sewajarnya sebelum menamatkan kontrak pekerjaan saya
(atau bayaran sebagai ganti notis)
14. Majikan saya menawarkan gaji pemberhentian jika berlakunya penamatkan pekerjaan
(Gaji pemberhentian adalah wujud di bawah undang-undang. Ia bergantung pada gaji dan tempoh perkhidmatan pekerja)

* Soalan 7, hanya 3 atau 4 minggu bekerja sama dengan

DECENETWORKCHECK.ORG

		NR	Ya	Tidak
05/13	Tanggungjawab Keluarga			
15.	Majikan saya menyediakan cuti isteri bersalin untuk bapa yang berbayar (<i>Cuti ini adalah untuk pekerja yang baru menjadi bapa dan diberikan apabila kelahiran anak</i>)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Majikan saya menyediakan (berbayar atau tidak) cuti ibu bapa (<i>Cuti ini wujud apabila cuti bersalin untuk si ibu dan bapa telah tamat dan boleh diambil oleh kedua-dua ibu bapa atau salah satu</i>)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.	Jadual kerja saya sememangnya fleksible untuk digabungkan dengan tanggungjawab keluarga (<i>melalui kerja separuh masa dan pilihan lain</i>)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06/13	Bersalin & Kerja			
18.	Saya dapat rawatan perubatan semasa dan selepas bersalin secara percuma		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.	Semasa mengandung, saya dikecualikan daripada bekerja pada waktu malam atau kerja berbahaya		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.	Cuti bersalin saya adalah sehingga 14 minggu		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.	Ketika cuti bersalin saya, saya dapat sekurang-kurangnya $\frac{2}{3}$ daripada gaji saya		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.	Saya dilindungi daripada pemecatan ketika berada dalam tempoh mengandung (<i>Pekerja boleh dipecat atas sebab selain daripada mengandung seperti kapasiti</i>)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.	Saya berhak untuk mendapatkan kerja yang sama/lebih kurang setelah selesai cuti bersalin		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.	Majikan saya membenarkan saya menjaga anak ketika waktu rehat dalam waktu kerja untuk menyusukan anak		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07/13	Kesihatan & Keselamatan			
25.	Majikan saya memastikan bahawa tempat kerja saya adalah selamat dan sihat		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.	Majikan saya menyediakan kelengkapan perlindungan diri seperti pakaian secara percuma.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.	Majikan saya menyediakan latihan kesihatan dan keselamatan secukupnya dan memastikan pekerja tahu akan risiko kesihatan dan pintu keluar kecemasan berbeza jika berlaku kemalangan.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.	Tempat kerja saya dilawat oleh pegawai pemeriksa setahun sekali untuk memastikan pematuhan undang-undang buruh di tempat kerja		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG

08/13	Cuti Sakit & Faedah Kecelakaan Kerja	NR	Ya	Tidak
29.	Majikan saya menyediakan cuti sakit berbayar dan saya dapat sekurang-kurangnya 45% daripada gaji saya semasa 6 bulan pertama jatuh sakit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.	Saya mempunyai akses rawatan perubatan yang percuma ketika sakit dan kecederaan kerja		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	Pekerjaan saya adalah dijamin semasa 6 bulan pertama jatuh sakit		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32.	Saya mendapat pampasan sewajarnya jika berlaku kemalangan pekerjaan / kecederaan ketika pekerjaan atau wabak pekerjaan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09/13	Keselamatan Sosial			
33.	Saya berhak mendapat pencen apabila umur saya mencecah 60 tahun		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34.	Apabila, saya iaitu seorang pekerja meninggal dunia, keluarga terdekat saya akan mendapat faedah		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35.	Saya dapat faedah pengangguran jika saya kehilangan kerja		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36.	Saya mempunyai akses faedah ilat di dalam situasi saya tidak mampu memperolehi pendapatan disebabkan penyakit, kecederaan atau kecelakaan yang bukan berkaitan dengan pekerjaan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10/13	Layanan Adil			
37.	Majikan saya memastikan bahawa gaji dibayar adalah sama / kerja adalah sama tanpa diskriminasi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38.	Majikan saya bertindak tegas dalam perkara gangguan seksual di tempat kerja		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39.	Saya dilayan sama rata dari segi peluang pekerjaan (pengambilan, promosi, latihan dan pemindahan) tanpa wujud sebarang bentuk diskriminasi:		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i.	Jantina		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ii.	Kaum		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iii.	Warna		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
iv.	Agama		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
v.	Pendapat Politik		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vi.	Warganegara / Tempat Lahir		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vii.	Asal-usul Sosial / Kasta		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
viii.	Tanggungjawab Keluarga / Status Keluarga		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ix.	Umur		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
x.	Ketidakupayaan / HIV-AIDS		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xi.	Keahlian Kesatuan Sekerja dan Aktiviti Berkaitan		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xii.	Bahasa		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xiii.	Orientasi seksual (homoseksual, biseksual atau heteroseksual)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

* Untuk mendapatkan skor positif soalan 39, anda perlu menjawab "ya" kepada sekurang-kurangnya 9 pilihan jawapan.

DECENETWORKCHECK.ORG

		NR	Ya	Tidak
xiv.	Status Perkahwinan	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xv.	Rupa Paras	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
xvi.	Mengandung/ Bersalin	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40.	Saya, sebagai seorang wanita boleh bekerja di industri yang sama dengan lelaki dan mempunyai kebebasan untuk memilih kerjaya saya	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11/13 Bawah Umur & Belia

41.	Di tempat kerja saya, kanak-kanak di bawah umur 15 tahun adalah dilarang	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42.	Di tempat kerja saya, kanak-kanak di bawah umur 18 tahun dilarang untuk melakukan kerja berbahaya	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12/13 Buruh Paksa

43.	Saya mempunyai hak untuk menamatkan kerja ketika akan atau selepas menyerahkan notis	😐	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
44.	Majikan saya memastikan tempat kerja adalah bebas daripada buruh paksa	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
45.	Jumlah jam pekerjaan saya, termasuk kerja lebih masa, tidak melebihi 56 jam seminggu	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13/13 Sindicatos

46.	Di tempat kerja saya, ada kesatuan sekerja	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
47.	Saya mempunyai hak untuk menyertai kesatuan di tempat kerja	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
48.	Majikan saya membenarkan perundingan kolektif di tempat kerja	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
49.	Saya boleh mempertahankan rakan sepejabat saya, kepentingan ekonomi dan sosial melalui "mogok" tanpa perasaan diskriminasi	😊	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

DECENETWORKCHECK.ORG

Keputusan

Skor anda akan memberitahu sejauh manakah majikan anda mematuhi standard perundangan kebangsaan berkenaan kerja. Jika anda ingin mengira DecentWorkCheck, anda mesti kumpul 1 markah untuk setiap jawapan ‘YA’ yang bertanda.

... adalah jawapan “YA” anda yang terkumpul

Skor Malaysia 36 kali “YA” di dalam 49 soalan berkenaan piawaian buruh antarabangsa.

Jika skor anda adalah 1-18

Skor ini adalah sukar dipercayai! Adakah majikan anda tahu bahawa kita semua hidup di abad ke 21? Tuntut hak anda. Jika wujudnya aktiviti kesatuan di tempat kerja anda, sertai mereka dan minta bantuan.

Jika skor anda adalah 19 - 38

Seperti yang anda lihat, masih banyak ruang untuk diperbaiki. Namun begitu, jangan selesaikan semua masalah serentak. Bermula dari perkara mana yang paling sukar. Pada masa yang sama, beritahu kesatuan anda atau WageIndicator berkenaan situasi anda, supaya anda juga boleh dibantu. Ketika menghantar email kepada kami, sila kongsikan aduan anda bersama butiran teperinci dan nama majikan anda. Sila siasat sama anda syarikat anda mematuhi kod rasmi yang dikenali sebagai “Corporate Social Responsibility”. Jika ya, mereka seharusnya mematuhi standard Pertubuhan Buruh Antarabangsa(PBA). Jika tidak, mereka seharusnya berbuat demikian. Kebanyakan syarikat sudah melakukannya.

Jika skor anda adalah 39 - 50

Anda sebenarnya berada di luar zon bahaya. Majikan anda mematuhi undang-undang dan peraturan buruh. Walau bagaimanapun, ruang untuk memperbaiki sentiasa ada. Jadi, jika anda bercakap dengan pengurusan anda, bersiap sedia dan berundinglah menggunakan DecentWorkCheck ini.

01/13

Kerja dan Gaji

Peraturan mengenai Kerja dan Gaji.

Perintah Gaji Minimum 2012

Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452)

Peraturan Kerja 1957

Gaji minimum

Perundangan berkenaan gaji minimum di Malaysia ialah Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732], Perintah Gaji Minimum 2012, Garis Panduan Pelaksanaan Perintah Gaji Minimum 2012, Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2012, Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2013, Perintah Gaji Minimum (Pindaan) (No.2) 2013, Perintah Gaji Minimum (Pindaan) (No. 3) 2013, Akta Kerja 1955, Ordinan Buruh Sabah 1950 [Bab. 67], Ordinan Buruh Sarawak [Bab. 76], Akta Perhubungan Perusahaan 1967 [Akta 177], Peraturan-peraturan Kerja (Pekerja Separa Masa)2010,Kaedah-kaedah Buruh (Pekerja Separa Masa)(Sarawak) 2013, Kaedah-kaedah Buruh (Pekerja Separuh Masa) (Sabah) 2013 dan Kaedah-kaedah Cukai Pendapatan (Potongan Bagi Perbelanjaan berhubung dengan Upah Minimum) 2014.

Selain daripada mempunyai banyak undang-undang mengenai gaji minimum di Malaysia, Malaysia mempunyai kadar gaji minimum yang berbeza.Kadar bulanan gaji minimum di Semenanjung Malaysia adalah berbeza dari Sabah, Sarawak dan Persekutuan Labuan. Ini adalah selaras dengan Perenggan 4 Perintah Gaji Minimum 2012.

Dasar gaji minimum Malaysia adalah ditetapkan oleh Akta Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 (Akta 732). Di bawah akta ini, akan ditubuhkan satu badan ‘tripartite’ yang dikenali sebagai Majlis Perundingan Gaji Negara yang akan mengesyorkan kadar gaji minimum kepada Kerajaan dan selepas dipersetujui oleh Kerajaan, Menteri Sumber Manusia akan membuat Perintah Gaji Minimum.

Kriteria untuk menentukan gaji minimum dibahagikan kepada dua; asas dan pelarasan kriteria. kriteria asas termasuklah Pendapatan Garis Kemiskinan (PGK) dan Gaji Penengah manakala kriteria pelarasan termasuk perubahan dalam Indeks Harga Pengguna (CPI), Pertumbuhan Produktiviti dan Kadar Pengangguran Real.

Sumber: Perenggan 4 Perintah Gaji Minimum 2012; Segala butiran berkenaan gaji minimum, perintah yang disebut di atas boleh dirujuk.

DECENTWORKCHECK.ORG

Gaji tetap

Seksyen 2 Akta Kerja 1955(Akta 265) telah mendefinisikan maksud gaji di mana secara dasarnya ia bermaksud upah pokok dan semua pembayaran lain dengan wang tunai yang perlu dibayar kepada pekerja bagi kerja yang dilakukan berkenaan dengan kontrak perkhidmatan. Selain daripada Seksyen 60 I Akta Kerja 1955, seksyen 2 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 juga telah menyentuh tentang definisi gaji.

Akta Pekerjaan 1955 juga menyatakan beberapa peraturan dan undang-undang mengenai pembayaran gaji. Akta 265 telah menggariskan bahawa tempoh pembayaran gaji adalah tidak boleh melebihi satu bulan, walaupun jika kontrak pekerjaan tidak menyatakan tempoh tersebut, maka satu bulan adalah tempoh yang wajar. Selain itu, akta ini juga menyentuh mengenai masa pembayaran gaji. Tiap-tiap majikan hendaklah membayar kepada setiap pekerjanya tidak lewat daripada hari ketujuh selepas hari terakhir mana-mana tempoh upah gaji, potongan kurang yang sah, yang diperolehi oleh pekerja itu semasa tempoh upah itu melainkan jika Ketua Pengarah berpuas hati bahawa bayaran dalam tempoh masa itu tidak semunasabahnya dapat dilaksanakan, dia boleh melanjutkan masa pembayaran dengan bilangan hari yang difikirkannya patut. Dari segi potongan daripada gaji, akta yang disebut itu hendaklah dirujuk. Peraturan am undang-undang adalah bahawa tidak ada potongan hendaklah dibuat oleh majikan daripada upah seseorang pekerja selain mengikut Akta ini. Seksyen ini menyenaraikan syarat-syarat apabila majikan boleh membuat potongan gaji dan syarat-syarat tertentu potongan yang tidak boleh atau boleh dibuat kecuali dengan permintaan bertulis daripada pekerja atau Ketua Pengarah. Majikan dikehendaki untuk menyediakan slip gaji kepada setiap pekerja di mana slip itu akan meletakkan butiran gaji seperti yang tertulis di dalam Peraturan Kerja 1957.

Sumber: Seksyen 2, 18,19 Akta Kerja 1955(Akta 265)

Seksyen 2 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452)

Peraturan 9 Peraturan Kerja 1957.

DECENTWORKCHECK.ORG

02/13 Pampasan

Peraturan mengenai Pampasan:

Seksyen 60A (1), 60 A (4) (a), 60 A (3) (a), 60 D, 59 dan Bahagian XII Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Peraturan 2, Peraturan-peraturan Kerja(Had Kerja Lebih Masa) 1980

Seksyen 5 and 6 Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (Akta 350)

Pampasan Kerja Lebih Masa

Peraturan umum untuk waktu kerja maksimum adalah 8 jam sehari dan 48 jam seminggu. Jumlah jam untuk kerja lebih masa adalah maksimum 104 jam sebulan seperti yang dinyatakan dalam Akta 265 dan Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980.

Seseorang pekerja boleh bekerja had jam dalam beberapa situasi.Antaranya ialah terlibat dalam kerja prestasi yang penting untuk kehidupan masyarakat atau kerja yang dilakukan oleh perkhidmatan perlu sebagaimana yang ditakrifkan di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Apa-apa kerja lebih masa yang dilakukan melebihi daripada waktu bekerja biasa, pekerja itu dibayar pada kadar sekurang-kurangnya satu setengah kali kadar setiap jam beliau gaji. Jika kerja lebih masa yang dilakukan pada hari rehat mingguan, pembayaran adalah dua kali kadar gaji sejam dan dalam kes cuti umum, pembayaran itu dinaikkan kepada tiga kali kadar gaji sejam.

Berkenaan dengan kanak-kanak dan remaja bekerja, akta yang terlibat adalah Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan)1966(Akta 350). Peraturan umum waktu kerja untuk kanak-kanak adalah bahawa kanak-kanak tidak dibenarkan untuk bekerja lebih daripada 6 jam sehari, atau jika kanak-kanak itu ke sekolah, untuk tempoh yang bersama-sama dengan masa yang dia menghabiskan menghadiri sekolah, melebihi tujuh jam. Sementara itu, bagi orang muda, orang muda tidak boleh bekerja lebih daripada tujuh jam dalam satu hari atau jika orang muda sedang menghadiri sekolah, untuk tempoh yang bersama-sama dengan masa yang dia menghabiskan menghadiri sekolah, untuk tempoh yang bersama-sama dengan masa yang dia membelanjakan menghadiri sekolah, melebihi lapan jam.

Sumber:

Seksyen 59, 60A(1), 60 A(4)(a), 60 A(3)(a) dan 60 D Akta Kerja 1955(Akta 265)

Peraturan 2 dan Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980

Seksyen 5 dan 6 Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966(Akta 350)

DECENTWORKCHECK.ORG

Kerja Malam

Undang-undang di Malaysia berkenaan pampasan kerja malam adalah tidak dinyatakan dengan jelas.

Pampasan untuk Cuti /Hari Rehat

Akta Kerja 1955 mempunyai peruntukan mengenai cuti pampasan dalam situasi pekerja yang bekerja pada hari cuti umum. Mana-mana hari boleh digantikan dengan satu atau lebih daripada enam cuti umum yang diwartakan melalui perjanjian antara majikan dan pekerja. Jika mana-mana hari cuti umum yang diwartakan atau mana-mana hari lain diganti dengannya jatuh pada hari di mana pekerja sedang bercuti sakit atau cuti tahunan yang pekerja itu berhak di bawah Akta ini, atau mengalami hilang upaya bersifat sementara, maka majikan hendaklah memberikan hari yang lain sebagai cuti berbayar untuk menggantikannya.

Tiada peruntukan berkenaan penggantian cuti yang boleh dilakukan jika pekerja bekerja pada hari cuti mingguan.

Sumber:

Seksyen 60 D Akta Kerja 1955(Akta 265)

Pampasan Hari Rehat Mingguan/ Cuti Umum

Akta Pekerjaan 1955 mempunyai peruntukan mengenai pampasan dalam bentuk kewangan jika pekerja yang bekerja pada hari cuti umum atau hari rehat mingguan.

Bekerja pada Hari Rehat

Jika seseorang pekerja itu bekerja pada hari rehat, dia dibayar seperti berikut:

- i. gaji satu hari jika dia bekerja kurang daripada separuh waktu biasa kerja harian; dan
- ii. gaji dua hari jika dia bekerja lebih daripada separuh tetapi kurang daripada jumlah jam kerja harian

Jika seseorang pekerja itu bekerja pada hari rehat, dia dibayar mengikut dia dibayar seperti berikut:

- i. gaji setengah hari jika dia bekerja kurang daripada separuh waktu biasa kerja harian; dan
- ii. gaji satu hari jika dia bekerja lebih daripada separuh tetapi kurang daripada jumlah jam kerja harian

Bekerja pada Cuti Umum

Jika seseorang pekerja yang bekerja pada hari cuti umum, dia dibayar jumlah tambahan sebagai gaji cuti walaupun tempoh bekerja adalah kurang daripada jam kerja harian. Jumlah tersebut adalah seperti berikut:

- i. gaji dua hari jika dibayar pada setiap jam, harian, mingguan, bulanan atau kadar lain yang seumpamanya; atau
- ii. Dua kali (biasa) kadar *per piece* jika dibayar pada kadar *piece*

DECENTWORKCHECK.ORG

Jika pekerja bekerja pada hari cuti umum dan melebihi jumlah jam hariannya, dia akan dibayar seperti berikut:

- i. Sekurang-kurangnya tiga kali ganda setiap jam daripada gajinya jika dibayar pada setiap jam atau kadar lain yang seumpamanya; atau
- ii. tiga kali (biasa) kadar *per piece* jika dibayar pada kadar *piece*

Sumber:

Seksyen 60 D Akta Kerja 1955(Akta 265)

DECENTWORKCHECK.ORG

03/13 Cuti Tahunan dan Cuti

Peraturan mengenai Cuti Tahunan dan Cuti:

Akta Kerja 1955(Akta 265)

Akta Cuti 1951(Akta 396)

Cuti Berbayar

Tempoh umum untuk cuti tahunan adalah antara 8 hingga ke 16 hari setiap dua belas bulan bergantung kepada tempoh pekerja bekerja untuk majikan tersebut seperti yang tertera di dalam Akta Kerja 1955. Seseorang pekerja akan layak untuk cuti tahunan jika dia bekerja bersama majikan berterusan selama 12 bulan. Pekerja itu tidaklah layak untuk bercuti tahunan jika dia tidak menghadirkan diri tanpa kebenaran majikan dan alasan munasabah selama 10 % daripada hari bekerja sepanjang 12 bulan tersebut.

Jumlah cuti tahunan adalah meningkat dengan tempoh perkhidmatan bersama majikan, seperti yang dinyatakan dalam seksyen 60E (1) Akta Kerja 1955. Seperti yang telah dinyatakan oleh seksyen itu, seseorang pekerja berhak mendapat cuti tahunan berbayar selama lapan hari setahun untuk mereka yang bekerja kurang daripada dua tahun bersama majikan, dua belas hari setahun untuk tempoh perkhidmatan yang lebih daripada dua tahun kurang daripada lima tahun dan enam belas hari setahun untuk mereka berkhidmat dengan majikan selama lima tahun atau lebih.

Seseorang pekerja berhak mendapatkan cuti tahunan sebelum penamatan kontrak dan undang-undang membolehkan bayaran ganti cuti (pada kadar gaji biasa bagi setiap hari cuti tersebut) jika kontrak pekerjaan telah ditamatkan oleh salah satu pihak sebelum cuti itu diambil oleh pekerja. Bayaran sebagai ganti cuti yang wujud adalah jika kontrak pekerjaan tidak ditamatkan atas alasan salah laku.

Sumber:

Seksyen 14(1)(a) dan 60 E Akta Kerja 1955(Akta 265)

Bayaran pada Cuti Umum

Cuti umum boleh dirujuk dalam dua akta iaitu Akta Kerja 1955 dan Akta Cuti 1951. Di bawah Jadual Pertama Akta 396, cuti umum adalah

- I. Hari Keputeraan Nabi Muhammad
- II. Hari Kebangsaan
- III. Tahun Baru Cina
- IV. Hari Wesak
- V. Hari Keputeraan Yang di-Pertuan Agong
- VI. Hari Raya Puasa
- VII. Hari Raya Haji
- VIII. Deepavali
- IX. Hari Krismas

DECENTWORKCHECK.ORG

Di bawah Akta Kerja 1955, cuti-cuti umum adalah

- I. Hari Kebangsaan,
- II. Hari Keputeraan Yang di- Pertuan Agong,
- III. Hari Keputeraan Raja atau Yang di- Pertua Negeri, mengikut mana-mana yang berkenaan, bagi Negeri di mana pekerja sepenuhnya atau sebahagian besarnya bekerja di bawah kontrak perkhidmatan atau Hari Wilayah Persekutuan , jika pekerja sepenuhnya atau sebahagian besarnya bekerja di Wilayah Persekutuan
- IV. Hari pekerja.
- V. Hari-hari lain yang telah diwartakan sebagai hari cuti dalam setahun di bawah Akta 396.

Cuti umum akan dibayar pada kadar biasa pekerja gaji, kecuali jika pekerja itu tidak menghadiri kerja pada hari bekerja sebaik sahaja sebelum atau tamat cuti umum tanpa kebenaran majikannya (melainkan jika dia mempunyai alasan yang munasabah bagi ketidakhadirannya).

Sumber: Seksyen 60 D Akta Kerja 1955(Akta 265); Jadual Pertama Akta Cuti 1951(Akta 396)

Hari Rehat Mingguan

Secara umumnya, Akta Kerja 1955 menyatakan bahawa setiap pekerja dibenarkan satu hari (24 jam) rehat sepenuhnya dalam seminggu. Dalam hal seseorang pekerja yang terlibat dengan syif bekerja apa-apa tempoh berterusan yang tidak kurang daripada tiga puluh jam menjadi hari rehat sewajarnya.

Sumber:

Seksyen 59 Akta Kerja 1955(Akta 265)

DECENTWORKCHECK.ORG

04/13 Jaminan Kerja

Peraturan mengenai Jaminan Kerja:

Seksyen 2, Bahagian II (Seksyen 6-17A), 61,12,13, 14 Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Peraturan 5 dan 8 Peraturan-peraturan Kerja 1957

Seksyen 2 Akta Perhubungan dan Perusahaan 1967

Peraturan 1-6 Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara (1980)

Butiran Pekerjaan yang Bertulis

Di dalam Akta Kerja 1955, terdapat banyak peruntukan mengenai kontrak pekerjaan atau istilah yang tertera di dalam Akta 265 ini, iaitu "kontrak perkhidmatan".

Akta 265 telah menyatakan bahawa "kontrak perkhidmatan" adalah apa-apa perjanjian sama ada secara lisan atau bertulis dinyatakan sama ada secara nyata atau tersirat yang mengatakan bahawa seseorang itu bersetuju untuk mengambil orang lain sebagai pekerjanya . Pihak yang satu lagi pula bersetuju bahawa dirinya akan berkhidmat untuk majikannya dan ini termasuklah kontrak perantisan. Pengertian yang lebih kurang juga telah dinyatakan di dalam Akta Perhubungan dan Perusahaan 1967.Secara umumnya, kontrak perkhidmatan boleh dilakukan secara bertulis, lisan, nyata atau tersirat.

Akta Pekerjaan 1955 memperuntukkan bahawa kontrak pekerjaan yang berlangsung selama lebih daripada satu bulan hendaklah dibuat secara bertulis termasuklah peruntukan untuk penamatan kontrak. Walau bagaimanapun, ketiadaan kontrak bertulis tidak membantalkan hubungan perkerja-majikan. Akta yang sama menghendaki majikan untuk menyediakan dan menyimpan daftar apa-apa maklumat mengenai setiap pekerja yang diupah olehnya sebagaimana yang ditetapkan di bawah Peraturan. Setiap perincian pekerjaan dicatatkan dan mesti dipelihara dalam apa-apa cara supaya ia boleh didapati untuk pemeriksaan sekurang-kurangnya enam tahun selepas catatan itu.

Peraturan Kerja 1957 yang dirangka di bawah Akta, menghendaki seseorang majikan bukan sahaja menyenggarakan pendaftaran (seperti yang dinyatakan di atas) tetapi juga perlu mengesahkan butiran-butiran tersebut. Di bawah Peraturan-Peraturan yang sama, majikan perlu mengekalkan pendaftaran yang menyimpan tiga jenis butir-butir mengenai setiap pekerja, iaitu, butiran peribadi, butiran terma dan syarat-syarat pekerjaan, dan butir-butir gaji dan elaun yang diperolehi dalam setiap tempoh gaji. Majikan hendaklah mengemukakan kepada setiap pekerja, pada atau sebelum tarikh permulaan pekerjaan dan. Jika terdapat apa-apa perubahan dalam terma dan syarat-syarat pekerjaan yang menyebabkan apa-apa perubahan dalam pemberian gajinya, salinan butir-butir "terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan" haruslah diberikan. Perkara ini adalah nama pekerja dan Pendaftaran Kebangsaan Kad Pengenalan No.; pekerjaan atau pelantikan; kadar upah (tidak termasuk elaun lain); elaun lain yang kena dibayar dan kadar; kadar untuk kerja lebih masa; lain-lain faedah, waktu kerja yang dipersetujui; tempoh notis bagi penamatan perkerjaan, tempoh gaji dan lain-lain. Jika perjanjian kolektif berkuatkuasa dan terpakai kepada pekerja, majikan dikehendaki untuk menyediakan satu salinan perjanjian kolektif untuk pengetahuan pekerja atau memaparkannya di tempat yang mudah dilihat di tempat kerja. Akta

DECENTWORKCHECK.ORG

Perlindungan Data Peribadi 2010 juga memerlukan majikan untuk menyediakan maklumat khusus secara bertulis kepada pekerja.

Sumber:

Seksyen 2, 10 dan 61 Akta Kerja 1955(Akta 265)
Peraturan 5 dan 8 Peraturan-peraturan Kerja 1957

Kontrak Tempoh Tetap

Di bawah seksyen 11 Akta Kerja 1955 telah menyentuh sedikit berkenaan kontrak dalam tempoh tertentu namun tidaklah menyentuh secara dalam isu ini. Dalam isu kontrak tempoh tetap, tiada peruntukan undang-undang di Malaysia yang menggunakan terma sedemikian. Walau bagaimanapun, ini tidak bermakna bahawa undang-undang Malaysia tidak menyentuh tajuk ini langsung.

Kes-kes di Malaysia telah memutuskan bahawa pekerja boleh terlibat dengan kontrak jangka masa tetap apabila ada "keperluan yang tulen" dan ketika "kedua-dua pihak mengakui tidak ada pengertian bahawa kontrak itu akan diperbaharui apabila tamat". Contoh kontrak tempoh tetap tulen termasuk "kerja bermusim, bekerja untuk mengisi kekosongan dengan ketiadaan sementara kakitangan tetap, latihan, dan prestasi tugas-tugas tertentu ". Ini adalah jenis kontrak yang diselitkan di bawah Akta Pekerjaan 1955 (seksyen 11).

Perkara yang menarik sekali ialah perkataan "kontrak tempoh tetap perkhidmatan" digunakan dalam Persaraan Umur Minimum 2012 (yang menetapkan umur persaraan minimum pada umur 60 tahun) yang mengatakan "seseorang yang bekerja secara kontrak jangka tetap perkhidmatan, termasuk sebarang lanjutan, tidak lebih daripada dua puluh empat bulan ". Undang-undang ini secara tersirat menetapkan tempoh maksimum untuk kontrak jangka tetap bagi perkhidmatan adalah 24 bulan.

Hal ini adalah kerana undang-undang di Malaysia mengakui bahawa majikan mempunyai hak untuk mengambil pekerja dalam tempoh tetap apabila terdapat keperluan yang tulen untuk berbuat demikian. Tidak ada syarat undang-undang tertentu berkenaan tempoh; pendek atau panjang jangka masa kontrak tempoh tetap kerana ia bergantung kepada jenis kontrak di antara pekerja dan majikan. Perundungan juga tidak termasuk bilangan pembaharuan yang dibenarkan bagi kontrak tempoh tetap, termasuk pembaharuan atau menyekat pengambilan pekerja kontrak tempoh tetap untuk tugas-tugas yang bersifat kekal.

Sumber:

Seksyen 11 Akta Kerja 1955(Akta 265)
Jadual di bawah Seksyen 2 Persaraan Umur Minimum 2012
Han Chiang High School/Penang Han Chiang Association v National Union of Teachers in Independent School West Malaysia

Terdapat beberapa kes di Malaysia yang boleh dirujuk memandangkan kes-kes ini adalah kes *landmark*. Kes pertama adalah di mana Mahkamah Perusahaan dalam memutuskan sama ada kontrak tempoh tetap

DECENTWORKCHECK.ORG

adalah tulen atau tidak memandangkan ia akan mempunyai kesan yang berbeza. Kes *Han Chiang High School/Penang Han Chiang Association v National Union of Teachers in Independent School West Malaysia* telah menegaskan bahawa Mahkamah Perusahaan akan memutuskan bahawa kontrak tempoh tetap adalah tulen atau tidak. Kesan daripada kontrak tempoh tetap yang tulen ialah kontrak akan habis, tamat apabila tamat tempoh kontrak tersebut atau kontrak berakhir secara semula jadi. Sebaliknya, jika ia kontrak tempoh tetap tidak asli maka syarikat itu perlu menjelaskan mengapa kontrak itu tidak diperbaharui. Beban pembuktian berada di syarikat itu di perlu dibuktikan bahawa tiada pemabaruan kontrak adalah bersebab. Ini adalah sangat penting kerana jika syarikat itu gagal untuk membuktikan bahawa penamatkan kontrak adalah bersebab dan mempunyai alasan, maka pemecatan itu akan diketepikan oleh Mahkamah Perusahaan.

Perkara utama yang penting adalah majikan mesti membuktikan bahawa wujudnya sebab tulen untuk sesuatu kontrak tempoh tetap, maka mahkamah akan menentukan kontrak tempoh tetap adalah tulen. Sebagai contoh, jika seseorang pekerja itu telah melibatkan diri untuk bekerja pada projek tertentu atau kerja-kerja yang bersifat bermusim. Apabila apa-apa projek berakhir atau apabila musim berakhir, keperluan untuk majikan memiliki pekerja juga akan berakhir. Mahkamah akan mempertimbangkan bukti-bukti dan keadaan kes berserta dengan prinsip-prinsip. Sifat hubungan pekerja-majikan juga akan dipertimbangkan sama ada ia hanya bersifat sementara atau tidak. Jika mahkamah berpuas hati bahawa sifat kerja adalah tidak sementara,maka pihak yang menuntut, pekerja adalah pekerja tetap. Oleh itu, khidmatnya hanya boleh ditamatkan jika wujudnya sebab dan alasan yang adil.

Perkara yang sama telah digunakan dalam kes Sime Up Development Sdn. Bhd. V. Chuah Poi [1996] 1 ILR 256. Mahkamah Perusahaan telah memutuskan bahawa "ia adalah satu prinsip undang-undang bahawa hak dan status seorang pekerja di bawah kontrak pekerjaannya tidak diputuskan semata-mata atas dasar undang-undang kontrak sahaja. Haknya yang akan ditentukan pada asas amalan buruh yang adil dan ekuiti untuk mencapai keadilan.Mahkamah juga membuat kesimpulan bahawa fakta bahawa pekerja itu telah bekerja dengan syarikat itu selama 4 tahun dalam pelbagai projek , menunjukkan bahawa pekerjaannya tidak bersifat sementara.

Tempoh Percubaan

Tiada peruntukan undang-undang khusus mengenai Tempoh Percubaan. Akta Pekerjaan 1955 tidak membezakan kedudukan antara pekerja di bawah percubaan dan pekerja lain. Pekerja yang berada tempoh percubaan mempunyai hak-hak yang sama seperti mana-mana pekerja yang lain. Perbezaannya ialah bahawa mereka berada di bawah pemerhatian majikan.

Walaupun tiada undang-undang khusus untuk tempoh percubaan (termasuklah tempoh percubaan yang berbeza untuk pekerjaan yang berlainan jenis) tetapi ia adalah amalan biasa untuk tempoh percubaan dari 3 bulan hingga 6 bulan. Amalan-amalan ini biasanya 3 bulan bagi jawatan bukan eksekutif dan 6 bulan percubaan untuk jawatan eksekutif dan pengurusan. Tempoh maksimum untuk percubaan tidak diperuntukkan di bawah Akta Pekerjaan 1955 atau pun kes. Walau bagaimanapun, "seseorang pekerja dalam percubaan menikmati hak yang sama sebagai pekerja tetap atau disahkan dan / perkhidmatan beliau tidak boleh ditamatkan tanpa sebab atau alasan. Jika pemecatan seorang pekerja percubaan

DECENTWORKCHECK.ORG

didapati adalah diskriminasi atau amalan buruh yang tidak adil, Mahkamah Perusahaan mempunyai bidang kuasa untuk campur tangan dan untuk mengetepikan pemecatan.”

Sumber:

Khaliah bte Abbas v. Pesaka Capital Corp Sdn Bhd [1997] 3 CLJ 827

Keperluan Notis

Tempoh notis dikawal selia di bawah Akta Kerja 1955 dan kontrak perkhidmatan. Kontrak kerja boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak, pada bila-bila masa, dengan memberi pihak yang satu lagi notis tentang niatnya untuk menamatkan kontrak tersebut. Tempoh notis dapat ditentukan di bawah kontrak perkhidmatan (apabila dilakukan secara bertulis). Jika tempoh notis itu tidak ditentukan secara bertulis dalam kontrak perkhidmatan, tempoh notis minimum (sebagaimana yang diperuntukkan di bawah Akta Kerja 1955), harus dipatuhi:

- i. Empat minggu jika pekerja bekerja kurang daripada dua tahun;
- ii. Enam minggu jika pekerja telah bekerja selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; dan
- iii. Lapan minggu jika pekerja bekerja selama lima tahun atau lebih

Notis itu perlu diserahkan dalam bentuk bertulis. Pembayaran untuk ganti notis dibenarkan.

Akta Pekerjaan membolehkan penamatan kontrak tanpa notis dalam kes-kes berikut:

- i. Kontrak penamatan oleh mana-mana pihak sekiranya berlaku pelanggaran sengaja suatu syarat kontrak oleh pihak lain;
- ii. Dibuang kerja atas alasan salah laku yang tidak konsisten dengan memenuhi syarat-syarat nyata atau tersirat ;
- iii. Mereka yang telah berterusan tidak hadir untuk bekerja (lebih daripada dua hari) tanpa kebenaran daripada majikannya (kecuali ada alasan yang munasabah)
- iv. Penamatan kontrak oleh pekerja apabila dia atau tanggungannya serta-merta diancam oleh bahaya atau penyakit yang tidak membenarkan kontrak itu diteruskan
- v. Jika pekerja melakukan gangguan seksual dan kes itu dibuktikan serta diputuskan oleh Ketua Pengarah

Sumber: Seksyen 12-15 dan 81E Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Gaji Pemberhentian

Peruntukan undang-undang mengenai gaji pemberhentian adalah Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara) 1980. Seseorang majikan adalah bertanggungan untuk membayar penamatan atau pemberhentian sementara sebagaimana yang dinyatakan di bawah untuk pekerja (yang telah bekerja sekurang-kurangnya satu tahun) jika kontrak perkhidmatan telah ditamatkan atau pekerja tersebut diberhentikan. Seorang pekerja layak menerima faedah penamatan kontraknya ditamatkan kecuali dalam kes-kes berikut:

- i. Jika perkhidmatan ditamatkan oleh majikan apabila pekerja itu mencapai umur persaraan (60 tahun) jika kontrak perkhidmatan mempunyai ketetapan dalam hal itu;

DECENTWORKCHECK.ORG

- ii. Jika perkhidmatan itu ditamatkan oleh majikan atas alasan salah laku selepas penyiasatan yang wajar;
- iii. Jika perkhidmatan itu ditamatkan oleh pekerja secara sukarela kecuali bagi kes-kes yang dinyatakan di bawah Akta (atas pelanggaran sengaja terma kontrak oleh majikan atau dia atau tanggungannya serta-merta diancam oleh bahaya kepada orang yang dengan kekerasan atau penyakit);
- iv. Jika kontrak perkhidmatan bagi pekerja yang diperbaharui atau jika pekerja itu terlibat semula dengan majikan yang sama di bawah suatu kontrak yang baru

Peraturan 1980 telah menetapkan jumlah penamatan atau bayaran faedah pemberhentian yang seseorang pekerja berhak dan ia hendaklah tidak boleh kurang daripada -

- (A) gaji sepuluh hari bagi setiap tahun penggajian di bawah suatu kontrak perkhidmatan jika dia telah bekerja dengan majikan itu bagi tempoh kurang daripada dua tahun; atau
- (B) gaji lima belas hari bagi setiap tahun penggajian di bawah suatu kontrak perkhidmatan jika dia telah bekerja dengan majikan yang selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; atau
- (C) dua puluh hari gaji bagi setiap tahun daripada penggajian di bawah suatu kontrak perkhidmatan jika dia telah bekerja dengan majikan yang selama lima tahun atau lebih.

Penamatan atau bayaran faedah pemberhentian adalah dikira mengikut formula ini:
(Jumlah gaji 12 bulan bekerja/365 hari)X(Tempoh perkhidmatan; contohnya tahun berkhidmat)X(Kelayakan, 10/15/20 hari)

Jika berlaku penamatan kontrak, pekerja bukan sahaja menerima faedah, tetapi juga pembayaran ganti notis, pembayaran ganti baki cuti tahunan dan baki gaji.

Sumber:

Seksyen 1-6 Peraturan Kerja(Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara)1980

05/13 Tanggungjawab Keluarga

Peraturan mengenai Tanggungjawab Keluarga:

Cuti Isteri Bersalin

Tiada peruntukan undang-undang yang menyentuh cuti isteri bersalin kerana ia bergantung pada polisi syarikat untuk menyediakan cuti tersebut. Kebiasannya cuti yang disediakan adalah 1-3 hari atau pekerja yang merupakan bapa dan memerlukan cuti lebih perlu mengambil cuti tanpa gaji atau menggunakan cuti tahunan. Penjawat awam kebiasannya akan mengambil cuti dari tujuh sehingga 14 hari untuk cuti isteri bersalin.

Sumber:

Cuti IbuBapa

Perkataan cuti ibubapa tidak wujud di dalam peruntukan undang-undang. Oleh itu, bolehlah dikatakan bahawa undang-undang di Malaysia tidak mempunyai peruntukan berkaitan dengannya memandangkan ia bergantung pada polisi syarikat.

Pilihan Kerja Fleksible untuk Ibubapa/ Keseimbangan Kehidupan Bekerja

Undang-undang di Malaysia juga tidak mempunyai peruntukan yang jelas berkenaan perkara ini.

DECENTWORKCHECK.ORG

06/13 Isu Bersalin di Tempat Kerja

Peraturan mengenai Bersalin dan Kerja:

Bahagian IX-Seksyen 37, 42 Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Perkhidmatan Perubatan secara Percuma

Tiada peruntukan yang tertera di Akta Kerja 1955 berkenaan perkhidmatan perubatan secara percuma. Seksyen 40 (4) Akta 265 adalah kiasan untuk perkhidmatan perubatan percuma yang disediakan oleh majikan namun tiada seksyen boleh dikenal pasti dalam Akta Kerja yang ini perkhidmatan perubatan sebagai suatu kewajipan majikan . Oleh itu , ini " perkhidmatan perubatan percuma" adalah tidak wajib ke atas majikan .

Seksyen yang dirujuk memperuntukkan bahawa mana-mana pekerja wanita yang bersalin dan majikannya menyediakan rawatan perubatan percuma kepada pekerjanya dan secara berterusan (apabila dia hamil) enggan atau gagal mengikuti rawatan perubatan secara percuma yang dibayar oleh majikannya (seperti yang disahkan perlu atau wajar untuk kehamilan atau kurungan oleh pengamal perubatan berdaftar), dia kehilangan elaun bersalin .

Sumber: Seksyen 40(4) Akta Kerja 1955(Akta 265)

Tiada kerja Berbahaya

Di dalam Akta 265, tiada peruntukan menyentuh isi ini di mana Akta ini mempunyai peruntukan secara umum berkenaan larangan pekerja wanita untuk bekerja pada waktu malam dari pukul 10 malam sehingga 5 pagi. Akta 265 juga telah memberikan ‘kebenaran’ kepada Menteri untuk melarang atau membenarkan pengambilan pekerja wanita dalam keadaan tersebut atau di bawah apa-apa syarat melalui Perintah namun tiada Perintah tersebut dapat dikesan .

Sumber: Seksyen 34-36 Akta Kerja 1955(Akta 265)

Cuti Bersalin

Tempoh cuti bersalin yang dibenarkan di bawah Akta Kerja 1955 adalah sekurang-kurangnya 60 hari berturut-turut. Cuti bersalin mungkin tidak bermula lebih awal daripada 30 hari sebelum tarikh jangkaan.

Jika seseorang pegawai perubatan atau pengamal perubatan berdaftar (dilantik oleh majikan) memperakui bahawa pekerja yang hamil, akibat mengandung sepuluh bulan, tidak dapat melaksanakan tugas dengan memuaskan, dia mungkin dikehendaki untuk memulakan cuti bersalinnya pada bila-bila masa tempoh 14 hari sebelum tarikh bersalin. Jika seseorang pekerja hamil menahan diri dari kerja untuk memulakan cuti bersalinnya pada tarikh yang lebih awal daripada 30 hari sebelum pantang, ia tidak dianggap sebagai cuti bersalin dan dia tidak layak mendapat sebarang elaun bersalin.

DECENTWORKCHECK.ORG

Seorang pekerja yang hanya berhak mendapatkan cuti bersalin tetapi bukan elau bersalin boleh, dengan keizinan majikan, memulakan kerja pada bila-bila masa dalam tempoh yang layak (60 hari) jika dia telah disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar boleh untuk meneruskan kerja-kerja

Apa-apa syarat dalam kontrak perkhidmatan di mana pekerja melepaskan atau disifatkan sebagai melepaskan mana-mana hak (dengan mengambil kira cuti bersalin atau elau bersalin) adalah tidak sah.

Sumber: Seksyen 37 & 43 Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Pendapan

Akta Kerja 1995 mempunyai peruntukan mengenai elau bersalin untuk tempoh sekurang-kurangnya 60 hari berturut-turut. Walaupun setiap pekerja wanita yang hamil berhak mendapat cuti bersalin, elau bersalin mempunyai beberapa syarat seperti berikut:

- i. pekerja mesti mempunyai kurang daripada lima kanak-kanak yang masih hidup, tanpa mengira umur mereka;
- ii. pekerja mesti telah bekerja dengan majikan itu untuk satu tempoh sekurang-kurangnya 90 hari dalam masa 9 bulan sebelum bersalin dan mesti telah bekerja dengan majikan itu pada bila-bila dalam 4 bulan sebelum bersalin.

Selain daripada ini, terdapat juga syarat penting yang lain seperti seorang pekerja wanita mesti, dalam tempoh enam puluh hari sebelum dijangkakan bersalin, pekerja wanita hendaklah memberitahu majikannya itu tarikh bermulanya cuti bersalin. Jika dia telah memulakan cuti itu tanpa memberitahu majikannya, pembayaran elau bersalin kepadanya boleh digantung sehingga notis itu diberikan kepada majikannya;

Kegagalan untuk memberikan apa-apa notis dalam tempoh yang dinyatakan tidak menjaskankan hak pekerja wanita untuk menerima apa-apa elau bersalin jika telah didapati bahawa kegagalan itu disebabkan oleh kesilapan atau sebab lain yang munasabah.

Elaun bersalin adalah berdasarkan gaji bulanan jika pekerja itu bekerja pada kadar bulanan gaji. Jika tidak, seseorang pekerja berhak menerima kadar biasa gaji setiap hari dalam tempoh kelayakan elau bersalin atau pada kadar yang ditetapkan oleh Menteri, yang mana lebih tinggi.

Jika seorang pekerja wanita, selepas memulakan cuti bersalinnya, meninggal dunia dalam tempoh yang layak (60 hari), majikan dikehendaki membayar elau bersalin kepada penama atau wakil bermula dari hari permulaan cuti bersalin hingga ke hari berlakunya kematian.

Sumber: Seksyen 37-44A Akta Kerja 1955 (Akta 265); (Kadar minimum elau bersalin) Peraturan Kerja 1976

DECENTWORKCHECK.ORG

Perlindungan daripada Pemecatan

Penggajian pekerja semasa tempoh cuti bersalin adalah dijamin. Seseorang majikan yang menamatkan perkhidmatan pekerja wanita semasa pekerja tersebut sedang mengambil cuti bersalin adalah melakukan suatu kesalahan melainkan jika penamatannya adalah disebabkan penggulungan perniagaan majikan.

Sekatan mengenai pemecatan kerja meliputi 90 hari selepas tamat tempoh layak 60 hari (perlindungan itu berkesan hampir 150 hari / 5 bulan). Ketidakhadiran mesti disebabkan daripada penyakit yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau penyakit yang timbul daripada kehamilan dan pantang .Oleh itu , pekerja tidak layak untuk bekerja semula. Selepas tamat cuti bersalin (60 hari) dan tamat lagi 90 hari, majikan boleh menamatkan perkhidmatan seorang pekerja wanita atau memberi notis penamatannya.

Sumber: Seksyen 37(4) & 42 Akta Kerja 1955(Akta 265)

Hak untuk Kembali ke Posisi Kerja yang Sama

Hak untuk kembali kepada kedudukan yang sama tidak diperuntukkan di dalam Akta Kerja 1955.

Akta ini melarang pemecatan pekerja wanita yang berada di dalam cuti bersalin (60 hari) dan penyakit yang berkaitan dengan kehamilan dan pantang (90 hari). Memandangkan pemecatan tidak dibenarkan, hak untuk kembali bolehlah dikatakan wujud di bawah undang-undang.

Akta 37(4) & 42 Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Rehat untuk Penjagaan/ Penyusuan

Tiada peruntukan undang-undang di Malaysia mengenai rehat untuk penjagaan dan penyusuan oleh ibu ketika waktu bekerja di waktu rehat.

07/13 Kesihatan dan Keselamatan di Tempat Kerja

Peraturan mengenai Kesihatan dan Keselamatan:

Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)0

Akta Kilang Dan Jentera 1967 (Akta 139)

Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

Penjagaan Majikan

Peruntukan mengenai kesihatan dan keselamatan terletak di dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (*OSHA*). Selaras dengan Akta ini, ia adalah kewajipan setiap majikan dan mereka yang bekerja sendiri untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebijakan semua pekerja ketika melakukan pekerjaan.

Kewajipan yang telah disebut di atas adalah termasuk penyediaan dan penyelenggaraan loji dan sistem kerja yang selamat dan tidak mendatangkan risiko kepada kesihatan; pengurusan untuk menjamin keselamatan dan ketiadaan risiko terhadap kesihatan dalam penggunaan atau pengendalian, penyimpanan loji dan bahan; penyediaan maklumat, arahan dan penyeliaan; kweujudan cara yang selamat untuk akses masuk dan keluar; dan pengadaan dan penyenggaraan persekitaran kerja yang selamat dengan kemudahan yang mencukupi bagi kebijakan pekerja di tempat kerja.

Adalah menjadi kewajipan setiap majikan dan orang yang bekerja sendiri untuk menyediakan (dan menyemak semula apabila perlu) polisi keselamatan dan kesihatan yang wujud dan dasar yang terlibat itu haruslah diwujudkan di dalam organisasi tersebut. Segala dasar dan apa-apa semakan di dalamnya dikehendaki untuk disampaikan oleh majikannya kepada semua perkerjanya.

Apabila perkara-perakara yang disebut telah dilanggar, maka pesalah boleh dikenakan denda tidak melebihi lima puluh ribu ringgit atau dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi dua tahun atau kedua-duanya.

Sumber: Seksyen 15-19 Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514).

Perlindungan Percuma

Terdapat beberapa peruntukan undang-undang berkaitan dengan perlindungan peribadi dan peralatan untuk perlindungan terhadap bahan-bahan berbahaya iaitu Akta Kilang dan Jentera 1967, Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994(Akta 514) dan Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000.

DECENTWORKCHECK.ORG

Kelengkapan perlindungan diri (PPE) termasuk gogal, sarung tangan, sarung kaki, topi, dan losyen pelindung telah disentuh di bawah Akta Jentera 1967. Total kos dan caj bagi penyediaan PPE tidak boleh dikenakan ke atas pekerja di mana Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 telah menyatakan bahawa Tiada majikan boleh melevi atau membenarkan untuk dilevi ke atas mana-mana pekerjaan apaapa caj berkenaan dengan apa-apa jua yang dilakukan atau diadakan menurut Akta ini atau mana-mana peraturan yang dibuat di bawahnya.

Tanggungjawab pekerja adalah untuk memakai (atau menggunakan) PPE yang disediakan oleh majikan dalam mencegah risiko keselamatan dan kesihatan serta mematuhi arahan berkenaan keselamatan dan kesihatan pekerjaan pekerja yang disediakan oleh majikan atau mana-mana orang lain di bawah Akta 514.

Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000 mempertimbangkan peruntukan (PPE) kelengkapan pelindung diri yang diluluskan sebagai langkah kawalan (untuk mengawal bahan kimia berbahaya kepada kesihatan).

Sumber: Seksyen 24 Akta Kilang dan Jentera 1967, Seksyen 24 & 26 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994(Akta 514), Peraturan 15 (1) Peraturan-Peraturan Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan) 2000

Latihan

Selaras dengan (Akta 514), ia adalah tugas am majikan untuk memberikan arahan dan latihan kepada pekerjanya.

Selaras dengan Akta Kilang dan Jentera 1967, Tiada seorang pun boleh diambil kerja pada mana-mana mesin atau dalam apa-apa proses, yang merupakan mesin atau proses yang boleh menyebabkan kecederaan badan, melainkan jika dia telah diberi arahan sepenuhnya tentang bahaya yang mungkin berbangkit berkaitan dengannya dan langkah-langkah untuk dipatuhi, dan telah menerima arahan yang mencukupi tentang kerja pada mesin atau proses itu; atau di bawah pengawasan yang mencukupi oleh seseorang yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman tentang mesin atau proses itu

Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000 juga mempunyai peruntukan berkaitan latihan dan arahan untuk pekerja dan memerlukan majikan untuk menyediakan maklumat, arahan dan latihan yang perlu untuk membolehkan mereka tahu dan sedar akan risiko kepada kesihatan apabila berlakunya pendedahan sedemikian dan langkah pencegahan yang perlu diambil.

Majikan hendaklah mengkaji semula dan menjalankan program latihan- (a) sekurang-kurangnya sekali dalam dua tahun; (b) jika terdapat perubahan dalam maklumat tentang bahaya bahan kimia berbahaya kepada kesihatan, amalan kerja selamat atau langkah-langkah kawalan; atau (c) setiap masa yang pekerja diberi tugas baru atau ditugaskan ke kawasan kerja baru di mana mereka terdedah atau mungkin terdedah kepada bahan kimia berbahaya kepada kesihatan.

DECENTWORKCHECK.ORG

Semua program latihan hendaklah didokumenkan dan disimpan untuk pemeriksaan oleh mana-mana pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan.

Sumber:

Seksyen 26 Akta Kilang dan Jentera 1967, Seksyen 15 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) dan Peraturan 22 Peraturan-Peraturan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan & Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000

Sistem Pemeriksaan Buruh

Tiada satu peruntukan undang-undang khas mengenai sistem pemeriksaan buruh di negara ini. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) membincangkan perkara -perkara seperti kuasa untuk masuk, memeriksa, meneliti, menyita dan lain-lain dan seksyen 43 adalah peruntukan lanjut berhubungan dengan pemeriksaan. Bahagian-bahagian ini hanya terpakai untuk pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Sementara itu, Bahagian XIV Akta Kerja 1955 perbincangan mengenai pemeriksaan yang boleh dilakukan oleh Ketua Pengarah.

Sistem pemeriksaan buruh bergantung kepada kuasa dalam tangan pihak berkuasa yang telah diberikan oleh undang-undang bertulis. Merujuk kembali kepada undang-undang yang berkaitan, Akta 514 dan Akta Kerja 1955, kuasa pihak berkuasa adalah berbeza. Pemeriksaan buruh dijalankan oleh orang yang berbeza iaitu pegawai kesihatan atau Ketua Pengarah dan kuasa yang mereka miliki untuk memeriksa adalah sedikit berbeza. Ketua Pengarah mempunyai kuasa untuk masuk tanpa notis terlebih dahulu pada bila-bila masa di mana-mana tempat pekerjaan di mana dia mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa pekerja yang bekerja dan untuk memeriksa mana-mana bangunan yang diduduki atau digunakan bagi apa-apa maksud yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut dan membuat apa-apa siasatan yang difikirkannya perlu berhubungan dengan apa-apa perkara dalam Akta Kerja 1955. Sebaliknya, pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan hendaklah pada bila-bila masa yang munasabah dan apabila dikemukakan perakuan pemberikuasaannya memasuki, memeriksa dan meneliti mana-mana tempat kerja selain daripada tempat yang digunakan semata-mata bagi maksud kediaman dengan syarat bahawa dia boleh memasuki tempat kediaman itu dengan kebenaran pemunyanya atau jika dia mempunyai sebab munasabah untuk mempercayai bahawa pelanggaran Akta 514. Manakala, Ketua Pengarah boleh masuk tanpa memberi sebarang notis tetapi pegawai itu mempunyai tanggungjawab untuk menghasilkan sijil kebenaran masuk. Ini adalah berdasarkan seksyen 39 (1) Akta 514 dan Seksyen 65 Akta 265.

08/13 Cuti Sakit

Peraturan berkenaan Kerja dan Sakit

Akta Kerja 1955(Akta 265)

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4)

Akta Pampasan Pekerja 1952

Perintah Pampasan (Pekerja Skim Pampasan Pekerja Asing)(Insurans) 2005

Cuti Sakit Berbayar

Cuti sakit berbayar telah termaktub di dalam Akta Kerja 1955. Seseorang pekerja berhak mendapat cuti sakit selepas pemeriksaan telah dilakukan dan atas cadangan oleh pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan atau dengan mana-mana pengamal perubatan berdaftar yang lain atau pegawai perubatan. Pemeriksaan itu dilakukan dibayar oleh majikan. Tempoh cuti sakit berbayar (dibayar pada kadar upah biasa bagi setiap hari cuti sakit) bergantung pada tempoh pekerjaan dan keperluan untuk rawatan di hospital.

Jika kemasukan ke hospital tidak perlu, cuti sakit secara agregat adalah seperti berikut:

- i. 14 hari jika tempoh penggajian kurang daripada dua tahun;
- ii. 18 hari jika pekerja telah bekerja selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun;
- iii. 22 hari jika panjang pekerjaan adalah lima tahun atau lebih;

Jika situasi memerlukan pekerja dimasukkan ke hospital (atau pekerja dianggap cukup sakit ke hospital), seperti yang disahkan oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan, cuti sakit berbayar secara agregat adalah 60 hari. Jumlah cuti agregat (dimasukkan ke hospital dan tidak dimasukkan) adalah 60 hari. Pekerja itu perlu mendapatkan sijil daripada pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan (yang diperlukan) dan memberitahu majikannya tentang kebenaran itu dalam tempoh 48 jam. Jika tidak, pekerja akan dianggap tidak berada di tempat kerja tanpa kebenaran majikan dan tanpa alasan yang munasabah.

Sumber: Seksyen 60F Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Rawatan Perubatan Percuma

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4) adalah perundangan berkaitan rawatan perebuatan secara percuma terutamanya berkenaan faedah perubatan kepada pekerja-pekerja yang memerlukan rawatan perubatan.

Seseorang orang berinsurans yang keadaannya memerlukan, akibat bencana kerja, layanan dan rawatan doktor adalah berhak mendapat faedah perubatan. Faedah perubatan itu boleh diberikan sama ada dengan berupa layanan dan rawatan sebagai pesakit luar di sesebuah hospital atau dispensari, klinik atau yayasan lain atau melalui lawatan ke rumah orang berinsurans itu atau rawatan sebagai pesakit yang

DECENTWORKCHECK.ORG

dimasukkan ke hospital atau yayasan lain. Pertubuhan boleh membuat perjanjian dengan mana-mana Kerajaan, pihak berkuasa tempatan, orang, sama ada sendirian atau perseorangan berkenaan dengan mengadakan layanan dan rawatan doktor untuk orang berinsurans. Skala faedah perubatan telah dipilih oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO).

Seksyen 37-39 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4)

Jaminan Kerja

Penggajian seseorang pekerja dalam tempoh cuti sakit adalah dijamin dan majikan akan membayar faedah (pada kadar upah biasa) bagi tempoh cuti sakit tersebut.

Sumber: Seksyen 60 F Akta Kerja 1955(Akta 265)

Faedah Kecelakaan ketika Kerja/ Hilang Upaya

Faedah ini telah diletakkan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan diuruskan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Jika wujudnya perjanjian antara majikan dan pekerja, maka perlindungan pekerja berpendapatan lebih daripada RM 3,000 sebulan boleh dibuat secara sukarela. Bolehlah dikatakan bahawa, pekerja dan majikan adalah mereka yang menyumbang kepada skim ini. Terdapat dua kategori yang boleh disentuh iaitu bencana kerja dan pencen ilat. Kategori pertama adalah untuk pekerja-pekerja yang berada di bawah umur 60 tahun kecuali bagi mereka yang telah mencapai 55 tahun dan tidak membuat sebarang sumbangan terlebih dahulu. Dalam kes ini, kadar sumbangan adalah 1.75% dan 0.5% daripada gaji bulanan pekerja. Kategori kedua adalah untuk pekerja yang berumur 60 tahun dan masih bekerja. Dalam kes ini, sumbangan itu dibayar sepenuhnya oleh majikan dan 1.25% daripada gaji bulanan. Kemalangan mestilah terbit daripada dan ketika pekerjaan. Kemalangan yang berlaku ketika pekerja berulang-alik ke dan dari tempat kerja juga dilindungi selepas laporan polis.

Seorang pekerja berhak mendapat faedah hilang upaya sementara jika telah disahkan oleh doktor perubatan bahawa pekerja itu tidak sesuai untuk melakukan kerja sekurang-kurangnya empat hari.

80% daripada purata gaji harian orang yang diinsuranskan dalam tempoh enam bulan sebelum kecacatan itu akan mula dibayar ketika pekerja cuti sakit. Minimum faedah harian adalah RM 30 manakala maksimumnya adalah RM 105, 33.

Sekiranya berlaku hilang upaya separa yang kekal, peratusan pencen penuh dibayar mengikut tahap ketidak upayaan. Jika kecacatan itu dinilai sebagai kurang daripada 20%, faedah itu boleh dibayar secara sekaligus. Jika kecacatan adalah sekurang-kurangnya 20%, faedah bulanan boleh mencecah sehingga faedah 20% yang dibayar sekaligus. Dalam kes hilang upaya kekal pula, 90% daripada purata gaji harian orang yang diinsuranskan akan dibayar sebagai faedah. Minimum faeadah harian adalah RM 30 manakala jumlah maksimum adalah RM 118.50.

DECENTWORKCHECK.ORG

Dalam kes bencana kerja yang menyebabkan maut, faedah akan dibayar kepada orang tanggungan termasuk balu, duda dan kanak-kanak (di bawah umur 21). Jika tidak ada tanggungan serta-merta, iaitu, bukan janda, duda atau anak, faedah orang tanggungan hendaklah dibayar kepada ibu yang menjadi balu dan orang tanggungan yang lain sebagaimana yang dinyatakan dalam perenggan (b) takrif "orang tanggungan" dalam seksyen 2 mengikut kadar dan selama tempoh yang dinyatakan dalam Jadual Keempat. Dalam erti kata lain, faedah yang boleh diberikan kepada adik-beradik (adik-beradik), ibu bapa serta datuk dan nenek (jika ibu bapa orang yang diinsuranskan adalah si mati). 60% daripada faedah harian penuh akan dibayar kepada balu dan 40% kepada anak-anak yang belum berkahwin di bawah 21 (sehingga selesai ijazah sarjana, tiada had dalam kes kurang upaya). 60% daripada faedah harian dibayar dalam kes anak-anak yatim penuh. Faedah setiap hari secara penuh adalah 90% daripada purata gaji harian orang yang diinsuranskan dalam tempoh enam bulan sebelum kematian. Faedah harian minimum adalah RM 30 manakala faedah harian maksimum adalah RM 118.50. Jika tidak ada balu, duda atau anak-anak, 40% daripada faedah harian yang dibayar kepada ibu bapa (kepada datuk dan nenek jika ibu bapa si mati) dan 30% kepada saudara-saudara yang belum berkahwin di bawah umur 21 tahun.

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 merangkumi pekerja tempatan, pekerja asing pula dilindungi dibawah Akta Pampasan Pekerja 1952. Bermula pada tahun 1993, peruntukan di bawah 1952 terpakai kepada pekerja asing sahaja. Semua pekerja asing (tidak dilindungi di bawah PERKESO) yang pendapatan kurang daripada RM 500 sebulan serta semua pekerja manual tanpa mengira umur mereka dilindungi di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952. Mengikut Akta ini, ia adalah wajib untuk semua majikan asing memastikan semua pekerja yang diambil bekerja adalah melalui Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA). Terma polisi hendaklah diluluskan oleh Ketua Pengarah Buruh, seperti yang dikehendaki oleh Perenggan 7 dalam Perintah Pampasan Pekerja (Skim Pampasan Pekerja Asing) (Insurans) 2005.

Faedah berikut boleh didapati melalui syarikat insurans:

- i. RM 18,000 atau 60 kali gaji bulanan mengikut mana yang kurang dalam kes kematian akibat kemalangan atau penyakit;
- ii. RM 23,000 atau 60 atau 84 kali gaji bulanan (bergantung kepada umur pekerja), mengikut mana yang kurang dalam kes hilang upaya kekal;
- iii. RM 165 atau satu pertiga daripada gaji bulanan (sehingga 60 bulan), yang mana lebih rendah untuk hilang upaya sementara; dan
- iv. RM 1000 jika pekerja si mati tidak mempunyai tanggungan.

Sumber: Seksyen 15-30 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969, Seksyen 8 Akta Pampasan Kerja 1952 dan Perintah Pampasan Pekerja (Skim Pampasan Pekerja Asing) (Insurans) 2005

09/13 Keselamatan Sosial

Peraturan berkenaan Keselamatan Sosial:

Akta Umur Persaraan Minimum 2012(Akta 753)

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4)

Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991

Hak Pencen

Di bawah Akta Umur Persaraan Minimum 2012 yang telah mula berkuat kuasa pada 1 Julai 2013, umur persaraan untuk pekerja sektor swasta ialah 60 tahun. Majikan yang bersarakan pekerjanya terlalu awal iaitu sebelum dia mencapai umur persaraan minimum, majikan tersebut boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 10,000 . Mereka yang bersara awal bagaimanapun tidak termasuk persaraan pilihan (di mana umur persaraan dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif) atau penamatkan kontrak perkhidmatan bagi apa-apa sebab lain selain daripada umur.

Mana-mana umur persaraan dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif yang kurang daripada umur persaraan minimum sebagaimana yang diperuntukkan oleh Akta dianggap terbatal dan hendaklah digantikan dengan umur persaraan minimum sebagaimana yang diperuntukkan oleh Akta 753, iaitu, 60 tahun.

Faedah berkaitan persaraan atau pencen disediakan di bawah Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) yang meliputi semua kakitangan dengan beberapa pengecualian tertentu. Keahlian KWSP adalah wajib untuk semua pekerja sektor swasta serta pekerja sektor awam yang tidak berpencen. Jumlah caruman yang maksimum adalah 24% daripada gaji bulanan individu (caruman majikan: 13% dan caruman pekerja: 11%). Caruman majikan bergantung kepada umur pekerja dan gaji pekerja adalah antara 6% - 13%. Sumbangan pekerja, bergantung kepada umur pekerja di antara 5.5% dan 11%.

Caruman KWSP boleh dikeluarkan dalam hal yang berikut: pada usia 55 tahun; dalam kes hilang upaya kekal; dalam kes kematian; apabila meninggalkan Malaysia selama-lamanya. Akaun KWSP dibahagikan kepada dua bahagian: Akaun 1 (70% daripada caruman bulanan) dan Akaun 2 (30 % daripada caruman bulanan). Pengeluaran dari Akaun 1 adalah mustahil bagi persaraan, pada usia 55 tahun, di mana baki akaun adalah tertakluk pada syarat-syarat berikut: secara sekaligus; sebagai bayaran berkala; sebagai gabungan sekaligus dan pembayaran berkala. Pengeluaran daripada Akaun 2 boleh berlaku apabila orang yang diinsuranskan telah mencapai umur 50 tahun, untuk membiayai pendidikan atau perbelanjaan perubatan bagi orang yang diinsuranskan atau kanak-kanak.

Sumber: Akta Umur Persaraan Minimum 2012(Akta 753) dan Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991

DECENTWORKCHECK.ORG

Faedah Orang Tanggungan /Penakat

Faedah untuk orang tanggungan atau penakat disediakan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) melalui Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Pekerja yang berpendapatan RM 3,000 sebulan akan dilindungi dan ia adalah kekal sepanjang hayat mereka atau ia boleh dilakukan secara sukarela oleh pekerja tersebut jika wujudnya perjanjian antara pekerja dan majikan.

Kadar sumbangan adalah 1.75% dan 0.5% daripada gaji bulanan pekerja untuk majikan dan pekerja. Faedah orang tanggungan atau penakat boleh dibayar kepada orang tanggungan yang layak jika seseorang berinsurans itu mati sebelum mencapai umur 60 tahun dan memenuhi syarat-syarat kelayakan bagi pence n penuh.

Orang yang mati itu disifatkan telah genap tempoh kelayakan penuh (dan dengan itu layak mendapat pence n penuh) jika dia mempunyai sekurang-kurangnya 24 bulan dari tarikh sumbangan dalam masa 40 bulan terakhir sebelum kematian atau mempunyai sumbangan sekurang-kurangnya dua pertiga (66.7%) daripada bulan sejak pertama kali diinsuranskan, dengan jumlah sekurang-kurangnya 24 bulan caruman.

Jika seseorang orang berinsurans yang sedang menerima pence n ilat, atau jika seseorang orang berinsurans yang belum mencapai umur 55 tahun tetapi telah genap bekerja sepanjang tempoh kelayakan atau tempoh kelayakan yang dikurangkan sebagaimana yang dinyatakan di bawah seksyen 17A, mati, maka pence n penakat mengikut kadar yang dinyatakan dalam Jadual Kelapan kenalah dibayar kepada balu atau duda dan setiap anak sehingga mereka berkahwin atau mencapai 21 tahun. 60% daripada faedah harian penuh dibayar kepada balu dan 40% kepada anak-anak yang belum berkahwin di bawah 21 (sehingga selesai ijazah sarjana, tiada had dalam kes kurang upaya). Jika tidak ada balu , duda atau anak-anak, 40% daripada faedah harian yang dibayar kepada ibu bapa (kepada datuk dan nenek) dan 30 % kepada saudara-saudara yang belum berkahwin di bawah umur 21 tahun.

Sumber: Seksyen 20A Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4)

Faedah Pengangguran

Buat masa ini, tiada peruntukan undang-undang di Malaysia yang berkaitan dengan perkara faedah pengangguran.

Faedah Ilat

Faedah ilat ini merujuk kepada situasi yang berlaku disebakan oleh sesuatu keadaan uzur tertentu yang berkekalan dan menyebabkan seseorang itu tidak berupaya mengambil bahagian dalam apa-apa kegiatan yang mendatangkan keuntungan yang bermakna.

Jika seseorang ingin mendapatkan faedah ilat, umurnya hendaklah tidak melebihi daripada 60 tahun dan memiliki sekurang-kurangnya 66.7% kerugian dalam mencari nafkah, mempunyai sekurang-kurangnya 24 bulan caruman dalam masa 40 bulan terakhir; atau mempunyai sumbangan sekurang-kurangnya 66.7%

DECENTWORKCHECK.ORG

daripada bulan pertama diinsuranskan, dengan jumlah sekurang-kurangnya 24 bulan caruman. Bantuan ilat dibayar jika orang yang diinsuranskan tidak layak untuk pencen hilang upaya tetapi mempunyai sekurang-kurangnya 12 bulan caruman.

50% sehingga 65% daripada purata pendapatan bulanan orang yang diinsuranskan dalam tempoh 24 bulan sebelum kematian akan dibayar, bergantung kepada jumlah caruman. Kadar pencen ilat adalah bagi seseorang berinsurans yang telah genap bekerja sepanjang tempoh kelayakan, pencen pokok bulanan sebanyak lima puluh peratus gaji bulanan puratanya, ditambah dengan peratus gaji bulanan purata bagi tiap-tiap dua belas caruman bulanan yang dibayar melebihi dua puluh empat bulan yang pertama ataupun bagi seseorang berinsurans yang telah genap bekerja sepanjang tempoh kelayakan yang dikurangkan di bawah subseksyen 17(3), pencen pokok bulanan sebanyak lima puluh peratus daripada gaji bulanan puratanya.

Terdapat juga peruntukan untuk elaun kehadiran berterusan (pada kadar 40 % daripada pencen orang yang diinsuranskan dengan jumlah maksimum 500 ringgit sebulan) jika seseorang tidak berdaya dengan teruknya atau dia memerlukan kehadiran orang lain secara berterusan untuk melakukan kerja harian.

Sumber: 16-20 & 21 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4)

DECENTWORKCHECK.ORG

10/13 Layanan Adil

Peraturan berkenaan layanan adil di tempat kerja:

Perlembagaan Persekutuan 1957

Akta Kerja 1955(Akta 265)

Kanun Keseksaan (Akta 574)

Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999

Kesamarataan Gaji

Artikel di dalam Perlembagaan Persekutuan 1957 telah menyatakan bahawa tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina.

Namun begitu, di dalam perundangan di Malaysia, tiada peruntukan khas berkenaan kesaramataan gaji untuk kerja yang sama atau kerja yang dilakukan sama nilai.

Sumber: Artikel 8 Perlembagaan Persekutuan.

Gangguan Seksual

Tiada undang-undang khusus berkenaan gangguan seksual. Walau bagaimana pun, Kementerian Sumber Manusia Malaysia telah memperkenalkan Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999 (Kod Amalan) sebagai panduan untuk mencegah gangguan seksual di tempat kerja. Mengikut seksyen 4 Kod Amalan, gangguan seksual ditakrifkan sebagai sebarang kelakuan berunsur seksual yang tidak diingini dan memberi kesan sebagai satu gangguan sama ada secara lisan, bukan lisan, visual, psikologi atau fizikal: (i) atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai mengenakan syarat berbentuk seksual ke atas pekerjaannya; atau (ii) atas sebab yang munasabah, boleh dianggap oleh penerima (mangsa) sebagai satu pencabulan maruah, atau penghinaan atau 4 ancaman terhadap dirinya tetapi tiada hubungan terus dengan pekerjaannya.

Seseorang pekerja boleh memfailkan aduan gangguan seksual terhadap majikan. Majikan juga boleh memfailkan aduan gangguan seksual terhadap pekerja. Apabila menerima aduan, majikan dikehendaki untuk menyiasat aduan itu mengikut cara yang ditetapkan. Majikan boleh menolak untuk menyiasat aduan jika aduan gangguan seksual sebelum ini telah disiasat dan tiada gangguan seksual telah terbukti atau jika majikan berpendapat bahawa aduan itu adalah remeh dan menyusahkan. Manakala, jika pengadu tidak berpuas hati dengan keengganahan majikan untuk menyiasat akan aduan tersebut, pengadu boleh merujuk kes itu kepada Ketua Pengarah. Ketua Pengarah boleh membuat keputusan untuk menyiasat pengaduan itu dan mengarahkan majikan untuk menjalankan apa-apa siasatan. Ketua Pengarah juga boleh bersetuju dengan keputusan majikan untuk tidak menjalankan apa-apa siasatan. Jika aduan gangguan seksual difailkan terhadap majikan, Ketua Pengarah boleh menyiasat aduan itu mengikut cara yang ditetapkan.

DECENTWORKCHECK.ORG

Hasil daripada siasatan aduan gangguan seksual terhadap seorang pekerja, majikan boleh mengambil tindakan seperti berikut:

- a) Abaiakan pekerja tanpa notis;
- b) Turunkan taraf pekerja itu;
- c) Mengenakan apa-apa hukuman lain yang dianggap sesuai (jika hukuman penggantungan tanpa gaji dikenakan, ia mesti melebihi tempoh dua minggu)

Hasil daripada siasatan (dijalankan oleh Ketua Pengarah) berkenaan aduan gangguan seksual terhadap majikan di mana gangguan telah terbukti, pengadu boleh menamatkan kontraknya perkhidmatannya tanpa notis. Walau bagaimanapun, dalam hal yang sedemikian, pekerja atau pengadu berhak untuk mendapatkan notis penamatan gaji, faedah penamatan dan ganti rugi.

Majikan yang gagal untuk menyiasat aduan gangguan seksual adalah melakukan suatu kesalahan dan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 10,000.

Peruntukan di dalam Kanun Keseksaan juga boleh dirujuk. Contohnya, Seksyen 509 Kanun yang telah menyatakan bahawa barangsiapa dengan maksud hendak mengaibkan kehormatan seseorang, menyebut apa-apa perkataan , membuat apa-apa bunyi atau isyarat atau menunjukkan apa-apa benda dengan maksud supaya isyarat atau benda itu dilihat oleh seseorang itu, atau mengganggu kesantunan seseorang itu, hendaklah disesksa dengan penjara selama tempoh yang boleh sampai lima tahun atau dengan denda atau dengan kedua-duanya.

Sumber: Seksyen 2, 81A-G Akta Kerja 1955(Akta 265), Seksyen 509 Kanun Keseksaan (Akta 574), Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999

Tanpa Diskriminasi

Hak untuk kesaksamaan dan tanpa diskriminasi disediakan dan dilindungi di bawah Artikel 8 Perlembagaan Persekutuan Malaysia. Bahagian pertama artikel itu menyatakan bahawa :

“Semua orang adalah sama rata di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan yang sama rata di sisi undang-undang.”

Manakala, bahagian kedua pula menyatakan bahawa:

“...tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina dalam mana-mana undang-undang atau dalam pelantikan kepada apa-apa jawatan atau pekerjaan di bawah sesuatu pihak berkuasa awam atau dalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pemerolehan, pemegangan atau pelupusan harta atau berhubungan dengan penubuhan atau penjalanan apa-apa pertukangan, perniagaan, profesion, kerjaya atau pekerjaan.”

DECENTWORKCHECK.ORG

Artikel 153 pula telah menjelaskan bahawa telah menjadi tanggungjawab Yang di-Pertuan Agong untuk melindungi kedudukan istimewa orang Melayu dan anak negeri mana-mana antara Negeri Sabah dan Sarawak dan kepentingan sah kaum-kaum lain mengikut peruntukan Perkara ini.

Sumber: Artikel 8 dan 153 Perlembagaan Persekutuan

Pilihan Pekerjaan Sama Rata

Tiada peruntukan khas berkenaan pilihan pekerjaan sama rata di antara lelaki dan perempuan. Artikel 8 adalah yang terhampir dengan isu berkenaan di mana ia meletakkan peruntukan yang umum iaitu "*tidak boleh ada diskriminasi terhadap warganegara semata-mata atas alasan agama, ras, keturunan, tempat lahir atau jantina dalam mana-mana undang-undangdalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berhubungan dengan pemerolehan, pemegangan atau pelupusan harta atau berhubungan dengan penubuhan atau penjalanan apa-apa pertukangan, perniagaan, profesion, kerjaya atau pekerjaan.*"

Sumber: Artikel 8 Perlembagaan Persekutuan 1957

DECENTWORKCHECK.ORG

11/13 Bawah Umur dan Belia

Peraturan berkenaan Kanak-kanak di Tempat Kerja:

Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966(Akta 350)

Akta Pendidikan 1996(Akta 550)

Umur Minimum untuk Bekerja

Pengambilan kanak-kanak dan belia terletak di bawah Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966. Akta 350 telah mentakrifkan kanak-kanak sebagai "orang yang belum mencapai umur 15 tahun" dan orang muda sebagai " orang yang belum mencapai umur 18 tahun".

Umur minimum untuk seseorang bekerja adalah adalah 15 tahun dan ia adalah selaras dengan Konvensyen Umur Minimum 1973 (No. 138). Manakala, di bawah Akta 550 , hanya enam tahun pendidikan sekolah rendah sahaja yang diwajibkan .

Sumber: Seksyen 1 Akta Kanak-kanak dan Orang Muda(Pekerjaan) 1966(Akta 350); Seksyen 29A Akta Pendidikan 1996(Akta550).

Umur Minimum untuk Kerja Berbahaya

Kadar umur minimum untuk kerja berbahaya adalah 18 tahun memandangkan Akta 350 telah menyatakan bahawa "Tiada kanak-kanak atau orang muda boleh, atau dikehendaki atau dibenarkan untuk menjadi, terlibat dalam apa-apa kerja yang berbahaya, atau mana-mana pekerjaan yang lain daripada yang dinyatakan dalam seksyen ini ". Kerja berbahaya bermaksud "apa-apa kerja yang telah diklasifikasikan sebagai kerja berbahaya kepada penilaian risiko yang dijalankan oleh pihak berkuasa keselamatan dan kesihatan yang ditetapkan oleh Menteri." Akta ini seterusnya menyatakan bahawa "Tiada kanak-kanak atau orang muda boleh, atau dikehendaki atau dibenarkan untuk menjadi, terlibat dalam apa-apa sebaliknya pekerjaan yang terlibat dalam peruntukan Akta Kilang dan Jentera 1967 (Akta 139), Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514) atau Akta Bekalan Elektrik 1990 (Akta 447) atau dalam apa-apa pekerjaan yang memerlukan dia untuk bekerja bawah tanah ".

Kanak-kanak di bawah umur 15 tahun tidak dibenarkan untuk:

- i. bekerja antara di antara pukul 8 malam dan 7 pagi;
- ii. bekerja untuk lebih 3 jam berturut-turut tanpa tempoh rehat (sekurang-kurangnya 30 minit);
- iii. bekerja lebih daripada 6 jam sehari; jika kanak-kanak yang menghadiri sekolah, jumlah kerja dan persekolahan tidak boleh melebihi 7 jam sehari; dan
- iv. memulakan kerja tanpa tempoh rehat sekurang-kurangnya 14 jam berturut-turut.

Jenis-jenis pekerjaan yang dibenarkan untuk kanak-kanak adalah termasuk:

- a. pekerjaan yang melibatkan kerja-kerja ringan sesuai dengan kapasiti;
- b. pekerjaan dalam hiburan awam yang ditetapkan di bawah lesen;

DECENTWORKCHECK.ORG

- c. pekerjaan yang memerlukan kanak-kanak untuk melakukan kerja-kerja di sekolah, institusi latihan ;
- d. pekerjaan sebagai perantis.

Orang muda yang berumur di antara 15 dan 18 tahun tidak dibenarkan untuk:

- i. bekerja antara pukul 8 malam dan 6 pagi;
- ii. bekerja lebih daripada 4 jam berturut-turut tanpa tempoh rehat (sekurang-kurangnya 30 minit);
- iii. bekerja lebih daripada 7 jam sehari; jika menghadiri sekolah, jumlah kerja dan persekolahan jam tidak boleh melebihi 8 jam sehari; dan
- iv. memulakan kerja tanpa tempoh rehat sekurang-kurangnya 12 jam berturut-turut.

Jenis-jenis pekerjaan yang diluluskan untuk orang muda adalah termasuk:

- a. semua pekerjaan yang diluluskan untuk kanak-kanak seperti di atas;
- b. apa-apa pekerjaan yang sesuai dengan keupayaan orang muda sama ada dijalankan oleh keluarganya atau tidak;
- c. pekerjaan sebagai pembantu rumah;
- d. pekerjaan dalam kegiatan perusahaan (sesuai dengan kapasitinya);
- e. pekerjaan di mana-mana pejabat, kedai (termasuk hotel, bar, restoran dan gerai), gudang, kilang, bengkel, kedai, rumah penginapan, teater, panggung wayang, kelab atau persatuan.

Seseorang wanita muda boleh mengambil bahagian dalam apa-apa pekerjaan di hotel, bar, restoran, atau kelab sekiranya pertubuhan tersebut adalah di bawah pengurusan atau kawalan ibu atau bapa atau penjaganya. Dia hanya boleh bekerja di sebuah kelab (yang tidak diuruskan oleh ibu bapanya atau penjaga) dengan kelulusan Ketua Pengarah. Menteri boleh, melalui perintah, melarang mana-mana kanak-kanak atau orang muda daripada terlibat atau dalam mana-mana guna tenaga (yang dibenarkan di bawah Akta) jika dia berpuas hati pekerjaan tersebut akan memudaratkan kepentingan kanak-kanak atau orang muda.

Sumber: Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda(Pekerjaan) 1966 (Akta 350)

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Buruh Paksa

Peraturan berkenaan Buruh Paksa:

Perlembagaan Persekutuan Malaysia 1957

Kanun Keseksaan 1936 (Akta 574)

Akta Kerja 1955(Akta 265)

Larangan terhadap Buruh Paksa dan Wajib

Buruh paksa dan wajib dilarang di bawah Perlembagaan Persekutuan dan Kanun Keseksaan 1936. Selaras dengan Artikel 6 Perlembagaan Persekutuan, tiada seorang pun boleh ditahan sebagai hamba abdi. Ia melarang segala bentuk kerja paksa dan Parlimen boleh melalui undang-undang membuat peruntukan mengenai perkhidmatan wajib bagi maksud-maksud negara. Walau bagaimanapun , kerja atau perkhidmatan yang dikehendaki daripada seseorang sebagai akibat daripada sabitan pesalah seperti diputuskan oleh mahkamah tidak dianggap sebagai buruh paksa dengan syarat kerja atau perkhidmatan itu dijalankan di bawah pengawasan dan kawalan suatu pihak berkuasa.

Kerja paksa juga dilarang di bawah Seksyen 374 Kanun Keseksaan.

Sumber: Artikel 6 Perlembagaan Persekutuan 1957, Seksyen 374 Kanun Keseksaan (Akta 574).

Kebebasan untuk Bertukar dan Berhenti Kerja

Pekerja mempunyai kebebasan untuk bertukar kerja dan memiliki hak untuk berhenti setelah mengemukakan notis dipersetujui. Tempoh minimum notis adalah seperti berikut:

- i. Empat minggu jika tempoh penggajian kurang daripada dua tahun;
- ii. Enam minggu jika pekerja telah bekerja selama dua tahun atau lebih tetapi kurang daripada lima tahun; dan
- iii. Lapan minggu jika pekerja telah bekerja selama lima tahun atau lebih.

Sumber: Seksyen 12 Akta Kerja 1955(Akta 265).

Keadaan Kerja yang Tidak Berperikemanusiaan

Secara umumnya, jumlah jam kerja adalah 8 jam sehari dan 48 jam seminggu. Tempoh maksimum untuk kerja lebih masa adalah 104 jam sebulan seperti yang tertera di Akta Kerja dan, Peraturan-peraturan Kerja(Had Kerja Lebih Masa) 1980.

Peruntukan yang lebih kurang juga boleh didapati di dalam Akta Kerja yang menyatakan bahawa, kecuali dalam keadaan tertentu yang ditetapkan dalam Seksyen 60A (2), tiada majikan boleh menghendaki mana-mana pekerja di bawah apa-apa keadaan untuk bekerja lebih daripada dua belas jam sehari.

Sumber: Seksyen 60 A Akta Kerja 1955(Akta 265).

DECENTWORKCHECK.ORG

13/13 Kesatuan Sekerja

Peraturan berkenaan Kesatuan Sekerja

Perlembagaan Persekutuan 1957

Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)

Akta Perhubungan Perusahaan 1967(Akta 177)

Kebebasan untuk Menyertai dan Membentuk Kesatuan Sekerja

Mengikut Perlembagaan Persekutuan Malaysia, semua rakyat mempunyai hak untuk membentuk persatuan tetapi juga, terdapat beberapa sekatan yang perlu dalam memiliki keamanan negara dan kesejahteraan rakyat. Hak untuk persatuan dan membentuk serta menyertai kesatuan adalah tertakluk di bawah Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177) dan Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262).

Kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai apa-apa pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan-majikan, iaitu orang-orang kerja di mana tempat pekerjaan mereka adalah di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak, mengikut mana yang berkenaan, atau majikan-majikan yang mengambil kerja orang-orang kerja di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak.

Mengikut Akta Perhubungan Perusahaan 1967, pekerja di Malaysia mempunyai hak untuk menubuhkan serta menyertai kesatuan sekerja. Majikan adalah dilarang untuk mencegah pekerja daripada menyertai kesatuan sekerja dengan meletakkan syarat dalam kontrak perkhidmatan. Selain itu, majikan tidak diberiarkan untuk enggan mengambil kerja seseorang pekerja atas alasan bahawa beliau adalah ahli kesatuan sekerja. Di samping itu, tiada majikan boleh mendiskriminasikan seseorang pekerja atas alasan bahawa beliau adalah ahli kesatuan sekerja . Pada masa yang sama, tiada pekerja boleh diancam dengan pemecatan atau dibuang kerja jika dia bercadang untuk menyertai kesatuan sekerja atau jika dia mengambil bahagian dalam aktiviti-aktiviti kesatuan. Akta ini seterusnya memperuntukkan bahawa tiada seorang pun boleh mengganggu, menghalang atau memaksa seseorang pekerja atau majikan dalam menjalankan haknya untuk membentuk dan membantu dalam pembentukan serta menyertai kesatuan sekerja dan mengambil bahagian dalam aktiviti-aktiviti menurut undang-undang.

Setiap kesatuan sekerja mestilah berdaftar dengan Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja (KPKS). Kesatuan sekerja dikehendaki mengemukakan permohonan untuk pendaftaran di mana perlu ditandatangani oleh sekurang-kurangnya tujuh orang ahli. Apabila KPKS menerima permohonan untuk pendaftaran, suatu perakuan pendaftaran akan dikeluarkan kepada kesatuan sebagai bukti muktamad bahawa kesatuan sekerja didaftarkan dengan sewajarnya. Pendaftaran kesatuan sekerja boleh dibatalkan oleh KPKS atas beberapa sebab. Antaranya adalah:

- a) Jika perakuan pendaftaran telah diperolehi atau dikeluarkan melalui penipuan atau merupakan kesilapan;
- b) Jika kaedah-kaedah atau perlumbagaan kesatuan sekerja adalah menyalahi undang-undang;
- c) Jika kesatuan sekerja itu digunakan untuk tujuan menyalahi undang-undang atau dana yang telah digunakan dengan cara yang menyalahi undang-undang

DECENTWORKCHECK.ORG

Kesatuan sekerja menikmati hak, kekebalan dan keistimewaan yang hanya sekali didaftarkan.

Sumber: Artikel 10 Perlembagaan Persekutuan Malaysia 1957, Bahagian III dan IV Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Seksyen 4-5 Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

Kebebasan Perundingan Kolektif

Dalam usaha untuk melibatkan diri dalam perundingan secara kolektif, kesatuan sekerja haruslah didaftarkan dan diberikan pengiktirafan oleh majikan. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menetapkan mekanisme dan syarat-syarat untuk pengiktirafan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja boleh mendapatkan pengiktirafan dengan menyampaikan suatu notis kepada majikan. Dalam tempoh 21 hari, majikan dikehendaki memaklumkan kesatuan sekerja mengenai alasan untuk tidak diberikan pengiktirafan. Jika majikan tidak bertindak balas dalam tempoh 21 hari atau memutuskan untuk tidak memberi pengiktirafan, kesatuan sekerja boleh melaporkan perkara ini kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan (KPHDN) dalam tempoh 14 hari. KPHDN akan menentukan kecekapan atau kewibaan kesatuan sekerja untuk mewakili pekerja-pekerja dan menentukan peratusan daripada pekerja (yang menjadi ahli kesatuan sekerja pihak menuntut) melalui undi rahsia. Setelah maklumat ini didapati, KPHDN akan memaklumkan Menteri Sumber Manusia yang akan memberikan keputusan muktamad dalam tuntutan pengiktirafan.

Apabila kesatuan sekerja diberikan pengiktirafan, salah satu pihak boleh menjemput yang lain untuk memulakan perundingan secara kolektif. Jemputan yang bertujuan untuk tawar-menawar adalah secara bertulis dan boleh termasuk cadangan-cadangan berikut: Peruntukan untuk latihan untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja-pekerja; peruntukan untuk semakan tahunan sistem upah dan peruntukan bagi sistem ganjaran berdasarkan prestasi.

Jika jemputan untuk perundingan kolektif telah ditolak atau tidak diterima dalam tempoh 14 hari atau di mana perundingan kolektif belum diadakan dalam masa 30 hari dari tarikh penerimaan balas, pihak yang membuat jemputan itu boleh memberitahu KPHDN secara bertulis supaya tindakan yang sewajarnya boleh dilakukan untuk membawa pihak-pihak terlibat memulakan perundingan kolektif tanpa sebarang kelewatan. Jika perundingan bersama masih tidak bermula, pertikaian perdagangan akan dianggap wujud.

Perjanjian kolektif adalah secara bertulis dan ditandatangani oleh semua pihak yang terlibat. Perjanjian kolektif menetapkan syarat-syarat perjanjian termasuk nama pihak-pihak; tempoh perjanjian (tidak boleh kurang daripada tiga tahun); prosedur untuk pengubahsuaian dan penamatian; dan prosedur untuk pengubahsuaian soalan yang mungkin timbul berkaitan dengan pelaksanaan. Terma atau syarat dalam perjanjian kolektif yang tidak meliputi perkara yang diperuntukkan di bawah undang-undang adalah batal. Salinan perjanjian kolektif yang telah ditandatangi hendaklah diserahkan oleh pihak-pihak kepada Pendaftar dalam masa satu bulan dari permulaan kuat kuasanya.

SUMBER: Seksyen 9 & 13-17 Akta Perhubungan Perusahaan 1967(Akta 177)

DECENTWORKCHECK.ORG

Hak untuk Mogok

Perkataan "mogok" ditakrifkan secara umum di bawah Akta Kesatuan Sekerja dan Akta Perhubungan Perusahaan . Secara ringkasnya, mogok dimaksudkan sebagai suatu kumpulan pekerja yang berhenti dan telah bertindak dalam gabungan atau di bawah persefahaman, bertujuan untuk menyebabkan apa-apa batasan, sekatan, pengurangan atau pemberhentian dalam pelaksanaan untuk keseluruhan atau mana-mana bahagian tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

Tindakan seperti mogok, sekat masuk kerja dan piket ditadbir oleh undang-undang dan Akta Kesatuan Sekerja membuktikan bahawa kesatuan sekerja boleh melakukan mogok jika:

- a. mendapat persetujuan sekurang-kurangnya dua pertiga daripada jumlah ahli-ahlinya (melalui undi rahsia);
- b. telah dibenarkan sekurang-kurangnya 7 tujuh hari untuk lulus selepas mengemukakan keputusan undi rahsia kepada KPKS;
- c. dicadangkan mogok yang perlu patuh peraturan kesatuan sekerja dan undang-undang lain yang terpakai.

Akta Perhubungan Perusahaan mempunyai peruntukan lanjut mengenai mogok dan sekat masuk kerja. Perbuatan mogok atau sekat masuk kerja akan dianggap tidak sah jika diisyiharkan bertentangan dengan peruntukan-peruntukan Akta Perhubungan Perusahaan (keadaan / situasi yang dinyatakan di bawah seksyen 43-44 Akta tersebut). Perbuatan sekat masuk kerja yang diisyiharkan oleh majikan akibat serangan menyalahi undang-undang (atau mogok diisyiharkan akibat daripada sekatan haram) tidak dianggap menyalahi undang-undang.

Seseorang pekerja yang memulakan, meneruskan atau bertindak dalam melaksanakan mogok yang menyalahi undang-undang, apabila disabitkan boleh dipenjarakan selama tempoh tidak melebihi satu tahun atau didenda tidak melebihi satu ribu ringgit atau kedua-duanya sekali. Tambahan lagi, denda tambahan sebanyak lima puluh ringgit untuk setiap hari selama mana kesalahan itu berterusan juga boleh dikenakan. Penalti yang sama akan dikenakan kepada majikan yang memulakan, meneruskan atau bertindak dalam melaksanakan sekatan masuk kerja yang tidak sah.

Berpiket secara aman untuk mendapatkan atau menyampaikan maklumat, atau memujuk atau mendorong pekerja untuk bekerja atau tidak bekerja adalah dibenarkan. Walau bagaimanapun, berpiket tidak perlu dilakukan oleh pekerja yang ramai untuk menakut-nakutkan mana-mana orang, menghalang pendekatan penyelesaian atau keluar daripadanya premis atau tempat kerja majikan, atau membawa kepada ketidakteremanan. Hukuman juga boleh dikenakan kepada mereka yang menghasut orang lain untuk mengambil bahagian dalam bertindak dengan melaksanakan serangan menyalahi undang-undang atau sekat-masuk kerja. Seseorang yang dengan sengaja menyediakan bantuan kewangan dalam membantu mogok atau sekat-masuk kerja yang haram boleh disabitkan dengan penjara selama tempoh tidak melebihi 6 bulan atau denda tidak melebihi lima ratus ringgit atau kedua-duanya . Semua kesalahan ini boleh ditangkap (di mana penangkapan tanpa waran dapat dilakukan) dan bukan kesalahan yang diikat jamin.

Sumber: 25A Akta Kesatuan Sekerja 1959; Seksyen 38-50 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

DECENTWORKCHECK.ORG

01/13 Kerja dan Gaji

Konvensyen PBA berkenaan kerja dan gaji

Gaji minimum: Konvensyen 131(1970)

Upah tetap & perlindungan gaji: Konvensyen 95 (1949) dan 117(1962)

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 131 sahaja.

Gaji Minimum

Gaji minimum hendaklah merangkumi perbelanjaan hidup para pekerja dan ahli keluarga mereka. Tambahan lagi, ia mestilah berkaitan dengan tahap upah diperolehi secara umum dan taraf hidup kumpulan sosial.

Upah tetap

Gaji hendaklah dibayar pada dasar harian, mingguan, dua mingguan atau bulanan.

02/13 Pampasan

Konvensyen PBA berkenaan pampasan:

Pampasan lebih masa: Konvensyen 01(1919);

Kerja malam: Konvensyen 171(1990)

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas.

Pampasan lebih masa

Bekerja lebih masa adalah dielakkan. Apabila tidak dapat dielakkan, maka pampasan yang lebih akan terlibat-minimumnya gaji asas per jam berserta faedah tambahan yang anda perolehi. Selari dengan Konvensyen PBA 1,kadar untuk upah lebih masa hendaklah tidak kurang daripada satu dan satu perempat kali(125%) daripada kadar biasa.

Pampasan kerja malam

Kerja malam adalah segala kerja yang dilakukan ketika dalam satu tempoh yang tidak kurang daripada 7 jam berturut-turut, termasuk selang -seli daripada tengah malam sehingga 5 pagi. Pekerja malam ialah mereka yang melakukan kerja yang banyak ketika waktu malam yang melebihi had tertentu (sekurang-kurangnya 3 jam). Konvensyen 171 memerlukan pekerja malam untuk dibayar dengan mengurangkan waktu bekerja atau upah yang lebih atau faedah lain yang berkaitan. Peruntukan yang sama boleh didapati di "Night Work Recommendation" No. 178

Cuti pampasan

Jika anda bekerja pada hari cuti kebangsaan / perayaan atau hari rehat mingguan, anda berhak mendapat pampasan. Tidak semestinya pada minggu yang sama, asalkan hak untuk mendapat bayaran pampasan tidak dilucutkan.

Pampasan kerja hujung minggu/cuti umum

Jika anda bekerja pada hujung minggu, anda seharusnya mendapat hak untuk berehat selama 24 jam tanpa diganggu. Tidak semestinya pada hujung minggu, asalkan dilakukan dalam minggu yang seterusnya. Begitu juga jika anda terpaksa bekerja pada hari cuti umum, anda hendaklah diberikan cuti pampasan. Kadar upah untuk bekerja pada hari cuti umum atau hari rehat mingguan tidak menghalang anda untuk cuti/rehat.

03/13 Cuti Tahunan dan Cuti

Konvensyen PBA dalam hari rehat mingguan dan cuti tahunan yang berbayar:

Kovensyen 132(1970) mengenai Cuti bersama Upah

Konvensyen 14(1921), 47(1935) dan 106(1957) untuk hari rehat mingguan. Tambahan lagi, konvensyen yang berlainan terpakai untuk industri berbeza.

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas

Cuti Tahunan/ Cuti Berbayar

Seseorang pekerja adalah layak untuk mendapatkan 21 hari berturut-turut untuk cuti tahunan berbayar. Cuti kebangsaan dan perayaan adalah tidak termasuk. Perjanjian kolektif hendaklah menyediakan sekurang-kurangnya sehari daripada cuti tahunan yang bergaji untuk setiap 17 hari yang pekerja telah bekerja atau layak untuk dibayar.

Upah untuk Cuti Umum

Anda seharusnya layak untuk mendapatkan upah cuti semasa cuti kebangsaan dan hari diiktiraf sebagai cuti umum secara rasmi.

Hari Rehat Mingguan

Pekerja seharusnya menikmati waktu rehat sekurang-kurangnya 24 jam berturut-turut untuk tempoh setiap 7 hari, seminggu.

04/13 Jaminan Kerja

Konvensyen PBA berkenaan penamatan pekerjaan

Konvensyen 158(1982) berkenaan penamatan pekerjaan

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas.

Soalan-soalan di seksyen ini mengukur jaminan atau keflexibelan atau ketidaktentuan dalam hubungan pekerjaan. Walaupun perkara ini tidak disentuh di dalam mana-mana konvensyen(gaji pemberhentian dan notis berkaitan adalah terletak di “Termination of Employment Convention” No. 158). Akan tetapi, majikan seharusnya mengadakan kontrak pekerjaan bertulis; pekerja yang bekerja melalui kontrak tetap tidak seharusnya diambil kerja untuk kerja yang bersifat kekal; tempoh percubaan yang munasabah harus diberikan untuk mengetahui kesesuaian pekerja dengan pekerjaan; tempoh notis harus diberikan dalam kontrak pekerjaan sebelum wujudnya hubungan pekerjaan; dan pekerja dibayar gaji pemberhentian harus diberikan apabila tamatnya hubungan pekerjaan.

Kontrak Tempoh Tetap untuk Tugas-tugas yang Kekal

Kontrak Tempoh Tetap pekerja mestilah tidak diambil bekerja untuk tugas-tugas yang bersifat kekal memandangkan ia akan menyebabkan ketidak tentuan dalam pekerjaan.

Tempoh Percubaan

Satu tempoh percubaan yang munasabah harus diberikan kepada pekerja untuk belajar kemahiran baru. Pekerja yang baru diupah boleh dipecat ketika tempoh percubaan tanpa apa-apa kesan negatif.

Keperluan Notis

Satu tempoh notis yang munasabah harus diberikan , bergantung pada tempoh perkhidmatan seseorang pekerja, mungkin diperlukan sebelum majikan memutuskan hubungan pekerjaan itu.

Gaji Pemberhentian

Majikan haruslah membayar elaun gaji pemberhentian apabila tamatnya kontrak pekerjaan (untuk apa-apa sebab selain daripada kekurangan kapasiti atau salah laku)

DECENTWORKCHECK.ORG

05/13 Tanggungjawab Keluarga

Konvensyen PBA berkenaan tanggungjawab keluarga:

Konvensyen 156: Konvensyen “Workers with Family Responsibilities”(1981)

Cadangan 165: “Workers with Family Responsibilities”(1981)

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 156 sahaja.

Cuti Isteri Bersalin

Ini adalah untuk mereka yang baru sahaja menjadi bapa dan tempoh cuti adalah lebih pendek.

Cuti IbuBapa

Cadangan yang disertakan (No.165) kepada Konvensyen PBA berkenaan Tanggungjawab Keluarga untuk menyediakan cuti ibubapa sebagai pilihan untuk mengambil cuti yang lama (bergaji atau tidak) tanpa berhenti dari kerja. Cuti ibubapa seharusnya diambil apabila cuti bersalin untuk ibu dan bapa telah tamat. Untuk ibubapa yang bekerja, undang-undang akan menentukan bahagian cuti ibubapa yang wajib diambil oleh ibu atau bapa.

Pilihan Kerja yang Fleksible untuk Ibubapa/ Keseimbangan Kehidupan Bekerja

Cadangan 165 akan menilai dan mengukur langkah-langkah untuk memperbaiki keadaan kerja secara umum melalui perjanjian kerja fleksible.

06/13 Isu Bersalin di Tempat Kerja

Konvensyen PBA berkenaan bersalin dan kerja:

Konvensyen yang terdahulu (103 dari tahun 1952) telah menyatakan sekurang-kurangnya 12 minggu cuti bersalin, 6 minggu sebelum dan 6 minggu selepas bersalin. Konvensyen yang kemudian (No. 183 dari tahun 2000) memerlukan cuti bersalin sekurang-kurangnya 14 minggu di mana 6 minggu wajib adalah apabila melahirkan anak.

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas

Rawatan Perubatan secara Percuma

Ketika cuti mengandung dan bersalin, anda seharusnya layak untuk mendapatkan rawatan dan penjagaan bidan tanpa kos tambahan.

Tiada Kerja Berbahaya

Ketika mengandung dan menyusukan anak, anda harus dikecualikan daripada apa-apa kerja yang boleh mendarangkan bahaya kepada anda atau anak anda.

Cuti Bersalin

Cuti bersalin anda seharusnya tidak kurang dari 14 minggu

Pendapatan

Ketika cuti bersalin, pendapatan anda haruslah sekurang-kurangnya dua pertiga dari gaji anda.

Perlindungan daripada Pemecatan

Ketika mengandung dan menyusukan anak, anda haruslah dilindungi daripada pemecatan atau apa-apa tindakan berbentuk diskriminasi.

Hak untuk Kembali ke Posisi Kerja yang Sama

Pekerja mempunyai hak untuk kembali pada posisi yang sama selepas tamatnya cuti bersalin.

Rehat untuk Penjagaan/Penyusuan

Apabila lahirnya anak dan anda telah kembali pada organisasi anda, anda haruslah mendapatkan rehat penjagaan yang berbayar untuk menyusukan anak anda.

07/13 Kesihatan dan Keselamatan Kerja**Konvensyen PBA berkenaan kesihatan dan keselamatan kerja:**

Kebanyakan Konvensyen PBA dalam tajuk ini adalah lebih spesifik kepada bahaya pekerjaan seperti kimia dan asbestos. Konvensyen 155(1981) adalah relevant di sini.

Konvensyen "Labour Inspection": 81 (1947)

Malaysia hanya meratifikasi konvensyen 081 sahaja.

Penjagaan Majikan

Majikan anda, seharusnya memastikan proses kerja adalah selamat.

Perlindungan Percuma

Majikan anda harus menyediakan pakaian perlindungan dan langkah berwaspada yang lain secara percuma.

Latihan

Anda dan rakan sekerta harus menerima latihan di dalam kerja yang berkaitan dengan aspek keselamatan dan kesihatan serta ditunjukkan pintu keluar kecemasan.

Sistem Pemeriksaan Buruh

Dalam memastikan tempat kerja adalah selamat dan sihat, satu sistem pemeriksaan buruh yang bebas dan cekap harus diadakan.

08/13 Kerja dan Sakit**Konvensyen PBA berkenaan Sakit dan Kecelakaan Kerja:**

Konvensyen 102(1952), Konvensyen 121(1964) dan 130(1969) berkenaan Keselamatan Sosial, Faedah Kecelakaan Kerja, Rawatan Perubatan dan Sakit.

Malaysia meratifikasi konvensyen 102 &121.

Pendapatan/ Cuti Sakit Berbayar

Hak anda terhadap kerja dan pendapatan harus dilindungi apabila anda sakit. Kemungkinan undang-undang menyediakan faedah sakit yang mungkin tidak berbayar pada 3 hari pertama ketidakhadiran anda. Anda seharusnya layak pada pendapatan untuk 6 bulan pertama jatuh sakit. Pendapatan ini haruslah 45 peratus dari gaji minimum. (Negara bebas untuk memilih sistem yang menjamin 60 peratus daripada gaji terakhir untuk 6 bulan pertama jatuh sakit atau pun setahun). Anda seharusnya layak untuk mendapatkan cuti sakit.

Jaminan Kerja

Pada 6 bulan pertama yang anda jatuh sakit, anda tidak harus dipecat.

Rawatan Perubatan

Ketika sakit, anda layak mendapatkan rawatan perubatan tanpa apa-apa kos tambahan. Pekerja dan ahli keluarga mereka harus mendapatkan akses untuk rawatan perubatan minimum yang diperlukan pada kos berpututan.

Faedah Hilang Upaya

Apabila anda adalah cacat disebabkan wabak penyakit atau kemalangan pekerjaan, anda seharusnya menerima faedah yang lebih. Di dalam kes sementara atau seluruh ketidakupayaan, pekerja boleh mendapatkan sekurang-kurangnya 50 % daripada purata gajinya. Di dalam kes kecederaan maut, mereka boleh diberikan 40% daripada purata gaji si mati melalui bayaran berkala.

DECENTWORKCHECK.ORG

09/13 Keselamatan Sosial

Konvensyen PBA berkenaan keselamatan sosial:

Konvensyen 102(1952): "Social Security (minimum standards)". Terdapat beberapa faedah yang lebih tinggi standardnya dalam Konvensyen lain
 Konvensyen 121(1964): "Employment Injury Benefits"
 Konvensyen 128(1967): "Invalidity, Old age and survivors' benefits"
 Konvensyen 130(1969): "Medical Care and Sickness Benefits"
 Konvensyen 168(1988): "Unemployment Benefits"

Malaysia telah meratifikasi 102 & 121 sahaja.

Hak Pencen

Di dalam situasi yang biasa, umur untuk pencen tidak harus melebihi 65 tahun. Jika lebih, ia mengambil kira keupayaan bekerja seseorang yang tua dan kriteria demografik, ekonomi dan sosial(statistik) harus diambil kira. Pencen boleh diletakkan sebagai peratus daripada gaji minimum atau peratus daripada pendapatan yang diperolehi.

Faedah Orang Tanggungan / Penakat

Apabila pencari nafkah telah meninggal dunia, ahli keluarga adalah layak untuk mendapatkan faedah, dinyatakan sebagai peratus daripada gaji minimum atau peratus daripada upah yang diperolehi. Ini haruslah sekurang-kurangnya 40% daripada gaji rujukan.

Faedah Pengangguran

Dalam tempoh tertentu, penganggur adalah layak untuk mendapatkan faedah pengangguran yang meletakkan peratus gaji minimum atau peratus pendapatan yang diperolehi.

Faedah Ilat

Faedah ilat adalah diberikan apabila seseorang yang berada di bawah perlindungan tidak mampu melibatkan diri dalam pekerjaan, sebelum umur persaraan disebabkan keadaan yang kronik (tidak melibatkan pekerjaan) tetapi telah menyebabkan penyakit, kecederaan atau ketidakupayaan. Faedah ilat harus sekurang-kurangnya 40 % daripada gaji rujukan.

10/13 Layanan Adil

Konvensyen PBA berkenaan layanan adil di tempat kerja:

Konvensyen 111(1958) telah menyenaraikan dasar diskriminasi yang tidak dibenarkan.

Konvensyen 100(1952) adalah berkenaan Gaji yang Sama untuk Kerja yang Sama Nilai.

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 100 sahaja.

Kesamarataan Gaji

Di tempat kerja, kesamarataan gaji antara wanita dan lelaki untuk nilai kerja yang sama adalah perlu tanpa mengira status. Ketidaksamarataan dalam gaji berdasarkan kaum, warna, jantina, agama, pandangan politik, tempat kelahiran atau asal-usul sosial adalah dilarang. Sistem gaji hendaklah telus dan jelas di mana gaji dan posisi pekerjaan haruslah selari untuk mengelakkan diskriminasi gaji.

Gangguan Seksual di Tempat Kerja

Tidak dinyatakan dengan jelas di dalam Konvensyen PBA. Walau bagaimanapun, gangguan seksual adalah diskriminasi berdasarkan jantina.

DECENTWORKCHECK.ORG

Tanpa Diskriminasi

Majikan anda tidak boleh mendiskriminasi dalam mana-mana aspek pekerjaan(pelantikan, promosi, latihan dan pemindahan) atas alasan keahlian kesatuan atau penglibatan dengan aktiviti kesatuan, aduan terhadap majikan, bangsa, warna, jantina, status perkahwinan, tanggungjawab keluarga, mengandung, agama, pendapat politik, asal-usul sosial, ketidakhadiran sementara disebabkan sakit, umur, ketidakupayaan/HIV-AIDS, atau ketidakhadiran disebabkan cuti bersalin. (Konvensyen 111, 156, 158, 159 dan 183).

Pilihan Pekerjaan yang Sama Rata

Sesiapa sahaja mempunyai hak untuk bekerja dan tidak boleh berlakunya pengasingan pekerjaan atas dasar jantina.

11/13 Bawah Umur dan Belia

Konvensyen PBA berkenaan kanak-kanak bekerja:

Konvensyen 138(1973): “Minimum Age”

Konvensyen 182(1999) : “Worst Forms of Child labour”

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 138 & 182.

Umur Minimum untuk Bekerja

Di tempat kerja, kanak-kanak tidak boleh dipaksa untuk melakukan kerja yang menjelaskan kesihatan atau membantu perkembangan fizikal dan mental. Semua kanak-kanak harus berupaya untuk ke sekolah. Jika ini berlaku, maka tiada halangan untuk kanak-kanak melakukan kerja ringan apabila berumur 12 hingga 14. Umumnya, umur minimum adalah 15 tahun namun terdapat juga negara yang meletakkan umur 14 tahun. Umur minimum untuk kerja berbahaya, iaitu kerja yang boleh menyebabkan gangguan kesihatan, keselamatan atau moral seseorang itu, adalah 18 tahun. Atau pun, 16 tahun dalam sesetengah situasi.

Umur Minimum untuk Kerja Berbahaya

Kanak-Kanak tidak harus melakukan kerja yang menyebabkan gangguan kesihatan, keselamatan atau moral. Ia adalah jenis buruh kanak-kanak terburuk sekali. Umur minimum untuk kerja berbahaya adalah 18 tahun.

DECENTWORKCHECK.ORG

12/13 Buruh Paksa

Konvensyen PBA berkenaan Buruh Paksa:

Konvensyen 29(1930): "Forced Labour"

Konvensyen 105(1957): "Abolition of Forced Labour"

Buruh paksa adalah kerja yang dilakukan oleh seseorang yang terima ancaman hukuman: kehilangan gaji, pemecatan, gangguan atau keganasan, dera. Buruh paksa adalah pencabulan hak manusia.

Malaysia sudah meratifikasi Konvensyen 029 & 105.

Larangan untuk Buruh Paksa dan Wajib

Melainkan dalam beberapa pengecualian, buruh paksa dan wajib (melakukan kerja atas dasar ugutan hukuman dan tidak dilakukan secara sukarela) adalah dilarang.

Kebebasan untuk Bertukar dan Berhenti Kerja

Majikan harus membenarkan anda untuk bekerja di tempat lain. Jika anda pilih untuk berbuat demikian, gaji anda tidak harus dikurangkan ataupun diugut dengan pemecatan. (Di dalam kes sebaliknya, undang-undang antarabangsa beranggapan bahawa ini adalah buruh paksa).

Keadaan Kerja yang tidak Berperikemanusiaan

"Jika jumlah bekerja, termasuk kerja lebih masa melebihi 56 jam seminggu, pekerja dianggap bekerja di bawah keadaan yang tidak berperikemanusiaan."

13/13 Hak Kesatuan Sekerja

Konvensyen PBA berkenaan hak kesatuan sekerja:

Konvensyen 87(1948) : "Freedom of association and protection of the right to organize"

Konvensyen 98(1949): "Rights to Organize and Collective Bargaining"

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 87 & 98.

Kebebasan untuk Menyertai dan Membentuk Kesatuan

Kebebasan berpesatuan bermaksud kebebasan untuk terlibat dengan kesatuan sekerja. Ia adalah hak asasi manusia. Pekerja tidak harus menerima kesan negatif apabila mereka aktif di dalam kesatuan sekerja pada luar waktu kerja.

Kebebasan Perundingan Kolektif

Kesatuan sekerja boleh berunding dengan majikan berkenaan tempoh pekerjaan tanpa halangan. Kebebasan kesatuan sekerja untuk berunding bersama majikan dalam perjanjian kolektif. (PBA mempunyai prosedur yang khas dalam aduan daripada kesatuan berkenaan prinsip ini).

Hak untuk Mogok

Pekerja mempunyai hak untuk mogok dalam mempertahankan kepentingan ekonomi dan sosial mereka. Ini adalah selari dengan Konvensyen PBA 87.

DECENTWORKCHECK.ORG

Tentang Decent Work & Decent Work Check

Bandingkan situasi anda dengan piawaian buruh antarabangsa dan aplikasinya di Malaysia. Di akhir senarai semakan, anda akan mendapat gambaran secara keseluruhan. Anda boleh mendapat lebih baik daripada piawaian buruh antarabangsa yang ditetapkan, tetapi bukan lebih teruk atau kurang. Di sebalik jawapan, anda akan mendapat penerangan secara ringkas berkenaan hak anda sama ada di peringkat kebangsaan atau pun antarabangsa. Ini adalah penting supaya anda dapat melihat dan menilai sendiri sama ada anda boleh memperbaiki situasi anda atau tidak.

“Decent Work Check” adalah di mana abstrak Konvensyen dan undang-undang dikongsi dan diketahui oleh orang ramai. Hal ini adalah kerana anda boleh ketahui hak anda dalam pekerjaan, perkara yang anda boleh tuntut dan jenis perlindungan yang anda layak jika sesuatu perkara itu berlaku. “Decent Work Check” adalah sistem perbandingan di mana pada mulanya, undang-undang domestik dan piawaian buruh antarabangsa akan dibandingkan. Kemudian, skor juga akan diberikan kepada situasi berkenaan melalui muka emoji gembira atau sedih. Ia membolehkan para pekerja untuk membandingkan situasi sebenar mereka dengan perundangan domestik. Pekerja kemudian boleh membandingkan skor mereka di tahap antarabangsa atau pun domestik. “Decent Work Check” adalah berdasarkan peruntukan perundangan seperti yang tertera di dalam undang-undang. Amalan yang sebenar bergantung pada para pekerja. Semakan ini adalah berbeza dengan semakan yang ada di seluruh dunia memandangkan ia bukanlah deskriptif semata-mata tetapi juga merangkumi pelbagai pemboleh ubah. Jika “Decent Work Indicators” lebih fokus kepada statistik, keutamaan kami adalah untuk memberitahu pekerja akan hak mereka melalui “Decent Work Check”. “Decent Work Check” berguna kepada pekerja dan majikan di mana telah disediakan pengetahuan, iaitu langkah pertama untuk menuju ke hadapan. Selain itu, para pekerja boleh mengetahui hak mereka di tempat kerja dan mewujudkan kesedaran berkenaan tanggungjawab majikan. “Decent Work Check” juga sangat berguna untuk para penyelidik, organisasi hak buruh untuk melakukan kaji selidik dalam isu hak di tempat kerja dan kehendak umum berkenaan dunia pekerjaan.

Pasukan WageIndicator di seluruh dunia telah mendapati bahawa pekerja, majikan dan pemeriksa buruh tidak mengetahui dan sedar akan perundangan buruh.

Apabila anda diberitahu, terdapat kemungkinan anda akan menuntut hak anda (sebagai pekerja), anda mematuhi peraturan yang wujud (sebagai majikan), anda akan berusaha untuk menguatkuasakan perkara yang sepatutnya (pegawai pemeriksa buruh). Setelah anda melengkapkan “Decent Work Check”, anda akan dapat melihat isu yang perlu diperbaiki dalam dunia kerjaya atau kehidupan bekerja anda.

Ini adalah strategi yang dipilih di dalam kebanyakan negara WageIndicator. “Decent Work Check” adalah hasil debat antara 20-30 orang dalam satu mesyuarat di mana mereka adalah pakar dan berpengetahuan luas dalam bidang ini. Piawaian buruh antarabangsa telah diletakkan di dalam Konvensyen PBA. PBA adalah satu pertubuhan yang diwujudkan oleh Persatuan Bangsa-bangsa Bersatu pada tahun 1919. Di dalam PBA, rundingan yang berlaku adalah di antara kerajaan, kesatuan sekerja dan persatuan majikan berkenaan hak di tempat kerja dan perlindungan sosial. Proses ini akan mengambil masa yang lama dan akhirnya, Konvensyen atau Cadangan akan dihasilkan. Konvensyen adalah piawaian minimum akan digariskan dan ia adalah bukan perundangan tetapi negara anggota terlibat haruslah mematuhi piawaian ini. Cara yang betul adalah kerajaan atau parlimen meratifikasi Konvensyen ini lalu mengadakan perundangan berkaitan. Undang-undang domestik boleh dikuatkuasakan. Konvensyen PBA biasanya akan disertakan bersama Cadangan untuk melaksanakan piawaian.

Sejak tahun 1999, PBA telah bertindak berdasarkan “Decent Work Agenda”. Pada masa yang sama, “Decent Work Agenda” telah diterima baik sebagai strategi untuk mengatasi kemiskinan. Agenda ini adalah selari dengan Matlamat Pembangunan Milenium PBBB. Secara ringkasnya, idea di sebalik semua ini adalah pedapan yang boleh menyebabkan seseorang mempunyai kehidupan yang baik. Tambahan lagi, semua orang mempunyai peluang yang sama untuk memajukan diri mereka; keadaan pekerjaan adalah selamat; tiada buruh kanak-kanak mahu pun buruh paksa dan sebarang bentuk diskriminasi tidak berlaku. Kesatuan sekerja dibenarkan bersuara untuk perkara berkaitan dengan pekerjaan. Keselamatan sosial juga telah diadakan.

WageIndicator.org dan Iftikhar Ahmed

13 Disember, 2017.