



DECENT WORK CHECK **MALAYSIA** 2023

Ashikin
Iftikhar Ahmad

WageIndicator Foundation - www.wageindicator.org

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

The Authors

Ashikin is a team member from Malaysia.

Corresponding author: Iftikhar Ahmad works as Labour Law Specialist with WageIndicator Foundation. He is the founder of the Centre for Labour Research which is the global labour law office of the WageIndicator Foundation. He can be contacted at iftikharahmad@wageindicator.org

Acknowledgements

Many people contributed to the development of the Decent Work Check as a tool and to this Check for Malaysia. Those who contributed to the development of tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online through building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which works on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

Minimum Wage Database and Labour Law Database are maintained by the Centre for Labour Research, Pakistan, which works as WageIndicator Labour Law office. The team comprises Iftikhar Ahmad (team lead), Ayesha Kiran, Ayesha Mir, Seemab Haider Aziz, Sobia Ahmad, Shanza Sohail, and Tasmeena Tahir. Ashikin, co-author, contributed both to the English version and translated the Decent Work Check to Malay.

Bibliographical information

Ahmad I, Ashikin (2023) *Malaysia Decent Work Check 2023*. Amsterdam, WageIndicator Foundation, May.

For an updated version in the national language, please refer to <https://gajimu.my>

Copyright 2023 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

WageIndicator Foundation, 2023

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email office@wageindicator.org



Isi kandungan

| | |
|--|----|
| Isi kandungan | 3 |
| PENGENALAN..... | 1 |
| Perundangan Utama mengenai Pekerjaan dan Buruh | 2 |
| 01/13 Kerja dan Gaji | 3 |
| 02/13 PAMPASAN | 8 |
| 03/13 Cuti Tahunan dan Cuti | 13 |
| 04/13 Jaminan Kerja | 16 |
| 05/13 Tanggungjawab Keluarga | 21 |
| 06/13 Isu Bersalin di Tempat Kerja | 23 |
| 07/13 Kesihatan dan Keselamatan Kerja..... | 26 |
| 08/13 Kerja dan Sakit | 30 |
| 09/13 Keselamatan Sosial..... | 34 |
| 10/13 Layanan Adil..... | 37 |
| 11/13 Bawah Umur dan Belia..... | 40 |
| 12/13 Buruh Paksa | 43 |
| 13/13 Hak Kesatuan Sekerja | 45 |
| Soal Selidik Kerja Yang Layak | 49 |

PENGENALAN

Decent Work is the type of work for which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working, since late 2007, to raise awareness on workplace rights through a unique tool, i.e., **Decent Work Check**. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with national score and see whether their working conditions are consistent with national and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their rights at the workplace while simultaneously enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysing the impact of regulatory regimes.

In 2023, the team aims to include at least 15 more countries, thus taking the number of countries with a Decent Work Check to 125!

Perundangan Utama mengenai Pekerjaan dan Buruh

1. Akta Cuti 1951(Akta 396)
2. Akta Kanak-kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 (Akta 350)
3. Akta Kerja 1955 (Akta 265)
4. Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)
5. Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)
6. Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4)
7. Akta Kilang Dan Jentera 1967 (Akta 139)
8. Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452)
9. Akta Pampasan Pekerja 1952
10. Akta Pendidikan 1996 (Akta 550)
11. Akta Perhubungan dan Perusahaan 1967
12. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177)
13. Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)
14. Kanun Keseksaan 1936 (Akta 574)
15. Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Ganguan Seksual Di Tempat Kerja 1999
16. Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980
17. Peraturan Kerja (Faedah-faedah Penamatan dan Rentikerja Sentara (1980)
18. Peraturan-peraturan Kerja 1957
19. Perintah Gaji Minimum 2012
20. Perintah Pampasan (Pekerja Skim Pampasan Pekerja Asing)(Insurans) 2005
21. Perlembagaan Persekutuan Malaysia 1957

The text in this document was last updated in May 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Malaysia in Malay, please refer to: <https://gajimu.my>

01/13 Kerja dan Gaji

Konvensyen ILO

Gaji minimum: Konvensyen 131(1970)

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

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 131 sahaja.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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

Peraturan mengenai Kerja dan Gaji:

- Perintah Gaji Minimum 2020
- Akta Kerja 1955(Akta 265)

Gaji minimum

Perundangan utama ialah Majlis Perundingan Gaji Negara 2011 [Akta 732], Perintah Gaji Minimum 2020.

Gaji minimum di Malaysia diselia oleh Majlis Perundingan Gaji Negara di bawah perundangan Akta 732 di mana tujuan Jawatankuasa ini ditubuhkan adalah untuk

mencadangkan gaji minimum kepada Kerajaan yang kemudiannya hendaklah diluluskan, di mana pihak Kementerian Sumber Manusia akan membuat Arahan Gaji Minimum. Di dalam penentuan kadar gaji minimum, faktor-faktor penentu jumlah tersebut adalah pendapatan garis kemiskinan, keupayaan majikan untuk membayar (gaji penengah), indeks harga pengguna (cpi), kadar pengangguran sebenar dan pertumbuhan produktiviti.

Walaupun jumlah gaji minimum adalah berubah-ubah, denda yang ditetapkan adalah sama untuk mereka yang tidak mematuhi kadar gaji minimum:

| Kesalahan | Denda |
|---------------------------|---|
| Kesalahan Pertama | Tidak melebihi RM 10,000 di mana mahkamah juga boleh mengarahkan untuk bayaran perbezaan gaji minimum dan gaji sebenar pekerja. |
| Kesalahan Umum | Tidak melebihi RM 10,000 untuk setiap kesalahan yang tidak menyatakan nilai denda. |
| Kesalahan yang berterusan | Denda tidak melebihi RM 1, 000 untuk kesalahan berterusan selepas disabitkan kesalahan. |
| Kesalahan yang berulang | Denda tidak melebihi RM 20,000 atau penjara yang tidak melebihi 5 tahun. |

Sumber: Perintah Gaji Minimum 2020, Seksyen 43-47, 2 dan 23 Akta 732.

Gaji

Terdapat beberapa perundangan berkenaan maksud perkataan gaji di mana gaji secara dasarnya bermaksud apa-apa gaji dan bayaran lain yang dibuat kepada pekerja untuk segala kerja dilakukan

seperti yang tertera di dalam kontrak perkhidmatannya. Di dalam Akta Kerja 1955, beberapa definisi gaji adalah pembayaran wang kepada pekerja daripada majikan kecuali perkara (X) adalah seperti berikut :

| Perkara/tujuan | Seksyen 2 (Definisi gaji) | Seksyen 60 I (tujuan ORP) | Jadual Pertama (Definisi pekerja) |
|---|---------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| Nilai rumah | x | | |
| Nilai sumber makanan, minyak, lampu, air, keperluan perubatan | x | | |
| Sumbangan majikan | x | | |
| Elaun perjalanan/ Nilai perjalanan | x | | |
| Bayaran semula/ Bayaran tebus | x | | |
| <i>Gratuity</i> | x | | |
| Bonus tahunan | x | | |
| Skim bayaran insentif yang diluluskan | | x | |
| Gaji hari rehat | | x | |
| Gaji cuti umum | | x | |
| Komisen | | | x |
| Elaun sara diri | | | x |
| Gaji lebih masa | | | x |

*Untuk jadual di atas, gaji bermaksud apa-apa pembayaran terhadap pekerja kecuali yang bertanda X.

Manakala, berkenaan tempoh pembayaran gaji pula, terdapat beberapa peruntukan berbeza yang meletakkan tempoh berlainan untuk pembayaran gaji apabila tamatnya kontrak perkhidmatan:

| Tempoh gaji | Situasi |
|-----------------------------------|---|
| 1 bulan (*Tambahan 7 hari) | Tempoh gaji biasa di mana jika kontrak tidak meletakkan tempoh secara jelas, maka tempoh tersebut hendaklah tidak melebihi 1 bulan. *Tempoh paling lambat untuk majikan membayar gaji adalah tambahan 7 hari daripada tempoh gaji biasa. |
| 1 bulan berikutnya | Gaji berkenaan lebih masa, gaji hari rehat dan cuti hendaklah dibayar paling lambat bulan berikutnya. |
| Pada hari kontrak ditamatkan | Apabila kontrak perkhidmatan secara kontrak luput atau Apabila kontrak ditamatkan oleh mana-mana pihak |
| Tambahan 3 hari selepas penamatan | Apabila pekerja menamatkan kontrak :- Dengan membayar gaji untuk ganti tempoh notis. Apabila pekerja menamatkan kontrak tanpa notis disebabkan pelanggaran kontrak oleh majikan. |

| | |
|------------------------------|--|
| | Apabila terdedah kepada bahaya atau jangkitan yang tidak dipersetujui pada awal kontrak perkhidmatan. |
| Pada terakhir pekerjaan hari | Hal ini adalah terpakai apabila majikan menamatkan kontrak perkhidmatan:- Membayar gaji untuk ganti tempoh notis Pelanggaran kontrak oleh pekerja Pemecatan disebabkan salah laku |

Secara umumnya, majikan tidak boleh melakukan penolakan gaji daripada gaji pekerja. Pengecualian yang terpakai adalah

potongan sah di bawah yang perlu disertakan bersama kelulusan Ketua Pengarah Buruh:

| | |
|--|--|
| Potongan sah . | Pekerja memohon pemotongan dan diluluskan oleh Ketua Pengarah Buruh. |
| Pembayaran gaji yang terlebih. Hal ini merujuk kepada situasi apabila majikan terlebih membayar gaji dan hanya 3 bulan potongan gaji sahaja dibenarkan. | Penolakan di dalam dana, skim apa-apa faedah yang dibuat untuk pekerja. |
| Ganti gaji kepada pekerja. Hal ini merujuk kepada pekerja berhenti tanpa memberikan notis. | Apabila pinjaman diberikan kepada pekerja dan wujudnya faedah. Contohnya, Pinjaman untuk kereta dan faedah dikenakan, pendahuluan boleh ditolak. |
| Pembayaran semula pendahuluan gaji yang tiada faedah. | Pembayaran gaji kepada orang ketiga untuk pihak majikan. Contohnya, jika majikan membayar pihak ketiga untuk membeli kereta. |
| Potongan sah yang dibenarkan mengikut undang-undang. Contohnya, KWSP. | Pembayaran untuk membeli barang dalam perniagaan majikan. Contohnya, syarikat tayar yang membenarkan pekerja membeli tayar buatannya. |
| | Kemudahan sewa rumah dan kos makanan yang disediakan oleh majikan seperti yang tertulis di dalam kontrak pekerjaan. Contohnya, pembayaran sewa rumah untuk pekerja memandangkan jumlah sewa melebihi jumlah yang tertera di kontrak. |

Selain daripada perkara yang disebutkan di atas, majikan hanya boleh membuat potongan jika telah mendapatkan kelulusan Ketua Pengarah Buruh setelah pekerja membuat permohonan

sewajarnya. Perundangan mengatakan bahawa potongan dalam sebulan tidak boleh melebihi 50% daripada jumlah gaji bulanan.

Majikan hanya boleh memberikan pinjaman melebihi satu bulan jika ia melibatkan:

- a) Pembelian bangunan, ubah suai rumah/tanah;
- b) Pembelian kereta, motosikal atau basikal;
- c) Pembelian syer syarikat;
- d) Pekerja membeli komputer;
- e) Pembayaran kos perubatan untuk pekerja / ahli keluarga terdekat;
- f) Pembayaran keperluan harian sementara mendapatkan kelulusan Perkeso;
- g) Pembayaran berkaitan pendidikan untuk diri / ahli keluarga terdekat.

Majikan hendaklah memberikan slip gaji kepada semua pekerja di mana butiran gaji seperti elaun yang didapati dalam tempoh kitaran gaji dan potongan hendaklah dituliskan dengan jelas.

Sumber: Seksyen 2,18,19,20,21,22 & 24 Akta Kerja 1955(Akta 265); Peraturan 9 Peraturan Kerja 1957.

02/13 PAMPASAN

Konvensyen ILO

Pampasan lebih masa: Konvensyen 01(1919);
Kerja malam: Konvensyen 171(1990)

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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

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.

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.

Peraturan mengenai Pampasan:

- Akta Kerja 1955 (Akta 265)
- Akta Kanak-kanak dan Orang Muda Pekerjaan 1966 (Akta 350)
- Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980

Pembayaran Gaji Lebih Masa

Waktu kerja adalah merujuk kepada situasi di mana pekerja berada dalam kawalan majikan dari segi masa dan perbuatan. Waktu kerja mempunyai konsep 5-8-10-48 jam di mana pekerja tidak boleh bekerja melebihi had yang ditetapkan:-

a) 5 jam berturut-turut

Pekerja hendaklah diberikan waktu rehat selama 30 minit dalam waktu kerjanya selepas 5 jam waktu kerja berturut-turut melainkan kehadiran yang berterusan diperlukan di tempat kerja di mana jika di dalam situasi tersebut, dia akan diberikan waktu rehat makan 45 minit (contohnya, penjaga keselamatan)

b) 8 jam sehari

Waktu maksimum bekerja dalam sehari ialah 8 jam ,tidak termasuk waktu rehat. Jika pekerja dibenarkan untuk meninggalkan dan masuk ke kerja semula ketika waktu rehat yang disediakan, maka tempoh 1 jam adalah tidak dikira sebagai waktu kerja. Majikan boleh melampui batasan ini dengan syarat tempoh bekerja seminggu adalah tidak melebihi 48 jam.

c) Waktu kerja 10 jam (*spread over*)

Hal ini adalah merujuk kepada jumlah bekerja pekerja melakukan kerja sehingga tamat dan tempoh ini adalah termasuk pecahan waktu rehat. Contohnya, pelayan bekerja daripada pukul 11 pagi sehingga

pukul 3 petang yang diikuti 4 jam waktu rehat yang kemudiannya sambung kerja pada pukul 7 hingga 11 malam. Perundangan tidak menganggap dia bekerja selama 12 jam tetapi 10 jam bekerja dan 2 jam kerja lebih masa walaupun dia bekerja selama 8 jam sahaja dengan 4 jam rehat.

d) 48 jam seminggu

Hal ini adalah berkenaan had limit bekerja selama 48 jam seminggu kecuali dengan kelulusan Ketua Pengarah yang boleh meletakkan apa-apa syarat dan terma yang dianggap perlu.

Selain daripada itu, pekerja hanya boleh bekerja melebihi had limit dalam situasi berikut:

- a) Kemalangan tempat kerja
- b) Kerja, prestasi yang penting kepada komuniti syarikat seperti TNB,Syabas
- c) Kerja, aktiviti yang penting kepada pertahanan/keselamatan syarikat
- d) Kerja segera berkenaan mesin/ pelan
- e) Gangguan kerja yang tidak diduga dan memerlukan pekerja untuk menunggu dan melakukan kerja sehingga selesai
- f) Kerja, prestasi di dalam industry yang penting kepada ekonomi Malaysia / apa-apa perkara yang disenaraikan di dalam Akta 1 Akta Perhubungan Perusahaan
- g) Permohonan dibuat kepada Ketua Pengarah di mana terma dan syarat boleh ditetapkan jika perlu.
- h) Pekerja yang bekerja di dalam situasi yang tidak aktif atau *standby*. Contohnya, jika pemandu CEO bekerja dari jam 8 pagi sampai 8 malam di mana dia tidak aktif di dalam tempoh tertentu, had yang disebutkan tidak terpakai kepada pemandu.

Kerja lebih masa adalah jumlah jam kerja yang dilakukan melebihi waktu kerja biasa di dalam satu hari. Waktu kerja biasa adalah bilangan jam bekerja yang diletakkan di dalam kontrak perkhidmatan. Jadi jika pekerja bersetuju untuk mengubah waktu jam bekerja, ini tidak bermaksud dia akan terus mendapat kerja lebih masa memandangkan jumlah jam kerja dalam sehari masih tidak berubah dan hanya waktu kerja sahaja berubah. Kadar untuk kerja lebih masa adalah seperti berikut:-

| Hari | Kadar |
|--|------------------------|
| Hari bekerja/ Hari tidak bekerja selain daripada senarai di bawah :- | 1.5 x Kadar Gaji Sejam |
| a) Hari Rehat | 2 x Kadar Gaji Sejam |
| b) Cuti Umum | 3 x Kadar Gaji Sejam |

Majikan tidak dibenarkan untuk membenarkan pekerja bekerja lebih masa melebihi 104 jam sebulan di mana kerja yang dilakukan pada hari rehat, cuti umum, hari yang menggantikan cuti umum tidak akan dikira.

Akta Kanak-kanak dan Orang Muda Pekerjaan 1966 pula menjelaskan bahawa kanak-kanak (mereka yang di bawah 15

tahun) tidak dibenarkan bekerja lebih daripada 6 jam sehari. Jika dia masih bersekolah, jumlah jam dia berada di sekolah dan kerja tidak melebihi 7 jam sehari. Orang muda (mereka yang berumur di bawah 18 tahun) tidak boleh bekerja melebihi 7 jam sehari. Jika mereka masih bersekolah, jumlah jam berada di sekolah dan kerja tidak melebihi 8 jam sehari.

Sumber: Sumber 59,60A dan 60 D Akta Kerja 1955(Akta 265), Peraturan 2 Peraturan-peraturan Kerja (Had Kerja Lebih Masa) 1980, Seksyen 5 dan 6 Akta Kanak-kanak dan Orang Muda Pekerjaan 1966 (Akta 350).

Bayaran Kerja Malam

Tiada peruntukan khusus untuk kerja malam dan pembayarannya di bawah perundangan Malaysia.

Kerja Hari Rehat/ Cuti Umum

Akta Kerja memberikan beberapa perundangan untuk pembayaran gaji untuk mereka yang bekerja pada hari cuti umum atau hari rehat.

Pekerja yang bekerja pada hari rehat atau cuti umum, maka akan layak untuk bayaran gaji mengikut kadar-kadar berikut:-

| Kerja yang dilakukan pada | Jenis pekerja | Kadar bayaran | |
|---------------------------|--|-----------------------|-----------------------------------|
| I. Hari rehat | I. Pekerja dibayar mengikut kadar jam / hari | Kerja setengah hari | 1 hari gaji |
| | | Kerja satu hari | 2 hari gaji |
| | II. Pekerja dibayar mengikut bulan / minggu | Kerja setengah hari | ½ hari gaji |
| | | Kerja satu hari | 1 hari gaji |
| | III. Pekerja dibayar mengikut kadar | Kerja pada hari rehat | 2 x kepingan kerja yang dilakukan |

| | | | | |
|---------------|------|---|---|--|
| | | keping kerja dilakukan | | |
| | IV. | Kerja lebih masa | 2 x Kadar Gaji Sejam | |
| II. Cuti umum | I. | Pekerja dibayar mengikut kadar keping kerja dilakukan | 2 x keping kerja yang dilakukan | |
| | II. | Pekerja dibayar mengikut bulan / minggu / jam / hari | Tambahan 2 hari gaji selain daripada gaji cuti*tanpa mengira bilangan jam bekerja | |
| | III. | Kerja lebih masa | Pekerja dibayar mengikut kadar keping Pekerja dibayar mengikut bulan / minggu / jam / hari | 3 x keping kerja yang dilakukan. 3 x Kadar Gaji Sejam |

Sumber: Seksyen 59 & 60 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 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*

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)

03/13 Cuti Tahunan dan Cuti

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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

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

Perundangan berkaitan:

- Akta Kerja 1955(Akta 265)
- Akta Percutian 1951(Akta 396)

Cuti Tahunan

Cuti tahunan (dibayar oleh majikan mengikut kadar gaji harian untuk setiap cuti tahunan) terletak di dalam perundangan Malaysia bermula dengan 8 hari hingga ke 16 hari kalender bergantung pada bilangan tahun perkhidmatan. Seseorang pekerja hendaklah mencukupkan 12 bulan perkhidmatan dengan majikan untuk mendapatkan cuti tahunan atau jika tidak kadar tersebut akan dikira puratanya. Seseorang pekerja akan mendapat cuti tahunan seperti berikut jika berjaya melengkapkan 12 bulan perkhidmatan bersama syarikat ;-

- I. 8 hari kalender jika tempoh berkhidmat kurang daripada 2 tahun ;
- II. 12 hari kalender jika tempoh berkhidmat lebih daripada 2 tahun tetapi kurang dari 5 tahun ;
- III. 16 hari kalender jika tempoh berkhidmat lebih daripada 5 tahun

Seseorang pekerja tidak layak mendapat cuti jika tidak menghadirkan diri tanpa sebab munasabah ataupun kelulusan pihak atasannya di mana cuti tersebut melebihi 10% daripada jumlah hari bekerja dalam setahun.

Jika pekerja layak mendapatkan cuti sakit atau cuti bersalin ketika dalam tempoh cuti tahunan, maka cuti tahunan akan dianggap tidak diambil. Contohnya, jika pekerja sedang berada dalam tempoh 5 hari cuti tahunan dan mendapat cuti sakit selama 3 hari dalam tempoh 5 hari tersebut, maka

pekerja dianggap telah menggunakan 2 hari cuti tahunan.

Jika salah satu pihak telah memberikan notis penamatkan kepada pihak satu lagi, maka pekerja boleh menggunakan segala cuti tahunan yang dimiliki dalam tempoh notis tersebut. Jika kontrak ditamatkan sebelum penggunaan cuti tahunan yang terkumpul, maka baki cuti tahunan akan dibayar mengikut kadar bayar gaji satu hari. Walaubagaimanapun, pekerja tidak layak mendapatkan baki cuti tahunan jika dipecat atas dasar salah laku.

Jika pekerja berada dalam tempoh cuti tidak bergaji untuk satu tempoh yang melebihi 30 hari, maka tempoh tersebut akan diambil kira untuk mengira jumlah tahun perkhimatannya dalam menentukan jumlah hari cuti tahunan.

Sumber: Seksyen 14 dan 60 E Akta Kerja 1955

Cuti Umum

Setiap pekerja akan mendapat minimum 11 hari cuti umum dalam setahun di mana majikan hendaklah mempamerkannya di tempat kerja melalui notis sebelum 1 Januari setiap tahun. Jenis-jenis cuti umum yang pekerja layak adalah seperti berikut:

- a) Cuti Umum yang wajib. Ini bermaksud cuti ini tidak boleh diganti dan jika pekerja dikehendaki untuk bekerja pada hari cuti umum yang wajib, maka dia akan mendapat gaji cuti umum seperti yang tertulis di dalam perundangan. Untuk mereka yang bekerja di beberapa lokasi atau tempat, pekerja akan tertakluk pada cuti umum di negeri yang paling banyak dia ditugaskan selalunya atau

secara keseluruhannya. Cuti umum wajib adalah Hari Kebangsaan, Hari Yang di-Pertuan Agong, Hari Yang di-Pertuan Negeri, Hari Pekerja dan Hari Malaysia.

- b) Apa-apa cuti lain yang syarikat memutuskan untuk memakainya di mana jumlah cuti ini adalah 6 atau lebih.
- c) Cuti yang diisyiharkan secara tiba-tiba oleh Kerajaan. Syarikat harus memakai cuti ini dan jika syarikat hendak pekerja bekerja pada hari ini, maka cuti ini haruslah diganti atau gaji ganti cuti dibayar.
- d) Cuti yang diisyiharkan secara tiba-tiba oleh Negeri. Syarikat harus memakai cuti ini jika di dalam polisi syarikat, tertulis untuk memakai kesemua cuti umum. Jika syarikat memilih untuk tidak memakai semua cuti umum, maka ia adalah bergantung pada budi syarikat untuk membuat apa jua keputusan.

Jika cuti umum jatuh pada hari cuti rehat atau pun cuti umum yang lain, jadi hari kerja esoknya adalah cuti umum ganti. Contohnya, jika Hari Malaysia jatuh pada hari Ahad untuk mereka yang bekerja 5 hari seminggu, maka hari Isnin berikutnya adalah hari cuti ganti tetapi jika hari cuti tersebut jatuh pada hari Sabtu, maka tiada cuti ganti akan terpakai.

Perundangan mengatakan jika pekerja tidak hadir ke tempat kerja tanpa alasan munasabah atau kebenaran di mana hari berikutnya atau sebelumnya adalah hari cuti umum, maka pekerja tidak layak mendapatkan bayaran cuti umum.

Sumber: Seksyen 60 D Akta Kerja 1955, Seksyen 8 dan 9 Akta Kerja 1951 (Akta 396)

Hari Rehat

Setiap pekerja hendaklah wajib diberikan satu hari rehat tetapi majikan boleh menolakknya jika melibatkan keperluan operasi Syarikat.

Jika terdapat lebih daripada satu hari rehat, hari terakhir hari rehat adalah hari rehat secara rasmi. Untuk mereka yang berkerja mengikut syif, jumlah jam sebanyak 30 jam berturut-turut adalah dianggap sebagai hari rehat. Jika mereka melakukan kerja dalam tempoh 30 jam berturut-turut ataupun pada hari terakhir hari rehat, maka pekerja akan layak mendapatkan gaji seperti yang tertera di bahagian sebelum ini.

Di dalam situasi di mana majikan memerlukan pekerja untuk bekerja 7 hari seminggu, maka permohonan kepada Ketua Pengarah haruslah dibuat untuk mendapatkan kelulusannya.

Sumber: Seksyen 59 Akta Kerja 1955(Akta 265)



04/13 Jaminan Kerja

Konvensyen ILO

Konvensyen 158(1982) berkenaan penamatan pekerjaan

Malaysia masih belum meratifikasi mana-mana Konvensyen di atas.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

Soalan-soalan di seksyen ini mengukur jaminan atau kefleksibelan 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 pekerja mestilah tidak diambil bekerja untuk tugas-tugas yang bersifat kekal memandangkan ia akan menyebabkan ketidak tentuan dalam pekerjaan.

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.

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

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

Perundangan berkaitan:

- Akta Kerja 1955 (Akta 265)
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967
- Peraturan Kerja (Penamatan Kerja dan Faedah-faedah Rentikerja Sentara)1980

Butiran Pekerjaan Bertulis

Akta Kerja 1955 telah menggariskan panduan berkenaan kontrak perkhidmatan di mana ia bermaksud sebagai “apa-apa persetujuan, sama ada secara bertulis atau lisan, sama ada secara tersurat atau tersirat di mana seseorang itu bersetuju untuk bekerja untuk pihak lagi satu sebagai seorang pekerja di mana kontrak perantis juga termasuk di dalam definisi ini.”

Akta Kerja menyatakan bahawa kontrak pekerjaan yang melebihi satu bulan hendaklah ditulis dan klausa penamatan juga wajib disertakan. Selain itu, adalah wajib untuk majikan menyediakan dan menyimpan pendaftaran semua pekerja sepanjang masa. Setiap butiran pekerjaan perlu di masukkan ke dalam rekod pendafataran, hendaklah disimpan selama 6 tahun untuk tujuan semakan. Jika majikan memilih untuk memasukkan maklumat ini dalam bentuk digital maka kelulusan Ketua Pengarah perlu diperolehi terlebih dahulu.

Akta Perlindungan Data Peribadi 2010 (Akta 709) juga telah mewajibkan majikan untuk menyimpan maklumat tertentu di dalam bentuk tulisan.

Sumber: Seksyen 2, 10 dan 61 Akta Kerja 1955(Akta 265)

Kontrak Tempoh Tetap

Akta Kerja menyentuh kontrak tempoh tetap iaitu Seksyen 11 di mana ia menjelaskan bahawa kontrak tempoh tetap adalah untuk tempoh tertentu atau melaksanakan kerja projek tertentu.

Terdapat beberapa isu di mana kontrak perkhidmatan tetap akan dikelirukan dengan kontrak tempoh tetap. Dalam perkara ini, adalah perlu untuk menentukan keaslian kontrak tersebut di mana jika ia adalah kontrak tempoh tetap, maka tiada persetujuan dibuat secara umumnya untuk memperbaharui kontrak yang sedia ada. Perundangan kes di Malaysia mencadangkan jika berlakunya pembaharuan kontrak dari semasa ke semasa, maka kontrak tempoh tetap tidak sah sifatnya dan kontrak perkhidmatan tetap akan terpakai di mana pekerja akan mendapat kelebihan-kelebihan seperti perkerja kontrak perkhidmatan tetap yang lain.

Sumber: Seksyen 11 Akta Kerja 1955 (Akta 265), Han Chiang Hish School/ Penang Han Chiang Association v National Union of Teachers in Independent School West Malaysia (Award No. 306 of 1988)

Tempoh percubaan

Tiada peruntukan perundangan yang khas berkenaan tempoh percubaan. Secara umumnya, tiada perbezaan yang wujud antara pekerja berada dalam tempoh percubaan ataupun sebaliknya. Seseorang pekerja yang berada dalam tempoh percubaan itu akan menikmati faedah yang sama seperti pekerja tetap melainkan dinyatakan sebaliknya di dalam terma dan syarat kontrak bersama syarikat.

Tiada tempoh percubaan yang diletakkan di dalam mana-mana perundangan namun adalah menjadi kebiasaan tempoh itu kebiasanya tempoh itu adalah 3 bulan hingga ke 6 bulan. Tiada tempoh yang maksimum diletakkan ke atas seseorang pekerja itu namun seseorang pekerja dalam tempoh percubaan akan sentiasa berada dalam tempoh percubaan melainkan Syarikat telah mengesahkan kedudukannya dengan memberikan surat pengesahan.

Notis Penamatan

Notis penamatan adalah tertakluk kepada Akta Kerja 1955 dan kontrak perkhidmatan. Kontrak perkhidmatan boleh ditamatkan oleh mana-mana pihak, pada bila-bila masa dengan memberikan pihak satu lagi notis berkenaan niatnya untuk menamatkan kontrak tersebut. Tempohnya adalah sama untuk kedua-dua belah pihak dan jika di dalam kontrak tidak tertulis akan tempoh notis maka:

- I. 4 minggu untuk perkhidmatan yang kurang dari dua tahun;
- II. 6 minggu untuk perkhidmatan yang lebih daripada dua tahun tetapi kurang daripada lima tahun; dan
- III. 8 minggu untuk perkhidmatan yang melebihi lima tahun.

Notis bertulis hendaklah diserahkan mengikut tempoh yang dinyatakan dan jika pihak yang memberikannya ingin membayar jumlah ganti notis, maka pihak yang menerima notis tidak boleh menolaknya melainkan mempunyai sebab munasabah untuk berbuat demikian. Pihak yang menerima notis itu juga boleh memendekkan tempoh notis tersebut.

Akta Kerja 1955 telah membenarkan penamatan kontrak tanpa notis

penamatan berlaku untuk situasi-situasi berikut:

- I. Penamatan kontrak oleh mana-mana pihak disebabkan pelanggaran terma dan syarat kontrak yang serius;
- II. Penamatan kontrak atas dasar kesalahan salah laku yang bertentangan dengan terma dan syarat tersirat mahupun tersirat;
- III. Penamatan kontrak disebabkan ketidakhadiran pekerja ke tempat kerja (untuk tempoh lebih 2 hari bekerja) tanpa kebenaran terlebih dahulu dari majikan(melainkan jika terdapat alasan munasabah)
- IV. Penamatan kontrak oleh pekerja di mana dia telah terdedah dengan bahaya sama ada dalam bentuk keganasan atau wabak penyakit yang tidak dipersetujui oleh pekerja di dalam kontrak perkhidmatannya;
- V. Jika pekerja itu telah melakukan gangguan seksual dan dia dibuktikan bersalah setelah dipersetujui bersama oleh Ketua Pengarah.

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

Faedah penamatan

Perundangan berkaitan faedah penamatan adalah di dalam Peraturan Kerja (Penamatan Kerja dan Faedah-faedah Rentikerja Sentara) 1980 di mana majikan hendaklah membayar faedah penamatan mengikut perundangan yang tertulis kepada pekerja yang telah bekerja untuk sekurang-kurangnya setahun apabila kontrak ditamatkan atau apabila pekerja telah dibuang kerja. Peraturan ini menekankan pentingnya pembayaran faedah penamatan untuk pekerja yang

telah bekerja di bawah kontrak perkhidmatan yang berterusan untuk tempoh lebih setahun di mana berterusan merujuk kepada tempoh perkhidmatan yang tidak terganggu dan jarak tempoh dari satu kontrak ke satu kontrak yang lain adalah 30 hari atau kurang. Seseorang pekerja itu layak mendapatkan faedah penamatan kecuali di dalam situasi berikut:

- I. Jika penamatan pekerjaan oleh majikan apabila pekerja mencelah umur persaraan (60 tahun) di mana kontrak telah mengatakan perkara tersebut;
- II. Jika penamatan pekerjaan oleh majikan adalah di atas dasar kesalahan salah laku setelah siastan lanjut dilakukan;
- III. Jika penamatan pekerjaan oleh pekerja secara sukarela kecuali ia adalah di dalam situasi yang dikelaskan di dalam Akta (pelanggaran syarat dan terma oleh majikan atau pewarisnya didedahkan kepada bahaya dan penyakit)
- IV. Jika kontrak perkhidmatan diperbaharui atau jika majikan mengupah pekerja yang sama di dalam kontrak yang baru di mana terma dan syaratnya bukanlah yang kurang baik berbanding sebelumnya atau tawaran majikan dan berkuat kuasa serta merta setelah tamatnya kontrak perkhidmatan yang sedia ada sebelumnya.
- V. Tidak kurang dari 7 hari sebelum tarikh penamatan kontrak perkhidmatan berlaku, majikan telah memberikan tawaran untuk memperbaharui kontraknya atau telah ditawarkan kontrak baru kepada pekerja
- VI. Pekerja telah meninggalkan perkhidmatannya sebelum

tamatnya tempoh notis yang telah diberikan kepadanya oleh majikannya.

Faedah rentikerja juga diberikan kepada pekerja jika majikan tidak memberikan pekerja sebarang pekerjaan sekurang-kurangnya 12 hari di dalam tempoh 4 minggu berturur-turut dan pekerja tidak layak mendapatkan sebarang faedah di dalam kontrak dalam tempoh tersebut yang majikan tidak memberikan kerja .

Pembayaran faedah penamatan adalah dibuat selaras dengan kontrak perkhidmatan namun begitu jumlah minimum telah ditulis di dalam Peraturan berkaitan di mana jumlah tahunan perkhidmatan memainkan peranan:-

- I. Gaji 10 hari kerja untuk setiap tahun jika pekerja bekerja kurang dari 2 tahun;
- II. Gaji 15 hari kerja untuk setiap tahun jika pekerja bekerja kurang dari 5 tahun tetapi lebih 2 tahun;
- III. Gaji 20 hari kerja untuk setiap tahun jika pekerja telah bekerja lebih daripada 5 tahun

Pemabayaran faedah penamatan adalah berdasarkan pengiraan formula berikut:
(Purata gaji sehari : Gaji 12 bulan terakhir /365 hari)

x
tempoh perkhidmatan iaitu bilangan tahun perkhidmatan

x

10/15/20 hari

Selain daripada faedah penamatan, pekerja juga layak mendapatkan perkara-perkara berikut jika berlaku penamatan kontrak:

- I. Pembayaran ganti notis

- II. Pembayaran ganti cuti tahunan (baki) dan terkumpul untuk tahun tersebut; dan
- III. Baki gaji.

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

05/13 Tanggungjawab Keluarga

Konvensyen ILO

Konvensyen 156: Konvensyen “Workers with Family Responsibilities”(1981)
Cadangan 165: “Workers with Family Responsibilities”(1981)

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 156 sahaja.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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

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.

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

Perundangan berkaitan:

Cuti Isteri Bersalin

Tiada peruntukan khas berkenaan perkara ini di mana ia bergantung pada polisi Syarikat untuk memberikannya di mana kebiasanya ia adalah antara tempoh 1-3 hari atau menggunakan cuti tahunan ataupun cuti tak berbayar.

Cuti IbuBapa

Terma ini tidak wujud di dalam perundangan di Malaysia dan ia adalah bergantung pada polisi Syarikat.

Waktu Kerja Fleksible untuk Ibubapa / Kehidupan-Kerja Seimbang

Tiada perundangan yang berkaitan tertulis di sini.

06/13 Isu Bersalin di Tempat Kerja

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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

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

Cuti bersalin anda seharusnya tidak kurang dari 14 minggu

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

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

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

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

Peraturan berkaitan:

- Akta Kerja 1955 (Akta 265)
- Peraturan-peraturan Kerja (Kadar Minimum Untuk Elaun Bersalin) 1976

Rawatan Percuma

Perundangan tidak meletakkan syarat wajib untuk majikan menyediakan rawatan percuma tetapi menjadi praktis sesebuah syarikat untuk menyediakan liputan insuran yang merangkumi rawatan bersalin dan perubatan.

Tiada Kerja Berbahaya

Akta Kerja 1955 melarang seseorang wanita daripada bekerja pada waktu malam (di antara jam 10 malam dan 5 pagi) dan kerja “underground”. Namun begitu Arahan daripada Menteri ini adalah larangan umum yang melarang beberapa perkara yang tertulis di dalamnya.

Cuti Bersalin

Cuti bersalin di Malaysia adalah sebanyak 60 hari berturut-turut. Cuti ini tidak boleh diambil lebih awal daripada 30 hari daripada hari yang dijangkakan bersalin.

Jika pakar perubatan yang telah dilantik oleh Syarikat menyatakan bahawa seseorang wanita mengandung tidak dapat melakukan kerjanya kerana keadaannya yang mengandung maka dia boleh mengambil cuti dalam tempoh 14 hari sebelum berlakunya proses bersalin. Jika pekerja mengambil cuti lebih awal daripada tempoh 30 hari maka tempoh tersebut tidak akan dianggap sebagai cuti bersalin.

Seseorang pekerja yang mendapatkan cuti bersalin tetapi bukan elaun bersalin dan ingin bekerja dalam tempoh 60 hari tersebut, boleh melakukannya jika mendapat kebenaran majikan dan pakar perubatan mengesahkan bahawa keadaannya adalah sihat dan cergas untuk melakukan tugas tersebut.

Jika terdapat sebarang peraturan di dalam polisi syarikat ataupun syarat dan terma dalam kontrak perkhidmatan yang melarang seseorang itu untuk mendapatkan cuti bersalin adalah terbatas dan tidak sah.

Sumber: Seksyen 37 & 43 Akta Kerja 1955.

Elaun bersalin

Akta Kerja 1955 juga telah menyentuh tentang elaun bersalin untuk tempoh 60 hari akan tetapi terdapat beberapa syarat yang perlu dipatuhi:-

- i. Pekerja mestilah mempunyai lima atau kurang daripada lima orang anak yang masih hidup, yang telah dilahirkannya tanpa mengira usia, anak angkat dan anak tiri tidak diambil kira.
- ii. Pekerja mestilah telah bekerja dengan majikan untuk tempoh, atau jumlah keseluruhannya adalah 90 hari dalam tempoh 9 bulan sebelum bersalin.
- iii. dan mestilah telah diambil bekerja oleh majikan pada bila-bila masa dalam tempoh 4 bulan sebelum bersalin.

Pekerja wanita dalam jangka 60 hari tempoh bersalin, hendaklah memaklumkan kepada majikannya berkenaan perkara tersebut dan tarikh bermulanya cuti bersalin beliau. Jika dia

memulakan cuti bersalin tanpa memaklumkan kepada majikan, pembayaran elaun tersebut boleh digantung sehingga diberitahu kepada majikannya.

Kegagalan untuk memberitahu akan perkara di atas tidak akan menyebabkan pekerja wanita hilang kelayakan untuk mendapatkan elaun cuti bersalin jika kegagalan tersebut adalah berpunca daripada kesilapan atau sebab-sebab lain.

Elaun bersalin tersebut adalah berdasarkan gaji bulanan jika diupah mengikut kadar bulanan. Jika tidak, pekerja akan layak mendapatkan jumlah nilai gaji harian untuk tempoh bersalin atau kadar yang ditetapkan oleh Kerajaan, mana-mana nilai yang lebih tinggi. Kadar yang dikenakan adalah RM 6.

Jika pekerja wanita mati disebabkan apa-pun ketika dalam tempoh 60 hari, majikan hendaklah membayar elaun bersalin kepada pewaris atau wakil perundangan bermula daripada tempoh beliau bersalin sehingga tarikh kematianya.

Sumber: Seksyen 37-44A Akta Kerja 1955(Akta 265); Peraturan-peraturan Kerja (Kadar Minimum Untuk Elaun Bersalin) 1976

Perlindungan daripada pemecatan

Pekerja dijamin akan kedudukannya ketika berada dalam tempoh bersalin. Majikan yang menamatkan perkhidmatan pekerja wanita yang berada dalam tempoh cuti bersalin adalah dianggap telah melanggar undang-undang Malaysia melainkan ia adalah disebabkan penggulungan syarikat.

Jaminan ini adalah untuk tempoh 60 hari dan lanjutan 90 hari daripada tamat tempoh bersalin tersebut (keseluruhannya adalah 150 hari atau 5 bulan). Dengan syarat ketidakhadiran adalah disebabkan sakit, yang telah disahkan oleh pakar perubatan bahawa ia adalah disebabkan proses bersalin tersebut sehingga menyebabkan pekerja tidak boleh bekerja. Setelah tamatnya tempoh ini, majikan hanya boleh menamatkan perkhidmatan pekerja wanita dengan alasan sebab munasabah.

Kesemua perkara berkenaan bersalin di dalam Akta Kerja 1955 adalah terpakai kepada semua pekerja wanita tanpa mengira pemakaian Jadual 1 Akta Kerja dan gaji pekerja wanita.

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

Hak Untuk Bekerja Semula Di Jawatan Yang Sama

Hak ini tidak tertulis di mana-mana perundangan di Malaysia. Ia hanya menyatakan larangan untuk memecat pekerja wanita di dalam tempoh 60 hari dan penyakit berkaitan bersalin dan berpantang (tempoh lanjutan 90 hari). Jadi bolehlah dikatakan bahawa hak untuk tidak dipecat telah dinyatakan secara tersirat.

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

Penyusuan

Tiada peruntukan bertulis berkaitan perkara penyusuan ketika waktu bekerja.

07/13 Kesihatan dan Keselamatan Kerja

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

Majikan anda, seharusnya memastikan proses kerja adalah selamat.

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

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

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

Perundangan berkaitan:

- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 (Akta 514)
- Akta Kilang & Jentera 1967
- Peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000
- Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Majikan Mengambil Berat

Peruntukan mengenai kesihatan dan keselamatan ditemui dalam Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Menurut Akta ini, adalah menjadi kewajipan setiap majikan dan setiap orang yang bekerja-sendiri untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan semua pekerjanya di tempat kerja.

Tanggungjawab yang disebutkan di atas termasuk penyediaan dan penyelenggaraan *plant* dan sistem kerja yang selamat dan tanpa risiko kesihatan; aturan bagi memastikan keselamatan dan ketiadaan risiko kepada kesihatan berkaitan dengan penggunaan atau pengendalian, pemakaian, penyimpanan dan pengangkutan *plant* dan bahan-bahan; penyediaan maklumat, arahan dan pengawasan yang diperlukan; penyediaan dan penyelenggaraan cara masak dan keluar yang selamat; dan penyediaan dan penyelenggaraan persekitaran kerja yang selamat dengan kemudahan yang sesuai dengan kebijakan pekerja di tempat kerja.

Adalah menjadi kewajipan setiap majikan dan orang yang bekerja sendiri untuk menyediakan (dan menyemak semula bila perlu) dasar dan polisi keselamatan dan kesihatan secara bertulis. Majikan dikehendaki untuk memaklumkan kepada

pekerja berkenaan dasar dan apa-apa pindaan berkaitan.

Jika pelanggaran peruntukan di atas berlaku, seseorang yang disabitkan, boleh didenda 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

Perundangan berikut mempunyai peruntukan mengenai peralatan pelindung diri untuk perlindungan terhadap bahan berbahaya: Akta Kilang & Jentera 1967 dan peraturannya; Akta Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan 1994 dan Peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000.

Peralatan pelindung diri (PPE) termasuklah cermin mata, sarung tangan, sarung balut kaki, topi, pelindung kaki dan losyen seperti yang tertulis di bawah Akta Kilang & Jentera 1967. Kos untuk penyediaan PPE tidak boleh diletakkan pada pekerja seperti yang diperkatakan dalam Akta Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan 1994.

Adalah menjadi tugas seorang pekerja untuk memakai (atau menggunakan) PPE yang disediakan oleh majikan untuk tujuan mencegah risiko keselamatan dan kesihatan dan mematuhi arahan pegawai KKP yang disediakan oleh majikan atau mana-mana orang lain di bawah Akta.

Peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard

Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000 telah menggariskan kepentingan penyediaan peralatan pelindung diri yang telah diluluskan sebagai langkah pengendalian dan berjaga-jaga (untuk mengendalikan bahan kimia yang berbahaya untuk kesihatan).

Sumber: seksyen 24 Akta Kilang & Jentera 1967; 24 & 26 Akta Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan 1994; Peraturan 15 (1) Peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000.

Latihan

Selaras dengan (Akta 514), adalah menjadi tugas umum majikan untuk memberikan panduan dan latihan kepada pekerja mereka di tempat kerja.

Selaras dengan Akta Kilang dan Jentera 1967, tiada orang yang boleh diambil bekerja di mana-mana mesin atau dalam apa-apa proses, sebagai mesin atau proses yang boleh menyebabkan kecederaan badan, melainkan jika dia telah diberitahu terlebih dahulu sepenuhnya terhadap bahaya yang mungkin timbul dan langkah berjaga-jaga yang perlu diambil, dan sama ada menerima arahan cegahan yang mencukupi dalam kerja di mesin atau proses atau berada di bawah pengawasan yang mencukupi oleh orang yang mempunyai pengetahuan dan pengalaman berkenaan mesin atau proses tersebut.

Peraturan Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000 juga mempunyai peruntukan tentang latihan dan arahan untuk pekerja di mana

adalah harus untuk majikan memberikan maklumat, arahan dan latihan seperti yang diperlukan untuk mendedahkan mereka akan risiko kesihatan yang dihadapi dan pencegahan yang perlu dilakukan.

Majikan dikehendaki untuk menyemak dan menjalankan program latihan - (a) sekurang-kurangnya sekali dalam tempoh dua tahun; (b) apabila terdapat perubahan akan maklumat mengenai bahan kimia berbahaya kepada kesihatan, amalan kerja yang selamat atau langkah kawalan; atau (c) setiap pekerja diberi tugas baru atau kawasan kerja baru di mana terdedah atau mungkin terdedah kepada bahan kimia berbahaya kepada kesihatan. Program latihan juga mesti didokumenkan dan disimpan untuk pemeriksaan oleh mana-mana pegawai keselamatan dan kesihatan.

Sumber: Seksyen 26 Akta Kilang & Jentera 1967; Seksyen 15 Akta Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan 1994; Peraturan 22 Peraturan Keselamatan & Kesihatan Pekerjaan (Penggunaan dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya kepada Kesihatan) 2000.

Sistem Pemeriksaan Buruh

Terdapat perundangan terhad mengenai perkara ini. Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 menyentuh tentang kuasa kemasukan, pemeriksaan, penyitaan dan sebagainya dan seksyen 43 adalah mengenai peruntukan selanjutnya berhubung dengan pemeriksaan. Ini hanya boleh digunakan untuk pemeriksaan yang dilakukan oleh pegawai kesihatan dan keselamatan. Sementara itu, Bahagian XIV Akta Pekerjaan 1955 pula menyediakan peruntukan mengenai pemeriksaan yang boleh dilakukan oleh Ketua Pengarah.

Sistem pemeriksaan buruh bergantung kepada kuasa yang diberikan oleh undang-undang bertulis. Merujuk kembali kepada undang-undang yang berkaitan, Akta 514 dan 265, kuasa pihak pemeriksa adalah berbeza. Selain daripada dijalankan oleh orang yang berlainan; Pegawai Keselamatan dan Kesihatan atau Ketua Pengarah, kuasa untuk memeriksa juga sedikit berbeza. Bagi Ketua Pengarah, dia mempunyai kuasa untuk memasuki tanpa notis terlebih dahulu pada bila-bila masa di mana-mana tempat pekerjaan jika dia mempunyai alasan yang munasabah untuk mempercayai bahawa seseorang pekerja itu bekerja dan untuk memeriksa mana-mana bangunan yang diduduki atau digunakan untuk apa-apa maksud yang berkaitan dengan pekerjaan itu dan untuk membuat apa-apa siasatan yang difikirkannya perlu berhubung dengan apa-apa perkara di dalam Akta Kerja 1955. Manakala, Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan boleh memeriksa tempat kerja selain daripada kediaman jika dia menerima persetujuan daripada pemiliknya serta mempunyai sebab yang munasabah untuk mempercayai bahawa terdapat satu perbuatan yang bercanggah dengan Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994. Ketua Pengarah boleh memasuki tanpa memberi apa-apa notis tetapi Pegawai Keselamatan dan Kesihatan itu hendaklah mengemukakan sijil berkaitan kebenaran masuk. Ini adalah berdasarkan Seksyen 39 (1) Akta 514 dan 65 Akta 265

08/13 Kerja dan Sakit

Konvensyen ILO

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

Malaysia meratifikasi Konvensyen 102 &121.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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

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 berpatutan.

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.

Perundangan berkaitan:

- 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

Cuti sakit berbayar tertulis di bawah Akta Kerja 1955. Seseorang pekerja berhak mendapat cuti sakit selepas pemeriksaan dan cadangan oleh seorang pengamal perubatan berdaftar yang dilantik oleh majikan atau oleh mana-mana pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan atau pakar bedah pergigian di mana kebiasannya ia adalah tanggungan majikan. Tempoh cuti sakit yang akan dibayar penuh (dibayar pada kadar satu hari untuk setiap hari cuti sakit) bergantung kepada tempoh perkhidmatan.

Sekiranya kemasukan hospital tidak diperlukan, cuti sakit secara keseluruhan adalah seperti berikut:

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

Jika kemasukan ke hospital adalah diperlukan (atau pekerja dianggap cukup sakit untuk dimasukkan ke hospital), seperti yang diperakui oleh pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan berdaftar, cuti sakit berbayar

secara keseluruhannya adalah 60 hari setahun. Pekerja dikehendaki mendapatkan sijil dari pengamal perubatan berdaftar atau pegawai perubatan (seperti yang dikehendaki) dan memaklumkan / melakukan percubaan untuk memaklumkan kepada majikan mengenai cuti tersebut dalam tempoh 48 jam dari bermulanya cuti sakit. Ketidakpatuhan akan perkara ini boleh dianggap tidak hadir kerja tanpa izin majikan atau tanpa alasan yang munasabah dan kontrak itu boleh dianggap telah dipecahkan atau dilanggar oleh pekerja.

Seorang pekerja tidak berhak mendapatkan cuti sakit berbayar sepanjang tempoh:

- i. Apabila pekerja berada dalam tempoh cuti bersalin dibayar di mana jika seorang pekerja wanita tidak mendapat elauan bersalin, maka dia akan dibayar untuk cuti sakit selama tempoh tersebut.
- ii. Apabila pekerja menerima apa-apa pampasan untuk hilang upaya di bawah Akta Pampasan Pekerja 1952 atau apabila dia menerima bayaran berkala dari PERKESO untuk hilang upaya sementara.

Sumber: Seksyen 60F dan 15 (2) Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Rawatan Perubatan

Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 (Akta 4) mempunyai peruntukan mengenai manfaat perubatan kepada pekerja yang memerlukan rawatan perubatan.

Orang yang diinsuranskan yang keadaannya memerlukan rawatan perubatan (akibat kecederaan ketika

bekerja) adalah berhak mendapat manfaat perubatan. Faedah perubatan boleh disediakan dalam bentuk rawatan pesakit luar dan kemasukan ke hospital, lawatan ke rumah orang yang diinsuranskan atau rawatan sebagai pesakit dalam hospital. Hospital kerajaan dan doktor yang di bawah kontrak dengan Pertubuhan Keselamatan Sosial memberi rawatan sewajarnya di mana manfaat perubatan ditentukan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO).

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

Jaminan Kerja

Kedudukan pekerjaan pekerja adalah terjamin selamat ketika berada dalam tempoh cuti sakit memandangkan majikan membayar faedah (pada kadar gaji biasa) untuk tempoh cuti sakit.

Sumber: seksyen 60F Akta Pekerjaan 1955 (Akta 265)

Manfaat Kecacatan / Kecederaan ketika Kerja

Manfaat kecederaan kerja disediakan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969 dan diuruskan oleh Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO). Semua majikan dan pekerja yang telah menyumbang dalam skim ini adalah layak untuk mendapatkan faedah yang tersenarai selepas situasi itu dinilai dan diluluskan oleh pihak PERKESO.

Terdapat dua kategori skim iaitu Skim Bencana Kecederaan Pekerjaan dan Skim Keilatan. Skim Bencana Kecederaan Pekerjaan memberi perlindungan kepada pekerja yang mengalami kemalangan atau

suatu penyakit khidmat yang berpunca atau terbit daripada pekerjaannya. Perlindungan di bawah skim ini meliputi kemalangan perusahaan semasa menjalankan pekerjaannya,kemalangan semasa dalam perjalanan, kemalangan semasa kecemasan dan penyakit khidmat. Skim Keilatan pula adalah apabila seseorang berinsurans dianggap sebagai menghidap keilatan apabila mengalami suatu kezuruan yang berkekalan sama ada tidak boleh diubati atau tidak mungkin sembuh serta tidak berupaya mencari nafkah dengan kerja yang berpadanan dengan kekuatan dan tenaganya, sekurang-kurangnya satu pertiga (1/3) daripada keupayaan pekerja yang normal.

Manakala, kadar sumbangan caruman adalah terbahagi kepada dua kategori:

- i. Kategori Caruman Pertama: Untuk pekerja yang berumur kurang daripada 60 tahun, caruman yang perlu dibayar oleh majikan dan pekerja untuk Skim Bencana Kecederaan Pekerjaan dan Skim Keilatan.

Kadar caruman di bawah jenis ini adalah terdiri daripada 1.75% syer majikan dan 0.5% syer pekerja berdasarkan gaji bulanan pekerja itu, mengikut kadar jadual caruman yang telah ditetapkan.

- ii. Kategori Caruman Kedua: Semua pekerja yang telah mencapai umur 60 tahun perlu dicarumkan di bawah Kategori Kedua bagi perlindungan Skim Bencana Pekerjaan sahaja.

Pekerja baharu yang layak mulai umur 55 tahun, mereka hendaklah dicarumkan di bawah Kategori Kedua.

Kadar caruman di bawah jenis ini adalah daripada syer majikan sahaja, iaitu

sebanyak 1.25% daripada gaji bulanan pekerja, mengikut jadual caruman yang telah ditetapkan.

Bermula daripada 1 Januari 2019, kerajaan telah memperkenalkan Skim Pampasan Pekerja Asing(SPPA) di mana ia adalah terpakai kepada semua pekerja asing di dalam Malaysia yang mempunyai permit kerja yang sah atau seumpamanya yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen Malaysia termasuk bagi Pegawai Dagang (ekspatriat) kecuali pekhidmat rumah tangga(domestic servant).

Syarat kelayakan adalah pekerja asing tersebut mestilah mempunyai permit kerja yang sah, pasport dan Pas Khas bagi pekerja asing baharu dan Pas Lawatan Kerja Sementara (PLKS) atau pas kerja yang sah bagi pekerja asing sedia ada yang dikeluarkan oleh Jabatan Imigresen Malaysia.

Bagi pekerja asing yang sedia ada dalam Malaysia dan masih dilindungi di bawah Skim Pampasan Pekerja Asing (SPPA) yang sah, mereka hendaklah didaftarkan dengan PERKESO oleh majikan sehari selepas tamat tempoh matang SPPA, tertakluk kepada tarikh akhir SPPA pada 31 Disember 2019 (*cooling period*). Mulai 1 Januari 2020, semua majikan hendaklah berdaftar dengan PERKESO walaupun pekerja asing tersebut masih diliputi di bawah SPPA. Pekerja asing yang baru masuk untuk bekerja di Malaysia pada atau selepas 1 Januari 2019 hendaklah berdaftar dengan PERKESO sebaik mereka mendapat pengesahan Jabatan Imigresen Malaysia di mana-mana tempat kemasukan (*port of entry*) yang diwartakan.

Kadar Caruman ditetapkan pada kadar 1.25% daripada gaji bulanan pekerja asing dan dibayar setiap bulan oleh majikan

sahaja dengan merujuk kepada Jadual Caruman Kategori Kedua untuk perlindungan Skim Bencana Kerja sahaja. Caruman hendaklah dibayar tidak lewat daripada 15 haribulan bagi caruman bulan sebelumnya. Contohnya, caruman bulan Jaunari 2019 hendaklah dibayar tidak lewat daripada 15 Februari 2019.

Faedah-faedah di bawah SBKP adalah faedah perubatan, faedah hilang upaya sementara , faedah hilang upaya kekal , faedah orang tanggungan, faedah pengurusan mayat ,elaun layanan sentiasa, kemudahan pemulihan. Faedah yang dikecualikan ialah faedah pinjaman pendidikan, pemulihan vakasional, dialisis dan *program return to work*. Namun, faedah pengurusan mayat bagi pekerja asing yang meninggal dunia di Malaysia dan dibawa pulang ke negara asal untuk dikebumikan layak menerima sebanyak RM6,500. Pekerja asing yang meninggal dunia dan dikebumikan di Malaysia, waris yang layak akan menerima sebanyak RM 2,000 atau sekiranya bukan waris mengikut resit pengebumian, yang mana terendah.

Sumber: Laman sesawang rasmi PERKESO

09/13 Keselamatan Sosial

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

Di dalam situasi yang biasa, umur untuk pencer 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. Pencer boleh diletakkan sebagai peratus daripada gaji minimum atau peratus daripada pendapatan yang diperolehi.

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.

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

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.

Perundangan berkaitan:

- Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969(Akta 4)
- Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452)
- Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)

Hak Untuk Bersara

Di bawah Akta Umur Persaraan Minimum 2012, berkuatkuasa mulai 1 Julai 2013, umur persaraan untuk semua pekerja sektor swasta adalah 60 tahun.

Majikan yang memaksa pekerja untuk bersara sebelum dia mencapai umur persaraan minimum boleh didenda tidak melebihi RM 10,000. Walau bagaimanapun, perkara ini tidak termasuk persaraan pilihan (di mana umur persaraan dipersetujui dalam kontrak perkhidmatan atau perjanjian kolektif) atau penamatkan kontrak perkhidmatan untuk 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 tidak sah dan digantikan dengan umur persaraan minimum sebagaimana yang diperuntukkan oleh Akta, iaitu 60 tahun.

Faedah tua disediakan di bawah Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) yang meliputi semua pekerja dengan pengecualian tertentu. Keanggotaan KWSP adalah wajib bagi semua pekerja sektor swasta serta pekerja sektor awam yang tidak berpencen. Sumbangan secara sukarela untuk pekerja rumah tangga, pekerja luar, pekerja bergaji, dan pekerja

asing juga boleh dilakukan. Jumlah sumbangan maksimum ialah 24% daripada gaji bulanan individu (sumbangan majikan: 13%; sumbangan pekerja: 11%). Sumbangan majikan bergantung pada usia pekerja dan upah pekerja dalam lingkungan antara 6% hingga 13%. Sumbangan pekerja, bergantung kepada umur pekerja, dalam lingkungan antara 5.5% hingga 11%.

Caruman KWSP boleh ditarik balik dalam kes berikut: pada umur 55 tahun; dalam kes kecacatan kekal; dalam hal kematian; untuk meninggalkan Malaysia secara kekal. Akaun KWSP dibahagikan kepada dua bahagian: Akaun 1 (70% daripada sumbangan bulanan) dan Akaun 2 (30% daripada sumbangan bulanan). Pengeluaran dari Akaun 1 adalah mungkin untuk persaraan, pada umur 55 tahun, di mana baki kedua-dua akaun ditarik balik mengikut syarat-syarat berikut: sebagai satu sekaligus; sebagai bayaran berkala; sebagai gabungan sekali gus dan bayaran berkala. Pengeluaran dari Akaun 2 adalah mungkin apabila orang yang diinsuranskan telah mencapai usia 50 tahun, untuk membiayai perbelanjaan pendidikan atau perubatan bagi orang yang diinsuranskan atau anak-anak.

Sumber: Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 (Akta 452); Akta Umur Persaraan Minimum 2012 (Akta 753)

Faedah Tanggungan /Pencen Penakat

Manfaat tanggungan atau mangsa yang selamat diberikan melalui Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) yang ditubuhkan di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969. Faedah tanggungan atau pun pencen penakat ini dibayar kepada orang tanggungan yang layak bagi

seseorang yang diinsuranskan yang mati tanpa mengira punca kematian (tidak berkaitan dengan pekerjaan). Ia dibayar kepada orang tanggungan yang layak bagi seseorang yang diinsuranskan yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 60 tahun dan memenuhi syarat-syarat yang layak untuk pencen penuh atau dikurangkan.

Orang yang sudah meninggal dunia disifatkan telah menamatkan tempoh kualifikasi penuh (dan dengan itu layak mendapat pencen penuh) jika dia mempunyai sekurang-kurangnya 24 bulan sumbangan dalam 40 bulan terakhir sebelum kematian atau mempunyai sumbangan sekurang-kurangnya dua pertiga (66.7%) daripada bulan sejak pertama kali diinsuranskan, dengan sekurang-kurangnya 24 bulan sumbangan.

Untuk memenuhi syarat untuk pencen yang dikurangkan, si mati mesti telah membayar sumbangan sekurang-kurangnya satu pertiga (33%) bulan sejak pertama kali diinsuranskan, dengan jumlah sumbangan sekurang-kurangnya 24 bulan.

Pencen penakat dibayar kepada tanggungan yang termasuk balu, duda dan anak (di bawah umur 21 tahun kecuali mereka yang cacat). Sekiranya tidak ada tanggungan segera, iaitu tidak ada janda, duda atau anak, ia boleh diberikan kepada adik-beradik, ibu bapa dan datuk dan nenek moyang (jika ibu bapa yang diinsuranskan telah meninggal dunia). 60% daripada faedah harian penuh dibayar kepada balu (dibayar kepada duda hanya jika dia sudah bergantung) dan 40% kepada anak-anak yang belum berkahwin di bawah 21 (sehingga tamat pengajian ijazah, tidak ada batas dalam kes orang kurang upaya). Sekiranya tidak ada balu, duda atau kanak-

kanak, 40% daripada faedah harian dibayar kepada ibu bapa (kepada datuk dan nenek jika ibu bapa tewas) dan 30% kepada adik-beradik yang belum berkahwin di bawah umur 21 tahun.

Sumber: Seksyen 20A Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969

Faedah Pengangguran

Pada tahun 2018, skim baru dikenali sebagai Skim Insurans Pekerjaan telah diperkenalkan. Faedah yang dihasilkan oleh skim ini ialah bantuan memburu pekerjaan, elaun pekerjaan semula, elaun pendapatan (pengurangan), elaun latihan dan kaunseling kerjaya. Tuntutan untuk manfaat ini hanya untuk tempoh 6 bulan dan ia bermula dengan 80% dari gaji terakhirnya dan ia menurun sehingga 30% pada akhir bulan ke-6. Setiap bulan, pekerja perlu membuat sumbangan 0.2% daripada gaji mereka dan majikan juga membuat sumbangan yang sama kepada PERKESO di mana sumbangan berdasarkan gaji dihadkan pada tahap bulanan sebanyak RM 4,000.00. Seseorang tidak layak mendapatkan faedah yang tersenarai di dalam Sistem Insurans Pekerjaan jika mereka telah:-

- a. Hilang kerja mereka kerana salah laku di tempat kerja
- b. Perletakan jawatan secara sukarela
- c. Berhenti kerja atas alasan persaraan

Tidak lagi bekerja kerana tamat tempoh kontrak tetap.

10/13 Layanan Adil

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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

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).

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

Perundangan berkaitan:

- Perlumbagaan Persekutuan 1957
- Akta Kerja 1955(Akta 265)
- Kanun Keseksaan (Akta 574)
- Kod Amalan Untuk Mencegah Dan Membasmi Gangguan Seksual Di Tempat Kerja 1999

Gaji sama rata

Perkara 8 dalam Perlumbagaan Persekutuan 1957 telah mlarang segala bentuk diskriminasi terhadap sesiapa atas dasar agama, bangsa, keturunan, tempat lahir atau jantina di dalam pelantikan apa-apa jawatan atau pekerjaan di bawah sesuatu pihak berkuasa awam atau dalam pentadbiran mana-mana undang-undang yang berkaitan. Akan tetapi, tiada perundangan berasingan berkenaan pembayaran gaji sama rata dalam undang-undang buruh di Malaysia.

Sumber: Perkara 8 Perlumbagaan Persekutuan 1957

Gangguan Seksual

Gangguan seksual telah diperkenalkan dalam Akta Kerja 1955 melalui pindaan pada tahun 2012. Sebelum itu, terdapat satu sumber rujukan berkenaan gangguan seksual iaitu Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999 telah memperkenalkan beberapa garis panduan yang boleh diikuti.

Gangguan seksual bermaksud apa-apa kelakuan yang tidak diingini yang bersifat seksual, sama ada secara lisan atau sebaliknya, penglihatan, isyarat, tindakan atau fizikal yang telah dilakukan kepada seseorang di mana perbuatan tersebut

dianggap sebagai memalukan atau menyakitkan atau mengancam nyawa semasa dalam atau luar waktu pekerjaan.

Seseorang pekerja boleh membuat aduan gangguan seksual terhadap majikan dan majikan juga boleh membuat aduan gangguan seksual terhadap seseorang pekerja. Apabila menerima aduan, majikan dikehendaki untuk menyiasat aduan dengan cara yang ditetapkan. Walau bagaimanapun, majikan boleh memilih untuk tidak menyiasat aduan sekiranya sebelum ini, pengadu pernah membuat aduan gangguan seksual tetapi tiada bukti yang boleh menyokong aduan tersebut ataupun majikan merasakan bahawa aduan itu tidak dibuat dengan suci hati. Jika seseorang pengadu tidak puas hati dengan keengganannya majikan untuk menyiasat aduan gangguan seksual boleh merujuk kesnya kepada Ketua Pengarah. Ketua Pengarah boleh membuat keputusan untuk menyiasat aduan tersebut dan boleh mengarahkan majikan untuk menjalankan siasatan selanjutnya. Ketua Pengarah juga boleh bersetuju dengan keputusan majikan untuk tidak melakukan sebarang siasatan jika perlu. Jika aduan gangguan seksual difailkan terhadap majikan, Ketua Pengarah boleh menyiasat aduan dengan cara yang ditetapkan.

Hasil daripada siasatan berhubung gangguan seksual terhadap pekerja yang didapati bersalah, majikan boleh mengambil langkah berikut:

- a) Memberhentikan pekerja tanpa notis;
- b) Menurunkan pangkat pekerja;
- c) Menjalankan apa-apa hukuman lain yang dianggap patut dan munasabah (di mana hukuman penggantungan tanpa upah yang dikenakan hendaklah tidak melebihi tempoh dua minggu)

Hasil daripada siasatan (yang dijalankan oleh Ketua Pengarah) berkenaan aduan gangguan seksual terhadap majikan di mana gangguan itu telah terbukti kebenarannya, pengadu boleh menamatkan kontrak perkhidmatannya tanpa notis. Walau bagaimanapun, dalam kes sedemikian, pekerja / pengadu berhak mendapat pembayaran sewajanya seperti faedah penamatan dan *indemnity*.

Seseorang majikan yang gagal menyiasat aduan gangguan seksual atau memberitahu pengadu keengganannya serta sebab disebaliknya atau menghantar laporan kepada Ketua Pengarah boleh dianggap telah melakukan suatu kesalahan dan apabila disabitkan boleh dikenakan denda tidak melebihi RM 10,000.

Seksyen 509 Kanun Keseksaan juga boleh dirujuk di mana hukumannya adalah penjara sehingga 5 tahun atau denda atau kedua-duanya.

Sumber: Seksyen 81A-G Akta Kerja 1955 (Akta 265); Seksyen 509 Kanun Keseksaan 1936 (Akta 574); Kod Amalan untuk Mencegah dan Membasmi Gangguan Seksual di Tempat Kerja 1999

Tiada diskriminasi

Hak untuk kesamarataan telah disediakan di bawah Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan Malaysia. Bahagian pertama Perkara telah menyatakan bahawa semua orang adalah sama di sisi undang-undang dan layak mendapatkan perlindungan yang sama. Bahagian keuda Perkara ini juga telah menyentuh akan tiada diskriminasi atas apa-apa sebab di dalam pengambilan pekerjaan di dalam sektor kerajaan.

Di dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah melarang majikan dari melakukan segala bentuk diskriminasi terhadap seseorang berkenaan pekerjaan, kenaikan pangkat, atau apa-apa syarat pekerjaan yang lain atas dasar pekerja tersebut adalah ahli kesatuan pekerja atau tidak. Di dalam Akta Kerja 1955 pula, peruntukan telah dibuat berkenaan diskriminasi di tempat kerja secara tersirat di mana seseorang yang telah didiskriminasi berkenaan syarat pekerjaan.

Sumber: Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan 1957; Seksyen 5(1)(C) Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Seksyen 60(L)(1) Akta Kerja 1955.

Pilihan Profesional yang Sama

Tiada peruntukan bertulis di dalam perundangan Malaysia yang menyentuh tentang pilihan profesion yang sama di antara wanita dan lelaki kecuali Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan yang hanya menyentuh secara ringkas akan diskriminasi di alam pekerjaan.

Sumber: Perkara 8 Perlembagaan Persekutuan

11/13 Bawah Umur dan Belia

Konvensyen ILO

Konvensyen 138(1973): “Minimum Age”

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

Malaysia telah meratifikasi Konvensyen 138 & 182.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

Di tempat kerja, kanak-kanak tidak boleh dipaksa untuk melakukan kerja yang menjelaskan kesihatan atau membantutkan 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.

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.

Perundangan berkaitan:

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

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 (Akta 550).

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;
- (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)

12/13 Buruh Paksa

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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

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).

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

Perundangan berkaitan:

- Perlembagaan Persekutuan Malaysia 1957
- Kanun Keseksaan 1936 (Akta 574)
- Akta Kerja 1955(Akta 265)

Larangan Kerja Paksa (Buruh Paksa)

Pekerjaan ini adalah dilarang di dalam Perlembagaan Pesekutuan dan Kanun Keseksaan di mana pesalah yang memaksa seseorang melakukan kerja bertentangan dengan kerelaannya boleh dikenakan hukuman penjara selama 1 tahun atau denda atau kedua-duanya.

Sumber: Perkara 6 Perlembagaan Persekutuan; Seksyen 374 Kanun Keseksaan 1936 (Akta 574)

Kebebasan untuk Menukar Kerja dan Hak untuk Berhenti

Setiap pekerja boleh berhenti kerja dengan memberikan notis berhenti. Jika terdapat terma dan syarat notis berhenti di dalam kontak perkhidmatan, maka ia perlu dipatuhi. Jika tidak, maka tempohnya adalah 4 minggu, 6 minggu atau 8 minggu, bergantung pada tempoh perkhidmatan.

Sumber: seksyen 12 Akta Kerja 1955 (Akta 265)

Syarat Pekerjaan yang Tidak Berperikemanusiaan

Dari sudut jam bekerja, adalah dilarang untuk seseorang bekerja lebih daripada 8 jam sehari dan 48 jam seminggu dan juga perlunya berehat selama 30 minit selepas bekerja lebih daripada 5 jam berturut-turut.

Jumlah jam kerja lebih masa yang dibenarkan hanyalah 104 jam dalam masa sebulan. Adalah juga dilarang untuk pekerja bekerja melibih lebih daripada 12 jam sehari. Selain itu, pekerja hendaklah sekurang-kurangnya mendapatkan satu hari dalam seminggu atau 30 jam berturut-turut untuk pekerja shift sebagai hari rehat. Pengecualian hanya boleh jika mendapatkan kelulusan daripada Ketua Pengarah Buruh.

Sumber: Seksyen 59 dan 60 A Akta Kerja 1955(Akta 265)

13/13 Hak Kesatuan Sekerja

Konvensyen ILO

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.

Ringkasan Peruntukan di bawah Konvensyen ILO

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.

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).

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

Perundangan berkaitan:

- Perlembagaan Persekutuan 1957
- Akta Kesatuan Sekerja 1959 (Akta 262)
- Akta Perhubungan Perusahaan 1967(Akta 177)

Kebebasan untuk Menubuhkan Kesatuan dan Terlibat dengan Kesatuan

Menurut Perlembagaan Persekutuan, semua orang berhak untuk membentuk persatuan dan Akta 262 dan 177 adalah perundangan yang boleh dirujuk berkenaan kesatuan sekerja.

Kesatuan sekerja adalah 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 mana yang berkenaan sama ada ia adalah secara tetap atau sementara.

Mengikut Akta Perhubungan Perusahaan 1967, pekerja di Malaysia mempunyai hak untuk membentuk dan menyertai kesatuan. Majikan tidak boleh melarang pekerja daripada menyertai kesatuan dan meletakannya sebagai syarat dan terma pekerjaan. Mereka juga tidak boleh enggan mengupah seseorang atas alasan keahlian pekerja tersebut dalam kesatuan ataupun tiada diskriminasi boleh dilakukan ke atasnya menggunakan alasan yang sama. Pekerja juga tidak boleh diugut untuk hilang pekerjannya atau dibuang kerja jika pekerja bercadang untuk melibatkan diri

dengan aktiviti kesatuan. Pada masa yang sama orang lain termasuk majikan juga tidak boleh dipaksa untuk melibatkan diri dengan aktiviti kesatuan.

Setiap kesatuan hendaklah didaftarkan dengan Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja di mana permohonan hendaklah dibuat dengan adanya tanda tangan sekurang-kurangnya 7 orang ahli. Kemudian, pihak Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja akan mengeluarkan sijil pendaftaran di mana kuasa kelulusan permohonan adalah bergantung pada budi bicaranya. Kesatuan hanya berhak mendapatkan hak yang tertulis apabila ia didaftarkan.

Sumber: Perkara 10 Perlembagaan Persekutuan, Seksyen 2, Bahagian III dan IV Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Seksyen 4-5 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Kebebasan Berserikat dan Berunding secara Kolektif

Untuk terlibat dengan serikat dan rundingan, kesatuan sekerja mestilah berdaftar dengan Ketua Pengarah berkaitan serta pengiktirafan daripada majikan. Akta Perhubungan Perindustrian 1967 menetapkan syarat-syarat yang perlu dipatuhi untuk pengiktirafan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja boleh mendapatkan pengiktirafan dengan memberi notis kepada majikan tuntutan pengiktirafan. Dalam tempoh masa 21 hari, majikan dikehendaki untuk mengiktiraf atau memaklumkan kesatuan sekerja sebab tidak memberikan pengiktirafan. Sekiranya majikan itu tidak bertindak balas dalam tempoh 21 hari atau memutuskan untuk tidak memberi pengiktirafan, kesatuan sekerja boleh melaporkan perkara ini kepada Ketua Pengarah Perhubungan Perusahaan dalam masa 14

hari. Ketua Pengarah boleh menentukan keesahan kesatuan sekerja untuk mewakili pekerja dan menentukan peratusan pekerja (yang merupakan ahli kesatuan sekerja yang menuntut) melalui undi rahsia. Sebaik sahaja maklumat ini tersedia, Ketua Pengarah akan memaklumkan kepada Menteri Sumber Manusia yang akan memberikan keputusan muktamad mengenai tuntutan pengiktirafan.

Apabila kesatuan sekerja diberi pengiktirafan, mana-mana pihak boleh mengundang pihak lain untuk memulakan perundingan kolektif. Undangan ini adalah secara tertulis dan mungkin termasuk satu atau lebih dari usulan berikut: penyediaan latihan untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan para pekerja; komisyen untuk semakan tahunan; dan komisyen untuk sistem imbuhan berdasarkan prestasi.

Sekiranya undangan perundingan secara kolektif telah ditolak atau tidak diterima dalam masa 14 hari atau apabila perundingan kolektif belum dimulakan dalam tempoh 30 hari dari tarikh penerimaan balasan, pihak yang membuat undangan itu boleh memberitahu Ketua Pengarah secara bertulis untuk tindakan selanjutnya.

Perjanjian kolektif hendaklah dilakukan secara bertulis dan ditandatangani oleh semua pihak dalam perjanjian. Perjanjian kolektif menetapkan syarat-syarat perjanjian termasuk nama-nama pihak-pihak; tempoh perjanjian (tidak boleh kurang daripada tiga tahun); langkah untuk pengubahsuaian dan penamatannya; dan tatacara penyesuaian terhadap apa-apa persoalan yang mungkin timbul berkenaan pelaksanaan atau tafsirannya. Terma atau syarat dalam perjanjian kolektif yang kurang baik daripada yang diperuntukkan

di bawah undang-undang adalah batal dan tidak sah. Salinan perjanjian yang ditandatangani hendaklah disatukan secara bersama oleh pihak-pihak kepada Pendaftar dalam masa satu bulan selepas berkuatkuasa.

Sumber: Seksyen 9 & 13-17 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Hak untuk Mogok

Definisi mogok telah tertulis di dalam perundangan seperti Akta Perhubungan Perusahaan serta Akta Kesatuan Sekerja. Perbuatan perusahaan(*industrial*) adalah termasuk mogok, *lockouts* dan piket di mana mogok hanya boleh berlaku jika:

- a) Telah mendapat persetujuan daripada ahlinya melalui undi rahsia (sekurang-kurangnya dua pertiga daripada jumlah keseluruhan)
- b) Telah menunggu sekurang-kurangnya 7 hari untuk diluluskan selepas menghantar keputusan undi rahsia kepada Ketua Pengarah
- c) Mencadangkan adakan mogok yang selari dengan peruntukan berkaitan

Mogok serta *lockouts* boleh dianggap tidak sah di sisi undang-undang jika ia adalah bertentangan dengan Akta Perhubungan Perusahaan atau objektifnya adalah tidak kena mengena dengan perkara berkaitan dengan masalah-masalah yang dipertengahkan antara pekerja dan lain-lain. Untuk bidang pekerjaan yang utama, notis yang diperlukan untuk mogok adalah lebih lama iaitu selama 21 hari di mana Akta Perhubungan Perusahaan boleh dirujuk.

Piket secara damai yang bertujuan untuk mendapatkan atau menghubungi maklumat, atau menyuruh atau memaklumkan pekerja untuk bekerja atau

sebaliknya adalah dibenarkan. Walaubagaimana pun, ia bukanlah satu pengantaraan yang boleh digunakan oleh pekerja sewenang-wenangnya seperti mengugut seseorang apa-apa perbuatan yang mendorong kepada terjejasnya keamanan.

Mereka yang menyediakan bantuan keewangan di dalam mogok serta *lockout* yang tidak sah, boleh dikenakan hukuman 6 bulan penjara atau denda tidak melebihi RM 500 atau kedua-duanya jika didapati bersalah.

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

Soal Selidik Kerja Yang Layak

The text in this document was last updated in May 2023. For the most recent and updated text on Employment & Labour Legislation in Malaysia in Malay, please refer to: <https://gajimu.my>

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

| NR | Ya | Tidak | |
|---|----|--------------------------|--------------------------|
| 08/13 Cuti Sakit & Faedah Kecelakaan Kerja | | | |
| 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.