

Penanda Buruh Paksaan

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) mentakrifkan terma buruh paksa sebagai sebarang bentuk kerja atau perkhidmatan yang memaksa guna usaha dan masa mana-mana individu di bawah ancaman penalti, ataupun tanpa persetujuan sukarela mereka. Untuk membantu dalam mengenalpasti wujudnya situasi buruh paksa, ILO telah membangunkan sebelas petunjuk yang berfungsi sebagai penanda utama. Namun, pengesanan petunjuk-petunjuk ini boleh mencabar dan mengelirukan.

Berikut adalah ringkasan mudah bagi setiap petunjuk yang ditentukan di bawah bidang kuasa ILO. Ini termasuk deskripsi, contoh serta sub-petunjuk yang berkaitan, mengikut setiap kategori.

Tujuan dokumen ini adalah untuk menyediakan maklumat dan perincian yang berguna bagi membantu pengenalpastian risiko wujudnya situasi buruh paksa dalam operasi ataupun rantaian bekalan sesebuah syarikat.

Bagi mengutamakan dan menilai keterukan setiap petunjuk, kesemuanya dibahagikan kepada empat kategori penilaian antara 2 hingga 5, dengan lima adalah penilaian yang paling menunjuk ke arah situasi buruh paksaan.

Penilaian

2

Penilaian

3

Penilaian

4

Penilaian

5

Walaupun kesemua penunjuk penting dan relevan, adalah penting mengetahui bahawa jenama berasaskan pembuatan akan menimbulkan lebih banyak kebimbangan apabila penilaian meningkat. Sistem penilaian ini membolehkan anda menilai secara berkesan risiko berkaitan dengan buruh paksa serta mengambil tindakan wajar untuk mengatasinya.

Penyalahgunaan Kelemahan:



Apabila majikan atau pihak ketiga (iaitu: agensi pengambilan pekerja) mengambil kesempatan terhadap kedudukan pekerja yang lemah. Ini sering berlaku kepada pekerja asing yang belum boleh bertutur dalam bahasa tempatan.

Contoh:

Seseorang pekerja asing diambil bekerja di negara asing. Sebelum meninggalkan negara asalnya, dia menandatangani kontrak pekerjaan dalam bahasanya sendiri. Apabila tiba di negara tempat kerjanya, dia diminta menandatangani kontrak dalam bahasa tempatan, di mana dia tidak fasih. Apabila menidakkan permintaan tersebut, pihak majikan atau perekrutan mengancam untuk menghantarnya pulang dengan penanaan penalti.

Tanpa pilihan lain, dia terpaksa menandatangani kontrak yang merangkumi klausa had waktu bekerja dan gaji yang kurang daripada perjanjian asalnya. Kontrak seperti ini menggelapkan sebahagian daripada gaji dan faedah yang dijanjikan kepadanya mengikut kontrak asal.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja mempunyai penguasaan bahasa tempatan?



Adakah pekerja mempunyai pengetahuan mengenai undang-undang tempatan?



Adakah pekerja mempunyai pilihan sara hidup yang terhad?



Adakah pekerja tergolong dalam kumpulan agama ataupun etnik minoriti?



Adakah pekerja mempunyai sebarang kecacatan?



Adakah pekerja mempunyai ciri-ciri lain yang membezakan mereka daripada populasi majoriti?



Adakah pekerja bergantung kepada jawatan ini untuk pelbagai perkara, termasuklah pekerjaan, tempat tinggal, makanan, dan peluang pekerjaan untuk saudara mereka?

Penipuan:



Terma penipuan berkaitan dengan kegagalan untuk menyampaikan apa yang telah dijanjikan kepada pekerja, sama ada yang lisan atau bertulis. Bayaran dan syarat yang mereka janjikan diabaikan, dan pekerja mendapati diri mereka terperangkap dalam keadaan kasar, tanpa peluang melepaskan diri.

Contoh:

Seseorang pekerja asing ditawarkan bekerja sebagai tukang jahit di sebuah kilang pakaian. Dia dengan rela hati, bersetuju untuk melakukan pekerjaan ini kerana ianya konsisten dengan pengalaman dan kemahiran dirinya. Pada hari pertamanya, dia mendapati bahawa dia tidak akan melakukan kerja yang ditawarkan pada awalnya. Sebaliknya, dia akan diberi kerja sebagai tukang cuci. Di samping itu, dia pada asalnya dijanjikan akan diberikan bilik peribadi di tapak kerja. Namun sebaik tiba, dia dipaksa tinggal di asrama pekerja yang sesak dan tidak bersih.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja ada menerima maklumat yang tepat, benar, dan bebas berkaitan tugas dan syarat pekerjaan mereka?



Adakah pekerja menerima maklumat yang jelas dan padat berkaitan keadaan kerja mereka?



Adakah pekerja ada menerima maklumat yang jelas dan padat berkaitan penggajian mereka serta jadual pembayaran gaji?



Adakah pekerja tahu jenis kerja yang akan mereka lakukan?



Adakah pekerja tahu bagaimana keadaan hidup mereka di negara tempat kerja?



Adakah pekerja tahu lokasi pekerjaan dan identiti majikan sebelum tiba di negara tempat kerja?

Pekerjaan Lebih Masa Melampaui Had



Buruh paksaan mungkin diwajibkan bekerja lebih masa atau hari yang berlebihan melebihi had yang termaktub dalam undang-undang negara ataupun secara perjanjian kolektif. Mereka juga boleh dinafikan waktu rehat dan hari cuti, serta dipaksa mengambil alih syif ataupun waktu kerja mereka yang tidak hadir, dan juga mengalami situasi terpaksa menerima panggilan kerja 24 jam sehari, 7 hari seminggu.

Contoh:

Dalam syif sepuluh jam mereka, pekerja sesebuah kilang kasut tidak diberi sebarang bentuk rehat. Di samping itu, semasa hampir setiap syif kerja, mereka terpaksa terus bekerja beberapa jam melebihi masa yang ditetapkan. Jikalau mereka mengadu atau enggan, mereka diugut akan dipotong gaji atau terus kehilangan pekerjaan.

Petunjuk Yang Berkaitan



Apakah pekerja bekerja lebih masa daripada apa yang dibenarkan di bawah undang-undang negara tempat kerja?



Apakah pekerja perlu bekerja berlebihan dari semasa ke semasa di bawah ancaman (spt. dibuang kerja, pengurangan gaji, hukuman fizikal, dsb.)?



Adakah pekerja digajikan sekurang-kurangnya gaji minimum?

Pengasingan



Petunjuk ini berkaitan dengan mangsa buruh paksaan yang diasingkan ke sebuah lokasi terpencil dan menafikan hubungan dengan dunia luar.

Contoh:

Tapak kerja di sebuah ladang kelapa sawit terletak di satu kawasan yang terpencil. Memandangkan pengangkutan awam tidak tersedia, pekerja tidak mempunyai peluang untuk kerap meninggalkan tapak kerja. Tanpa isyarat telefon bimbit, hubungan mereka dengan dunia luar terbatas. Walaupun pejabat pengurusan di tapak tersebut ada mempunyai Wi-Fi untuk kegunaan pengurus ladang, ini tidak dipanjangkan penggunaannya kepada pekerja.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja tahu di mana mereka berada?



Adakah pekerja mempunyai akses kepada sebarang jenis pengangkutan sekiranya mereka memilih untuk meninggalkan tempat kerja?



Adakah pekerja diselindungi di tempat kerja tanpa kontak dengan dunia sekeliling mereka?



Adakah pekerja mempunyai akses kepada telefon bimbit mereka atau sebarang cara lain untuk berkomunikasi dengan dunia luar?



Adakah pekerja mempunyai akses kepada sebarang mode komunikasi untuk berhubung dengan keluarga mereka?



Adakah pekerja tinggal di lokasi yang tidak terdaftar dan tidak formal?

Penyimpanan Dokumen Pengenalan



Pengekalan pihak majikan ke atas mana-mana dokumen pengenalan diri atau harta berharga peribadi yang lain adalah sejenis elemen buruh paksa, sekiranya pekerja tidak dapat mengakses item berikut di atas permintaan ataupun jika mereka di bawah tanggapan bahawa mereka tidak akan boleh meninggalkan pekerjaan ini tanpa berisiko kehilangan dokumen dan harta peribadi penting mereka ini. Tanpa dokumen pengenalan diri, pekerja berkemungkinan tidak boleh mendapatkan pekerjaan alternatif lain atau mengakses perkhidmatan asas, serta mungkin juga takut untuk meminta bantuan daripada pihak berkuasa tempatan atau badan bukan kerajaan (NGO).

Contoh:

Pasport pekerja disimpan di dalam sebuah peti besi berkunci di pejabat penyelia. Setiap kali pekerja memerlukan pasportnya, dia perlu meminta bantuan mana—mana kakitangan pejabat untuk membuka peti besi tersebut untuk mengambil dokumennya itu. Dia tidak selesai untuk kerap kali terpaksa meminta akses kepada pasportnya sendiri. Dia sudahpun diberitahu beberapa kali yang dia tidak dibenarkan untuk menyimpan pasportnya itu. Tiada alasan munasabah diberikan pihak majikan.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja senantiasa mempunyai akses kepada dokumen pengenalan diri mereka?



Adakah pekerja diberikan loker atau mana-mana lokasi selamat yang lain untuk menyimpan dokumen pengenalan diri mereka dan/atau harta peribadi lain yang berharga?



Adakah majikan memegang dokumen pengenalan utama ini? Jika ya, mengapa?



Jika dokumen berikut berada dalam pegangan majikan, apakah pekerja dibenarkan mendapatkan dokumen tersebut pada bila-bila masa?

Penangguhan Gaji



Apabila pembayaran gaji ditangguh secara sengaja dalam cara sistematik untuk memaksa pekerja tetap kekal dengan majikan sedia ada atau jika cara ini digunakan untuk menafikan peluang para pekerja untuk bekerja di bawah majikan yang lain, ini berkemungkinan menunjuk kearah situasi buruh paksa.

Contoh:

Seseorang pekerja di sebuah kilang pembungkusan makanan laut kerap ditangguh gajinya. Ini boleh berlarutan sehingga durasi beberapa bulan. Dia diberitahu bahawa dia akan dibayar apabila dia berjaya dia mempertingkatkan sasaran mengupas udangnya. Ini sering berlaku pada musim puncak jualan bagi memastikan pekerja tidak menerima tawaran pekerjaan dari kilang lain.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah wujud pembayaran gaji yang tidak tetap kepada pekerja?



Adakah ada kelewatan pembayaran gaji pekerja? Jika ya, berapa lama?



Adakah penjelasan untuk pembayaran tidak teratur dan/atau tertunda ini ditawarkan kepada para pekerja?



Adakah kes di mana pekerja tidak pernah menerima bayaran gaji?



Adakah situasi bayaran tertunda ini digunakan untuk memastikan pekerja kekal bekerja di tapak kerja?

Sekatan Pergerakan



Sekatan pergerakan pekerja berlaku di mana pekerja dikurung dan dikawal untuk mengelakkan mereka dari melarikan diri, di tempat kerja atau semasa dipindahkan.

Contoh:

Pekerja di sesebuah kilang mainan dibawa dengan bas ke asrama mereka selepas setiap syif. Kompaun asrama ini didirikan dengan dinding yang tinggi dan senantiasa dikunci. Mereka tidak dibenarkan keluar melainkan penyelia ada memberi kebenaran. Kelulusan pergerakan seperti ini tidak pernah diberikan kepada para pekerja.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja mempunyai kebebasan untuk keluar masuk premis kerja tanpa sebarang sekatan?



Jika tidak, apakah jenis sekatan pergerakan yang dikenakan ini bertujuan melindungi keselamatan dan menjamin keamanan mereka di tapak kerja?



Adakah pekerja perlu meminta kebenaran daripada penyelia terlebih dahulu bagi menghadiri temujanji kesihatan?



Adakah pergerakan pekerja dikawal di dalam tempat kerja menggunakan kamera pengawasan atau pengawal setempat?



Adakah pergerakan pekerja dikawal di luar tempat kerja, dimana ejen syarikat perlu menemani mereka apabila mereka meninggalkan tapak kerja?

Keadaan Hidup & Pekerjaan Yang Dibelenggu Kekerasan



Mangsa situasi buruh paksaan berkemungkinan mengalami keadaan hidup dan kerja yang menekan, di mana situasi seperti ini tidak akan dipersetujui pekerja di atas kemahuan mereka sendiri. Keadaan hidup yang daif sering dilihat sebagai “makluman awal” kepada kemungkinan wujudnya elemen paksaan yang menghalang pekerja yang tereksplotasi daripada meninggalkan pekerjaan mereka. Keadaan kerja dan kediaman mereka berkemungkinan tinggi kotor, berbahaya, dan bersifat merendahkan.

Contoh:

Asrama pekerja milik sebuah kilang didiami melebihi kapasiti; dua puluh orang menduduki ruang yang sepatutnya hanya menempatkan enam pekerja sahaja. Mereka terpaksa makan dan tidur di tingkat yang sama. Mereka tidak mempunyai akses kepada sumber air yang selamat untuk diminum pada waktu malam. Hanya ada satu tandas berkongsi di antara mereka.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerjaan mereka terpaksa dilakukan dalam keadaan yang merendahkan martabat (menghina atau tercemar) ataupun berbahaya (sukar atau membahayakan tanpa penggunaan peralatan perlindungan yang betul serta mencukupi), dan wujudnya pelanggaran undang-undang buruh yang parah?



Adakah keadaan hidup pekerja akan diklasifikasikan sebagai substandard dalam situasi biasa?



Apakah keadaan hidup mereka dianggap sesak dan tidak sihat, tanpa sebarang privasi?



Berapakah bilangan tandas yang disediakan untuk pekerja di ruang kediaman?

Perhambaan Hutang



Perhambaan hutang wujud apabila buruh dipaksa bekerja untuk membayar hutang yang terkumpul ataupun diwarisi. Hutang boleh timbul dari pembiayaan permulaan pekerjaan mereka, termasuklah daripada pendahuluan gaji atau pinjaman untuk menampung kos pengambilan, pengangkutan, dan perbelanjaan harian serta dikala kecemasan, seperti kos perubatan. Dalam sesetengah kes, hutang boleh terakumulasi akibat penyelewengan dalam akaun, terutamanya bagi pekerja buta huruf. Dalam kes lain pula, majikan menyukarkan pekerja untuk melepaskan diri daripada hutang, dengan cara meremehkan kerja yang mereka lakukan ataupun menaikkan kadar faedah pada pinjaman serta caj kediaman dan makanan. Oleh kerana hutang ini digunakan untuk mengikat seseorang kepada majikan mereka, ianya dianggap penunjuk kepada situasi buruh paksa.

Contoh:

Seorang pekerja asing menerima jawatan di sebuah negara berhampiran. Sebagai pemula proses pengambilan, dia terpaksa membayar AS\$ 1,500 untuk pekerjaan ini. Selepas menandatangani kontrak, yuran tambahan dan faedah dari masa ke semasa meningkatkan jumlah kos kepada AS\$ 3,000. Selama dua tahun, dia bekerja untuk membayar semula wang yang terhutang ini. Dia diberitahu bahawa dia tidak boleh pulang sehingga hutang ini dilangsaikan. Oleh kerana tiada wang untuk dihantar kepada keluarganya, pekerja terpaksa meminjam lebih banyak wang.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah mana-mana pekerja mempunyai hutang yang berkait dengan pekerjaan mereka?



Jika ya, siapakah pemilik hutang ini?



Adakah pekerja yang berhutang dibenarkan meletak jawatan atau adakah hutang yang menahan mereka daripada meninggalkan jawatan?



Adakah pekerja mempunyai akses kepada data terperinci berkaitan dengan pembayaran balik hutang?



Adakah pekerja memahami konsep yuran hutang dan kadar faedah?

Keganasan Seksual dan Fizikal



Buruh paksa, ahli keluarga dan sekutu rapat mereka mungkin terdedah kepada potensi keganasan fizikal atau seksual. Kekerasan juga boleh digunakan untuk memaksa pekerja menjalankan tugas yang bukan sebahagian daripada perjanjian awal, seperti melakukan hubungan seks dengan majikan atau ahli keluarga mereka, ataupun paling kurang, mengambil alih kerja rumah majikan sebagai tambahan kepada tugas asal mereka.

Contoh:

Di sebuah kilang elektronik, pekerja dicaci atau dimaki, serta kadangkala dipukul oleh penyelia kerana tidak berjaya mencapai sasaran harian. Beberapa pekerja wanita kerap diganggu dari segi seksual oleh pengurus barisan operasi mereka. Pekerja diberitahu bahawa mereka akan kehilangan pekerjaan mereka, sekiranya mengatakan apa-apa tentang perlecehan yang mereka alami ini.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja dipaksa mengambil dadah atau alkohol untuk memaksa mereka melakukan sesuatu?



Adakah keganasan pernah digunakan sebagai penegak disiplin bagi memaksa mereka bekerja?



Adakah pekerja pernah diserang secara fizikal?



Adakah pekerja pernah diserang secara seksual?



Adakah pekerja yang diculik untuk memaksa mereka bekerja?



Mangsa buruh paksa mungkin juga mengalami ugutan dan ancaman apabila mereka mengadu tentang keadaan mereka ataupun menyatakan keinginan berhenti kerja. Kredibiliti dan kesan ancaman perlulah dinilai dari perspektif pekerja, dengan mengambil kira kepercayaan individu, umur, latar belakang budaya, serta status sosial dan ekonomi mereka.

Contoh:

Seseorang pekerja enggan bekerja lebih masa. Akibatnya, majikan bertindak menghalau dia dari asrama pekerja. Dia diberitahu bahawa dia hanya akan dibenarkan tinggal di asrama jika dia bekerja lebih masa dan memenuhi sasaran pengeluaran bilamana diminta. Jika tidak, dia terpaksa mencari tempat tinggal serta menampung perbelanjaannya sendiri.

Petunjuk Yang Berkaitan



Adakah pekerja diancam dengan sebarang bentuk keganasan fizikal?



Adakah ancaman terhadap pekerja termasuk aduan kepada pihak imigresen?



Adakah ancaman berkait dengan kehilangan punca pendapatan ataupun akses kepada kemudahan perumahan atau tanah?



Adakah ancaman terkait dengan pemecatan ahli keluarga, kemungkinan keadaan kerja yang semakin daif, atau penarikan “keistimewaan” seperti hak untuk meninggalkan tempat kerja?



Adakah taktik cacian dan makian digunakan untuk melemahkan pekerja dari segi paksaan secara psikologi, untuk meningkatkan rasa keterdedahan mereka?





Contact us at:

 info@themekongclub.org

 www.themekongclub.org

Follow us on:

 [@themekongclub](https://www.facebook.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://twitter.com/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.linkedin.com/company/themekongclub)

 [@themekongclub](https://www.youtube.com/channel/UC...)