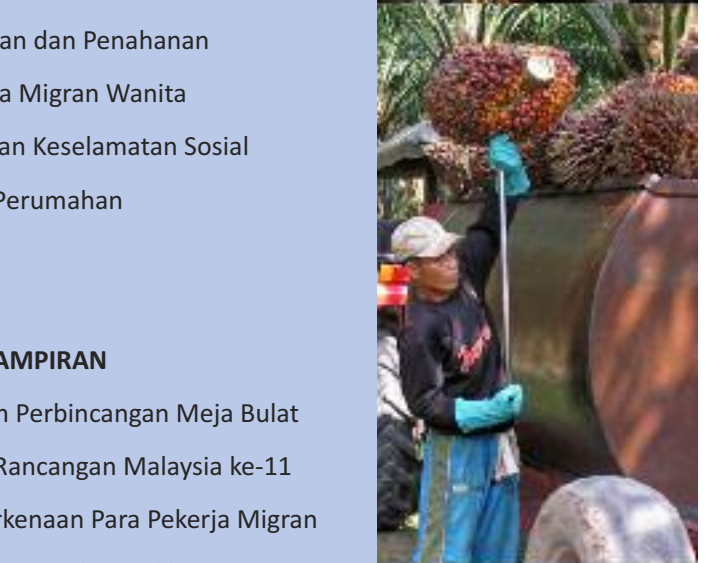




**KEARAH SEBUAH DASAR
KEBANGSAAN YANG
KOMPREHENSIF
TENTANG
PEKERJA MIGRAN
DI MALAYSIA**



**Migrant Workers Right to Redress Coalition
Julai 2017**



ISI KANDUNGAN

Pengenalan

Bidang Timpuan: Ringkasan dan Cadangan

1. Pengambilan
2. Pengambilan Pekerja di Malaysia
3. Para Pekerja Tidak Berdokumen
4. Tangkapan dan Penahanan
5. Pekerja Migran Wanita
6. Kesihatan dan Keselamatan Sosial
7. Perumahan

LAMPIRAN

Para Peserta Dalam Perbincangan Meja Bulat
Petikan daripada Rancangan Malaysia ke-11
Deklarasi ASEAN Berkenaan Para Pekerja Migran
Statistik-Statistik Terpilih

PENGENAIIAN

Dianggarkan bahawa terdapat seramai 6 juta orang pekerja migran di Malaysia. Angka ini merangkumi sebanyak 30% daripada keseluruhan tenaga kerja di negara ini. Dalam kalangan mereka, hanya 32%, atau 1.9 juta pekerja yang didokumentasikan. Angka selebihnya meliputi pekerja yang tidak didokumentasikan dan tidak memiliki sebarang perlindungan. Namun demikian, kebanyakan daripada mereka bekerja dan secara menyumbang kepada ekonomi dan masa depan kita. Sesungguhnya, industri-industri penting telah bergantung kuat kepada para pekerja migran (yang tidak didokumentasikan), dan tanpa mereka industri-industri ini akan runtuh. Hal ini secara tidak langsung akan memberi bencana kepada Malaysia.

Walaupun dengan kehadiran serta peranan penting yang dimainkan oleh mereka, masih tidak ada dasar kebangsaan yang komprehensif berkenaan migrasi pekerja dalam memastikan migrasi ini diuruskan, dilindungi dan dikawal dengan baik agar kes penyalahgunaan pekerja migran, dislokasi sosial, pencatutan (profiteering), pemerdagangan manusia dan perhambaan dapat dihapuskan dan dihentikan. Hal ini berlaku akibat daripada sikap negatif yang dianggap dimiliki oleh para pekerja migran, keengganan untuk menghargai sumbangan mereka, syak wasangka buruk terhadap para pekerja migran dan kesediaan untuk menyalahkan mereka bagi segala isu sosial yang berlaku. Laporan-laporan serta cerita-cerita berkenaan penyeksaan terhadap para pekerja migran lelaki dan wanita kebanyakannya diabaikan.

Dasar migrasi pekerja sedia ada bukan sahaja tidak proaktif, malah terburu-buru dan sering bertukar ganti. Sebagai contoh, keputusan yang diambil oleh Kementerian Dalam Negeri tahun lalu untuk mengambil seramai 1.5 juta pekerja dari Bangladesh. Hal ini sangat bertentangan dengan strategi Rancangan Malaysia ke-11 untuk mengurangkan kebergantungan terhadap pekerja migran. Ia gagal untuk memberi tumpuan terhadap kebimbangan sebenar tentang pengambilan dan pengawalan pekerja dibawah syarikat-syarikat penyumberan luar pekerja swasta (turut dinyatakan di dalam Rancangan Malaysia ke-11). Ia turut gagal untuk mengambil kira penolakan daripada para majikan dan masyarakat sivil. Alasan ini mempersoalkan keperluan untuk mendapatkan lebih ramai pekerja dan mencadangkan bahawa jika inilah alasannya maka para pekerja migran yang tidak didokumentasikan sedia ada (serta pelarian) yang berada di Malaysia perlu di dokumentasikan dan diberikan pekerjaan. Keputusan ini ditarik balik beberapa kali dan ia diikuti oleh halangan bagi pengambilan, dan sekarang telah ditarik balik.

Ini membuktikan ketidakinginan kerajaan untuk menekankan isu utama berkaitan migrasi pekerja ke Malaysia. Isu-isu utama adalah: keperluan untuk merancang tenaga kerja dan permintaan pekerja kita dengan sebaik mungkin; untuk melindungi para pekerja dengan baik; dan untuk memastikan bahawa pengambilan pekerja, kesihatan dan perkara-perkara lain adalah mencukupi dan dikuatkuasakan dengan baik agar setiap orang di dalam negara ini (majikan, pekerja, rakyat, penduduk) mendapat faedah dan dilindungi daripada sebarang penaniayaan.

Terdapat juga bahagian dasar lain yang bermasalah: dasar kesihatan kita yang tidak berpandangan jauh terhadap para pekerja migran. Di bawah jadual yuran yang telah disemak oleh kerajaan untuk orang asing, caj telah meningkat dengan sangat tinggi sehingga ramai daripada pekerja migran tidak mampu untuk menanggungnya. Hal ini bermaksud bahawa mereka seringkali tidak langsung mendapatkan rawatan.

Dengan memberi penegasan terhadap dasar yang menghalang akses terhadap penjagaan kesihatan bagi sebahagian besar masyarakat, jauh dari menjimatkan duit, kerajaan dan bangsa ini akan gagal. Satu contoh: bagi penyakit seperti tuberculosis, kelambatan dalam mengesan dan perawatan boleh memberi kesan yang teruk kepada masyarakat.

Terdapat banyak lagi perkara yang berkaitan dengan migrasi pekerja dan kesemuanya memerlukan pembentukan dasar yang sebaiknya. Kebanyakan daripada perkara ini diketengahkan di sini bersama-sama dengan cadangan-cadangan penyelesaian.

Isu-isu besar termasuklah kesan hak-hak pekerja dan jangkaan-jangkaan tenaga kerja tempatan



oleh kebergantungan dan eksploitasi yang melampau terhadap pekerja migran; sikap tutup mata pihak kerajaan yang menyebabkan merebaknya kes pemerdagangan manusia dan perhambaan di negara kita ini; kesan terhadap hidup para pekerja migran lelaki dan wanita akibat daripada pengabaian hak asasi mereka; dan kesan negatif terhadap masyarakat kita seperti perkauman dan xenophobia yang berakibat daripada kebergantungan kita terhadap para pekerja migran.

Ini adalah isu-isu yang memberi kesan-kesan yang besar.

Kita juga perlu mengingat kembali prinsip 'tiada yang ketinggalan' atau 'leave no-one behind', prinsip pertama daripada lima prinsip utama kerangka pasca-2015 Millennium Development Goals (MDG). Para pekerja migran dikenali sebagai salah satu kumpulan yang tidak boleh dilupakan hanya kerana mereka merupakan imigran. Masyarakat dunia sudah mula mengiktiraf bahawa semua orang yang hidup dan bekerja di dalam sesebuah negara perlu dilibatkan secara saksama, dan tidak perlu ada satu kumpulan yang terkebelakang dalam pembangunan ekonomi sesebuah negara itu. Hal ini memberi satu lagi alasan, iaitu alasan prinsip etika, bahawa perlunya sebuah dasar yang komprehensif bagi para pekerja migran di Malaysia. Pada tahun-tahun kebelakangan ini, migrasi pekerja migran telah menjadi alat untuk mengaut keuntungan besar oleh para syarikat dan agen yang terlibat dalam pengambilan pekerja seperti ini. Mereka yang menjalankan industri ini seakan-akan memiliki pengaruh besar dalam pembuatan dasar, dan memberi kesan terhadap pewujudan dasar dan tadbir urus yang baik. Kerajaan perlulah bebas dari kepentingan pihak-pihak ini dan merancang secara serius serta mewujudkan rangka kerja yang komprehensif bagi kepentingan semua, baik rakyat Malaysia mahupun para imigran.

Oleh kerana itu, Migran Workers Right to Redress Coalition menganjurkan beberapa siri perundingan dengan semua pihak berkepentingan dalam aspek-aspek utama migrasi pekerja migran.

Empat perbincangan meja bulat yang membawa tema 'Kearah Sebuah Dasar Kebangsaan Tentang Migrasi Pekerja' dianjurkan diantara bulan Ogos dan Oktober 2016.

Setiap perbincangan meja bulat memberi tumpuan kepada aspek khusus migrasi pekerja seperti Perekrutan, Hak-Hak Pengambilan Pekerja, Pekerja Yang Tidak Didokumentasikan, Penangkapan dan Penahanan, Keselamatan Sosial, Kesihatan dan Perumahan, Keluarga, Kanak-Kanak dan Hak-Hak Sosio-Budaya. Para perwakilan dari pelbagai Kementerian dan agensi kerajaan, kedutaan, organisasi-organisasi majikan, organisasi-organisasi pekerja, para pekerja migran, masyarakat sivil dan ahli-ahli akademik menghadiri dan menyumbang di dalam sesi meja bulat ini. Dianggarkan secara purata seramai 50 orang hadir bagi setiap sesi perbincangan meja bulat.

Pertukaran pandangan dan pengalaman dari pelbagai pihak berkepentingan adalah sangat bermakna dan telah membuahkan hasil dalam bentuk cadangan-cadangan sepertimana yang ditulis di dalam laporan ini. Apa yang penting adalah kesepakatan di antara pihak berkepentingan termasuklah Persekutuan Majikan Malaysia dalam beberapa aspek penting seperti pengambilan, pengurusan, peranan agen-agen swasta dan kesan positif iaitu legalisasi para pekerja migran yang tidak berdokumen. Kami panjangkan cadangan-cadangan di dalam laporan ini kepada pihak kerajaan dan agensi-agensinya untuk duduk bersama dan merangka dasar yang komprehensif berkenaan migrasi pekerja migran.

Kami berharap perkara ini akan dapat dilaksanakan sebagai suatu keperluan, sebahagian daripada pelaksanaan komitmen yang dibuat di dalam Rancangan Malaysia ke-11 dan dalam konteks prinsip-prinsip yang dinyatakan di dalam Deklarasi ASEAN berkenaan Pekerja migran. Dasar yang komprehensif telah lama tertangguh dan sudah tentu pihak kami berbesar hati untuk menawarkan sokongan dan input.

The Migrant Workers Right to Redress Coalition (Hak Pekerja Migran untuk Membentuk Gabungan)
Julai 2017



1.0 PENGAMBILAN

Situasi semasa dan polisi

Satu isu utama ialah cara syarikat dan ejen swasta dibenarkan membuat keuntungan besar daripada pengambilan pekerja asing dalam persekitaran yang tidak terkawal dan tentunya kurang dipantau. MEF menyatakan bahawa seorang pekerja dari Nepal perlu membayar RM 14,000 kepada agen untuk datang ke Malaysia apabila kos sebenar hanya RM 1,500 (Penerbangan, Pasport, Pemeriksaan Perubatan, Yuran Pentadbiran). Pendapatan besar yang timbul daripada import tenaga kerja asing merupakan faktor utama yang menyebabkan pengambilan pekerja berlebihan. Para pekerja asing wanita dan lelaki mempunyai sedikit perlindungan terhadap janji-janji palsu, kontrak yang boleh diubah setelah mereka tiba, dan penghambaan hutang yang timbul karena mereka harus membayar agen dan bayaran perekrut dan biayaan yang tinggi. Pengedar manusia dan penghambaan zaman moden adalah gambaran sebahagian besar.

Pengambilan pekerja yang tidak terkawal ini telah membawa kepada keadaan bekalan yang berlebihan di Malaysia, yang secara terus membawa kepada pelbagai isu yang timbul (sekurang-kurangnya bilangan besar pekerja tidak berdokumen yang sangat terdedah di negara ini). Kita patut ambil perhatian ILMIA (institut penyelidikan di bawah Kementerian Sumber Manusia (KKM)) menganggarkan bahawa negara memerlukan tidak lebih dari 2.4 juta pekerja asing pada tahun 2020.

Menurut Rancangan Malaysia ke-11 (2016 - 2020), KSM akan bertanggungjawab sepenuhnya untuk mengawal selia pengambilan pekerja asing, menghapuskan peranan syarikat penyumberluaran dan pengantara lain dalam pengambilan pekerja asing. Rancangan Malaysia ke-11 juga bertujuan untuk membuat majikan bertanggungjawab sepenuhnya untuk proses pengambilan dan semua perbelanjaan yang terlibat; untuk kesejahteraan pekerja mereka, termasuk perumahan dan kemudahan asasnya, sehingga pekerja pulang ke rumah; dan untuk pembayaran bayaran levi. Ini adalah langkah positif dan perlu yang perlu dilaksanakan secepat mungkin.



CADANGAN: PENGAMBILAN

1.1 Satu Kementerian yang bertanggungjawab

Kementerian Sumber Manusia (KSM) perlu diberi tanggungjawab sepenuhnya untuk pengurusan dan pemantauan semua perkara yang berkaitan dengan pekerja asing, seperti yang dinyatakan dalam Rancangan Malaysia ke-11. Di mana mereka mencari apabila memerlukan sokongan atau inisiatif dari kementerian lain. Tetapi MOHR harus bertanggungjawab secara keseluruhan.

1.2 Nombor pengambilan pekerja

Pengambilan pekerja hendaklah ditentukan oleh keperluan tenaga kerja sebenar berdasarkan penilaian keperluan yang telus dan prinsip melengkapkan tenaga kerja tempatan dan mengambil kira sumber buruh lain yang tersedia. Cadangan ILMIA perlu diberi perhatian serius. Pengambilan pekerja juga harus berpandukan dasar Rancangan Malaysia ke-11 untuk menghadkan pergantungan kepada buruh asing pada 15% daripada jumlah tenaga kerja menjelang tahun 2020.



Nombor perekrutan juga harus merangkumi kelebihan mengiktiraf hak untuk bekerja untuk pelarian di Malaysia, majoriti mereka mungkin berada di Malaysia selama jangka masa yang lama. Kajian dari tempat lain menunjukkan bahawa motivasi dan komitmen mereka menjadikan mereka sebagai tambahan yang baik kepada tenaga kerja, menambah nilai kepada ekonomi serta memberikan keselamatan dan perlindungan kepada kehidupan mereka sendiri. Dengan tidak mengiktiraf hak mereka untuk bekerja, kita memastikan bahawa mereka sangat terdedah kepada penyalahgunaan dan pengabaian di tempat kerja (kita memaksa mereka bekerja secara haram), rentan terhadap aktiviti-aktiviti pengedar manusia dan slavers hari moden. Sekiranya kita mengiktiraf hak mereka untuk bekerja, semua orang mendapat keuntungan (dan bilangannya tidak begitu besar).

1.3 Recruitment mechanism

Perlu ada inisiatif dan dasar yang pantas untuk membasmi penglibatan ejen dan syarikat swasta dalam pengambilan dan pembekalan tenaga pekerja wanita dan lelaki asing. Sebaliknya, harus ada komitmen terhadap penggunaan mekanisme kerajaan (G to G) untuk semua pengambilan dan pengurusan pekerja asing, seperti yang dinyatakan dalam Rancangan Malaysia Ke-11.

1.4 Yuran pengambilan pekerja

Kewujudan kekerapan hutang yang meluas (banyak kes kepada keadaan perhambaan zaman moden) perlu ditangani dengan memansuhkan bayaran pengambilan pekerja yang dikenakan kepada pekerja, dan sebaliknya membuat semua bayaran meliputi pengambilan, visa, levi, insurans kesihatan dan tambang dipertanggungjawabkan terhadap Majikan, seperti yang ditetapkan oleh Rancangan Malaysia ke-11. Kos perekrutan juga boleh dikurangkan dengan hanya memerlukan satu laporan perubatan dari institusi perubatan terkemuka di negara asal.

1.5 Latihan Pra Berlepas dan Pasca Kerja

Latihan pra-keberangkatan yang komprehensif mesti dianjurkan dan disampaikan kepada semua pekerja asing, oleh badan-badan kerajaan, kesatuan, atau CSO yang berkaitan. Latihan ini harus meliputi pemahaman mengenai kontrak, hak pekerjaan dan perlindungan di Malaysia, keselamatan dan kesihatan, cara mencari penyelesaian dan ke mana hendak mendapatkan bantuan, dan apa yang perlu dipertimbangkan dari segi budaya setempat. Latihan ini harus disertai dengan buku kecil yang menyatakan semua maklumat ini, diberikan kepada setiap pekerja. Latihan pra-pelepasan ini perlu diberikan kepada semua pekerja asing.

Begitu juga, inisiatif pasca kerja perlu disediakan bagi pekerja asing yang pulang ke rumah, untuk memudahkan proses penyatuan semula ke tanah air seseorang. Ini sekali lagi harus berada di bawah bidang kuasa kerajaan, mungkin dengan perkongsian dengan serikat pekerja atau CSO.

1.6 Kontrak Pekerjaam

Mana-mana kontrak pekerjaan yang dikemukakan kepada pekerja di negara asal harus tegas mematuhi piawaian dan klausa berdasarkan Piawaian Buruh Antarabangsa. Kontrak itu mestilah dalam bahasa pekerja, dan harus dibuktikan oleh misi diplomatik masing-masing. Perlu jelas bahawa di mana kontrak diganti selepas ketibaan di Malaysia, ini akan ditolak sifar, dan majikan dan mana-mana pihak yang bersalah lain akan didakwa tanpa rasa takut atau suka. Harus ada jalan yang jelas dan dilindungi bagi pekerja untuk membawa ini kepada perhatian pihak berkuasa.



2.0 PEKERJAAN di MALAYSIA

Situasi Semasa dan Polisi

Terdapat penyalahgunaan yang meluas dan signifikan yang dihadapi oleh kedua-dua pekerja asing yang didokumen dan tidak didokumentasikan di Malaysia. Ini termasuk penipuan peruntukan Akta Pekerjaan dan undang-undang berkaitan pekerjaan yang lain yang perlu diguna untuk semua pekerja, tanpa mengira asal usul. Sama seperti situasi yang berkaitan dengan pengambilan pekerja, banyak penyalahgunaan telah berlaku terhadap aktiviti syarikat dan agen swasta dalam mengendalikan bekalan dan layanan terhadap pekerja asing. Kebanyakan Syarikat-syarikat dan ejen-ejen ini kekal tanpa penyeliaan dan tidak dipertanggungjawabkan, dan ia meninggalkan pekerja terdedah kepada eksploitasi dan penganiyaan.

Terdapat banyak bidang keprihatinan khusus. Ia termasuk cara majikan dan/atau syarikat/ejen membuat potongan yang tidak ditentukan dari upah pekerja. Jika pekerja mendapat slip gaji (yang tidak semestinya selalu berlaku, walaupun tertakluk dalam undang-undang), apa potongan yang diambil dari gaji tidak mungkin disenaraikan. Potongan boleh termasuk untuk perkara yang majikan bertanggungjawab, termasuk levi, pemeriksaan kesihatan dan insurans. Majikan atau syarikat/ejen boleh membuat potongan terlalu tinggi untuk perkara seperti penginapan, pengangkutan, dan makanan. Sudah tentu pemotongan untuk kos asal (tambang, yuran pengambilan, dan lain-lain) adalah sebahagian daripada keadaan perhambaan hutang.

Pengabaian perundangan pekerjaan secara konsisten, paling tidak pun berkaitan dengan pembayaran gaji, pengiraan dan bayaran lebih masa, tempoh rehat berkanun, hari rehat, dan cuti tahunan yang dibayar, pelbagai peruntukan / keprihatinan kesihatan dan keselamatan; hak kepada kesatuan; dan hak untuk penuntutan. Pekerja wanita mungkin menghadapi masalah tertentu berkaitan dengan gangguan seksual dan keganasan seksual, perlindungan hak-hak reproduktif, dan dalam sektor pekerjaan tertentu, pengecualian khusus dari hak-hak yang diperuntukkan (misalnya, dalam kerja rumah).



RECOMMENDATIONS on EMPLOYMENT in MALAYSIA

2.1 Pemansuhan syarikat/agen swasta yang terlibat dalam penyumberan luar

Aktiviti ejen dan syarikat swasta yang membekalkan buruh ('penyumberan luar tenaga'), masih terus berleluasa meskipun banyak pendedahan penyalahgunaan oleh kumpulan dan media tempatan dan antarabangsa, harus dimansuhkan. Ini dinyatakan dalam Rancangan Malaysia Ke-11 dan juga terpakai untuk aktiviti berkaitan dengan pengambilan (lihat di atas).

2.2 Memantau dan menguatkuasakan Akta Pekerjaan dan undang-undang lain yang berkaitan pekerjaan

Perlu ada pengawasan dan penguatkuasaan Akta Pekerjaan dan semua undang-undang berkaitan yang meliputi pekerja dan situasi tempat kerja.





Pihak berkuasa perlu bertindak tanpa penafian terhadap mana-mana majikan atau syarikat yang melanggar undang-undang, termasuk kurang bayar lebih masa; kekurangan menghormati waktu rehat, hari rehat dan cuti berbayar; penyediaan slip gaji yang mengandungi semua butiran pemotongan dan kerja lebih masa dan maklumat lain yang berkaitan dengan pembayaran; dan semua peruntukan lain Akta Pekerjaan dan berkaitan dengan kesatuan, keselamatan dan pampasan.

2.3 Menguatkuasakan gaji minimum

Gaji minimum adalah hak asas dan mesti ditegakkan dengan tegas untuk semua pekerja. Sesiapa yang membayar di bawah kadar harus didakwa tanpa rasa takut atau bermurah hati.

2.4 Jelaskan semua 'potongan'

Perlu ada ketelusan penuh untuk apa-apa 'potongan' yang dibuat kepada gaji pekerja, dengan penjelasan penuh dan perakaunan diberikan kepada semua pekerja dengan betul. Cara-cara yang jelas dan dilindungi mesti disediakan kepada mana-mana dan semua pekerja untuk mengemukakan aduan kepada Pejabat Buruh atau di tempat lain. Pihak berkuasa perlu mendakwa dengan segera mana-mana majikan yang melepaskan kos pemeriksaan kesihatan, levi dan kos lain yang mana mereka bertanggungjawab, dengan pengawasan yang ketat dengan penalti.

2.5 Menghormati dan menguatkuasakan hak untuk kesatuan

Hak pekerja asing berhubung dengan kesatuan harus dihormati dan dikuatkuasakan sepenuhnya. Pekerja asing dan majikan harus dimaklumkan bahawa setiap pekerja mempunyai hak untuk bergabung dengan kesatuan, dan pelanggaran hak ini dapat dihukum di bawah undang-undang.

2.6 Memastikan peruntukan pemberhentian pekerja melindungi pekerja migran

Pekerja asing harus berkongsi perlindungan terhadap pembuangan kerja, dan berhak mendapat pampasan yang berkaitan. Ini harus termaktub di dalam undang-undang, dan pampasan mudah alih: dapat dibayar kepada pekerja asing walaupun mereka dipaksa pulang ke rumah.

2.7 Menangani semua isu yang berkaitan dengan kerja rumah

Perhatian khusus perlu diberi kepada situasi yang dihadapi oleh pekerja rumah tangga. Waktu yang dikawal selia dan peruntukan penyediaan tempat tinggal di luar tempat kerja (rumah majikan tertentu) perlu dilaksanakan. Perundangan perlu digubal memperluaskan liputan penuh kepada pekerja rumah tangga terhadap pelbagai penganiyaan pekerjaan. Pekerja domestik perlu diberikan butiran lengkap di mana untuk mendapatkan bantuan, apabila memerlukannya.

2.8 Memastikan Hak Penuh untuk Penuntutan wujud bagi semua pekerja asing

Hak yang jelas dan boleh dikuatkuasakan untuk penuntutan perlu diwujudkan untuk wanita dan lelaki pekerja asing. Semua pekerja perlu diberikan nombor telefon dan butiran mengenai cara-cara yang boleh membawa sebarang keluhan, dengan penuh jaminan bahawa mereka akan dilindungi daripada tindakan balas jika mereka membuat aduan. Hak untuk penuntutan perlu memasukkan hak untuk tinggal dan bekerja di Malaysia sementara keluhan sedang dalam proses didengar; dan hak untuk menerima (dengan kelewatan minimum) pampasan yang sesuai. Penalti perlu dikuatkuasakan terhadap majikan yang tidak memenuhi sebarang keputusan mahkamah.

3.0 PARA PEKERJA TIDAK BERDOKUMEN

Terdapat pelbagai kerisauan tentang melimpahnya bilangan pekerja migran tidak berdokumen di Malaysia. Hal ini bukan saja berkaitan dengan jangkaan kesannya kepada rakyat Malaysia sahaja, tetapi juga kepada risiko berjuta pekerja migran tidak berdaftar, lelaki dan perempuan (termasuk pelarian) terhadap gangguan, eksploitasi, peras ugut, pemerdagangan dan/atau tahanan. Jumlah pekerja migran tidak berdokumen sehingga kini semakin meningkat, dan dianggarkan 60% daripada jumlah seluruh tenaga kerja adalah pekerja migran. Inisiatif Kerajaan memberikan pengampunan dan mengesahkan status pekerja migran tak berdokumen gagal menyelesaikan masalah di atas kerana dua sebab. Permintaan untuk pekerja tidak berdokumen kekal tinggi kerana mengambil mereka sebagai pekerja adalah jalan paling murah dan mudah untuk majikan mengumpul keuntungan yang lebih besar.

Sebagaimana yang pihak berkuasa Malaysia telah sedia maklum, Industri Kecil Sederhana (IKS) menggajikan sehingga 70%-80% pekerja migran tidak berdokumen. (IKS terdiri daripada 98% jumlah perniagaan di Malaysia). Presiden Persatuan Industri Kecil dan Sederhana, Datuk Michael Kang menyatakan sebab-sebab majikan IKS mengambil pekerja migran tidak berdokumen ialah "kos untuk menggajikan semula pekerja asing terlalu tinggi dan prosedurnya rumit". Halangan untuk menukar ke status berdokumen (pengesahan) pekerja tidak berdokumen termasuk yuran pemprosesan yang tinggi yang dikenakan oleh entiti swasta di mana proses tersebut disumbangkan kepada pihak luar, dan realitinya bahawa ejen lazimnya mengenakan bayaran tetapi tidak menyelesaikan tugas; dan hakikat bahawa sejumlah besar bilangan pekerja migran tidak berdokumen bekerja dalam bidang yang tidak dibenarkan bekerja.

Tambahan, aktiviti syarikat swasta dan ejen yang mengambil khidmat pekerja migran secara tidak terkawal telah mengakibatkan lambakan bekalan pekerja asing dan penderaan terhadap golongan ini oleh sesetengah syarikat, dimana kebanyakan pekerja migran tidak mempunyai pilihan lain kecuali melarikan diri daripada syarikat dan menjadi tidak berdokumen.

Keadaan ini bertambah teruk dengan hakikat bahawa, passport dan permit pekerja telah dipegang oleh majikan atau syarikat dan ejen pembekal. Ini bermakna apabila pekerja migran lelaki dan perempuan dibuang kerja secara tidak adil atau dipaksa meninggalkan majikan/syarikat/ejen disebabkan penderaan, menjadikan mereka berstatus tidak berdokumen.

Hakikat bahawa pihak berkuasa seringkali mengabaikan penderaan yang dilakukan oleh majikan dan/atau syarikat dan ejen, sebaliknya memilih untuk fokus terhadap usaha menangkap dan melayan mereka seperti penjenayah, langsung tidak membantu.

Antara yang bekerja dan tidak berdokumen adalah golongan pelarian. Pelarian secara definisinya ialah perempuan, lelaki dan kanak-kanak yang melarikan diri dari situasi merbahaya dan mengancam nyawa. Sebahagian melarikan diri ke Malaysia, dimana mereka mungkin menetap bertahun-tahun lamanya (dalam sesetengah kes, menjangkau 30 tahun). Situasinya adalah sangat sedikit bilangan mereka yang akan diberikan penempatan semula, yang juga bermakna masa depan mereka dan keluarga mereka adalah di negara ini. Menafikan mana-mana hak pelarian, termasuk hak untuk bekerja, juga menyebabkan mereka terpaksa bekerja dalam pasaran gelap, sepenuhnya tidak mempunyai perlindungan, dan berganung kepada belas kasihan majikan, ejen dan pemerdagangan manusia.

Sebilangan besar calon pekerja yang memasuki Malaysia menggunakan visa pelancong tetapi berhasrat untuk bekerja. Perlaksanaan polisi yang tidak konsisten telah membuka peluang untuk kelompongan ini. Pasti apa-apa kegagalan untuk menukarkan visa pelancong kepada permit kerja akan mengakibatkan seseorang menjadi pekerja tak berdokumen.



3.1 Pantau dan kuatkuasa Akta Passport dan lain lain undang-undang berkaitan kerja dengan tegas

Ada keperluan untuk perlaksanaan undang undang sedia ada dengan konsisten, bukan sahaja Akta Passport, Akta Imigresen dan Akta Pekerja, tanpa rasa takut dan pilih kasih, untuk melindungi hak pekerja migran dan majikan. Penguatkuasaan Akta Passport adalah sangat penting, untuk menghindarkan pekerja migran terdedah kepada gangguan, peras ugut, atau penangkapan oleh pegawai penguatkuasa. Sebarang pelanggaran di bawah Akta ini telah jelas ditonjolkan sebagai melanggar asas hak asasi manusia dan menjadi punca utama pekerja migran menjadi tidak berdokumen. Penalti yang sedia ada dalam statut yang memberi hukuman penjara majikan yang mengambil pekerja migran tidak berdokumen sewajarnya dilaksanakan dengan tegas, tanpa takut dan pilih kasih.

3.2 Mengawal jumlah pekerja migran dengan proaktif

Terdapat keperluan untuk mengawal jumlah pekerja migran (sila lihat Cadangan 1.2). Mencipta pangkalan data pekerja migran adalah salah satu usaha yang dicadangkan. Inisiatif berikut dijangka bakal menurunkan kemungkinan terdapatnya lambakan pekerja migran tidak berdokumen di Malaysia.

3.3 Menghentikan syarikat swasta/ejen yang terlibat dalam kerja outsourcing pengambilan pekerja migran

Seperti yang telah dinyatakan sebelum ini, aktiviti syarikat swasta dan ejen yang terlibat dalam mensumber- luarkan (outsourcing) pekerja migran wajar dihentikan. Aktiviti mereka adalah punca banyak masalah dan penderaan yang berlaku. MOHR sewajarnya mengambil tanggungjawab penuh untuk mengawasi pengurusan pekerja migran, dan majikan sewajarnya bertanggungjawab secara terus terhadap terma, syarat dan pengiktirafan hak pekerja migran.

3.4 Mempercepatkan pengesahan status dan program pengambilan semula bekerja yang efektif

Di bawah program Kementerian Sumber Manusia, program pengesahan status dan pengambilan semula bekerja pekerja migran tidak berdokumen perlu diuruskan dan dilaksanakan oleh Kementerian Sumber Manusia sendiri, tanpa membabitkan entiti swasta. Cara ini mampu mengurangkan bilangan pekerja migran tidak berdokumen dan memastikan pekerja migran dapat menikmati hak mereka seperti yang sewajarnya.

3.5 Mengiktiraf hak pelarian untuk bekerja

Menyediakan pelarian hak untuk bekerja akan memastikan mereka dapat terjun dalam bidang pekerjaan, dilindungi, dan (seperti yang terbukti dalam kajian di negara negara lain) akan memberi impak positif yang besar terhadap ekonomi dan masyarakat.

3.6

Memastikan Hak untuk mendapat pampasan termasuk pekerja migran tidak berdokumen

Jika kita serius menangani pemerdagangan manusia, perhambaan moden dan penderaan terhadap pekerja migran, perlu wujudnya hak untuk mendapat bayaran pampasan yang jelas dimana pekerja boleh melaporkan kepada pihak berwajib dengan mengetahui mereka akan dilindungi dan rungutan mereka akan dibicarakan dengan adil. Hak untuk mendapat bayaran pampasan mestilah termasuk hak untuk kekal tinggal dan bekerja di negara ini semasa tempoh kes mereka dibicarakan, juga penguatkuasaan untuk mendapatkan jumlah pampasan yang berpatutan (yang mana relevan) dalam tempoh yang berpatutan selepas rungutan disuarakan, jika tidak hak tersebut hanya kekal di atas

3.7 kertas.

Menangani isu pengurusan kerja fleksibel

Seharusnya diwujudkan elaun yang bersifat anjal pada pertukaran pekerja dalam sektor yang bersifat kontrak, seperti sektor pembinaan yang berjangka pendek dan lazimnya memerlukan penukaran majikan dan tapak kerja. Fleksibiliti seperti itu perlu dibenarkan untuk pekerja migran yang terperangkap dalam situasi yang mendera dan men-

3.8 gancam nyawa, yang mengakibatkan ramai diantara mereka terpaksa melarikan diri dan menjadi tidak berdokumen.

Hapuskan hukuman sebat

Hukuman sebat mandatori untuk kesalahan imigresen perlu dihapuskan. Kesalahan



4.0 ARREST and DETENTION



4.1



4.2



4.3

4.4



4.5

5.0 PEKERJA MIGRAN WANITA

Current situation and policy



CADANGAN: PEKERJA MIGRAN WANITA

5.1



5.2





CADANGAN: PEKERJA MIGRAN WANITA (contd)

5.3

5.4



5.5



6.0 KESIHATAN dan KESELAMATAN SOSIAL

Current situation and policy



CADANGAN: KESIHATAN dan KESELAMATAN SOSIAL

6.1

6.2



6.3



6.4

6.5



6.6



6.7

7.0 PERUMAHAN

Current situation and policy

CADANGAN: PERUMAHAN

7.1



7.2



7.3



7.4



The ILO Recommendations for Housing (1961) should also be followed:

LAMPIRAN

LAMPIRAN SATU: PARA PESERTA DALAM PERBINCANGAN MEJA BULAT

These are some of the organisations who attended at least one of the four roundtables held in 2016. Individual participants are not listed.

Kerajaan

Ministry of Health
Ministry of Home Affairs
Ministry of Human Resources
Immigration Department
Labour Office

Embassies

India
Indonesia
Myanmar
Nepal
Sri Lanka

Institusi-Institusi

International Labour Organisation (ILO)
Open Society Foundation
The Asia Foundation
United Nations High Commissioner for Refugees (UNHCR)
World Bank

Kesatuan Pekerja

Malaysian Trades Unions Congress (MTUC)
Building and Woodworkers' International (BWI)
Paper and Paper Products Manufacturing Employees' Union
Electrical Industry Workers Union (EIWU)

Kumpulan Pekerja Migran

Pravasi Nepali Co-Ordination Committee (PNCC)
SERANTAU, Indonesia
Asosasyon Ng Mga Makabayang Manggagawa Pilipino Overseas (AMMPO)
Myanmar Migrant Rights Centre (MMRC)
Cambodian Migrant Workers Solidarity Network
Migrant88, Bangladesh

Majikan

Malaysian Employers Federation (MEF)

Organisi-Organisi Bukan Kerajaan

Archdiocesan Office of Human Development (AOHD)
Center to Combat Corruption & Cronyism (C4)
CARAM Asia
Committee for Asian Women (CAW)
Legal Aid Centre

Migrant Care
North South Initiative (NSI)
Penang Office of Human Development (POHD)
Sahabat Wanita
Suaram
Tenaganita
The Forest Trust
TransparentEm
Women's Aid Organisation (WAO)

Universiti-Universiti/Pusat Penyelidik

International Islamic University Malaysia
Institut Keselamatan Awam Malaysia
Khazanah Research Institute
Penang Institute
Political Studies for Change (KPRU)
Universiti Malaya

Lain-lain

The Kuala Lumpur And Selangor Chinese Assembly Hall
National Association of Women Entrepreneurs of Malaysia
Parliamentary Labour Caucus
Parti Sosialis Malaysia (PSM)



LAMPIRAN

LAPIRAN DUA: PETIKAN DARIPADA RANCANGAN MALAYSIA KE-11

11th Malaysia Plan Chapter 5: Accelerating human capital development for an advanced nation

Improving management of foreign workers

Reducing reliance on low-skilled foreign workers

A comprehensive immigration and employment policy for foreign workers will be formulated, taking into account the requirements of industry and the welfare of foreign workers.

Heavy reliance on low-skilled foreign workers, particularly in labour-intensive activities will be addressed holistically. The proportion of foreign workers in the workforce is capped at 15% of total workforce in 2020. Greater automation especially in labour-intensive activities, as well as migration to knowledge-intensive activities will be encouraged in all sectors of the economy, particularly in the agriculture, manufacturing, and construction sectors, which currently employ more than 30% of foreign workers.

The levy system will also be improved to better regulate the entry of low-skilled foreign workers. This levy will be borne by employers and based on the ratio of foreign workers to total workers in a firm and the duration of employment. The levy will be increased gradually over time to increase its effectiveness.

Streamlining the recruitment process for foreign workers

The Government will streamline the recruitment of foreign workers by placing it under a single administration. The MoHR will assume the lead role in policy-making for foreign worker management.

The Government will streamline recruitment processes at the One-stop Centre (OSC). The OSC will be responsible for determining the requirement of foreign workers by sector; verifying and approving applications for recruitment of foreign workers; monitoring and responding to all matters related to the welfare of foreign workers; and ensuring that foreign workers are employed in the approved sectors and firms. With the streamlining of OSC operations, the role of outsourcing companies and intermediaries will be eliminated.

The Government will introduce the strict liability concept whereby employers of foreign workers are fully responsible for their recruitment process and welfare. In addition, the Government will address the issue of illegal foreign workers through better management and effective enforcement initiatives.



ASEAN Declaration on the Protection & Promotion of the Rights of Migrant Workers 2007



After the preamble, the Declaration adopts these General Principles:

Both the receiving states and sending states shall strengthen the political, economic and social pillars of the ASEAN Community by promoting the full potential and dignity of migrant workers in a climate of freedom, equity, and stability in accordance with the laws, regulations, and policies of respective ASEAN Member Countries;

The receiving states and the sending states shall, for humanitarian reasons, closely cooperate to resolve the cases of migrant workers who, through no fault of their own, have subsequently become undocumented;

The receiving states and the sending states **shall take into account the fundamental rights and dignity of migrant workers and family members** already residing with them without undermining the application by the receiving states of their laws, regulations and policies; and

Nothing in the present Declaration shall be interpreted as implying the regularisation of the situation of migrant workers who are undocumented.

OBLIGATIONS OF RECEIVING STATES

Pursuant to the prevailing laws, regulations and policies of the respective receiving states, the receiving states will:

Intensify efforts to protect the fundamental human rights, promote the welfare and uphold human dignity of migrant workers;

Work towards the achievement of harmony and tolerance between receiving states and migrant workers;

Facilitate access to resources and remedies through information, training and education, access to justice, and social welfare services as appropriate and in accordance with the legislation of the receiving state, provided that they fulfill the requirements under applicable laws, regulations and policies of the said state, bilateral agreements and multilateral treaties;

Promote fair and appropriate employment protection, payment of wages, and adequate access to decent working and living conditions for migrant workers;

Provide migrant workers, who may be victims of discrimination, abuse, exploitation, violence, with adequate access to the legal and judicial system of the receiving states; and

Facilitate the exercise of consular functions to consular or diplomatic authorities of states of origin when a migrant worker is arrested or committed to prison or custody or detained in any other manner, under the laws and regulations of the receiving state and in accordance with the Vienna Convention on Consular Relations.

OBLIGATIONS OF SENDING STATES

Pursuant to the prevailing laws, regulations and policies of the respective sending states, the sending states will:

Enhance measures related to the promotion and protection of the rights of migrant workers;

Ensure access to employment and livelihood opportunities for their citizens as sustainable alternatives to migration of workers;



Set up policies and procedures to facilitate aspects of migration of workers, including recruitment, preparation for deployment overseas and protection of the migrant workers when abroad as well as repatriation and reintegration to the countries of origin; and

Establish and promote legal practices to regulate recruitment of migrant workers and adopt mechanisms to eliminate recruitment malpractices through legal and valid contracts, regulation and accreditation of recruitment agencies and employers, and blacklisting of negligent/unlawful agencies.

COMMITMENTS BY ASEAN

For purposes of protecting and promoting the rights of migrant workers, ASEAN Member Countries in accordance with national laws, regulations and policies, will:

Promote decent, humane, productive, dignified and remunerative employment for migrant workers;

Establish and implement human resource development programmes and reintegration programmes for migrant workers in their countries of origin;

Take concrete measures to prevent or curb the smuggling and trafficking in persons by, among others, introducing stiffer penalties for those who are involved in these activities;

Facilitate data-sharing on matters related to migrant workers, for the purpose of enhancing policies and programmes concerning migrant workers in both sending and receiving states;

Promote capacity building by sharing of information, best practices as well as opportunities and challenges encountered by ASEAN Member Countries in relation to protection and promotion of migrant workers' rights and welfare;

Extend assistance to migrant workers of ASEAN Member Countries who are caught in conflict or crisis situations outside ASEAN in the event of need and based on the capacities and resources of the Embassies and Consular Offices of the relevant ASEAN Member Countries, based on bilateral consultations and arrangements;

Encourage international organisations, ASEAN dialogue partners and other countries to respect the principles and extend support and assistance to the implementation of the measures contained in this Declaration; and

Task the relevant ASEAN bodies to follow up on the Declaration and to develop an ASEAN instrument on the protection and promotion of the rights of migrant workers, consistent with ASEAN's vision of a caring and sharing Community, and direct the Secretary-General of ASEAN to submit annually a report on the progress of the implementation of the Declaration to the Summit through the ASEAN Ministerial Meeting.



LAMPIRAN 4: Statistik-Statistik Terpilih di Malaysia, Februari 2016

These statistics refer to PLKS (Temporary Employment Pass) Holders as at February 2016

.NATIONALITY	SECTOR												TOTAL
	DOMESTIC WORK		CONSTRUCTION		MANUFACTURING		SERVICES		PLANTATION		AGRICULTURE		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
BANGLADESH	26	122	90,399	58	93,685	445	27,999	99	19,510	10	12,589	31	244,973
CHINA	4	235	4,807	354	1,185	216	921	5,149	16	14	21	24	12,946
INDONESIA	507	95,868	205,365	17,667	38,879	82,978	21092	18,768	191,740	38,259	6,8167	1,3281	792,571
INDIA	44	915	9,295	85	3,079	15	54,826	187	21,187	240	39,754	963	130,590
CAMBODIA	5	3,009	192	40	1,088	1,640	123	1,079	137	77	228	92	7,710
LAOS	0	25	2	0	8	14	1	5	0	1	3	0	59
SRI LANKA	14	1,283	120	5	2,778	1,083	842	46	211	24	260	48	6,714
MYANMAR	8	109	19,137	775	76,711	18,151	14,169	1,975	1,810	373	4,510	889	138,617
NEPAL	26	39	14,331	12	311,590	13,518	94,968	336	5,103	9	15,594	426	455,952
PAKISTAN	4	31	31,123	66	3,285	3	6,111	28	7,498	15	21,702	45	69,911
PHILIPPINES	103	40,180	3,663	128	3,891	519	4,051	1,868	3,444	1,322	3,399	978	63,546
THAILAND	9	328	730	13	235	83	3,534	3,893	301	167	850	461	10,604
VIETNAM	5	718	4,190	183	15,876	21,643	761	815	44	36	234	250	44,755
TOTAL	755	142,862	383,354	19,386	552,290	140,308	229,398	34,248	251,001	40,547	167,311	17,488	1,978,948
		143,617		402,740		692,598		263,646		291,548		184,799	

Source: Parliament reply



Menuju Dasar Komprehensif Nasional Tentang Migrasi Buruh

Meja Bulat Siri 2

**“Mekanisme Aduan; Pekerja Tidak Berdokumen
& Penangkapan dan Penahanan”**

8 September 2016

Right to Redress
Coalition

Anjuran Bersama

Fakulti Ekonomi dan Pentadbiran,
Universiti Malaya



The second Roundtable



Discussions at the Roundtables

The Migrant Workers Right to Redress Coalition includes the following groups:

JERIT (Jaringan Rakyat Tertindas)
Malaysian Trade Union Congress (MTUC)
North South Initiative
Parti Sosialis Malaysia
Penang Stop Human Trafficking Campaign
Persatuan Sahabat Wanita Selangor (PSWS)
Tenaganita