

## Model Perkembangan Undang-Undang Buruh Australia: Panduan untuk Malaysia

### *Development Model of Australian Employment Law: Lesson for Malaysia*

NAZRUZILA RAZNIZA MOHD NADZRI & KAMAL HALILI HASSAN

#### ABSTRAK

*Salah satu matlamat pembangunan mampan (Sustainable Development Goals (SDGs)) yang digariskan oleh Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu ialah berkaitan dengan keperluan kepada pekerjaan yang berkualiti atau harmoni bagi merangsang pertumbuhan ekonomi. Memandangkan pekerjaan bukan standard telah menjadi suatu kelas perhubungan majikan-pekerja yang kian popular, kepentingan kumpulan pekerja yang terlibat perlu dilindungi sewajarnya. Pekerjaan bukan standard bukanlah kelas perhubungan majikan-pekerja yang baru di dalam konteks undang-undang buruh dan sumber manusia kerana telah menjadi topik kajian oleh ramai penyelidik di Eropah terutamanya seawal 1980an. Antara sifat-sifat signifikan pekerjaan bukan standard adalah seperti tempoh hubungan pekerjaan yang terbatas, jawatan tidak tetap atau sementara, status separa masa atau kasual dan juga aturan kerja yang fleksibel. Bagi negara seperti Australia, selari dengan perkembangan pesat bentuk pekerjaan bukan standard, undang-undang pekerjaan juga mengalami perubahan yang konsisten supaya menepati keperluan kumpulan pekerja sebegini. Artikel ini bertujuan untuk meninjau transformasi undang-undang pekerjaan di Australia secara umum dan meneliti secara khusus isu undang-undang yang berkaitan dengan kepentingan pekerja bukan standard. Mengambil kira kerangka undang-undang pekerjaan Australia dalam tempoh empat dekad terakhir bermula 1990an hingga masa kini, literatur yang berkaitan akan dikaji. Penulis juga meninjau latarbelakang perkembangan pekerjaan bukan standard di dalam industri pekerjaan di Australia dan akhir sekali, menawarkan secara ringkas aspek-aspek yang boleh dipertimbangkan dan diteladani oleh sistem undang-undang pekerjaan Malaysia dalam merangka penambahbaikannyapada masa akan datang.*

*Kata kunci: Pekerjaan bukan standard; undang-undang pekerjaan; hubungan majikan-pekerja; kerja harmoni; perlindungan pekerja*

#### ABSTRACT

*Decent work as a tool to stimulate economic growth is one of the sustainable development goals (SDGs) that sets by the United Nations. Taking into account that the non-standard employment is increasingly popular, the interest of the workers in this employment class must be equally protected. In the context of either employment law or human resource dimension, non-standard employment is not at all new because the issue has been commonly debated in many literatures since 1980s. Among the key features of non-standard employment are specified duration of service, non-permanent or temporary position, part-time or full-time status of job and flexible work arrangement. The scenario in Australia has shown that in parallel to the rapid popularity of non-standard employment, their labour law regimes also have been through all the necessary changes so that the laws adequately addressed the needs of these segments of workers. This article aims at reviewing the transformation of Australian labour law in general and at the same time, exploring some legal issues that have been debated for the interest of the non-standard workers. The author examines the framework of labor law ranging from 1990s to date by reviewing existing literature. In addition, the development of non-standard workers in Australia job industry will be looked into. Finally, the author outlines some aspects throughout the process of transformation of the Australian employment law that can be carefully considered and learned in our process of transforming the Malaysian employment law into a better set of law in future.*

*Keywords: Non-standard employment; employment law; employment relationship; decent work; employee's protection*

## PENGENALAN

Kerja harmoni (*decent work*) merangkumi aspek kerja yang komprehensif seperti kerja yang produktif dan menghasilkan pendapatan yang adil, mempunyai tempat kerja yang selamat dan kondusif, mendapat jaminan perlindungan sosial, mempunyai prospek perkembangan diri dan intergrasi sosial, bebas untuk menyatakan pendapat, mengatur dan melibatkan diri dalam memutuskan perkara yang memberikan kesan kepada kehidupan dan persamaan peluang dan layanan bagi lelaki dan wanita (*International Labour Organization* (ILO) 2015). Agenda ILO ini telah diambil kira oleh Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu (*United Nations* (UN)) sebagai sebahagian matlamat pembangunan mampan 2030 (*Sustainable Development Goals 2030* (SDGs)). Penyediaan kerja harmoni ditekankan sebagai kunci utama bagi melahirkan pekerja yang produktif (UN 2016). Oleh itu, kerja harmoni bukan hanya terhad kepada penyediaan peluang pekerjaan yang adil antara lelaki dan wanita. Namun mencakupi hak mendapat bayaran yang wajar bagi menampung kehidupan yang baik serta dikelilingi persekitaran pekerjaan yang memuaskan. Kesannya, pekerja yang produktif mampu menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi negarayang berterusan (UN 2016).

Maksud dan indikator kerja harmoni dibincangkan secara terperinci oleh Dharam (2003) walaupun terdapat perbezaan pendapat berkaitan dengan indikator yang tepat untuk digunakan bagi menentukan kerja harmoni (Brendan 2013). Brendan (2013) dalam tulisannya mengkritik bahawakonsep kerja harmoni yang diperkenalkan oleh Ketua Pengarah Pertubuhan Buruh Antarabangsa (*International Labour Organization* (ILO)) pada 1999 mempunyai beberapa kelemahan seperti terbuka kepada pelbagai interpretasi tertakluk kepada faktor-faktor yang wujud di sebuah negara, tidak bersandarkan data yang komprehensif, definisi yang tidak jelas dan terlalu sempit. Hak-hak pekerja yang ditekankan hanya merangkumi pencegahan kepada buruh paksa dan buruh kanak-kanak sahaja. Namun begitu, agenda kerja harmoni yang dipelopori oleh ILO adalah terus relevan dalam konteks pasaran buruh masakini dan secara global, mengambilkira komponen utama kerja harmoni yang komprehensif dan inklusif. Dharam (2003) menghuraikan empat komponen kerja harmoni yang sedia ada digariskan oleh ILO iaitu kualiti dan keadaan pekerjaan, perlindungan sosial, hak-hak pekerja dan dialog sosial. Kualiti

dan keadaan pekerjaan mencakupi aspek-aspek seperti peluang pekerjaan yang mencukupi, upah yang setimpal, akses kepada tempat kerja yang selamat dan kondusif. Manakala, hak-hak pekerja menumpukan kepada hak asasi individu seperti hak menyuarakan pendapat melalui pertubuhan, layanan yang adil di tempat kerja dan tiada unsur buruh paksa dan buruh kanak-kanak. Objektif strategik tentang perlindungan sosial pula menawarkan manfaat-manfaat asas seperti perlindungan insurans, skim pencen, tabung pengangguran atau penamatan pekerjaan yang sewajarnya, kemudahan penjagaan kesihatan serta sistem sokongan terhadap penjagaan anak-anak atau individu yang bergantung kepada pekerja terutamanya bagi pekerja wanita. Akhir sekali, dialog sosial menekankan keperluan hak untuk menyuarakan pandangan bagi mempertahankan kepentingan mereka serta turut serta dalam perbincangan dan rundingan berkaitan kerja-kerja mereka dengan majikan dan pihak berkuasa (*International Labour Conference* 1999; Dharam 2003). Oleh itu, kerja harmoni boleh disimpulkan sebagai kerja yang berkualiti kerana kedudukan pekerjaan yang tidak terhad kepada setakat menghasilkan sumber kewangan untuk menyara kehidupan tetapi juga menjangkau memastikan keseluruhan kehidupan pekerja menjadi cukup. Rentetan itu, istilah kerja harmoni dan kerja berkualiti digunakan silih berganti dalam artikel ini. Selepas 1999, agenda kerja harmoni mula diserapkan sebagai sebahagian pendekatan dalam pembangunan ekonomi seperti dalam mengurangkan kadar kemiskinan (2005 dan 2008), menambahbaik pembangunan sosial (2008) dan juga mempromosikan proses globalisasi yang saksama serta berterusan (2009 dan 2010) (ILO 2016). Pada 2015, UN mengumumkan kerja harmoni sebagai salah satu dimensi dalam agenda pembangunan ekonomi mampan 2030. Pekerja yang diberikan peluang menyertai pasaran buruh dengan ditawarkan keadaan kerja yang berkualiti tanpa mengambilkira jenis pekerjaan, jantina dan umur mampu merangsang pembangunan ekonomi (UN Decent Work and Economic Growth). Malangnya, kemerosotan tahap kerja harmoni masih berlaku secara meluas di peringkat global. Ini termasuklah apabila peluang pekerjaan masih tidak mencukupi yang mana menurut ILO (2016), 85 juta belia di seluruh dunia sedang menganggur, layanan yang tidak adil antara wanita dan lelaki dengan jurang yang besar antara jantina berkaitan dengan kualiti dan kuantiti kerja, dibayar gaji yang

terlalu rendah, dinafikan hak perlindungan sosial, cuti tahunan dan rawatan kesihatan, tidak berhak menyuarakan pendapat serta pekerjaan yang tidak terjamin (ILO 2016).

Zulkifly & Hazrul Izuan (2014), Katherine (2013), Walton (2016) & Thompson (2003) mendapati defisit dalam kerja harmoni lebih signifikan bagi jenis pekerjaan bukan standard. Istilah 'pekerjaan bukan standard' digunakan secara meluas dalam literatur akademik seperti dalam disiplin undang-undang, sumber manusia dan pengurusan. Tiada definisi khusus bagi istilah ini namun pekerjaan bukan standard digunakan sebagai mewakili segmen pekerja yang mempunyai kriteria-kriteria utama yang serupa. Ciri-ciri utama kumpulan pekerja bukan standard termasuklah melibatkan suatu perhubungan pekerjaan jangka masa pendek, jawatan yang tidak tetap serta tidak menentu, terma kontrak pekerjaan dirunding secara individu, aturan kerja yang fleksibel dan tidak dilindungi oleh undang-undang pekerjaan secara komprehensif (Allan et al. 2001; Jury Fudge 2006; Rawling 2015). Semua sifat pekerjaan bukan standard tentunya tidak selari dengan ciri-ciri pekerjaan standard yang menekankan tempoh kontrak yang terbuka, mempunyai jaminan pekerjaan, terma kontrak pekerjaan yang standard, tempoh masa bekerja yang lazim contohnya lapan pagi hingga lima petang dan mempunyai perlindungan undang-undang yang luas (Arne 2000; Gunther 2010). Dalam konteks artikel ini istilah pekerja bukan standard dan pekerjaan bukan standard akan digunakan silih berganti mengambil kira perkaitan yang signifikan antara pekerja dan pekerjaan itu sendiri. Istilah-istilah lain yang digunakan mewakili kategori pekerja bukan standard termasuklah 'atipikal', 'precarious' dan 'contingent' (O' Donnell 2004).

Jenis pekerja yang dikategorikan dalam pekerjaan bukan standard termasuklah pekerja separa masa, pekerja kasual, pekerja kontrak tetap, pekerja agensi dan pekerja sementara dan kontraktor bebas. Australia adalah antara negara yang mempunyai komposisi pekerja bukan standard yang ketara dalam pasaran buruhnya serta menampilkan proses perubahan dan pembaharuan undang-undang pekerjaan yang aktif sejak 1990an. Hal ini dilihat sesuai untuk dijadikan bahan penyelidikan dalam memahami isu undang-undang dan aspek yang perlu diambil kira dan ditekankan dalam sistem perundangan pekerjaan bagi memastikan pekerja bukan standard juga setanding dalam menikmati pekerjaan berkualiti. Artikel ini meninjau

latarbelakang perkembangan pekerjaan bukan standard di Australia serta melihat perkembangan undang-undang pekerjaan secara umum dan secara spesifik berkaitan dengan pekerjaan bukan standard. Di samping itu, mengenalpasti isu undang-undang yang berkaitan dengan pekerjaan bukan standard dan akhir sekali menyenaraikan aspek-aspek yang perlu dipelajari oleh negara seperti Malaysia bagi memastikan kumpulan pekerja bukan standard tidak terabai untuk mendapat perlindungan undang-undang yang sewajarnya bagi memenuhi keperluan ciri-ciri kerja harmoni yang dipromosikan oleh SDGs.

## LIMITASI

Dalam konteks penulisan artikel ini, sumber utama yang dirujuk adalah data sekunder yang terhad kepada penulisan dan juga hasil penyelidikan sama ada daripada buku, artikel daripada jurnal atau statistik oleh jabatan-jabatan yang berkaitan. Rentetan itu, tulisan ini bukanlah bersifat untuk memberikan gambaran yang terperinci dan juga komprehensif terhadap isu yang dikaji. Kajian ini bersifat tinjauan secara umum terhadap tiga aspek pekerjaan bukan standard di Australia iaitu latarbelakang perkembangan pekerjaan bukan standard, transformasi rejim perundangan pekerjaan dengan tumpuan kepada beberapa isu undang-undang berkaitan pekerja bukan standard dan akhir sekali analisis ringkas terhadap kedua-duanya sebagai panduan kepada negara kita. Kedudukan pekerja standard dalam agenda kerja harmoni adalah isu sampingan yang dibangkitkan di dalam artikel ini. Isu ini memerlukan suatu penyelidikan khusus lain bagi menguji sejauh mana tahap kerja harmoni telah direalisasikan di dalam konteks undang-undang pekerjaan sesebuah negara seperti Australia. Di samping itu, artikel ini juga memberikan suatu gambaran umum sahaja terhadap prinsip-prinsip tertentu yang boleh diaplikasi oleh pihak berkenaan di Malaysia yang bertanggungjawab membangunkan, mengemaskini, menguatkuasa serta semua yang terlibat dalam sistem perundangan pekerjaan di Malaysia sebagai perkara yang boleh diteladani pada masa hadapan. Kajian yang lebih menyeluruh termasuk dengan menggunakan pendekatan perbandingan data adalah antara yang boleh dipertimbangkan pada masa hadapan bagi melihat isu ini dengan lebih baik.

## LATAR BELAKANG PEKERJAAN BUKAN STANDARD DI AUSTRALIA

Bagi mengulas latarbelakang pekerjaan bukan standard di Australia, artikel-artikel akademik yang diterbitkan dari awal 1990an hingga kini dikaji dan dianalisa. Nii Lante (1997) mengupas senario transformasi dalam pasaran buruh Australiakesan pengenalan *Workplace Relations Act 1996*. Kerajaan Howard digambarkan mempromosi pekerjaan bukan standard yang diakui telah mula wujud sejak 1970an. Antara objektif penggubalan *Workplace Relations Act 1996* adalah untuk memberikan kebebasan kepada majikan dan pekerja untuk memilih aturan perhubungan pekerjaan yang sesuai dengan keperluan mereka melalui perjanjian pekerjaan terutamanya, serta menekankan aspek keseimbangan antara tanggungjawab kerja dan keluarga dalam perjanjian tersebut (Nii Lante 1997).

Pada masa yang sama, Nii Lante (1997) menambah cabaran utama dalam menangani perkembangan segmen pekerja bukan standard adalah kekurangan data, set data yang tidak lengkap dan kurang menyakinkan. O'Donnell (2004) membahaskan isu statistik perburuhan dan pengaruhnya kepada perkembangan undang-undang dengan begitu terperinci mengambilkira tiga sumber utama data iaitu *Labour Force Survey (LFS)* (1964-1988), *Forms of Employment Survey (FOES)* (1998 and 2001) dan *Employment Arrangements and Superannuation (SEAS)* (2000). Ketiga-tiga set data ini adalah hasil survei yang dilakukan oleh *Australian Bureau of Statistics (ABS)*. FOES membahagikan status perburuhan kepada pekerja dan pemilik-pengurus. Pekerja seterusnya dibahagikan pula kepada pekerja yang berhak menikmati cuti biasa dan cuti sakit berbayar, pekerja kasual dan pekerja lain-lain. Pemilik-pengurus pula dibahagikan kepada firma berstatus syarikat atau bukan syarikat. SEAS menyediakan tiga kategori perburuhan iaitu pekerja, pemilik firma berstatus syarikat dan pemilik pengurus bukan syarikat. O'Donnell (2004) menegaskan dua tinjauan terbaru dilakukan ABS iaitu FOES dan SEAS menghasilkan data menyakinkan tentang tahap perkembangan pekerjaan bukan standard di Australia kerana mempelbagaikan status pekerjaan. Laporan bancian merumuskan secara ringkas fenomena perkembangan pekerjaan bukan standard sehingga tahun 2000. 7 peratus adalah pekerja separa masa, 20 peratus merupakan pekerja kasual, 5 peratus adalah pekerja kontrak tempoh

tetap dan 20 peratus merupakan pekerja sendiri (O'Donnell 2004). Namun begitu, O'Donnell (2004) masih mempertikaikan ketepatan hasil survei tersebut kerana kategori-kategori yang disediakan berpotensi disalah tafsir oleh responden serta berkemungkinan bertindan antara satu sama lain. Ini tentunya menjejaskan gambaran sebenar populasi pekerja kasual dalam industri pekerjaan Australia pada masa tersebut. Pekerja kasual contohnya, didefinisikan sebagai kumpulan pekerja yang tidak berhak mendapat cuti tahunan atau cuti sakit dalam pekerjaan utama mereka (Nii Lante 1997). Definisi ini dikritik kerana terlalu luas untuk juga merangkumi ciri-ciri pekerja lain yang tidak langsung sesuai dengan maksud sebenar pekerja kasual. Sedangkan pekerja kasual berkembang begitu pesat dalam pasaran buruh Australia sehingga mengikut Dawkins & Norris (1990) dalam tempoh 1982-1989, pertambahannya adalah sebanyak 89 peratus. Pekerja kasual mempunyai permintaan yang tinggi dalam industri yang mengalami kemerosotan seperti peruncitan (Thompson 2003), rekreasi dan perkhidmatan persendirian serta pekerjaan yang memerlukan kos latihan yang tinggi. Wanita pula direkodkan terlibat lebih ramai dalam segmen pekerja bukan standard berbanding lelaki. Penglibatan pekerja bukan standard dalam kesatuan juga adalah rendah (Dawkins & Norris 1990). Perbincangan dan perbahasan tentang pekerja kasual sekitar 1990an mendapat perhatian meluas menyelidik kerana pada tahun 1997 direkodkan terdapat 20 peratus pekerja kasual dalam pasaran buruh di Australia terutamanya dalam industri runcit dan borong (Dawkins & Norris 1990). Menurut laporan *Fair Work Commission (FWC)* (2015), data terkini pula menunjukkan, 21.6 peratus pekerja di Australia adalah pekerja kasual yang mewakili sejumlah lebih 2 juta pekerja.

Pekerja di bawah aturan agensi dan kumpulan pekerja kontraktor turut menjadi antara kategori pekerja yang menjadi pilihan majikan untuk memenuhi keperluan operasi perniagaan mereka. Kedua-dua kategori saling berkaitan kerana dalam keadaan-keadaan tertentu agensi pekerjaan yang menugaskan pekerja-pekerja kepada majikan-majikan seringkali menggunakan alasan status pekerja sebegini sebagai kontraktor bebas untuk mengelakkan tanggungjawab statutori mahupun award. Jumlah kontraktor bebas dalam pasaran buruh Australia sehingga 2010 (ACTU 2011) adalah menghampiri 1 juta iaitu mewakili 9 peratus daripada pekerja di Australia. Kedudukan ini

menunjukkan kontraktor bebas adalah kumpulan pekerja bukan standard yang kedua popular selepas pekerja kasual. ACTU (2011) juga melaporkan daripada rekod *Australian Bureau of Statistics* (ABS), 2008, kumpulan pekerja yang diupah melalui firma agensi pula merupakan 5 peratus daripada keseluruhan pekerja. Ringkasan statistik penglibatan kategori pekerja-pekerja bukan standard lain seperti pekerja kontrak tetap dan pekerja separa masa turut dilaporkan oleh ACTU dalam kertas kerja yang sama.

Namun dalam konteks artikel ini, isu-isu perundangan berkaitan dengan pekerja kasual dan kontraktor bebas sahaja dibangkitkan mengambil kira tahap populariti kategori pekerja ini dalam pasaran buruh semasa di Australia.

#### KERANGKA UNDANG-UNDANG PEKERJAAN DI AUSTRALIA

Stewart (2011) menggambarkan rejim perundangan pekerjaan di Australia sebagai unik dan kompleks. Sifatnya unik kerana menyerupai sistem undang-undang yang diamalkan oleh Britain tapi pada masa yang sama kebanyakan institusi utama dalam sistem undang-undang buruh ini mempunyai perbezaan yang ketara. Institusi seperti *Australian Industrial Tribunals* berperanan penting bukan hanya dalam menyelesaikan pertikaian majikan pekerja bahkan merupakan teras dalam sistem award antara yang signifikan dalam sistem perundangan Australia. Manakala, disifatkan sebagai kompleks kerana pembahagian kuasa perundangan yang tidak jelas antara Kerajaan Komanwel dan Negeri-negeri di bawah Perlembagaan sendiri. Keduanya, kerana kecenderungan undang-undang yang bersifat terlalu terperinci dan panjang dan paling akhir, hak dan tanggungjawab majikan pekerja dipengaruhi oleh pelbagai jenis instrumen perundangan seperti perjanjian, award perindustrian, statut atau peraturan oleh negeri atau persekutuan, polisi-polisi kerajaan, polisi atau prosedur peringkat organisasi, peraturan *common law* dan standard perburuhan antarabangsa (Stewart 2011).

Makalah ini menelusuri perkembangan undang-undang pekerjaan Australia dalam tempoh akhir abad ke 20 hingga sekarang. Sehingga sebelum 1990 atau secara khusus sebelum pentadbiran kerajaan Howard iaitu Mac 1996, sumber utama terma-terma kontrak pekerjaan atau lebih luas perhubungan perindustrian adalah award oleh *Arbitration Court*. Secara ringkas, Perlembagaan Australia melalui seksyen 51 (35) memberikan kuasa kepada Parlimen

Komanwel untuk menggubal undang-undang berkaitan dengan ‘*conciliation and arbitration and settlement of industrial disputes*’. Parlimen memperkenalkan *Conciliation and Arbitration Act 1904* dan melaluinya menubuhkan *Court of Conciliation and Arbitration* yang berfungsi untuk menyelesaikan pertikaian perindustrian dengan memberikan award dan mempunyai implikasi undang-undang di bawah Akta yang sama. Mahkamah ini kemudiannya mengalami perubahan pentadbiran dan dinamakan *Arbitration Commission* (1957) dan akhirnya *Industrial Relations Commission* (bermula 1989).

Stewart (2011) merumuskan, pada kurun ke 20, majoriti pekerja di Australia dilindungi oleh sistem award dari segi bayaran gaji dan terma pekerjaan. Transformasi walau bagaimanapun berlaku dengan agak drastik dengan pengenalan *Workplace Relations Act 1996*. *Workplace Relations Act 1996* akhirnya dimansuhkan pada 30 Jun 2009 dan digantikan dengan *Fair Work Act 2009*. *Workplace Relations Act 1996* mengambilalih peranan sistem award dengan cara menggalakkan perjanjian peribadi antara majikan dan pekerja secara individu melalui pengiktirafan *Australian Workplace Agreements* (AWAs). Pada masa yang sama masih mengekalkan sistem perjanjian kolektif (*Certified Agreements*) yang dipersetujui antara sekumpulan pekerja atau kesatuan pekerja dan majikan yang mendapat pengiktirafan tribunal. Dalam era berkuatkuasanya *Workplace Relations Act 1996*, negeri juga mempunyai sistem tersendiri dalam hal ehwal penyelesaian konflik perhubungan industri dan pemberian award. Bahkan pekerja yang diregulasi atau dicakupi oleh sistem award negeri lebih ramai daripada sistem award persekutuan. Namun negeri juga dilihat mengambil langkah yang serupa dengan sistem arbitrase peringkat persekutuan yang menggalakkan pendaftaran perjanjian individu antara majikan dan pekerja. Aspek-aspek seperti latihan, diskriminasi dan pelbagai jenis hak cuti juga dikawalselia oleh statut negeri. Kedudukan peruntukan-peruntukan statut negeri dan award persekutuan walau bagaimanapun adalah jelas. Sekiranya berlaku konflik antara kedua-duanya, award persekutuan diguna pakai.

Tahun 2005, *Workplace Relations Act 1996* mengalami suatu transformasi secara besar-besaran dengan berkuatkuasanya Akta baru *Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005* (*Work Choices Act 2005*). *Work Choices Act 2005* mula berkuatkuasa pada 27 Mac 2006

dan menggunakan peruntukan dalam seksyen 51 (20) Perlembagaan Australia (*Corporations powers* - yang membenarkan Parliamen Komanwel untuk meluluskan undang-undang yang berkaitan dengan badan korporat perdagangan dan kewangan yang ditubuhkan di Australia atau di luar negara) untuk mengesahkan penguatkuasaan statut ini secara ekstensif.

*Work Choices Act 2005* dilihat sebagai percubaan memperkenalkan sistem tunggal kebangsaan iaitu memastikan majikan mematuhi hanya satu standard perundangan dengan cara meluaskan capaian sistem persekutuan dan menghadkan keupayaan undang-undang negeri dan wilayah dalam mengawalselia hal ehwal majikan-pekerja dalam sistem yang sedia ada. Aspek-aspek lain yang digarapkan di dalam *Work Choices Act 2005* termasuklah menawarkan majikan lebih fleksibiliti dari sudut menetapkan terma dan syarat kontrak pekerjaan. Majikan boleh mengambil pekerja dan perjanjian pekerjaan didasari oleh syarat minimum yang ditetapkan oleh *Fair Pay and Conditions Standard* berbeza dengan kedudukan sebelum ini yang perlu mematuhi sistem award Persekutuan. Peranan *Australian Industrial Relations Commissions* (AIRC) dalam menentukan syarat-syarat pekerjaan dan penyelesaian pertikaian industri juga dikurangkan. *Work Choices Act 2005* malahan menyukarkan kesatuan pekerja untuk menembusi atau menguasai tempat kerja dan menganjurkan tindakan industri. Majikan juga dapat mengurangkan risiko pendedahan kepada kes-kes pemberhentian salah dan tidak adil hasil sekatan-sekatan yang diperkenalkan di dalam *Work Choices Act 2005*. Sebagai contoh, *Work Choices Act 2005* mengenyahkan kumpulan pekerja tertentu daripada mendapat hak menuntut pemberhentian tidak adil seperti pekerja kontrak tetap, pekerja yang berkhidmat berdasarkan pelaksanaan tugas, pekerja kasual untuk jangka masa yang singkat serta yang tidak diliputi oleh sistem award dan *Australian Workplace Agreements* yang menerima bayaran \$71,200 setahun (rujuk *Workplace Relations Act 1996* ss 170 CB (1), 2, (3) dan 170 CC).

Pasca pilihanraya persekutuan 2007 menjadi antara peristiwa yang penting dalam perkembangan undang-undang buruh di Australia. Kerajaan Rudd menunjukkan komitmen yang tinggi untuk merealisasikan manifesto kempen mereka, '*Forward with Fairness*' (Menuju Kesaksamaan) dengan membuat beberapa perubahan yang ketara kepada rejim undang-undang buruh persekutuan sedia ada melalui pengenalan Akta utama iaitu *Fair Work Act*

2009. Antara perubahan yang dibuat termasuklah meluaskan skop piawaian syarat-syarat minimum yang juga dikenali sebagai *National Employment Standards* (NES) (Standard Pekerjaan Kebangsaan), memodenkan sistem award, menghapuskan AWAs iaitu kontrak pekerjaan individu, menetapkan keperluan memenuhi 'niat baik' dalam proses rundingan, mengembalikan hak kebanyakan pekerja untuk menuntut tindakan pemberhentian tidak adil dan memperkenalkan agensi baru untuk mentadbir rejim undang-undang buruh yang baru (Stewart 2011). Kebanyakan peruntukan di dalam *Fair Work Act 2009* mula berkuatkuasa pada 1 Julai 2009 kecuali yang berkaitan dengan NES dan award moden. *Fair Work Act 2009* berkuatkuasa sepenuhnya pada Januari 2010 dan masih kekal sehingga pada tarikh artikel ini ditulis.

*Fair Work Act 2009* masih mengekalkan beberapa elemen *Work Choices Act 2005* seperti menekankan penguasaan persekutuan dalam mentadbir sistem undang-undang buruh dengan menyakinkan negeri-negeri untuk memberikan kuasa rujukan kepada persekutuan bagi mentadbir urus hal ehwal buruh. Beberapa Akta yang diluluskan untuk tujuan ini termasuklah *Fair Work (State Referral and Consequential and Other Amendments) Act 2009* dan *Fair Work Amendment (State Referrals and Other Measures) Act 2009*. Penerusan pengiktirafan perjanjian pekerjaan namun di bawah hanya satu sistem iaitu perjanjian perusahaan (*enterprise agreement*)<sup>1</sup> dan menolak sama sekali penerimaan perjanjian pekerjaan individu (AWAs). Ujian keesahan perjanjian pekerjaan *no-disadvantage test* (NDT)<sup>2</sup> yang pernah dilaksanakan sehingga dihapuskan di bawah rejim *Work Choices Act 2005* telah diperkenalkan semula tetapi dengan ujian *the better off overall test* (BOOT) yang lebih tegas dan memberikan kelebihan kepada pekerja.

## ISU UNDANG-UNDANG

Kupasan isu undang-undang hanya melibatkan dua kumpulan pekerja bukan standard sahaja iaitu pekerja kasual dan juga kontraktor bebas. Jumlah pekerja kasual di Australia bertambah mendadak antara tahun 1980an hingga akhir 1990an. 1.56 juta jawatan yang terdapat di pasaran antara 1984 dan 1997, 60 peratus adalah pekerjaan kasual (O'Donnell 2004). Rentetan itu, segmen pekerjaan bukan standard ini terus menjadi subjek kajian dan perbincangan akademik dari era sistem award

sehingga rejim *Fair Work Act 2009*. Di bawah *common law*, pekerja kasul adalah segmen pekerja yang bekerja melalui siri kontrak pekerjaan yang berasingan yang biasanya untuk suatu tempoh yang telah ditetapkan bagi memenuhi keperluan segera sesuatu tugas (Walton 2016). Ciri asas ini membezakan pekerja kasul dengan separa masa yang menumpukan kepada waktu kerja yang lebih pendek daripada waktu kerja biasa (Noor Rahamah 2013). Kontraktor bebas pula yang telah diketahui umum merujuk kepada segmen pekerjaan yang didasari kontrak untuk perkhidmatan (*contract for services*) serta tidak mempunyai kesan perhubungan pekerjaan. Secara teori, kontraktor bebas menawarkan perkhidmatan mereka untuk jangka masa pendek, menjalankan perniagaan sendiri dan memutuskan sendiri jumlah upah yang diterima sebagai pertukaran kepada khidmat yang diberikan (Walton 2016). Populasi kontrak bebas dalam kalangan pekerja bukan standard adalah kedua tertinggi selepas pekerja kasul. Mengambil kira aspek-aspek yang telah dijelaskan, tumpuan akan diberikan kepada isu undang-undang berkaitan pekerja kasul dan kontraktor bebas yang pernah dikupas dan dibahaskan mengikut peredaran masa dan rejim undang-undang yang digunapakai pada masa tersebut.

Sistem award jarang sekali mengiktiraf faedah-faedah kepada pekerja kasul seperti yang dinikmati oleh pekerja dalam kategori standard seperti cuti sakit berbayar, cuti ibu bapa, cuti tahunan, cuti kematian, cuti umum yang berbayar dan faedah pemberhentian (Burgess & Campbell 1998). Bahkan pekerja kasul juga tidak dilindungi oleh tuntutan pemberhentian tidak adil. Isu yang seringkali menjadi pertikaian ialah siapakah pekerja kasul?.

Di bawah rejim sistem award, telah muncul dua kategori pekerja kasul iaitu pekerja yang mempunyai tempoh kontrak yang pendek dan juga dikenali sebagai pekerja kasul sebenar. Kategori pekerja kasul jangka masa pendek dinafikan perlindungan sebagai pekerja di bawah statut dan sistem award. Namun, kategori pekerja kasul yang mempunyai kontrak yang berpanjangan sehingga beberapa tahun masih layak untuk menerima perlindungan sebagaimana pekerja standard lain seperti pekerja sepenuh masa. Oleh itu kebanyakan kes berkaitan pekerja kasul yang menuntut tindakan pemberhentian tidak adil, memerlukan *Industrial Relations Commissions* menentukan status kontrak pekerjaan pekerja terbabit benar-benar kasul atau mempunyai elemen penerusan dan

konsistensi. Dalam kes *Licensed Clubs Association of Victoria v Higgins* (1988) 4 VIC 43, *Industrial Relations Commission of Victoria* menyenaraikan penentuan status pekerja kasul perlu mengambil kira faktor-faktor seperti seperti jumlah jam bekerja seminggu, samada mengikut sistem aturan dan adakah sistem tersebut digunakan secara konsisten, terdapat jangkakan bersama yang munasabah bahawa kontrak pekerjaan akan berterusan, sama ada wujud keperluan untuk memberikan notis jika pekerja tidak dapat datang bekerja atau bercuti, adakah pekerja mempunyai hak untuk menjangkakan kewujudan peluang pekerjaan tersebut dan adakah masa mula dan berakhir kerja adalah konsisten. Kes-kes seperti *Ryde Eastwood Leagues Club Limited v Taylor* (1994) 56 IR 385 dan *New South Wales Department v Andrews* (1995) 60 LR 126 menggunakan panduan yang digariskan di dalam kes *Licensed Clubs Association of Victoria v Higgins* dan memutuskan bahawa pekerja-pekerja kasul yang menuntut pemberhentian salah dalam kedua-dua kes berhak dilindungi oleh rejim undang-undang sedia ada kerana terdapat penerusan kontrak pekerja-majikan melalui pemeriksaan yang berhati-hati terhadap fakta-fakta kes.

Burgess & Campbell (1998) dan Campbell (2004) membuat perbandingan peranan sistem award kepada pekerja kasul dan pekerja dalam kategori pekerjaan standard seperti pekerja sepenuh masa. Bagi pekerjaan standard, sistem award berfungsi sebagai pelindung kerana menetapkan standard minimum faedah dan perlindungan pekerjaan. Sebaliknya bagi pekerjaan bukan standard sistem award mengesahkan bahawa mereka tidak layak menikmati faedah dan perlindungan minimum tersebut dan sebagai ganti berhak menerima bayaran tambahan mengikut jumlah jam bekerja (*hourly loading*).

Seterusnya, di bawah rejim *Workplace Relations Act 1996*, kategori pekerjaan bukan standard khususnya pekerja kasul diiktiraf dengan jelas di dalam statut. *Workplace Relations Act 1996* walaupun menghadkan kuasa AIRC dengan menyenaraikan 20 perkara yang boleh diputuskan melalui award, namun salah satunya ialah berkaitan dengan jenis-jenis pekerjaan seperti pekerjaan sepenuh masa, pekerjaan kasul, pekerja separa masa biasa serta pekerjaan mengikut syif. Pendekatan ini secara langsung membuktikan penerimaan pekerjaan bukan standard dalam lingkungan rejim undang-undang pekerjaan di Australia pada masa tersebut. Kesinambungan kepada kecenderungan ini

ditunjukkan oleh award-award yang diberikan oleh AIRC semasa era pasca berkuatkuasanya *Workplace Relations Act 1996*. Walau bagaimanapun, tidak berlaku pelarasan dalam keputusan kes-kes mengakibatkan cara menentukan kedudukan pekerja kasual atau bukan kasual menjadi kabur.

Semasa era *Work Choices Act 2005* pula status pekerja kasual dari segi undang-undang tidak berubah. Namun, terdapat banyak perubahan terhadap sistem award telah dilakukan untuk memberikan ruang kepada pasaran bagi menentukan gaji dan juga syarat pekerjaan. Antaranya dengan mengurangkan risiko majikan dikenakan tindakan pemberhentian salah. Walau bagaimanapun, hal ini tidak langsung menjejaskan kedudukan pekerja kasual yang sememangnya tidak dicakupi oleh hak ini (Tweedie 2013).

Di bawah rejim *Fair Work Act 2009* pula, kedudukan pekerja kasual sedikit berbeza walaupun masih dinafikan perlindungan dan faedah yang diterima oleh pekerja tetap dalam kategori pekerjaan standard. Daripada 10 piawaian pekerjaan kebangsaan yang dimandatkan oleh Parti Buruh melalui *Fair Work Act 2009* dan perlu dimasukkan di dalam award kebangsaan, hanya 2 piawaian mendapat akses sepenuhnya oleh pekerja kasual, 5 piawaian akses bersyarat dan 3 piawaian tidak langsung terpakai kepada pekerja kasual (Tweedie 2013). Pekerja kasual yang kontrak pekerjaan mereka adalah berterusan dan panjang tempohnya juga dilihat sedikit terjamin. Bagi segmen pekerja kasual yang tempoh perkhidmatannya mencapai 12 bulan berhak mendapat cuti ibu bapa (*Fair Work Act 2009*, s 67), memohon aturan kerja yang fleksibel (*Fair Work Act 2009*, s 65 (2)) dan juga akses kepada tindakan pemberhentian tidak adil (*Fair Work Act 2009*, s 382 dan s 383).

Pekerjaan bukan standard lain yang kian popular dalam pasaran buruh ialah kontraktor bebas. Walaupun dari perspektif *common law* dan peruntukan statut, kumpulan ini tidak dicakupi oleh definisi 'pekerja' kerana diambil bekerja bersandarkan kontrak untuk perkhidmatan (*contract for services*) namun istilah 'pekerja' digunakan mengambil kira kedudukan golongan ini yang mempunyai fungsi yang sama seperti kebanyakan pekerja jenis lain. Mereka menyumbangkan perkhidmatan sebagai ganti bayaran atau upah tertentu oleh pihak yang menerima khidmat mereka (majikan). Mengikut laporan *Productivity Commission* (2015), hampir 9 peratus pekerja di Australia adalah kontraktor bebas. Kontraktor bebas

tidak tertakluk kepada hak dan tanggungjawab yang diperuntukkan di dalam *Fair Work Act 2009*, standard pekerjaan kebangsaan mahupun sistem award. Akta yang relevan bagi kumpulan pekerja ini ialah *Independent Contractors Act 2006* dan *Competition and Consumer Act 2010*. Selebihnya, kontraktor bebas dikawalselia oleh prinsip ekuiti. Antara perlindungan yang diberikan oleh *Independent Contractors Act 2006* (Bahagian 3) ialah dengan membenarkan campur tangan mahkamah untuk menilai semula, meminda atau mengeneipkan kontrak yang dipersetujui oleh kontraktor bebas jika didapati tidak adil dan menekan. Walton (2016) membangkitkan isu terkini berkaitan dengan kontraktor bebas iaitu penyalahgunaan status kontraktor bebas oleh sama ada majikan atau agensi pekerjaan bagi membebaskan mereka daripada tanggungjawab undang-undang yang juga dikenali sebagai 'sham contracting'. *Australian Council of Trade Unions* (ACTU) (2011) menganggarkan 450,000 daripada sejuta kontraktor bebas adalah di dalam skim 'sham contracting'. *Fair Work Act 2009 (Part 3-1 Division 6)* dilihat sebagai mekanisma penyelesaian kepada masalah ini dengan mengenakan penalti kepada majikan yang secara sengaja memberikan gambaran salah terhadap kedudukan perhubungan majikan pekerja atau menampilkan suatu perhubungan majikan-pekerja sebagai kontrak pekerja bebas. Walton (2016) mengkritik kegagalan badan penguatkuasaan yang berkenaan untuk memanfaatkan sepenuhnya penggunaan peruntukan di dalam *Fair Work Act 2009* ataupun *Independent Contractors Act 2006* bagi menangani isu ini.

Paling terkini, persekitaran pekerjaan Australia dikejutkan dengan skim licik syarikat pengendali 7-Eleven yang gagal memenuhi piawaian pekerjaan standard kebangsaan. *Fair Work Ombudsman* (FWO) (2017) melaporkan arahan bayaran penalti berjumlah \$168,000 telah dikenakan oleh *Federal Circuit Court* terhadap bekas pengendali francais 7-eleven Brisbane kerana membayar purata gaji 8 pekerjanya jauh lebih rendah daripada yang ditetapkan oleh *General Retail Award 2010* di samping memesongkan rekod pembayaran pekerja untuk menutup fakta tersebut. Isu yang dibangkitkan berikutan kes 7-eleven ialah tentang kedudukan syarikat yang memberi francais atau kumpulan syarikat berkenaan yang berkemungkinan besar mempunyai pengetahuan tentang ketidakpatuhan terhadap piawaian ini. Walaupun seksyen 550 *Fair Work Act 2009* menyediakan peluang untuk



mengerhet kumpulan pihak yang terlibat secara tidak langsung kepada ketidapatuhan terhadap piawaian pekerjaan kebangsaan tetapi memerlukan pembuktian niat dan pengetahuan. Ini tentunya sukar untuk dipenuhi. Seterusnya, isu lain yang berkaitan ialah kedudukan majikan yang mengambil pekerja melalui beberapa lapisan ejen. Persoalan yang sama timbul. Sejauh mana *Fair Work Act 2009* boleh mengenakan liabiliti pematuhan terhadap piawaian pekerjaan kebangsaan kepada syarikat tuan rumah (*host company*) yang menerima secara langsung khidmat pekerja agensi. Dalam kes *Coles Supermarkets Australia Pty Ltd (FWO v South Jin Pty Ltd* [2015] FCA 1456), Mahkamah Persekutuan meneliti isu ini dan akhirnya menerima hujahan FWO bahawa syarikat sub-kontraktor (*Coastal Trolley Services Pty Ltd (CTS)*) yang memberikan kontrak perkhidmatan kepada sub-kontraktor terakhir (*South Jin Pty Ltd (South Jin)*) iaitu syarikat yang sebenarnya menyediakan pekerja kepada syarikat tuan rumah mempunyai pengetahuan mengikut keperluan seksyen 550 *Fair Work Act 2009*. FWO berhujah bahawa CTS tentunya sedia maklum bahawa jumlah yang dibayar kepada South Jin tidak akan dapat mematuhi bayaran minimum yang sepatutnya seperti yang ditetapkan oleh piawaian pekerjaan kebangsaan. Di sebalik kejayaan hujah ini, Herdy (2016) mengutarakan kebimbangannya tentang sejauh mana peruntukan ini terpakai untuk model operasi perniagaan yang berlainan.

Rentetan skandal syarikat-syarikat utama yang mengelakkan tanggungjawab statutori dan award sebegini, pembaharuan dan pindaan terhadap peruntukan *Fair Work Act 2009* sedia ada telah dicadangkan. Pada 15 September 2017 *Fair Work Amendment (Protecting Vulnerable Workers) Act 2017* telah berkuatkuasa. Beberapa pindaan telah dibuat kepada *Fair Work Act 2009* seperti mengiktiraf liabiliti pemberi francais dan kumpulan syarikatnya jika pengendali francais atau anak syarikat gagal memantau piawaian pekerjaan standard di samping menaikkan jumlah penaltisedia ada yang boleh dikenakan jika berlaku ketidapatuhan.

## ANALISIS

Terdapat aspek-aspek atau prinsip-prinsip umum yang dilihat mampu diteladani oleh Malaysia hasil pemerhatian kepada fenomena perkembangan rejim undang-undang pekerjaan Australia dalam tempoh tahun 1990 hingga kini.

Perubahan yang menonjol dalam sistem perundangan buruh Australia bermula selepas pengenalan *Workplace Relations Act 1996*. Seperti yang telah digambarkan sebelum ini, pasca *Workplace Relations Act 1996* adalah tempoh berlakunya pengurangan fungsi sistem award yang sebelum ini merupakan teras penting dalam perkembangan prinsip, polisi dan panduan dalam skop undang-undang pekerjaan Australia. Agenda politik dan ekonomi adalah dua faktor utama yang membawa kepada perubahan ini. Namun pelaksanaan '*no disadvantage test*' dilihat antara medium yang mengimbangkan kehilangan kuasa regulasi oleh sistem award yang memerlukan mana-mana pendaftaran perjanjian kolektif mahupun perjanjian pekerjaan individu (*Australian Workplace Agreements*) tertakluk kepada ujian tersebut. Pendaftaran perjanjian-perjanjian berikut hanya dibenarkan jika terma perjanjian tidak menyebabkan pekerja terbabit berada di dalam kedudukan yang lebih buruk daripada berada di bawah sistem award terdahulu. Strategi diplomasi ini sangat membantu bagi mengurangkan kesan perubahan kepada kelompok yang terlibat.

Pengubalan dan pengenalan *Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005* lebih ketara mengenengahkan haluan politik dan ekonomi parti politik yang menguasai Australia pada masa itu. Agenda liberalisasi ekonomi dengan membenarkan pasaran menentukan terma pekerjaan menguasai elemen utama statut Persekutuan ini. *Work Choices Act 2005* mempromosikan deregulasi ke atas majikan dengan menawarkan fleksibiliti dari pelbagai aspek terutamanya dalam memutuskan bentuk dan terma perjanjian pekerjaan dengan pekerja secara individu serta merumitkan kesatuan pekerja menguasai tempat kerja dan juga memulakan tindakan industri. Perubahan ini telah diakui antara faktor yang mengembangkan pekerjaan bukan standard di Australia dalam tempoh terbabit. Rejim *Work Choices Act 2005* menampilkan suatu set undang-undang yang begitu terperinci dan kompleks. Namun, jika dilihat dari sudut positif ciri ini mampu mengurangkan ruang eskapisme kerana skop dan maksud hampir setiap peruntukan undang-undang adalah jelas dan nyata.

Suatu aspek yang amat wajar dipelajari oleh mana-mana badan penggubal atau perlaksana undang-undang ialah sistem peralihan yang terancang dan teliti. Peralihan rejim undang-undang sedia ada kepada undang-undang dilakukan secara teratur dan terancang terutamanya semasa

peralihan daripada *Work Choices Act 2005* kepada *Fair Work Act 2009*. Set undang-undang sokongan samada dalam bentuk Akta atau Peraturan seperti *Fair Work Regulations 2009* (FW Regs) dan *Fair Work (Transitional Provisions and Consequential Amendments) Regulations 2009* (TPCA Regs) yang menyokong tempoh peralihan memainkan peranan penting bagi mencapai tujuan ini. Kerajaan Ruud berjaya menguruskan aspek ini dengan berkesan. Peranan Akta lain yang membantu melancarkan proses pelaksanaan set undang-undang baru, *Fair Work Act 2009* seperti *Fair Work (Transitional Provisions and Consequential Amendments) Act 2009* (TPCA Act) juga sangat berkesan. Antara lain TPCA Act memastikan dalam tempoh perantaraan pelaksanaan modenisasi award dan piawaian syarat minimum kontrak pekerjaan, award yang sedia ada masih terpakai.

Data yang tepat, terperinci dan menyeluruh juga memainkan peranan yang sangat penting dalam proses reformasi undang-undang. Namun, kecenderungan hala tuju politik, kumpulan yang diwakili dan senarai jangkaan awal dalam sesuatu survei banyak mempengaruhi hasil data yang diperolehi. Suatu sistem kaji selidik yang bebas sepenuhnya daripada elemen ini mungkin membantu mendapat suatu set data yang benar-benar membantu. Walau bagaimanapun, mendapat suatu data yang benar-benar bebas daripada elemen begini adalah hampir mustahil kerana kekangan dana terutamanya.

Sistem undang-undang yang baik mengambilkira realiti semasa proses penggubalannya. Kegagalan melihat realiti sebenar operasi atau struktur perniagaan masa kini boleh merencatkan suatu model sistem perundangan seterusnya tidak mampu menangani keperluan semasa semua jenis pekerja yang terlibat sebenarnya (Herdy 2016). Bahkan kesan yang lebih buruk ialah ada pihak atau kumpulan yang berkepentingan mengambil kesempatan hasil daripada kelemahan undang-undang yang sedia ada. Namun, tindakan pantas oleh pihak yang bertanggungjawab seperti FWO dalam mencari penyelesaian dan akhirnya memperkenalkan pindaan yang sepatutnya kepada peruntukan yang sedia ada adalah sesuatu yang sepatutnya dicontohi.

Set perundangan yang responsif kepada perubahan semasa adalah ciri asas dalam suatu sistem perundangan. Responsif bukan hanya menepati keperluan semasa tetapi cekap dan pantas bertindak balas terhadap perubahan bagi memastikan

mekanisma penyelesaian kepada sesuatu isu benar-benar diperkenalkan pada masa yang tepat. Secara umum, Australia dilihat antara negara yang sangat menitikberatkan hal ini di dalam proses mengemaskini set perundangan pekerjaannya. Contoh terkini ialah pengumuman Akta baru *Fair Work Amendment (Protecting Vulnerable Workers) Act 2017* yang secara khusus melindungi kelompok pekerja yang mudah dieksploitasi rentetan model penyediaan sumber manusia yang kompleks.

Akhir sekali, dari segi pematuhan kepada ciri-ciri kerja harmoni, rejim *Fair Work Act 2009* dilihat memberikan komitmen yang positif berbanding di bawah *Work Choices Act 2005*. Perlindungan dari segi piawaian asas pekerjaan seperti cuti bapa, kelayakan menikmati bayaran tambahan (*hourly loading*) dan jaminan pekerjaan telah diiktiraf dengan nyata kepada pekerja kasul terutamanya kumpulan pekerja kasul yang mempunyai penerusan kontrak pekerjaan untuk tempoh yang panjang. Bagi pekerja kontraktor pula, regulasi yang lebih jelas terhadap majikan yang secara tidak langsung terlibat dalam sistem pengambilan pekerja dapat menambahbaik tahap pematuhan kepada syarat minimum pekerjaan yang telah ditetapkan. Memang diakui bahawa rumusan ini tidaklah berniat untuk menggambarkan kedudukan sebenar kerja harmoni dalam konteks persekitaran undang-undang pekerjaan Australia. Penyelidikan khusus bagi melihat fenomena ini perlu dilakukan secara terperinci dan menyeluruh mengambilkira elemen-elemen kerja harmoni yang khusus dan melalui proses ujian lengkap menggunakan data yang boleh dipercayai dan tepat.

## KESIMPULAN

Sistem perundangan pekerjaan Malaysia yang ditunjangi oleh Akta Kerja 1955 dan Akta Perhubungan Pekerjaan 1967 masih banyak ruang yang boleh diperbaiki dan dikemaskini. Dalam konteks perbahasan dalam penulisan ini, tentunya bagi memastikan undang-undang pekerjaan Malaysia mengukuhkan elemen kerja harmoni sebagaimana digariskan Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu dalam *SDGs*. Antaranya, mengambilkira keperluan khusus kumpulan pekerja-pekerja tertentu supaya mereka juga diberikan peluang pekerjaan yang adil. Sokongan dari segi polisi yang lebih fleksibel termasuklah masa bekerja (Noor Rahamah 2013), cuti berbayar khusus dan sokongan sosial (Nur Saadah & Rusyda Helma

2016) perlu diberikan perhatian serius untuk tujuan berkenaan. Perlu diakui bahawa pembaharuan set undang-undang perburuhan Malaysia agak ketinggalan dan tidak dikemaskini secara konsisten. Tentunya perbandingan secara pukol rata adalah tidak adil untuk meletakkan kedudukan sistem perundangan Malaysia secara tepat dibandingkan dengan set perundangan buruh Australia. Namun, mengambil kira Malaysia seperti negara-negara lain di dunia yang sedang diasak oleh era globalisasi dan liberalisasi ekonomi perlu melihat pelbagai perspektif dan meneladani pengalaman yang dilalui oleh negara-negara yang telah jauh terkehadapan dan sangat komited dalam mengemaskini set undang-undang mereka mengambil kira keperluan semasa dan dalaman negara mereka.

#### NOTA

- <sup>1</sup> Namun terdapat beberapa jenis perjanjian perusahaan seperti *single-enterprise agreements*, *multi-enterprise agreements* and *Greenfield agreements* (Stewart 2011:122).
- <sup>2</sup> Perjanjian pekerjaan melepasi NDT jika terma-terma perjanjian tidak menyebabkan pengurangan secara seimbang daripada terma dan syarat samada award negeri atau persekutuan yang mencakupi pekerja terbabit. Ujian ini secara asas, membenarkan majikan untuk mengeneipkan hak-hak yang dirangkumi award jika majikan dapat menggantikan sesuatu kelayakan faedah asas ini dengan tunai (Paul Munro 2008).

#### RUJUKAN

- Allan, C., Brosnan, P., Horwitz, F. & Walsh, P. 2001. From standard to non-standard employment. *International Journal of Manpower* 22 (8): 748 – 763
- Arne, L. K. 2000. Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annu. Rev. Sociol.* 26:341-365.
- Australian Council of Trade Union Unions (ACTU). 2011. The Future of Work in Australia: Dealing with Insecurity and Risk. *Working Australia Paper 13/2011*. Melbourne: Australian Council of Trade Unions. <https://www.actu.org.au/media/125289/Future%20of%20work%20industrial%20options%20paper.pdf>. Diakses pada: 10 September 2017.
- Burgess, J. & Campbell, I. 1998. Casual employment in Australia: Growth, characteristics, a bridge or a trap? *The Economic and Labour Relations Review* 9 (1): 31-54.
- Campbell, I. 2004. Casual work and casualisation: How does Australia compare? *Labour & Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 15 (2): 85-111.
- Competition and Consumer Act 2010*.
- Conciliation and Arbitration Act 1904*.
- Dawkins, P. & Norris, K. 1990. Casual employment in Australia. *Australian Bulletin of Labour*. 16: 156-173.
- Dharam, G. 2003. Decent work: Concept and indicators. *International Labour Review* 142(2): 113-145.
- Fair Work Commission. 2015. Australian Workplace Relations Study (AWRS) First Findings Report 29 January. <https://www.fwc.gov.au/resources/research/australian-workplace-relations-study/first-findings-report>. Diakses pada: 12 October 2017.
- Fair Work (State Referral and Consequential and Other Amendments) Act 2009*.
- Fair Work Amendment (State Referrals and Other Measures) Act 2009*.
- Fair Work Amendment (Protecting Vulnerable Workers) Act 2017*.
- Fair Work Ombudsman. 2017. Media release. 25 July. <https://www.fairwork.gov.au/about-us/news-and-media-releases/2017-media-releases/july-2017/20170725-js-top-penalty>. Diakses pada: 3 October 2017.
- Fudge, J. 2006. Precarious Employment in Australia and Canada: The Road to Labour Law Reform. *Australian Journal of Labour Law*. 19: 105-125.
- Gunther, S. 2010. Non-standard employment and labour force participation: A comparative view of the recent development in Europe. *Discussion paper series // Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit*. <http://ftp.iza.org/dp5087.pdf>. Diakses pada: 11 October 2017.
- Herdy, T. 2016. Who should be held liable for workplace contraventions and on what basis? *Australian Journal of Labour Law*. 28 (1): 78-102.
- Independent Contractors Act 2006*.
- International Labour Organization (ILO). 2015. Decent Work. <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. Diakses pada: 12 August 2017.
- International Labour Conference. 1999. Report of the Director General: Decent Work. International Labour Organization, 8 June. <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc/ilc87/rep-i.htm#Major%20social%20protection%20issues>. Diakses pada: 8 October 2017.
- International Labour Organization (ILO). 2016. Working with The ILO – Decent Work and System Wide Coherence. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms\\_210643.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/genericdocument/wcms_210643.pdf). Diakses pada: 5 October 2017.
- Katherine Van Wezel, S. 2013. The Decline in the Standard Employment Contract: Evidence from Ten Advanced Industrial Countries. *Law-Econ Research Paper*. No. 12-19. <https://ssrn.com/abstract=2181082>. Diakses pada: 9 October 2017.
- Munro, P. 2008. No-disadvantage test – new agreements. Workplace Info. <http://workplaceinfo.com.au/awards/agreements/analysis/no-disadvantage-test>

- new-agreements#.WdBD4dFJw2x. Diakses pada: 10 October 2017.
- Nii Lante, W. B. 1997. Non-standard and precarious employment: A new dawn. *Newcastle Law Review*. 2 (1): 44-55.
- Noor Rahamah Hj Abu Bakar. 2013. Masa kerja fleksibel dalam sektor formal di bandar: Mengimbangi kerjaya dan tanggungjawab keluarga. *Akademika* 83 (1): 77-80.
- Nur Saadah Mohamad Aun & Rusyda Helma Mohd. 2016. Informal caregiving: Empowering social support programs by employers. *Akademika* 86 (1): 3-9.
- O'Donnell, A. 2004. 'Non-standard' workers in Australia: Counts and controversies. *Australian Journal of Labour Law*. 17: 1-28.
- Productivity Commission. 2015. Workplace Relations Framework: Other Workplace Relations Issues. *Issue Paper 5*. Productivity Commission.
- Rawling, M. 2015. Regulating Precarious Work in Australia: A Preliminary Assessment. *Alternative L.J.* 40: 252-256.
- Stewart, A. 2011. *Stewart's Guide to Employment Law*. Vol. 3. Sydney: The Federation Press.
- Thompson, C. 2003. The changing nature of employment. *Industrial Law Journal* 24 (Juta) 1793-1815.
- Tweedie, D. 2013. Precarious work and Australia labour norms. *The Economic and Labour Relations Review* 24 (3): 297-314.
- United Nations (UN). 2016. Goal 8 Sustainable Development Growths. [http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8\\_Why-it-Matters\\_Goal-8\\_EconomicGrowth](http://www.un.org/sustainabledevelopment/wp-content/uploads/2016/08/8_Why-it-Matters_Goal-8_EconomicGrowth). Diakses pada: 16 September 2017.
- United Nations (UN). Decent Work and Economic Growth. <http://www.un.org/sustainabledevelopment/economic-growth/>. Diakses pada: 8 October 2017.
- Walton, M. J. 2016. The shifting nature of work and its implication. *Industrial Law Journal*. 45 (2): 111-130.
- Workplace Relations Act 1996*.
- Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act 2005*.
- Zulkify Osman dan Hazrul Izuan Shahiri. 2014. Pekerja terancam berdasarkan piawai minimum pemburuhan Malaysia. *Jurnal Ekonomi Malaysia* 48(1): 13-21.
- Nazruzila Razniza Mohd Nadzri  
Fakulti Perniagaan, Komunikasi dan Undang-undang  
Universiti Antarabangsa INTI  
Persiaran Perdana BBN  
71800 Nilai  
Negeri Sembilan Darul Khusus  
E-mel: nazru.zila@newinti.edu.my
- Kamal Halili Hassan  
Fakulti Undang-undang  
Universiti Kebangsaan Malaysia  
43600 Bangi  
Selangor Darul Ehsan Malaysia  
E-mel: k.halili@ukm.edu.my

Received: 10 April 2018

Accepted: 10 June 2019