

# GARIS PANDUAN PEKERJA MIGRAN UNTUK MAJIKAN

Menggalakkan Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dan Buruh Pekerja Migran melalui Perekrutan dan Penempatan Beretika, Pengambilan Kerja Bertanggungjawab dan Kepulangan Selamat



Pendapat yang dinyatakan dalam penerbitan ini adalah pendapat penulis dan tidak semestinya mencerminkan pandangan *International Organization for Migration (IOM)*. Penamaan yang digunakan dan pembentangan bahan sepanjang penerbitan tidak membayangkan sebarang pendapat sama sekali di pihak IOM mengenai status undang-undang mana-mana negara, wilayah, bandar atau kawasan, atau pihak berkuasanya, atau mengenai zon sempadan atau garisan sempadannya.

IOM komited terhadap prinsip bahawa migrasi yang berperikemanusiaan dan teratur memberi manfaat kepada migran dan masyarakat. Sebagai organisasi antara kerajaan, IOM bertindak dengan rakan kongsinya dalam komuniti antarabangsa untuk membantu dalam memenuhi cabaran operasi penghijrahan; pemahaman awal mengenai isu migrasi; menggalakkan pembangunan sosial dan ekonomi melalui migrasi; dan menegakkan martabat manusia dan kesejahteraan para migran.

---

Penerbitan ini dihasilkan oleh Tanggungjawab Korporat dalam Menghapuskan Perhambaan dan Pemerdagangan (CREST) IOM melalui perundingan dengan pihak berkepentingan utama IOM daripada sektor swasta, organisasi pakar dan masyarakat sivil. IOM berterima kasih atas sokongan rakan-rakan sekerja IOM Lara White, Philip Hunter, Peppi Kiviniemi-Siddiq, pasukan serantau CREST dan merentasi pelbagai unit tematik IOM, serta Nilim Baruah (ILO Asia-Pasifik), Katja Freiwald dan Nansiri Iamsuk (UN-Women Asia-Pasifik), Apolinar Tolentino (Building and Wood Worker's International), Shelly Han dan Heeral Coleman (Fair Labor Association), Archana Kotecha (The Remedy Project), Cindy Berman (perunding), Vidhi Aggarwal (Apple), Aditi Wanchoo dan Rammanee Akkaphan (adidas), Kyle Bogler dan Maria Lassen (VF Corporation) kerana memberikan maklum balas berguna mengenai garis panduan ini. Maximilian Pottler, Claire Pütz, Linh Thi Tuyet Pham dan Hannah Plumb dari IOM adalah pengarang utama. Pendapat yang dinyatakan dalam penerbitan ini adalah pendapat pengarang dan tidak semestinya mencerminkan pandangan IOM.

**Publisher:** *International Organization for Migration (IOM)*  
17 route des Morillons  
P.O. Box 17  
1211 Geneva 19  
Switzerland  
Tel.: +41 22 717 9111  
Faks: +41 22 798 6150  
E-mel: [hq@iom.int](mailto:hq@iom.int)  
Web: [www.iom.int](http://www.iom.int)

Penerbitan ini dikeluarkan tanpa penyuntingan rasmi oleh IOM.

**Foto depan:** Pekerja di limbungan kapal Singapura menuruni kapal gas semasa latihan kebakaran yang dirancang. ©Sol 2018/Unsplash.

**Petikan yang diperlukan:** M. Pottler, C. Pütz, L. Pham and H. Plumb, 2021. Garis Panduan Pekerja Migran untuk Majikan. *International Organization for Migration (IOM)*, Geneva.

---

ISBN 978-92-9268-442-6 (PDF)

© IOM 2022



Beberapa hak terpelihara. Kerja ini disediakan di bawah [Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 IGO License \(CC BY-NC-ND 3.0 IGO\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode).\*

Untuk spesifikasi lanjut sila lihat [Hak Cipta dan Syarat Penggunaan](#).

Penerbitan ini tidak boleh digunakan, diterbitkan atau diagihkan semula untuk tujuan yang dimaksudkan terutamanya untuk atau diarahkan ke arah kelebihan komersial atau pampasan kewangan, kecuali tujuan pendidikan, contohnya untuk dimasukkan ke dalam buku teks.

**Keizinan:** Permintaan untuk kegunaan komersial atau hak dan pelesenan selanjutnya hendaklah dikemukakan kepada [publications@iom.int](mailto:publications@iom.int).

\* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

# GARIS PANDUAN PEKERJA MIGRAN UNTUK MAJIKAN

Menggalakkan Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dan Buruh Pekerja Migran melalui Perekrutan dan Penempatan Beretika, Pengambilan Kerja Bertanggungjawab dan Kepulangan Selamat



# KANDUNGAN

---

PENGENALAN

GAMBARAN  
KESELURUHAN GARIS  
PANDUAN INI

SUMBER  
TAMBAHAN

**BAHAGIAN 1**  
MEMAHAMI PEKERJA MIGRAN  
DAN PROSES MIGRASI BURUH

TERMINOLOGI

**BAHAGIAN 2**  
MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN MIGRASI  
BURUH

**BAHAGIAN 3**  
MENGURUSKAN PROSES  
MIGRASI BURUH

**BAHAGIAN 4**  
ALAT SOKONGAN

# PENGENALAN

---

Dokumen ini menyediakan panduan praktikal untuk perusahaan perniagaan mengenai cara merekrut dan menggaji pekerja migran antarabangsa secara bertanggungjawab. Dokumen ini dibangunkan oleh *International Organization for Migration (IOM)* dengan kerjasama dan perundingan dengan rakan kongsi dan pihak berkepentingannya sebagai sebahagian daripada inisiatif Tanggungjawab Korporat serantau IOM dalam Menghapuskan Perhambaan dan Pemerdagangan (CREST) di Asia.

Panduan ini sejajar dengan standard dan rangka kerja hak asasi manusia dan buruh antarabangsa mengenai migrasi antarabangsa. Ia mengandungi pengalaman luas IOM bekerja dengan kerajaan, masyarakat sivil, pekerja migran dan sektor swasta, serta koleksi amalan baik oleh majikan, perekrut buruh dan perusahaan multinasional. Projek IOM dengan sektor swasta untuk memetakan perjalanan pekerja migran dalam rantaian bekalan antarabangsa, termasuk perundingan langsung dengan pekerja migran dan wakil mereka, pengawal selia, majikan, perekrut buruh dan penyedia perkhidmatan lain yang berkaitan dari 15 negara, menyumbang secara langsung untuk membangunkan panduan ini. IOM menerima maklum balas bertulis teknikal daripada pihak berkepentingan utama, termasuk agensi dari Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu dan pakar daripada masyarakat sivil dan sektor swasta.

Panduan ini disokong dengan premis bahawa semua perusahaan perniagaan mempunyai tanggungjawab untuk mengatur dan menjalankan perniagaan mereka dan menguruskan perkongsian dengan cara yang menghormati hak asasi manusia dan menangani dan mengurangkan risiko kemudaratan. Ia dibina atas Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGP), Garis Panduan Pertubuhan Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) untuk Perusahaan Multinasional, Panduan Ketekunan Wajar OECD untuk Kelakuan Perniagaan yang Bertanggungjawab, Deklarasi Prinsip Tripartit Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) mengenai Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial dan standard dan panduan yang berkaitan mengenai kelakuan perniagaan yang bertanggungjawab.

Panduan ini telah direka untuk mempromosikan proses migrasi buruh yang selaras dengan Kompak Global untuk Migrasi Selamat, Teratur dan Tetap. Skop panduan ini berpusat pada pekerja migran antarabangsa dalam situasi pekerjaan tetap, gaji rendah dan sementara yang sering berisiko tinggi untuk penganiayaan dan diskriminasi. Walau bagaimanapun, prinsip-prinsip yang diterangkan dalam dokumen ini terpakai kepada semua pekerja, tanpa mengira kewarganegaraan dan status migrasi mereka.

Menyedari perlunya kerjasama dalam kalangan kerajaan sebagai pembawa tugas utama, organisasi masyarakat sivil dan sektor swasta, panduan ini menekankan peranan khusus yang dimainkan oleh majikan dalam memudahkan perekrutan dan pekerjaan beretika pekerja migran. Panduan ini terutamanya untuk sumber manusia dan kakitangan yang terlibat dengan pekerja migran; ia boleh diintegrasikan dalam dasar, prosedur dan amalan syarikat sedia ada. Ia boleh disesuaikan dengan pelbagai koridor migrasi antarabangsa dan sektor ekonomi.

Panduan ini juga mempertimbangkan cabaran tambahan yang berkaitan dengan ketidaksamaan jantina, situasi krisis dan kecemasan seperti wabak penyakit Coronavirus (COVID-19) dan migrasi pulang atau perubahan atau migrasi pekerja migran seterusnya dengan menggariskan langkah konkrit untuk majikan. Adalah disyorkan bahawa majikan membaca standard dan sumber antarabangsa yang berkaitan yang disenaraikan dalam lampiran. Jika standard antarabangsa dan undang-undang yang berkenaan berbeza, majikan harus mengikuti standard yang lebih tinggi.

Garis Panduan Pekerja Migran untuk Majikan IOM akan kekal sebagai dokumen hidup dan akan dikemas kini mengikut keperluan dalam penyelarasan dengan rakan kongsi dan pihak berkepentingan IOM.

Laman web IOM: [www.iom.int](http://www.iom.int)

laman web CREST [crest.iom.int/](http://crest.iom.int/)



# GAMBARAN KESELURUHAN GARIS PANDUAN PEKERJA MIGRAN UNTUK MAJIKAN

## BAHAGIAN 1

### MEMAHAMI PEKERJA MIGRAN DAN PROSES MIGRASI BURUH

Memberi gambaran keseluruhan trend migrasi global, proses migrasi buruh dan tanggungjawab majikan untuk menghormati hak pekerja migran dan mengurangkan risiko kemudaratan.

- Fakta dan angka utama mengenai migrasi
- Gambaran Keseluruhan: Proses migrasi buruh

[Lihat Kandungan](#)

## BAHAGIAN 2

### MEMBINA SISTEM PENGURUSAN MIGRASI BURUH

Menggariskan cara majikan harus menangani dan mengurangkan risiko yang dihadapi oleh pekerja migran dengan mewujudkan sistem pengurusan migrasi buruh berdasarkan empat komponen.

- Komponen 1: Komitmen dasar
- Komponen 2: Usaha wajar hak asasi manusia
- Komponen 3: Pemulihan
- Komponen 4: Penglibatan dengan pekerja migran

[Lihat Kandungan](#)

## BAHAGIAN 3

### MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Menggariskan prinsip dan amalan hak asasi manusia utama yang harus diikuti oleh majikan semasa merekrut dan menggaji pekerja migran. Prinsip-prinsip ini mengikuti peringkat biasa proses migrasi buruh.

Semua peringkat migrasi buruh: Prinsip-prinsip yang menyeluruh

- Peringkat 1: Perekrutan dan penempatan pekerja
- Peringkat 2: Pekerjaan
- Peringkat 3: Migrasi pulang atau seterusnya

[Lihat Kandungan](#)

## BAHAGIAN 4

### ALAT SOKONGAN

Menyediakan alat, termasuk senarai semak, nota panduan dan dokumen berguna lain, untuk membantu majikan membangunkan dan melaksanakan sistem, prinsip dan amalan untuk menguruskan proses migrasi buruh.

[Lihat Kandungan](#)

## BAHAGIAN 1

# MEMAHAMI PEKERJA MIGRAN DAN PROSES MIGRASI BURUH

---

Buka Bahagian



◀ Kembali ke seksyen

◀ Sebelum

Seterusnya ▶



Laporan baru-baru ini menunjukkan bahawa sekitar satu daripada tujuh orang di seluruh dunia adalah migran. Walaupun kebanyakan orang berhijrah dalam negara kelahiran mereka.



Walaupun kebanyakan orang berhijrah di negara kelahiran mereka, kira-kira satu perempat daripada semua migran (272 juta orang) berhijrah antara negara untuk mencari peluang pekerjaan, pendidikan dan mata pencarian yang lebih baik dan persekitaran yang lebih stabil dan aman.

PEKERJAAN YANG LEBIH BAIK

PENDIDIKAN YANG LEBIH BAIK

PELUANG MATA PENCARIAN

PERSEKITARAN YANG STABIL DAN AMAN



**2/3**

DARIPADA SEMUA MIGRAN ANTARABANGSA BERHIJRAH UNTUK BEKERJA (164 JUTA ORANG)



Hampir dua pertiga daripada semua migran antarabangsa (164 juta orang) berhijrah untuk bekerja, dengan lelaki mewakili bahagian pekerja migran yang sedikit lebih tinggi daripada wanita.<sup>1</sup>



Pekerja migran memberi sumbangan berharga kepada masyarakat. Mereka menyokong pembangunan negara mereka melalui pengiriman wang dan membantu memudahkan pemindahan kemahiran dan penciptaan rangkaian perniagaan dan perdagangan. Di negara-negara destinasi, pekerja migran membantu mengisi kekurangan tenaga buruh yang kritikal, terutamanya dalam konteks populasi yang semakin tua dan mengubah trend dan demografi pasaran buruh. Pekerja migran turut menyumbang semasa kecemasan dan krisis, seperti menyediakan perkhidmatan kesihatan barisan hadapan dan perkhidmatan penting, termasuk bekalan makanan dan peralatan kesihatan semasa wabak COVID-19.

Walaupun kebanyakan pekerja migran mempunyai migrasi dan pengalaman pekerjaan positif, mereka rentan kepada diskriminasi, penyalahgunaan dan eksploitasi. Anggaran global terkini mengenai perhambaan moden menunjukkan bahawa pekerja migran mewakili hampir satu perempat daripada 25 juta mangsa buruh paksa di seluruh dunia.<sup>2</sup> Di seluruh dunia, pekerja migran bergerak dan berhijrah dalam keadaan yang tidak teratur dan oleh itu terdedah kepada peningkatan risiko untuk mengalami kemudaratan semasa perjalanan mereka. Walaupun kerajaan, masyarakat sivil dan sektor swasta mesti bekerjasama untuk menangani masalah ini, terdapat langkah-langkah yang boleh diambil oleh majikan sekarang untuk menangani potensi risiko bagi pekerja migran dan menghormati hak asasi manusia dan buruh mereka.

Memahami keperluan dan pengalaman unik pekerja migran di semua peringkat proses migrasi buruh akan membantu perniagaan perusahaan mewujudkan persekitaran yang selamat, adil dan penuh hormat untuk migrasi dan pekerjaan. Ia juga akan membina kesedaran tentang risiko yang boleh dihadapi oleh pekerja migran dan kerentanan yang mereka ada. Perjalanan yang sering diambil oleh pekerja migran dari komuniti mereka di negara asal, melalui negara-negara transit atau terus ke tempat kerja di negara destinasi, boleh dipecahkan kepada tiga peringkat: perekrutan dan penempatan kerja, pekerjaan, dan migrasi pulang atau seterusnya. Walau bagaimanapun, adalah penting untuk diperhatikan bahawa laluan dan amalan migrasi mungkin berubah dari masa ke semasa dan boleh berbeza bergantung pada negara yang terlibat dan konteks migrasi.

1. IOM, Laporan Migrasi Dunia 2020; ILO, ILO Anggaran Global mengenai Pekerja Migran Antarabangsa: Keputusan dan Metodologi (Geneva, 2018).  
2. IOM, ILO dan Yayasan Walkfree, Anggaran Global Perhambaan Moden: Buruh Paksa dan Perkahwinan Paksa (Geneva, 2017).



[← Kembali ke seksyen](#)[← Sebelum](#)[Seterusnya ►](#)

## RINGKASAN: PROSES MIGRASI BURUH



### PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN KERJA

Perjalanan pekerja migran bermula dengan perekrutan. Apabila majikan tidak dapat mengisi jawatan secara tempatan, mereka sering mencari pekerja dari luar negara. Dalam banyak kes, pekerja migran akan dikenal pasti oleh perekrut buruh yang beroperasi bagi pihak majikan.



### PEKERJAAN

Ini adalah peringkat apabila pekerja migran memulakan kerja dan kehidupan mereka di negara destinasi.

Majikan bagi pekerja migran mempunyai tanggungjawab untuk memastikan keadaan kerja yang baik serta merangkumi aspek tambahan yang berkaitan dengan kehidupan pekerja migran di luar negara.



### MIGRASI PULANG ATAU SETERUSNYA

Selepas selesai pekerjaan di negara destinasi, pekerja migran biasanya pulang ke komuniti mereka di negara asal. Sebagai alternatif, sesetengah pekerja migran boleh memilih untuk melanjutkan pekerjaan mereka di negara destinasi, menukar pekerjaan atau berhijrah ke negara lain.

## BAHAGIAN 2

# MEMBINA SISTEM PENGURUSAN MIGRASI BURUH

Perusahaan perniagaan mesti memenuhi tanggungjawab hak asasi manusia mereka terhadap semua pekerja, termasuk pekerja migran, dengan cara yang mampan dan membawa kepada hasil yang konsisten dari masa ke semasa. Bahagian ini menyokong perusahaan dalam mewujudkan dan terus meningkatkan sistem pengurusan migrasi buruh dalaman berdasarkan empat komponen:

- Komitmen dasar;
- ketekunan wajar hak asasi manusia;
- Pemulihan; dan
- Penglibatan dengan pekerja migran.

Sistem sedemikian perlu diwujudkan sebelum mengupah pekerja migran dan dikekalkan semasa perekrutan, pekerjaan dan kemudahan migrasi pulang atau seterusnya.

[Buka Bahagian](#)



# GAMBARAN KESELURUHAN

## MEMBINA SATU SISTEM PENGURUSAN MIGRASI BURUH

### KOMPONEN 1

#### Komitmen dasar

- Langkah 1** Wujudkan dasar untuk menunjukkan rasa hormat terhadap hak asasi manusia dan buruh pekerja migran
- Langkah 2** Mengintegrasikan dasar ke dalam sistem pengurusan dalaman untuk memastikan pelaksanaan yang konsisten

### KOMPONEN 2

#### Ketekunan wajar

- Langkah 1** Mengetahui pasti dan menilai risiko kepada pekerja migran semasa semua peringkat migrasi buruh
- Langkah 2** Melaksanakan pelan tindakan yang sesuai untuk mencegah dan mengurangkan risiko yang dikenal pasti
- Langkah 3** Menjejak pelaksanaan dan hasil daripada langkah-langkah ketekunan wajar
- Langkah 4** Menyampaikan cara risiko ditangani

### KOMPONEN 3

#### Pemulihan

- Langkah 1** Menubuhkan atau mengambil bahagian dalam mekanisme rungutan yang boleh diakses oleh pekerja migran
- Langkah 2** Menyediakan pemulihan yang berkesan dan segera jika kemudaratan telah berlaku
- Langkah 3** Memantau pelaksanaan pemulihan dan merekodkan pembelajaran untuk penambahbaikan berterusan

### KOMPONEN 4

#### Penglibatan dengan pekerja migran

- Langkah 1** Memasukkan pekerja migran dalam reka bentuk, pelaksanaan dan pemantauan dasar serta sistem pengurusan perusahaan yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan migrasi buruh
- Langkah 2** Menyediakan perkhidmatan sokongan yang berkesan untuk menangani kerentanan khusus pekerja migran
- Langkah 3** Bekerjasama dengan organisasi yang boleh dipercayai yang dapat membantu mengatasi cabaran berterusan

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



Langkah 1

Ketekunan wajar



Langkah 2

Pemulihan



Penglibatan dengan pekerja migran



Komponen 1

## KOMITMEN DASAR

Perusahaan perniagaan harus mempunyai komitmen dasar awam untuk menunjukkan rasa hormat terhadap hak asasi manusia dan buruh pekerja migran di semua peringkat migrasi buruh dan selaras dengan standard antarabangsa serta undang-undang yang berkenaan. Pembangunan dasar ini harus dimaklumkan melalui perundingan dengan semua kumpulan pihak berkepentingan, termasuk pekerja migran dan wakil mereka. Mempunyai komitmen dasar membolehkan perusahaan menetapkan standard yang jelas yang dapat difahami dan diikuti oleh kakitangan perusahaan, rakan kongsi perniagaan dan pihak lain yang berkaitan secara langsung dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatannya. Mengintegrasikan dasar ke dalam sistem pengurusan dalaman dapat membantu memastikan pelaksanaan, pematuhan dan peningkatan berterusan yang konsisten dari masa ke semasa. Panduan standard dan dasar antarabangsa yang digariskan dalam dokumen ini menangani keperluan dan risiko khusus yang dialami oleh pekerja migran.

Langkah 1

Tindakan Utama

**Wujudkan dasar untuk menunjukkan rasa hormat terhadap hak asasi manusia dan buruh pekerja migran**

*Untuk rangka kerja antarabangsa yang berkaitan, lihat juga: Sumber tambahan*

1. Mewujudkan dasar yang jelas dan bertulis yang menghormati hak asasi manusia dan buruh semua pekerja migran tanpa mengira status migrasi mereka dan semasa perekrutan dan penempatan bekerja, pekerjaan dan migrasi pulang atau seterusnya.
2. Melibatkan pakar dan pihak berkepentingan dalaman dan luaran, termasuk pelbagai kumpulan pekerja migran dan wakil mereka, untuk memaklumkan pembangunan dasar, dan mendapatkan kelulusan di peringkat eksekutif paling kanan perusahaan perniagaan.
3. Menerapkan dasar kepada operasi dan hubungan perniagaan perusahaan perniagaan sendiri, termasuk perekrut buruh, agensi pekerjaan, pembekal dan penyedia perkhidmatan (seperti pengangkutan, logistik, pembersihan, keselamatan).
4. Termasuk komitmen minimum berikut dalam dasar:
  - Menghormati semua undang-undang dan peraturan yang berkenaan di negara asal, transit dan destinasi yang berkaitan dengan perekrutan, pekerjaan dan migrasi;
  - Menghormati layanan yang sama terhadap pekerja migran dan warganegara dalam pekerjaan dan keadaan kerja;
  - Menghormati standard hak asasi manusia antarabangsa, prinsip asas dan hak di tempat kerja, termasuk melarang buruh kanak-kanak, buruh paksa dan pemerdagangan manusia; menghormati kebebasan berserikat dan hak untuk tawar-menawar kolektif; dan melarang diskriminasi, gangguan seksual dan lain-lain bentuk gangguan dan kegunaan;
  - Melarang caj yuran perekrutan dan kos yang berkaitan dengan pekerja migran dan promosi Prinsip Majikan Bayar;<sup>3</sup>
  - Menghormati kebebasan bergerak untuk pekerja migran, termasuk melarang penahanan dokumen identiti peribadi dan harta lain dan hak untuk penamatan kontrak pekerjaan;
  - Menghormati ketelusan dalam terma dan syarat pekerjaan, termasuk melarang penggantian kontrak;
  - Menghormati akses kepada remedi dan perlindungan untuk pemberi maklumat;
  - Menghormati kewajipan penjagaan untuk melindungi hak pekerja migran dalam kes krisis dan kecemasan.

3. Prinsip Majikan Bayar (EPP) dianggap sebagai amalan terbaik dan disokong dan dipromosikan oleh Kumpulan Kepimpinan untuk Perekrutan yang Bertanggungjawab. Kumpulan Kepimpinan ini terdiri daripada beberapa MNE termasuk IKEA, HP, Unilever, Coca Cola, yang semuanya komited untuk melaksanakan EPP dalam operasi dan rantaian bekalan mereka menjelang 2026.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



Langkah 1

Ketekunan wajar



Langkah 2

Pemulihan



Penglibatan dengan pekerja migran



Komponen 1

## KOMITMEN DASAR

Perusahaan perniagaan harus mempunyai komitmen dasar awam untuk menunjukkan rasa hormat terhadap hak asasi manusia dan buruh pekerja migran di semua peringkat migrasi buruh dan selaras dengan standard antarabangsa serta undang-undang yang berkenaan. Pembangunan dasar ini harus dimaklumkan melalui perundingan dengan semua kumpulan pihak berkepentingan, termasuk pekerja migran dan wakil mereka. Mempunyai komitmen dasar membolehkan perusahaan menetapkan standard yang jelas yang dapat difahami dan diikuti oleh kakitangan perusahaan, rakan kongsi perniagaan dan pihak lain yang berkaitan secara langsung dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatannya. Mengintegrasikan dasar ke dalam sistem pengurusan dalaman dapat membantu memastikan pelaksanaan, pematuhan dan peningkatan berterusan yang konsisten dari masa ke semasa. Panduan standard dan dasar antarabangsa yang digariskan dalam dokumen ini menangani keperluan dan risiko khusus yang dialami oleh pekerja migran.

Langkah 2

Tindakan Utama

**Mengintegrasikan dasar ke dalam sistem pengurusan dalaman untuk memastikan pelaksanaan yang konsisten**

1. Menyampaikan dasar kepada pihak berkepentingan dalaman dan luaran, termasuk pekerja migran, dalam bahasa yang mereka fahami, dan memaparkan dasar di laman web syarikat dan di tempat kerja.
2. Menerapkan dasar dalam prosedur dan proses operasi dan mengintegrasikan ke dalam kontrak perniagaan sedia ada dan baharu.
3. Memperuntukkan pengawasan dan tanggungjawab kepada pengurusan kanan yang berkaitan dan di seluruh jabatan yang sesuai untuk melaksanakan dasar.
4. Menyediakan sumber, orientasi dan latihan berkala yang mencukupi kepada pekerja migran, pekerja lain dan rakan kongsi perniagaan untuk mereka memahami dan menggunakan dasar tersebut.
5. Sentiasa menyemak dan mengemas kini dasar sekurang-kurangnya setiap tahun atau apabila risiko muncul dan berkembang dalam operasi perusahaan, rantaian bekalan dan hubungan perniagaan lain.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar

**Ketekunan wajar**

Pemulihan

Penglibatan dengan pekerja migran



**Langkah 1**

Langkah 2

Langkah 3

Langkah 4

Komponen 2

## KETEKUNAN WAJAR

Perusahaan perniagaan harus menjalankan ketekunan wajar hak asasi manusia untuk proaktif menguruskan potensi kesan buruk hak asasi manusia dan kesan sebenar yang disebabkan oleh atau dikaitkan dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatan mereka. Ketekunan wajar hak asasi manusia melibatkan risiko kepada orang ramai, bukan risiko kepada perniagaan. Jika risiko sedemikian tidak dijaga, risiko tersebut boleh berubah menjadi risiko undang-undang, kewangan dan reputasi yang serius untuk perusahaan perniagaan. Oleh kerana risiko boleh berubah dari masa ke semasa, ketekunan wajar mesti menjadi proses yang berterusan, melibatkan penglibatan pihak berkepentingan yang bermakna dan telus kepada orang ramai. Langkah-langkah ketekunan wajar yang digariskan dalam dokumen ini disesuaikan dengan proses migrasi buruh dan cabaran biasa yang dialami oleh pekerja migran. Langkah-langkah ini harus diintegrasikan dan mengisi jurang dalam sistem syarikat yang sedia ada.

Langkah 1

Tindakan Utama

**Mengenal pasti dan menilai risiko kepada pekerja migran semasa semua peringkat migrasi buruh**

1. Menjalankan penyelidikan sendiri, menggunakan kepakaran hak asasi manusia dalaman dan/ atau luaran mengenai proses migrasi buruh dan pekerja migran, dan melakukan perundingan yang bermakna, termasuk melibatkan diri secara langsung dengan pelbagai kumpulan pekerja migran dan/atau wakil mereka untuk memahami perjalanan migrasi dari negara asal ke lokasi kerja, cara dan waktu pekerja migran mungkin terdedah kepada pelanggaran hak asasi manusia dan buruh dan pelaku mana yang terlibat di negara asal, transit dan destinasi. Lihat Juga: *Cabaran dan risiko biasa yang dialami oleh pekerja migran di semua peringkat migrasi buruh.*
2. Menjalankan penilaian mendalam untuk memahami sejauh mana amalan perniagaan sendiri dan rakan kongsi perniagaan boleh memberi kesan negatif kepada pekerja migran semasa perekrutan dan penempatan kerja, pekerjaan dan kepulangan mereka. Penilaian ini melibatkan tindakan utama berikut:
  - Pemetaan proses, prosedur, data tenaga kerja dan hubungan perniagaan perusahaan termasuk di negara asal (contohnya perekrut buruh, pusat latihan, penyedia perkhidmatan pengangkutan, penyedia perkhidmatan kebersihan dan keselamatan);
  - Mengkatalogkan undang-undang dan peraturan berkaitan migrasi dan buruh yang berkenaan di negara asal dan destinasi serta standard yang dinyatakan dalam dasar dan keperluan perusahaan pelanggan dan klien;
  - Menubuhkan dan menjalankan proses penilaian diri yang standard dan didokumenkan untuk mengenal pasti jurang risiko dan pengetahuan terhadap undang-undang dan dasar dalaman yang berkenaan; ini boleh disokong dengan penilaian luaran pihak ketiga yang boleh dipercayai dan pakar mengenai topik migrasi buruh;
  - Mengenal pasti perkongsian perniagaan utama untuk melengkapkan penilaian standard yang disahkan oleh dokumentasi sokongan.
3. Berdasarkan maklumat yang diperolehi, analisis dan menentukan keutamaan risiko yang dikenal pasti mengikut keterukan dan kemungkinan berlaku.
4. Menilai semula risiko secara berkala seperti yang diperlukan (contohnya perubahan dalam undang-undang dan peraturan yang berkenaan, semakan dasar dalaman, hubungan perniagaan baru, kitaran perekrutan pekerja migran baharu).

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



**Ketekunan wajar**



Langkah 1

Pemulihan



**Langkah 2**

Penglibatan dengan pekerja migran



Langkah 3

Langkah 4

Komponen 2

## KETEKUNAN WAJAR

Perusahaan perniagaan harus menjalankan ketekunan wajar hak asasi manusia untuk proaktif menguruskan potensi kesan buruk hak asasi manusia dan kesan sebenar yang disebabkan oleh atau dikaitkan dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatan mereka. Ketekunan wajar hak asasi manusia melibatkan risiko kepada orang ramai, bukan risiko kepada perniagaan. Jika risiko sedemikian tidak dijaga, risiko tersebut boleh berubah menjadi risiko undang-undang, kewangan dan reputasi yang serius untuk perusahaan perniagaan. Oleh kerana risiko boleh berubah dari masa ke semasa, ketekunan wajar mesti menjadi proses yang berterusan, melibatkan penglibatan pihak berkepentingan yang bermakna dan telus kepada orang ramai. Langkah-langkah ketekunan wajar yang digariskan dalam dokumen ini disesuaikan dengan proses migrasi buruh dan cabaran biasa yang dialami oleh pekerja migran. Langkah-langkah ini harus diintegrasikan dan mengisi jurang dalam sistem syarikat yang sedia ada.

Langkah 2

Tindakan Utama

**Melaksanakan pelan tindakan yang sesuai tujuan untuk mencegah dan mengurangkan risiko yang dikenal pasti**

1. Membangun dan melaksanakan pelan tindakan yang merangkumi sasaran yang jelas, jangka masa, peruntukan sumber dan tanggungjawab untuk mencegah dan mengurangkan risiko yang dikenal pasti kepada pekerja migran dalam operasi dan hubungan perniagaan sendiri. Tindakan yang berkaitan dengan pekerja migran mungkin termasuk:
  - Menyokong pekerja migran tanpa dokumen dalam mengakses skim regularisasi yang disediakan oleh jabatan kerajaan yang berkaitan;
  - Menyemak semula dasar dalaman untuk memasukkan larangan yuran perekrutan dan kos berkaitan yang dikenakan kepada pekerja migran;
  - Membangunkan orientasi yang komprehensif dan standard untuk pekerja migran untuk memahami hak mereka di semua peringkat migrasi buruh;
  - Menaik taraf penginapan pekerja migran untuk menyediakan keadaan hidup yang sihat, selamat, bersih, baik dan responsif jantina (seperti dalam konteks COVID-19);
  - Memberi latihan tambahan kepada rakan kongsi perniagaan mengenai dasar dan amalan baik syarikat yang relevan untuk menangani risiko hak asasi manusia yang dikenal pasti pekerja migran.
2. Gunakan pengaruh syarikat setakat yang mungkin dan menyokong rakan kongsi perniagaan (contohnya perekrut buruh) untuk melaksanakan pelan tindakan mereka sendiri untuk menangani dan mengurangkan risiko. Jika mereka membuat sedikit atau tiada usaha untuk menyelesaikan pelan tindakan, telah terbukti tidak mampu untuk penambahbaikan, atau apabila penambahbaikan tidak boleh dilaksanakan, pertimbangkan penggantungan sementara atau penamatan hubungan perniagaan.
3. Bekerjasama dengan rakan kongsi yang dipercayai, seperti badan pentadbiran yang berkaitan, kesatuan sekerja, organisasi masyarakat sivil, dan perkhidmatan konsular negara asal untuk membangun dan melaksanakan pendekatan bersama dalam menangani risiko yang dikenal pasti.
4. Seboleh-bolehnya, menyelaras dan bekerjasama di seluruh sektor, melibatkan kerajaan (contohnya mengambil bahagian dalam dialog dasar melalui keahlian dalam persatuan sektoral), dan menggunakan inisiatif sedia ada yang berkesan untuk mencegah dan mengurangkan risiko sistemik yang berada di luar kawalan segera, seperti jurang dalam undang-undang dan peraturan yang mewujudkan ketidakconsistenan dengan dasar hak asasi manusia dan buruh perusahaan.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



**Ketekunan wajar**



Langkah 1

Pemulihan



Langkah 2

Penglibatan dengan pekerja migran



**Langkah 3**

Langkah 4

Komponen 2

## KETEKUNAN WAJAR

Perusahaan perniagaan harus menjalankan ketekunan wajar hak asasi manusia untuk proaktif menguruskan potensi kesan buruk hak asasi manusia dan kesan sebenar yang disebabkan oleh atau dikaitkan dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatan mereka. Ketekunan wajar hak asasi manusia melibatkan risiko kepada orang ramai, bukan risiko kepada perniagaan. Jika risiko sedemikian tidak dijaga, risiko tersebut boleh berubah menjadi risiko undang-undang, kewangan dan reputasi yang serius untuk perusahaan perniagaan. Oleh kerana risiko boleh berubah dari masa ke semasa, ketekunan wajar mesti menjadi proses yang berterusan, melibatkan penglibatan pihak berkepentingan yang bermakna dan telus kepada orang ramai. Langkah-langkah ketekunan wajar yang digariskan dalam dokumen ini disesuaikan dengan proses migrasi buruh dan cabaran biasa yang dialami oleh pekerja migran. Langkah-langkah ini harus diintegrasikan dan mengisi jurang dalam sistem syarikat yang sedia ada.

Langkah 3

Tindakan Utama

**Menjejaki pelaksanaan dan hasil daripada langkah-langkah ketekunan wajar**

1. Menyediakan mekanisme untuk memeriksa bahawa dasar syarikat, langkah-langkah pengurangan risiko dan pelan tindakan sedang diikuti oleh pekerja dan rakan kongsi perniagaan.
2. Melibatkan kumpulan pekerja migran dan kumpulan perwakilan pekerja yang pelbagai dan wakil mereka di semua peringkat proses migrasi buruh untuk memahami pengalaman mereka dan mendedahkan keadaan jika dasar syarikat tidak diikuti oleh pekerja dan/atau rakan kongsi perniagaan. Tindakan yang berkaitan dengan pekerja migran mungkin termasuk:
  - Melibatkan organisasi masyarakat sivil untuk menyokong pemantauan proses perekrutan dan penempatan kerja di negara asal;
  - Mengesahkan secara langsung dengan pekerja migran semasa ketibaan mereka jika mereka telah membayar apa-apa yuran perekrutan dan kos yang berkaitan;
  - Menggunakan teknologi untuk mengatasi halangan bahasa dan mengumpul maklum balas tetap pekerja mengenai dasar dan proses syarikat.
3. Menjalankan audit sosial dan penilaian rakan kongsi perniagaan secara berkala untuk mengesahkan bahawa dasar hak asasi manusia dan buruh dan langkah-langkah pengurangan risiko sedang dilaksanakan dan kesan buruk telah dicegah atau dikurangkan. Lihat juga *Saringan, kontrak dan memantau perekrut buruh*.
4. Mengekalkan rekod ketekunan wajar yang tepat dan telus, menjalankan semakan pengurusan secara berkala untuk mengenal pasti jurang dan menganalisis prestasi yang berterusan dan menggunakan pelajaran yang dipelajari untuk terus meningkatkan proses ketekunan wajar, dasar dalaman dan sistem pengurusan, serta amalan perniagaan masa depan.



MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar

**Ketekunan wajar**

Pemulihan

Penglibatan dengan pekerja migran

Langkah 1

Langkah 2

Langkah 3

**Langkah 4**

Komponen 2

## KETEKUNAN WAJAR

Perusahaan perniagaan harus menjalankan ketekunan wajar hak asasi manusia untuk proaktif menguruskan potensi kesan buruk hak asasi manusia dan kesan sebenar yang disebabkan oleh atau dikaitkan dengan operasi, hubungan perniagaan, produk atau perkhidmatan mereka. Ketekunan wajar hak asasi manusia melibatkan risiko kepada orang ramai, bukan risiko kepada perniagaan. Jika risiko sedemikian tidak dijaga, risiko tersebut boleh berubah menjadi risiko undang-undang, kewangan dan reputasi yang serius untuk perusahaan perniagaan. Oleh kerana risiko boleh berubah dari masa ke semasa, ketekunan wajar mesti menjadi proses yang berterusan, melibatkan penglibatan pihak berkepentingan yang bermakna dan telus kepada orang ramai. Langkah-langkah ketekunan wajar yang digariskan dalam dokumen ini disesuaikan dengan proses migrasi buruh dan cabaran biasa yang dialami oleh pekerja migran. Langkah-langkah ini harus diintegrasikan dan mengisi jurang dalam sistem syarikat yang sedia ada.

Langkah 4

Tindakan Utama

**Menyampaikan cara risiko ditangani**

1. Laksanakan ketelusan dan berkongsi maklumat dengan pihak berkepentingan dalaman dan luaran mengenai dasar syarikat, risiko yang dikenal pasti, cara perusahaan menangani dan mengurangkan risiko yang berkaitan dengan pekerja migran dan hasil yang berkaitan. Ambil perhatian sewajarnya maklumat sensitif komersial dan terbitkan laporan dan pernyataan yang relevan (contohnya di laman web perusahaan).
2. Bekerjasama dengan pihak berkepentingan yang berkaitan termasuk kumpulan pekerja migran yang pelbagai dan wakil mereka, rakan kongsi perniagaan, kumpulan pakar untuk membangunkan strategi untuk menangani risiko berterusan kepada pekerja migran.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



Ketekunan wajar



**Pemulihan**



Penglibatan dengan pekerja migran



**Langkah 1**

Langkah 2

Langkah 3

Komponen 3

## PEMULIHAN

Perusahaan perniagaan harus mewujudkan mekanisme aduan peringkat operasi yang boleh diakses oleh pekerja migran dan wakil mereka dalam bahasa yang mereka fahami. Apabila kemudaratan telah berlaku, pekerja migran mesti menerima pemulihan yang adil dan berkesan. Pemulihan sedemikian harus sesuai dan berkadar dengan keterukan pelanggaran dan disesuaikan dengan keadaan setiap kes. Mekanisme aduan yang berkesan juga memberi peluang kepada perusahaan perniagaan untuk mengenal pasti dan menangani masalah lebih awal dan secara langsung dan mendapatkan maklumat penting untuk terus memperbaiki dasar dan prosedur dalaman untuk mencegah kemudaratan masa depan. Walau bagaimanapun, mendapatkan pemulihan langsung oleh perusahaan tidak menghalang pekerja migran daripada mengakses mekanisme aduan kehakiman biasa atau pentadbiran buruh yang tersedia.

Untuk panduan tambahan mengenai topik ini, sila rujuk

**GARIS PANDUAN OPERASI IOM UNTUK PERNIAGAAN MENGENAI PEMULIHAN ADUAN PEKERJA MIGRAN**

Langkah 1

Tindakan Utama

**Menubuhkan atau mengambil bahagian dalam mekanisme aduan yang boleh diakses oleh pekerja migran**

1. Mengendalikan mekanisme aduan yang sah, boleh diakses, boleh diramalkan, adil, telus dan serasi dengan hak.<sup>4</sup> Mekanisme ini hendaklah berdasarkan penglibatan dengan pekerja migran – terutamanya wanita dan kumpulan yang mungkin sangat rentan atau terpinggir – dalam reka bentuk dan pelaksanaannya untuk menangani potensi halangan yang biasanya menghalang penggunaan oleh pekerja migran (contohnya kerana takut tindakan balas atau deportasi, halangan bahasa, kos kepada pekerja, kurang kepercayaan, kekurangan bukti bertulis).
2. Menguruskan mekanisme aduan secara dalaman atau bekerjasama dengan pihak berkepentingan lain, termasuk kesatuan sekerja dan organisasi masyarakat sivil. Pastikan mekanisme ini terdiri daripada dasar dan prosedur yang jelas, termasuk skop untuk aduan dan pemulihan, bahasa yang diperlukan, garis masa dan tempat tumpuan. Menyediakan latihan untuk tempat tumpuan untuk menyaring dan mengendalikan aduan, termasuk daripada pekerja migran wanita.
3. Pastikan mekanisme aduan mudah diakses oleh pekerja migran semasa perekrutan, penempatan kerja, pekerjaan dan pulang. Ini boleh dicapai dengan memasukkan maklumat mengenai mekanisme aduan dalam nota kekosongan dan orientasi kepada pekerja migran sebelum pelepasan, pasca ketibaan dan semasa pekerjaan, dan melalui kerjasama dengan kesatuan sekerja dan organisasi masyarakat sivil di negara asal.
4. Sediakan banyak saluran bagi pekerja migran untuk mengetahui tentang mekanisme aduan dan membuat aduan dalam bahasa yang mereka fahami. Saluran aduan biasa termasuk komunikasi langsung dengan penyelia dan sumber manusia, talian penting telefon, mesej SMS, e-mel, platform dalam talian dan lain-lain.
5. Ambil langkah untuk memahami dan menghubungkan pekerja migran dengan mekanisme aduan lain, termasuk yang dijalankan oleh perekrut buruh, kesatuan sekerja, organisasi masyarakat sivil dan kerajaan. Jangan halang pekerja migran daripada mengakses mekanisme aduan alternatif seperti mekanisme yang diketuai oleh Negara, dan jangan terlibat dalam amalan pembalasan, seperti memberhentikan individu yang mencari pemulihan.

4. Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, Prinsip Panduan Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (2011), Prinsip 31 mengenai kriteria keberkesanan untuk mekanisme rungutan bukan kehakiman.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar ▶

Ketekunan wajar ▶

**Pemulihan** ▶

Penglibatan dengan pekerja migran ▶

Langkah 1

**Langkah 2**

Langkah 3

Komponen 3

## PEMULIHAN

Perusahaan perniagaan harus mewujudkan mekanisme aduan peringkat operasi yang boleh diakses oleh pekerja migran dan wakil mereka dalam bahasa yang mereka fahami. Apabila kemudahan telah berlaku, pekerja migran mesti menerima pemulihan yang adil dan berkesan. Pemulihan sedemikian harus sesuai dan berkadar dengan keterukan pelanggaran dan disesuaikan dengan keadaan setiap kes. Mekanisme aduan yang berkesan juga memberi peluang kepada perusahaan perniagaan untuk mengenal pasti dan menangani masalah lebih awal dan secara langsung dan mendapatkan maklumat penting untuk terus memperbaiki dasar dan prosedur dalaman untuk mencegah kemudahan masa depan. Walau bagaimanapun, mendapatkan pemulihan langsung oleh perusahaan tidak menghalang pekerja migran daripada mengakses mekanisme aduan kehakiman biasa atau pentadbiran buruh yang tersedia.

Untuk panduan tambahan mengenai topik ini, sila rujuk

[GARIS PANDUAN OPERASI IOM UNTUK PERNIAGAAN MENGENAI PEMULIHAN ADUAN PEKERJA MIGRAN](#)

Langkah 2

Tindakan Utama

**Menyediakan pemulihan yang berkesan dan segera jika kemudahan telah berlaku**

1. Menyiasat dakwaan dan menghormati kerahsiaan pekerja migran yang ingin kekal tanpa nama, terutama berkaitan isu sensitif seperti keganasan berasaskan jantina, gangguan seksual dan kesihatan reproduktif wanita.
2. Jika perusahaan perniagaan mendapati bahawa kemudahan telah berlaku, berikan pekerja migran dengan pemulihan yang sepadan dengan pelanggaran. Pemulihan sedemikian boleh termasuk permohonan maaf, penggantian, pemulihan, pampasan kewangan atau bukan kewangan dan sekatan punitif, serta pencegahan kemudahan melalui, sebagai contoh, injuksi atau jaminan tidak berulang. Pemulihan biasa yang diberikan kepada pekerja migran mungkin termasuk tetapi tidak terhad kepada:
  - Melunaskan semua yuran perekrutan dan kos berkaitan yang dikenakan secara salah kepada pekerja migran;
  - Mengembalikan pasport yang dirampas dan harta peribadi lain kepada pekerja migran;
  - Menganjurkan dan membayar keupayaan selamat (termasuk pembayaran semua upah dan faedah tertunggak) ke negara asal atau menyokong perubahan pekerjaan jika pekerja migran ingin menamatkan pekerjaan mereka.
3. Rujuk pekerja migran yang terjejas dan wakil mereka untuk menentukan pemulihan dan memberikan kemungkinan untuk merayu terhadap keputusan. Jika pertikaian masih belum diselesaikan, gunakan mekanisme pihak ketiga yang sah dan bebas, seperti mahkamah buruh atau mekanisme penyelesaian pertikaian alternatif.
4. Sekiranya berlaku pertikaian kolektif mengenai standard atau peraturan umum, terlibat dalam tawar-menawar kolektif atau mewujudkan bentuk kerjasama lain di tempat kerja antara pihak pengurusan dan pekerja.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



Ketekunan wajar



**Pemulihan**



Penglibatan dengan pekerja migran



Langkah 1

Langkah 2

**Langkah 3**

Komponen 3

## PEMULIHAN

Perusahaan perniagaan harus mewujudkan mekanisme aduan peringkat operasi yang boleh diakses oleh pekerja migran dan wakil mereka dalam bahasa yang mereka fahami. Apabila kemudahan telah berlaku, pekerja migran mesti menerima pemulihan yang adil dan berkesan. Pemulihan sedemikian harus sesuai dan berkadar dengan keterukan pelanggaran dan disesuaikan dengan keadaan setiap kes. Mekanisme aduan yang berkesan juga memberi peluang kepada perusahaan perniagaan untuk mengenal pasti dan menangani masalah lebih awal dan secara langsung dan mendapatkan maklumat penting untuk terus memperbaiki dasar dan prosedur dalaman untuk mencegah kemudahan masa depan. Walau bagaimanapun, mendapatkan pemulihan langsung oleh perusahaan tidak menghalang pekerja migran daripada mengakses mekanisme aduan kehakiman biasa atau pentadbiran buruh yang tersedia.

Untuk panduan tambahan mengenai topik ini, sila rujuk

[GARIS PANDUAN OPERASI IOM UNTUK PERNIAGAAN MENGENAI PEMULIHAN ADUAN PEKERJA MIGRAN](#)

Langkah 3

Tindakan Utama

**Memantau pelaksanaan pemulihan dan merekodkan pembelajaran untuk penambahbaikan berterusan**

1. Sahkan dengan pekerja migran apabila pemulihan telah diberikan sepenuhnya dan jika terdapat sebarang hasil positif atau negatif (contohnya tindakan yang lebih baik atau tindakan balas, penjagaan kesihatan atau stigma yang mencukupi atau tidak mencukupi). Jika hasil negatif disahkan, ambil tindakan tambahan untuk menangani isu yang berbaki sebelum insiden boleh ditutup.
2. Dokumentasikan proses pengendalian aduan dan tutup insiden. Dokumentasi terakhir menghormati prinsip privasi dan termasuk penerimaan aduan, siasatan dan penyelesaian, dan rekod pengakuan tentang hasil yang ditetapkan yang ditandatangani oleh pekerja migran yang terjejas.
3. Menjalankan semakan kerap untuk mengenal pasti ruang untuk penambahbaikan dalam mekanisme dan sistem pengurusan keseluruhan untuk mengelakkan aduan dan kemudahan pada masa hadapan. Ini perlu termasuk maklum balas daripada pekerja migran, kesatuan sekerja, masyarakat sivil, rakan kongsi perniagaan dan pihak berkepentingan lain yang terlibat.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar



Ketekunan wajar



Pemulihan



**Penglibatan dengan pekerja migran**



**Langkah 1**

Langkah 2

Langkah 3

Komponen 4

## PENGLIBATAN DENGAN PEKERJA MIGRAN

Pekerja migran adalah sumber dan rakan kongsi penting bagi majikan untuk membimbing dan menilai keberkesanan pengurusan proses migrasi buruh. Oleh itu, perusahaan perniagaan harus melibatkan pekerja migran dan wakil mereka sepanjang reka bentuk, pelaksanaan dan penambahbaikan berterusan dasar dan sistem pengurusan, proses ketekunan wajar dan mekanisme aduan. Termasuk kumpulan representatif pekerja migran yang pelbagai (contohnya dari segi jantina, kewarganegaraan, etnik, keupayaan atau ciri-ciri lain) adalah penting. Perkhidmatan sokongan khusus dan perkongsian dengan pihak ketiga yang diiktiraf boleh menjadi cara yang berkesan untuk menangani kerentanan unik pekerja migran dan menyelesaikan cabaran yang berterusan. Pada akhirnya, penglibatan erat pekerja migran akan membantu membina hubungan pekerjaan yang lebih kukuh antara pekerja migran dan majikan yang berdasarkan rasa saling hormat-menghormati, manfaat dan kepercayaan.

Langkah 1

Tindakan Utama

**Memasukkan pekerja migran dalam reka bentuk, pelaksanaan dan pemantauan dasar serta sistem pengurusan perusahaan yang berkaitan dengan hak asasi manusia dan migrasi buruh**

1. Membina penyediaan pekerjaan dan keadaan kerja yang baik, membuat pelaburan berterusan dalam membina hubungan pekerja dengan pekerja migran yang dibina berdasarkan rasa hormat dan kepercayaan. Ini mungkin melibatkan tetapi tidak terhad kepada tindakan utama berikut:
  - Mengekalkan komunikasi yang rapat mengenai dasar dalaman dan perkembangan luaran yang memberi kesan kepada pekerja migran, termasuk perubahan dalam undang-undang dan peraturan yang berkenaan dan pengumuman maklumat awam semasa situasi krisis;
  - Memahami keperluan dan cabaran pekerja migran, memberi perhatian kepada keperluan dan pengalaman yang berbeza daripada kumpulan jantina yang berbeza (contohnya melalui temu bual secara bersemuka dan tinjauan kepuasan pekerja) dan menyelesaikan isu-isu yang telah dikenal pasti dengan segera;
  - Menyediakan skim insentif dan ganjaran berasaskan individu dan kumpulan kepada semua pekerja sebagai sebahagian daripada pengurusan prestasi perusahaan (seperti melalui kenaikan upah, bayaran bonus, latihan dan peluang pertumbuhan);
  - Memastikan pengurus dan penyelia bertanggungjawab terhadap pelaksanaan dasar dan prosedur hak asasi manusia dan buruh dalaman, contohnya melalui petunjuk prestasi utama dan semakan. Lihat juga *Layanan dan peluang yang sama; Persekitaran kerja yang selamat; Sopan dan saling menghormati.*
2. Berunding secara proaktif dan melibatkan pekerja migran dengan latar belakang yang berbeza (contohnya dari segi jantina, kewarganegaraan, etnik, keupayaan, dll.) dan wakil mereka dalam reka bentuk dan pelaksanaan dasar dalaman yang berkaitan, proses ketekunan wajar dan mekanisme rungutan.
3. Memastikan bahawa semua dasar dalaman yang berkaitan, proses ketekunan wajar dan mekanisme rungutan adalah termasuk keperluan jantina khusus pekerja migran.

## MEMBINA SISTEM PENGURUSAN MIGRASI BURUH

### Komponen-komponen

Komitmen dasar ▶

Ketekunan wajar ▶

Pemulihan ▶

**Penglibatan dengan pekerja migran** ▶

Langkah 1

**Langkah 2**

Langkah 3

### Komponen 4

## PENGLIBATAN DENGAN PEKERJA MIGRAN

Pekerja migran adalah sumber dan rakan kongsi penting bagi majikan untuk membimbing dan menilai keberkesanan pengurusan proses migrasi buruh. Oleh itu, perusahaan perniagaan harus melibatkan pekerja migran dan wakil mereka sepanjang reka bentuk, pelaksanaan dan penambahbaikan berterusan dasar dan sistem pengurusan, proses ketekunan wajar dan mekanisme aduan. Termasuk kumpulan representatif pekerja migran yang pelbagai (contohnya dari segi jantina, kewarganegaraan, etnik, keupayaan atau ciri-ciri lain) adalah penting. Perkhidmatan sokongan khusus dan perkongsian dengan pihak ketiga yang diiktiraf boleh menjadi cara yang berkesan untuk menangani kerentanan unik pekerja migran dan menyelesaikan cabaran yang berterusan. Pada akhirnya, penglibatan erat pekerja migran akan membantu membina hubungan pekerjaan yang lebih kukuh antara pekerja migran dan majikan yang berdasarkan rasa saling hormat-menghormati, manfaat dan kepercayaan.

### Langkah 2

#### **Menyediakan perkhidmatan sokongan yang berkesan untuk menangani kerentanan khusus pekerja migran**

### Tindakan Utama

1. Tangani halangan bahasa sedia ada dengan pekerja migran secara sistematik. Memastikan bahawa semua dasar dalaman, latihan dan taklimat, mekanisme rungutan, kontrak pekerjaan dan dokumen lain yang berkaitan dapat diakses dalam bahasa yang mudah dan jelas yang difahami oleh semua pekerja migran. Adalah disyorkan bahawa perusahaan menggunakan penyedia perkhidmatan terjemahan profesional dan menyediakan latihan bahasa percuma bagi pekerja migran untuk mempelajari bahasa tempatan.
2. Mewujudkan dan mengekalkan sistem maklumat dan orientasi yang komprehensif untuk membantu pekerja migran memahami terma dan syarat pekerjaan dan hak-hak mereka semasa hidup dan bekerja di luar negara, dan untuk mengelakkan salah maklumat, terutamanya semasa perekrutan. Lihat juga [Pemilihan calon](#); [Pra-pelepasan dan perjalanan](#); [Sokongan integrasi semula](#).
3. Sediakan pekerja migran dengan akses yang munasabah kepada perkhidmatan internet dan komunikasi, termasuk di asrama, untuk membolehkan hubungan tanpa halangan dengan keluarga dan rangkaian sokongan.
4. Sokong penyertaan pekerja migran dalam aktiviti sosial dan acara yang tersedia dalam komuniti tuan rumah.
5. Memudahkan akses pekerja migran kepada kursus latihan yang menangani keperluan tertentu yang dikenal pasti, seperti untuk meningkatkan pendidikan kewangan mereka melalui pengurusan simpanan dan kiriman wang. Lihat juga [Pembayaran upah dan faedah](#).
6. Gunakan teknologi komunikasi dan media sosial yang tersedia untuk meningkatkan komunikasi dengan pekerja migran, mendapatkan maklum balas pekerja dan memperbaiki mekanisme aduan yang tersedia.

MEMBINA SISTEM  
PENGURUSAN  
MIGRASI BURUH

Komponen-komponen

Komitmen dasar ▶

Ketekunan wajar ▶

Langkah 1

Pemulihan ▶

Langkah 2

**Penglibatan dengan pekerja migran ▶**

**Langkah 3**

Komponen 4

## PENGLIBATAN DENGAN PEKERJA MIGRAN

Pekerja migran adalah sumber dan rakan kongsi penting bagi majikan untuk membimbing dan menilai keberkesanan pengurusan proses migrasi buruh. Oleh itu, perusahaan perniagaan harus melibatkan pekerja migran dan wakil mereka sepanjang reka bentuk, pelaksanaan dan penambahbaikan berterusan dasar dan sistem pengurusan, proses ketekunan wajar dan mekanisme aduan. Termasuk kumpulan representatif pekerja migran yang pelbagai (contohnya dari segi jantina, kewarganegaraan, etnik, keupayaan atau ciri-ciri lain) adalah penting. Perkhidmatan sokongan khusus dan perkongsian dengan pihak ketiga yang diiktiraf boleh menjadi cara yang berkesan untuk menangani kerentanan unik pekerja migran dan menyelesaikan cabaran yang berterusan. Pada akhirnya, penglibatan erat pekerja migran akan membantu membina hubungan pekerjaan yang lebih kukuh antara pekerja migran dan majikan yang berdasarkan rasa saling hormat-menghormati, manfaat dan kepercayaan.

Langkah 3

Tindakan Utama

**Bekerjasama dengan organisasi yang boleh dipercayai yang boleh membantu mengatasi cabaran yang berterusan.**

1. Mewujudkan perkongsian dengan organisasi pihak ketiga yang dipercayai, termasuk kesatuan sekerja dan organisasi masyarakat sivil yang dipercayai oleh pekerja migran. Perkongsian sedemikian dapat membantu meningkatkan dasar dan sistem pengurusan syarikat, langkah-langkah ketekunan wajar, komunikasi dengan pekerja migran, pemantauan amalan perekrutan dan sokongan semasa situasi krisis.
2. Sertai platform kerjasama seperti persatuan peringkat sektoral dan industri untuk mendapat manfaat daripada akses kepada sumber dan latihan yang tersedia, untuk belajar daripada amalan terbaik dan mengambil bahagian dalam dialog dasar.
3. Menggunakan maklumat sedia ada, perkhidmatan sokongan dan kebajikan yang tersedia untuk pekerja migran (seperti Pusat Sumber Buruh Migran, perkhidmatan konsular, dan lain-lain).

## BAHAGIAN 3

# MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Panduan dalam bahagian ini sejajar dengan peringkat biasa proses migrasi buruh. Bergantung pada keperluan individu, majikan boleh merujuk kepada seksyen tertentu atau memohon keseluruhan panduan pada pelbagai peringkat proses migrasi buruh. Dalam konteks tertentu (seperti negara-negara, undang-undang migrasi dan pekerjaan yang berkenaan, sektor ekonomi dan situasi krisis), mungkin terdapat langkah tambahan untuk menguruskan proses migrasi buruh dan menangani kerentanan pekerja migran.

Buka Bahagian





# GAMBARAN KESELURUHAN

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH



### Prinsip-prinsip yang Menyeluruh

- |                                  |  |  |
|----------------------------------|--|--|
| <b>A</b> Pematuhan undang-undang | <b>B</b> Layanan dan peluang yang sama       | <b>C</b> Akses kepada tindakan pemulihan |
| <b>D</b> Perlindungan Data       | <b>E</b> Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis |  |

### Peringkat 1 Perekrutan dan penempatan pekerja

- |  |  |   |
|--|--|---|
| <b>1.1</b> Saringan, kontrak dan pemantauan perekrut buruh | <b>1.2</b> Yuran perekrutan dan kos yang berkaitan | <b>1.3</b> Ketelusan dan akses kepada maklumat yang tepat |
| <b>1.4</b> Pemilihan calon                                 | <b>1.5</b> Kontrak pekerjaan                       | <b>1.6</b> Pra-pelepasan dan perjalanan                   |

### Peringkat 2 Pekerjaan

- |   |   |                                       |
|---|---|---------------------------------------|
| <b>2.1</b> Persekitaran kerja yang selamat, sopan dan saling hormat-menghormati | <b>2.2</b> Kebebasan berserikat dan tawar-menawar secara kolektif | <b>2.3</b> Pembayaran upah dan faedah |
| <b>2.4</b> Waktu kerja  | <b>2.5</b> Akses kepada dokumen peribadi                          | <b>2.6</b> Kebebasan bergerak         |
| <b>2.7</b> Keadaan hidup  | <b>2.8</b> Penjagaan kesihatan dan perlindungan sosial            |                                       |

### Peringkat 3 Migrasi pulang atau seterusnya

- |                          |                                  |                                      |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
| <b>3.1</b> Tukar majikan | <b>3.2</b> Pulang ke negara asal | <b>3.3</b> Sokongan integrasi semula |
|--------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

**Prinsip-prinsip yang menyeluruh** ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

Pematuhan undang-undang

Layanan dan peluang yang sama

Mekanisme rungutan

Perlindungan data

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

Semua peringkat migrasi buruh:

### PRINSIP-PRINSIP YANG MENYELURUH

Prinsip dan amalan utama yang digariskan dalam bahagian ini mesti ditegakkan oleh majikan sepanjang pengurusan proses migrasi buruh. Ini termasuk majikan perlu memudahkan proses migrasi yang tetap mengikut undang-undang yang berkenaan dengan migrasi dan pekerjaan. Pekerja migran harus menikmati layanan yang sama dengan pekerja tempatan, kerahsiaan data peribadi mereka dan mempunyai akses kepada mekanisme aduan yang berkesan dan tindakan pemulihan daripada mula perekrutan dan semasa pekerjaan dan pulang. Sebagai pengajaran penting yang dipelajari semasa pandemik penyakit coronavirus, majikan mesti memasukkan pekerja migran dalam perancangan dan tindak balas mereka terhadap pelbagai jenis krisis sambil mengiktiraf risiko khusus yang dihadapi pekerja migran.

Mula

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

**Prinsip-prinsip yang menyeluruh** >

Perekrutan dan penempatan pekerja >

Pekerjaan >

Migrasi pulang atau seterusnya >

Pematuhan undang-undang

Layanan dan peluang yang sama

Akses kepada tindakan pemulihan

Perlindungan data

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

## A | PEMATUHAN UNDANG-UNDANG



Pekerja migran direkrut dan diambil bekerja mengikut undang-undang yang terpakai di negara asal, transit dan destinasi.

### Tindakan utama

1. Memahami amalan perniagaan dan rantaian bekalan dan memastikan mereka mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan perekrutan, penempatan kerja, migrasi dan pekerjaan di negara asal, transit dan destinasi.
2. Mendapatkan kebenaran kerajaan yang berkaitan untuk mengupah pekerja migran di negara asal, transit dan destinasi dan menyediakan arahan penempatan, (sampel) kontrak pekerjaan dan semua dokumentasi lain yang diperlukan mengikut keperluan undang-undang. Lihat juga [Kontrak pekerjaan](#).
3. Pembaharuan dokumentasi pekerja yang diperlukan (pensijilan perubatan tahunan, visa, pasport, permit kerja) sebelum tamat tempoh.
4. Jika sesuai, pertimbangkan untuk mengambil bahagian dalam program regularisasi awam yang tersedia untuk mengenal pasti dan mengupah pekerja migran yang sudah berada di negara destinasi.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

**Prinsip-prinsip yang menyeluruh** ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

Pematuhan undang-undang

**Layanan dan peluang yang sama**

Akses kepada tindakan pemulihan

Perlindungan data

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

## B | LAYANAN DAN PELUANG YANG SAMA



Pekerja migran dilayan sama rata dan tanpa diskriminasi.

### Tindakan utama

1. Sediakan semua pekerja migran, tanpa mengira status migrasi, umur, jantina, kecacatan, bangsa, etnik, kewarganegaraan, asal usul atau agama mereka dengan terma dan syarat yang sama mengenai pekerjaan mereka seperti pekerja tempatan. Semua keputusan yang berkaitan dengan pengambilan, upah, syarat-syarat kerja, peluang untuk kenaikan pangkat, akses kepada latihan dan penamatan pekerjaan hendaklah berdasarkan kriteria yang adil dan objektif. Lihat juga [Persekitaran kerja yang selamat, sopan dan saling menghormati](#).
2. Menjalankan penilaian untuk menentukan sama ada diskriminasi berlaku dalam perusahaan. Menyiasat dakwaan, mengambil tindakan pembedahan dan menyediakan pemulihan dengan penglibatan kesatuan sekerja dan wakil pekerja migran, dan memantau pelaksanaan pelan tindakan pembedahan.
3. Memberi latihan kepada semua pengurus dan penyelia, terutamanya mereka yang terlibat dalam perekrutan dan pemilihan (termasuk perekrut buruh) mengenai tanggungjawab mereka dalam memastikan peluang yang sama dan tanpa diskriminasi.
4. Mengambil pekerja migran secara terus dan mengelakkan penyumberan luar dan pengaturan subkontrak, jika boleh. Jika ini tidak boleh dilakukan, pastikan pekerja migran subkontrak mempunyai hak yang sama seperti pekerja langsung perusahaan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

**Prinsip-prinsip yang menyeluruh** >

Perekrutan dan penempatan pekerja >

Pekerjaan >

Migrasi pulang atau seterusnya >

Pematuhan undang-undang

Layanan dan peluang yang sama

**Akses kepada tindakan pemulihan**

Perlindungan data

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

### C | AKSES KEPADA TINDAKAN PEMULIHAN



Pekerja migran mempunyai akses kepada tindakan pemulihan yang berkesan sepanjang migrasi buruh.

#### Tindakan utama

1. Ikuti langkah-langkah yang digariskan dalam Tindakan Pemulihan untuk memastikan bahawa mekanisme aduan peringkat operasi yang berkesan tersedia kepada pekerja migran semasa perekrutan dan penempatan kerja, pekerjaan dan apabila pulang atau migrasi seterusnya.
2. Maklumkan pekerja migran mengenai mekanisme aduan yang tersedia, termasuk mekanisme yang diterajui oleh Negara semasa perekrutan dan, penempatan kerja, semasa ketibaan dan sebelum pulang. Lihat juga. Ketelusan dan akses kepada maklumat yang tepat; Persekitaran kerja yang harmoni dan saling menghormati; Perubahan majikan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

**Prinsip-prinsip yang menyeluruh** ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

Pematuhan undang-undang

Layanan dan peluang yang sama

Akses kepada tindakan pemulihan

**Perlindungan data**

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

### D | PERLINDUNGAN DATA



Data peribadi pekerja migran dianggap sebagai sulit dan dilindungi.

#### Tindakan utama

1. Mewujudkan dasar dan prosedur mengenai perlindungan data yang mengikut undang-undang dan peraturan yang terpakai di negara asal dan destinasi.
2. Mengumpul hanya maklumat peribadi daripada pekerja migran yang diperlukan secara sah berkaitan dengan perekrutan dan penempatan kerja, pekerjaan dan pulang mereka.
3. Anggap sebarang maklumat peribadi yang dikumpul daripada pekerja migran sebagai sulit dan hanya berkongsi berdasarkan “perlu diketahui”. Ini termasuk maklumat yang berkaitan dengan maklumat perubatan, aduan dan rungutan.
4. Simpan data peribadi pekerja migran dengan cara yang selamat dan terjamin.
5. Maklumkan pekerja migran tentang tujuan data peribadi mereka dikumpulkan dan disimpan. Mendapatkan dan mendokumentasikan persetujuan termaklum daripada pekerja migran pada masa pengumpulan dan sebelum pendedahan data peribadi mereka.
6. Menghendaki semua rakan kongsi perniagaan untuk mematuhi dasar perlindungan data perusahaan perniagaan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

### Prinsip-prinsip yang menyeluruh

Perekrutan dan penempatan pekerja

Pekerjaan

Migrasi pulang atau seterusnya

Pematuhan undang-undang

Layanan dan peluang yang sama

Akses kepada tindakan pemulihan

Perlindungan data

Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis

## E | KESIAPSIAGAAN DAN PENGURUSAN KRISIS



Hak asasi pekerja migran dan buruh ditegakkan semasa dan selepas krisis.

### Tindakan utama

1. Sekiranya berlaku krisis (krisis alam sekitar, politik atau kesihatan awam, termasuk di negara asal pekerja migran), lakukan penilaian pantas terhadap keselamatan, kesihatan, keselamatan sosial, perumahan dan keperluan asas pekerja migran; bangunkan pelan tindak balas yang sistematik dengan penglibatan pekerja migran; dan pantau dan nilai keberkesanan tindak balas terhadap keperluan pekerja migran untuk penambahbaikan.
2. Menyediakan akses kepada maklumat rasmi, kerap dan tepat pada masanya untuk membantu pekerja migran memahami krisis, risiko yang berkaitan, langkah-langkah untuk melindungi diri mereka dan khidmat sokongan yang tersedia. Maklumat perlu disediakan dalam bahasa yang boleh difahami dan disebarkan oleh migran melalui kaedah yang sesuai dan disesuaikan mengikut keperluan dan kecelikhurufan migran.
3. Melakukan semua usaha, sama ada secara bebas atau melalui penyelarasan dengan rakan kongsi perniagaan, pihak berkuasa konsular dan pihak berkepentingan lain, untuk menegakkan standard yang berkaitan dengan keselamatan umum, kesaksamaan layanan, penjagaan kesihatan, bayaran upah, perlindungan sosial dan keadaan hidup. Lihat juga [Keadaan hidup](#); [Senarai Semak: Penginapan pekerja migran](#).
4. Sokong hasrat pekerja migran untuk pulang dengan membayar semua upah dan manfaat yang tertunggak; mengatur dan membayar perjalanan selamat mereka ke negara asal; dan berunding dengan jabatan buruh tempatan dan perkhidmatan konsular di mana mobiliti dihadkan disebabkan oleh krisis.
5. Pertimbangkan untuk menempatkan migran yang kembali di operasi atau rakan perniagaan yang tersedia di negara asal atau membantu migrasi seterusnya dengan menawarkan mereka pekerjaan di negara lain. Selepas krisis reda, jika boleh dan dialu-alukan oleh pekerja migran, upah semula dan atur agar mereka kembali kepada jawatan yang sama atau jawatan yang setara dan diberi gaji pada kadar yang sama.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

**Perekrutan dan penempatan pekerja ▶**

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

Peringkat 1

### PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN PEKERJA

Dalam banyak kes, pekerja migran akan diambil bekerja di luar negara oleh satu atau beberapa perekrut buruh dalam komuniti mereka di negara asal. Pekerja migran biasanya akan melalui proses saringan dan pemilihan dan akan diberikan kontrak pekerjaan. Mereka juga perlu melengkapkan beberapa langkah, termasuk lulus ujian perubatan, mendapatkan dokumentasi perjalanan dan melakukan orientasi pra-pelepasan, sebelum perjalanan mereka ke negara destinasi. Sebaik sahaja berada di negara destinasi, pekerja migran selalunya akan melengkapkan langkah lain, termasuk lulus ujian perubatan tambahan, mendapatkan kelulusan keselamatan dan mendapatkan permit kerja. Peringkat proses migrasi buruh ini melibatkan banyak pihak berkepentingan di kedua-dua negara asal dan destinasi. Pihak berkepentingan termasuk tetapi tidak terhad kepada perekrut buruh dan/atau subejen; agensi pekerjaan; penyedia perubatan, latihan, pengangkutan dan perumahan; jabatan kerajaan; dan majikan.

Mula



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh

**Perekrutan dan penempatan pekerja**

Pekerjaan

Migrasi pulang atau seterusnya

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.1 | PENYARINGAN, KONTRAK DAN PEMANTAUAN PEREKRUT BURUH



Pekerja migran direkrut secara langsung atau melalui perekrut buruh yang beretika.

#### Tindakan utama

1. Jika boleh dilaksanakan, mengupah pekerja migran secara langsung atau mengambil bahagian dalam perkhidmatan pekerjaan awam yang tersedia.
2. Menjalankan ketekunan wajar ke atas semua bakal perekrut buruh. Ini termasuk memeriksa sama ada perekrut buruh berlesen, tidak mempunyai keputusan mahkamah yang buruk dan sekatan pentadbiran terhadap mereka dan mematuhi prinsip-prinsip perekrutan yang beretika.<sup>5</sup>
3. Memeterai perjanjian perkhidmatan dengan perekrut buruh terpilih, yang memerlukan perekrut buruh mematuhi semua dasar perusahaan yang berkaitan. Protokol yang jelas perlu disediakan, memperincikan langkah-langkah yang perlu diambil sekiranya berlaku sebarang pelanggaran oleh pihak yang terlibat.
4. Memerlukan perekrut buruh untuk menjalankan ketekunan wajar mereka sendiri yang berterusan dan mengekalkan ketelusan pada rakan kongsi perniagaan mereka, termasuk subjejen.
5. Mengaudit perekrut buruh secara kerap dan memantau pelan penambahbaikan mereka untuk memastikan pematuhan berterusan terhadap keperluan perekrutan yang beretika.
6. Jika boleh, upah kakitangan tempatan di negara asal, atau bekerjasama dengan organisasi masyarakat sivil yang dipercayai untuk memberikan pengawasan terhadap proses perekrutan. Lihat juga [Ketekunan wajar hak asasi manusia](#).

5. Standard IRIS adalah standard global yang mentakrifkan cara pengambilan beretika dalam amalan untuk perekrut buruh. Ia terdiri daripada tujuh prinsip, yang termasuk menghormati undang-undang yang terpakai dan standard antarabangsa, melarang mengenakan bayaran pengambilan dan kos kepada pekerja migran dan menghormati ketelusan dalam terma dan syarat pekerjaan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh

**Perekrutan dan penempatan pekerja**

Pekerjaan

Migrasi pulang atau seterusnya

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.2 | YURAN PEREKRUTAN DAN KOS YANG BERKAITAN



Pekerja migran tidak dikenakan yuran perekrutan dan kos berkaitan sepanjang keseluruhan proses migrasi buruh.

#### Tindakan utama

1. Membuat komitmen dasar untuk melaksanakan Prinsip Majikan Membayar mengikut definisi ILO mengenai yuran perekrutan dan kos yang berkaitan. Menyampaikan komitmen ini kepada pihak berkepentingan dalaman dan luaran, termasuk pencari kerja dan perekrut buruh.
2. Sertakan senarai terperinci semua yuran perekrutan dan kos yang berkaitan dalam perjanjian perkhidmatan dengan perekrut buruh. Lihat juga Nota panduan: Yuran perekrutan dan kos yang berkaitan.
3. Jika boleh, bayar yuran perekrutan dan kos terus dan elakkan pekerja migran terjebak dalam hutang kewangan untuk menjamin pekerjaan mereka. Apabila perkara ini tidak dipatuhi, bayar balik pekerja migran dalam masa 30 hari selepas mereka tiba di tempat kerja.
4. Mengambil langkah-langkah ketekunan wajar yang proaktif untuk menghalang perekrut buruh daripada mendapatkan semula atau mengenakan yuran atau kos perekrutan tambahan kepada pekerja migran (contohnya temu bual dengan pekerja migran semasa ketibaan mereka atau cara lain untuk mengesahkan tiada yuran atau kos dikenakan, sekatan yang ditakrifkan dengan jelas untuk perekrut buruh dalam perjanjian perkhidmatan dalam kes pelanggaran tersebut). Jika terdapat caj yang tidak sah, bayar balik sepenuhnya pekerja migran tepat pada masanya.



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

**Perekrutan dan penempatan pekerja ▶**

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.3 | KETELUSAN DAN AKSES KEPADA MAKLUMAT YANG TEPAT



Pekerja migran mempunyai akses kepada maklumat yang tepat mengenai semua terma dan syarat migrasi dan pekerjaan.

#### Tindakan utama

1. Pastikan bahawa pengumuman kekosongan jawatan di negara asal memberikan penerangan yang tepat mengenai terma dan syarat pekerjaan dan mematuhi prinsip-prinsip perekrutan yang beretika, seperti tanpa diskriminasi dan melarang caj yuran dan kos perekrutan kepada pencari kerja.
2. Menghendaki perekrut buruh untuk memantau amalan mana-mana subejen yang terlibat dan mengesahkan bahawa maklumat yang tepat dan telus diberikan kepada pencari kerja dari mula perekrutan.
3. Sebelum peringkat temu duga dan pemilihan, adakan sesi maklumat untuk pencari kerja yang menggariskan terma dan syarat perekrutan, penempatan, pekerjaan dan migrasi pulang atau seterusnya dalam bahasa yang mereka boleh fahami. Adalah disyorkan bahawa sesi maklumat ini disampaikan secara langsung

oleh wakil majikan yang terlatih dan kompeten. Sesi maklumat mungkin termasuk tetapi tidak terhad kepada topik berikut:

- Bekerja dan tinggal di luar negara
- Tempat kerja dan persekitaran hidup
- Proses perekrutan dan migrasi
- Terma dan syarat pekerjaan (“Ketahui hak anda”)
- Kesihatan dan keselamatan pekerjaan
- Mekanisme aduan

Lihat juga Kontrak pekerjaan; Pra-pelepasan dan perjalanan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh

**Perekrutan dan penempatan pekerja**

Pekerjaan

Migrasi pulang atau seterusnya

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.4 | PEMILIHAN CALON



Pekerja migran dipilih berdasarkan merit, tanpa diskriminasi atau paksaan.

#### Tindakan utama

1. Temu duga dan pilih calon berdasarkan kemahiran dan kelayakan yang diperlukan untuk melaksanakan kerja. Adalah penting bagi majikan untuk mengambil bahagian secara langsung dalam proses saringan, temu duga dan pemilihan untuk memberikan pengawasan proses yang mencukupi dan mengenal pasti calon yang paling layak untuk jawatan yang diiklankan. Lihat juga Layanan dan peluang yang sama.
2. Sahkan bahawa pekerja migran memenuhi syarat umur minimum yang sah untuk bekerja di negara destinasi.
3. Sediakan salinan bertulis kontrak pekerjaan kepada calon yang mempunyai masa yang mencukupi untuk semakan.
4. Sekiranya latihan kemahiran atau bahasa tambahan diperlukan sebagai syarat pekerjaan, pantau amalan penyedia latihan untuk memastikan keberkesanan dan mengurangkan risiko kemudaratan kepada pekerja migran, seperti kos latihan tambahan yang dikenakan kepada pencari kerja. Lihat juga Yuran perekrutan dan kos berkaitan.



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh >

**Perekrutan dan penempatan pekerja >**

Pekerjaan >

Migrasi pulang atau seterusnya >

1.1

1.2

1.3

1.4

**1.5**

1.6

### 1.5 | KONTRAK PEKERJAAN



Pekerja migran secara sukarela menandatangani kontrak pekerjaan bertulis dalam bahasa yang mereka fahami sebelum berlepas.

#### Tindakan utama

1. Sediakan pekerja migran dengan kontrak pekerjaan yang merangkumi terma dan syarat yang jelas, tepat, mudah, mematuhi undang-undang yang berkenaan dan dalam bahasa yang difahami oleh pekerja migran. Lihat juga [Senarai Semak: Kontrak pekerjaan](#).
2. Tetapkan prosedur yang jelas untuk calon yang dipilih untuk menerima tawaran pekerjaan dan menandatangani kontrak pekerjaan mereka dengan baik sebelum mereka berlepas. Pekerja migran bebas untuk menarik diri daripada proses perekrutan pada bila-bila masa.
3. Memastikan kontrak pekerjaan awal yang ditandatangani oleh pekerja migran sebelum berlepas tidak digantikan pada peringkat seterusnya dengan kontrak pekerjaan lain yang mengandungi syarat-syarat yang kurang baik kepada pekerja migran.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Peringkat

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

**Perekrutan dan penempatan pekerja ▶**

Pekerjaan ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

1.1

1.2

1.3

1.4

1.5

1.6

### 1.6 | PRA-PELEPASAN DAN PERJALANAN



Pekerja migran mengembara dengan selamat dari komuniti asal mereka ke lokasi kerja mereka.

#### Tindakan utama

1. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, pastikan pekerja migran mengambil bahagian dalam latihan orientasi pra-pelepasan rasmi di negara asal. Orientasi ini biasanya merupakan keperluan oleh undang-undang dan peraturan yang berkenaan dan disediakan oleh perkhidmatan awam atau organisasi dan/atau penyedia perkhidmatan yang bertauliah.
2. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, organisasi masyarakat sivil dan kesatuan sekerja, menyediakan latihan tambahan pra-pelepasan kepada pekerja migran yang termasuk maklumat mengenai hak dan kewajipan mereka, perjalanan, keadaan kerja dan kehidupan, dan cara mengakses mekanisme rungutan yang berkaitan. Latihan tambahan perlu disediakan semasa ketibaan di tempat kerja dan penginapan. Lihat juga [Ketelusan dan akses kepada maklumat yang tepat](#).
3. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, pantau penyedia perkhidmatan perubatan di negara asal (dan kemudian di negara destinasi, jika berkenaan) untuk memastikan sebarang pemeriksaan perubatan yang diperlukan dijalankan mengikut undang-undang dan peraturan yang berkenaan. Tidak boleh ada ujian kehamilan atau ujian virus kurang daya tahan manusia (HIV) melainkan ia dikehendaki oleh undang-undang.
4. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, dapatkan jenis visa, permit keluar dan masuk yang betul untuk pekerja migran sebelum mereka berlepas.
5. Pastikan perekrut buruh mengembalikan dokumen pengenalan pekerja migran dengan segera setelah menyelesaikan langkah-langkah pentadbiran yang diperlukan (seperti memproses visa, permit). Perekrut buruh harus dikehendaki menyimpan log bertulis mengenai pengendalian dokumen peribadi pekerja migran.
6. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, buat semua persiapan yang diperlukan untuk perjalanan dan penginapan yang selamat untuk pekerja migran dari komuniti mereka di negara asal ke penginapan mereka di negara destinasi.
7. Tentukan sama ada perekrut buruh mengikuti prinsip perekrutan beretika, dengan menemu bual pekerja migran semasa ketibaan mereka. Jika pelanggaran ditemui, ambil tindakan susulan segera (contohnya bayaran balik yuran dan kos perekrutan, tindakan pembetulan dengan perekrut). Lihat juga [Yuran perekrutan dan kos berkaitan](#).
8. Memastikan keupayaan selamat semua pekerja migran yang tidak dapat memenuhi syarat kemasukan dan kerja di negara destinasi atau ingin pulang dalam tempoh awal pekerjaan mereka.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

### Peringkat 2

## PEKERJAAN

Ini adalah peringkat apabila pekerja migran memulakan pekerjaan mereka di tapak kerja di negara destinasi. Pekerja migran mungkin menjadi pekerja langsung perusahaan perniagaan atau diambil bekerja oleh agensi pekerjaan pihak ketiga (seperti tukang cuci dan pengawal keselamatan). Majikan pekerja migran mempunyai tanggungjawab untuk memastikan keadaan kerja yang baik serta merangkumi aspek tambahan yang berkaitan dengan kehidupan pekerja migran di luar negara. Bergantung pada konteks, ini mungkin termasuk tetapi tidak terhad kepada menyediakan sokongan umum untuk mengakses perkhidmatan yang tersedia di komuniti tuan rumah, mengatasi halangan bahasa dan menyediakan penginapan dan pengangkutan yang mencukupi ke tapak kerja.

Mula

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1 2.2 2.3 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8

### 2.1 | PERSEKITARAN KERJA YANG SELAMAT, BAIK DAN SALING HORMAT-MENGHORMATI



Pekerja migran menikmati pekerjaan dan keadaan kerja yang selamat, baik dan saling hormat-menghormati.

#### Tindakan utama

1. Memberikan latihan keselamatan dan kesihatan pekerjaan yang komprehensif kepada pekerja migran dalam bahasa yang mereka fahami, memastikan bahawa semua arahan yang berkaitan diterjemahkan dan mudah difahami dan pekerja migran mempunyai akses kepada peralatan kesihatan dan keselamatan yang mencukupi.
2. Pastikan tempat kerja mengikuti panduan terkini daripada pihak berkuasa kesihatan tempatan mengenai mengurangkan risiko penularan penyakit berjangkit di tempat kerja, termasuk COVID-19.
3. Buat komitmen dari atas untuk menunjukkan toleransi sifar terhadap pelbagai bentuk keganasan dan gangguan di tempat kerja kepada semua pekerja, termasuk pekerja dan pengurus migran, penyelia dan rakan kongsi perniagaan. Lihat juga [Komitmen dasar; Layanan dan peluang yang sama](#).
4. Takrifkan semua jenis tingkah laku yang dianggap sebagai keganasan dan gangguan bersama-sama dengan peraturan dan prosedur disiplin dalam bentuk bertulis, termasuk mekanisme untuk susulan dan pemulihan segera. Peraturan-peraturan ini hendaklah termasuk keganasan berasaskan jantina dan gangguan seksual dan terpakai kepada situasi yang dikaitkan dengan kerja, termasuk di tempat kerja, tempat rehat/ makan, kemudahan kebersihan, semasa perjalanan/ latihan, melalui komunikasi yang berkaitan dengan kerja (termasuk media sosial), di penginapan yang disediakan oleh majikan dan ketika berulang-alik ke dan dari tempat kerja. Lihat juga [Tindakan Pemulihan](#).
5. Memberikan latihan yang kerap kepada semua penyelia, pengurus dan rakan kongsi perniagaan mengenai prinsip persekitaran kerja yang saling hormat-menghormati dan antara budaya.
6. Mewujudkan jawatankuasa wanita dan ruang selamat untuk wanita, termasuk pekerja migran wanita, dan melatih profesional untuk melaporkan dan menyiasat kes keganasan berasaskan jantina dan gangguan seksual.
7. Menyokong integrasi pekerja migran di tempat kerja dan komuniti tempatan (contohnya melalui latihan bahasa percuma, pertukaran sosial antara semua kumpulan pekerja, dan pelantikan penyelarasan di tapak yang terlatih yang bertutur dalam bahasa pekerja migran dan majikan).
8. Menghormati identiti agama dan budaya pekerja migran, dan menyediakan kemudahan yang sesuai untuk pematuhan amalan agama; membolehkan akses kepada tempat ibadat dan makanan yang sesuai dengan keperluan agama dan budaya.



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1

**2.2**

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

### 2.2 | KEBEBASAN BERPERSATUAN DAN TAWAR-MENAWAR SECARA KOLEKTIF



Pekerja migran bebas menggunakan hak mereka untuk kebebasan bersatu dan tawar-menawar secara kolektif.

#### Tindakan utama

1. Maklumkan pekerja migran tentang hak mereka untuk menyertai atau membentuk persatuan pilihan mereka dan hak untuk tawar-menawar secara kolektif mengikut undang-undang yang berkenaan. Memastikan pekerja migran tidak dihukum, ditamatkan, diancam, diugut atau diganggu kerana menyertai kesatuan atau terlibat dalam aktiviti kesatuan.
2. Membolehkan kesatuan sekerja terlibat secara langsung dengan pekerja migran semasa pengambilan (jika boleh), semasa ketibaan mereka dan semasa pekerjaan tanpa kehadiran pihak pengurusan.
3. Jika undang-undang yang berkenaan menyekat hak kebebasan bersatu pekerja migran, sediakan cara alternatif untuk mengadakan dialog kolektif yang bermakna dengan pekerja migran di mana mereka boleh menyatakan kebimbangan mereka, mengikut undang-undang. Alternatif sedemikian boleh termasuk pelantikan wakil pekerja migran yang benar-benar mewakili pekerja migran dan kepentingan mereka. Mendapatkan nasihat daripada pakar tempatan mengenai undang-undang buruh dan hubungan industri adalah disyorkan.

MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1 2.2 **2.3** 2.4 2.5 2.6 2.7 2.8

**2.3 | BAYARAN UPAH DAN FAEDAH**



Pekerja migran menerima dan mengekalkan kawalan gaji dan faedah yang adil dan tetap.

**Tindakan utama**

1. Bayar gaji yang sama kepada pekerja migran dan tempatan untuk kerja yang sama nilai, tanpa mengira jantina, umur, kewarganegaraan, status penghijrahan atau ciri-ciri lain.<sup>6</sup> Upah mesti memenuhi standard minimum undang-undang atau industri dan mencerminkan apa yang ditulis dan dipersetujui dalam kontrak pekerjaan. Lihat juga [Layanan dan peluang yang sama](#).
2. Mengira dan menyampaikan gaji secara adil dan telus supaya pekerja migran memahami cara mereka dibayar.
3. Bayar pekerja migran secara tetap, tepat pada masanya, dan terus ke akaun bank yang mereka cadangkan. Akaun bank ini mestilah atas nama pekerja migran dan tidak boleh diakses oleh perekrut buruh atau majikan.
4. Hanya membenarkan potongan gaji dan bayaran dalam bentuk yang dibenarkan oleh undang-undang dan mempunyai persetujuan bertulis daripada pekerja migran. Pembayaran dalam bentuk barang (contohnya penginapan, pengangkutan, makanan) hanya boleh membentuk sebahagian kecil daripada gaji keseluruhan, harus dinilai pada kadar pasaran yang munasabah dan sesuai untuk kegunaan peribadi dan faedah pekerja migran. Lihat juga [Kebebasan bergerak](#); [Keadaan hidup](#).
5. Melarang penggunaan potongan gaji atau denda kewangan sebagai langkah tatatertib, atau sebagai pembayaran langsung atau tidak langsung untuk tujuan mendapatkan semula yuran dan kos perekrutan atau mengekalkan pekerjaan. Lihat juga [Yuran perekrutan dan kos berkaitan](#).
6. Menyediakan pendahuluan gaji, pinjaman dan skim simpanan hanya jika dibenarkan oleh undang-undang dan diminta oleh pekerja migran.
7. Memastikan semua kontrak dengan rakan kongsi perniagaan, termasuk agensi pekerjaan dan subkontraktor, termasuk peruntukan untuk membayar pekerja secara tetap, tepat pada masanya dan adil (memenuhi standard undang-undang minimum) yang selaras dengan dasar perusahaan mengenai pembayaran gaji dan faedah.

6. ILO, Konvensyen Imbuhan Sama, 1951 (No. 100); Konvensyen No. 111

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh

Perekrutan dan penempatan pekerja

**Pekerjaan**

Migrasi pulang atau seterusnya

2.1

2.2

2.3

**2.4**

2.5

2.6

2.7

2.8

### 2.4 | WAKTU KERJA



Pekerja migran bekerja secara sukarela, mengikut had undang-undang pada waktu bekerja dan dengan masa rehat yang mencukupi.

#### Tindakan utama

1. Memastikan pekerja migran sentiasa bekerja secara sukarela, dalam had undang-undang dan selaras dengan piawaian buruh antarabangsa yang berkaitan dengan waktu bekerja. Tiada pekerja migran perlu bekerja lebih masa di bawah ancaman penalti, pemecatan atau pengecaman kepada pihak berkuasa. Lebih masa tidak boleh diwajibkan atau digunakan sebagai langkah tatatertib, atau kerana gagal memenuhi kuota pengeluaran atau untuk mendapatkan gaji minimum.
2. Menyediakan pekerja migran dengan masa rehat yang mencukupi mengikut undang-undang yang berkenaan dan standard antarabangsa yang berkaitan. Ambil langkah-langkah pencegahan tambahan semasa musim puncak atau masa krisis, terutamanya dalam sektor penting.
3. Hormati amalan agama dan budaya pekerja migran dan merancang mod kerja yang diubah dengan sesuai semasa cuti keagamaan, bilamana mungkin.
4. Menyediakan pekerja migran dengan kelayakan cuti yang sama (cuti tahunan, cuti umum, cuti sakit, cuti bersalin dan lain-lain jenis cuti) seperti pekerja tempatan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

**2.5**

2.6

2.7

2.8

### 2.5 | AKSES KEPADA DOKUMEN PERIBADI



Pekerja migran mempunyai pemilikan dan kawalan dokumen peribadi mereka.

#### Tindakan utama

1. Memastikan semua pekerja migran memiliki dokumen peribadi mereka. Pekerja migran mesti mendapatkan akses kepada dokumen peribadi mereka secara langsung dan segera tanpa sekatan.
2. Di penginapan yang disediakan oleh majikan (seperti asrama), sediakan pekerja migran dengan tempat individu dan selamat untuk menyimpan dokumen peribadi dan barang berharga mereka.
3. Hanya meminta dan mengambil dokumen identiti asal pekerja migran apabila dikehendaki oleh undang-undang untuk tujuan pentadbiran, seperti memproses permit pemastautin. Segera kembalikan dokumen kepada pekerja migran apabila tidak lagi diperlukan.
4. Dapatkan kebenaran bertulis daripada pekerja migran apabila mengambil dokumen peribadi mereka dan memberikan resit kepada pekerja migran. Simpan log bertulis yang jelas menggariskan tujuan dan tarikh apabila dokumen identiti peribadi diambil dan dikembalikan kepada pekerja migran.
5. Memastikan rakan kongsi perniagaan (perekruit buruh, penyedia penginapan, dan lain-lain) mengikuti amalan yang sama.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

**2.6**

2.7

2.8

## 2.6 | KEBEBASAN BERGERAK



Pekerja migran menikmati kebebasan bergerak di luar tempat kerja dan penginapan mereka.

### Tindakan utama

1. Jelaskan dan paparkan peraturan untuk masuk dan keluar dari tempat kerja dan penginapan yang disediakan oleh majikan dalam bahasa yang difahami oleh pekerja migran.
2. Memastikan pekerja migran boleh masuk dan keluar dari penginapan mereka dengan bebas pada bila-bila masa, siang atau malam. Kebebasan mereka tidak boleh dihadkan dengan perintah berkurung, pengawal keselamatan atau mengunci pintu, walaupun dilakukan untuk keselamatan mereka.
3. Pastikan pintu keluar tempat kerja dibuka, dan pengawal keselamatan dan kamera pengawasan tidak menyekat pergerakan pekerja migran. Satu-satunya pengecualian adalah untuk alasan kesihatan dan keselamatan pekerjaan.
4. Benarkan pekerja migran memilih cara pengangkutan mereka sendiri antara tempat kerja dan penginapan mereka dan dalam komuniti, kecuali dalam hal alasan keselamatan yang tegas. Sekiranya pekerja migran tinggal atau bekerja di lokasi terpencil, sediakan pengangkutan percuma dan tetap untuk menyokong perjalanan ke dan dari tempat kerja, termasuk sokongan segera semasa kecemasan.
5. Di lokasi terpencil, sediakan pekerja migran dengan pengangkutan tetap dan akses ke kedai, pasar dan perkhidmatan yang tidak dikendalikan oleh majikan atau mana-mana rakan kongsi perniagaan.
6. Memastikan apa-apa produk atau perkhidmatan yang dijual yang disediakan oleh kedai dan perkhidmatan yang dikendalikan oleh majikan disediakan pada harga yang berpatutan untuk mengelakkan caj berlebihan pekerja sebagai cara untuk mendapatkan semula gaji. Produk mestilah berkualiti dan berdasarkan keperluan pekerja migran (seperti pilihan makanan).
7. Memastikan pekerja migran bebas untuk pulang ke negara asal mereka semasa tempoh cuti tahunan atau peribadi, atau jika mereka memilih untuk menamatkan pekerjaan mereka lebih awal. Lihat juga [Perubahan majikan](#).



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh ▶

Perekrutan dan penempatan pekerja ▶

**Pekerjaan** ▶

Migrasi pulang atau seterusnya ▶

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

**2.7**

2.8

### 2.7 | KEADAAN HIDUP



Pekerja migran mempunyai akses kepada keadaan hidup yang mencukupi, baik dan responsif jantina.

#### Tindakan utama

1. Menyokong pekerja migran secara sukarela mencari penginapan mereka sendiri melalui agensi swasta bebas, skim perumahan awam atau koperasi. Pekerja migran tidak boleh dipaksa untuk tinggal di penginapan yang disediakan oleh majikan melainkan ia dikehendaki oleh undang-undang dan kecuali dalam hal sebab-sebab keselamatan yang tegas.
2. Memastikan penginapan pekerja migran selamat, bersih, baik dan selesa, dan memenuhi semua keperluan undang-undang, termasuk berkaitan dengan keselamatan kebakaran. Lihat juga Senarai Semak: Penginapan pekerja migran.
3. Menyediakan penginapan dan kemudahan yang dipisahkan jantina untuk pekerja migran, dan memastikan bahawa terdapat ruang peribadi dan privasi yang mencukupi (contohnya, tiada kamera keselamatan di asrama atau kemudahan kebersihan).
4. Menyediakan penyelenggaraan yang kerap dan pemantauan di tapak penginapan yang disediakan oleh majikan dan pihak ketiga yang lain untuk memastikan bahawa penginapan itu bersih, boleh didiami dengan baik dan diselenggarakan dalam keadaan pembaikan yang baik. Keputusan pemeriksaan hendaklah direkodkan dan boleh didapati untuk semakan.
5. Dapatkan maklum balas berterusan daripada pekerja migran mengenai kualiti penginapan dan cara untuk menambah baik keadaan hidup. Segera membuat susulan terhadap sebarang kesulitan atau aduan yang dilaporkan oleh pekerja migran, memberi perhatian kepada sebarang perbezaan berdasarkan jantina, umur, ketidakupayaan atau ciri-ciri lain.
6. Mengambil langkah-langkah untuk mencegah penyebaran penyakit atau penyakit di penginapan termasuk penyediaan ruang hidup yang mencukupi, pengudaraan yang mencukupi dan memasak yang mencukupi, pelupusan sisa dan kemudahan air dan sanitasi, diasingkan mengikut jantina di mana sesuai. Ini termasuk penyediaan kemudahan berasingan untuk pekerja yang sakit dan kemudahan kebersihan yang mencukupi.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh >

Perekrutan dan penempatan pekerja >

**Pekerjaan** >

Migrasi pulang atau seterusnya >

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5

2.6

2.7

2.8

## 2.8 | PENJAGAAN KESIHATAN DAN PERLINDUNGAN SOSIAL



Pekerja migran mempunyai akses penuh kepada penjagaan kesihatan dan perlindungan sosial.

### Tindakan utama

1. Menyediakan pekerja migran dengan perkhidmatan kesihatan kecemasan dan pencegahan yang sama seperti pekerja tempatan serta akses kepada dan penyediaan insurans kesihatan.
2. Menyediakan pekerja migran dengan akses kepada perkhidmatan perubatan, termasuk perkhidmatan kesihatan mental dan sokongan psikososial, dan skim dan faedah keselamatan sosial yang berkenaan.
3. Bayar kos pra-pelepasan, pasca ketibaan dan pemeriksaan perubatan biasa yang diperlukan oleh undang-undang.
4. Berikan hak cuti sakit bergaji dan perlindungan pekerjaan kepada pekerja migran sama seperti pekerja tempatan sekiranya sakit, hamil atau untuk menjaga tanggungan, tanpa penalti atau pemecatan. Tiada pekerja migran boleh diberhentikan kerana penyakit sementara.
5. Memastikan pekerja migran diberikan akses percuma kepada rawatan kecemasan yang dilindungi dengan pampasan yang sesuai sekiranya berlaku kemalangan atau kecederaan pekerjaan.
6. Rawat pekerja migran wanita yang hamil dengan maruah dan keadilan serta menyediakan akses kepada perkhidmatan kesihatan reproduktif yang mencukupi.<sup>7</sup> Jika kerja melibatkan risiko yang besar kepada kesihatan ibu atau anaknya yang belum lahir, ambil langkah-langkah untuk menghapuskan risiko atau menyesuaikan keadaan kerja. Jika ini tidak dapat dilakukan, pindahkan kepada kerja yang lebih ringan tanpa pengurangan gaji atau memberikan cuti berbayar. Tiada wanita hamil boleh dipecat atau dipaksa untuk pulang ke negara asalnya melainkan dikehendaki oleh undang-undang yang berkenaan.
7. Sekiranya kepulangan ke negara asal pekerja migran wanita hamil adalah keperluan undang-undang, perusahaan harus mewujudkan dasar dan prosedur yang memastikan akses kepada perkhidmatan kesihatan reproduktif yang mencukupi, pembayaran semua gaji dan faedah tertunggak, dan kepulangan yang selamat dan bermaruah.
8. Memberi rujukan kepada program sokongan dan kaunseling psikososial untuk mempromosikan kesihatan mental dan kesejahteraan pekerja migran yang mungkin mengalami tekanan mental dan kegelisahan kerana pemisahan dari kampung halaman, keluarga dan rangkaian sokongan. Membantu pekerja migran dalam mengekalkan komunikasi rapat dengan keluarga mereka dan rangkaian sokongan di negara asal dan destinasi.

7. Secara umum, wanita tidak boleh bekerja dalam kerja berbahaya dan berat yang boleh menjejaskan keupayaan melahirkan anak dan penjagaan mereka. Wanita perlu diberikan cuti berbayar untuk menyusukan anak mereka.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh



Perekrutan dan penempatan pekerja



Pekerjaan



**Migrasi pulang atau seterusnya**



Perubahan  
majikan

Pulang ke  
negara asal

Sokongan integrasi  
semula

### Peringkat 3

## MIGRASI PULANG ATAU SETERUSNYA

Setelah selesai pekerjaan sementara mereka di negara destinasi, pekerja migran biasanya pulang ke komuniti mereka di negara asal. Majikan bertanggungjawab untuk memudahkan kepulangan pekerja migran yang selamat dalam menyelaraskan dengan pihak yang berkaitan, seperti perekrut buruh dan agensi pelancongan. Sebagai alternatif, sesetengah pekerja migran boleh memilih untuk melanjutkan pekerjaan mereka di negara destinasi, menukar pekerjaan atau berhijrah ke negara lain. Majikan juga mungkin bersedia untuk mengambil semula pekerja migran pada peringkat kemudian atau memberikan rujukan pekerja migran kepada syarikat bersekutu yang ada di negara asal pekerja migran.

Mula



## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh >

Perekrutan dan penempatan pekerja >

Pekerjaan >

**Migrasi pulang atau seterusnya >**

Perubahan  
majikan

Pulang ke  
negara asal

Sokongan integrasi  
semula

### 3.1 | PERUBAHAN MAJIKAN



Pekerja migran bebas menukar majikan mereka.

#### Tindakan utama

1. Hormati hak pekerja migran untuk mencari pekerjaan dan menukar majikan di negara destinasi, atau migrasi seterusnya mengikut undang-undang dan peraturan tanpa sekatan yang melampaui undang-undang.
2. Memastikan kontrak pekerjaan dan orientasi yang relevan (semasa perekrutan dan pekerjaan) termasuk maklumat mengenai hak pekerja migran untuk menukar majikan di negara destinasi mengikut undang-undang yang berkenaan, contohnya selepas tamat kontrak dan/ atau bilangan tahun yang diberikan.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh >

Perekrutan dan penempatan pekerja >

Pekerjaan >

**Migrasi pulang atau seterusnya >**

Perubahan majikan

**Pulang ke negara asal**

Sokongan integrasi semula

### 3.2 | PULANG KE NEGARA ASAL



Pekerja migran pulang dengan selamat ke negara asal mereka atau berpindah ke negara lain.

#### Tindakan utama

1. Sebelum pekerja migran pulang ke negara asal mereka, bayar semua gaji tertunggak, faedah dan apa-apa jumlah lain yang masih terhutang dengan pekerja migran.
2. Dalam penyelarasan dengan perekrut buruh, mudahkan perjalanan pulang pekerja migran kepada komuniti mereka di negara asal, termasuk mana-mana syarat keluar atau masuk semula yang diperlukan oleh kerajaan, dan tanpa sebarang kos kepada pekerja migran. Lihat juga *Kesiapsiagaan dan pengurusan krisis*.

## MENGURUSKAN PROSES MIGRASI BURUH

Prinsip-prinsip yang menyeluruh

Perekrutan dan penempatan pekerja

Pekerjaan

**Migrasi pulang atau seterusnya**

Perubahan majikan

Pulang ke negara asal

Sokongan integrasi semula

### 3.3 | SOKONGAN INTEGRASI SEMULA



Pekerja migran kembali ke negara asal dengan baik bersedia untuk integrasi semula ke dalam komuniti mereka dan pasaran buruh tempatan.

#### Tindakan utama

1. Dapatkan maklum balas daripada pekerja migran tentang kemungkinan minat dan ketersediaan mereka untuk diambil bekerja semula pada masa akan datang (tertakluk kepada prestasi yang memuaskan).
2. Menyelaras dengan perkhidmatan konsular negara asal yang berkaitan untuk menyediakan pekerja migran dengan maklumat mengenai perkhidmatan sokongan integrasi semula kepulangan dan responsif jantina.
3. Bekerjasama dengan organisasi masyarakat sivil, kesatuan sekerja, dan / atau perekrut buruh untuk menyediakan latihan (celik kewangan, pengembangan kemahiran, maklumat pasaran buruh, pilihan migrasi, perkhidmatan kaunseling) kepada pekerja migran semasa mereka masih berada di tempat kerja untuk mempersiapkan mereka untuk pulang dan integrasi semula, atau migrasi seterusnya.
4. Sediakan pekerja migrasi dengan dokumentasi yang mengiktiraf kemahiran dan kecekapan yang telah mereka kembangkan semasa mereka bekerja.

## BAHAGIAN 4

# ALAT SOKONGAN

---

Buka Bahagian





## ALAT SOKONGAN

Menyediakan alat, termasuk senarai semak, nota panduan dan dokumen berguna lain, untuk membantu majikan membangunkan dan melaksanakan sistem, prinsip dan amalan untuk menguruskan proses migrasi buruh.



Setiap alat akan dibuka dalam PDF luaran

### **RINGKASAN:** CABARAN DAN RISIKO UMUM YANG DIALAMI OLEH PEKERJA MIGRAN PADA SEMUA PERINGKAT MIGRASI BURUH

Gambaran keseluruhan ini mengikuti proses migrasi buruh yang digariskan dalam dokumen ini. Selaras dengan langkah-langkah yang digariskan dalam komponen ketekunan wajar hak asasi manusia, gambaran keseluruhan ini direka untuk menyokong proses pengenalpastian dan penilaian risiko majikan. Bahagian 3 panduan ini tentang pengurusan proses migrasi buruh akan menyokong majikan dalam mengenal pasti langkah-langkah praktikal untuk menangani cabaran dan risiko umum yang dialami oleh pekerja migran. ▶

### **SENARAI SEMAK:** PERJANJIAN PERKHIDMATAN PEREKRUT BURUH

Senarai semak yang tidak menyeluruh ini menggariskan peruntukan utama yang boleh digunakan oleh majikan dalam perjanjian perkhidmatan mereka dengan perekrut buruh. ▶

### **NOTA PANDUAN:** YURAN PEREKRUTAN DAN KOS YANG BERKAITAN

Nota panduan ini menyokong majikan pekerja migran dalam memahami definisi ILO mengenai yuran pengambilan dan kos yang berkaitan, mengenal pasti potensi yuran perekrutan dan kos yang berkaitan yang mungkin ditanggung semasa proses migrasi buruh dan menentukan harga yang telus dan mampan untuk perekrutan dengan perekrut buruh. ▶

### **SENARAI SEMAK:** KONTRAK PEKERJAAN

Senarai semak yang tidak menyeluruh ini menyediakan majikan dengan panduan praktikal mengenai penyediaan, menandatangani dan mengendalikan kontrak pekerjaan dengan pekerja migran dan peruntukan kontrak pekerjaan. ▶

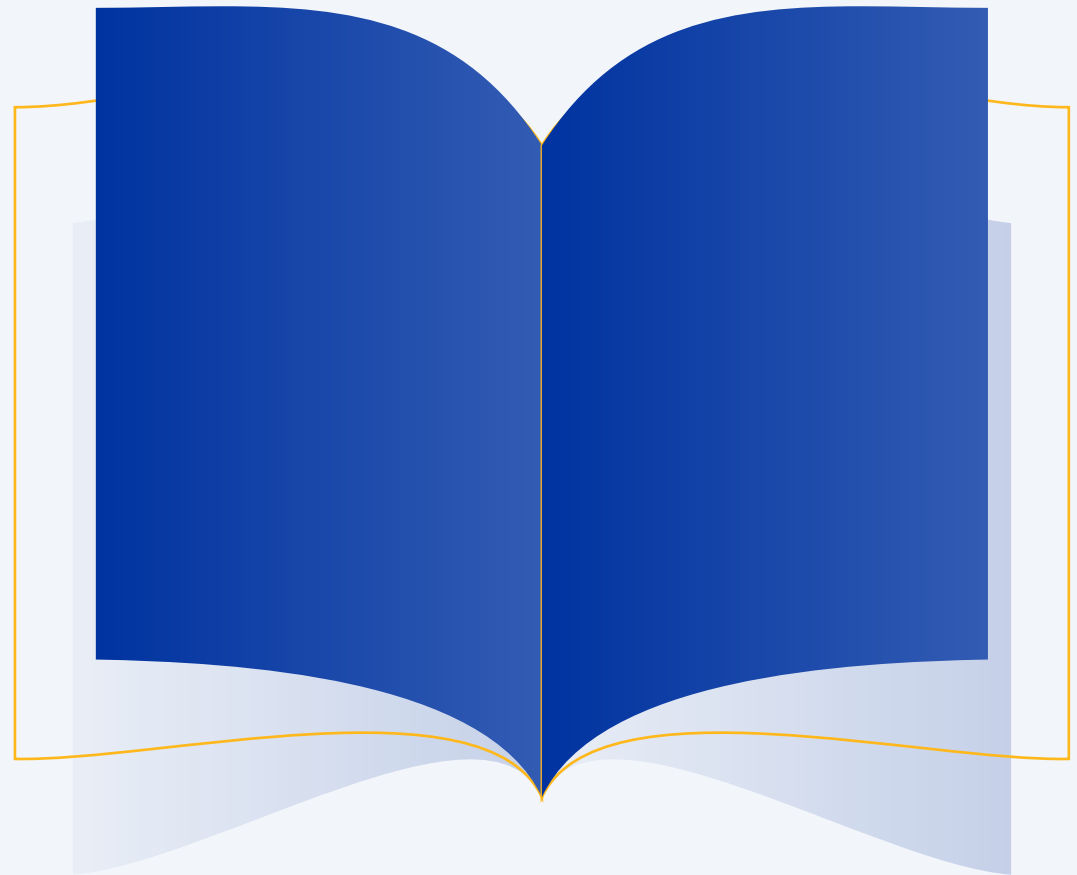
### **SENARAI SEMAK:** PENGINAPAN PEKERJA MIGRAN

Senarai semak ini menggariskan syarat-syarat utama bagi majikan untuk menyediakan keadaan hidup yang mencukupi, sesuai dan responsif jantina untuk pekerja migran di penginapan milik majikan atau dikendalikan dan standard untuk penjarakan di penginapan pekerja. ▶

# SUMBER TAMBAHAN

---

Buka Bahagian



[◀ Sebelumnya](#)

[Seterusnya ▶](#)

PANDUAN ANTARABANGSA  
MENGENAI MIGRASI YANG  
SELAMAT, TERATUR DAN  
KERAP

International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families  
Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration  
ILO Migration for Employment Convention, (No.97), 1949  
ILO Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention, (No.143), 1975  
ILO Multilateral Framework on Labour Migration (2006)

GAMBARAN KESELURUHAN  
STANDARD HAK ASASI  
MANUSIA DAN BURUH  
ANTARABANGSA

UN Universal Declaration of Human Rights  
OHCHR Core International Human Rights Instruments  
ILO International Labour Standards

PANDUAN ANTARABANGSA  
MENGENAI PERNIAGAAN  
DAN HAK ASASI MANUSIA

UN Guiding Principles on Business and Human Rights  
ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy  
OECD Guidelines for Multinational Enterprises

PEREKRUTAN YANG  
BERETIKA, ADIL DAN  
BERTANGGUNGJAWAB

ILO Private Employment Agencies Convention (No. 181), 1997  
ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Costs  
IOM Montreal Recommendations on Recruitment  
IOM IRIS Standard on Ethical Recruitment

[◀ Sebelumnya](#)[Seterusnya ▶](#)

## PANDUAN KHAS UNTUK PERUSAHAAN PERNIAGAAN

### **Komitmen dasar**

UN Global Compact Guide on How to Develop a Human Rights Policy

IHRB Dhaka Principles for Migration with Dignity

HP Supply Chain Foreign Migrant Worker Standard

adidas Employment Guidelines (revised 2020)

Patagonia Migrant Worker Employment Standards and Implementation Guidance

IFC Environmental and Social Management System Toolkit

### **Ketekunan wajar hak asasi manusia**

OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct

[Forthcoming] IOM Ethical Recruitment Toolkit (2023)

Verité Fair Hiring Toolkit

Danish Institute for Human Rights Human rights impact assessment guidance and toolbox

Sedex Guidance on Operational Practice & Indicators of Forced Labour

UN Guiding Principles Reporting Framework

### **Tindakan pemulihan**

IOM Operational Guidelines for Businesses on Remediation of Migrant Workers Grievance

IOM Remediation Guidelines for Victims of Exploitation in Extended Mineral Supply Chains

Shift Remediation, Grievance Mechanisms and the Corporate Responsibility to Respect Human Rights

ETI Access to Remedy - Practical Guidance for Companies

Impactt Principles and Guidelines for the Repayment of Migrant Worker Recruitment Fees and Related Costs



## PANDUAN KHAS UNTUK PERUSAHAAN PERNIAGAAN

[◀ Sebelumnya](#)[Seterusnya ▶](#)

### **Penglibatan dengan pekerja migran**

IOM Human Resource Guidebook on Employer Obligations and Cultural Sensitivity

### **Standard buruh**

ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards

IFC Measure and Improve your Labour Standards Performance

### **Perekrutan dan penempatan pekerja**

IHRB Six Steps to Responsible Recruitment

IHRB Remediating Worker-Paid Recruitment Fees

Interfaith Center for Corporate Responsibility: Best Practice Guidance on Ethical Recruitment of Migrant Workers

### **Jantina**

UN-Women Gender-responsive Guidance on Employment Contracts

Empowering Women Migrant Workers from South Asia: Toolkit for Gender-Responsive Employment and Recruitment

IOM Addressing Women Migrant Workers' Vulnerabilities in International Supply Chains

### **Panduan khusus sektor**

ILO and IHRB Promoting Fair Recruitment and Employment: Guidance Note for Hotels in Qatar

Verité Toolkit for Palm Oil Producers on Labor Rights

## PANDUAN KHAS UNTUK PERUSAHAAN PERNIAGAAN

[◀ Sebelumnya](#)

[Seterusnya ▶](#)

### **Alat untuk perekrut buruh**

IOM Guidelines for Labour Recruiters on Ethical Recruitment, Decent Work and Access to Remedy for Migrant Domestic Workers

UN-Women Gender-responsive Self-Assessment Tool for Recruitment Agencies

### **COVID-19**

ILO COVID-19 and the World of Work

COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis (Version 2)

COVID-19: Guidance for labour recruiters to enhance migrant worker protection during the current health crisis (Version 1)

Verité COVID-19 and Vulnerability to Human Trafficking for Forced Labor

### **Alat dan laporan penanda aras**

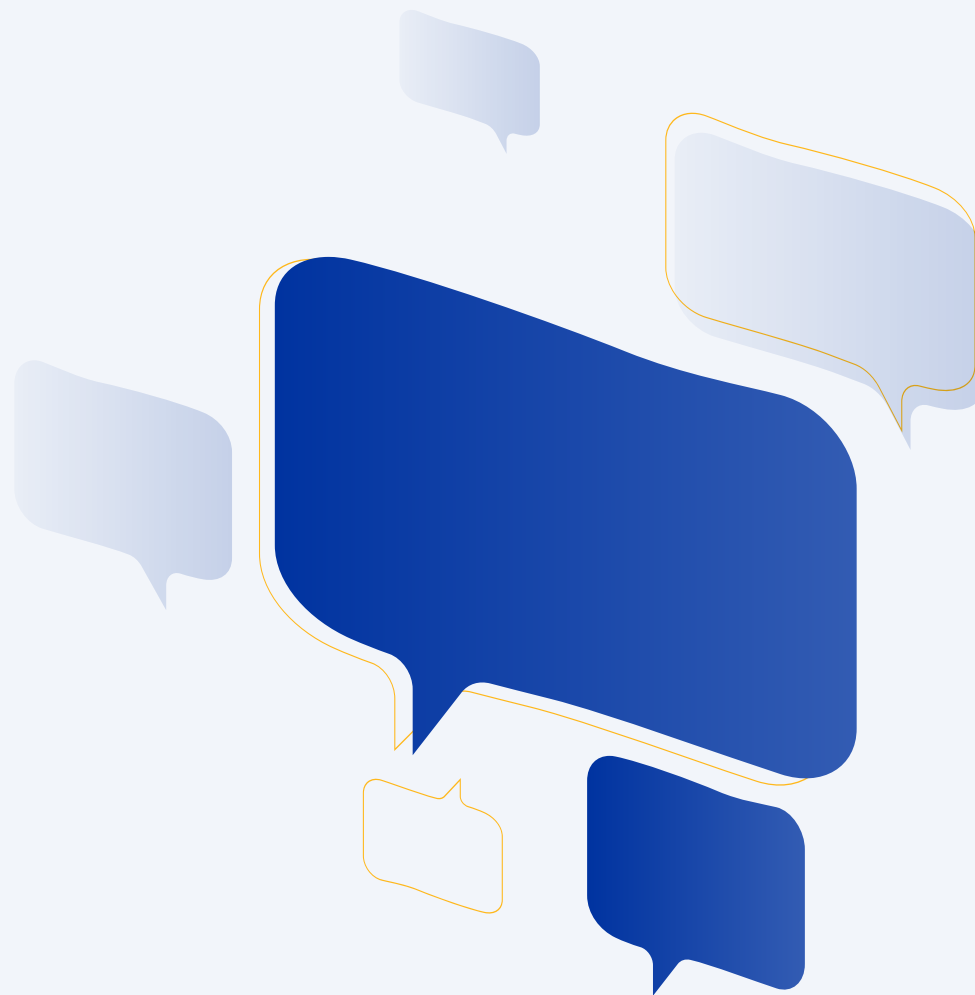
KnowTheChain

Corporate Human Rights Benchmark

# TERMINOLOGI<sup>8</sup>

---

Buka Bahagian



8. IOM, Glossary on Migration (Geneva, 2019). Melainkan dinyatakan sebaliknya, definisi yang diberikan dalam bahagian ini diambil daripada Glosari ini.

**Rakan kongsi perniagaan:** entiti yang mana perusahaan perniagaan mempunyai beberapa bentuk penglibatan langsung dan rasmi.

**Negara destinasi:** destinasi untuk seseorang atau sekumpulan orang, tidak kira sama ada mereka berhijrah secara tetap atau tidak tetap.

**Negara asal:** negara kewarganegaraan atau bekas kediaman kebiasaan seseorang atau sekumpulan orang yang telah berhijrah ke luar negara, tanpa mengira sama ada mereka berhijrah secara tetap atau tidak tetap.

**Ikatan hutang:** status atau keadaan yang timbul daripada janji oleh penghutang perkhidmatan peribadi mereka atau orang di bawah kawalan mereka sebagai jaminan untuk hutang, jika nilai perkhidmatan tersebut seperti yang dinilai secara munasabah tidak digunakan ke arah pelunasan hutang atau tempoh dan sifat perkhidmatan tersebut masing-masing tidak terhad dan ditakrifkan.<sup>9</sup>

**Diskriminasi:** sebarang perbezaan, pengecualian, sekatan atau keutamaan yang didasarkan pada mana-mana dasar seperti bangsa, warna kulit, jantina, jantina, bahasa, agama, politik atau pendapat lain, negara atau asal sosial, harta benda, kelahiran atau status lain, dan yang mempunyai tujuan atau kesan memansuhkan atau menjejaskan pengiktirafan, kenikmatan atau pelaksanaan oleh semua orang, setaraf, semua hak dan kebebasan.

**Ketekunan wajar:** proses pengurusan risiko yang berterusan yang perlu diikuti oleh perusahaan perniagaan yang wajar dan bijaksana untuk mengenal pasti, mencegah, mengurangkan dan mengambil kira bagaimana ia menangani kesan buruk terhadap hak asasi manusia. Ketekunan wajar merangkumi empat langkah utama: menilai kesan hak asasi manusia yang sebenar dan berpotensi; mengintegrasikan dan bertindak ke atas penemuan; menjejaki tindak balas; dan menyampaikan tentang cara kesan ditangani.<sup>10</sup>

**Eksplotasi:** tindakan mengambil kesempatan daripada sesuatu atau seseorang, khususnya tindakan mengambil kesempatan yang salah daripada orang lain untuk kepentingan diri sendiri.

**Agensi pekerjaan:** mana-mana orang sebenar atau undang-undang yang menyediakan perkhidmatan yang terdiri daripada mengupah atau melibatkan pekerja migran untuk menyediakannya kepada pihak ketiga yang memberikan tugas dan menyelia pelaksanaan tugas ini.<sup>11</sup>

**Majikan:** seseorang atau entiti yang melibatkan pekerja atau pekerja, sama ada secara langsung atau tidak langsung.<sup>12</sup>

**Buruh paksa:** kerja atau perkhidmatan yang dikecualikan daripada mana-mana orang di bawah ancaman apa-apa penalti dan yang mana orang tersebut tidak menawarkan diri mereka secara sukarela.<sup>13</sup>

**Aduan:** ketidakadilan yang dirasakan yang membangkitkan rasa hak individu atau kumpulan, yang mungkin berdasarkan undang-undang, kontrak, janji yang tersurat atau tersirat, amalan adat, atau tanggapan umum keadilan komuniti yang terkilan.<sup>14</sup>

**Mekanisme aduan:** sebarang proses pengaduan yang dirutinkan, berasaskan Negara atau bukan Negara, berasaskan kehakiman atau bukan kehakiman yang melaluinya aduan mengenai penyalahgunaan hak asasi manusia yang berkaitan dengan perniagaan boleh dibangkitkan dan boleh diperbaiki.<sup>15</sup>

**Migrasi yang tidak teratur:** Pergerakan orang yang berlaku di luar undang-undang, peraturan, atau perjanjian antarabangsa yang mengawal masuk atau keluar dari Negara asal, transit atau destinasi.

**Migrasi buruh:** pergerakan orang dari satu Negara ke Negara lain, atau dalam negara tempat tinggal mereka sendiri, untuk tujuan pekerjaan.

**Perekrut buruh:** mana-mana orang semula jadi atau undang-undang yang melaksanakan fungsi pengambilan berlesen, termasuk ejen pengambilan dan ejen pekerjaan.<sup>16</sup>

9. Glosari IOM tentang Migrasi; Diadaptasi daripada *Konvensyen Tambahan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Penghapusan Perhambaan, Perdagangan Hamba dan Penghapusan Amalan yang Serupa dengan Perhambaan (UNTS 266 3*, diterima pakai 30 April 1956, dikuatkuasakan 30 April 1957), art. 1(a).

10. Rangka Kerja Pelaporan Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, meringkaskan Prinsip Panduan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu mengenai Perniagaan dan Hak Asasi Manusia.

11. Standard IRIS.

12. ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs* (Geneva, 2019).

13. 4 ILO, *CO29 – Forced Labour Convention (39 UNTS 55, 1930)*, art. 2(1).

14. United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (2011).

15. Ibid.

16. Standard IRIS.

**Sistem Pengurusan:** Sistem pengurusan adalah cara organisasi menguruskan bahagian-bahagian yang berbeza dan saling berkaitan dalam perniagaannya untuk memenuhi objektifnya. Untuk tujuan dokumen ini, rangka kerja sistem pengurusan mudah terdiri daripada lima elemen: (1) dasar, prosedur dan proses; (2) komunikasi dan pengurusan maklumat; (3) kemahiran dan latihan; (4) pemantauan atau pengukuran; dan (5) tadbir urus (persetujuan kepimpinan kanan), insentif dan penambahbaikan berterusan.

**Pekerja migran:** seseorang yang akan terlibat, dilibatkan atau telah terlibat dalam aktiviti pengangkutan di Negara yang orang itu bukan warganegara.

**Migrasi:** pergerakan orang yang jauh dari tempat tinggal mereka yang biasa, sama ada merentasi sempadan antarabangsa atau dalam Negara.<sup>17</sup>

**Program orientasi pra-perlepasan:** kursus yang direka untuk membantu bakal migran memperoleh pengetahuan, kemahiran dan sikap yang diperlukan untuk memudahkan integrasi mereka ke negara destinasi. Mereka juga menangani jangkaan dan menyediakan persekitaran yang selamat untuk menjawab soalan dan kebimbangan migran.

**Perekrutan:** termasuk pengiklanan, penyebaran maklumat, pemilihan, pengangkutan, penempatan ke dalam pekerjaan dan, untuk pekerja migran, kembali ke negara asal jika berkenaan. Ini terpakai kepada kedua-dua pencari kerja dan mereka yang berada dalam hubungan pekerjaan.<sup>18</sup>

**Yuran perekrutan dan kos yang berkaitan:** sebarang yuran atau kos yang ditanggung dalam proses pengambilan pekerja untuk menjamin pekerjaan atau penempatan, tanpa mengira cara, masa atau lokasi pengenalan atau kutipan mereka.<sup>19</sup>

**Integrasi semula:** proses yang membolehkan individu mewujudkan semula hubungan ekonomi, sosial dan psikososial yang diperlukan untuk mengekalkan kehidupan, mata pencarian dan maruah serta penyertaan dalam kehidupan sivik.

**Remedi:** proses (undang-undang) yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran hak, serta hasil substantif proses tersebut.

**Tindakan pemulihan:** termasuk permohonan maaf, pemulangan, pemulihan, pampasan kewangan atau bukan kewangan dan sekatan punitif, serta pencegahan kemudaratan melalui, sebagai contoh, injeksi atau jaminan tidak berulang.<sup>20</sup>

**Subejen:** ejen individu tidak rasmi dan tidak berlesen yang, biasanya bekerja dalam perkongsian longgar dengan perekrut buruh, sering menjadi titik hubungan pertama bagi individu yang mencari pekerjaan asing. Subejen mengenakan yuran untuk perkhidmatan mereka, yang membezakan mereka daripada individu lain di dalam "rangkai sosial" yang memudahkan migrasi tanpa mengenakan yuran.<sup>21</sup>

**Subkontraktor:** seseorang atau perniagaan (yang beroperasi sebagai entiti berdaftar) yang mempunyai kontrak (sebagai "kontraktor bebas dan bukan pekerja") dengan kontraktor (perekrut buruh) untuk menyediakan sebahagian daripada kerja atau perkhidmatan pada projek yang telah dipersetujui oleh kontraktor untuk dilaksanakan. Subkontraktor dibayar oleh kontraktor untuk perkhidmatan yang disediakan.<sup>22</sup>

**Keganasan dan gangguan:** pelbagai tingkah laku dan amalan yang tidak boleh diterima, atau ancamannya, sama ada satu kejadian atau berulang, yang bertujuan, mengakibatkan, atau berkemungkinan mengakibatkan kemudaratan fizikal, psikologi, seksual atau ekonomi, dan termasuk keganasan dan gangguan berasaskan jantina; keganasan dan gangguan berasaskan jantina bermaksud keganasan dan gangguan yang ditujukan kepada orang kerana seks atau jantina mereka, atau menjejaskan orang dengan seks atau jantina tertentu secara tidak seimbang, dan termasuk gangguan seksual.<sup>23</sup>

17. Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, *Konvensyen Antarabangsa mengenai Perlindungan Hak Semua Pekerja Migran dan Ahli Keluarga Mereka* (UNTS 2220 3, diterima pakai 18 Disember 1990, dikuatkuasakan 1 Julai 2003), art. 2(1)

18. ILO, *General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment and Definition of Recruitment Fees and Related Costs* (Geneva, 2019)

19. Ibid.

20. United Nations, *Guiding Principles on Business and Human Rights* (2011).

21. Standard IRIS.

22. Ibid.

23. ILO, *CO 190 Violence and Harassment Convention* (2019); art.1.

# GARIS PANDUAN PEKERJA MIGRAN UNTUK MAJIKAN

---

Menggalakkan Penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia dan Buruh Pekerja Migran melalui Perekrutan dan Penempatan Beretika, Pengambilan Kerja Bertanggungjawab dan Kepulangan Selamat