

# **MEMORANDUM KEPADA**

**1.PRESIDEN DEWAN NEGARA**

**2.KETUA YB SENATOR BACKBENCHERS**

**3.KETUA YB SENATOR PEMBANGKANG**

**TOLAK PINDAAN DALAM  
AKTA KERJA 1955!**

**15 DISEMBER 2011**

**Oleh**

**JARINGAN RAKYAT TERTINDAS (JERIT)**

## **PENGENALAN**

**Kami dari Jaringan Rakyat Tertindas (JERIT), bersama kesatuan-kesatuan pekerja, kumpulan-kumpulan NGO, dan parti-parti politik membantah pindaan Akta Kerja 1955 terutamanya 3 bahagian berikut:**

- 1. “Kontraktor Untuk Buruh”**
- 2. Gaji Kerja Lebih Masa (OT) Boleh Dilambatkan Sehingga 30 Hari**
- 3. Gangguan Seksual Di Tempat Kerja**

## **LATAR BELAKANG**

**Untuk makluman YB Senator, pindaan Akta Kerja 1955 ini telah diluluskan pada 6 Oktober 2011 di sesi Dewan Rakyat walaupun mendapat bantahan dari pelbagai pihak termasuk MTUC dan para pekerja di negara ini.**

**Sebenarnya pindaan ini telah dibentangkan di Dewan Rakyat pada Jun 2010 tetapi disebabkan bantahan pelbagai pihak termasuk JERIT dan MTUC, pindaan tersebut telah ditarik balik. Kemudian pada Oktober 2011, Menteri Sumber Manusia secara tiba-tiba mengumumkan akan membentangkan semula pindaan. Ekoran dari itu, pihak JERIT telah mengadakan bantahan serentak pada 6 Oktober 2011 dan pihak MTUC pula mengadakan piket di seluruh negara di mana beribu-ribu pekerja turut serta. Ini bermakna, banyak pihak termasuk pekerja sendiri tidak menyokong pindaan yang dibawa oleh pihak Kerajaan. Jadi apabila pindaan ini diluluskan pada 6 Oktober 2011, suara rakyat dan warga pekerja tidak diambilkira. Justeru, kami berharap YB Senator akan lebih prihatin dan memberi perhatian kepada keluhan para pekerja.**

## **ANTARA PINDAAN YANG TIDAK DIPERSETUJUI**

- 1. “Kontraktor Untuk Buruh”**

Kementerian Sumber Manusia (KSM) membawa pindaan ini untuk memberi pengiktirafan kepada “kontraktor untuk buruh” dalam undang-undang. Sebenarnya, “kontraktor untuk buruh” adalah satu amalan haram yang telah dipraktikkan sekian lama. Amalan ini banyak mencabul hak pekerja. Tetapi, selepas pindaan ini menjadi undang-undang, amalan ini mendapat satu status yang sah seolah-olah pihak kerajaan mengiktiraf pencabulan yang berlaku kepada warga pekerja.

Pada umumnya, sistem kerja kontrak ini wujud sebelum 1955. Tetapi selepas merdeka dan hasil perjuangan kaum pekerja di Malaysia, kerja kontrak telah dihapuskan pada 1960an. Selepas itu, sistem kerja tetap diwujudkan dalam Akta Kerja 1955. Jadi, dengan membawa pindaan dalam Akta Kerja 1955 sekarang, bermakna pihak kerajaan melangkah kebelakang dengan niat untuk mengembalikan sistem kerja kontrak yang menindas pekerja.

## Apakah implikasinya?

### i. Hubungan Majikan-Pekerja Terjejas

Sebelum Pindaan	Selepas Pindaan
Mengikut Akta Kerja 1955, pemilik kilang/syarikat adalah majikan sebenar dan wujud perhubungan majikan-pekerja apabila seseorang diambil kerja ke organisasi tersebut. Maka, segala urusan yang melibatkan pekerja seperti gaji, bonus, kesatuan sekerja, perjanjian pekerjaan, skim persaraan, cuti sakit, cuti bersalin, EPF, SOCSO, insurans, dan lain-lain lagi menjadi tanggungjawab majikan di mana hubungan antara majikan dan pekerja adalah secara langsung.	Segala tanggungjawab majikan akan dipindah kepada “kontraktor untuk buruh”. Kontraktor untuk buruh” adalah pihak tengah yang memainkan peranan hanya untuk membekalkan buruh kepada sesebuah kilang. Mereka tidak memiliki kilang, modal, mesin atau apa-apa asset di kilang tersebut. Selepas pindaan ini diluluskan, maka “kontraktor untuk buruh” pula akan menjadi majikan kepada pekerja.

Semua tanggungjawab majikan seperti di atas akan menjadi tanggungjawab “kontraktor untuk buruh”. Tetapi adakah kontraktor akan membayar semua caruman/faedah ini kepada pekerja? Tambahan pula, sekiranya berlaku sebarang pertelingkahan di tempat kerja, majikan dengan senang akan cuci tangan dan melepaskan tanggungjawabnya kepada “kontraktor untuk buruh”. Pihak ‘kontraktor untuk buruh’ pula akan lepas tangan kerana mereka tidak memiliki kilang/syarikat tersebut. Pekerja pula akan menghadapi kesukaran untuk mendakwa majikan misalnya di Jabatan Buruh atau di Mahkamah Perusahaan.

Masalah yang timbul akibat sistem kontrak ini sudah mula sekarang di mana para pengawal keselamatan kilang kini sudah di’outsourced’ atau dikontrakkan. Maka, banyak isu berlaku termasuk tidak membayar gaji penuh, potongan KWSP dan PERKESO tidak dibuat dan sebagainya. Apabila kes dibawa ke pihak Jabatan Buruh, mereka hanya menuduh pihak kontraktor sahaja dan pemilik kilang yang dijaga siang malam oleh si pekerja ini tidak diusik sama sekali.

Menurut KWSP, pada suku pertama 2010 sahaja, sebanyak 285 kes sivil dan 1,868 kes jenayah difailkan di mahkamah terhadap pengarah syarikat dan majikan yang tidak membayar caruman KWSP mereka [1]. Ratusan nama pengarah telah diberikan kepada pihak imigresen untuk menghalang mereka melarikan diri ke luar negara. Bukankah dengan pindaan ini, majikan kontraktor ini akan mempunyai lebih masa dan lebih senang melarikan diri kerana tidak mempunyai harta tidak bergerak seperti kilang atau mesin-mesin besar.

**ii. Kerja Tidak Tetap dan Hilang Jaminan Kerja**

Kerja kontrak adalah satu pekerjaan berbentuk sementara. Ia tidak tetap. Jika “kontraktor untuk buruh” dibenarkan, maka majikan akan memberhentikan semua pekerja tetap dan dengan senang mengambil pekerja kontrak untuk mengelakkan diri daripada tanggungjawabnya. “Kontraktor untuk buruh” juga ini sentiasa menukarkan pekerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Pekerja akan kehilangan jaminan kerja.

**iii. Sukar untuk Menubuhkan Kesatuan Sekerja**

Seperti yang kita sedia maklum, pekerja yang menyertai kesatuan sekerja di negara ini adalah lebih kurang 8% sahaja. Ini adalah kerana undang-undang buruh yang sedia ada dan sikap majikan menyebabkan amat susah untuk menubuh dan menjalankan kesatuan sekerja di negara ini.

Jadi, dengan adanya kerja kontrak ini, ia akan menyusahkan pekerja lagi pekerja untuk menubuhkan kesatuan. Ini kerana, jika mereka berbuat sedemikian, maka dengan senang akan dibuang kerja.

**iv. Pekerja Tidak Boleh Membuat Pinjaman**

Kontraktor juga tidak akan memberikan dokumen kerja yang teratur untuk pekerja seperti slip gaji, penyata caruman, borang EA dan sebagainya. Ini akan menyusahkan pekerja untuk memohon pinjaman bagi membeli apa-apa asset seperti rumah atau kereta kerana pihak bank tidak akan yakin kepada para pekerja dan tambahan pula mereka tidak mempunyai kerja yang tetap. Tiada jaminan menunjukkan pekerja akan dapat membayar semula pinjaman dalam tempoh yang ditetapkan.

**v. Gaji Pekerja akan Jadi Murah**

Pekerja terpaksa menanggung risiko untuk mendapat gaji yang murah daripada kontraktor untuk buruh.

---

<sup>1</sup> 157 Majikan Tidak Mencarum KWSP Didenda RM172,410

[http://mstar.com.my/cerita.asp?sec=mstar\\_berita&file=/2010/5/24/mstar\\_berita/20100524163901](http://mstar.com.my/cerita.asp?sec=mstar_berita&file=/2010/5/24/mstar_berita/20100524163901)

### **Contoh Kes**

Satu contoh kilang yang mengamalkan sistem kerja kontrak ini untuk lebih daripada 10 tahun di Ipoh, Perak. Kilang simen, APMC dan sekarang dipanggil Lafarge, telah menjadikan "house-keeping" tugas yang dikontrakkan ke pihak ketiga 12 tahun dahulu. Pekerja di bahagian ini diberi pilihan. Sama ada berhenti kerja dan dapat pampasan seperti dicatat dalam undang-undang ataupun kerja untuk kontraktor yang ambillah tugas "house-keeping". Hampir kesemua pekerja memilih berkerja untuk kontraktor "A". Masalahnya wujud selepas 3 tahun, apabila sampai masa untuk memperbaharui kontrak, di mana kontraktor "A" telah memberitahu pekerjanya bahawa ada seorang kontraktor baru yang menawarkan sebutharga yang lebih rendah. Jadi kontraktor "A" memberi pilihan pada pekerja untuk menerima potongan gaji ataupun kehilangan kerja. Pekerja terpaksa memilih potongan gaji daripada menjadi penganggur. Situasi seperti ini telah berulang tiap tahun. Sekarang selepas 12 tahun, gaji harian pekerja "housekeeping" telah menurun daripada RM32 sehari kepada RM 22 sehari sekarang.

## **2. Gaji Kerja Lebih Masa (OT) Boleh Dilambatkan Sehingga 30 Hari**

<b>Sebelum Pindaan</b>	<b>Selepas Pindaan</b>
Seksyen 19 Setiap Majikan hendaklah <b>membayar upah kepada setiap pekerja-pekerjanya tidak lewat daripada hari ketujuh selepas hari terakhir</b> bagi mana-mana tempoh upah, ditolak potongan-potongan yang sah, yang diperolehi oleh pekerja tersebut dalam masa tempoh tersebut..	Seksyen 19 (2) Upah bagi kerja dilakukan pada hari rehat, mewartakan cuti umum yang disebut dalam perenggan 60D (1) (a) dan (b) dan lebih masa yang disebut dalam seksyen 60A hendaklah tidak dibayar lewat daripada hari terakhir tempoh gaji berikutnya
Every employer shall pay to each employees <b>not later the seventh day</b> after the last date of any wage period of wages, less deductions, earned by such employee during such wage period....	Wages for work done on a rest day, gazetted public holiday referred to in paragraphs 60d(1)(a) and (b) and overtime referred to in section 60a shall be paid not later than the last day of the next wage period...

Sebelum pindaan Akta Kerja 1955, majikan hendaklah membayar gaji keseluruhan termasuk bayaran OT harus dibayar pada setiap akhir bulan dan selewatnya pada hari ke tujuh bulan berikutnya. Tetapi melalui pindaan ini, bayaran OT pekerja boleh dilambatkan sehingga 30 hari. Kelonggaran ini pasti akan dimanipulasi oleh majikan untuk lewat membayar gaji pekerja.

Seperti yang kita sedia maklum, majoriti pekerja mendapat gaji pokok yang rendah di Malaysia. Ini telahpun diakui oleh Menteri Sumber Manusia, Dato'

Dr. Subramaniam sendiri iaitu 34% pekerja di Malaysia mendapat gaji lebih rendah daripada RM720. Maka, bayaran OT membantu pekerja membuat perbelanjaan bulanan mereka. Jika bayaran OT tidak ditetapkan tarikh bayaran, maka para pekerja akan menghadapi masalah besar dalam mengatur perbelanjaan bulanan. Jika mereka berhutang (pinjaman) dan lambat bayar, mereka akan dikenakan faedah pula dan ini akan menambahkan beban untuk pekerja.

### **3. Gangguan Seksual Di Tempat Kerja**

Satu lagi isu yang mendapat tentangan hebat dalam pindaan Akta Kerja ini ialah bahagian gangguan seksual yang baru ditambah dalam akta ini. Walaupun ini satu inisiatif baik, tetapi wujud beberapa perkara serius yang tidak diambil kira semasa bahagian ini digubal.

- i) Pindaan ini mengatakan bahawa jika seseorang pekerja yang mengalami gangguan seksual di tempat kerja, maka dia boleh membuat aduan kepada majikan dan majikan akan menjalankan siasatan dan seterusnya akan mengambil tindakan. Tetapi, apa akan jadi jika majikan ataupun pihak pengurusan sendiri terlibat dalam perkara ini? Bagaimana seseorang pekerja yang terlibat akan mendapat keadilan?
- ii) Jika pekerja tidak berpuas hati dengan keputusan majikan, pekerja juga tidak mempunyai hak untuk membuat rayuan dan mencabar keputusan tersebut. Seksyen 77 tidak menyebut apa-apa mengenai rayuan.
- iii) Bahagian baru ini hanya akan menyentuh wanita yang bekerja dan gangguan seksual di tempat kerja. Tetapi, secara umumnya gangguan seksual boleh berlaku kepada wanita dan lelaki serta tidak terhad kepada tempat kerja sahaja. Oleh itu, undang-undang gangguan seksual yang lebih komprehensif dan menyeluruh hendaklah digubal sekiranya pihak kerajaan benar-benar mahu menangani masalah ini.

### **ALASAN KERAJAAN**

Salah satu alasan Kerajaan membuat pindaan Akta Kerja ini ialah akibat seruan dan sokongan National Union of Plantation Workers (NUPW) . Sistem kangani/mandur adalah sistem penjajah yang bertugas membekalkan tenaga buruh kasar kepada sektor perladangan. Amalan ini berterusan sehingga ke hari ini walaupun negara merdeka. Justeru banyak kepincangan berlaku dan NUPW menyeru kontraktor-kontraktor ini didaftarkan agar mereka lebih terkawal dan mengurangkan insiden-insiden penindasan hak pekerja.

Ini bukanlah isu sebenar dan tidak masuk akal Akta Kerja 1955 dipinda hanya dengan mengambikira faktor pekerja ladang semata-mata. Dengan alasan ini pihak Kerajaan telah mengkontrakkan seluruh institusi pekerjaan yang menindas pekerja di sektor lain. Isunya bukanlah penyenaian kontraktor tetapi kepincangan sistem kontrak itu sendiri yang NUPW abaikan. Bukankah dengan pemansuhan sistem kontrak ala penjajah ini dalam sektor perladangan dan mengubahnya kepada 'check roll' atau 'pekerjaan terus' agar boleh memberi satu jaminan kepada hak pekerja ladang itu sendiri.

## **CADANGAN JERIT**

Banyak cadangan yang telah diutarakan kepada pihak Kementerian Sumber Manusia supaya pindaan ini dihentikan dan gunakan cara lain untuk melindungi pekerja kontrak. Antaranya adalah:

- i. Perketatkan Seksyen 33 Akta Kerja
- ii. Haramkan pemberian kontrak untuk kerja-kerja berterusan atau tetap
- iii. Kerja kontrak hanya dibenarkan untuk kerja bermusim atau sementara sahaja
- iv. Jika masalah ini berlaku di sektor perladangan, ambil tindakan untuk melindungi pekerja dalam sektor tersebut seperti yang dinyatakan di atas.

## **TUNTUTAN JERIT**

Memandangkan pindaan Akta kerja 1955 ini mempunyai banyak kesan buruk kepada warga pekerja dan banyak membantah pindaan ini, kami menyeru agar:

1. Semua YB Senator harus **MENOLAK PINDAAN** dalam Akta Kerja 1955 ini semasa usulnya dibentang di Dewan Negara. Pindaan ini tidak harus diluluskan untuk pelaksanaan.
2. Kami juga mengesyorkan kepada kerajaan supaya mengadakan perbincangan dengan semua kumpulan yang mewakili pekerja di Malaysia sebelum membawa apa-apa pindaan dalam undang-undang yang melibatkan pekerja.

Sekian.