

Bagi sesetengah pekerja di Singapura, diskriminasi di tempat kerja adalah realiti hidup sehari-hari.

Kini, undang-undang sedang diusahakan untuk memberi perlindungan tambahan kepada pekerja yang menjadi mangsa diskriminasi dan memperkasa mereka untuk mendapatkan bantuan jika mereka mengalami perkara tersebut.

Namun, masih terlalu awal untuk meraih pencapaian ini.

Masih banyak lagi cara majikan boleh ‘menyeleweng’ dan mengelak daripada mematuhi undang-undang sedemikian atau di mana pekerja mungkin menyalahgunakan undang-undang tersebut.

Namun, langkah pertama ke arah tempat kerja yang lebih adil telah diambil.

Awal 2023, Jawatankuasa Tiga Pihak berkaitan Kesaksamaan di Tempat Kerja mengesyorkan pengubahan dan penguasaan Perundangan Keadilan di Tempat Kerja (WFL) untuk meningkatkan perlindungan terhadap diskriminasi di tempat kerja.

Rang Undang-Undang parlimen yang berkaitan akan dibacakan kali pertama tahun depan. Ini merupakan langkah penting ke arah menangani realiti menyediakan yang malangnya berterusan di tempat kerja.

WFL bertujuan menghalang tindakan diskriminasi di tempat kerja.

Meskipun usaha memastikan semua pekerja menerima layanan yang saksama, perjalanan ke arah memastikan hak pekerja terpelihara sementara menjaga keharmonian majikan-pekerja dipenuhi cabaran.

Majikan yang enggan mematuhi peraturan mungkin akan cuba mengelak WFL dengan menggunakan pelbagai cara untuk meniadakan perlindungan yang diinginkan.

Contohnya, mereka mungkin mengelak daripada undang-undang dengan mengubah hubungan di tempat kerja.

Syarikat yang enggan mematuhi undang-undang mungkin akan meletakkan pekerja dalam kategori pekerja kontrak atau bebas untuk mengelak dikenakan denda atau mana-mana peraturan di bawah WFL.

Ini sudah berlaku di luar negara. Tinjauan pada tempoh sedekad lalu menunjukkan bagaimana sekitar 10 hingga 20 peratus majikan di Amerika Syarikat bersalah dalam meletakkan pekerja dalam kategori pekerja kontrak.

Contohnya, peraturan ketat dari segi pa-

Undang-undang bagi pelihara kesaksamaan di tempat kerja



PEKERJA LEBIH TERLINDUNG?: Undang-undang yang bertujuan memelihara kesaksamaan di tempat kerja perlu disertakan dengan ‘ramalan’ lain yang dapat membantu dalam penguatkuasaannya. – Foto ST

Sudah tentu, sebab utama perkara ini berlaku bukan untuk mengelak daripada tanggungjawab dalam memastikan kesaksamaan di tempat kerja, tetapi supaya dapat mengelak daripada memberikan pekerja faedah seperti tahap gaji minimum atau insurans tidak bekas.

Justeru, dalam konteks Singapura, WFL perlu merangkumi bukan hanya hubungan tradisional antara pekerja dengan majikan, malah untuk menangani perubahan pada aturan pekerjaan, seperti apa yang dilihat dalam ekonomi gig.

Kedua, ia juga perlu membuat ‘ramalan’ akan apa yang akan dilakukan majikan untuk mengelak daripada peraturan yang ditetapkan dalam usaha mencapai kesaksamaan di tempat kerja.

Majikan mungkin menguatkuasakan atau mengubah dasar di tempat kerja dengan cara yang boleh menjelaskan kesaksamaan di tempat kerja.

Contohnya, peraturan ketat dari segi pa-

kaian boleh meletakkan tekanan ke atas individu daripada latar belakang agama atau budaya tertentu untuk ikut atau berhenti kerja.

Terdapat cara lain majikan boleh mengamalkan diskriminasi ke atas pekerja tertentu.

Contohnya, mereka boleh melarang jadual fleksibel untuk ‘menakutkan’ pekerja yang mempunyai tanggungjawab keluarga.

Atau mereka mungkin meletakkan keperluan terhadap bahasa tertentu dalam iklan untuk memastikan individu dengan latar belakang bangsa tertentu tidak membuat permohonan untuk pekerjaan itu.

Namun, agak sukar untuk memastikan sama ada majikan ingin mengamalkan diskriminasi atau hanya kurang pengetahuan atau jahil.

Meskipun demikian, WFL perlu menekankan bahawa pertimbangan yang berdasarkan ciri-ciri seperti jantina, usia, keupayaan berbahasa perlu berdasarkan kriteria

objektif dan disokong bukti.

Ini tidak harusnya dibangunkan secara terperinci oleh penggubal dasar, tetapi dengan perkongsian pandangan daripada karyawan industri serta wakil masyarakat lain yang relevan.

Tambah lagi, majikan juga perlu didorong untuk menguatkuasakan mekanisme untuk memantau secara proaktif dan menyemak dasar pekerjaan dan amalan sendiri.

Mereka juga perlu mengenal pasti dasar serta amalan yang boleh menyebabkan layanan yang tidak saksama oleh kumpulan tertentu.

Ketiga, majikan tertentu mungkin menggunakan tindak balas ‘sulit’ untuk membala dendam terhadap pekerja yang menuntut hak mereka di bawah WFL.

Pekerja sedemikian mungkin menghadapi ancaman dikenakan tugas yang tidak menguntungkan atau bahkan dibuang kerja kerana cuba melindungi hak mereka

“Meskipun usaha memastikan semua pekerja menerima layanan yang saksama, perjalanan ke arah memastikan hak pekerja terpelihara sementara menjaga keharmonian majikan-pekerja dipenuhi cabaran.

Majikan yang enggan mematuhi peraturan mungkin akan cuba mengelak WFL dengan menggunakan pelbagai cara untuk meniadakan perlindungan yang diinginkan.”

– Penulis.

di bawah undang-undang.

Untuk itu penting untuk menjangkakan dan mencegah tindak balas seperti itu apabila pekerja mengemukakan keprihatinan di bawah WFL.

Contohnya, perlindungan mungkin boleh disediakan kepada pemberi maklumat atau ‘whistle blower’ untuk melindungi pekerja yang melaporkan keprihatinan di bawah WFL.

Latihan dan sumber menyeluruh harus disediakan supaya pekerja tahu akan hak dan perlindungan yang ditawarkan WFL.

Inilah memperkasa mereka untuk mengejutkan pemimpin dan menggalakkan perubahan sebarang pelanggaran peraturan dan bertindak sewajarnya.

► Artikel ini ditulis Ketua Makmal Sosial Institut Kajian Dasar, Dr Mathew Mathews, dan fello penyelidik di institut sama, Encik Melvin Tay.