

PANDANGAN

Akta Pekerja Platform capai keseimbangan bagi masa depan ekon gig

Bolehkan lebih fleksibiliti dan ketelusan, pekerja dan pengendali kerjasama cari penyelesaian

Untuk memperoleh gaji berpatutan, pekerja platform mesti mematuhi peraturan dan corak kerja aplikasi syarikat pengendali, sama seperti pekerja tradisional, tetapi mereka tidak mendapat faedah yang berkaitan. – Foto ST



► DR MATHEW MATHEWS

Kelulusan Rang Undang-undang Pekerja Platform Singapura adalah satu langkah amat besar dalam menangani sifat pekerjaan yang berubah dalam era digital.

Memandangkan platform ekonomi gig seperti Gojek dan Grab menjadi semakin sehati dalam kehidupan harian, status pekerja platform semakin mendapat perhatian.

Mencapai keseimbangan yang teliti antara melindungi hak pekerja dengan mengekalkan fleksibiliti yang ingin disediakan oleh ekonomi gig tidak mudah.

Ia isu yang dihadapi banyak negara.

MENANGANI DILEMA KLASIFIKASI

Salah satu isu paling sukar dalam ekonomi gig adalah klasifikasi pekerja platform.

Pada masa ini, pekerja ini diklasifikasikan sebagai bekerja sendiri, bermakna mereka kekurangan akses kepada faedah yang dinikmati pekerja di bawah Akta Pekerjaan Singapura.

Mereka tidak mendapat cuti berbayar dan caruman Tabung Simpanan Pekerja (CPF), dan tidak boleh mendapat pampasan wajib sekiranya terjerat kecederaan.

Pengendali platform merujuk kepada pekerja ini sebagai “rakan kongsi” – kontraktor bebas yang menyediakan perkhidmatan kepada pengguna.

Aturan ini secara teorinya memberi pekerja kebebasan untuk menentukan waktu dan cara mereka bekerja, malahan pendapatan mereka.

Namun, hakikatnya jauh lebih rumit.

Terdapat ketidakseimbangan kuasa yang jelas antara pekerja platform dengan pengendali.

Algoritma menentukan syarat penglibatan dan pekerja diuruskan dengan ketat oleh platform, daripada peruntukan tugas kepada penilaian prestasi.

Autonomi yang sepatutnya dimiliki oleh pekerja gig selalunya hanya ilusi.

Untuk memperoleh gaji berpatutan, pekerja platform mesti mematuhi peraturan dan corak kerja aplikasi syarikat tersebut, sama seperti pekerja tradisional, tetapi tanpa faedah berkaitan.

Pengiktirafan Singapura terhadap status hibrid ini dalam akta baru ini adalah pengakuan penting terhadap hakikat yang dihadapi pekerja ini.

KATEGORI PEKERJA BARU

Akta Pekerja Platform mengukir kategori yang berbeza untuk pekerja platform.

Ia mengakui walaupun mereka mempamerkan beberapa ciri pekerja, mereka juga mengekalkan tahap fleksibiliti.

Akta ini memberi pekerja platform perlindungan yang sangat diperlukan, sambil mengekalkan kebebasan mereka.

Perlindungan paling penting adalah caruman CPF, yang amat diperlukan untuk pemilikan rumah dan perancangan persaraan.

Pekerja platform yang lahir dari 1995 dan seterusnya akan didaftarkan secara automatik untuk caruman CPF, manakala pekerja yang lebih tua boleh memilih untuk ikut serta.

Walaupun sesetengah pihak mungkin tidak bersetuju dengan gaji bawa pulang yang lebih rendah, faedah jangka panjang simpanan CPF tidak boleh diperkecilkan.

Ramai pekerja platform menyedari kepentingan menyimpan wang tetapi memerlukan mekanisme yang berstruktur untuk membantu mereka berbuat demikian.

Akta itu membuat peruntukan bagi perkara tersebut, dengan memastikan caruman CPF dipotong dan disalurkan ke dalam akaun CPF pekerja dengan segera.

Sudah tentu terdapat kebimbangan bahawa pekerja berpendapatan rendah adalah yang paling teruk terjejas kerana wang tunai yang mereka boleh bawa pulang berkurangan.

Namun keputusan Pemerintah untuk menawarkan sokongan pada tahun pertama adalah langkah penting kerana ia berupaya melembutkan tamparan itu dan memastikan tiada kesan segera ke atas gaji yang dibawa pulang.

Di bawah skim Sokongan Peralihan CPF Pekerja Platform, pekerja platform Singapura yang memperoleh pendapatan bersih \$3,000 atau kurang daripada platform dan pekerjaan lain akan menerima pembayaran tunai langsung.

Pembayaran ini bagi mengimbangi peningkatan caruman CPF ke akaun Biasa dan Khas mereka secara beransur-ansur.

MELINDUNGI PEKERJA TANPA MENGORBANKAN FLEKSIBILITI

Satu lagi perlindungan penting yang diperkenalkan ialah Pampasan Kecelakaan di Tempat Kerja, yang akan setanding dengan apa yang diterima pekerja tetap dalam sektor yang sama.

Pekerja penghantaran dan pemandu kenderaan sewa privet menghadapi risiko yang ketara ketika bekerja. Tinjauan Institut Kajian Dasar 2022 mendapati sekitar satu pertiga daripada pekerja penghantaran di Singapura mengalami kecederaan yang memerlukan rawatan.

Akta ini mengiktiraf bahaya ini dan memerlukan pengendali platform menangani risiko tempat kerja melalui penilaian keselamatan dan langkah kawalan risiko.

Bagaimanapun, perlindungan ini hanya meliputi tempoh apabila pekerja platform terlibat secara aktif seperti ketika mengambil atau menghantar penumpang atau barang.

Walaupun sesetengah pihak berpendapat kemalangan semasa tempoh menunggu harus dilindungi, status unik pekerja platform – yang masih boleh mengawal jadual mereka – menjadikannya tidak praktikal untuk melanjutkan liputan penuh.

Ini kompromi yang munasabah, memastikan perlindungan tanpa memanjangkan liabiliti pengendali platform secara berlebihan.

MENGELAKKAN PERATURAN BERLEBIHAN DAN MENCAPAI HASIL POSITIF

“Akta Pekerja Platform mengukir kategori yang berbeza untuk pekerja platform. Ia mengakui walaupun mereka mempamerkan beberapa ciri pekerja, mereka juga mengekalkan tahap fleksibiliti. Akta ini memberi pekerja platform perlindungan yang sangat diperlukan, sambil mengekalkan kebebasan mereka. Perlindungan paling penting adalah caruman CPF, yang amat diperlukan untuk pemilikan rumah dan perancangan persaraan.”

– Penulis.

Walaupun Akta ini direka untuk melindungi keperluan pekerja, ia harus dilaksanakan agar tidak terlalu membebankan pengendali platform.

Ia menawarkan kejelasan tentang cara liabiliti ditentukan untuk pekerja yang merentasi pelbagai platform.

Kerumitan pentadbiran untuk menentukan pendapatan bersih pekerja juga telah dikurangkan melalui penggunaan Jumlah Potongan Perbelanjaan Tetap mengikut kenderaan yang digunakan pekerja.

Ada yang berpendapat bahawa Pemerintah harus pergi lebih jauh, mengaudit algoritma agar lebih adil atau menjamin pendapatan minimum.

Bagaimanapun, seperti yang ditegaskan Menteri Negara Kanan (Tenaga Manusia), Dr Koh Poh Koon, semasa bacaan kedua Rang Undang-undang di Parlimen, terdapat risiko peraturan yang berlebihan, yang boleh menyekat inovasi dan menyusahkan pekerja yang ingin dilindungi.

Jika syarikat menghadapi beban pematuan peraturan yang tidak mampan, mereka boleh memilih untuk keluar.

Ini akan mengurangkan persaingan dan mengahadkan peluang pekerjaan.

Sebaliknya, Akta ini memberi kuasa kepada persatuan pekerja platform untuk merundingkan perjanjian kolektif dengan pengendali dan membawa masalah kepada Kementerian Tenaga Manusia (MOM).

Pendekatan ini membolehkan lebih fleksibiliti dan ketelusan, kerana pekerja dan pengendali boleh bekerjasama mencari penyelesaian.

Di samping itu, kuasa pasaran membantu menghalang pengendali platform yang mungkin cuba menyebarkan kos tambahan perlindungan pekerja kepada pekerja atau pengguna.

KEJAYAAN KERJASAMA TIGA PIHAK

Rang Undang-undang Pekerja Platform yang berjaya diluluskan di Singapura, walaupun banyak negara lain masih dibelenggu isu ini, menyebarkan keberkesanan kerjasama tiga pihak di negara ini.

Kerjasama erat ini membolehkan Pemerintah secara serentak menjadi propekerja dan propemerniagaan.

Akta Pekerja Platform adalah bukti semangat kerjasama ini, dengan pelbagai pihak berkepentingan dapat menghasilkan dasar yang ditentukkan dengan baik bagi melindungi pekerja tanpa menyekat perniagaan.

► Dr Mathew Mathews ialah ketua Makmal Sosial dan zamil penyelidik utama di Institut Kajian Dasar, Universiti Nasional Singapura. Bidang penyelidikannya termasuk mengenai kerja platform.