



**MEKONG
CLUB**

Panduan Perundangan Ketelusan untuk Pembekal

Dokumen ini bertujuan untuk merumuskan kesan undang-undang anti-perhambaan/HRDD terhadap perniagaan yang beroperasi dalam rantaian bekalan global dan membantu mereka memenuhi kewajipan mereka. Ia memperkenalkan langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak majikan kilang untuk menyediakan keadaan kerja yang baik.



Apakah undang-undang anti-perhambaan/HRDD?

Di peringkat global, undang-undang baru akan berkuat kuasa untuk menangani masalah akauntabiliti hak asasi manusia dalam konteks syarikat swasta, terutamanya dalam rantaian bekalan mereka – atau dikenali sebagai perundangan anti-perhambaan dan Penilaian Wajar Hak Asasi Manusia (HRDD).



Syarikat-syarikat kini secara proaktif berusaha untuk meningkatkan usaha hak asasi manusia mereka untuk memahami serta mengurangkan risiko yang terbit dalam rantaian bekalan mereka.



Undang-undang anti-perhambaan/HRDD, selaras dengan [UNGP](#) dan [Garis Panduan MNE OECD](#) yang memerlukan syarikat menilai kesan hak asasi manusia yang sebenar dan potensi, mengintegrasikan serta mengambil tindakan wajar berdasarkan penemuan mereka, menjejaki respons yang berkaitan, dan berkomunikasi tentang bagaimana kesan ditangani.



Apakah jenis-jenis Undang-undang HRDD yang ada?

PENDEDAHAN:

Sesetengah undang-undang anti-perhambaan/HRDD memerlukan syarikat mendedahkan usaha hak asasi manusia mereka, sepertimana [California Transparency in Supply Chains Act](#), [United Kingdom Modern Slavery Act](#) dan [Australia Modern Slavery Act](#).

PENDEDAHAN + TINDAKAN WAJAR:

Undang-undang HRDD yang lebih ketat memerlukan syarikat melakukan tindakan wajar dalam memeriksa rantaian bekalan mereka serta melaporkan aktiviti ini, seperti [France Duty of Vigilance Act](#), [Norwegian Transparency Act](#), [Transparency on Non-Financial Matters](#) di Switzerland, serta [Due Diligence and Transparency in relation to Minerals and Metals from Conflict-Affected Areas and Child labor](#), dan [Canada Bill S-211](#).

PENDEDAHAN + TINDAKAN WAJAR + LANGKAH PENAMBAHBAIKAN:

Undang-undang HRDD kini semakin ketat. [German Supply Chain Due Diligence Act](#) dan [Corporate Sustainability Due Diligence Directive \(CSDDD\)](#) - yang meliputi semua negara anggota serta syarikat yang mana menjana pendapatan penting di EU – memerlukan syarikat untuk:



Mengintegrasikan tindakan wajar ke dalam sistem pengurusan



Menjalankan penilaian risiko



Mewujudkan mekanisme aduan untuk membolehkan pekerja dan pihak berkepentingan yang lain dalam rantaian bekalan melaporkan masalah yang mereka hadapi



Memantau perkembangan dan melaporkan hasil usaha tindakan wajar

Kesan pada syarikat-syarikat yang terjejas (pembeli)



Pembeli mungkin berada di bawah bidang kuasa satu atau lebih undang-undang HRDD, yang boleh memberi kesan kepada keseluruhan rantaian bekalan mereka, daripada pembekal langsung sehingga peringkat bawah rantaian bekalan.



Syarikat-syarikat yang dikaitkan dengan dakwaan buruh paksa/ pengambilan buruh yang tidak telus mungkin menghadapi kerosakan jenama, tekanan pihak NGO, tindakan undang-undang berkelas, pendakwaan jenayah yang mengakibatkan denda yang berat dan penalti-penalti lain. Mereka juga berkemungkinan menghadapi kecaman daripada pelanggan dan pelabur.



Syarikat-syarikat kini sedang meningkatkan tahap pemeriksaan dan pengesanan mereka terhadap pelaku dalam rantaian bekalan, termasuk melangkaui pembekal Tahap 1. Langkah-langkah ini melampaui tatakelakuan dan audit sosial. Syarikat dan perniagaan sedang melaksanakan langkah penyelesaian yang melibatkan pekerja seperti suara pekerja langsung dan mekanisme aduan.

Kesan terhadap pembekal-pembekal syarikat yang terjejas (pembekal)



Pembekal yang melanggar polisi hak asasi manusia dan piawai buruh akan merisikokan hubungan perniagaan mereka. Walaupun syarikat beralih daripada system penamatan penggajian serta-merta kepada satu pendekatan yang lebih tertumpu ke arah pemulihan, pembekal juga dijangka lebih proaktif mengambil pendekatan melaksanakan langkah tindakan wajar.



Untuk mengekalkan hubungan perniagaan, adalah penting bagi pembekal untuk memahami serta mematuhi kewajipan dari segi undang-undang dan menepati jangkaan pembeli.

Bagaimanakah pembekal boleh bekerjasama dengan pembeli bagi memenuhi kewajipan HRDD mereka?

1) Mengenalpasti risiko utama kepada pekerja serta isu pematuhan utama dalam ekosistem kilang pembekal dan rantaian bekalan hulu. Pencegahan lebih baik daripada mengubati.



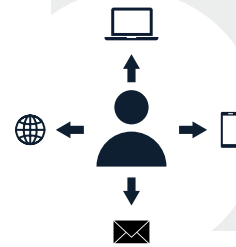
2) Berinteraksi dengan pembeli serta pihak berkepentingan berkaitan yang lain untuk membuat perancangan untuk mencapai piawaian HRDD antarabangsa:

- Langkah khusus ke arah penambahbaikan isu pematuhan yang dikenalpasti
 - Latihan pengurusan berkait hak buruh dan pemulihan
 - Mengambil bahagian secara aktif dalam pembangunan mekanisme aduan/program suara pekerja
 - Mendidik pekerja tentang hak buruh dan saluran aduan/suara pekerja



3) Mengekalkan saluran komunikasi terbuka dengan pembeli mengenai pelaksanaan tindakan wajar dan permintaan sokongan yang berpotensi.

- Menyampaikan isu-isu operasi berkait kapasiti perniagaan dan pengeluaran
- bekerjasama untuk meningkatkan standard pembelian bertanggungjawab
- Mempertingkatkan ketelusan dalam menyelesaikan isu-isu operasi bersama



4) Bekerjasama dengan pembeli dan organisasi pihak ketiga dalam penyiasatan dan pemulihan isu-isu hak asasi manusia yang berpotensi





Piawaian pekerjaan yang adil

- Pekerja perlu dibayar gaji minima yang sah atau gaji minima yang memenuhi piawaian industri tempatan, meliputi keperluan asas mereka serta beberapa pendapatan tambahan, mengikut budi bicara
- Kuota pengeluaran dan kadar kerja hendaklah ditetapkan pada tahap munasabah serta tidak memerlukan pekerja bekerja melebihi waktu kerja untuk memperoleh gaji minima
- Semua kerja lebih masa hendaklah secara sukarela dan mematuhi piawaian kebangsaan dan antarabangsa pada waktu bekerja
- Menangani isu kerja lebih masa yang berlebihan hendaklah berkomunikasi dengan syarikat pelanggan untuk menggariskan langkah-langkah penambahbaikan
- Kerja lebih masa perlu dibayar pada kadar yang lebih tinggi dari kerja biasa
- Pekerja perlu dibenarkan sekurang-kurangnya satu hari cuti untuk setiap tujuh hari bekerja
- Pekerja hendaklah dibayar secara tunai sekurang-kurangnya sekali sebulan
- Untuk setiap tempoh penggajian, pekerja perlu diberikan penyata gaji terperinci dalam bahasa yang mereka fahami
- Pekerja perlu dikontrak untuk bekerja secara langsung melalui majikan yang berkontrak
- Mekanisme aduan operasi yang berkesan perlu dibangunkan di peringkat kilang untuk membantu pekerja berkomunikasi serta menyelesaikan isu-isu dengan pengurusan secara telus dan tanpa sebarang kesan negatif



Mencegah buruh paksa

- Piawaian buruh paksa: pengambilan secara penipuan atau paksaan, sekatan penamatan pekerjaan secara sukarela, sekatan ke atas pergerakan pekerja haruslah dilarang
- Pekerja hendaklah diambil melalui kaedah yang telus dan adil
- Sekiranya menggunakan agensi pengambilan pihak ketiga, lakukan usaha tindakan wajar sebelum menandatangani kontrak dengan mereka untuk memastikan proses pengambilan yang sah dan beretika
- Jangan salahgunakan kontrak atau yuran pengambilan/kertas kerja terhadap pekerja
- Dilarang mengutip deposit/bon ataupun menahan pendapatan pekerja
- Kontrak tambahan atau pengubahsuaian kontrak yang signifikan tidak boleh dikenakan ke atas pekerja
- Pekerja perlu diberi akses percuma kepada pasport, pengenalan/dokumen perjalanan dan lain-lain barang berharga mereka
- Pekerja harus diberi kebebasan bergerak, dan apa-apa sekatan munasabah berkait keselamatan haruslah dimaklumkan dengan jelas kepada pekerja
- Pekerja harus mengekalkan hak untuk menamatkan pekerjaan mereka secara sukarela mengikut syarat dalam kontrak

Apakah langkah-langkah yang boleh diambil oleh pihak kilang untuk mengurangkan risiko ke atas pekerja mereka?



Populasi berisiko tinggi: Pekerja asing

- Pekerja asing sangat terdedah kepada eksploitasi: halangan bahasa, kekurangan akses kepada sokongan, pengambilan kerap melalui agensi pihak ketiga, kebimbangan akibat status imigresen yang tidak terurus.
- Majikan hendaklah bertanggungjawab membayar yuran pengambilan dan imigresen pekerja-pekerja asing
- Majikan harus bertanggungjawab membayar kos pengangkutan pulang pekerja asing ke negara asal mereka setelah tamat kontrak
- Kontrak pekerja-pekerja asing hendaklah jelas dalam bahasa yang boleh mereka fahami serta dikuatkuasakan di kedua negara tempat kerja serta negara asal mereka
- Usaha tindakan wajar agensi pengambilan pekerja amatlah penting dalam pengambilan pekerja asing




Populasi berisiko tinggi: Subkontrak tidak sah

- Subkontrak tidak sah akan menimbulkan risiko ke atas usaha pematuhan tindakan wajar hak asasi manusia buat kedua pembekal dan syarikat pelanggan. Ini kerana subkontraktor hiliran mungkin tidak terikat kepada tahap penelitian yang sama berkait isu hak asasi manusia dan buruh
- Sesetengah syarikat menolak subkontrak tidak sah yang sedia termaktub dalam bahasa kontrak dengan pembekal. Oleh itu, amalan tersebut menimbulkan risiko dalam hubungan perniagaan dengan syarikat pelanggan
- Potensi keperluan subkontrak tidak sah mungkin juga berkaitan dengan isu-isu pesanan pengeluaran yang tidak munasabah daripada syarikat pelanggan (iaitu, kuantiti berlebihan dan/atau masa pemulihan yang terhad), yang boleh diperbaiki melalui komunikasi telus mengenai kapasiti operasi pembekal yang mematuhi piawaian hak asasi pekerja.




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...)