



# STANDARD BURUH DAN HAK ASASI MANUSIA

reckitt 

# TUJUAN

Setiap orang mempunyai hak untuk bekerja dan bermaruah di tempat kerja. Untuk mencapai matlamat ini, Reckitt terus berusaha untuk memperbaiki keadaan pekerja dan petani berskala kecil dalam rantaian bekalan kami, terutamanya untuk wanita dan kumpulan yang terdedah. Standard ini menerangkan keperluan dan amalan yang diharapkan dalam rantaian bekalan Reckitt berhubung dengan buruh dan hak asasi manusia, untuk menyumbang kepada cita-cita kami mewujudkan keadaan kerja yang semua orang dilayan secara adil dan sama rata. Ia menyatakan cara melaksanakan Prinsip I Dasar Penyumberan untuk Pertumbuhan Lestari Reckitt, **komitmen Reckitt untuk memastikan buruh dan hak asasi manusia sejagat dihormati.**



## RUJUKAN UNDANG-UNDANG DAN INDUSTRI

Keperluan ini telah dirangka dengan mengambil kira perkara berikut:

1. Rang Undang-undang Hak Asasi Manusia Antarabangsa
2. Prinsip Panduan PBB untuk Perniagaan dan Hak Asasi Manusia
3. Garis Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional
4. Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja – lapan konvensyen teras merangkumi empat topik:
  - Kebebasan berpersatuan
  - Kebebasan daripada buruh paksa
  - Buruh kanak-kanak
  - Tiada diskriminasi dalam pekerjaan
5. Prinsip Dhaka untuk penghijrahan dengan bermaruah
6. Perbadanan Kewangan Antarabangsa – Standard Prestasi 5: Pengambilan Tanah dan Penempatan Semula Tanpa Sukarela
7. Standrd dan amalan industri lain seperti Kod Asas Inisiatif Dagangan Etika (ETI).

## RUJUKAN SDG

RECKITT MENYOKONG PENUH  
PENYAMPAIAN PBB BAGI MATLAMAT  
PEMBANGUNAN LESTARI (SDG)  
MENJELANG 2030



Perniagaan dan jenama kami memberi impak positif kepada beberapa SDG; namun, melalui Standard ini kami percaya kami boleh memberi impak yang paling besar pada empat daripada matlamat tersebut.

Reckitt juga menggalakkan Rakan Niaga untuk mengambil langkah menyumbang kepada SDG yang relevan untuk geografi di tempat mereka berada dan tempat mereka boleh memberi impak terbesar melalui perniagaan mereka.



## KEPERLUAN

ia menyatakan cara melaksanakan Prinsip I Dasar Penyumberan untuk Pertumbuhan Lestari Reckitt, komitmen Reckitt untuk memastikan buruh dan hak asasi manusia sejagat dihormati,:

1. Pematuhan kepada semua undang-undang, peraturan, dan penyelenggaraan permit undang-undang yang diperlukan, serta standard hak buruh antarabangsa.
2. Pematuhan kepada keperluan minimum yang dijangkakan dan berusaha ke arah melaksanakan amalan yang disyorkan dalam Standard ini. Rakan Niaga dikehendaki mengambil tindakan proaktif dan menunjukkan peningkatan berterusan dalam buruh dan hak asasi manusia.
3. Pelaksanaan sistem penilaian wajar untuk hak asasi manusia, untuk membolehkan pengenalpastian yang berkesan, pencegahan dan pembetulan kesan buruh dan hak asasi manusia mereka, termasuk pematuhan kepada Standard ini.
4. Penyediaan mekanisme aduan untuk pekerja atau orang lain untuk mengemukakan keimbangan; dan bertindak balas sewajarnya kepada keimbangan yang dibangkitkan, termasuk bersetuju dengan pemuliharan yang sesuai.
5. Ketelusan impak yang dikenal pasti, dan tindakan yang diambil atau dicadangkan.
6. Komunikasi yang proaktif akan keperluan ini kepada pembekal dan memantau pematuhan secara proaktif sejauh mungkin.
7. Pengenalpastian Matlamat Pembangunan Kelestarian yang relevan untuk perniagaan dan konteks tempatan, melaksanakan inisiatif untuk memberi kesan positif kepada mereka yang telah dikenal pasti.

Keperluan yang disenaraikan berikut ialah senarai yang komprehensif tetapi tidak menyeluruh akan keperluan rantaian bekalan Reckitt mengenai buruh dan hak asasi manusia. Ia adalah pelengkap kepada dan tidak bertujuan untuk menggantikan atau menggantikan keperluan undang-undang. Sebagai keperluan minimum, semua Rakan Niaga mesti mematuhi semua undang-undang dan peraturan yang berkenaan. Apabila undang-undang tempatan atau penguatkuasaannya berada di bawah keperluan Reckitt dalam dokumen ini, jangkaan adalah untuk keperluan ini dipenuhi.





# 01. PEKERJA ADALAH DENGAN UMUR YANG SESUAI UNTUK BEKERJA

Takrifan<sup>1</sup>

**Kanak-kanak:** Mana-mana orang yang berumur kurang daripada 15 tahun; kecuali: a) jika undang-undang tempatan menetapkan umur yang lebih tinggi untuk bekerja atau persekolahan wajib, dalam hal ini umur yang lebih tinggi akan dikenakan; atau b) jika undang-undang tempatan menetapkan 14 tahun, jadi umur 14 tahun hendaklah terpakai.

**Pekerja muda:** Mana-mana pekerja di atas umur kanak-kanak (seperti di atas) dan di bawah umur 18 tahun.

**Kerja berbahaya:** Kerja yang, mengikut sifat atau keadaan ia dijalankan, berkemungkinan membahayakan kesihatan, keselamatan atau moral kanak-kanak atau pekerja muda.

## Keperluan minimum

1. Buruh kanak-kanak dalam apa jua bentuk tidak dibenarkan – tiada seorang pun di bawah umur 15 tahun atau di bawah umur menamatkan pendidikan wajib boleh diambil bekerja (tertakluk kepada pengecualian yang dibenarkan oleh undang-undang negara atau ILO). Semua undang-undang dan peraturan berkaitan umur bekerja minimum mesti dipatuhi.
2. Polisi pekerjaan yang melarang penggunaan buruh kanak-kanak, menggariskan prosedur untuk pengesahan umur, memulihkan kes-kes buruh kanak-kanak dan menggariskan syarat-syarat pengambilan pekerja muda mesti dibangunkan.
3. Orang muda (antara umur 15 dan 18) boleh diambil bekerja; bagaimanapun, syarat-syarat berikut mesti dipenuhi:
  - orang muda tidak menjalankan peranan berbahaya atau terdedah kepada risiko yang akan menyebabkan kecederaan fizikal, mental atau emosi;
4. Apabila mengenal pasti buruh kanak-kanak, tindakan segera mesti diambil untuk mengeluarkan kanak-kanak itu dari semua kerja dan memastikan kanak-kanak itu berada di tempat yang selamat. Program pemulihan yang berkesan yang mengutamakan kepentingan terbaik kanak-kanak harus dibangunkan dan dilaksanakan dengan pihak ketiga yang sesuai tepat pada masanya. Sebarang program pemulihan mesti merangkumi sokongan sosial yang mencukupi untuk kanak-kanak dan keluarganya, seperti menggalakkan latihan kemahiran, mengubah ahli keluarga dan menyokong pendidikan kanak-kanak.

## CADANGAN AMALAN

- Semua penyelia dilatih untuk memastikan peruntukan terhadap pekerja muda, termasuk perantis dan pelatih, diambil bekerja, dipenuhi.
- Pemeriksaan kesihatan berkala pekerja muda.
- Prosedur dan proses yang mencukupi disediakan untuk menurunkan dan mengurangkan risiko isu perlindungan kanak-kanak di tempat kerja.

<sup>1</sup> Pengesyaruan ILO No.190, Konvensyen ILO No. 138, Konvensyen ILO No. 182



## 02. SEMUA KERJA DILAKUKAN SECARA SUKARELA

Takrifan<sup>2</sup>

**Buruh paksa:** Semua kerja atau perkhidmatan yang dikeluarkan daripada mana-mana orang di bawah ancaman penalti dan yang mana orang itu tidak menawarkan diri mereka secara sukarela.

**Buruh terikat/ikatan hutang:** Kerja dituntut sebagai cara pembayaran balik, atau pembayaran bunga atas pinjaman atau hutang.

**Buruh penjara tidak secara sukarela:** Kerja yang dilakukan oleh banduan yang kerja tersebut tidak dilakukan secara sukarela dan mereka tidak menerima bayaran; termasuk buruh yang diambil di bawah ancaman apa-apa penalti atau yang kerja atau perkhidmatan itu dituntut sebagai cara pembayaran balik hutang atau penalti.

**Buruh diperdagangkan:** Perekutan, pemindahan, perlindungan, mendapatkan atau penerimaan orang, melalui penggunaan ancaman, kekerasan, penipuan, atau bentuk paksaan lain, untuk tujuan eksloitasi melalui kerja paksa atau perhambaan.

### Keperluan minimum

1. Semua bentuk kerja paksa, terikat, diperdagangkan, atau buruh banduan adalah dilarang.
2. Pekerja tidak boleh diwajibkan untuk menyerahkan mana-mana bahagian gaji, faedah, harta, atau dokumentasi mereka sebagai syarat pekerjaan. Jika deposit dokumen dengan entiti kerajaan diperlukan sebagai syarat dokumentasi hak untuk bekerja, pekerja harus dibantu untuk mendapatkan semula dokumen tersebut apabila mereka memilih untuk meninggalkan pekerjaan.
3. Pekerja mempunyai kebebasan bergerak. Pekerja mempunyai hak untuk meninggalkan majikan mereka selepas notis yang munasabah dan ini termasuk pekerja asing yang bebas meninggalkan atau menukar pekerjaan di dalam negara.
4. Pekerja hendaklah dibenarkan sentiasa bergerak bebas masuk dan keluar dari tempat penginapan syarikat.
5. Semua kerja dijalankan secara sukarela.

### CADANGAN AMALAN

- Sasaran pengeluaran atau penunjuk prestasi yang tidak realistik yang memerlukan atau membawa kepada kerja lebih masa yang berlebihan atau tidak sukarela, atau waktu kerja yang berlebihan atau amalan buruh paksa yang lain (Ruj 6. Waktu Bekerja dan Hari Rehat) tidak boleh dibenarkan. Pantau dengan teliti risiko dan kesan sasaran pengeluaran dan penunjuk prestasi ke atas pekerja.
- Sasaran kadar unit dan pembayaran bonus yang menyumbang kepada gaji minimum harus dipertimbangkan sebagai risiko yang berpotensi.

<sup>2</sup> Konvensyen Buruh Paksa ILO, 1930 (No. 29)



## 03. PEREKRUTAN DILAKUKAN SECARA BERTANGGUNGJAWAB

Takrifan<sup>3</sup>

**Perekrutan:** Pengiklanan, penyebaran maklumat, pemilihan, pengangkutan, penempatan pekerjaan dan – untuk pekerja asing – kembali ke negara asal jika berkenaan. Ini terpakai kepada kedua-dua pencari kerja dan mereka yang mempunyai hubungan pekerjaan.

**Bayaran perekrutan:** Bayaran yang ditanggung dalam proses perekrutan untuk pekerja mendapatkan pekerjaan atau penempatan, tanpa mengira cara, masa atau lokasi pengenaan atau kutipan mereka.

**Kos berkaitan:** Perbelanjaan penting untuk perekrutan dan penempatan di dalam atau merentasi sempadan negara, termasuk ujian perubatan, insurans, kemahiran dan kelayakan, latihan dan orientasi, peralatan, perjalanan dan penginapan serta kos pentadbiran.

**Pekerja hijrahan:** Orang yang berhijrah atau telah berhijrah ke negara yang dia bukan warganegara dengan tujuan untuk bekerja selain daripada kemahuannya sendiri.

**Perekrut buruh:** Perkhidmatan pekerjaan awam atau agensi pekerjaan swasta dan semua perantara atau subagen lain yang menawarkan perkhidmatan perekrutan dan penempatan buruh. Perekrut buruh boleh dalam pelbagai bentuk, sama ada untuk keuntungan atau bukan keuntungan, atau beroperasi di dalam atau di luar rangka kerja undang-undang dan kawal selia.

### Keperluan minimum

1. Perekrutan mesti dijalankan dengan cara yang beretika dan bertanggungjawab yang menghormati hak asasi manusia, tanpa diskriminasi.
2. Yuran perekrutan atau kos berkaitan tidak boleh dicaj kepada atau sebaliknya ditanggung oleh pekerja yang diambil dan pencari kerja. Semua yuran mesti ditanggung oleh majikan.
3. Pekerja mesti mempunyai hubungan pekerjaan yang diiktiraf secara sah dengan majikan yang boleh dikenal pasti dan sah di negara tempat kerja itu dilakukan.
4. Semua pekerja hendaklah diberikan kontrak dalam bahasa yang difahami oleh mereka sebelum memasuki pekerjaan yang menggariskan syarat pekerjaan mereka, tempoh pekerjaan, jam bekerja, waktu rehat, gaji yang dibayar, faedah yang disediakan, dan sebarang kos yang ditolak daripada gaji untuk makanan, penginapan atau perbelanjaan lain. Pekerja tidak boleh dipaksa untuk menandatangani kontrak pekerjaan.
5. Polisi dan prosedur perekrutan yang bertanggungjawab, termasuk rujukan yang jelas tentang hak pekerja asing, mesti dibangunkan, dan kakitangan dilatih mengenainya.
6. Apabila menggunakan agensi buruh/perekrutan, penilaian wajar yang kerap mesti dijalankan untuk memastikan mereka mengamalkan perekrutan yang bertanggungjawab.
7. Aduan yang kukuh dan mekanisme penyelesaian pertikaian lain harus tersedia dalam kes-kes yang didakwa penyalahgunaan dalam proses pengambilan. Dalam kes penyalahgunaan, pemulihan yang sesuai mesti disediakan.

### CADANGAN AMALAN

- Perekrutan secara langsung harus diamalkan jika boleh. Jika pengambilan langsung tidak diamalkan, perekrut buruh yang diberi kuasa negeri hendaklah digunakan dalam sebarang kemungkinan.
- Pekerja hijrahan dimaklumkan tentang terma dan syarat pekerjaan mereka dan undang-undang buruh tempatan masing-masing sebelum meninggalkan negara asal mereka.

<sup>3</sup> Prinsip umum dan garis panduan operasi untuk perekrutan yang adil – Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)



## 04. SEMUA PEKERJA DILAYAN SECARA SAKSAMA DENGAN MARUAH DAN HORMAT

### Keperluan minimum

1. Perlu ada dasar dan prosedur yang jelas untuk memastikan tiada diskriminasi dalam pengambilan pekerja, imbuhan, akses kepada latihan/kenaikan pangkat, penamatan atau persaraan berdasarkan identiti atau ciri peribadi individu, termasuk bangsa, warna kulit, bahasa, kasta, asal usul negara, status peribumi, agama, ketidakupayaan, jantina, identiti dan ekspresi jantina, status perkahwinan, orientasi seksual, keahlian kesatuan, gabungan politik, umur, kehamilan atau sebarang keadaan lain yang boleh menimbulkan diskriminasi; kecuali jika dikehendaki secara khusus oleh undang-undang atau peraturan tindakan afirmatif yang terpakai. Dasar dan prosedur ini harus disampaikan dan dikongsi dengan semua pekerja.
2. Pekerja mesti boleh mematuhi prinsip atau amalan secara bebas, atau memenuhi keperluan secara munasabah yang berkaitan dengan, mana-mana identiti atau ciri peribadi yang disenaraikan di atas (titik 4.1.) tanpa halangan.
3. Tindakan mesti dilaksanakan untuk menggalakkan kepelbagaian dan keterangkuman dalam tempat kerja dengan memastikan tenaga kerja yang seimbang, perwakilan pengurusan dan ekuiti dari segi gaji dan faedah lain. Semakan berkala komposisi tenaga kerja, perwakilan pengurusan dan pampasan untuk memastikan pariti harus dijalankan.
4. Sebarang bentuk hukuman dera, buli, gangguan, paksaan mental, fizikal atau seksual, penderaan atau layanan berbahaya atau tidak berperikemanusiaan lain yang dirancang oleh atau terhadap wakil atau kakitangannya adalah tidak dibenarkan.
5. Kawalan yang mencukupi perlu disediakan untuk melindungi kerahsiaan maklumat peribadi atau sensitif dan untuk mencegah diskriminasi.

### CADANGAN AMALAN

- Penyediaan latihan kepada semua pekerja dan kontraktor/agensi tentang kepelbagaian dan keterangkuman, dengan tumpuan khusus kepada mereka yang bertanggungjawab untuk perekrutan, imbuhan, latihan, kenaikan pangkat, mendisiplinkan dan memberhentikan pekerja.
- Menetapkan sasaran untuk kepelbagaian di peringkat pengurusan dan Lembaga, dengan tumpuan khusus untuk menyampaikan aktiviti yang melibatkan pekerja wanita dan menyokong pembangunan dan kemajuan mereka melalui latihan dan kenaikan pangkat.
- Galakkan budaya yang idea dan suara dari semua peringkat, jantina dan kaum digalakkan dan dihormati.



## 05. SEMUA PEKERJA MEMPUNYAI HAK KEBEBASAN BERPERSATUAN

### Keperluan minimum

1. Hak semua pekerja untuk mengatur dan mewujudkan organisasi perwakilan pilihan mereka, harus dihormati yang aktiviti ini tidak dihadkan di bawah undang-undang yang terpakai. Membentuk jawatankuasa atau persatuan pekerja tidak akan mengakibatkan sebarang akibat negatif kepada pekerja yang memilih untuk menyertai atau membentuk organisasi.
2. Hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif dihadkan di bawah undang-undang, majikan memudahkan, dan tidak menghalang, pembangunan cara selari untuk pergaulan bebas dan bebas serta tawar-menawar.
3. Wakil pekerja yang dipilih dalam mana-mana proses di atas hendaklah dianggap sebagai wakil pekerja yang sah oleh pihak pengurusan dan tidak boleh tertakluk kepada diskriminasi atau penganiayaan.

### CADANGAN AMALAN

- Penyediaan infrastruktur (bilik mesyuarat, kemudahan pilihan raya, dsb.) untuk menjalankan perhimpunan aman dan mesyuarat semasa waktu bekerja.
- Penyediaan latihan kepada pekerja tentang buruh dan hak asasi manusia mereka.
- Penyediaan komunikasi melalui paparan notis, media elektronik, dsb., minit mesyuarat.



## 06. SEMUA PEKERJA MEMPUNYAI WAKTU KERJA YANG BERPATUTAN DAN HARI REHAT YANG MENCUKUPI

### Keperluan minimum

1. Waktu bekerja hendaklah mematuhi undang-undang/peraturan tempatan yang terpakai atau Konvensyen Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO)<sup>4</sup> tentang masa bekerja dan lebih masa, yang menawarkan perlindungan terbaik untuk pekerja. Waktu bekerja biasa (tidak termasuk lebih masa) tidak boleh melebihi lapan jam sehari dan 48 jam seminggu.
2. Semua kerja lebih masa mestilah secara sukarela, dan jumlah waktu kerja standard dan lebih masa untuk pekerja bukan pengurusan mestilah tidak melebihi 60 jam seminggu. Jika kontrak kerja lebih masa dibenarkan melalui kontrak pekerjaan dan perjanjian tempat kerja, mesti ada bukti yang didokumenkan bahawa pekerja bersetuju dengan bebas tanpa implikasi negatif jika mereka memutuskan untuk tidak mengambil bahagian.
3. Apabila lebih masa diminta, semua pekerja harus diberi peluang untuk melakukan kerja lebih masa tanpa sebarang bentuk diskriminasi.
4. Pekerja hendaklah menerima sekurang-kurangnya 24 jam rehat selepas setiap enam hari berturut-turut bekerja (kecuali di mana tempoh giliran mingguan dsb. dijalankan contohnya, satu minggu bekerja, satu minggu cuti) dan hendaklah menerima cuti umum dan tahunan yang dikehendaki oleh undang-undang tempatan.
5. Polisi dan prosedur yang jelas mesti ada yang menentukan waktu kerja biasa dan lebih masa, termasuk proses yang jelas yang pekerja boleh menjadi sukarelawan untuk kerja lebih masa.

### CADANGAN AMALAN

- Selaras dengan Konvensyen ILO tentang waktu bekerja dan lebih masa, minggu kerja tetap tidak boleh melebihi 48 jam. Sekiranya kerja lebih masa kerap diperlukan, langkah perlu diambil untuk mengurangkan kekerapan kerja lebih masa secara beransur-ansur.
- Mempunyai sistem yang berkesan untuk merekodkan waktu bekerja.
- Penambahbaikan perancangan perlu difikirkan untuk menguruskan tempoh puncak bagi mengelakkan tempoh kerja lebih masa yang berpanjangan.
- Sebarang perubahan dalam syif atau lebih masa hendaklah dimaklumkan secara proaktif kepada pekerja dan pihak berkepentingan.
- Peruntukan hendaklah disediakan sebaik mungkin untuk memastikan keselamatan pekerja yang lebih terdedah bekerja lebih masa contohnya, pengangkutan atau penginapan untuk pekerja wanita pada syif malam.

<sup>4</sup> Konvensyen ILO C001 – Konvensyen Waktu Kerja (Industri), 1919



## 07. SEMUA PEKERJA MENERIMA GAJI YANG SETARA

### Keperluan minimum

1. Pekerja dibayar mengikut standard dan jika berkenaan, gaji lebih masa, sama atau melebihi kadar gaji minimum yang sah, dibayar tepat pada masanya dan sepenuhnya tanpa diskriminasi berdasarkan jantina atau sebarang faktor lain. Bagi pekerja dengan kadar unit, kadar gaji mesti membolehkan pekerja memperoleh sekurang-kurangnya gaji minimum, atau gaji yang digariskan dalam perjanjian perundingan kolektif, mana-mana yang lebih tinggi, pada waktu bekerja biasa.
2. Slip gaji disediakan dalam bahasa yang difahami oleh pekerja, dengan jelas menggariskan gaji, kerja lebih masa, faedah, potongan, cuti, keselamatan sosial dan butiran lain mengikut undang-undang tempatan.
3. Semua potongan yang diperlukan secara sah, seperti potongan bagi keselamatan sosial, cukai, dinyatakan dengan jelas dalam slip gaji dan didepositkan kepada pihak berkuasa yang terlibat.
4. Penggunaan potongan gaji sebagai langkah tatatertib, termasuk tiba lewat untuk syif, atau sebarang tujuan lain adalah tidak dibenarkan. Potongan untuk tempat tinggal, makanan, barang, dsb. yang diberikan kepada pekerja mestilah munasabah dan dipersetujui terlebih dahulu dengan pekerja secara bertulis, dalam bahasa yang difahami oleh mereka. Peruntukan yang sesuai harus disediakan untuk mengambil kira bahasa yang dituturkan atau tahap celik huruf yang rendah. Jika pekerja memilih untuk tidak menggunakan perkhidmatan ini, potongan tidak boleh dibuat.
5. Faedah yang dinyatakan dalam kontrak pekerjaan mestilah, sekurang-kurangnya, mematuhi faedah mandatori di negara tempat bekerja. Selanjutnya, faedah untuk pekerja asing, mengikut kesesuaian, mesti dinyatakan dengan jelas.

### CADANGAN AMALAN

- Langkah-langkah perlu diambil untuk bergerak ke arah pembayaran gaji atau pendapatan sara hidup. Ini melibatkan penilaian tahap upah melalui pihak ketiga yang pakar untuk memastikan mereka mencukupi untuk dipenuhi taraf hidup asas tempatan dengan pendapatan mengikut budi bicara.
- Usaha hendaklah dibuat untuk memantau dan menangani risiko dan kesan diskriminasi dari segi gaji kepada semua kumpulan minoriti atau kurang wakil di tempat kerja.
- Perubahan dalam faedah, yang tidak dimandatkan oleh undang-undang, harus dimaklumkan secara proaktif kepada pekerja.



## 08. SYARAT ADIL UNTUK PEKERJA DALAM PEKERJAAN SEMENTARA

Takrifan<sup>5</sup>

**Pembekal perkhidmatan/kontraktor:** Entiti perniagaan yang menyediakan kemudahan/syarikat dengan barang dan/atau perkhidmatan yang penting kepada, dan digunakan dalam/untuk, pengeluaran kemudahan/barangan dan/atau perkhidmatan syarikat.

**Pekerjaan sementara:** Pekerjaan untuk tempoh masa tertentu, termasuk kontrak jangka tetap, projek atau berasaskan tugas, serta kerja bermusim atau kasual, termasuk buruh harian.

**Pekerja di rumah:** Seseorang yang menjalankan kerja untuk kemudahan/syarikat di bawah kontrak langsung atau tidak langsung, selain daripada kemudahan/premis syarikat, untuk imbuhan, yang mengakibatkan penyediaan produk atau perkhidmatan seperti yang ditentukan oleh majikan, tanpa mengira siapa yang membekalkan peralatan, bahan atau input lain yang digunakan.

### Keperluan minimum

1. Keperluan dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja melalui Standard ini dan undang-undang tempatan yang terpakai tidak boleh dielakkan melalui penggunaan tempoh percubaan yang terlalu lama, kontrak buruh sahaja, penyusunan subkontrak atau kerja di rumah, atau melalui skim perantisan yang tidak wujud niat untuk memberikan kemahiran atau menyediakan pekerjaan tetap, atau melalui penggunaan kontrak pekerjaan jangka tetap yang berlebihan.
2. Apabila melaksanakan kontrak pembekal buruh/perkhidmatan kontrak, penilaian wajar yang teguh dijalankan sebelum pemilihan dan secara berterusan untuk mengesahkan pematuhan mereka terhadap undang-undang tempatan dan keperluan Standard ini.
3. Seharusnya tiada diskriminasi antara pekerja tetap dan kontrak di tapak, berkenaan dengan gaji yang sama untuk kerja yang sama.
4. Pekerja kontrak tidak boleh digunakan untuk menggantikan atau menambah pekerja tetap yang terlibat dalam pertikaian undang-undang yang diiktiraf dengan syarikat.

### CADANGAN AMALAN

- Lakukan penilaian perancangan penawaran dan permintaan, keperluan kemahiran dan kerja perantara atau sementara untuk mengenal pasti nisbah kontrak berbanding pekerja tetap. Jika boleh, semak pecahan nisbah pekerja kontrak berbanding pekerja tetap mengikut jantina untuk mengenal pasti dan mengurangkan sebarang risiko diskriminasi berdasarkan jantina.
- Langkah-langkah perlu diambil untuk memastikan bahawa peranan yang bersifat kekal tidak dilaksanakan oleh pekerja sementara.
- Langkah-langkah perlu diambil untuk menukar pekerja sementara kepada pekerja tetap jika boleh.

<sup>5</sup> ILO- Apakah pekerjaan sementara?



## 09. SEMUA PEKERJA MEMPUNYAI AKSES KEPADA PEMULIHAN YANG ADIL

### Keperluan minimum

1. Penyediaan sistem yang sesuai untuk membangkitkan dan menangani pertikaian, cadangan dan rungutan di tempat kerja yang boleh diakses oleh semua pekerja.
2. Mekanisme aduan mesti berkesan<sup>6</sup>, boleh diakses dan disampaikan secara meluas melalui pelbagai saluran kepada semua pekerja, termasuk mereka yang merupakan penutur bahasa asing, sementara atau bukan bahasa ibunda.
3. Keluhan mesti disiasat sepenuhnya, diselesaikan dengan cepat dan penyelesaian perlu disediakan apabila difikirkan sesuai.
4. Kerahsiaan pengadu (jika diminta) dan perlindungan daripada tindakan balas mesti dipastikan.

### CADANGAN AMALAN

- Dalam membangunkan mekanisme aduan yang berkesan, lakukan penglibatan pihak berkepentingan dengan pengguna mekanisme yang dicadangkan. Sekiranya boleh mengumpulkan data mengikut jantina yang berkaitan dengan aduan dan tindakan yang diambil.
- Sesuaikan mekanisme rungutan dengan konteks tempatan.
- Menjalankan semakan berkala terhadap semua aduan dan tindakan yang diambil, untuk menilai keberkesanan prosedur dan penyelesaian aduan.
- Mempunyai berbilang cara aduan, seperti kotak cadangan, jawatankuasa, talian telefon, e-mel, dsb., supaya pekerja boleh mengaksesnya secara bebas semasa dan di luar waktu bekerja.
- Paparkan maklumat dan sediakan latihan tetap tentang jenis rungutan dan mekanisme rungutan yang tersedia dalam bahasa yang difahami oleh pengguna.
- Sekiranya terdapat perbezaan antara perundangan negara dan norma antarabangsa, pendekatan yang menawarkan perlindungan yang lebih besar kepada pengadu harus digunakan.
- Pastikan sensitiviti jantina. Rakan Niaga boleh memilih untuk mempunyai sistem yang berasingan untuk mengendalikan rungutan yang dibangkitkan oleh wanita dan ingin melibatkan wanita dalam mengendalikan proses dari awal hingga akhir.
- Rungutan yang ditangani oleh Rakan Niaga, tidak seharusnya menghalang pengadu mencari bentuk penyelesaian lain, termasuk melalui penyelesaian kehakiman.
- Semak data aliran rungutan dengan kerap untuk menyesuaikan amalan kerja yang menimbulkan masalah.

<sup>6</sup> Prinsip Panduan PBB mengenai kriteria keberkesanan Perniagaan dan Hak Asasi Manusia untuk mekanisme rungutan bukan kehakiman



## 10. MENGHORMATI HAK TANAH

Takrifan<sup>7</sup>

**Penempatan semula secara sukarela:** Berlaku apabila orang yang terjejas tidak mempunyai hak untuk menolak pengambilan tanah dan dipindahkan, yang boleh mengakibatkan kesusaahan dan kemiskinan jangka panjang serta tekanan sosial.

**Pengambilan tanah:** Termasuk kedua-dua pembelian langsung harta dan pemerolehan hak akses, seperti kemudahan atau hak laluan. Untuk butiran rujuk kepada IFC Performance Standard 5.

**Persetujuan bebas, awal dan termaklum (FPIC):** Perundingan yang bebas daripada ugutan atau paksaan menyediakan pendedahan tepat pada masanya maklumat yang relevan, boleh difahami dan boleh diakses. Perundingan harus diteruskan sepanjang hayat projek dan bukan sahaja pada peringkat awal.

### Keperluan minimum

1. Syarikat harus mengelakkan penempatan semula secara sukarela bagi yang mungkin untuk meminimumkan kesannya kepada mereka yang dipindahkan.
2. Melarang perampasan tanah dan mempromosi dan mendapatkan FPIC berkaitan dengan rundingan di sekitar tanah dan harta benda orang asli, masyarakat tempatan dan/atau individu.
3. Menjalankan penilaian risiko berkenaan dengan kesan ke atas komuniti berhampiran dan hak akses.
4. Lakukan perubahan guna tanah yang mencukupi dan telus dan berikan pendedahan penuh. Patuhi semua undang-undang negara yang berkaitan dengan hak tanah.

## CADANGAN AMALAN

- Membangunkan garis panduan tentang penglibatan pihak berkepentingan berkenaan dengan pengambilan tanah dan pembelian berkaitan.
- Membangunkan dan melaksanakan prosedur untuk mengurus pengambilan tanah di dalam dan kawasan sekitar yang sangat sensitif berkaitan dengan komuniti, kumpulan orang asli, individu, dsb.
- Laporkan secara berkala dan terbuka tentang kemajuan komitmen atas hak tanah, rungutan, dan penyelesaian.

<sup>7</sup> Nota panduan 7, Orang Asli, Perbadanan Kewangan Antarabangsa



## 11. KESAN KOMUNITI

### Keperluan minimum

1. Jika relevan, nilaiakan kesan sebenar dan potensi aktiviti terhadap komuniti sekitar dengan penyertaan penuh mereka, dan ambil langkah untuk mengelak dan mengurangkan kesan buruk terhadap komuniti.
2. Sediakan sistem yang sesuai untuk komuniti membangkitkan dan menangani pertikaian, cadangan, aduan dan rungutan syarikat-komuniti yang boleh diakses oleh semua.

### CADANGAN AMALAN

- Jika berkenaan, sediakan latihan berkala berkaitan hak orang asli dan FPIC kepada semua kakitangan yang berkenaan.
- Wujudkan sistem untuk penilaian wajar untuk menilai dan mendedahkan risiko dan kesan kepada komuniti.
- Membangun dan mengelakkan keupayaan untuk memaklumkan komuniti sekeliling tentang aktiviti syarikat, termasuk potensi risiko (persekitaran/keselamatan/kecemasan) dan bahaya.



## 12. PERLINDUNGAN DAN KESELAMATAN PEKERJA DAN KOMUNITI

### Keperluan minimum

Pekerja dan keluarga mereka harus dilindungi daripada ancaman dan bahaya (keselamatan) luar.

### CADANGAN AMALAN

- Dalam konteks yang mungkin terdapat ancaman keselamatan, bangunkan pelan pengurusan keselamatan dan lakukan penilaian risiko keselamatan.
- Gunakan standard yang serupa pada pengaturan keselamatan anda seperti yang ditetapkan dalam Prinsip Sukarela tentang Keselamatan dan Hak Asasi Manusia<sup>8</sup>.
- Jika aset mempunyai pengawal keselamatan persendirian atau awam, pengawal hendaklah menjalani latihan keselamatan dan hak asasi manusia yang berkaitan (termasuk penggunaan kekerasan).

<sup>8</sup> *Prinsip Sukarela mengenai Keselamatan dan Hak Asasi Manusia*

## MELAPORKAN PELANGGARAN

Kami adalah sebuah organisasi yang mempunyai nilai-nilai tanggungjawab dan integriti yang kukuh dan kami sentiasa berusaha untuk melakukan perkara yang betul. Kami memahami cabaran isu alam sekitar dalam rantaian bekalan global yang kompleks dan banyak cabaran bersifat sistemik dan tidak boleh ditangani secara bersendirian. Oleh yang demikian, kami menggalakkan Rakan Niaga untuk mendedahkan secara proaktif kepada kami sekiranya mereka menghadapi cabaran untuk memenuhi Standard ini, supaya kami boleh bekerjasama untuk menangani isu dan mengukuhkan sistem pengurusan untuk memastikan



## SKOP

Standard ini terpakai kepada semua Rakan Niaga yang menyediakan barang dan perkhidmatan kepada atau bagi pihak Reckitt. Ini termasuk pengeluar pihak ketiga, pembekal bahan mentah dan pembungkusan, pembekal perkhidmatan, vendor, peniaga, ejen, kontraktor, rakan kongsi usaha sama dan pengedar, termasuk pekerja, ejen dan wakil mereka (selepas ini dirujuk sebagai 'Rakan Kongsi Niaga'). Rakan Niaga dijangka menyampaikan Standard ini dalam rantaian bekalan mereka dan memastikan pematuhan Standard ini oleh pembekal langsung mereka.