

Undang-Undang di Malaysia dan Jaminan Hak Orang Kurang Upaya untuk Bekerja

(Laws in Malaysia and the Guarantee of the Rights of Persons with Disabilities to Work)

HIRWAN JASBIR JAAFAR, HARLIDA ABDUL WAHAB &
NURLI YAACOB

Pusat Pengajian Undang-undang

Universiti Utara Malaysia

Emel: hirwan@unimap.edu.my

Abstrak

Kerajaan Malaysia telah menandatangani Konvensyen Hak Orang Kurang Upaya (CRPD) pada 8 April 2008. Ini menunjukkan hasrat dan kesungguhan Kerajaan Malaysia untuk memberikan pengiktirafan kepada hak Orang Kurang Upaya. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji hak Orang Kurang Upaya menjurus kepada hak untuk bekerja di bawah Perlembagaan Persekutuan dan Akta Orang Kurang Upaya 2008 di Malaysia. Kajian perundangan digunakan dalam kajian ini yang melibatkan dua pendekatan iaitu pendekatan kajian doktrin bagi melihat permasalahan undang-undang, isu atau persoalan berkaitan teori dan doktrin, manakala pendekatan kedua ialah kajian sosio perundangan yang melibatkan masalah sosial dan isu serta persoalan berhubung dengan masyarakat. Hasil kajian mendapati hak OKU untuk bekerja di Malaysia dinyatakan dalam Perlembagaan Persekutuan secara umum dan Akta OKU 2008 secara khususnya. Kewujudan hak bekerja secara khusus dibawah Akta OKU 2008 menjadikan hak tersebut bukan sahaja dimiliki oleh orang normal malah ia turut dimiliki oleh OKU. Walaubagaimanapun, kewujudan undang-undang sahaja tidak mencukupi tanpa diikuti dengan penguatkuasaan. Justeru itu, penambahbaikan dalam undang-undang tersebut dan perlaksanaannya perlu diperkukuhkan lagi melalui beberapa cadangan yang akan dikemukakan dalam artikel ini. Ia bagi memastikan hak OKU untuk mendapat pekerjaan diberikan perhatian serius oleh masyarakat sejajar dengan tujuan asal Akta Orang Kurang Upaya 2008 diwujudkan.

Kata Kunci: *Orang Kurang Upaya (OKU), hak bekerja dan undang-undang.*

Abstract

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) has been signed by Malaysian Government on 8 April 2008. It shows the desire and commitment of the Government of Malaysia to give recognition to the rights of People with Disabilities. The aim of this article is to review the rights to work for Persons with Disabilities under the Federal Constitution and Person with Disabilities Act 2008 in Malaysia. This study will use Legal studies as research methodology and it involved two types of method which is doctrine study of the law and socio-legal studies. The studies showed that the rights to work for PWDs in Malaysia stated as generally in the Federal Constitution and the rights has been detailed in Person With Disabilities Act 2008. The existence of the right to work exclusively under the Person With Disabilities Act 2008 makes those rights not only for normal people but it is also owned by the PWDs. However, the existence of legislation alone is not enough if followed by enforcement. Thus, the improvement in the law and its implementation should be further strengthened through several proposals suggested by this article. It is to ensure the rights of the PWDs to get the job be given serious attention by the community in line with the original purpose of Persons with Disabilities Act 2008 being created.

Keywords: *Person with Disabilities, employments rights and laws.*

Pengenalan

Hak untuk bekerja dianggap sebagai salah satu daripada hak asasi yang dijamin oleh Perlembagaan Malaysia (Kamal Halili Hassan, 2011). Perlembagaan adalah merupakan undang-undang tertinggi di Malaysia dan mana-mana undang-undang yang digubal bertentangan dengan Perlembagaan akan terbatal setakat yang bertentangan berdasarkan Perkara 4. Menurut Pengerusi SUHAKAM, Tan Sri Hasmy Agam semasa melancarkan Laporan SUHAKAM pada tahun 2011, hak kemasyarakatan jelas termaktub dalam Perlembagaan yang merangkumi hak politik dan sivil, ekonomi, sosial, kesaksamaan gender dan kebudayaan. Sebagai sebuah negara yang mengiktiraf dan menandatangani UDHR, hak asasi manusia dinyatakan dalam Perlembagaan Bahagian II iaitu Kebebasan Asasi bermula dari Perkara 5 hingga Perkara 13. Justeru itu, mana-mana undang-undang yang hendak digubal di Malaysia perlulah selari dengan peruntukan di dalam Perlembagaan. Sebagai contoh, Perkara 6(1) “*Tiada seorang pun boleh ditahan sebagai abdi.*” Ini bermakna semua orang di Malaysia dilindungi oleh Perlembagaan dari menjadi hamba abdi kepada mana-mana orang atau dipaksa untuk bekerja oleh seseorang yang lain. Kegiatan penghambaan telah lama dimansuhkan dan ianya tidak dibenarkan di seluruh negara yang menganggotai PBB. Malah kerajaan Malaysia sendiri

mengharamkan aktiviti penghambaan melalui Perkara 5(1) yang berbunyi “*Tiada seorang pun boleh diambil nyawanya atau dilucutkan kebebasan dirinya kecuali mengikut undang-undang.*” Melalui peruntukan ini ia jelas memberikan kebebasan kepada setiap manusia untuk hidup dengan bebas tanpa ada sebarang sekatan atau tekanan. Sebagai OKU, mereka juga berhak diberikan kebebasan dan layanan yang sama sebagaimana manusia normal yang lain bagi menikmati kehidupan yang bebas tanpa dinafikan hak mereka walaupun mereka tidak memiliki kesempurnaan fizikal mahupun mental. Ia dinyatakan dengan jelas oleh Yang Arif Hakim Suffian dalam penghakiman kes PP lawan Khong Teng Khen & Anor yang berbunyi “*a law must operate alike on all persons under like circumstances, not only simply that it must operate alike on all persons in any circumstance*”.

Undang-undang memainkan peranan penting dalam membantu menguruskan kehidupan manusia. Menurut Malisoff (1952) undang-undang diperlukan bagi membantu golongan OKU untuk mendapatkan pekerjaan. Kenyataan tersebut turut disokong oleh Pn. Noraini Mohd Hashim, yang ketika itu merupakan Timbalan Ketua Pengarah (OPERASI) JKMM, beliau menyatakan bahawa bilangan OKU bekerja dalam sektor awam masih berkurangan di mana hanya terdapat enam organisasi sahaja yang mengikut arahan dalam perkeliling kerajaan berdasarkan penetapan satu peratus pekerja mestilah pekerja kurang upaya (BERNAMA 2010). Jumlah ini amat kecil berbanding jumlah keseluruhan OKU yang berdaftar dengan Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. Persoalannya mengapa perkara ini terjadi? Jawapannya sudah tentu perkeliling tersebut tidak disokong dengan undang-undang yang lebih efektif. Justeru itu, keperluan terhadap undang-undang yang memberi ruang kepada golongan OKU untuk bekerja dan menikmati kehidupan yang sama seperti manusia lain amat diperlukan. Oleh sebab itu, perbincangan seterusnya akan membincangkan hak pekerja OKU dibawah Akta OKU 2008 dan undang-undang pekerjaan di Malaysia.

Konvensyen Hak OKU (CRPD) telah mendefinisikan OKU melalui Artikel 1 yang menyatakan “*Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.*” Ia bermaksud OKU ialah mereka yang mempunyai kecacatan fizikal, mental, intelektual atau deria jangka panjang yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat. Manakala menurut seksyen 2 Akta OKU 2008 menyatakan “*“orang kurang upaya” termasuklah mereka yang mempunyai kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan, boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat;*” Berdasarkan seksyen 2, OKU ditafsirkan sebagai mereka yang mempunyai

kekurangan jangka panjang fizikal, mental, intelektual atau deria yang apabila berinteraksi dengan pelbagai halangan dan kesukaran yang boleh menyekat penyertaan penuh dan berkesan mereka dalam masyarakat. Berdasarkan definisi yang diberikan di dalam CRPD dan Akta OKU 2008, kedua-duanya memberikan tafsiran yang hampir sama. Ini bermakna tafsiran OKU dibawah Akta OKU 2008 adalah selari dengan kehendak CRPD. Di samping itu, Lorna Jean Edmond (2005) dalam penulisannya menyatakan OKU dianggap sebagai golongan insan yang mengalami kekurangan dari segi fizikal, mental, deria dan lain-lain kekurangan yang menyebabkan mereka tidak dapat melakukan aktiviti kehidupan seperti manusia normal. Oleh yang demikian, OKU boleh dikategorikan sebagai seseorang yang mengalami masalah dalam mengawal mental dan fizikal akibat kekurangan yang dimilikinya berbanding seseorang normal yang lain. Akibatnya seseorang OKU tidak boleh bertanggungjawab terhadap kehidupan dan diri mereka sendiri (Monteleone, 2009).

Walau apa pun definisi yang diberikan, dapatlah kita simpulkan di sini bahawa OKU ialah orang yang tidak berupaya sama ada dari sudut fizikal atau mental atau kedua-duanya sekali untuk menguruskan kehidupan mereka. Ketidakupayaan ini mungkin berlaku sejak dari awal kelahiran ataupun di sepanjang kehidupan seseorang itu akibat tragedi seperti kemalangan ataupun penyakit. Akibat daripada ketidakupayaan mereka, maka mereka perlu dibantu dan diberikan sedikit keistimewaan agar kekurangan mereka dapat diatasi dan mereka dapat hidup seperti insan normal yang lain.

Hak OKU untuk Bekerja

Hak untuk hidup telah ditafsirkan sebagai hak untuk mendapatkan kehidupan yang baik. Mendapat pendapatan adalah sebahagian dari kehidupan seseorang manusia dan pendapatan diperolehi hanya sekiranya seseorang itu bekerja. Maka hak untuk bekerja menjadi sebahagian daripada hak asasi. Tafsiran kehidupan ini diperluaskan berdasarkan pandangan hakim Mahkamah Rayuan Gopal Sri Ram dalam kes Tan Tek Seng lawan Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor [1996] 2 CLJ 771. Yang Arif Hakim telah menyatakan bahawa tafsiran terhadap frasa kehidupan "*life*" dibawah Perkara 5(1) Perlembagaan perlulah diperluaskan kepada segala bentuk perkara yang termasuk dalam kehidupan yang menuju kepada kehidupan yang berkualiti. Ia bermaksud pekerjaan turut menjadi salah satu cara untuk menjadikan kehidupan seseorang itu berkualiti. Di samping itu, kehidupan yang berkualiti turut merangkumi hak untuk mendapat kesihatan dan alam sekitar yang sihat. Oleh yang demikian, tafsiran kehidupan yang berkualiti seperti mana yang diberikan oleh Yang Arif Hakim Mahkamah Rayuan Gopal Sri Ram, telah mengiktiraf bahawa hak bekerja dibawah Perkara 5(1) Perlembagaan termasuklah hak untuk bekerja. Hak untuk bekerja dianggap sebagai hak asasi manusia dan diiktiraf melalui Artikel

23(1) Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat yang berbunyi “*Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favorable conditions of work and to protection against unemployment.*” Ia dianggap sebagai salah satu elemen hak asasi. Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) turut ditubuhkan bagi memastikan hak untuk bekerja dihormati dan diperlihara seperti mana termaktub dalam Mukadimah *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up* yang berbunyi “*Whereas the ILO should give special attention to the problems of persons with special social needs, particularly the unemployed and migrant workers, and mobilize and encourage international, regional and national efforts aimed at resolving their problems, and promote effective policies aimed at job creation*”.

Keperluan terhadap pekerjaan amat penting kepada golongan OKU bagi meneruskan kelangsungan hidup sama seperti insan normal yang lain. Di dalam CRPD, hak untuk bekerja turut dimasukkan sebagai hak yang perlu dihormati dan mendapat layanan yang sama dengan orang lain. Layanan yang dimaksudkan ialah layanan dari sudut upah yang sama, kemudahan yang sama, kenaikan pangkat dan beban tugas yang sama dengan pekerja-pekerja lain. Hak untuk bekerja ini, menjadi salah satu hak OKU dalam Artikel 27(1) CRPD yang berbunyi “*States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities...*”. Ini bermakna setiap negara perlu mengiktiraf hak OKU untuk bekerja sama dengan orang lain, dalam erti kata lain mereka perlu diberikan peluang untuk menjalani kehidupan mereka melalui pekerjaan yang mereka pilih berdasarkan pasaran buruh dan persekitaran kerja yang terbuka. Di samping itu, kerajaan juga perlu menyediakan langkah-langkah yang bersesuaian termasuklah perundangan dan lain-lain tindakan yang dapat melindungi kepentingan dan hak OKU untuk bekerja. Oleh yang demikian, jelas disini hak OKU untuk bekerja adalah sebahagian daripada hak asasi mereka. Oleh yang demikian, mereka juga berhak untuk bekerja bagi menyara kehidupan mereka dan keluarga. Melalui pekerjaan, seseorang OKU itu dapat meneruskan kehidupan dan bermasyarakat (Abdul Rahman Aziz, 2000).

Hak Bekerja OKU Berdasarkan Undang-Undang di Malaysia

Di Malaysia, Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 menjadi undang-undang utama dalam melindungi hak pekerja di Malaysia. Berdasarkan seksyen 2 Akta Kerja 1955, seseorang pekerja dianggap sebagai seorang pekerja apabila ia menandatangani kontrak perkhidmatan diantara pekerja dengan majikan. Justeru itu, sesiapa sahaja yang menandatangani kontrak perkhidmatan dengan mana-mana majikan akan dianggap sebagai

seorang pekerja dan akan dilindungi dibawah Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Kedua-dua akta tersebut tidak membezakan definasi seseorang pekerja walaupun seseorang pekerja itu merupakan OKU. Di sini jelas akta memberikan layanan yang sama kepada semua pekerja tanpa mengira sama ada seseorang pekerja itu adalah seorang yang normal atau memiliki kekurangan sebagaimana OKU. Dalam erti kata lain, golongan OKU tidak diberikan sebarang kelebihan sebagai seorang pekerja dalam kedua-dua akta tersebut.

Walaupun bagaimanapun, golongan OKU telah diberikan keistimewaan apabila Akta OKU 2008 di perkenalkan. Ia telah diluluskan di Parlimen pada 24 Disember 2007 dan diwartakan pada 24 Januari 2008. Ia mula dikuatkuasakan pada 7 Julai 2008 dengan tujuan untuk memberikan pengiktirafan terhadap hak OKU dan menukar konsep OKU di Malaysia daripada konsep kebajikan kepada konsep "*right-based*". Ia telah mengubah tanggapan terhadap golongan OKU daripada golongan yang hanya perlu dibantu kepada golongan yang memiliki hak tersendiri dan hak mereka harus dihormati. Hak-hak ini jelas dinyatakan dalam Akta OKU 2008 dari seksyen 26 sehinggalah seksyen 40. Bagi tujuan artikel ini, pengkhususan akan diberikan kepada peruntukan berkaitan pekerjaan.

Hak berkaitan pekerjaan diperuntukkan dalam seksyen 29(1) hingga seksyen 29(6). Secara umumnya, seksyen 29 Akta OKU 2008 memperuntukkan hak OKU untuk mencari dan mendapat perkhidmatan yang setara dengan pekerja normal yang lain. Melalui seksyen ini secara umumnya OKU diberikan hak untuk dilayan sama rata dari bermulanya proses untuk mendapatkan pekerjaan sehinggalah keadaan semasa bekerja. Seksyen 29(1) memperuntukkan bahawa "*Orang kurang upaya hendaklah mempunyai hak untuk akses kepada pekerjaan atas asas kesetaraan dengan orang upaya.*" Peruntukan ini menyatakan bahawa OKU berhak untuk memohon dan mendapatkan sebarang pekerjaan sama sebagaimana insan normal yang lain. Ia bermaksud mereka seharusnya diberikan hak untuk memohon sebarang pekerjaan dan menjalani proses untuk mendapatkan pekerjaan seperti proses temuduga dan layanan semasa proses untuk mendapat pekerjaan sama seperti yang diperolehi oleh insan normal yang lain. Dalam erti kata lain faktor kecacatan yang mereka hadapi tidak boleh dijadikan alasan untuk menyekat peluang mereka untuk bekerja. Namun, seksyen 29(1) hanya menyatakan hak kepada golongan OKU untuk bekerja tanpa disertakan dengan kesan dan akibat sekiranya hak tersebut tidak dipenuhi. Tanpa sebarang tindakan atau penalti yang dikenakan kepada pihak-pihak yang gagal memberikan hak bekerja kepada golongan OKU, peruntukan ini hanya akan menjadi satu peruntukan yang tiada kuasa dan kesannya akan sama sebagaimana kewujudan pekeliling kerajaan yang dipandang sepi dan tidak diikuti.

Seskyen 29(2) pula mengkehendaki setiap majikan melindungi hak pekerja OKU sama sebagaimana yang diberikan kepada pekerja normal yang lain. Menurut seksyen 29(2) "*Majikan hendaklah melindungi hak orang kurang upaya, atas asas kesetaraan dengan orang upaya, untuk mendapatkan suasana kerja yang adil dan baik termasuk peluang sama rata dan saraan sama rata bagi kerja yang sama nilai, suasana kerja yang selamat dan sihat, perlindungan daripada gangguan dan memulihkan ketidakpuasan hati.*" Melalui seksyen ini, tanggungjawab dalam melindungi hak pekerja OKU ditujukan kepada majikan. Majikan harus memberikan perlindungan kepada setiap pekerja OKU yang bekerja di organisasi mereka. Perlindungan yang dimaksudkan ialah seperti menyediakan suasana kerja yang selesa untuk OKU, nilai gaji yang sama rata selaras dengan kerja yang diberikan, persekitaran tempat kerja yang selamat dan sihat serta perlindungan daripada gangguan rakan sekerja dan memulihkan rasa ketidakpuasan hati OKU. Kelima-lima tanggungjawab ini hendaklah dilaksanakan oleh majikan yang mengambil OKU bekerja. Pernyataan kelima-lima elemen tersebut secara jelas di dalam seksyen 29(2) tidaklah bermaksud elemen-elemen lain yang membentuk suasana kerja yang baik dinafikan. Perkataan termasuk membawa maksud selain daripada kelima-lima elemen tersebut, lain-lain elemen yang membentuk suasana kerja yang baik juga perlu dilaksanakan oleh seseorang majikan. Walaubagaimanapun, seksyen 29(2) juga sama sebagaimana seksyen 29(1) iaitu tidak disokong dengan hukuman atau penalti sekiranya majikan enggan mematuhi segala elemen bagi membentuk suasana kerja yang baik khususnya kepada pekerja OKU. Ketiadaan kesan dan impak kepada kegagalan majikan untuk mengikut kehendak kedua-dua sub seksyen tersebut juga bakal menjadikan kewujudan akta ini tidak dapat mencapai objektif kewujudannya.

Manakala seksyen 29(3) memperuntukkan tanggungjawab sosial seseorang majikan untuk menyediakan tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan seseorang pekerja OKU. Menurut seksyen 29(3) "*Majikan hendaklah dalam melaksanakan kewajipan sosialnya berusaha untuk menggalakkan pekerjaan yang stabil bagi orang kurang upaya dengan menilai keupayaannya dengan sewajarnya, menyediakan tempat pekerjaan yang sesuai dan menjalankan pengurusan pekerjaan yang sesuai.*" Keperluan yang dimaksudkan ialah kemudahan yang bertujuan untuk memudahkan dan membantu seseorang pekerja OKU melaksanakan tugasnya dengan baik. Tempat kerja yang bersesuaian dengan keperluan OKU adalah berdasarkan kecacatan yang dimiliki oleh seseorang pekerja OKU seperti penyediaan rem untuk masuk ke tempat kerja bagi memudahkan pekerja OKU yang menggunakan kerusi roda, manakala bagi pekerja OKU cacat pendengaran, penyediaan lampu yang memiliki warna tertentu dengan maksud yang tertentu perlu ada bagi memastikan mereka dapat menjalankan tugas dengan sebaik mungkin. Seksyen 29(3) memperuntukkan bahawa adalah menjadi kewajipan sosial kepada majikan untuk menggalakkan suatau pekerjaan yang

stabil bagi OKU dengan mengambil kira tiga elemen iaitu keupayaan OKU tersebut, tempat pekerjaan yang bersesuaian dan dengan urusan kerja yang bersesuaian. Sekiranya ketiga-tiga elemen tersebut tidak dapat dipenuhi oleh majikan maka berdasarkan seksyen 29(3), tidak wujudlah apa yang dikatakan sebagai pekerjaan yang stabil bagi OKU. Kewajipan adalah suatu tindakan undang-undang atau moral yang perlu dilakukan. Ada juga kewajipan dalam konteks normatif lain, seperti etika, tanggungjawab sosial, dan mungkin dari segi politik, di mana tanggungjawab adalah keperluan yang harus dipenuhi (Ainul & Bashiran, 2012). Tanggungjawab tersebut menjadi satu kewajipan undang-undang yang boleh dikenakan hukuman jika ia tidak dipenuhi. Yang Arif Hakim Mahkamah Persekutuan Tun Salleh Abas dalam keputusan kes *Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan lawan Mariam & Ors.* [1984] 1 MLJ 283, menyatakan bahawa mahkamah tidak boleh menerima sikap acuh tak acuh seperti membebaskan Felda dari kewajipannya dalam kes ini, terutama apabila ia adalah suatu pihak berkuasa berkanun yang ditubuhkan oleh badan perundangan yang dipertanggungjawabkan dengan tanggungjawab sosial dan ekonomi. Ini bermakna mahkamah bersetuju bahawa kewajipan sosial sesebuah organisasi dianggap suatu kewajipan yang perlu dipenuhi oleh organisasi tersebut.

Manakala bagi seksyen 29(4) dan (5), tanggung jawab diperuntukkan kepada Majlis Kebangsaan Bagi OKU (selepas ini disebut Majlis) untuk menyediakan program atau dasar pengambilan pekerja di kalangan OKU dan penyediaan latihan untuk mempersiapkan OKU memasuki pasaran buruh serta latihan dan bantuan untuk menggalakkan OKU bekerja sendiri terutamanya sebagai usahawan. Mengikut seksyen 29(4) "*Majlis hendaklah, bagi menggalakkan pengambilan kerja orang kurang upaya dalam sektor swasta, merumuskan dasar dan langkah yang sesuai yang boleh termasuk program tindakan afirmatif dan langkah lain.*" Majlis dikehendaki merancang dan mewujudkan dasar-dasar yang dapat membantu OKU untuk mendapat pekerja seperti membuka peluang-peluang pekerjaan yang lebih banyak dan insentif kepada majikan yang mengambil OKU bekerja. Manakala seksyen 29(5) pula menyatakan "*Majlis hendaklah menggalakkan peluang bagi latihan kepada orang kurang upaya dalam pasaran buruh dan juga peluang untuk bekerja sendiri, keusahawanan, pembangunan koperasi, memulakan perniagaan sendiri dan mewujudkan peluang bekerja dan rumah.*" Seksyen ini mengkehendaki Majlis untuk menyediakan program-program latihan bagi menyiapkan OKU untuk berada dalam pasaran buruh. Program-program latihan yang dimaksudkan adalah seperti latihan vokasional dan sebagainya. Majlis juga dipertanggungjawabkan untuk merangka latihan yang dapat membantu seseorang OKU untuk bekerja sendiri seperti membuka perniagaan sendiri atau bekerja di rumah. Apabila seseorang OKU membuka perniagaan sendiri, mereka dapat membantu meningkatkan ekonomi dan membuka peluang pekerjaan kepada OKU yang lain untuk bekerja dengan mereka.

Ini dapat mengurangkan kebergantungan OKU untuk bekerja dengan pihak swasta dan kerajaan. Manakala seksyen 29(6) hanya memberikan penekanan kepada tafsiran majikan dalam Akta OKU 2008 yang membawa maksud pihak kerajaan juga dianggap sebagai majikan.

Secara keseluruhannya hak pekerja dilindungi dibawah Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967, namun kedua-dua akta ini memberikan perlindungan yang sama rata kepada semua pekerja tanpa mengira sama ada seseorang pekerja itu normal atau kurang upaya. Bagi golongan OKU, hanya Akta OKU 2008 yang memperuntukkan hak berkaitan pekerjaan secara terperinci dan boleh dijadikan panduan.

Perbincangan, Implikasi dan Cadangan

Perbincangan terdahulu telah membincangkan tentang kedudukan OKU sebagai seorang pekerja berdasarkan undang-undang sedia ada di Malaysia. Berdasarkan tiga akta yang dibincangkan di peringkat awal iaitu Akta Kerja 1955, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta OKU 2008, didapati hanya Akta OKU 2008 yang dilihat memberikan ruang dan perlindungan secara khusus kepada golongan OKU yang ingin bekerja dan sedang bekerja. Justeru itu, perbincangan ini akan menghuraikan sedikit sebanyak kelemahan yang wujud dan beberapa cadangan bagi menambahkan apa yang telah sedia ada.

Isu pertama yang ingin ditimbulkan disini ialah isu definasi seorang pekerja OKU. Berdasarkan carian yang dilakukan, tiada sebarang definasi yang khusus diberikan kepada pekerja OKU sama ada oleh badan antarabangsa seperti Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu melalui UDHR mahupun CRPD. Hanya Konvensyen Pemulihan Vokasional(OKU) 1983 (No. 159) Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) yang memberikan tafsiran berkaitan pekerjaan iaitu *“OKU ialah seorang yang memiliki prospek untuk mendapatkan, mengekalkan dan memajukan diri dalam pekerjaan namun terhalang kerana kekurangan fizikal atau mental atau yang diiktiraf dengan sewajarnya.”* Di Malaysia Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 juga tidak memberikan tafsiran secara jelas definasi pekerja OKU. Akta OKU 2008 yang digubal bagi mengiktiraf hak OKU turut tidak memberikan tafsiran atau definasi berkaitan pekerja OKU. Ketiadaan tafsiran ini menyebabkan tiada tafsiran yang dibuat terhadap pekerja OKU dalam mana-mana undang-undang di Malaysia. Jika dilihat kepada *Australia Disability Discrimination Act 1992*, mereka memberikan tafsiran kepada pekerja OKU melalui Seksyen 4 yang menyatakan pekerja OKU termasuklah pekerja tetap dan sementara, bekerja dibawah kontrak perkhidmatan, bekerja sebagai pekerja komanwel dan bekerja di sesebuah negeri atau diantara negeri. Disini tafsiran terhadap pekerja OKU

yang digunakan di Australia merangkumi semua OKU yang bekerja secara tetap atau sementara dan telah menandatangani kontrak perkhidmatan. Tafsiran sebegini perlu bagi memastikan golongan pekerja yang terdiri daripada OKU ini mendapat perlindungan yang sewajarnya atas kapasiti sebagai seorang pekerja. Ini kerana sudah pasti OKU yang bekerja tidak memiliki kemampuan dan keupayaan sebagaimana yang dimiliki oleh pekerja normal yang lain. Bagi OKU yang ingin mencari pekerjaan, ketiadaan undang-undang khas yang ditetapkan bagi membantu untuk membezakan antara individu normal dan OKU turut menyebabkan OKU tidak mendapat peluang untuk bersaing secara adil terutamanya semasa menjalani proses temu duga untuk mendapatkan pekerjaan. Oleh itu, cadangan berkenaan definisi pekerja OKU diperlukan bagi memastikan keperluan dan layanan yang diterima di tempat kerja adalah sama dan tidak berlaku diskriminasi.

Isu kedua ialah impak atau kesan perlanggaran yang dilakukan terhadap Akta OKU 2008. Akta OKU 2008 hanya menyatakan tanggungjawab dan kewajipan majikan untuk menjaga hak tanpa diikuti dengan kesan atau implikasi kepada kegagalan mematuhi peruntukan-peruntukan yang terdapat dalam akta tersebut. Ketiadaan suatu bentuk hukuman terhadap perlanggaran peruntukan undang-undang dalam akta ini turut mengundang kepada masalah kegagalan akta untuk berfungsi secara berkesan. Jika dirujuk peruntukan undang-undang di United Kingdom (selepas ini disebut UK), hak OKU diberikan perhatian sewajarnya sehinggakan remedi boleh dikenakan kepada pihak-pihak yang melanggar peruntukan undang-undang yang melindungi golongan OKU. Sebagai contoh, seksyen 8 '*UK Disability Discrimination Act 1995*' menyatakan mana-mana majikan yang melanggar akta ini boleh dihadapkan kepada tribunal perindustrian dan jika didapati bersalah boleh dikenakan denda berbentuk pampasan. Di sini jelas prosedur yang boleh diambil terhadap majikan yang melanggar peruntukan dalam akta tersebut dan sekiranya bersalah majikan hendaklah membayar satu bentuk pampasan kepada pekerja kurang upaya tersebut. Manakala di Australia pula, seksyen 42 '*Disability Discrimination Act 1992*' memperuntukkan penjara enam bulan kepada mana-mana pihak yang melakukan penindasan sebagaimana diperuntukkan dalam akta tersebut. Hal ini jelas menunjukkan bahawa di UK dan Australia terdapat prosedur dan bentuk hukuman yang jelas kepada sesiapa yang mengingkari peruntukan undang-undang khususnya undang-undang berkaitan OKU. Namun peruntukan sebegini masih belum wujud di Malaysia. Atas dasar itu, cadangan agar peruntukan berkaitan hukuman perlu dimasukkan ke dalam Akta OKU 2008. Hukuman sama ada berbentuk dendaan atau penjara perlu digubal bagi memastikan Akta OKU 2008 dihormati dan diberikan perhatian yang sewajarnya oleh masyarakat.

Penutup

Hak golongan OKU tidak boleh dipandang ringan oleh mana-mana pihak. Mereka tidak diminta lahir dengan kecacatan atau menjadi cacat akibat kemalangan atau sakit. Justeru itu, mereka juga berhak untuk menikmati kehidupan sebagaimana manusia normal yang lain. Mereka tidak meminta belas ihsan tetapi meminta agar hak mereka dihormati dan diberikan sewajarnya. Undang-undang memainkan peranan penting dalam memastikan hak golongan OKU terpelihara. Selain daripada mewujudkan hak bagi golongan OKU, undang-undang turut meletakkan tanggungjawab kepada semua pihak agar menghormati dan memenuhi hak yang telah termaktub dalam undang-undang.

Golongan OKU turut menginginkan kehidupan yang selesa dan bahagia tanpa perlu meminta bantuan dari mana-mana pihak. Sekiranya mereka diberikan peluang untuk menjalani kehidupan yang sama dengan manusia normal yang lain, mereka mampu berdikari dan menguruskan kehidupan mereka. Justeru itu, undang-undang yang mantap dan bersifat menyeluruh diperlukan bagi memastikan hasrat mereka tercapai. Mereka juga mampu mengubah kehidupan mereka seandainya peluang diberikan kepada mereka. Kewujudan Akta OKU 2008 telah memberikan peluang kepada golongan OKU untuk menikmati hak untuk menjalani kehidupan sama seperti manusia normal yang lain. Walaupun kewujudan Akta OKU 2008 ini masih baru, namun sekurang-kurangnya ia telah membuka mata pihak-pihak yang selama ini tidak menyedari atau sengaja meminggirkan golongan OKU. Persepsi bahawa golongan OKU tidak layak untuk berdikari harus dikikis dan kewujudan undang-undang ini mampu sekurang-kurangnya mengikis tanggapan negatif masyarakat terhadap golongan OKU. Walaubagaimanapun masih terdapat kekurangan di beberapa seksyen dalam Akta OKU 2008 yang sekiranya ditambahbaik dapat membantu memantapkan lagi kemampuannya untuk melindungi hak OKU.

Rujukan

- Abdul Rahman Aziz. (2000). *Pekerjaan dalam kehidupan manusia*. Selangor: Prentice Hall, Pearson Education Malaysia.
- Ainul Jaria Maidin & Bashiran Begum Hj. Mobarak Ali. (2012). *Corporate Social Responsibility Of Government Linked Companies In Developing Malay Reserved Land In Malaysia*. *MLJ* 5 liv.
- Akta Orang Kurang Upaya. (2008). Kuala Lumpur: Percetakan Nasional Malaysia Berhad.
- American With Disability Act 1990. <http://www.ada.gov/>
- Australia Disability Discrimination Act 1992 Retrieved from <http://www.comlaw.gov.au/Details/C2013C00022>
- BERNAMA. (2010, November 7). *Sektor swasta lebih banyak ambil OKU bekerja*. BERNAMA Nasional Kuala Lumpur.

- Buletin SUHAKA. (2012). Retrieved from www.suhakam.org.my
- Convensyen On The Right Of Person With Disabilities. Retrieved from <http://www.un.org/disabilities/default.asp?id=259>
- Kamal Halili Hassan. (2011). The Rights Of Litigants In Employment Dispute Resolution In Malaysia, 1 LNS(A) xx
- Laman Sesawang Jabatan Kebajikan Masyarakat Malaysia. Diakses daripada http://www.jkm.gov.my/index.php?option=com_jdownloads&Itemid=314&task=viewcategory&catid=41&site=2&start=10&lang=ms
- Lorna Jean Edmonds. (2005). *Disabled People And Development*. Poverty And Social Development Papers No. 12/June 2005. Poverty Reduction And Social Division Regional And Sustainable Development Department Asian Development Bank.
- Malisoff, H. (1952). *The British Disabled Persons (Employment) Act 1964*.
- Mohd Rizal Mohd Said, & Rosmawati Sulaiman. (2010). *Faktor-faktor yang mendorong golongan orang kurang upaya (OKU) bekerja di JARO (Johor Rehabilitation Organisation)*, Universiti Teknologi Malaysia. Diakses daripada www.eprints.utm.my.
- Monteleone, R. (2009). *Integrated employment policies for disabled person; Organisational innovation between obstacles and opportunities. International Journal of Sociology and Social Policy*, 29 (11/12), 649-661.
- Perlembagaan Persekutuan Malaysia, Selangor: International Law Book Service.
- Roe, A. (1965). *The psychology of occupation*. New York: John Willey & Son
- Texts of Convention No. 159 and Recommendation No. 168 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159). Diakses daripada <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm> .
- The Universal Declaration of Human Right. (1948). Diakses daripada <http://www.un.org/en/documents/udhr/>
- UK Disability Discrimination Act 1995. Diakses daripada <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1995/50/contents>
- World Health Organisation & World Bank. (2011). *Summary World Report On Disability, 2011*. WHO & World Bank. Diakses daripada www.who.int/disabilities/world_report/2011/chapter1.pdf.
- Zianida Ariffin. (2006). *Kerjaya untuk orang kurang upaya*. Kuala Lumpur: PTS Professional Publishing Sdn. Bhd.

Kes

Lembaga Kemajuan Tanah Persekutuan lawan Mariam & Ors.
[1984] 1 MLJ 283

PP lawan Khong Teng Khen & Anor [1976] 2 MLJ 166

Tan Tek Seng lawan Suruhanjaya Perkhidmatan Pendidikan & Anor