

JAG-VAW Memorandum Gender Equality for MAS Female Flight Stewardesses

10 June 2005

Memorandum: Kesaksamaan Gender Terhadap Para Pramugari Penerbangan MAS Endorsed by/Disokong Oleh

The Joint Action Group against Violence Against Women (JAG) together with NGOs and Political Parties submit this Memorandum on Gender Equality for MAS Female Flight Stewardesses to the Government.

We are very concerned with the discriminatory terms contained in the Letter of Exchange signed on May 3, 2005 between the Malaysian Airline System (MAS) and the Malaysian Airline System Employees Union (MASEU). These terms and conditions, which are being supported by the Ministry of Transport (MOT), the Ministry of Women, Family and Community Development (MWFCD) and the Ministry of Human Resources (MOHR), are totally unacceptable particularly after the recent Putrajaya Declaration on gender equality.

The commitment by the Government to eliminate all laws that discriminate against women, as expressed in the NAM Conference's Putrajaya Declaration, is impressive, as it means that this Government pledges to deliver gender equality. Together with the women's organisations, the MWFCD was the leading ministry in spearheading, lobbying and securing the amendment to Article 8(2) of the Federal Constitution to end gender discrimination. This is an example of formal equality that women have achieved. But this formal equality has not been realised in the MAS female flight stewardess issue, as policies and mindsets have not changed.

For MAS flight stewardesses, both formal and substantive gender equality must be achieved. Attaining substantive gender equality means that human beings are free to develop their personal abilities, and make choices without the limitations set by stereotyped roles (e.g. fitting into the "slim" shape of the uniform after confinement); and that different aspirations and needs of women and men are considered, valued and respected. Attaining substantive gender equality means the provisions of formal equality must be translated into results: real rights that can be enjoyed by all women.

As a signatory to the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW) since 1995, Malaysia is also committed to uphold respect and equality for women. Article 11 (1e) states that:

1. State Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:

a) The right to work as an inalienable right of all human beings:

e) The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave.

Article 11 also requires Governments to introduce maternity benefits. In addition, Article 5 of CEDAW requires Governments to strive to eliminate gender stereotypes:

States Parties shall take all appropriate measures:

*(a) To modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with a view to achieving the **elimination of prejudices and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on stereotyped roles for men and women;***

*(b) To ensure that family education includes a proper understanding of **maternity as a social function and the recognition of the common responsibility of men and women in the upbringing and development of their children, it being understood that the interest of the children is the primordial consideration in all cases.** (emphasis added)*

The terms offered are definitely discriminatory against the flight stewardesses on the basis of their gender and deny them the right to work in a non-discriminatory and stress-free environment. The flight stewardesses who make up 58% (2950) of the MAS cabin crew have an inalienable right to fair and equal treatment.

Why are the Terms still Discriminatory?

1. Pregnant only after Five Years of Employment

The present Collective Agreement (2002) between the management of MAS and MASEU states:

"a married female cabin crew with five or more years of service as a cabin crew shall be entitled to maternity leave for a period of 60 consecutive days."

This means that flight stewardesses can be pregnant only after FIVE years of employment service and that only married women can have children.

Responses from MOT, MWFC and MOHR

The above condition is totally ignored by the Ministry of Transport, MWFC, MOHR and MASEU.

The terms are STILL discriminatory because:

The offer to increase the number of children to three hoodwinks the public from recognising existing discriminatory practices that are attached to maternity benefits under the present Collective Agreement (2002) between MAS and MASEU.

Limiting the number of children indicates a non-compliance to Section 37 (c) of the Employment Act of 1955 (Act 265), which states that it is only when a woman has five or more surviving children that she will not be entitled to any maternity allowance.

In addition, income tax laws provide tax relief for up to five children for all citizens of Malaysia. Given these legal provisions, why are flight stewardess singled out and discriminated?

Finally, the fact that only women who are married may receive maternity benefits leaves pregnant women who are not married, who in many cases are already facing marginalisation and have only nominal support, with no alternatives.

2. Resignation or Termination if Pregnant after Second Child

The present Collective Agreement also states that: "in the event that a flight stewardess becomes pregnant after having two surviving children, she shall resign from the Company, failing which the Company reserves the right to terminate her services."

Responses from MOT, MWFC and MOHR

The number of children is now increased to three children.

The terms are STILL discriminatory because:

Given existing conditions, the announcement that a stewardess may have only three children means that if she has a fourth child, she will be asked to resign or be terminated by the Company. The various Ministries have ignored this discriminatory clause.

It is a violation of the reproductive rights of the flight stewardess if she is terminated on the basis of having children. This policy coerces women to fit into a particular pattern of reproduction. It infringes women's right to choose and to make their own decisions freely and responsibly in terms of the number, spacing and timing of their children, as guaranteed in Article 16 of CEDAW.

We should also note that the act of limiting the number of children a stewardess may have is discriminatory as compared to men, as there are no comparable limits to the number of children placed upon a flight steward.

3. No Maternity Benefits

The present Collective Agreement states that "a married female cabin crew with five or more years of service . shall be granted leave without pay from the date she is declared medically unfit to fly by a medical practitioner. The leave without pay shall commence not later than the end of her second month of pregnancy. She shall not be entitled to medical leave and compassionate leave during the period she is granted leave without pay."

Responses from MOT, MWFC and MOHR

The various Ministries did not deal with the inadequacy of the maternity benefits that are provided for flight stewardesses. There is no mention of removing such a discriminatory condition.

The terms are STILL discriminatory because:

It must be stressed that income generated by women is vital for the survival of the family. The denial of seven months' pay in the course of a woman's pregnancy is a violation of a worker's rights. The offer to the flight stewardess does not accord respect and recognition of women's contribution towards the growth and well-being of the company and the nation. This further perpetuates stereotype roles that consider women's contributions as secondary to the workforce of MAS. Denying women workers' of their right to be paid during pregnancy contravenes the spirit of the 50-point Putrajaya Declaration of the NAM Conference. Ironically, this Declaration is also supported by MAS.

Getting pregnant and giving birth is a social reproductive function that is specific to women. Flight stewardesses and women in general should not be penalised based on their reproductive function, i.e. to be pregnant and to have children. Such a maternity policy falls short of ensuring an equitable coverage for women and infringes on their effective right to work.

JAG would like to remind the MOT, MWFC and MOHR, that Article 11 of CEDAW guarantees equitable maternity benefits as an inalienable right to all human beings:

1(f). The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction;

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, State Parties shall take appropriate measures:

a. To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

b. To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowance.

The terms and conditions in a Collective Agreement should provide workers with, at a minimum, the benefits outlined in the Employment Act 1955. This means that a worker should be guaranteed all benefits attached to maternity, including her entitlement to full pay during pregnancy, as provided in 37(c) of that Act. The Collective Agreement (2002) provides for employment conditions that seriously fall short of the acceptable standards as set by the Employment Act 1955.

4. Different Retirement Ages

The present Collective Agreement (2002) contains gender bias in the retirement age, whereby flight stewardesses must retire at 40 years of age for regular stewardesses or 45 years for female supervisors, whilst all male cabin crew retire at 55 years of age.

Responses from MOT, MWFC and MOHR

The Ministry of Transport has announced that supervisory flight stewardesses can retire at 55 years instead of 45 years of age, with the condition that they accept ground employment for the last 10 years of service. Yet this is applicable only to flight stewardesses at supervisory levels, not regular flight stewardesses, and requires women but not men to take ground positions after a certain age.

The terms are STILL discriminatory because:

There are two forms of discrimination here. The first is discrimination between men and women, in which stewardesses of a particular age are considered lesser than their male counterparts. The second is discrimination between flight stewardesses at supervisory levels and regular flight stewardesses. Both forms of discrimination imply that older women are not qualified to serve MAS customers in flight.

These differences in retirement age contravene Article 8(2) of the Federal Constitution, which clearly states "there shall be no discrimination on the grounds of religion, race, descent, place of birth or gender". This guarantees the right of women and men to equal pay for equal work or work of equal value. It also contravenes Article 11 of CEDAW as quoted above.

Furthermore, the retirement age for female cabin crew from other international airlines puts to shame the employment policies of MAS. These retirement ages are as indicated below:

Air Asia 55 years
Air India 60 years
Cathay Pacific 60 years
All Nippon Airways 65 years
Lufthansa 60 years

In addition, many flight stewardesses DO NOT want any ground staff employment when they have reached their retirement age of 40 or 45 years. They have continuously demanded that they continue with in-flight employment.

5. Gratuity

Under the present Collective Agreement (2002), upon early retirement, a flight stewardess receives a "special gratuity at the rate of RM800 per year for every completed year of service with the Company".

Responses from MOT, MWFCD and MOHR

The Ministries have offered to increase the gratuity from RM800 to RM1,000.

The terms are STILL discriminatory because:

Under this gratuity scheme, upon early retirement, a female cabin crew will only receive RM16,000[1] as a token of appreciation for her 20 years of dedication to MAS. This is contrasted with RM414,000[2] (for 15 extra years of service) which she will lose due to her early retirement. It must be noted that this special gratuity is also subjected to taxation. On the other hand, all male cabin crew are allowed to continue to work till they are 55 years of age, with full pay and benefits.

The new payment for the gratuity is still meagre (an increase of RM4,000) and shows total disrespect towards the years of contribution that flight stewardesses have made towards building the good image of MAS. Indeed, this gratuity policy becomes irrelevant if MAS increases the retirement age of flight stewardesses to 55 years.

It also makes more economic sense to maintain experienced and well-trained flight stewardesses than to spend millions of Ringgit on advertisement, recruitment and training for newer and less experienced workers.

6. Public Interest Cases

Beatrice Fernandez v. Sistem Penerbangan Malaysia & Anor is a public interest case that was rejected by the Court of Appeal and the Federal Court. Ms Fernandez was challenging the 1988 Collective Agreement that required flight stewardesses to resign if they became pregnant, thus not allowing stewardesses to have any children.

Responses from Court

The High Court and Court of Appeal dismissed the case and the Federal Court refused to grant leave to appeal. The Court is now assessing costs against Beatrice Fernandez and there is a possibility that MAS might execute on a final court order requiring Ms Fernandez to pay MAS tens of thousands of Ringgit in costs.

This is discriminatory because:

This case raises the issues of equality and non-discrimination, which are issues very much in the public interest. Unfair dismissal on account of pregnancy or discriminatory treatment on such basis affects not only flight stewardesses but all women in employment.

The case also questions the validity of a Collective Agreement that contains discriminatory provisions against women which was given cognisance by the Industrial Court. As an arm of the Government, the Industrial Court should not approve any Collective Agreement that is discriminatory, as such action contravenes Article 8(2) of the Federal Constitution.

To penalise Ms Fernandez with costs will only act as a deterrent for those seeking justice in future public interest cases. A country that believes its legal system can uphold and further gender equality must not curtail public interest litigation - a method of seeking justice and equality.

WE DEMAND IMMEDIATE ENFORCEMENT OF GENDER EQUALITY FOR FLIGHT STEWARDESSES.

We demand that the Ministry of Transport, the Ministry of Human Resources, the Ministry of Women, Family and Community Development, Ministry of the Management of the Malaysian Airline System and the Malaysian Airline System Employees Union ensure that the August 2005 Collective Agreement will be revised to eliminate all discriminatory conditions that still exist in the Collective Agreement (2002). The revisions required are as follows:

1. REMOVE RESTRICTIONS ON MATERNITY

- i. To eliminate the restriction on the number of children a stewardess may have while working for MAS.
- ii. To remove the restriction to have children only after five (5) years of employment.

2. FULL MATERNITY BENEFITS

- i. To entitle flight stewardesses to full maternity benefits, which should include full pay, medical leave and compassionate leave during the pregnancy period until confinement. The maternity conditions must be in compliance with Section 37(c) of the Employment Act of 1955 (Act 265), which guarantees a woman the right to full pay and benefits for up to 5 surviving children, if not better.
- ii. To offer ground employment for flight stewardesses who are pregnant if they choose to do so instead of requiring they take unpaid leave.

3. RETIREMENT AGE

- i. To increase the retirement age for ALL flight stewardesses from 40 years of age to 55 years of age as currently practised for men in similar job positions.
- ii. To allow flight stewardesses to continue to fly until retirement at 55 years of age as currently practised for men in similar job positions.

In addition, we demand the Government acts to ensure that the Courts will fulfil their duty of upholding the terms of the Federal Constitution, especially Article 8(2), and supporting public interest litigants who challenge gender discrimination in the workplace.

4. COURTS

- i. To ensure the Industrial Court will not take cognisance of Collective Agreements that contain discriminatory provisions, as doing so contravenes Article 8(2) of the Federal Constitution.
 - ii. To ensure that the courts, including the Industrial Court, recognise and hear cases of gender discrimination so as to create an environment in which applicants feel secure in seeking justice.
 - iii. To ensure that all courts will waive costs in public interest cases that challenge discriminatory practices or policies that contravene Article 8(2) of the Federal Constitution.
-

JAG-VAW Memorandum Kesaksamaan Gender Terhadap Para Pramugari Penerbangan MAS 10 Jun 2005

Kumpulan Joint Action Group against Violence Against Women (JAG-VAW) bersama dengan Badan-Badan Bukan Kerajaan lain serta parti-parti politik menyerahkan memorandum tentang Kesaksamaan Gender terhadap Para Pramugari MAS kepada pihak kerajaan.

Kami amat khawatir dengan syarat-syarat diskriminatori yang terkandung dalam Surat Pertukaran yang ditandatangani pada 3 Mei 2005 di antara Malaysian Airline System (MAS) dan Kesatuan Pekerja Malaysian Airline System (MASEU). Terma-terma dan syarat-syarat ini yang disokong oleh Kementerian Pengangkutan (MOT), Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Komuniti (MWFCD) serta Kementerian Sumber Manusia (MOHR) tidak boleh diterima khasnya selepas Deklarasi Putrajaya berkenaan dengan kesaksamaan gender baru-baru ini.

Persetujuan oleh kerajaan untuk menghapuskan semua undang-undang yang mendiskriminasi terhadap wanita, seperti yang telah diluahkan dalam Deklarasi Putrajaya Persidangan NAM, amat mengagumkan kerana ia bermaksud pihak kerajaan telah berjanji untuk memastikan kewujudan kesaksamaan gender di negara kita. Bersama dengan organisasi-organisasi wanita, MWFCD merupakan Kementerian yang memainkan peranan utama dalam usaha melobi dan mendapatkan pindaan terhadap Artikel 8(2) Perlembagaan Persekutuan bagi menghapuskan diskriminasi gender. Ini merupakan satu contoh kesaksamaan formal yang telah dicapai oleh kaum wanita. Namun, kesaksamaan formal ini masih belum direalisasikan dalam isu para pramugari MAS disebabkan polisi dan cara pemikiran masih belum berubah.

Untuk para pramugari MAS, kesaksamaan gender yang formal dan substantif perlu dicapai. Mencapai kesaksamaan gender yang substantif bermaksud manusia bebas mengembangkan kebolehan peribadi masing-masing, dan boleh membuat pilihan tanpa had yang ditetapkan oleh peranan yang stereotaip (Contoh: muat semula ke dalam pakaian seragam yang berbentuk "slim" selepas melahirkan anak). Aspirasi serta keperluan lelaki dan wanita yang berlainan harus diambilkira, dihargai dan dihormati. Mencapai kesaksamaan gender yang substantif bermaksud usaha mewujudkan kesaksamaan yang formal perlu diterjemah kepada hasil: hak sebenar yang boleh dinikmati oleh semua wanita.

Sebagai salah satu pihak yang menandatangani Konvensyen Pertubuhan Bangsa-bangsa Bersatu bagi Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) sejak 1995, Malaysia juga telah bersetuju untuk menyokong penghormatan dan kesaksamaan untuk wanita. Artikel 11 (1e) menyatakan bahawa:

1. *State Parties shall take all appropriate measures to eliminate discrimination against women in the field of employment in order to ensure, on a basis of equality of men and women, the same rights, in particular:*

a) *The right to work as an inalienable right of all human beings:*

e) *The right to social security, particularly in cases of retirement, unemployment, sickness, invalidity and old age and other incapacity to work, as well as the right to paid leave."*

Artikel 11 juga memerlukan Kerajaan untuk memperkenalkan faedah 'materniti'. Tambahan lagi, Artikel 5 CEDAW memerlukan Kerajaan berusaha untuk menghapuskan stereotaip gender:

States Parties shall take all appropriate measures:

(a) *To modify the social and cultural patterns of conduct of men and women, with a view to achieving the **elimination of prejudices** and customary and all other practices which are based on the idea of the inferiority or the superiority of either of the sexes or on **stereotyped roles** for men and women;*

(b) *To ensure that family education includes a proper understanding of **maternity as a social function** and the recognition of the **common responsibility** of men and women in the upbringing and development of their children, it being understood that the interest of the children is the primordial consideration in all cases. (emphasis added)*

Syarat yang ditawarkan sudah pasti adalah diskriminasi berasaskan gender terhadap para pramugari dan ia menafikan mereka hak untuk bekerja dalam suatu persekitaran tanpa diskriminasi dan tanpa tekanan. Para pramugari yang merupakan 58% (2950) dari kru kabin MAS mempunyai hak yang sebatik untuk layanan yang adil dan saksama.

Mengapakah Syarat-Syarat ini masih Mendiskriminasi?

1. Mengandung Hanya Selepas Lima Tahun Diambil Bekerja

Persetujuan Kolektif pada masa ini (2002) di antara pihak pengurusan MAS dan MASEU menyatakan bahawa:

"seorang Kru Kabin wanita yang sudah berkahwin dengan lima atau lebih tahun berkhidmat sebagai Kru Kabin berhak untuk cuti bersalin untuk jangkamasa 60 hari berturut-turut."

Ini bermaksud para pramugari hanya boleh mengandung setelah LIMA tahun bekerja dan hanya wanita yang telah berkahwin boleh mendapat anak.

Respons dari MOT, MWFCD dan MOHR

Situasi yang disebut di atas tidak dihiraukan langsung oleh Kementerian Pengangkutan,

Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Komuniti, Kementerian Sumber Manusia dan juga Kesatuan Sekerja MAS.

Syarat-syarat ini MASIH mendiskriminasi kerana:

Tawaran untuk menaikkan jumlah anak kepada tiga mengalihkan perhatian orang awam dari mengenalpasti tindakan pendiskriminasi yang sedia ada yang terikat pada faedah 'materniti' di bawah Persetujuan Kolektif (2002) antara MAS dan MASEU.

Tindakan menghadkan bilangan anak menunjukkan ketidakpatuhan kepada Seksyen 37 (c) dalam Akta Pekerjaan 1955 (Akta 265), yang menyatakan bahawa hanya apabila seorang wanita mempunyai lima atau lebih anak yang masih hidup barulah dia tidak layak untuk elaun materniti.

Tambahan lagi, undang-undang cukai pendapatan menyediakan pelepasan cukai untuk lima orang anak bagi semua warganegara Malaysia. Memandangkan wujud provinsi perundangan ini, mengapakah para pramugari menjadi sasaran penindasan?

Akhirnya, fakta bahawa hanya wanita yang telah berkahwin boleh menerima faedah materniti menyebabkan wanita mengandung yang belum berkahwin, yang biasanya dimarginalisasikan dan mempunyai sokongan yang nominal, tanpa alternatif lain.

2. Perletakan Jawatan atau Pemecatan jika Mengandung selepas Anak yang Kedua

Persetujuan Kolektif masa kini juga menyatakan bahawa : "Sekiranya seorang pramugari mengandung selepas mempunyai dua orang anak yang masih hidup, dia akan meletak jawatan dari syarikat, dan jika dia gagal berbuat demikian Pihak Syarikat berhak untuk mengakhiri perkhidmatan pramugari tersebut".

Respons dari MOT, MWFCDD dan MOHR

Bilangan anak kini sudah dinaikkan kepada tiga orang.

Syarat ini MASIH mendiskriminasi kerana:

Jika berasaskan syarat yang sedia ada, pengumuman bahawa seorang pramugari hanya boleh ada tiga orang anak membawa maksud bahawa sekiranya seorang pramugari mendapat anak yang keempat, dia akan diminta meletak jawatan ataupun dipecat oleh syarikatnya. Semua Kementerian di atas telah mengabaikan fasal ini.

Ia merupakan satu pencabulan terhadap hak reproduktif seorang pramugari sekiranya dia dipecat atas dasar melahirkan anak. Polisi ini memaksa wanita untuk menyesuaikan diri terhadap suatu pola reproduktif tertentu. Ia mencabul hak seseorang wanita untuk memilih dan membuat keputusan mereka sendiri secara bebas dan bertanggungjawab dari segi bilangan dan jarak masa antara anak mereka, seperti yang dijamin dalam Artikel 16 CEDAW.

Kita juga harus lihat bahawa tindakan menghadkan bilangan anak seorang pramugari yang boleh dilahirkan adalah suatu pendiskriminasi jika dibandingkan dengan lelaki kerana tiada had diletakkan terhadap bilangan anak seorang pramugara boleh ada.

3. Tiada Faedah Materniti

Persetujuan Kolektif masa kini menyatakan bahawa "seorang Kru Kabin wanita yang telah berkahwin yang telah berkhidmat untuk lima tahun atau lebih...akan diberikan cuti tanpa gaji dari tarikh dia diiktiraf sebagai tidak sihat untuk bekerja oleh seorang doktor. Cuti tanpa gaji ini akan bermula tidak lewat dari hujung bulan kedua kehamilan pramugari terlibat. Dia tidak akan layak untuk cuti sakit dan cuti belas kasihan sepanjang masa dia diberi cuti tanpa gaji.

Respons dari MOT, MWFCB dan MOHR

Kementerian-Kementerian di atas tidak menangani kekurangan yang wujud dalam faedah materniti yang disediakan untuk para pramugari. Tidak ada tindakan untuk mengubah keadaan yang mendiskriminasi ini.

Syarat ini MASIH mendiskriminasi kerana:

Ia perlu ditekankan bahawa pendapatan yang diperolehi oleh wanita adalah penting untuk survival sesebuah keluarga. Penafian gaji selama tujuh bulan dalam jangkamasa kehamilan seseorang wanita adalah pencabulan hak seorang pekerja. Tawaran kepada para pramugari tidak memberi penghormatan serta pengiktirafan kepada sumbangan wanita terhadap pertumbuhan dan perkembangan syarikat tersebut dan juga Negara. Ini seterusnya menekankan peranan stereotaip yang menganggap sumbangan wanita sebagai sekunder kepada tenaga kerja MAS. Dengan menafikan pekerja wanita hak mereka untuk dibayar gaji semasa kehamilan mereka bercanggah dengan 50-isi kandungan Deklarasi Putrajaya Persidangan NAM. Yang pelik ialah Deklarasi ini juga disokong oleh MAS.

Mengandung dan melahirkan anak merupakan suatu fungsi reproduktif sosial yang spesifik kepada wanita. Para pramugari dan kaum wanita secara am tidak harus dihukum berasaskan fungsi reproduktif mereka, iaitu mengandung dan mempunyai anak. Suatu polisi materniti sebegini tidak menjamin liputan yang sama rata untuk wanita dan sebaliknya mencabul hak mereka untuk bekerja.

JAG-VAW ingin mengingatkan MOT, MWFCB dan MOHR, bahawa Artikel 11 CEDAW menjamin faedah materniti yang sama rata sebagai sebatik kepada semua manusia:

1(f). The right to protection of health and to safety in working conditions, including the safeguarding of the function of reproduction;

2. In order to prevent discrimination against women on the grounds of marriage or maternity and to ensure their effective right to work, State Parties shall take appropriate measures:

a. To prohibit, subject to the imposition of sanctions, dismissal on the grounds of pregnancy or of maternity leave and discrimination in dismissals on the basis of marital status;

b. To introduce maternity leave with pay or with comparable social benefits without loss of former employment, seniority or social allowance.

Syarat-syarat dan terma dalam Persetujuan Kolektif harus menyediakan para pekerja dengan, secara minima, faedah yang digariskan dalam Akta Pekerjaan 1955. Ini bermaksud seorang pekerja harus dijamin semua faedah yang berkaitan dengan materniti, termasuk haknya untuk dibayar gaji penuh semasa kehamilannya, seperti yang disediakan dalam 37 (c) Akta itu. Persetujuan Kolektif (2002) menyediakan syarat pekerjaan yang amat rendah berbanding piawaian yang disediakan oleh Akta Pekerjaan 1955.

4. Umur Persaraan yang Berbeza

Persetujuan Kolektif masa kini (2002) adalah berat sebelah berasaskan gender dari aspek tahap umur persaraan, di mana para pramugari mesti bersara pada umur 40 tahun dan penyelia wanita mesti bersara pada umur 45 tahun. Mana kala semua kru kabin lelaki pula bersara pada umur 55 tahun.

Respons dari MOT, MWFCB dan MOHR

Kementerian Pengangkutan telah mengumumkan bahawa pramugari yang merupakan penyelia

boleh bersara pada umur 55 tahun berbanding 45 tahun yang ditetapkan sebelum ini. Ini berserta dengan syarat yang mereka bersetuju bekerja di darat untuk 10 tahun terakhir khidmat mereka. Namun ini hanya untuk pramugari yang berada pada tahap penyeliaan, bukannya untuk pramugari biasa, dan ia memerlukan wanita sahaja dan bukannya lelaki untuk berkhidmat di darat setelah mencapai suatu tahap umur.

Syarat-syarat ini MASIH mendiskriminasi kerana:

Ada dua bentuk diskriminasi di sini. Yang pertama ialah di antara lelaki dan wanita, di mana para pramugari yang mencapai suatu umur dianggap mempunyai nilai yang kurang berbanding para pramugara. Yang kedua ialah diskriminasi antara para pramugari yang berada pada tahap penyeliaan dan para pramugari biasa. Kedua-dua penindasan ini membayangkan wanita yang lebih tua tidak layak melayan pelanggan MAS dalam penerbangan.

Perbezaan dalam umur persaraan ini bercanggah dengan Artikel 8(2) Perlembagaan Persekutuan yang dengan jelas menyatakan bahawa "Tidak harus wujud penindasan berasaskan agama, bangsa, keturunan, tempat lahir atau gender". Ini menjamin hak wanita dan lelaki untuk gaji yang sama untuk kerja yang sama atau kerja yang mempunyai nilai yang sama. Ia juga bercanggah dengan Artikel 11 CEDAW seperti yang dinyatakan di atas.

Tambahan pula, umur persaraan bagi kumpulan pekerja kabin dari syarikat penerbangan antarabangsa yang lain memalukan polisi pekerjaan MAS. Umur persaraan tersebut dinyatakan di bawah:

Air Asia 55 tahun
Air India 60 tahun
Cathay Pacific 60 tahun
All Nippon Airways 65 tahun
Lufthansa 60 tahun

Tambahan lagi, ramai pramugari TIDAK MAHU bekerja di darat apabila mereka mencapai umur persaraan mereka, iaitu 40 atau 45 tahun. Mereka telah menuntut secara berterusan untuk meneruskan kerja penerbangan mereka.

5. Gratuiti

Di bawah Persetujuan Kolektif (2002), setelah persaraan awal, seorang pramugari mendapat satu "gratuiti khas pada kadar RM800 setahun untuk setiap tahun pramugari itu telah berkhidmat dengan Syarikat".

Respons dari MOT, MWFC dan MOHR

Kementerian-Kementerian ini telah menawarkan untuk menaikkan gratuiti itu dari RM800 kepada RM1,000.

Syarat-syarat ini MASIH diskriminasi kerana:

Di bawah skim gratuiti ini, selepas persaraan awal, seorang pekerja kumpulan kabin hanya akan menerima RM16,00[1] sebagai token penghargaan untuk 20 tahun yang didedikasikan olehnya kepada MAS. Ini berbanding dengan RM 414,000[2] (untuk 15 tahun lebih perkhidmatannya) yang dia akan kehilangan disebabkan persaraan awalnya. Ia mesti dinyatakan bahawa gratuiti khas ini juga dikenakan cukai. Pada masa yang sama, kumpulan pekerja kabin lelaki dibenarkan untuk terus bekerja hingga mereka berumur 55 tahun dengan gaji dan faedah yang penuh.

Bayaran baru untuk gratuiti masih amat rendah (peningkatan sebanyak RM4000) dan memperlihatkan sifat tidak hormat terhadap sumbangan yang telah diberi oleh para pramugari

selama bertahun-tahun dalam usaha membina imej baik MAS. Sememangnya polisi gratuiti ini menjadi tidak relevan jika MAS meningkatkan umur persaraan pramugari kepada 55 tahun.

Ia juga merupakan lebih logik dari segi ekonomi untuk megekalkan perkhidmatan pramugari yang berpengalaman dan berkemahiran daripada membelanjakan berjuta-juta Ringgit untuk pengiklanan, pengrekrutan dan latihan untuk pekerja yang lebih baru dan kurang berpengalaman.

6. Kes-kes Kepentingan Awam

Beatrice Fernandez vs. Sistem Penerbangan Malaysia & Anor merupakan satu kes kepentingan awam yang ditolak oleh Mahkamah Rayuan dan Mahkamah Persekutuan. Cik Fernandez mencabar Persetujuan Kolektif 1988 yang memerlukan para pramugari untuk meletak jawatan jika mereka mengandung, maka tidak membolehkan mereka mempunyai anak langsung.

Respons dari Mahkamah

Mahkamah Tinggi dan Mahkamah Rayuan menutup kes tersebut dan Mahkamah Persekutuan enggan memberi kebenaran untuk merayu. Mahkamah kini sedang menganggarkan kos terhadap Beatrice Fernandez dan ada kemungkinan besar yang MAS akan melancarkan satu Orde Mahkamah yang meminta Cik Beatrice untuk membayar MAS beribu-ribu Ringgit sebagai kos.

Ini adalah mendiskriminasi kerana:

Kes ini mempersoalkan isu kesaksamaan dan dasar tidak menindas, yang merupakan isu-isu yang menarik minat orang awam. Pemecatan yang tidak adil berasaskan kehamilan atau layanan pendiskriminasi atas dasar ini memberi kesan kepada para pramugari, malahan semua wanita dalam bidang pekerjaan.

Kes ini juga menyoal kesahihan Persetujuan Kolektif yang mengandungi provisi yang menindas terhadap wanita yang diberi kebenaran (cognisance) oleh Mahkamah Industri. Sebagai satu jentera Kerajaan, Mahkamah Industri tidak harus menyetujui sebarang Persetujuan Kolektif yang menindas, kerana tindakan sedemikian bercanggah dengan Artikel 8(2) Perlembagaan Persekutuan.

Tindakan menghukum Cik Beatrice dengan bayaran kos hanya akan berfungsi sebagai penghalang bagi mereka yang memperjuangkan keadilan dalam kes kepentingan awam pada masa hadapan. Sebuah negara yang percaya bahawa sistem perundangannya dapat mempertahankan dan memperluaskan kesaksamaan gender tidak harus mengawal dakwaan awam - suatu kaedah mendapatkan keadilan dan kesaksamaan.

KAMI MENUNTUT PENGUATKUASAAN YANG SERTA-MERTA UNTUK KESAKSAMAAN GENDER BAGI PARA PRAMUGARI

Kami menuntut Kementerian Pengangkutan, Kementerian Sumber Manusia, Kementerian Pembangunan Wanita, Keluarga dan Komuniti, Pengurusan Sistem Penerbangan Malaysia dan Kesatuan Sekerja Sistem Penerbangan Malaysia untuk memastikan yang Persetujuan Kolektif Ogos 2005 akan diubahsuai untuk menghapuskan semua syarat yang diskriminatori yang masih wujud dalam Persetujuan Kolektif (2002). Pengubahsuaian yang diperlukan ialah:

1. MENGELUARKAN SEKATAN KE ATAS MATERNITI

i. Untuk menghapuskan sekatan ke atas bilangan anak seorang pramugari dibenarkan ada semasa bekerja dengan MAS.

ii. Untuk mengeluarkan sekatan yang hanya membenarkan seorang pramugari untuk mendapat anak hanya selepas lima tahun (5) bekerja.

2. FAEDAH MATERNITI YANG PENUH

i. Untuk memastikan semua pramugari berhak mendapat faedah 'materniti' penuh, termasuk gaji penuh, cuti sakit dan cuti belas kasihan semasa jangkamasa kehamilan sehingga selepas bersalin. Syarat-syarat 'materniti' harus sejajar dengan Seksyen 37(c) Akta Pekerjaan 1955 (Akta 265), yang menjamin seorang wanita mempunyai hak untuk dibayar gaji penuh dan faedah untuk lima orang anak yang masih hidup, jika tidak lebih baik.

ii. Untuk menawarkan pekerjaan darat kepada para pramugari yang mengandung sekiranya itu yang mereka inginkan dan bukannya memaksa mereka mengambil uti tanpa gaji.

3. UMUR PERSARAAN

i. Untuk meningkatkan umur persaraan untuk SEMUA pramugari dari 40 tahun ke 55 tahun seperti yang dilakukan untuk lelaki dalam jawatan yang sama.

ii. Untuk membenarkan para pramugari terus bekerja dalam penerbangan sehingga umur persaraan iaitu 55 tahun seperti yang dilakukan untuk lelaki dalam jawatan yang sama pada masa ini.

Tambahan lagi, kami menuntut supaya Kerajaan bertindak memastikan bahawa Mahkamah akan menunaikan tanggungjawab mereka untuk mempertahankan syarat dalam Perlembagaan Persekutuan, khususnya Artikel 8(2), dan menyokong dakwaan awam yang mencabar diskriminasi berasaskan gender di tempat kerja.

4. MAHKAMAH

i. Untuk memastikan Mahkamah Industri tidak akan menerima Persetujuan-Persetujuan Kolektif yang mengandungi provisi yang mendiskriminasi, kerana ia akan melanggar Artikel 8(2) Perlembagaan Persekutuan.

ii. Untuk memastikan yang Mahkamah, termasuk Mahkamah Industri, mengenal pasti (recognise) dan mendengar kes-kes diskriminasi gender bagi mewujudkan suasana di mana mereka yang didiskriminasi akan berasa selamat untuk menuntut keadilan.

iii. Untuk memastikan yang semua mahkamah akan mengeneipkan (waive) kos dalam kes-kes kepentingan awam yang mencabar perlakuan yang diskriminasi atau polisi-polisi yang melanggar Artikel 8(2) Perlembagaan Persekutuan.

[1] Sehingga terkini, ini telah diambil kira mengikut formula ini : (RM800 X 20 tahun perkhidmatan).

[2] Sehingga terkini, ini telah diambil kira mengikut formula ini : RM2,300 anggaran gaji sebulan x 12 bulan x tambahan 15 tahun perkhidmatan).

Endorsed by/Disokong oleh:

1 ALAIGAL

2 National Human Rights Society (HAKAM)

3 Persatuan Sahabat Wanita Selangor (PSWS)

4 Sabah Women Action Resource Group (SAWO)

5 WIJADI

- 6 Komunikasi Masyarakat (KOMAS)
- 7 Social Strategic Foundation
- 8 SUARAM
- 9 TENAGANITA Sdn Bhd
- 10 Women's Candidacy Initiative (WCI)
- 11 Pusat Janadaya Bhd
- 12 Labour Resource Centre (LRC)
- 13 Amnesty International Malaysia
- 14 Malaysian Trade Union Congress (MTUC)
- 15 United Chinese School Committees' Association of Malaysia (Dong Zong)
- 16 TREES
- 17 JUST
- 18 Tholilaliyin Tholar (Sahabat Pekerja)
- 19 SOS Penang (Save Ourselves)
- 20 Kesatuan Perkerja-Perkerja Perusahaan membuat Tekstil Di Pulau Pinang
- 21 Selangor Chinese Assembly Hall (Youth Section)
- 22 Metal Industry Employees Union (MIEU)
- 23 Persatuan Pemilik-Pemilik , Blok 60 Taman Seri Perak , Pulau Pinang
- 24 DEMA
- 25 Inisiatif PENITA
- 26 Sustainable Development Network
- 27 Majalah PENITA
- 28 Pacos Trust
- 29 Community Development Centre (CDC)
- 30 Malaysian Indian Youth Council (MIYC)
- 31 Save Our School Damansara Committee
- 32 Parti Socialist Malaysia (PSM)
- 33 Parti Keadilan Rakyat Malaysia (PKRM)
- 34 Democratic Action Party (DAP)
- 35 ALIRAN
- 36 United Chinese School Teachers' Association of Malaysia (Jiao Zong)
- 37 Dewan Muslimat PAS Pusat
- 38 Selangor Chinese Assembly Hall (Women Section)
- 39 ERA Consumer
- 40 Association of Women Lawyers (AWL)
- 41 Protect and Save the Children (PSC)
- 42 Police Watch & Human Rights Committee
- 43 Pink Triangle Foundation
- 44 Penang Office for Human Development
- 45 Justice and Peace Commission, Penang Diocese (J&P)
- 46 Centre for Orang Asli Concerns (COAC)

Joint Action Group against Violence Against Women (JAG-VAW)