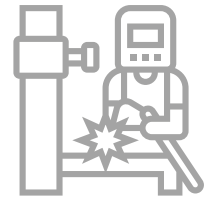


BAB

5

TENAGA MANUSIA UNTUK INDUSTRI





1. TENAGA PEKERJA MALAYSIA

2. PEMBANGUNAN TENAGA MANUSIA

- 2.1 Kemudahan untuk Latihan Kemahiran Industri
- 2.2 Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia

3. KOS PEKERJA

4. KEMUDAHAN PENGAMBILAN PEKERJA

5. PIAWAIAN PEMBURUHAN

- 5.1 Akta Kerja 1955
- 5.2 Ordinan Buruh, Sabah dan Ordinan Buruh, Sarawak
- 5.3 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991
- 5.4 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969
- 5.5 Akta Pampasan Pekerja 1952
- 5.6 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

6. PERHUBUNGAN PERUSAHAAN

- 6.1 Kesatuan Sekerja
- 6.2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967
- 6.3 Perhubungan dalam Pertubuhan Tanpa Kesatuan Sekerja



TENAGA MANUSIA UNTUK INDUSTRI

1. TENAGA PEKERJA MALAYSIA

Malaysia menawarkan kepada pelabur tenaga pekerja yang rajin, berdisiplin, berpendidikan dan terlatih. Belia-belia di Malaysia yang menyertai pasaran buruh akan menjalani pendidikan selama sekurang-kurangnya 11 tahun persekolahan, iaitu sehingga peringkat sekolah menengah, dan oleh itu mudah dilatih untuk mendapat kemahiran baru. Di samping itu, sebanyak 27% daripada tenaga pekerja mempunyai pendidikan tinggi.

Untuk memenuhi permintaan sektor pembuatan bagi pekerja terlatih secara teknikal, kerajaan Malaysia telah mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan bilangan jurutera, juruteknik dan kakitangan mahir yang lain. Penekanan diberikan kepada Pendidikan dan Latihan Teknikal dan Vokasional (TVET), dan industri-industri diberikan platform untuk bekerjasama dengan penyedia TVET bagi memastikan bekalan siswazah dapat memenuhi keperluan industri.

Di samping itu, Malaysia menikmati pasaran tenaga pekerja yang bebas dan berdaya saing yang dalamnya hubungan pekerja dan majikan adalah mesra dan harmoni. Pihak kerajaan terus mengkaji semula undang-undang yang berkaitan dengan pekerjaan untuk memenuhi keperluan pasaran pekerja. Program-program untuk meningkatkan kemahiran dan memahirkan semula disediakan untuk memastikan hubungan majikan dan pekerja yang stabil.

Kos buruh di Malaysia agak rendah manakala tahap produktiviti tetap tinggi berbanding dengan negara perindustrian lain. Banyak program dan kemudahan tersedia untuk penambahbaikan produktiviti termasuk sistem upah yang dikaitkan dengan produktiviti, automasi dan latihan kemahiran.

2. PEMBANGUNAN TENAGA MANUSIA

Pada masa ini, Jabatan Tenaga Manusia, Kementerian Sumber Manusia mengendalikan sebanyak 32 Institut Latihan Kemahiran, iaitu 23 Institut Latihan Perindustrian (ITI), lapan (8) Pusat Latihan Teknologi Tinggi (ADTEC) dan Institut Teknikal Jepun Malaysia (JMTI). ITI menawarkan program latihan kemahiran perindustrian pada peringkat asas, pertengahan dan lanjutan untuk prapekerjaan atau kemasukan kerja. Program ini merangkumi 5 bidang, iaitu Mekanikal, Elektrik & Elektronik, Pencetakan, Teknologi Bangunan, ICT dan Teknologi Bukan Logam. Di samping itu, pihak Kementerian juga menjalankan program untuk meningkatkan kemahiran tenaga kerja sedia ada serta latihan untuk para pengajar di bawah Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST).

2.1 Kemudahan untuk Latihan Kemahiran Industri

Di Malaysia, sekolah-sekolah vokasional dan teknikal, politeknik dan institusi latihan perindustrian menyediakan para belia untuk pekerjaan dalam pelbagai perdagangan perindustrian. Walaupun kebanyakannya dikendalikan oleh agensi kerajaan, terdapat beberapa inisiatif swasta melengkapkan usaha kerajaan untuk menyediakan pekerja-pekerja mahir yang diperlukan oleh industri.

Agensi-agensi utama kerajaan yang terlibat dalam latihan ialah:

- **Jabatan Tenaga Manusia, Kementerian Sumber Manusia** mengendalikan sebanyak 23 institut latihan kemahiran (ITI). ITI menawarkan program latihan kemahiran perindustrian di peringkat asas, pertengahan dan lanjutan untuk peringkat kemasukan prapekerjaan atau kemasukan kerja. Perkara ini termasuk program perantisan dalam bidang mekanikal, elektrik, bangunan dan percetakan serta program untuk meningkatkan kemahiran dan melatih pengajar. Kementerian itu juga mengendalikan Pusat Latihan Pengajar dan Kemahiran Lanjutan (CIAST), Institut Teknikal Jepun-Malaysia (JMTI) dan lapan pusat latihan teknologi tinggi (ADTEC).
- **Kementerian Pendidikan** mengendalikan lebih daripada 90 buah sekolah teknikal yang menawarkan kursus-kursus teknikal dan vokasional. Lulusan sekolah daripada sekolah teknikal boleh mencari pekerjaan di peringkat kemasukan kerja atau melanjutkan pelajaran di peringkat diploma di Politeknik atau peringkat sijil di Kolej Komuniti atau institusi latihan lain di bawah penyeliaan kementerian lain.
- **Kementerian Belia dan Sukan** menyediakan latihan kemahiran perindustrian pada peringkat asas, pertengahan dan lanjutan, melalui 16 Pusat Latihan Kemahiran Belia Negara dan Pusat Latihan Kemahiran Tinggi Belia Negara. Kursus jangka pendek dan program peningkatan kemahiran turut dijalankan.
- **Majlis Amanah Rakyat (MARA)** di bawah bidang kuasa Kementerian Pembangunan Luar Bandar (sebelum ini dikenali sebagai Kementerian Kemajuan Luar Bandar dan Wilayah). MARA mengendalikan lebih daripada 20 institut latihan kemahiran di seluruh negara yang menawarkan program pada tahap asas, pertengahan, lanjutan dan profesional.

2.2 Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia

Menyusur galur asal usulnya sehingga tahun 1993 sebagai Majlis Pembangunan Sumber Manusia, Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB), yang juga dikenali sebagai Kumpulan Wang Pembangunan Sumber Manusia (HRDF), ialah sebuah agensi di bawah bidang kuasa Kementerian Sumber Manusia Malaysia.

Ditadbir oleh Akta Pembangunan Sumber Manusia Berhad 2001 (Akta PSMB 2001), HRDF diberikan mandat oleh Kerajaan Malaysia untuk membolehkan pembangunan tenaga kerja tempatan yang kompeten yang akan menyumbang kepada visi Malaysia untuk menjadi ekonomi berpendapatan tinggi.

Sejak penubuhannya, HRDF telah berkembang daripada mengurus dana yang agak besar sehingga menjadi pusat sehatian bagi menyediakan penyelesaian pembangunan modal insan yang baru untuk majikan berdaftar dan jumlah kritikal bagi Perusahaan Kecil dan Sederhana di Malaysia.

Selain itu, HRDF terus gigih dalam usahanya untuk menggalakkan majikan yang diliputi di bawah Akta PSMB 2001 untuk melatih semula dan meningkatkan kemahiran pekerja, perantis dan pelatih tempatan yang sesuai dengan keadaan perniagaan global yang berkembang pesat sambil memenuhi aspirasi syarikat masing-masing.

• **Akta PSMB 2001**

Suatu Akta untuk mengadakan peruntukan bagi penganan dan pemungutan levi pembangunan sumber manusia bagi maksud penggalakan latihan dan pembangunan pekerja, perantis dan pelatih, penubuhan dan pentadbiran Kumpulan Wang oleh Perbadanan dan bagi perkara yang berkaitan dengannya.

Sektor yang diliputi di bawah Akta PSMB 2001:

- » Perkilangan
- » Perkhidmatan
- » Perlombongan dan Pengkuarian

• **Kriteria Kelayakan untuk Pendaftaran**

Akta PSMB 2001 terpakai untuk majikan dalam 63 subsektor (*Senarai lengkap 63 subsektor ini boleh dimuat turun daripada portal HRDF; www.hrdf.com.my*)

Kategori	Kriteria
Mandatori (Levi 1%)	Majikan yang mempunyai seramai 10 atau lebih orang Pekerja Malaysia
Sukarela (Levi 0.5%)	Majikan yang mempunyai seramai 5 hingga 9 orang Pekerja Malaysia

Sumber: *Pembangunan Sumber Manusia Berhad (PSMB) - www.hrdf.com.my*

3. KOS PEKERJA

Gaji dan faedah sampingan untuk pekerja adalah berbeza mengikut industri, lokasi dan saiz pekerjaan. Jenis cuti umum yang disediakan oleh syarikat termasuk cuti tahunan, cuti umum, cuti sakit, cuti rawatan di hospital, cuti bersalin dan cuti belas kasihan. Di sesetengah syarikat, faedah tambahan termasuk penyediaan pakaian seragam, pengangkutan, bayaran insentif, elaun syif dan perlindungan insurans. Pembayaran bonus diberikan oleh sesetengah syarikat berdasarkan prestasi syarikat dan prestasi individu.

Perintah Gaji Minimum (Pindaan) 2018 [P.U. (A) 305/2018] mula berkuat kuasa dari 1 Januari 2019. Dengan pindaan ini, semua majikan dalam sektor swasta, tanpa mengira bilangan pekerja yang digaji oleh mereka, hendaklah mematuhi kadar gaji minimum baru.

Kadar gaji minimum yang berkuat kuasa dari 1 Januari 2019 adalah seperti berikut:-

Kadar Gaji Minimum		
Bulanan	Harian	
	Bilangan hari bekerja	Setiap Jam
RM1,100	6	RM42.31
	5	RM50.77
	4	RM63.46
		RM5.29

Untuk maklumat lanjut mengenai gaji dan faedah sampingan dalam sektor perkilangan, sila lawati laman web Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) pada pautan www.mef.org.my.

4. KEMUDAHAN PENGAMBILAN PEKERJA

Selain agensi-agensi pekerjaan persendirian berdaftar, para majikan dan pencari kerja boleh mendaftar secara percuma melalui Portal JobsMalaysia untuk mencari calon pekerja yang sesuai dan kekosongan jawatan yang tersedia di seluruh negara. Terdapat lebih kurang 90 Pusat JobsMalaysia di seluruh negara yang beroperasi di Pusat Transformasi Bandar (UTC), Pusat Transformasi Luar Bandar (RTC) dan Pejabat Tenaga Kerja. Majikan dan pencari kerja juga diundang untuk menyertai Karnival Pekerjaan yang dianjurkan oleh JobsMalaysia.

5. PIAWAIAN PERBURUHAN

Jabatan Tenaga Kerja bertanggungjawab terhadap pentadbiran undang-undang buruh untuk mengekalkan keharmonian perindustrian. Undang-undang buruh menetapkan keperluan minimum yang mesti dipatuhi oleh majikan untuk melindungi hak dan faedah para pekerja. Beberapa kelonggaran dalam operasi perniagaan dimudahkan melalui permohonan pengecualian kepada Pengarah Tenaga Kerja, Jabatan Tenaga Kerja.

5.1 Akta Kerja 1955

Perundangan utama, Akta Kerja 1955 terpakai bagi semua pekerja di Semenanjung Malaysia dan Wilayah Persekutuan Labuan yang gaji bulanannya tidak melebihi RM2,000 dan semua buruh kasar tidak mengira gaji mereka. Para majikan boleh menyediakan kontrak pekerjaan tetapi ia tidak boleh melanggar atau mengurangkan faedah-faedah minimum yang ditetapkan di bawah undang-undang. Pekerja berhak membuat tuntutan kewangan melalui Mahkamah Buruh jika terdapatnya pertikaian antara pihak majikan dan pekerja mengenai faedah mereka seperti gaji, tuntutan lebih masa, faedah penamatan, faedah bersalin, dan lain-lain. Selain itu, pekerja yang berpendapatan antara RM2,001 hingga RM5,000 sebulan juga boleh mendapatkan tebus rugi di Mahkamah Buruh atas terma dan syarat dalam kontrak pekerjaan mereka.

Beberapa obligasi majikan di bawah Akta Kerja 1955 adalah seperti berikut:

- i. Setiap pekerja mestilah diberikan satu kontrak bertulis yang mengandungi terma dan syarat pekerjaan, termasuk peruntukan yang berkaitan dengan penamatan kontrak.
- ii. Menyimpan daftar buruh berkenaan butiran peribadi pekerja, bayaran gaji dan potongan gaji.
- iii. Peruntukan khas untuk perlindungan pekerja wanita yang berkaitan dengan kerja pada waktu malam dan faedah bersalin.
- iv. Masa bekerja biasa dan peruntukan-peruntukan lain yang berkaitan dengan bilangan jam kerja.
- v. Hak mendapat cuti tahunan bergaji, cuti sakit, cuti hospital dan cuti umum. Kadar bayaran kerja lebih masa.
- vi. Tanggungjawab majikan dalam penggajian pekerja asing.
- vii. Peruntukan khas mengenai perlakuan gangguan seksual di tempat kerja.

5.2 Ordinan Buruh, Sabah dan Ordinan Buruh, Sarawak

Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) dan Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) mengawal pentadbiran Undang-undang Buruh di negeri masing-masing. Peruntukan Ordinan Buruh, Sabah dan Ordinan Buruh, Sarawak adalah serupa dengan peruntukan Akta Kerja 1955. Walau bagaimanapun, terdapatnya beberapa peruntukan yang berbeza dan perlu diberi perhatian:

Peruntukan tersebut adalah:-

Skop

Akta Kerja 1955 merangkumi pekerja yang gajinya tidak melebihi RM2,000.00 sebulan, manakala skop Ordinan Buruh Sarawak dilanjutkan sehingga RM2,500.00 sebulan. Setakat yang berkenaan dengan Ordinan Buruh Sabah, pekerja yang dilindungi merupakan orang yang telah mengikat kontrak perkhidmatan dengan majikan dan menerima gaji yang tidak lebih daripada RM2,500.00 sebulan, dan orang itu, tanpa menghiraukan gaji yang diterimanya, terlibat dalam kerja buruh kasar atau dalam operasi dan penyelenggaraan mana-mana kenderaan digerakkan secara mekanik bagi tujuan pengangkutan atau tujuan komersial, atau dilantik sebagai penyelia pekerja buruh kasar atau terlibat dalam mana-mana kapal yang didaftarkan di Malaysia dengan pengecualian tertentu atau pembantu rumah.

Peruntukan Khas mengenai Penggajian Kanak-Kanak dan Orang Muda

Ordinan-ordinan ini menetapkan syarat-syarat yang di bawahnya seorang "kanak-kanak" dan "orang muda" boleh digaji. Seorang "kanak-kanak" ialah seorang di bawah umur 15 tahun dan "orang muda" ialah seorang yang telah mencapai umur 15 tahun tetapi di bawah umur 18 tahun, yang kini berada di bawah skop yang sama dengan Akta Kanak-Kanak dan Orang Muda (Pekerjaan) 1966 yang terpakai di Semenanjung Malaysia.

Penggajian Pekerja Bukan Pemastautin

Adalah wajib bagi setiap majikan yang berhasrat untuk menggaji mana-mana "pekerja bukan pemastautin" untuk mendapatkan lesen bagi menggaji "pekerja bukan pemastautin" daripada Pengarah Buruh Sabah/Sarawak terlebih dahulu. Seorang "pekerja bukan pemastautin" ditakrifkan sebagai seseorang yang bukan hak Sabah/Sarawak seperti yang diperuntukkan di bawah Seksyen 71 Akta Imigresen, 1959/1963.

Maklumat Berkaitan dengan Bekalan Pekerja

Akta Kerja 1955 menghendaki majikan yang menggaji pekerja asing supaya memaklumkan perkara itu kepada Ketua Pengarah seperti dalam borang yang ditetapkan dalam tempoh empat belas hari dari penggajian tersebut.

5.3 Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991

Caruman berkanun di bawah Akta Kumpulan Wang Simpanan Pekerja 1991 mula berkuat kuasa dari 1 Januari 2019:

Kumpulan Umur 60 Tahun dan Ke Bawah

- i. **Bahagian majikan**
 - a) **Gaji Bulanan RM5,000 (US\$1,171) dan ke bawah**
Kadar berkanun sebanyak 13% daripada gaji bulanan pekerja.
 - b) **Gaji Bulanan Melebihi RM5,000 (US\$1,171)**
Kadar berkanun sebanyak 12% daripada gaji bulanan pekerja.

ii. Bahagian pekerja

Kadar berkanun sebanyak 11% daripada gaji bulanan pekerja

[Sila rujuk kepada Jadual Ketiga (Bahagian A) Akta KWSP 1991]

Kumpulan Umur 60 – 75 Tahun

i. Warganegara Malaysia

a) Bahagian majikan

Kadar berkanun sebanyak 4% daripada gaji bulanan pekerja.

b) Bahagian pekerja

Kadar berkanun sebanyak 0% daripada gaji bulanan pekerja

[Sila rujuk kepada Jadual Ketiga (Bahagian E) Akta KWSP 1991]

ii. Pemastautin tetap

a) Bahagian majikan

i) Gaji Bulanan RM5,000 (US\$1,171) dan ke bawah

Kadar berkanun sebanyak 6.5% daripada gaji bulanan pekerja

ii) Gaji Bulanan Melebihi RM5,000 (US\$1,171)

Kadar berkanun sebanyak 6% daripada gaji bulanan pekerja

b) Bahagian pekerja

Kadar berkanun sebanyak 5.5% daripada gaji bulanan pekerja

[Sila rujuk kepada Jadual Ketiga (Bahagian C) Akta KWSP 1991]

Semua pekerja asing dan pegawai dagang dan majikan mereka dikecualikan daripada caruman berkanun. Walau bagaimanapun, mereka boleh memilih untuk mencarum dan kadar yang terpakai adalah seperti berikut:-

Kumpulan Umur 60 Tahun dan Ke Bawah

i. Bahagian majikan

RM5.00 (US\$1.17) setiap orang pekerja sebulan

ii. Bahagian pekerja

11% daripada gaji bulanan pekerja

[Sila rujuk kepada Jadual Ketiga (Bahagian B) Akta KWSP 1991]

Kumpulan Umur 60 – 75 Tahun

i. Bahagian majikan

RM5.00 (US\$1.17) setiap orang pekerja sebulan

ii. Bahagian pekerja

5.5% daripada gaji bulanan pekerja

[Sila rujuk kepada Jadual Ketiga (Bahagian D) Akta KWSP 1991]

5.4 Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969

Pertubuhan Keselamatan Sosial (PERKESO) menyediakan dua skim keselamatan sosial untuk melindungi kebajikan pekerja dan tanggungannya di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja, 1969 (Akta 4). Dua skim keselamatan sosial tersebut ialah:

i. Skim Insurans Bencana Pekerjaan

ii. Skim Pencen Illat

Skim Insurans Bencana Pekerjaan

Skim Insurans Bencana Pekerjaan memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kemalangan pekerjaan atau mengalami penyakit yang timbul daripada dan dalam masa menjalankan pekerjaannya dalam sesuatu industri. Faedah-faedah yang disediakan di bawah Skim Insurans Bencana Pekerjaan terdiri daripada Faedah Perubatan, Faedah Hilang Upaya Sementara, Faedah Hilang Upaya Kekal, Elaun Layanan Sentiasa, Faedah Orang Tanggungan, Faedah Pengurusan Mayat, Faedah Pemulihan dan Faedah Pendidikan.

Skim Pencen Illat

Skim Pencen Illat memberikan perlindungan 24 jam kepada pekerja daripada kehilangan upaya atau kematian yang berlaku kerana mana-mana sebab yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Walau bagaimanapun, pekerja mestilah memenuhi syarat supaya layak mendapat pencen ilat. Faedah-faedah yang disediakan di bawah Skim Pencen Illat adalah Bantuan Illat, Elaun Layanan Sentiasa, Pencen Penakat, Faedah Pengurusan Mayat, Faedah Pemulihan dan Faedah Pendidikan.

Caruman

Caruman kepada PERKESO adalah wajib di bawah Akta untuk majikan dan pekerja yang layak.

Skim-skim ini diklasifikasikan kepada 2 kategori caruman:

i. Kategori Pertama

Skim Insurans Bencana Pekerjaan dan Skim Pencen Illat. Pembayaran caruman dibuat oleh kedua-dua majikan dan pekerja. Kadar caruman di bawah kategori ini merangkumi sebanyak 1.75% daripada bahagian majikan dan 0.5% daripada gaji bulanan pekerja menurut jadual caruman.

ii. Kategori Kedua

Kadar caruman di bawah kategori ini adalah sebanyak 1.25% daripada gaji bulanan pekerja, yang perlu dibayar oleh majikan, berdasarkan jadual caruman. Semua pekerja yang telah mencapai umur 60 tahun mestilah dilindungi di bawah kategori ini untuk Skim Bencana Pekerjaan sahaja.

Kelayakan Majikan

Majikan yang menggaji seorang pekerja atau lebih seperti yang ditakrifkan di bawah Akta dikehendaki mendaftar dan mencarum dengan PERKESO.

Kelayakan Pekerja

Semua pekerja yang digaji di bawah kontrak perkhidmatan atau perantisan dalam sektor swasta dan kakitangan berkontrak / sementara Kerajaan Persekutuan / Negeri serta Badan Berkanun Persekutuan / Negeri perlu didaftarkan dan dilindungi oleh PERKESO. Kadar caruman adalah dihadkan pada had maksimum gaji bulanan sebanyak RM4,000.00.

Pekerja yang dikecualikan daripada skop Akta Keselamatan Sosial Pekerja, 1969 adalah seperti berikut:

- i. Pekerja tetap pihak Kerajaan Persekutuan dan Negeri
- ii. Pembantu rumah
- iii. Bekerja sendiri
- iv. Pasangan seorang tuan punya tunggal atau pemilik perkongsian

Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789)

Akta Keselamatan Sosial Pekerjaan Sendiri 2017 (Akta 789) mula berkuat kuasa pada 1 Jun 2017. Pada masa ini, Akta ini memberikan perlindungan di bawah Skim Bencana Pekerjaan Sendiri kepada para pemandu teksi yang bekerja sendiri dan individu yang menyediakan perkhidmatan yang serupa termasuk pemandu e-panggilan seperti GrabCar dan juga pemandu bas yang bekerja sendiri seperti bas henti-henti, bas carter, bas ekspres, bas mini, bas pekerja, bas pengantara, bas sekolah dan bas lapangan terbang. Skim ini memberikan perlindungan kepada orang diinsuranskan yang bekerja sendiri dan tanggungan mereka daripada bencana pekerjaan termasuk penyakit pekerjaan dan kemalangan semasa aktiviti yang berkaitan dengan kerja. Ia memberikan faedah wang tunai kepada pemandu teksi dan tanggungan mereka di samping menyediakan rawatan perubatan, pemulihan fizikal dan latihan vokasional. Tempoh perlindungan adalah selama 12 bulan dari tarikh dan masa caruman dibayar. Kadar caruman yang ditetapkan adalah sebanyak 1.25% sebulan daripada pilihan gaji yang diinsuranskan.

Akta Sistem Insurans Pekerjaan 2017 (Akta 800)

Sistem Insurans Pekerjaan (EIS) dilaksanakan pada bulan Januari 2018 untuk memberikan bantuan kewangan segera kepada pekerja diinsuranskan yang telah kehilangan pekerjaan. Pekerja yang terjejas juga akan dibantu untuk mencari pekerjaan baru dan jika perlu, mereka diberikan latihan untuk meningkatkan kebolehan mereka untuk diambil bekerja.

Objektif EIS

- i. Memberikan bantuan kewangan segera kepada pekerja pencarum yang telah kehilangan pekerjaan.
- ii. Membantu pekerja yang menganggur mencari pekerjaan baru melalui Program Penempatan Pekerjaan Semula.
- iii. Meningkatkan kebolehan pekerja yang menganggur untuk diambil bekerja melalui latihan vokasional.

Perlindungan EIS

- i. Semua majikan dalam sektor swasta dikehendaki membayar caruman bulanan untuk setiap orang pekerjanya. (Kakitangan kerajaan, pembantu rumah dan orang yang bekerja sendiri adalah dikecualikan).
- ii. Seorang pekerja ditakrifkan sebagai seseorang yang diambil bekerja dan bergaji di bawah sesuatu kontrak perkhidmatan atau perantisan dengan suatu majikan. Kontrak perkhidmatan atau perantisan boleh mengambil bentuk yang nyata atau tersirat dan secara lisan atau bertulis.
- iii. Semua pekerja yang berumur 18 hingga 60 tahun dikehendaki mencarum. Walau bagaimanapun, pekerja yang berumur 57 tahun dan ke atas yang tidak mempunyai caruman sebelum umur 57 tahun adalah dikecualikan.
- iv. Kadar caruman adalah dihadkan pada had maksimum gaji yang diinsuranskan sebanyak RM4000.00.

Kadar Caruman EIS

Majikan: 0.2%

Pekerja: 0.2%

Faedah EIS

- Elaun Mencari Pekerjaan
- Elaun Pendapatan Berkurangan
- Yuran Latihan
- Elaun Latihan
- Elaun Bekerja Semula Awal
- Program Penempatan Pekerjaan Semula
- Kaunseling Kerjaya

Peluasan Liputan Perlindungan Keselamatan Sosial

i. Pasangan

Bermula dari 1 Julai 2018, PERKESO telah memperluas liputan perlindungan keselamatan sosial kepada pasangan yang bekerja dengan pasangannya dalam sesuatu perusahaan di bawah Akta 4 dan Akta 800. Dengan peluasan perlindungan keselamatan sosial ini, isteri atau suami layak yang digaji oleh pasangan masing-masing untuk bekerja bagi pasangan mereka di bawah Akta 4 dan Akta 800 akan dilindungi oleh keselamatan sosial di bawah kedua-dua Akta tersebut.

ii. Pekerja Asing

PERKESO juga telah memperluas perlindungannya untuk semua pekerja asing yang sah (tidak termasuk pembantu rumah) di Malaysia, mula berkuat kuasa pada 1 Januari 2019, yang dengannya mereka akan dilindungi oleh Skim Bencana Pekerjaan (Employment Injury atau EI) di bawah Akta 4. Kadar caruman adalah sebanyak 1.25% daripada gaji bulanan yang diinsuranskan dan hendaklah dibayar oleh majikan. Skim EI memberikan perlindungan kepada pekerja daripada kemalangan atau penyakit pekerjaan yang timbul daripada dan dalam masa menjalankan pekerjaannya serta kemalangan semasa berulang-alik.

Program Kembali Bekerja (RTW)

Program RTW telah diperkenalkan pada tahun 2007 sebagai pendekatan yang proaktif dalam membantu Orang Diinsuranskan PERKESO yang mengalami bencana pekerjaan atau penyakit. Pekerja yang cedera atau sakit yang telah berjaya menjalani program RTW PERKESO kini dapat terus menyara diri mereka sendiri dan keluarga mereka serta menjadi sebahagian daripada tenaga kerja produktif negara semula, dengan itu menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negara.

Pusat Rehabilitasi PERKESO Tun Abdul Razak

Pusat ini, yang terletak di Hang Tuah Jaya di Bandar Hijau, Melaka, mula beroperasi pada 1 Oktober 2014. Pusat ini menyokong program RTW dengan menyediakan kemudahan yang komprehensif kepada peserta yang dirujuk sehingga Orang Diinsuranskan dapat kembali ke dunia kerja secara aktif, menyumbang kepada pembangunan sosio-ekonomi keluarga, komuniti dan negara.

Program Saringan Kesihatan

PERKESO telah memperkenalkan Program Saringan Kesihatan (HSP) pada tahun 2013. Di bawah program ini, PERKESO mengedarkan baucar saringan kesihatan kepada pekerja yang diinsuranskan apabila mereka mencapai umur 40 tahun. Program HSP merupakan sebahagian daripada usaha untuk menggalakkan amalan gaya hidup sihat dan seterusnya menanganikan penyakit tidak berjangkit di kalangan pekerja.

5.5 Akta Pampasan Pekerja 1952 (Akta 273)

Akta ini memperuntukkan obligasi ke atas pihak majikan untuk menginsuranskan pekerja dan pembayaran pampasan untuk kecederaan yang dialami oleh pekerja dalam kemalangan semasa menjalankan pekerjaannya. Terdapat tiga jenis perlindungan di bawah Akta ini, iaitu untuk hilang upaya menyeluruh kekal, hilang upaya separa kekal dan kematian.

5.6 Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (DOSH) di bawah Kementerian Sumber Manusia bertanggungjawab untuk mentadbir dan menguatkuasakan perundangan berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan pekerjaan. DOSH memastikan bahawa keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang di tempat kerja serta orang lain dilindungi daripada bahaya akibat daripada aktiviti-aktiviti pekerjaan dalam pelbagai sektor seperti:

- perkilangan;
- perlombongan dan pengkuarian
- pembinaan;
- pertanian, perhutanan dan perikanan;
- utiliti (gas, elektrik, air dan perkhidmatan kebersihan);
- pengangkutan, penstoran dan komunikasi;
- perniagaan borong dan runcit;
- hotel dan restoran;
- perkhidmatan kewangan, insurans, hartanah dan perniagaan; dan
- perkhidmatan awam dan badan-badan berkanun.

Aktiviti penguatkuasaan ini dikawal oleh tiga perundangan, iaitu:-

- Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994
- Akta Kilang dan Jentera 1967; dan
- Akta Petroleum (Langkah-langkah Keselamatan) 1984.

Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (OSHA) 1994 menyediakan rangka kerja perundangan bagi mempromosi, menggiat dan menggalakkan standard kesihatan yang tinggi dan budaya kerja yang selamat di kalangan semua majikan dan pekerja Malaysia melalui skim pengaturannya sendiri yang dibentuk agar bersesuaian dengan industri atau organisasi tertentu.

OSHA 1994 menetapkan kewajipan majikan, pekerja, orang yang bekerja sendiri, pereka bentuk, pengilang, pengimport dan pembekal loji dan bahan. Di bawah OSHA 1994, majikan mestilah memastikan, setakat yang praktik, keselamatan, kesihatan dan kebajikan pekerjanya. Perkara ini terpakai terutamanya kepada pengadaan dan penyenggaraan loji dan sistem kerja yang selamat.

Perkiraan mestilah dibuat bagi menjamin keselamatan dan kesihatan dalam penggunaan, pengendalian, penyimpanan dan pengangkutan loji dan bahan. 'Loji' termasuk sebarang mesin, kelengkapan, perkakas, alat dan komponen, manakala 'bahan' bermaksud apa-apa bahan asli atau tiruan, sama ada dalam bentuk pepejal, cecair, gas atau wap atau gabungan daripadanya.

Risiko kepada kesihatan akibat daripada penggunaan, penyimpanan atau pengangkutan bahan mestilah dikurangkan. Majikan mestilah menyediakan maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang diperlukan untuk amalan keselamatan, termasuk maklumat mengenai kehendak perundangan, dengan rujukan tertentu kepada proses yang boleh mendatangkan bahaya yang khusus.

Majikan yang mengambil bekerja 40 orang atau lebih mestilah menubuhkan sebuah jawatankuasa keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Fungsi utama jawatankuasa ini adalah untuk memastikan bahawa langkah-langkah keselamatan dan kesihatan dikaji semula secara berkala serta menyasat sebarang perkara berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan.

Majikan mestilah memberitahu pejabat keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang terdekat mengenai sebarang kemalangan, kejadian berbahaya, keracunan dan penyakit pekerjaan yang telah berlaku atau mungkin akan berlaku di tempat kerja.

Proses-proses yang menggunakan bahan kimia berbahaya memerlukan orang yang kompeten untuk menjalankan penilaian risiko kesihatan kimia, pemantauan peribadi dan keselamatan, manakala doktor kesihatan pekerjaan diperlukan untuk menjalankan pengawasan perubahan yang wajar di tempat kerja.

Terdapatnya lapan peraturan di bawah OSHA 1994 yang dikuatkuasakan oleh DOSH, iaitu:

1. Peraturan Pernyataan Dasar Am Keselamatan Dan Kesihatan Majikan (Pengecualian) 1995
2. Peraturan Kawalan Terhadap Bahaya Kemalangan Besar Dalam Perindustrian 1996
3. Peraturan Jawatankuasa Keselamatan Dan Kesihatan 1996
4. Peraturan Pegawai Keselamatan Dan Kesihatan 1997
5. Peraturan Penggunaan Dan Standard Pendedahan Bahan Kimia Berbahaya Kepada Kesihatan 2000
6. Peraturan Pemberitahuan Mengenai Kemalangan, Kejadian Berbahaya, Keracunan Pekerjaan dan Penyakit Pekerjaan 2004
7. Pengelasan, Pelabelan dan Helaian Data Keselamatan Bahan Kimia Berbahaya 2013
8. Peraturan-Peraturan Pendedahan Bising 2019

Pelanggaran kehendak undang-undang ini boleh membawa kepada pendakwaan di mahkamah.

Matlamat Akta Kilang dan Jentera 1967 (FMA) pula adalah untuk mengadakan satu kawalan ke atas kilang-kilang mengenai perkara-perkara berkaitan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang, serta pendaftaran dan pemeriksaan jentera. Semua jentera yang diperakui seperti dandang stim, bejana tekanan tidak berapi, pengangkat penumpang, kren gerak atas dan gondola, mesti diluluskan dari segi keperluan reka bentuk, spesifikasi teknikal, ujian dan pemeriksaan. Pengilang hendaklah menyerahkan lukisan, pengiraan teknikal, sijil pengilang dan dokumen sokongan lain secara dalam talian melalui sistem SKUD (www.dosh.gov.my) bagi tujuan mendapatkan kelulusan reka bentuk daripada DOSH.

Semua kilang dan jentera am mestilah didaftarkan dengan DOSH sebelum ia boleh dipasang dan beroperasi di Malaysia.

Pengendalian, pemasangan, penyenggaraan dan penanggalan kelengkapan dan proses tertentu memerlukan perkhidmatan orang yang kompeten. Oleh itu, semasa pemasangan mesin dan kelengkapan seperti kren, lif dan perancah, perkhidmatan orang yang kompeten diwajibkan bagi memastikan pacakannya yang selamat. Manakala seorang pemandang dan jurutera stim diperlukan untuk mengendalikan kelengkapan berisiko tinggi seperti dandang stim.

DOSH menguatkuasakan 15 peraturan di bawah FMA 1967. Peraturan-Peraturan tersebut terdiri daripada:

1. Peraturan Lif Elektrik untuk Penumpang-penumpang dan Barang-barang 1970
2. Peraturan Pemagaran Jentera dan Keselamatan 1970
3. Peraturan Pemberitahuan, Perakuan Kelayakan dan Pemeriksaan 1970
4. Peraturan Orang-orang Menjaga 1970
5. Peraturan Keselamatan, Kesihatan dan Kebajikan 1970
6. Peraturan Dandang Stim dan Pengandung Tekanan Tak Berapi 1970
7. Peraturan Perakuan Kebolehan – Peperiksaan 1970
8. Peraturan Pentadbiran 1970
9. Peraturan Kesalahan Boleh Kompaun 1978
10. Kaedah-Kaedah Mengkompaun Kesalahan 1978
11. Peraturan Timah Hitam 1984
12. Peraturan Proses Asbestos 1986
13. Peraturan Kendalian Bangunan dan Kerja-kerja Binaan Kejuruteraan (Keselamatan) 1986
14. Peraturan Habuk Galian 1989
15. Skim Pemeriksaan Khas (Pemeriksaan Berasaskan Risiko) 2014

Akta Petroleum (Langkah-Langkah Keselamatan) dikuatkuasakan pada tahun 1984. Matlamat Akta ini adalah untuk mengawal selia keselamatan dalam pengangkutan, penstoran dan penggunaan petroleum. Skop keseluruhan Akta ini meliputi pengangkutan petroleum melalui jalan raya dan kereta api, air, saluran paip dan penstoran serta pengendalian petroleum.

Bagi tujuan meningkatkan kesedaran dan pemahaman tentang aspek keselamatan dalam mengendalikan petroleum, Akta Petroleum (Langkah-Langkah Keselamatan) 1984 telah diwartakan dengan dua peraturan di bawahnya. Peraturan-peraturan di bawah Akta ini ialah:

1. Peraturan Pengangkutan Petroleum Melalui Talian Paip 1985
2. Peraturan Pengangkutan Petroleum Melalui Air 1985

6. PERHUBUNGAN PERUSAHAAN

6.1 Kesatuan Sekerja

Pada umumnya, majikan dan pekerja mempunyai hak untuk membentuk dan menyertai kesatuan mereka sendiri untuk melindungi kepentingan mereka dan mesti memenuhi syarat-syarat dalam mana-mana perniagaan, perdagangan, pekerjaan atau industri tertentu. Keahlian kesatuan adalah terhad secara geografi. Sebagai contoh, pekerja atau majikan di Semenanjung Malaysia hanya akan menyertai kesatuan yang semua ahlinya bertempat di Semenanjung, manakala pekerja atau majikan di Sabah atau Sarawak hanya akan menjadi ahli kesatuan yang ditubuhkan di Sabah atau Sarawak.

Objektif utama kesatuan sekerja adalah seperti berikut:

- i. Pengawasan perhubungan antara pekerja dan majikan untuk tujuan menggalakkan hubungan perindustrian yang baik antara pekerja dan majikan, memperbaiki keadaan kerja atau meningkatkan status ekonomi dan sosial mereka atau meningkatkan produktiviti;
- ii. Pengawasan perhubungan antara pekerja dan pekerja atau antara majikan dan majikan;
- iii. Perwakilan pekerja atau majikan dalam pertikaian perdagangan;
- iv. Menjalankan atau mengendalikan pertikaian perdagangan dan perkara-perkara yang berkaitan dengannya, atau
- v. Menggalakkan, mengatur atau pembiayaan mogok atau sekatan masuk dalam mana-mana perdagangan atau industri atau peruntukan gaji atau faedah lain untuk ahli-ahlinya semasa mogok atau sekatan masuk.

Dasar dan garis panduan untuk pembentukan, fungsi, obligasi dan aktiviti kesatuan sekerja pada umumnya diperuntukkan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Peraturan-Peraturan Kesatuan Sekerja 1959 di bawah bidang kuasa Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Kementerian Sumber Manusia.

6.2 Akta Perhubungan Perusahaan 1967

Sistem Perhubungan Perusahaan di Malaysia berfungsi dalam rangka kerja perundangan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 (Akta 177). Akta ini dikuatkuasakan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia (DIRM) dan ia mengawal selia perhubungan antara majikan dan pekerja mereka dan kesatuan-kesatuan sekerja mereka di negara ini. Akta ini, antara lain, menggariskan perkara-perkara berikut:

- i. Peruntukan yang menggariskan proses berkenaan tuntutan pengiktirafan dan skop perwakilan kesatuan sekerja;
- ii. Peruntukan berkenaan pemudahan perundingan kolektif yang berkesan antara kesatuan sekerja dan majikan dan pengikatan suatu perjanjian kolektif kemudiannya;
- iii. Peruntukan berkenaan pencegahan dan penyelesaian pertikaian perdagangan termasuk rujukan kepada Menteri Sumber Manusia dan Mahkamah Perusahaan untuk keputusan;
- iv. Peruntukan berkenaan tindakan perusahaan seperti piket, mogok dan sekatan masuk;
- v. Peruntukan berkenaan perwakilan untuk tuntutan pengembalian jawatan oleh pekerja;
- vi. Peruntukan berkenaan pengendalian Mahkamah Perusahaan; dan
- vii. Peruntukan berkenaan kuasa menyiasat bagi pegawai Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia.

Di samping itu, DIRM juga menyediakan khidmat nasihat mengenai semua isu dan pertanyaan berkaitan dengan perhubungan perusahaan melalui pejabat-pejabat cawangannya yang bertempat di seluruh negara.

6.3 Perhubungan dalam Pertubuhan Tanpa Kesatuan Sekerja

Dalam sebuah pertubuhan tanpa kesatuan sekerja, amalan biasa untuk menyelesaikan pertikaian adalah dengan pekerja yang cuba mendapatkan tebus rugi terus daripada penyelia, fomen atau majikannya. Seorang pekerja juga boleh membuat aduan dengan Kementerian Sumber Manusia yang kemudiannya akan menjalankan siasatan.