

Konsortium Perniagaan Malaysia mengenai HIV/AIDS
(MBCH)

LAPORAN KERAJAAN

TENTATIF

TENTANG

Usul

Peraturan Pencegahan dan Pengurusan
HIV/AIDS di Tempat Kerja

DRAFT

KANDUNGAN

	<u>HALAMAN</u>
A. <u>PENGENALAN</u>	3
B. <u>OBJEKTIF DASAR</u>	4
C. <u>SUMBER UNDANG-UNDANG/DASAR</u>	5
D. <u>USUL</u>	
I. Tiada diskriminasi terhadap Orang yang Hidup dengan HIV/AIDS di Tempat Kerja	6 – 11
II. Kerahsiaan Status HIV	12 – 15
III. Program Pendidikan dan Kesedaran	16 – 20
IV. Mekanisme Penyelesaian	21 – 23

Commented [CC1]: Orang yang Hidup dengan HIV/AIDS (ODHA)

A. PENGENALAN

Lebih daripada 30 tahun selepas kes pertama HIV di Malaysia, stigma dan diskriminasi di tempat kerja terhadap individu yang menghidap HIV/AIDS masih berlaku. 54% responden dalam kaji selidik Indeks Stigma PLHIV melaporkan reaksi diskriminasi daripada majikan dan rakan sekerja yang mengetahui status HIV mereka¹. Pada tahun 2015, satu pertiga daripada aduan diskriminasi berkaitan HIV dilaporkan kepada Yayasan Aids Malaysia yang berlaku di tempat kerja, termasuk pemberhentian kerja serta merta, peletakan jawatan secara paksa atau penurunan pangkat².

Keperluan mendesak untuk menangani diskriminasi dan stigma terhadap orang yang hidup dengan HIV/AIDS tidak dibuat-buat. Akses kepada pengambilan kerja yang bermakna dan bebas daripada diskriminasi merupakan hak asasi manusia yang paling penting bagi semua rakyat Malaysia untuk membina masyarakat yang makmur. Jika tahap diskriminasi berkaitan HIV di tempat kerja berterusan, sebahagian besar tenaga kerja akan dilucutkan daripada hak asasi mereka.

Yayasan Aids Malaysia menganggap bahawa Peraturan ("Peraturan yang Dicadangkan") penting untuk diluluskan di bawah Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerja, 1984 ("OSHA") untuk menggubal undang-undang diskriminasi di tempat kerja terhadap orang yang hidup dengan HIV/AIDS.

¹ GNP+, ILO, Indeks Stigma PLHIV (2012) 'Evidence Brief: Stigma and Discrimination at Work. Findings from the PLHIV Stigma Index'.

² Rahman F, 2015 *HIV and Human Rights Mitigation Report*, Majlis AIDS Malaysia, Kuala Lumpur (2016).

Commented [CC2]: OHDA

B. OBJEKTIF DASAR

Objektif Usul Peraturan adalah menyediakan rangka kerja yang dikawal selia untuk menangani stigma dan diskriminasi berkaitan HIV di tempat kerja. Ia merangkumi perkara penting yang berikut :-

- (i) Tiada diskriminasi terhadap orang yang hidup dengan HIV/AIDS di tempat kerja;
- (ii) Kerahsiaan status HIV di tempat kerja;
- (iii) Program pendidikan dan kesedaran mengenai HIV; dan
- (iv) Mekanisme penyelesaian untuk diskriminasi berkaitan HIV.

Commented [CC3]: ODHA

C. SUMBER UNDANG-UNDANG/DASAR

- a) **Koda Amalan Pencegahan dan Pengurusan HIV/AIDS di Tempat Kerja, Jabatan Keselamatan and Kesihatan Pekerjaan, Menteri Sumber Manusia Malaysia ("Koda Amalan");**
- b) Koda Amalan ILO terhadap HIV/AIDS dan Dunia Kerja ("Koda Amalan ILO"); dan
- c) Undang-undang anti diskriminasi HIV di negara lain, seperti Amerika Syarikat, England, Kanada, Australia, New Zealand, India dan Filipina.

Commented [CC4]: Koda Amalan

D. CADANGAN

I. Tiada diskriminasi terhadap Orang yang Hidup dengan HIV di Tempat Kerja

Commented [CC5]: ODHA

(a) Garis panduan berkaitan dalam Kod Amalan ILO

4. Prinsip Utama

4.2. Tiada diskriminasi

Dengan semangat kerja yang baik, menghormati hak asasi manusia dan maruah orang yang dijangkiti HIV/AIDS, tidak ada diskriminasi terhadap pekerja berdasarkan status HIV yang sebenar atau yang diandaikan. Diskriminasi dan penstigmaan orang yang hidup dengan HIV/AIDS menghalang usaha yang bertujuan untuk menggalakkan pencegahan HIV/AIDS.

5. Hak dan Tanggungjawab Am

5.2. Majikan dan organisasi mereka

- (e) *Dasar kakitangan.* Majikan tidak boleh terlibat atau membenarkan sebarang dasar atau amalan pekerja yang mendiskriminasi pekerja yang dijangkiti HIV/AIDS. Khususnya, majikan hendaklah:

- tidak memerlukan pemeriksaan atau ujian HIV/AIDS melainkan dinyatakan sebaliknya dalam seksyen 8 bagi tata ini;
- memastikan kerja yang dilakukan bebas daripada diskriminasi atau penstigmaan berdasarkan status HIV yang sebenar atau diandaikan;
- menggalakkan orang yang hidup dengan HIV dan AIDS untuk bekerja selagi mampu dari segi kesihatan bagi kerja yang sewajarnya; dan
- jika seorang pekerja dengan keadaan yang berkaitan AIDS terlalu sakit untuk terus bekerja dan apabila pengaturan kerja alternatif termasuk cuti sakit lanjutan telah habis, hubungan kerja dapat dihentikan mengikut undang-undang anti diskriminasi dan buruh. Justeru itu, menghormati prosedur am dan manfaat penuh.

Commented [CC6]: ODHA

(b) Garis panduan berkaitan dalam Koda Amalan DOSH

Commented [CC7]: Koda Amalan

3. Menguruskan HIV/AIDS di Tempat Kerja

3.3. Tanggungjawab Majikan

3.3.4. Amalan Pengambilan Pekerja Tanpa Menghukum, Tanpa Diskriminasi

Majikan hendaklah memastikan bahawa:

- (i) Amalan pengambilan pekerja perlu berdasarkan bukti saintifik dan epidemiologi bahawa orang yang hidup dengan HIV/AIDS tidak

menimbulkan risiko jangkitan virus kepada rakan sekerja melalui pergaulan biasa di tempat kerja.

- (ii) Status positif HIV tidak boleh menjadi kriteria tunggal untuk hilang kelayakan daripada sebarang bentuk pekerjaan.
- (iii) Pekerja positif HIV harus mempunyai hak untuk meneruskan pekerjaan selagi mereka boleh bekerja dan tidak menimbulkan bahaya kepada diri, rakan sekerja mereka dan individu lain di tempat kerja.
- (iv) Prosedur untuk penamatan atau pengambilan kerja atas alasan perubahan bagi pekerja positif HIV perlulah sama dengan mana-mana penyakit lain.
- (v) Tindakan tatatertib perlu diambil terhadap mana-mana pekerja yang melakukan diskriminasi atau penstigmaan kepada pekerja yang positif HIV atau yang diandaikan menghidap HIV.

(c) Isu

Tindakan diskriminasi yang diambil terhadap warganegara Malaysia yang menghidap HIV melanggar hak asasi manusia mereka untuk kesamarataan dari segi layanan dengan warganegara Malaysia yang lain. Sebagai tambahan kepada pelanggaran hak asasi manusia, diskriminasi yang berkaitan HIV juga membawa kepada pelanggaran hak asasi manusia yang lain, seperti hak untuk bermaruah, privasi dan pekerjaan yang produktif. Oleh itu, HIV sepatutnya diiktiraf mengikut undang-undang sebagai isu di tempat kerja.

Memastikan perlindungan dan menghormati hak asasi warganegara positif HIV adalah penting untuk memerangi stigma dan diskriminasi berkaitan HIV di tempat

kerja. Dalam hal ini, Malaysia tidak memiliki undang-undang HIV nasional yang komprehensif, ketinggalan di belakang negara ASEAN seperti Kemboja, Indonesia, Laos, Filipina dan Vietnam, serta bidang kuasa yang lebih matang seperti Amerika Syarikat, UK, Australia, India, Kanada dan New Zealand.

(d) Cadangan

Usul Peraturan hendaklah dengan jelas melarang diskriminasi terhadap pekerja di tempat kerja berdasarkan alasan HIV, dan harus menerangkannya sebagai istilah umum, contoh yang mana diskriminasi boleh berlaku di tempat kerja. Kami mencadangkan bahawa peruntukan dalam Akta (Pencegahan dan Kawalan) Human Immunodeficiency Virus and Acquired Immune Deficiency Syndrome India, 2017 diguna pakai dalam Usul Peraturan :-

Peruntukan yang Dicadangkan:

Tiada seorang pun boleh mendiskriminasi orang yang hidup dengan HIV di tempat kerja di mana-mana, termasuk yang berikut -

- a) penolakan, atau pemberhentian pekerjaan atau kerjaya, melainkan jika dalam hal penamatan, orang yang layak diberikan dengan -
 - (i) satu salinan penilaian bertulis pembekal penjagaan kesihatan yang berkecukupan dan bebas, berupaya berbuat demikian supaya orang yang dilindungi itu menimbulkan risiko jangkitan HIV yang besar kepada orang lain di tempat kerja, atau tidak sesuai untuk menjalankan tugas; dan**

(ii) satu salinan pernyataan bertulis oleh majikan yang menyatakan sifat dan tahap kesukaran pentadbiran atau kewangan kerana tidak menyediakan tempat yang munasabah; dan

b) rawatan yang kurang baik daripada yang diberikan kepada pekerja dengan sebarang penyakit serius lain, atau yang berkaitan dengan pekerjaan atau kerjaya;

c) Ujian HIV sebagai prasyarat untuk mendapatkan pekerjaan.

Dengan syarat bahawa, jika kegagalan untuk memberikan penilaian bertulis di bawah klausa kecil (i) bagi klausa (a), hendaklah dianggap bahawa tidak ada risiko ketara dan bahawa individu tersebut sihat untuk menjalankan kewajipan kerja tersebut, mengikut mana-mana yang berkenaan, dan jika gagal untuk memberikan pernyataan bertulis di bawah klausa kecil (ii) bagi klausa itu, maka akan dianggap bahawa tiada kesulitan pentadbiran atau kewangan berlaku.

Definisi:

a) **“mendiskriminasi”** bermaksud apa-apa perbuatan atau peninggalan yang secara langsung atau tidak langsung, secara nyata atau melalui kesan dengan serta-merta atau dalam tempoh masa tertentu -

(i) mengenakan sebarang beban, kewajipan, liabiliti, ketidakupayaan atau kekurangan pada mana-mana individu atau kategori individu berdasarkan status HIV/AIDS yang sebenar, diandai atau disyaki; atau

(ii) menafikan atau menahan apa-apa manfaat, peluang atau kelebihan daripada mana-mana individu atau kategori individu berdasarkan status HIV/AIDS yang sebenar, diandai atau disyaki.

(e) Perkara untuk Dibincangkan

1. Apakah diskriminasi yang berkaitan dengan HIV? Sila berikan kami contoh dan kekerapan jenis diskriminasi sebenar yang dihadapi.
2. Siapa yang harus dilindungi daripada diskriminasi yang berkaitan dengan HIV?
3. Adakah larangan yang digariskan di atas cukup komprehensif untuk menghapuskan diskriminasi berkaitan HIV di tempat kerja?
4. Apakah larangan lain yang perlu dimasukkan?
5. Adakah pra-syarat (pernyataan bertulis majikan, dll) untuk menamatkan pekerja positif HIV mencukupi untuk melindungi mereka daripada penamatan diskriminasi?

6. Apa yang sepatutnya menjadi hukuman bagi diskriminasi berkaitan dengan HIV?

II. KERAHSIAAN STATUS HIV

(a) Garis panduan berkaitan dalam Kod Amalan ILO

4. Prinsip Utama

4.6. Penyaringan untuk tujuan pengecualian dari pengambilan pekerja atau proses kerja

Saringan HIV/AIDS tidak perlu diwajibkan kepada pemohon kerja atau orang yang bekerja.

4.7. Kerahsiaan

Tidak ada alasan untuk meminta pemohon kerja atau pekerja untuk mendedahkan maklumat peribadi berkaitan dengan HIV. Rakan sekerja juga tidak perlu diwajibkan untuk mendedahkan maklumat peribadi tersebut mengenai rakan sekerja. Akses kepada data peribadi yang berkaitan dengan status HIV pekerja harus terikat dengan peraturan kerahsiaan yang selaras dengan Kod Amalan ILO mengenai perlindungan data peribadi pekerja, 1997.

8. Ujian

8.1. Larangan dalam perekrutan dan pengambilan pekerja

Ujian HIV tidak diperlukan pada masa pengambilan pekerja atau sebagai syarat pekerjaan yang berterusan. Sebarang ujian perubatan rutin seperti ujian untuk kecergasan yang dijalankan sebelum memulakan pekerjaan atau secara tetap untuk pekerja tidak harus memasukkan ujian HIV mandatori.

(b) Garis panduan berkaitan dalam Kod Amalan DOSH

3. Menguruskan HIV/AIDS di Tempat Kerja

3.3. Tanggungjawab Majikan

3.3.5. Kerahsiaan dan Privasi

Majikan harus memastikan pekerja positif HIV tidak dikehendaki mendedahkan status HIV kepada majikan atau sesiapa sahaja di tempat

kerja. Dalam keadaan apabila pekerja perlu mendedahkan statusnya, kerahsiaan dan privasi mengenai semua maklumat perubatan yang berkaitan dengan status HIV/AIDS pekerja harus dikekalkan sepanjang masa.

3.3.6. Saringan/Ujian antibodi HIV

Majikan tidak boleh mengenakan saringan terhadap ujian antibodi HIV sebagai pra syarat untuk pekerjaan, kenaikan pangkat, atau faedah pekerja lain.

(c) Isu

Pendedahan status HIV berkemungkinan besar akan menyebabkan penstigmaan dan diskriminasi terhadap individu yang menghidap HIV. Apa-apa pendedahan yang tidak betul mengenai status mereka boleh mengakibatkan penafian kenaikan pangkat/kemajuan, peluang latihan, dan keburukan lain di tempat kerja. Tambahan lagi, kegagalan untuk memelihara kerahsiaan status individu yang positif HIV adalah pelanggaran langsung hak individu tersebut terhadap privasi, yang merupakan hak asas dan teras yang termaktub dalam Perlembagaan Persekutuan Malaysia dan diiktiraf oleh Mahkamah kami.

(d) Cadangan

Kami mencadangkan bahawa Usul Peraturan harus mengandungi larangan tegas terhadap pendedahan mandatori status HIV di tempat kerja. Sebarang ujian perubatan rutin yang dijalankan secara teratur tidak boleh memasukkan ujian HIV mandatori.

Seorang pekerja hanya boleh mendedahkan statusnya bergantung kepada skop kerja dan apa-apa aktiviti kerja yang mungkin menimbulkan risiko penularan HIV. Sekiranya status perlu didedahkan, kerahsiaan dan privasi mengenai semua maklumat perubatan yang berkaitan dengan pekerja yang menghidap HIV mesti dikekalkan sepanjang masa.

(e) Perkara untuk Dibincangkan

1. Apakah keadaan yang mengharuskan pekerja untuk mendedahkan status HIV mereka kepada majikan? Bagaimanakah jika pendedahan diperlukan oleh syarikat insurans yang berurusan dengan majikan yang melindungi pekerja mereka?

2. Apakah cara untuk melarang diskriminasi yang berkaitan HIV jika majikan tidak mengetahui pekerjaanya dijangkiti atau menghidap HIV (Contohnya, bolehkah pekerja yang menghidap HIV boleh ditamatkan kerja atas sebab ketidakhadiran jika majikan tidak mengetahui status HIV pekerja)?
3. Perlukah hukuman dikenakan terhadap pelanggaran privasi dan kerahsiaan pekerja positif HIV? Sekiranya begitu, apakah hukuman yang sepatutnya dikenakan?

DRAFT

III. PROGRAM PENDIDIKAN DAN KESEDARAN

(a) Garis panduan berkaitan dalam Koda Amalan ILO

5. Hak dan Tanggungjawab Am

5.2. Majikan dan organisasi mereka

- (c) *Pendidikan dan latihan.* Bagi majikan dan organisasi mereka yang berunding dengan pekerja dan wakil mereka, harus memulakan dan menyokong program di tempat kerja untuk memaklumkan, mendidik dan melatih pekerja mengenai pencegahan, penjagaan, sokongan dan dasar perusahaan mengenai HIV/AIDS, termasuk langkah-langkah untuk mengurangkan diskriminasi terhadap orang yang dijangkiti atau terjejas oleh HIV/AIDS. Selain itu, faedah dan kelayakan kakitangan tertentu juga perlu dimaklumkan.

6. Pencegahan melalui Maklumat dan Pendidikan

6.2. Program pendidikan

- (a) Strategi pendidikan harus berdasarkan perundingan antara majikan dan pekerja, wakil mereka dan sekiranya wajar, kerajaan serta pihak berkepentingan yang relevan dengan kepakaran dalam pendidikan, kaunseling dan penjagaan HIV/AIDS. Kaedah itu perlulah interaktif dan melibatkan penyertaan sebanyak mungkin.

- (b) Pertimbangan harus diberikan kepada program pendidikan yang berlaku semasa jam bekerja berbayar dan membangunkan bahan pendidikan untuk digunakan oleh pekerja di luar tempat kerja. Sekiranya kursus ditawarkan, kehadiran harus dianggap sebagai sebahagian daripada tanggungjawab kerja.

(b) **Garis panduan berkaitan dalam Kod Amalan DOSH**

Commented [CC8]: Kod Amalan

3. Menguruskan HIV/AIDS di Tempat Kerja

3.5. Pembangunan Program HIV/AIDS di Tempat Kerja

3.5.2. Program Pendidikan, Latihan dan Kesedaran

- i) Majikan perlu melaksanakan program pendidikan, latihan dan program kesedaran di tempat kerja untuk memerangi penyebaran penyakit itu dan meningkatkan toleransi yang lebih tinggi terhadap pekerja positif HIV. Pendidikan yang berkesan boleh menyumbang kepada keupayaan pekerja untuk melindungi mereka daripada jangkitan HIV, mengurangkan kebimbangan dan penstigmaan yang berkaitan dengan HIV, meminimumkan gangguan di tempat kerja, serta dapat membawa perubahan kepada sikap dan tingkah laku.
- ii) Majikan perlu membangunkan program melalui perundingan dengan pekerja dan wakil mereka. Jika sesuai, rundingan dengan badan kerajaan dan badan swasta yang mempunyai kepakaran

dalam pendidikan HIV/AIDS, kaunseling serta penjagaan untuk memastikan sokongan di peringkat tertinggi berserta penyertaan sepenuhnya bagi semua yang berkenaan. Program ini perlulah berdasarkan maklumat yang betul dan terkini mengenai HIV dan cara HIV tidak disebarkan, fakta dan mitos penyakit ini, kesan AIDS terhadap individu, dan kemungkinan penjagaan dan pengurangan simptom. Program tersebut harus:

- bersepadu dalam program pendidikan dan sumber manusia yang sedia ada serta keselamatan dan kesihatan pekerjaan;
- dijalankan sebagai sebahagian daripada program orientasi atau induksi untuk pekerja baharu;
- kerap diulang kepada pekerja sebagai perbuatan yang berterusan;
- berkaitan dengan aktiviti kerja di tempat kerja; dan
- sentiasa dipantau, dinilai, dikaji dan disemak semula jika perlu.

iii) Pekerja juga perlu diberikan maklumat dan arahan asas yang standard mengenai HIV/AIDS untuk meningkatkan pemahaman mengenai isu HIV/AIDS, termasuk tetapi tidak terhad kepada topik berikut:

- Dasar, amalan dan garis panduan syarikat berkenaan HIV/AIDS;
- Pencegahan umum dan langkah berjaga-jaga;
- Permohonan prosedur kerja yang selamat;

- Keperluan kerahsiaan dan privasi mengenai keadaan perubahan seseorang pekerja;
- Tempat yang perlu dituju bagi maklumat sulit tambahan; dan
- Sikap terhadap pekerja positif HIV

(c) Cadangan

Kami mencadangkan agar perniagaan dan majikan menyediakan program pendidikan dan kesedaran mengenai HIV kepada pekerja mereka secara mandatori.

(d) Perkara untuk Dibincangkan

1. Program pendidikan/kesedaran bertujuan untuk mengurangkan penstigmaan dan ketakutan terhadap orang yang hidup dengan HIV/AIDS. Perlukah program pendidikan/kesedaran dijadikan mandatori dan wajib? Jika ya, bagaimana program tersebut patut dilaksanakan?
2. Adakah terdapat kursus lain yang telah mewajibkan kehadiran pekerja?
3. Apakah program pendidikan dan kesedaran itu?
- HIV 101 oleh Yayasan AIDS Malaysia?

Commented [CC9]: ODHA

4. Siapakah yang bertanggungjawab untuk mewujudkan dan membangunkan kandungan program pendidikan dan kesedaran?
5. Adakah cara untuk mewajibkan majikan menghantar seorang pekerja setiap tahun untuk menghadiri kursus ini, kemudian mengajar orang lain tentang apa yang telah dipelajari sebagai sebahagian daripada latihan pekerja?
6. Apakah cabaran yang dihadapi oleh perniagaan, secara khususnya perusahaan kecil dan sederhana (PKS) dalam melaksanakan program pendidikan dan kesedaran ini? Apa yang perlu dilakukan untuk menangani cabaran tersebut? Sekiranya tanggungjawab ini hanya dikenakan ke atas syarikat yang menggunakan lebih daripada bilangan pekerja minimum iaitu 50 orang, adakah ianya wajar?
7. Apakah jenis kaedah lain yang perlu dilaksanakan? Sila sokong langkah-langkah yang dicadangkan oleh anda dengan beberapa contoh yang diamalkan dalam bidang kuasa lain dan analisis kos faedah serta bukti selepas langkah-langkah pelaksanaan dari segi keberkesanan.

IV. MEKANISME PENYELESAIAN

(a) Garis panduan berkaitan dalam Kod Amalan ILO

5. Hak dan Tanggungjawab Am

5.1. Kerajaan dan pihak berkuasa yang berwibawa

- (k) *Penguatkuasaan*. Pihak berkuasa yang berwibawa perlu membekalkan maklumat dan nasihat teknikal kepada majikan dan pekerja mengenai cara yang paling berkesan untuk mematuhi undang-undang dan peraturan yang berkaitan HIV/AIDS dalam dunia kerja. Mereka perlu mengukuhkan struktur dan prosedur penguatkuasaan, seperti pemeriksa kilang/buruh, mahkamah buruh dan tribunal.

(b) Kod Amalan DOSH

- Kod Amalan DOSH tidak membincangkan isu ini.

(c) Cadangan

Kami mencadangkan agar mekanisme penyelesaian sedia ada di bawah OSHA diterima pakai untuk Usul Peraturan, yang mana pegawai keselamatan dan kesihatan pekerjaan mempunyai kuasa untuk menyalut kesalahan di bawah Usul Peraturan. Walau bagaimanapun, mekanisme penyelesaian akan mempunyai ciri khusus berikut :-

- (i) Usul peraturan hendaklah membenarkan pengadu menggunakan nama samaran untuk melindungi identiti dan membenarkan pengaduan wakil (saksi atau organisasi kepentingan awam seperti Majlis AIDS Malaysia bagi pihak individu);
- (ii) Penerbitan bagi sebarang butiran aduan dengan cara yang boleh menyebabkan pendedahan nama atau status atau identiti pengadu adalah dilarang; dan
- (iii) Denda yang dikutip di bawah Usul Peraturan boleh diletakkan di dalam Dana terasing yang akan ditadbir untuk tujuan membayar ganti rugi kewangan sebagai ganti rugi kepada pekerja positif HIV yang terjejas.

(d) Perkara untuk Dibincangkan

1. Adakah anda berasa sistem ganti rugi ini berkesan? Jika tidak, apakah pilihan lain yang perlu dipertimbangkan? Sila sokong sistem penyelesaian yang anda cadangkan dengan beberapa contoh yang diamalkan dalam bidang kuasa lain dan analisis kos faedah serta bukti selepas langkah-langkah pelaksanaan dari segi keberkesanan?
2. Adakah anda berasa pekerja positif HIV akan menggunakan mekanisme penyelesaian? Jika tidak, apakah halangan yang anda jangkakan daripada penggunaan mekanisme ini?
3. Adakah anda berasa denda dan / atau pampasan wang mencukupi untuk menghalang syarikat daripada mengamalkan amalan diskriminasi terhadap pekerja Positif HIV? Apakah hukuman lain yang perlu dipertimbangkan?
4. Adakah anda berasa penubuhan Dana dengan denda yang terkumpul di bawah Usul Peraturan untuk membayar pampasan kewangan kepada pekerja positif HIV yang terlibat adalah suatu yang wajar? Mengapa?