



Kertas Konsep: Kajian Perbandingan Pemakaian *Equal Employment Opportunity*

Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia

Bahagian Dasar & Perancangan Strategik

Jilid 4, November 2018

Amalan *Equal Employment Opportunity* (EEO) merupakan satu konsep yang masih baharu di Malaysia dan telah dipertuturkan menerusi cadangan mewujudkan Suruhanjaya Kesaksamaan Peluang. Hak layanan adil dan menikmati peluang kesaksamaan bagi semua individu tanpa mengira kaum, jantina, agama, sosial, etnik atau kelainan upaya akan mewujudkan peluang dan layanan yang seimbang dan adil dalam dunia pekerjaan. Bagi menyahut iltizam kerajaan Malaysia untuk menangani amalan diskriminasi di tempat kerja, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia telah mengkaji dan membuat perbandingan ke atas amalan EEO di tiga buah negara iaitu Amerika Syarikat (United States), United Kingdom dan Singapura. Kajian bertujuan untuk mengenalpasti amalan terbaik serta kaedah yang sesuai bagi mengadaptasi pelaksanaan EEO di Malaysia. Hasil kajian mendapati meskipun elemen-elemen EEO telah wujud dalam undang-undang buruh semasa, idealnya, peruntukan khusus seperti *Code of Practice on the Promotional of Equal Employment Opportunity* boleh diwujudkan bagi memastikan keberkesanan pelaksanaan EEO secara keseluruhan.

PENGENALAN

Kebelakangan ini, Malaysia digusari dengan isu ketidakadilan dalam layanan oleh majikan ke atas pekerja di tempat pekerjaan. Meskipun isu ini bukanlah satu isu baharu, tahap kesedaran akan hak-hak dan kebajikan pekerja yang kian meningkat dalam kalangan orang awam khususnya pekerja telah memberikan penekanan kepada senario ini. Kerajaan sentiasa bekerjasama dengan wakil dari persatuan majikan dan kesatuan pekerja untuk mewujudkan pelbagai garis panduan sebagai rujukan kepada warga industri dalam berhadapan dengan situasi-situasi sebegini. Walaubagaimanapun, garis panduan yang diwujudkan merupakan langkah reaktif dan spesifik kepada satu-satu isu berbangkit. Oleh itu, bagi menyiapkan Kerajaan dalam mendepani persoalan diskriminasi dan ketidakadilan khususnya di tempat pekerjaan, Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia (JTKSM) telah menjalankan Kajian Perbandingan Pemakaian

Equal Employment Opportunity (EEO) yang melibatkan kajian dan perbandingan ke atas amalan EEO di tiga buah negara: Amerika Syarikat (United States), United Kingdom dan Singapura.

Objektif Kajian

Kajian dijalankan dengan empat objektif utama:

1. Membuat perbandingan antara negara-negara yang dikaji berkaitan pemakaian EEO;
2. Menilai elemen-elemen penting dalam pelaksanaan EEO di negara-negara yang dikaji;
3. Mengumpulkan amalan-amalan terbaik yang sesuai dan praktikal untuk dilaksanakan di Malaysia; dan
4. Menggariskan cadangan-cadangan pelaksanaan EEO di Malaysia.

Skop Kajian

Kajian ini memfokuskan EEO berdasarkan skop yang berikut:

1. Konsep EEO dari segi pemakaian undang-undang dan peraturan serta kod amalan termasuk garis panduan;
2. Definisi bagi terminologi penting berkaitan EEO seperti kesamarataan dan keadilan (*equality*), gangguan (*harassment*) dan pemangsaan (*victimisation*);
3. Skop pemakaian EEO;
4. Peruntukan undang-undang dan peraturan berkaitan kesamarataan peluang pekerjaan;
5. Remedi yang diperuntukkan; dan
6. Pengendalian aduan berkaitan EEO.

Turut dikaji ialah penubuhan badan yang melaksanakan EEO di negara-negara tersebut, dari segi undang-undang dan peraturan, bidangkuasa dan fungsi serta urus tadbir (*governance*).

Peruntukan Undang-undang Sedia Ada di Malaysia Berkaitan EEO

Elemen-elemen berkaitan EEO di Malaysia boleh dikenalpasti melalui peruntukan undang-undang perburuhan yang berikut:

1. Akta Kerja 1955;
 - a. Seksyen 8 - Hak pekerja untuk menyertai, mengambil bahagian atau menubuhkan kesatuan sekerja;
 - b. Bahagian IX - Perlindungan Bersalin;
 - c. Bahagian XVA - Gangguan Seksual;
2. Ordinan Buruh (Sabah Bab 67) 1949;
 - a. Seksyen 9C - Hak pekerja untuk menyertai, mengambil bahagian atau menubuhkan kesatuan sekerja;
 - b. Bab XIB - Perlindungan Bersalin;
3. Ordinan Buruh (Sarawak Bab 76) 1958;
 - a. Seksyen 10C - Hak pekerja untuk menyertai, mengambil bahagian atau menubuhkan kesatuan sekerja;
 - b. Bab XIB - Perlindungan Bersalin;
4. Perintah Gaji Minimum 2018;
5. Akta Umur Persaraan Minimum 2012; dan
6. Perlembagaan Persekutuan.

Instrumen *International Labour Organization* (ILO) berkaitan EEO

ILO telah menetapkan piawaian buruh antarabangsa dalam dua instrumen iaitu konvensyen dan rekomendasi. Konvensyen merupakan instrumen perundangan yang mengikat (*bind*) negara-negara untuk menggunakan piawaian tersebut manakala rekomendasi bertindak sebagai garis panduan.

ILO komited untuk mempromosi kesaksamaan dalam pekerjaan (EEO) yang juga merupakan antara mandat utama ILO dan digariskan melalui instrumen antarabangsa iaitu:

1. *Equal Remuneration¹ Convention*, 1951 (No. 100) dan *Equal Remuneration Recommendation* 1951 (No. 90)
 - Menghendaki bayaran upah sama bagi pekerja lelaki dan wanita bagi pekerjaan yang setara; dan
 - Bertujuan menghapuskan diskriminasi jantina dalam penentuan nilai upah;
2. *Discrimination² (Employment and Occupation) Convention*, 1958 (No. 111) dan *Discrimination (Employment and Occupation Recommendation)*, 1958 (No. 111)
 - Mengkehendaki dasar kebangsaan yang menggalakkan kesamarataan peluang dan layanan dalam penggajian dan pekerjaan, melalui kaedah yang bersesuaian, dengan tujuan menyingkirkan elemen diskriminasi;
 - Bertujuan menghapuskan diskriminasi atas dasar bangsa, warna kulit, jantina, agama, pendapat politik, asal usul dan taraf sosial dalam penggajian dan pekerjaan; dan
 - Pekerjaan dan penggajian merangkumi akses kepada latihan, akses kepada penggajian terutamanya kepada pekerjaan, serta terma dan syarat penggajian.

¹Remuneration: upah atau gaji biasa, asas atau minimum dan apa-apa jua emolumen tambahan yang perlu dibayar kepada pekerja sama ada secara tunai atau dalam bentuk lain, oleh majikan.

²Discrimination: apa-apa perbezaan, pengecualian atau keutamaan yang dibuat berdasarkan bangsa, warna, jantina, agama, pendapat politik, asal-usul atau taraf sosial yang mempunyai kesan membatalkan atau menjejaskan kesaksamaan peluang dan layanan dalam pekerjaan dan penggajian.



HASIL KAJIAN

Perbandingan Amalan

Amerika Syarikat	United Kingdom	Singapura
Undang-undang dan Peraturan		
<p>A. Undang-undang Persekutuan yang melarang diskriminasi di tempat kerja;</p> <p>i. <i>Title VII of the Civil Rights Act of 1964</i>;</p> <p>ii. <i>The Pregnancy Discrimination Act</i>;</p> <p>iii. <i>The Equal Pay Act of 1963</i>;</p> <p>iv. <i>The Age Discrimination in Employment Act of 1967</i>;</p> <p>v. <i>Title I of the Americans with Disabilities Act of 1990</i>;</p> <p>vi. <i>Sections 102 and 103 of the Civil Rights Act of 1991</i>;</p> <p>vii. <i>Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973</i>;</p> <p>viii. <i>The Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008</i>;</p> <p>B. Peraturan-peraturan berkaitan undang-undang diskriminasi di tempat kerja di bawah <i>Code of Federal Regulations</i>;</p> <p>C. Panduan Pelaksanaan Dasar EEO (<i>EEO Subregulatory Guidance</i>) yang menggariskan dasar dan pemakaian undang-undang EEO berhubung situasi yang spesifik di tempat kerja;</p> <p>D. Keputusan Suruhanjaya (<i>Commission Decisions</i>) khususnya interpretasi perundangan bagi kes berkaitan pertuduhan diskriminasi;</p> <p>E. Memorandum Persefahaman di antara <i>Employment Equal Opportunity Council</i> (EEOC) dengan agensi-agensi lain menggariskan kerjasama dan tanggungjawab sekiranya berlaku pertindihan tanggungjawab;</p> <p>F. Risalah EEOC sebagai panduan orang awam; dan</p> <p>G. Undang-undang lain yang tidak dikuatkuasa oleh EEOC.</p>	<p>A. <i>Equality Act 2010</i> yang menyatukan 9 undang-undang;</p> <p>i. <i>The Equal Pay Act 1970</i> ;</p> <p>ii. <i>The Sex Discrimination Act 1975</i>;</p> <p>iii. <i>The Race Relations Act 1976</i>;</p> <p>iv. <i>The Disability Discrimination Act 1995</i>;</p> <p>v. <i>The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003</i>;</p> <p>vi. <i>The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003</i>;</p> <p>vii. <i>The Employment Equality (Age) Regulations 2006</i>;</p> <p>viii. <i>The Equality Act 2006, Part 2</i>;</p> <p>ix. <i>The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2007</i>;</p> <p>B. <i>Employment Rights Act 1996</i>;</p> <p>C. <i>Trade Union and Labour (Consolidation) Act 1992</i>;</p> <p>D. <i>Agency Workers Regulations 2010</i>;</p> <p>E. Kod Amalan Berkanun iaitu <i>Codes of Practice on Employment, Services and Equality Pay</i> di bawah <i>Equality Act 2010</i> yang menjelaskan secara terperinci peruntukan di bawah Akta dan kaedah aplikasi peruntukan tersebut di tempat kerja; dan</p> <p>F. Kod Amalan Bukan Berkanun;</p> <p>i. <i>What the Equality Act 2010 means for you as an employer</i>; dan</p> <p>ii. <i>The Equality Act 2010 guidance for employees</i>.</p>	<p>A. <i>Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices</i>; dan</p> <p>B. <i>Employment Act</i>.</p>

Amerika Syarikat	United Kingdom	Singapura
Definisi		
<p>Diskriminasi (<i>Discrimination</i>) - berlaku apabila seseorang diberikan layanan yang berbeza berbanding orang lain atas sebab kaum (<i>race</i>), warna kulit (<i>colour</i>), asal usul (<i>national origin</i>), jantina (<i>sex</i>) - termasuk identiti jantina (<i>gender identity</i>) dan orientasi seks (<i>sex orientation</i>), status kehamilan (<i>pregnancy</i>), agama (<i>religion</i>), umur (<i>age</i>) - 40 tahun ke atas, ketidakupayaan (<i>disability</i>) atau maklumat genetik (<i>genetic information</i>). Ini termasuk dasar dan amalan di tempat kerja yang menafikan peluang dan membenarkan gangguan ke atas seseorang yang mempunyai ciri-ciri berkenaan;</p> <p>Gangguan (<i>Harassment</i>) - merujuk kepada kelakuan tidak diundang (<i>unwelcomed conduct</i>) berdasarkan ciri-ciri tertentu yang menyebabkan pekerja terpaksa berhadapan dengan keadaan yang menyinggung (<i>offensive</i>) untuk meneruskan pekerjaan atau kelakuan tersebut adalah melampau atau berleluasa dan mengakibatkan persekitaran kerja yang menakutkan, membahayakan atau mendera mangsa;</p> <p>Gangguan Seksual (<i>Sexual Harassment</i>) - merujuk kepada perilaku seksual yang tidak diundang, permintaan bagi kelakuan seksual dan gangguan secara lisan atau fizikal berunsur seksual termasuk komen negatif berhubung jantina seseorang;</p> <p>Pembalasan (<i>Retaliation</i>) - merujuk kepada diskriminasi dan gangguan ke atas seseorang yang membuat aduan, memfailkan pertuduhan atau terlibat dalam siasatan ke atas tuntutan mahkamah berhubung diskriminasi di tempat kerja.</p>	<p>Diskriminasi Langsung (<i>Direct Discrimination</i>) - berlaku apabila seseorang diberikan layanan yang kurang berbanding orang lain atas sebab orang itu dianggap atau dikaitkan dengan umur (<i>age</i>), ketidakupayaan (<i>disability</i>), pertukaran jantina (<i>gender reassignment</i>), status perkahwinan dan pasangan (<i>marriage and civil partnership</i>), status kehamilan (<i>pregnancy and maternity</i>), kaum (<i>race</i>), agama dan kepercayaan (<i>religion and belief</i>), jantina (<i>sex</i>) dan orientasi seks (<i>sexual orientation</i>);</p> <p>Diskriminasi Tidak Langsung (<i>Indirect Discrimination</i>) - berlaku apabila terdapat peruntukan, amalan, atau syarat-syarat yang bersifat neutral namun mendatangkan kerugian atau keburukan kepada seseorang dengan ciri-ciri berkenaan (kecuali status kehamilan);</p> <p>Gangguan (<i>Harassment</i>) - merujuk kepada kelakuan tidak diingini (<i>unwanted conduct</i>) yang berkait dengan ciri-ciri tertentu, dengan niat menjatuhkan maruah atau menimbulkan keadaan yang menakutkan, memalukan, merendahkan, membahayakan atau menyinggung mangsa. Ini termasuk apabila seseorang diberi layanan yang kurang berbanding orang lain atas sebab menolak pelawaan berunsur seksual;</p> <p>Pemangsaan (<i>Victimisation</i>) - merujuk kepada keadaan yang lebih menjejaskan ke atas seseorang yang ingin atau telah membuat aduan berhubung diskriminasi, sama ada bagi pihak diri sendiri atau orang lain.</p>	<p>Diskriminasi (<i>Discrimination</i>) - merujuk kepada kelakuan diskriminasi di tempat kerja atas sebab umur (<i>age</i>), jantina (<i>gender</i>), kaum (<i>race</i>), agama (<i>religion</i>), bahasa (<i>language</i>), status perkahwinan dan komitmen keluarga (<i>marital status and family responsibility</i>) atau ketidakupayaan (<i>disability</i>).</p>

Amerika Syarikat	United Kingdom	Singapura
Skop dan Pemakaian		
<p>Penguatkuasaan EEO di Amerika Syarikat meliputi 12 jenis diskriminasi iaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Umur (<i>Age</i>); ii. Ketidakupayaan (<i>Disability</i>); iii. Upah dan bayaran saksama (<i>Equal pay/compensation</i>); iv. Maklumat genetik (<i>Genetic Information</i>); v. Gangguan (<i>Harassment</i>); vi. Asal usul (<i>National origin</i>); vii. Status kehamilan (<i>Pregnancy</i>); viii. Kaum/warna kulit (<i>race / colour</i>); ix. Agama (<i>Religion</i>); x. Pembalasan (<i>Retaliation</i>); xi. Jantina (<i>Sex-based</i>); dan xii. Gangguan seksual (<i>Sexual harassment</i>). 	<p><i>Equality Act 2010</i> memberi perlindungan daripada diskriminasi berhubung 9 jenis ciri-ciri iaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Umur (<i>Age</i>); ii. Ketidakupayaan (<i>Disability</i>); iii. Pertukaran jantina (<i>Gender reassignment</i>); iv. Status perkahwinan dan pasangan (<i>Marriage and Civil Partnership</i>); v. Status kehamilan (<i>Pregnancy and maternity</i>); vi. Kaum (<i>race</i>); vii. Agama dan kepercayaan (<i>Religion and belief</i>); viii. Jantina (<i>Sex</i>); dan ix. Orientasi seks (<i>Sexual orientation</i>). 	<p><i>Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices</i> melarang diskriminasi berkaitan 7 faktor iaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Umur (<i>Age</i>); ii. Kaum (<i>Race</i>); iii. Jantina (<i>Gender</i>); iv. Agama (<i>Religion</i>); v. Status Perkahwinan (<i>Marital Status</i>); vi. Komitmen keluarga (<i>Family responsibility</i>); dan v. Ketidakupayaan (<i>Disability</i>).
<p>Pelaksanaan EEO terpakai kepada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Majikan sektor swasta menggajikan 15 atau lebih pekerja; ii. Kerajaan negeri atau tempatan menggajikan 15 atau lebih pekerja; iii. Agensi kerajaan persekutuan; iv. Agensi pekerjaan; v. Pekerja warganegara Amerika yang digajikan oleh syarikat Amerika di luar negara; dan vi. Kesatuan sekerja atau Jawatankuasa Kerjasama Perantisan (<i>Joint Apprenticeship Committee</i>) yang mempunyai 15 atau lebih ahli. 	<p>Pelaksanaan EEO terpakai kepada:</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Majikan sektor swasta; ii. Majikan sektor awam; iii. Organisasi swasta dan sukarela yang menjalankan kerja-kerja awam; dan iv. Majikan di England, Scotland dan Wales sahaja (bagi <i>Codes of Practice on Employment, Services and Equality Pay</i>). 	<p>Kod amalan EEO terpakai kepada semua majikan swasta.</p>
<p>Perlindungan diskriminasi EEO termasuk aspek-aspek berikut;</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Temuduga pekerjaan - kaum, fizikal, status kewangan, status pekerjaan, latarbelakang, warganegara, agama, status perkahwinan, jantina dan pakaian; ii. Pra dan dalam pekerjaan - iklan, perekrutan, permohonan dan penggajian, semakan latar belakang, penetapan kerja, kenaikan pangkat, testimoni pekerja, upah dan faedah, latihan, terma pekerjaan dan denda. 	<p>Undang-undang EEO memberi perlindungan EEO bagi;</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Perekrutan - iklan kerja, status perkahwinan dan kesihatan, umur, rekod jenayah, keahlian kesatuan, ketidakupayaan; ii. Dalam pekerjaan - terma pekerjaan, pembuangan kerja, upah dan faedah, peluang kerjaya, latihan, perekrutan, ketidakupayaan dan pemberhentian. 	<p>Kod amalan EEO terpakai semasa;</p> <ul style="list-style-type: none"> i. Perekrutan - iklan kerja, borang permohonan kerja, perekrutan dan temuduga; dan ii. Dalam pekerjaan - penilaian, kenaikan pangkat, penempatan, latihan, tindakan disiplin dan pemberhentian.

Amerika Syarikat	United Kingdom	Singapura
Remedi		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Remedi diputus berdasarkan perilaku diskriminasi dan kesan kepada mangsa iaitu dalam bentuk pampasan atau ganti rugi punitif bagi kes diskriminasi dengan niat (<i>intentional discrimination</i>) melibatkan diskriminasi berhubung kaum, warna kulit, asal usul, jantina, status kehamilan, agama, umur, ketidakupayaan atau maklumat genetik; ▪ Pampasan bertindak sebagai ganti rugi kos yang timbul dari diskriminasi serta penalti bagi tekanan emosi; ▪ Hukuman punitif boleh dikenakan ke atas majikan terutamanya bagi tindakan diskriminasi dengan niat jahat (<i>malicious</i>) atau kecuaiian (<i>reckless</i>); ▪ Had gantirugi bergantung kepada bilangan pekerja digajikan oleh majikan seperti berikut: <ul style="list-style-type: none"> ▶ 15-100 pekerja: \$50,000; ▶ 101-200 pekerja: \$100,000; ▶ 201-500 pekerja: \$200,000; ▶ Lebih 500 pekerja: \$300,000; • Remedi bagi kes diskriminasi berkaitan umur dan jantina di bawah <i>Equal Pay Act</i> adalah dalam bentuk ganti rugi tunai (<i>liquidated damages</i>) yang bersamaan dengan jumlah bayaran faedah penamatan (<i>back pay</i>) mangsa. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tribunal berkuasa memutuskan remedi dalam bentuk pampasan, rekomendasi (<i>recommendation</i>) dan/atau pengumuman (<i>declaration</i>) bagi hak pihak yang terlibat (Equality Act 2018, Sek. 124(2)); ▪ Pampasan merupakan remedi utama dan bertindak sebagai tuntutan kehilangan pendapatan dan lain-lain, penalti bagi kesinggungan (<i>injury to feelings</i>) serta ganti rugi bagi kerugian lain; • Tribunal telah menetapkan kadar berdasarkan '<i>Vento Bands</i>' iaitu kadar bagi pampasan kesinggungan mengikut kategori iaitu: <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Lower Band</i>: £800 - £8,400; ▶ <i>Middle Band</i>: £8,400 - £25,200; ▶ <i>Upper Band</i>: £25,200 - £42,000; ▶ Kes Luar Biasa: £42,000+. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiada remedi di bawah apa-apa undang-undang; • Majikan yang melakukan kesalahan di bawah <i>Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices</i> akan diminta untuk membetulkan kesalahan; • Majikan yang gagal berbuat demikian boleh dikenakan tindakan administratif seperti sekatan pas kerja (<i>work pass priviledges</i>) dalam permohonan pengambilan pekerja asing.



Amerika Syarikat	United Kingdom	Singapura
Pengendalian Aduan		
<p>Mangsa diskriminasi (selain <i>Equal Pay Act</i>) perlu memfailkan <i>Charge of Discrimination</i> iaitu satu pernyataan dakwa berkaitan diskriminasi melibatkan majikan, kesatuan atau organisasi pekerja sebelum memfailkan tindakan undang-undang. Mana-mana individu, organisasi atau agensi boleh memfailkan tuntutan bagi pihak mangsa untuk melindungi identiti mangsa. Tuntutan perlu difailkan dalam tempoh 180 hari dari tarikh diskriminasi berlaku. Tuntutan boleh dibuat melalui Portal EEOC atau agensi penguatkuasa tempatan (<i>Fair Employment Practices Agencies</i>).</p> <p>Tuntutan yang bukan mengikut peruntukan undang-undang atau yang dibuat melebihi masa yang ditetapkan, atau atas sebab-sebab lain, boleh digugurkan oleh EEOC tanpa tindakan lanjut.</p>	<p>Pertikaian kebiasaannya selesai di tempat kerja melalui rundingan di antara pekerja dengan majikan atau kesatuan sekerja, dengan khidmat peguam nasihat (<i>solicitor</i>), <i>Equality Advisory and Support Service</i> (EASS), <i>Conciliation and Arbitration Service</i> (ACAS) atau <i>Citizens Advice Bureau</i>.</p> <p>Tuntutan (sekiranya ada) boleh dibawa ke Tribunal Pekerjaan (<i>Employment Tribunal</i>).</p>	<p>Aduan boleh dibuat melalui laman web Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) atau talian am.</p> <p>TAFEP akan menasihati dan bekerjasama dengan majikan untuk menggunakan Garis Panduan yang disediakan. Sekiranya majikan gagal atau enggan, aduan akan dipanjangkan kepada Kementerian Tenaga Manusia (<i>Ministry of Manpower - MOM</i>) untuk siasatan dan tindakan lanjut.</p>
Pelaksana EEO		
<ul style="list-style-type: none"> • Agensi Kerajaan Persekutuan; • Kerajaan Negeri dan Tempatan; • Perusahaan dan majikan swasta; • Agensi Pekerjaan; dan • Kesatuan pekerja atau Jawatankuasa Kerjasama Perantisan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jabatan Kerajaan; • Pembekal perkhidmatan (<i>service providers</i>); • Majikan; • Pembekal pendidikan - sekolah, kolej dan universiti; • Pembekal perkhidmatan awam (<i>providers of public functions</i>); • Persatuan dan badan keahlian; dan • Pembekal pengangkutan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Majikan; dan • Pekerja.

Penubuhan Badan yang Menguatkuasakan EEO

<p style="text-align: center;">Amerika Syarikat <i>Equality Employment Opportunity Commission (EEOC)</i></p>	<p style="text-align: center;">United Kingdom <i>Equality and Human Rights Commission (EHRC)</i></p>
Komposisi	
<ul style="list-style-type: none"> • EEOC ditubuhkan pada 2 Julai 1965 di bawah <i>Title VII of the Civil Rights Act of 1964</i> dan merupakan sebuah badan bebas kerajaan dengan ibu pejabat di Washington D.C. dan 53 pejabat cawangan di seluruh negara; • EEOC merupakan Suruhanjaya bipartisan yang terdiri daripada lima ahli lantikan Presiden merangkumi Pengerusi, Naib Pengerusi dan tiga Pesuruhjaya serta seorang Ketua Penasihat; • Pengerusi Suruhanjaya bertanggungjawab ke atas pentadbiran dan pelaksanaan dasar EEO serta pengurusan kewangan dan pembangunan organisasi Suruhanjaya manakala Naib Pengerusi dan Pesuruhjaya dipertanggungjawabkan dengan pembangunan dan kelulusan polisi Suruhanjaya, pengeluaran <i>Charge of Discrimination</i> dan kebenaran memfailkan pertuduhan. 	<ul style="list-style-type: none"> • EHRC ditubuhkan pada 1 Oktober 2007 di bawah <i>Equality Act 2006</i> dan merupakan badan awam bukan jabatan (<i>non-departmental public body</i>) di England dan Wales yang merupakan badan asing dan bebas kerajaan; • Suruhanjaya ini dibiayai oleh Pejabat Kesaksamaan Kerajaan (<i>Government Equalities Office</i>) di bawah Jabatan Pendidikan (<i>Department for Education</i>) dan bertanggungjawab ke atas dana awam yang digunakan; • Suruhanjaya terdiri daripada Pengerusi, Naib Pengerusi, Ketua Eksekutif dan 10 Pesuruhjaya (termasuk Pesuruhjaya Scotland dan Pesuruhjaya Wales) lantikan awam menerusi Kementerian Wanita dan Kesaksamaan (<i>Ministry for Women and Equalities</i>); • Lembaga Suruhanjaya berperanan sebagai pemantau strategik kepada operasi Suruhanjaya yang dilaksanakan oleh Ketua Eksekutif dan kakitangan Suruhanjaya; • Terdapat Jawatankuasa di bawah Suruhanjaya yang dipengerusikan oleh Pesuruhjaya iaitu: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Jawatankuasa Scotland; ▶ Jawatankuasa Wales; ▶ Jawatankuasa Audit dan Jaminan Risiko (<i>Audit and Risk Assurance Committee - ARAC</i>); ▶ Jawatankuasa Sumber Manusia dan Imbuhan (<i>Human Resources and Remuneration Committee - HRRC</i>); dan ▶ Jawatankuasa Penasihat Ketidakupayaan (<i>Disability Advisory Committee</i>).

<p style="text-align: center;">Amerika Syarikat <i>Equality Employment Opportunity Commission (EEOC)</i></p>	<p style="text-align: center;">United Kingdom <i>Equality and Human Rights Commission (EHRC)</i></p>
Fungsi dan Bidang Kuasa	
<ul style="list-style-type: none"> • EEOC bertanggungjawab menguatkuasa undang-undang persekutuan yang melarang diskriminasi terhadap pencari kerja atau pekerja atas faktor kaum, warna kulit, agama, jantina (termasuk status kehamilan, identiti jantina dan orientasi seks), asal usul, umur (40 ke atas), ketidakupayaan atau informasi genetik; • EEOC merupakan badan berautoriti dalam siasatan pertuduhan diskriminasi ke atas majikan di bawah skop undang-undang EEO yang juga berperanan menilai pertuduhan dengan adil dan tepat sebelum sebarang tindakan penyelesaian diambil; • Kes yang gagal diselesai boleh difailkan untuk tindakan mahkamah, bergantung kepada faktor-faktor seperti kekuatan bukti, isu kes dan impak keputusan kes kepada perjuangan EEOC dalam menangani diskriminasi ditempat kerja; • EEOC menyediakan perkhidmatan berikut; <ul style="list-style-type: none"> ▶ program pendidikan dan bantuan teknikal bagi mencegah diskriminasi; ▶ panduan kepada agensi persekutuan berhubung semua aspek program EEO kerajaan persekutuan; ▶ bantuan teknikal kepada agensi kerajaan dalam keputusan pengendalian aduan; ▶ pemantauan dan penilaian ke atas program pengesahan pekerjaan (<i>affirmative employment programs</i>) agensi persekutuan; ▶ pembangunan dan penyebaran bahan-bahan pembelajaran sektor persekutuan; ▶ pengendalian latihan kepada <i>stakeholder</i>; ▶ panduan dan bantuan kepada Hakim Pentadbiran (<i>Administrative Judges</i>) yang mengendalikan sebutan kes aduan EEO; dan ▶ penentuan keputusan rayuan bagi kes-kes aduan EEO yang telah diputuskan oleh agensi persekutuan. 	<ul style="list-style-type: none"> • EHRC bertanggungjawab memastikan penguatkuasaan undang-undang kesaksamaan (termasuk EEO) dijalankan dan tindakan sewajarnya diambil bagi menghapuskan elemen diskriminasi dan gangguan; • EHRC diberi autoriti untuk mengarah majikan, pembekal perkhidmatan, institut pendidikan, badan-badan awam serta penyedia perumahan untuk menghentikan mana-mana amalan diskriminasi dan untuk membuat perubahan amalan bagi mencegah diskriminasi; • Suruhanjaya boleh mengambil tindakan berikut dalam mahkamah: <ul style="list-style-type: none"> ▶ menyediakan bantuan perundangan kepada mangsa diskriminasi; ▶ memulakan atau campur tangan dalam prosiding perundangan, termasuk penilaian kehakiman (<i>judicial review</i>); dan ▶ membuat permohonan perintah injunksi (<i>injunction</i>) atau larangan (<i>interdict</i>); • Tindakan penguatkuasaan seperti siasatan, serbuan, perjanjian, penilaian, dan pengeluaran notis pematuhan dan ketidakpatuhan hanya akan diambil sekiranya usaha penyelesaian lain tidak berjaya.



RUMUSAN

Analisis Hasil Kajian

Isu diskriminasi merupakan elemen utama yang dititikberatkan dan ditangani dalam pelaksanaan EEO oleh ketiga-tiga negara yang dikaji. Amerika Syarikat dilihat mempunyai peruntukan undang-undang EEO yang lebih menyeluruh kerana ia meliputi hampir keseluruhan aspek proses pra penggajian, perekrutan dan semasa penggajian. Pengurusan dan pelaksanaan EEO juga lebih teratur di bawah *Equal Employment Opportunity Council* (EEOC) yang menguatkuasakan semua undang-undang dan peruntukan khusus berhubung EEO.

Ini berbeza dengan pelaksanaan EEO di United Kingdom (UK) yang hanya merupakan sebahagian daripada keutamaan EHRC di bawah *Equality Act 2010*. Walaubagaimanapun, terdapat akta dan peruntukan khusus lain yang menggariskan amalan kesaksamaan di tempat kerja termasuk kod amalan berkanun dan bukan berkanun (*statutory and non statutory codes*) yang berperanan sebagai garis panduan pelaksanaan EEO.

Bagi Singapura pula, EEO diperuntukkan melalui garis panduan *Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices* yang dikeluarkan oleh *Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices* (TAFEP), sebuah tripartit dianggotai kerajaan, kesatuan sekerja dan persatuan majikan. TAFEP mempromosi amalan EEO dengan meningkatkan kesedaran dalam kalangan majikan berhubung kelebihan dan kebaikan menggunakan garis panduan tersebut. Majikan yang telah menandatangani ikrar dengan TAFEP adalah tertakluk kepada peruntukan di bawah garis panduan tersebut.

Ketiga-tiga negara mendefinisi 'diskriminasi' sebagai kelakuan yang membezakan layanan kepada seseorang atas faktor-faktor tertentu. Faktor-faktor ini berbeza bagi setiap negara, bergantung kepada budaya dan persekitaran tempat kerja di negara tersebut. Amerika dan UK turut mempunyai definisi bagi gangguan (*harassment*) dan diskriminasi kepada seseorang yang membuat aduan diskriminasi atau terlibat dalam siasatan kes aduan diskriminasi sebagai '*retaliation*' dan '*victimisation*'. Undang-undang EEO di Amerika terpakai kepada semua agensi kerajaan dan sebahagian badan bukan kerajaan serta perusahaan dan majikan swasta, bergantung kepada bilangan pekerja. Di UK dan Singapura, pelaksanaan EEO adalah terpakai bagi

semua majikan swasta.

Remedi bagi mangsa diskriminasi juga berbeza bagi ketiga-tiga negara ini. Amerika menetapkan had gantirugi berdasarkan bilangan pekerja digajikan oleh majikan manakala UK menetapkan kadar pampasan hanya bagi pampasan kesinggungan (*injury to feelings*) berdasarkan *Vento Bands* iaitu kategori kesinggungan. Tiada remedi diperuntukkan untuk mangsa diskriminasi di Singapura memandangkan pelaksanaan EEO hanya berlandaskan garis panduan dan bukannya undang-undang.

Mangsa diskriminasi di Amerika perlu memfailkan *Charge of Discrimination* sebelum dibenarkan membuat sebarang tindakan undang-undang (*lawsuit*). Tuntutan boleh dibuat melalui Portal EEOC atau melalui agensi penguatkuasa tempatan. Kes aduan di UK pula kebiasaannya diselesaikan di peringkat rundingan sebelum dibawa ke Tribunal Pekerjaan. Di Singapura, aduan diskriminasi boleh dibuat melalui laman web TAFEP atau talian am.

Hanya Amerika dan UK mempunyai Suruhanjaya yang memantau dan menguatkuasa undang-undang berhubung EEO di mana EEOC yang ditubuh sejak 2 Julai 1965 di bawah *Title VII of the Civil Rights Act of 1964* berperanan khusus sebagai badan penguatkuasa EEO manakala EHRC yang ditubuh pada 1 Oktober 2007 di bawah *Equality Act 2006* juga bertanggungjawab ke atas undang-undang kesaksamaan lain selain EEO. Kedua-dua Suruhanjaya ini merupakan badan bebas kerajaan (*independent body*).

Pelaksanaan EEO di Malaysia

Hasil kajian perbandingan yang dibuat terhadap ketiga-tiga negara tersebut mendapati terdapat keperluan bagi sesebuah negara yang ingin melaksanakan EEO untuk bersandarkan kepada undang-undang atau peraturan atau *code of conduct* yang memperincikan pelaksanaan EEO di negara tersebut. Penggubalan undang-undang yang berkenaan wajar memberi pertimbangan atas perkara-perkara yang berikut:

1. Skop dan pemakaian undang-undang, terma dan definisi, bidangkuasa, pengurusan dan pengendalian kes aduan dan tuntutan, serta remedi yang bersesuaian dengan situasi dan lanskap perburuhan negara;

2. Peruntukan yang menekankan elemen EEO dan amalan pekerjaan yang baik untuk digunapakai bersama;
3. Tanggungjawab majikan untuk menyedia serta mengekalkan EEO dan persekitaran kerja yang bebas diskriminasi melalui adaptasi amalan dan pemantauan EEO;
4. Tanggungjawab pekerja untuk mengetahui hak dan mengenalpasti diskriminasi di tempat kerja serta larangan kelakuan diskriminasi termasuk dorongan melakukan diskriminasi kepada rakan sekerja dan pemohon kerja;
5. Peranan dan tanggungjawab agensi pekerjaan sebagai agensi dan sebagai majikan dalam merangka penawaran kerja dengan mengadaptasi amalan EEO.

Walaupun terdapat elemen EEO dalam cadangan pindaan Akta Kerja 1955 melalui larangan diskriminasi di tempat kerja berhubung jantina, agama, bangsa, ketidakupayaan, bahasa, status perkahwinan dan kehamilan semasa pra dan dalam penggajian, masih terdapat keperluan untuk Jabatan mengambil inisiatif terutamanya bagi mempromosikan hak kesamarataan dalam pekerjaan. Kesedaran dalam kalangan masyarakat industri amat penting bagi tujuan pelaksanaan EEO yang lebih komprehensif.

JTKSM disarankan untuk menggubal *Code of Practice on the Promotion of Equal Employment Opportunity in Malaysia* berdasarkan Konvensyen ILO No. 111 - *Discrimination (Employment and Occupation)*

Convention 1958 dan Konvensyen No. 100 - *Equal Remuneration Convention 1951*. Cadangan penggubalan *Code of Practice* ini adalah atas pertimbangan berikut:

1. Bertujuan meningkatkan kesedaran dan pengetahuan masyarakat industri berhubung kebaikan amalan EEO dan faedah kepada majikan dan pekerja;
2. Memberi penjelasan lanjut berkaitan pemakaian dasar dan konsep EEO;
3. Menyediakan kaedah pelaksanaan dasar EEO di tempat kerja bagi menghapuskan elemen diskriminasi;
4. Berperanan sebagai panduan praktikal kepada majikan, pekerja, agensi pekerjaan, kesatuan sekerja, agensi kerajaan serta semua masyarakat industri dalam menangani isu-isu diskriminasi;
5. Peruntukan *Code of Practice* boleh dijadikan rujukan dalam prosiding atau penentuan persoalan yang relevan; dan
6. Merupakan satu langkah promosi sebelum undang-undang digubal atau langkah penguatkuasaan dilaksanakan.

RUJUKAN

1. *Citizens Advice, Discrimination at work*, 2018, <https://www.citizensadvice.org.uk/work/discrimination-at-work/>
2. *Tripartite Alliance for Fair & Progressive Employment Practices, Employment Practices*, 2014, <https://www.tafep.sg/node/1290/>
3. *Ministry of Manpower, Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices*, 2014, <https://www.mom.gov.sg/>
4. *Acuity Legal, Discrimination: Vento bands increased for injury to feelings award*, 2017, <http://www.acuitylegal.co.uk/discrimination-vento-bands-increased-for-injury-to-feelings-awards>
5. *Equality and Human Rights Commission*, 2018, <https://www.equalityhumanrights.com/en>
6. *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, 2018, <https://www.eeoc.gov/>
7. *International Labour Organization*, 2018, <https://www.ilo.org/>
8. *Guide to International Labour Standards, International Training Centre of the International Labour Organization*, 2014

AKRONIM

- EEO - *Equal Employment Opportunity (Peluang Kesaksamaan Pekerjaan)*
EEOC - *Equal Employment Opportunity Council*
EHRC - *Equality and Human Rights Commission*
ILO - *International Labour Organization*