



International  
Labour  
Organization



# STRATEGI

## MENGALAKKAN KEBEBASAN BERPERSATUAN DALAM SEKTOR KELAPA SAWIT

**Diterbitkan oleh Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia  
(MTUC)**

*Dengan sokongan daripada Projek "Memajukan Hak Pekerja  
dalam Sektor Kelapa Sawit di Indonesia dan Malaysia",  
Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)*

# ISI KANDUNGAN

1

## GAMBARAN KESELURUHAN

2

## REKA BENTUK STRATEGI

Kekuatan

Kelemahan

Peluang

Ancaman

Hasil 1 : Komunikasi yang berkesan dengan majikan dan pekerja mengenai kepentingan dan faedah kebebasan berpersatuan dan rundingan kolektif untuk hubungan perindustrian yang sihat dan perlindungan hak buruh

Hasil 2 : Peningkatan kapasiti teknikal dalam pengorganisasian pekerja dalam sektor kelapa sawit di kalangan kesatuan sekerja

Hasil 3 : Perkongsian strategik dengan organisasi dan kedutaan yang mempunyai aktiviti kesedaran untuk pekerja migran

2

2

3

3

4

6

7

8

## PEMANTAUAN & PENILAIAN



## GAMBARAN KESELURUHAN

Strategi MTUC untuk menggalakkan kebebasan berserikat (FOA) dalam sektor kelapa sawit bertujuan meningkatkan keahlian kesatuan sekerja di kalangan pekerja tempatan dan migran dalam sektor itu dalam masa terdekat. Ini juga akan menyumbang kepada penghapusan buruh paksa<sup>1</sup>, buruh kanak-kanak dan diskriminasi dalam pekerjaan yang juga merupakan prinsip dan hak asas di tempat kerja bersama FOA dan hak untuk rundingan kolektif (CB).

Usaha ini disokong oleh ILO dan bertujuan untuk menyumbang kepada pengeksekutuan prinsip-prinsip di bawah Konvensyen Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi 1948 (No.87):

- ▶ **Hak semua pekerja dan majikan untuk menubuhkan dan menyertai organisasi**
- ▶ **Hak organisasi untuk bebas membuat keputusan mengenai perkara dalaman mereka**
- ▶ **Perlindungan organisasi terhadap penggantungan atau pembubaran**
- ▶ **Hak untuk menubuhkan dan menyertai persekutuan dan konfederasi, dan hak untuk bergabung dengan organisasi antarabangsa**

FOA ialah hak pekerja dan majikan untuk membentuk dan menyertai organisasi pilihan mereka sendiri untuk mewakili mereka. Pertubuhan-pertubuhan ini mestilah bebas; ia boleh ditubuhkan tanpa kebenaran terlebih dahulu dan tidak boleh dibubarkan atau digantung oleh pihak

berkuasa pentadbiran. Hak untuk mengorganisasikan dan rundingan secara kolektif adalah "hak yang membolehkan" kerana ia penting untuk menggalakkan hubungan perindustrian yang baik dan tabir terus pasaran buruh, keadaan yang baik di tempat kerja dan pembangunan ekonomi yang mampan.

FOA dan CB, bersama-sama dengan penghapusan buruh paksa atau wajib, pemansuhan buruh kanak-kanak, penghapusan diskriminasi berkenaan dengan pekerjaan, dan prinsip persekitaran kerja yang selamat dan sihat merupakan lima prinsip dan hak asas di tempat kerja. Hak-hak ini saling bergantung dan saling menguatkan sesama mereka, dan satu tidak dapat dicapai tanpa yang lain. Memastikan pekerja boleh membentuk dan menyertai organisasi memainkan peranan penting untuk mencegah buruh paksa.

Strategi ini menyedari bahawa peningkatan keanggotaan kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja tempatan dan migran dalam sektor kelapa sawit boleh dicapai melalui perkara-perkara berikut:

- ▶ **Komunikasi yang berkesan dan peningkatan kesedaran di kalangan majikan dan pekerja tentang kepentingan dan faedah kebebasan berserikat dan rundingan kolektif untuk perhubungan perusahaan yang sihat dan perlindungan hak buruh;**
- ▶ **Peningkatan kapasiti teknikal dalam pengorganisasian pekerja dalam sektor kelapa sawit dalam kalangan kesatuan sekerja; dan**
- ▶ **Perkongsi strategik dengan organisasi dan Kedutaan yang mempunyai aktiviti kesedaran untuk pekerja migran.**

Komponen-komponen ini juga berfungsi sebagai Hasil Strategi. Dokumen Strategi ini disusun sedemikian rupa dimana dalam bab seterusnya kita membincangkan rasional untuk mempunyai hasil tersebut melalui analisis SWOT, iaitu Kekuatan, Kelemahan, Peluang dan Ancaman, dan intervensi utama untuk mencapai hasil.

Pemantauan dan penilaian strategi juga diliputi dalam bab terakhir.

<sup>1</sup> Pelan Tindakan Nasional Mengenai Buruh Paksa (2021-2025) (NAPFL), merupakan rangka kerja kebangsaan Malaysia untuk menangani isu ini. Pelan tindakan ini termasuk menggalakkan kebebasan berserikat dan perjanjian rundingan kolektif sebagai strategi untuk mencegah atau menangani buruh paksa sebagai penyelesaian jangka panjang. Khususnya, NAPFL bertujuan untuk meningkatkan kesedaran tentang kebebasan berserikat dan bagaimana ia melindungi pekerja daripada buruh paksa, meminda Akta Kesatuan Sekerja 1959 untuk menghapuskan halangan kepada kebebasan berserikat serta mengkaji semula dan mempertimbangkan pengesahan Konvensyen ILO yang berkaitan, iaitu Konvensyen Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87) dan Konvensyen Hak Untuk Mengorganisasikan dan Konvensyen Rundingan Kolektif, 1949 (No. 98)

# REKA BENTUK STRATEGI

Komponen/Hasil Strategi telah dikenal pasti melalui analisis SWOT berikut yang dilakukan melalui semakan dan perundingan dengan pihak berkepentingan yang berkaitan.

RASIONAL HASIL STRATEGI



## KEKUATAN

- ▶ FOA dan CB dilindungi di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Perlindungan ini meliputi kedua-dua pekerja yang berdokumen dan tidak berdokumen. Malah Perlembagaan Persekutuan Malaysia melindungi semua pekerja.<sup>2</sup>
- ▶ Terdapat kesatuan sekerja sedia ada dalam sektor kelapa sawit, jadi kita tidak perlu bermula dari awal dan menubuhkan kesatuan dalam sektor ini
- ▶ Dialog sosial, mengikut Konvensyen ILO 144, sedang diamalkan di Malaysia.
- ▶ Usaha pembinaan kapasiti sedia ada daripada pelbagai agensi iaitu, ILO, ITUC dan lain-lain boleh dimanfaatkan. Perjanjian kolektif yang berjaya dalam sektor kelapa sawit wujud

## KELEMAHAN



- ▶ Kekurangan kesedaran di kalangan pekerja tentang kuasa sebenar dan keupayaan kesatuan sekerja untuk melindungi pekerja. Belia kurang cenderung untuk menyertai kesatuan sekerja kerana FOA tidak diajar di mana-mana peringkat pendidikan.
- ▶ Pengetahuan dan kemahiran pemimpin kesatuan sekerja untuk mempromosikan standard buruh antarabangsa perlu ditingkatkan.
- ▶ Undang-undang negara tidak digunakan untuk pekerja tanpa dokumen walaupun Mahkamah menegaskan semula bahawa status sah pasport dan permit kerja tidak relevan untuk mengakses keadilan bagi pelanggaran hak buruh.<sup>3</sup>
- ▶ Tiada latihan pra-pelepasan atau selepas ketibaan untuk pekerja migran yang disediakan oleh kerajaan atau kesatuan sekerja.

<sup>2</sup>Pekerja tanpa dokumen tidak dianggap termasuk dalam definisi pekerja dalam Akta Kerja 1955. Walau bagaimanapun, Perlembagaan Persekutuan Malaysia digubal khusus dengan konsep kesamarataan seperti yang termaktub dalam Perkara 8, iaitu semua orang adalah sama di sisi undang-undang, dan dalam Perkara 6 Perlembagaan yang melarang sebarang bentuk perhambaan dan buruh paksa. Oleh itu, sebarang bentuk diskriminasi, perhambaan, dan buruh paksa kepada pekerja migran tidak boleh diterima walau bagaimanapun status dokumentasi migran itu.

<sup>3</sup><https://www.freemalaysiatoday.com/category/nation/2022/05/13/court-of-appeal-affirms-undocumented-can-seek-redress-from-labour-court/>

- ▶ *NAPFL 2021-2025 telah mengarisperdanakan isu FOA dan CB. Ini boleh dimanfaatkan kerana kita hanya harus memantau dari segi pelaksanaan.*
- ▶ *Perjanjian Pelaksanaan dengan ILO melalui projek "Memajukan Hak Pekerja dalam Sektor Kelapa Sawit di Indonesia dan Malaysia" mempunyai sumber teknikal dan kewangan yang boleh digunakan untuk memajukan promosi FOA dan CB.*
- ▶ *Peningkatan minat kesatuan sekerja di tempat kerja yang banyak pekerja migran untuk mengorganisasikan pekerja migran menjadi ahli mereka. Ini disebabkan oleh peningkatan pemahaman tentang peranan kesatuan dalam mengurangkan buruh paksa.*
- ▶ *Pengalaman menguruskan pekerja dalam sektor kelapa sawit dari negara lain seperti Indonesia sedia ada untuk dipelajari.*
- ▶ *Peralatan dan teknologi yang ada yang boleh digunakan untuk mempromosikan FOA di Malaysia.*

## ANCAMAN



- ▶ *Kerjasama strategik terhad dengan organisasi lain yang boleh membantu mempromosikan FOA.*
- ▶ *Ugutan dan kecaman yang dilakukan oleh majikan kepada pekerja.*
- ▶ *Keraguan majikan untuk membenarkan pengorganisasian oleh kesatuan sekerja. Biasanya, teknik rundingan membawa kepada ketegangan hubungan antara kesatuan sekerja dan majikan dalam jangka panjang, ini bertentangan dengan prinsip-prinsip yang sedia ada untuk menjaga keharmonian industri. Ini membuatkan proses rundingan menjadi panjang, pertikaian yang lebih lama dan kelewatan dalam pelaksanaan terma yang dipersetujui.*
- ▶ *Pekerja migran tidak dapat melihat nilai menyertai kesatuan sekerja. Ini disebabkan oleh pengetahuan dan pemahaman yang terhad mengenai manfaat keahlian kesatuan sekerja.*
- ▶ *Lokasi terpencil dan jauh bagi pekerja migran.*



Hasil Strategi telah dikenal pasti untuk menangani kelemahan dan ancaman yang dikenal pasti dalam analisis SWOT, manakala intervensi untuk kekuatan dan peluang.

# HASIL 1

**Komunikasi yang berkesan dan peningkatan kesedaran di kalangan majikan dan pekerja tentang kepentingan dan faedah kebebasan berpersatuan dan rundingan kolektif untuk hubungan industri yang sihat dan perlindungan hak buruh.**

## **BERSAMA MAJIKAN**

Ia penting untuk menjelaskan kepada majikan manfaat penubuhan kesatuan sekerja dalam syarikat yang memastikan keupayaan pekerja untuk FOA dan CB, kerana ini juga memberi kesan kepada produktiviti, keuntungan dan kestabilan operasi dan kepuasan pekerja.

Akhirnya, sifat yang adil akan memberi kepercayaan kepada majikan. Semasa latihan CB, sangat penting bagi kesatuan sekerja untuk berhujah secara jujur dan terus terang dan membuktikan semua tuntutan dengan hujah, statistik dan undang-undang. Ini menyamakan taraf antara kesatuan dan majikan dan akan membuatkan majikan untuk menghormati kesatuan. Sifat diplomasi digabungkan dengan kapasiti tinggi dan asas pengetahuan yang mendalam apabila membuat tuntutan akan memudahkan dialog sosial yang berkesan dan penubuhan hubungan perusahaan yang harmoni, sambil memberi kesan positif sektor ini.

Semasa mendapatkan hujah sokongan, statistik dan undang-undang, temu bual dengan pakar-pakar dari jabatan-jabatan seperti Jabatan Perangkaan Malaysia (DOSM), Kementerian Sumber Manusia, khususnya Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS), Jabatan Tenaga Kerja (JTK), Lembaga Hasil Dalam Negeri, PERKESO, Institut Pasaran dan Analisis Buruh (ILMIA) perlu diadakan bagi mendapatkan maklumat terkini.

Syarikat akan digalakkan untuk mempunyai pegawai migran untuk membantu pekerja migran yang lain. Pegawai ini mesti dilatih dengan kemahiran komunikasi dan pengetahuan undang-undang dan menggalakkan keahlian kesatuan sekerja.

## **DENGAN PEKERJA**

Kesedaran di kalangan pekerja adalah perlu untuk memastikan bahawa mereka tahu apakah hak kebebasan berpersatuan mereka dari segi membentuk, menyertai atau menjadi pegawai dalam kesatuan sekerja seperti yang diperuntukkan dalam undang-undang negara (JHEKS boleh terlibat untuk memberi panduan teknikal). Di samping itu, pekerja perlu sedar tentang faedah menjadi sebahagian daripada kesatuan sekerja. Tanpa mengetahui manfaat penuh sebagai ahli kesatuan sekerja, pekerja migran boleh merasa tidak digalakkan untuk menyertainya. Adalah penting bagi pekerja untuk memahami bahawa kelebihan menjadi ahli kesatuan sekerja melangkaui perlindungan hak buruh. Faedah sedia ada jika ada, seperti insurans kesihatan, pinjaman, koperasi, subsidi, struktur yuran yang adil dan aktiviti nilai tambah lain juga perlu diketengahkan untuk menarik pekerja.

Dokumen dan kongsi bagaimana perjanjian kolektif telah berjaya melindungi hak pekerja - baik penduduk tempatan atau migran. Perjanjian kolektif harus diberikan kepada pekerja migran dalam bahasa yang mereka fahami. Selain CA berada dalam bahasa yang mereka fahami, senarai faedah yang sangat jelas dan ringkas mesti diberikan kepada pekerja migran secara ringkas dalam risalah dan mesej teks kepada pekerja.

Apabila kita bercakap mengenai pendekatan yang diambil untuk bercakap dengan pekerja migran, pendekatan terbaik adalah menggunakan pendekatan bersemuka atau seperti yang kita panggil di Malaysia pendekatan "Turun Padang". Pemimpin kesatuan sekerja perlu berkempen, memotivasikan dan bercakap sehingga membangkitkan semangat kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja migran dan ini hanya boleh dicapai dengan berkesan dengan perhimpunan bersemuka.

Pekerja migran sering berada di Malaysia untuk jangka masa pendek dan mungkin merasakan ia adalah perbelanjaan yang sia-sia bagi mereka untuk menyertai kesatuan sekerja. Testimoni pekerja migran lain dan/atau pemimpin migran yang telah mendapat manfaat daripada berada dalam kesatuan sekerja walaupun tempoh penginapan mereka yang singkat boleh membantu meyakinkan orang lain untuk menyertai kesatuan sekerja juga.

Pekerja migran yang diancam oleh majikan untuk menghalang mereka daripada menyertai kesatuan sekerja harus mempunyai akses kepada mekanisme rungutan yang diuruskan kesatuan sekerja yang boleh melindungi hak mereka. Rungutan sedemikian perlu diambil tindakan oleh kesatuan sekerja dan pihak berkuasa tanpa merosakkan keselamatan dan pekerjaan pengadu. Ini akan menjadi penghalang kepada tindakan majikan terhadap pekerja yang ingin menyertai kesatuan sekerja.

## **PERALATAN**

Teknologi akan digunakan untuk meningkatkan jangkauan kepada pekerja tempatan dan migran:

- ▶ **Enjin carian**
- ▶ **Semua alatan Google - percuma dan menyeluruh**
- ▶ **Facebook - Banyak kumpulan sokongan untuk migran dalam talian**
- ▶ **WhatsApp/Telegram dan sistem pemesejan lain - Buat kumpulan untuk kemas kini, boleh membuat panggilan video atau panggilan suara apabila diperlukan**
- ▶ **Sistem Sokongan Migran Digital untuk menerima aduan**
- ▶ **Perisian untuk menguruskan pangkalan data: Beberapa buah kesatuan sekerja boleh bekerjasama dan mendapatkan sebut harga dari syarikat-syarikat terkemuka untuk menubuhkan ini.**
- ▶ **Pembangunan aplikasi: aplikasi khusus yang dibangunkan oleh kesatuan sekerja untuk memberi perkhidmatan yang lebih baik kepada pekerja.**

# HASIL 2

## Peningkatan kapasiti teknikal dalam penganjuran pekerja dalam sektor kelapa sawit dalam kalangan kesatuan sekerja

Prinsip layanan sama rata adalah universal dan perlu dipatuhi oleh kesatuan sekerja dan pemimpin mereka apabila kumpulan rentan seperti pekerja migran hadir dalam sektor yang penting dan besar seperti kelapa sawit

***"Penghijrahan buruh sering disebut-sebut sebagai kemenangan tiga kali ganda: kemenangan bagi negara destinasi yang boleh menyokong tahap aktiviti ekonomi yang mustahil tanpa buruh migran; kemenangan untuk negara asal kerana ia mengurangkan pengangguran dan membawa kiriman wang serta kemahiran baru; dan kemenangan bagi pendatang yang boleh memperoleh pendapatan yang lebih tinggi, keluar daripada kemiskinan serta menimba pengalaman dan memperoleh kemahiran baharu. Pada tahap tertentu, ini semua berlaku di seluruh rantau ini." - Kos penghijrahan: Ada pekerja migran berkemahiran rendah dari Pakistan membayar untuk bekerja di Arab Saudi dan Emiriah Arab Bersatu - Ingrid Christensen, Pengarah, Pejabat Negara ILO untuk Pakistan"***

Petikan di atas relevan kepada Malaysia juga, oleh itu menjadi sangat penting bahawa pemimpin kesatuan sekerja mempunyai keupayaan yang diperlukan untuk menangani isu-isu yang dihadapi oleh pekerja migran di Malaysia. MTUC dan ahli gabungan boleh membangunkan dasar dan amalan organisasi yang boleh menggalakkan prinsip tiada diskriminasi ini, seperti meningkatkan penglibatan wakil pekerja migran dalam membuat keputusan.

Pemimpin kesatuan sekerja mesti tahu bagaimana mengatur pekerja ke dalam kesatuan sekerja dan mengadakan perbincangan yang rumit dan sukar dengan majikan mengenai isu-isu yang dimiliki oleh pekerja migran semasa latihan CB. Modul pembinaan kapasiti yang konsisten, standard dan direka khusus yang disediakan untuk semua pemimpin kesatuan sekerja dalam sektor kelapa sawit boleh membantu mengenal pasti jurang pengetahuan dan kekuatan semasa memimpin kesatuan sekerja. Ia boleh menjadi kursus sijil atau beberapa jenis pelesenan yang memerlukan pembaharuan setiap 2 tahun untuk memastikan keseragaman.

Kesatuan sekerja juga perlu mengenal pasti dan membangunkan kapasiti pemimpin rangkaian di kalangan pekerja migran. Mempunyai wakil yang mempunyai kewarganegaraan yang sama dengan pekerja di ladang akan merapatkan jurang bahasa dan budaya antara kesatuan sekerja dan pekerja migran. Ia juga menambahkan kepercayaan kerana pekerja migran tahu bahawa kesatuan sekerja benar-benar percaya pada keupayaan mereka sebagai pemimpin dan melihatnya sebagai lebih daripada pekerja yang melakukan pekerjaan "3D" [kotor, berbahaya dan/atau sukar].



# HASIL 3

## Perkongsi strategik dengan organisasi dan kedutaan yang mempunyai aktiviti kesedaran untuk pekerja migran

Oleh kerana strategi kempen ini bertujuan untuk mengorganisasikan pekerja dalam sektor kelapa sawit, adalah penting untuk kesatuan sekerja sektor yang terlibat.

Adalah penting untuk membangunkan matlamat yang sama di kalangan rakan kongsi yang akan terlibat untuk melaksanakan Strategi ini. Pada dasarnya, Objektif yang terkandung dalam dokumen ini harus dilaksanakan oleh semua pihak yang relevan. Mesej yang diberi harus konsisten untuk menggalakkan pihak berkepentingan berusaha ke arah merealisasikan kebebasan berpersatuan untuk semua pekerja.

Rakan kongsi utama untuk terlibat termasuk, tetapi tidak terhad kepada:

- ▶ **Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC)**
- ▶ **Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Ladang, Kesatuan Pekerja-Pekerja Industri Perladangan Sabah dan kesatuan sekerja lain yang berkaitan dengan industri sawit**
- ▶ **Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)**
- ▶ **Gabungan Kesatuan Sekerja Antarabangsa (ITUC)**
- ▶ **Persekutuan Kesatuan Global (GUF), khususnya Kesatuan Antarabangsa Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Katering, Tembakau dan Persatuan Pekerja Bersekutu (IUF).**
- ▶ **Kedutaan-kedutaan asing negara-negara asal, terutamanya Indonesia, Bangladesh, Nepal, Myanmar, dan negara-negara Asia yang lain dalam jumlah yang lebih kecil termasuk India, Kemboja, dan Lao PDR.**
- ▶ **NGO dan CSO berkaitan yang mempunyai aktiviti kesedaran untuk pekerja migran di ladang.**
- ▶ **Badan pensijilan seperti Majlis Pensijilan Minyak Sawit Malaysia (MSPO) dan Meja Bulat mengenai Minyak Sawit Lestari (RSPO)**

# PEMANTAUAN & PENILAIAN

Kejayaan mana-mana strategi bergantung kepada pemantauan dan harus mempunyai struktur yang sesuai, cekap dan boleh dipercayai :

## Pangkalan data penting yang akan dipantau

- ✓ Pangkalan data keahlian
- ✓ Pangkalan data aduan
- ✓ Mengatur pangkalan data
- ✓ Pangkalan data pengurusan kes
- ✓ Pangkalan data penyelesaian undang-undang
- ✓ Pangkalan data isu Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan

## Kaedah pemantauan

- ✓ Mesyuarat dua minggu sekali
- ✓ Pengemaskinian pangkalan data secara berkala
- ✓ Kerani kekal memasukan data secara tetap atau bergilir-gilir

**TAMAT**

