



R-111
REKOMENDASI
DISKRIMINASI
(PEKERJAAN DAN
JABATAN), 1958



Pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) merupakan badan PBB yang bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak dan produktif dalam kondisi yang merdeka, setara, aman, bermartabat. Tujuan-tujuan utama ILO ialah mempromosikan hak-hak kerja, memperluas kesempatan kerja yang layak, meningkatkan perlindungan sosial, dan memperkuat dialog dalam menangani berbagai masalah terkait dengan dunia kerja.

Organisasi ini memiliki 183 negara anggota dan bersifat unik di antara badan-badan PBB lainnya karena struktur tripartit yang dimilikinya menempatkan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/buruh pada posisi yang setara dalam menentukan program dan proses pengambilan kebijakan.

Standar-standar ILO berbentuk Konvensi dan Rekomendasi ketenagakerjaan internasional. Konvensi ILO merupakan perjanjian-perjanjian internasional, tunduk pada ratifikasi negara-negara anggota. Rekomendasi tidak bersifat mengikat—kerap kali membahas masalah yang sama dengan Konvensi—yang memberikan pola pedoman bagi kebijakan dan tindakan nasional.

Hingga akhir 2009, ILO telah mengadopsi 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam subyek: kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kesetaraan perlakuan dan kesempatan, penghapusan kerja paksa dan pekerja anak, promosi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja, jaminan sosial, kondisi kerja, administrasi dan pengawasan ketenagakerjaan, pencegahan kecelakaan kerja, perlindungan kehamilan dan perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

Lebih dari 7.300 ratifikasi Konvensi-konvensi ini telah terdaftar. Standar ketenagakerjaan internasional memainkan peranan penting dalam penyusunan peraturan, kebijakan dan keputusan nasional.



R-111

Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Rekomendasi mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan

Rekomendasi: R111

Tempat: Jenewa

Sesi Konferensi: 42

Tanggal adopsi = 25:06:1958

Klasifikasi Subyek: Non-diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan)

Klasifikasi Subyek: Perempuan

Subyek: Kesetaraan Peluang dan Pengobatan

Menampilkan dokumen dalam: Bahasa Spanyol Bahasa Perancis

Status: Instrumen Up-to-date Rekomendasi ini berkaitan dengan Konvensi fundamental dan dianggap up to date.

Konferensi Umum Organisasi Perburuhan Internasional,

Setelah diadakan sidang di Jenewa oleh Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional, dan setelah bertemu dalam sesinya yang Keempat puluh dua pada tanggal 4 Juni 1958, dan

Memutuskan untuk mengadopsi usulan-usulan tertentu terkait dengan diskriminasi di bidang pekerjaan dan jabatan, yang merupakan item keempat pada agenda sesi, dan

Menetapkan bahwa usulan ini akan berbentuk Rekomendasi yang melengkapi Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958,

Mengadopsi pada hari ini tanggal dua puluh lima Juni tahun seribu sembilan ratus delapan puluh lima, Rekomendasi berikut, yang dapat disebut sebagai Rekomendasi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958:

Konferensi merekomendasikan bahwa setiap anggota harus menerapkan ketentuan-ketentuan berikut:

I. Definisi

1. (1) Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah diskriminasi mencakup –
 - (a) setiap perbedaan, pengecualian atau preferensi yang dibuat berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal kebangsaan atau asal sosial, yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan di dalam pekerjaan atau jabatan;
 - (b) perbedaan, pengecualian atau preferensi lain semacam itu yang memiliki dampak meniadakan atau merusak kesetaraan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana ditentukan oleh Anggota terkait setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang representatif, bila ada, dan dengan badan-badan lain yang sesuai.
- (2) Setiap perbedaan, pengecualian atau preferensi dalam hal pekerjaan tertentu yang didasarkan pada persyaratan yang melekat padanya tidak dianggap sebagai diskriminasi.
- (3) Untuk tujuan Rekomendasi ini istilah pekerjaan dan jabatan mencakup akses ke pelatihan kerja, akses ke pekerjaan dan ke jabatan tertentu, dan syarat dan ketentuan kerja.

II. Perumusan dan Penerapan Kebijakan

2. Setiap Anggota harus merumuskan kebijakan nasional untuk pencegahan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan. Kebijakan ini harus diterapkan dengan sarana langkah-langkah perundang-undangan, kesepakatan bersama antara organisasi pengusaha dan organisasi pekerja yang representatif atau dengan cara lain yang sesuai dengan kondisi dan praktik nasional, dan harus memperhatikan prinsip-prinsip berikut:
 - (a) promosi kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan adalah persoalan publik;
 - (b) semua orang harus, tanpa diskriminasi, menikmati kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam hal –
 - (i) akses ke layanan bimbingan dan penempatan kerja;
 - (ii) akses ke pelatihan dan pekerjaan pilihan mereka sendiri atas dasar kesesuaian individual dengan pelatihan atau pekerjaan tersebut;
 - (iii) kemajuan sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan mereka masing-masing;
 - (iv) jaminan memiliki pekerjaan;
 - (v) pengupahan untuk pekerjaan yang bernilai setara;
 - (vi) kondisi kerja termasuk jam kerja, waktu istirahat, hari-hari libur tahunan berbayar, langkah-langkah keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta langkah-langkah jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan kesejahteraan yang diberikan sehubungan dengan pekerjaan;
 - (c) lembaga pemerintah harus menerapkan kebijakan kerja non-diskriminatif dalam semua kegiatannya;



- (d) pengusaha tidak boleh melakukan atau menyatakan diskriminasi dalam mengikat atau melatih orang untuk pekerjaan, dalam memajukan atau mempertahankan orang dalam pekerjaan, atau dalam menetapkan syarat dan ketentuan pekerjaan; tidak boleh juga seseorang atau suatu organisasi menghambat atau mengganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung, pengusaha dalam upaya menerapkan prinsip ini;
 - (e) dalam perundingan bersama dan hubungan industrial para pihak harus menghormati prinsip kesetaraan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, dan harus memastikan bahwa kesepakatan bersama tidak mengandung ketentuan-ketentuan yang bersifat diskriminatif dalam hal akses ke, pelatihan untuk, kemajuan atau bertahan dalam pekerjaan atau berkenaan dengan syarat dan ketentuan pekerjaan;
 - (f) organisasi pengusaha dan organisasi pekerja tidak boleh melakukan atau menyatakan diskriminasi dalam hal penerimaan, mempertahankan keanggotaan atau partisipasi dalam urusan mereka.
3. Setiap Anggota harus –
- (a) memastikan penerapan prinsip-prinsip non-diskriminasi –
 - (i) berkenaan dengan pekerjaan berada di bawah kendali langsung sebuah otoritas nasional;
 - (ii) dalam kegiatan layanan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan penempatan di bawah arahan sebuah otoritas nasional;
 - (b) mempromosikan kepatuhan mereka, bila memungkinkan dan diperlukan, berkenaan dengan pekerjaan lain dan layanan bimbingan kerja, pelatihan kerja dan penempatan lainnya dengan metode seperti –
 - (i) mendorong departemen atau lembaga pemerintah pusat, provinsi atau lokal dan industri dan usaha yang dijalankan di bawah kepemilikan atau kendali publik untuk memastikan penerapan prinsip-prinsip tersebut;
 - (ii) membuat kelayakan atas kontrak-kontrak yang menyangkut pengeluaran dana publik bergantung pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut;
 - (iii) membuat kelayakan atas hibah untuk usaha pelatihan dan atas lisensi untuk mengoperasikan agen ketenagakerjaan swasta atau kantor bimbingan kerja swasta bergantung pada kepatuhan terhadap prinsip-prinsip tersebut.
4. Lembaga-lembaga yang sesuai, untuk dibantu bila memungkinkan oleh komite penasehat yang terdiri dari perwakilan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, bila ada, dan badan-badan lain yang berkepentingan, harus dibentuk untuk tujuan mempromosikan penerapan kebijakan di semua bidang pekerjaan publik dan swasta, dan terutama –
- (a) untuk mengambil semua langkah yang memungkinkan untuk menumbuhkan pemahaman dan penerimaan publik terhadap prinsip-prinsip non-diskriminasi;
 - (b) untuk menerima, memeriksa dan menyelidiki pengaduan bahwa kebijakan tersebut tidak teramati dan, jika perlu dengan perdamaian, untuk menjamin perbaikan praktik-praktik yang dianggap bertentangan dengan kebijakan tersebut; dan
 - (c) untuk mempertimbangkan lebih lanjut setiap pengaduan yang tidak dapat secara efektif diselesaikan dengan perdamaian dan untuk menyatakan pendapat atau mengeluarkan

keputusan mengenai cara praktik-praktik diskriminatif yang terungkap seharusnya diperbaiki.

5. Setiap Anggota harus mencabut setiap ketentuan-ketentuan perundang-undangan dan menyesuaikan setiap instruksi atau praktik administratif yang tidak sesuai dengan kebijakan tersebut.
6. Penerapan kebijakan tersebut tidak boleh berdampak merugikan terhadap langkah-langkah khusus yang dirancang untuk memenuhi persyaratan tertentu dari orang-orang yang, karena alasan-alasan seperti jenis kelamin, umur, kecacatan, tanggung jawab keluarga atau status sosial atau budaya, secara umum diakui memerlukan perlindungan atau bantuan khusus.
7. Langkah-langkah yang berdampak pada individu yang secara sah didakwa atas, atau terlibat dalam, kegiatan yang merugikan keamanan Negara tidak boleh dianggap sebagai diskriminasi, asalkan individu terkait berhak untuk mengajukan banding ke sebuah badan berwenang yang ditetapkan sesuai dengan praktik nasional.
8. Berkenaan dengan pekerja imigran berkebangsaan asing dan anggota keluarganya, perhatian harus diberikan kepada ketentuan-ketentuan Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, yang berkaitan dengan kesetaraan perlakuan dan ketentuan-ketentuan Rekomendasi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949, yang berkaitan dengan pencabutan pembatasan akses ke pekerjaan.
9. Harus ada kerjasama berkelanjutan antara otoritas berwenang, perwakilan pengusaha dan pekerja dan badan-badan yang sesuai untuk mempertimbangkan apa langkah-langkah positif lebih lanjut yang mungkin diperlukan mengingat kondisi nasional untuk memberlakukan prinsip-prinsip non-diskriminasi.

III. Koordinasi Langkah-langkah untuk Pencegahan Diskriminasi di Segala Bidang

10. Otoritas yang bertanggung jawab atas aksi anti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan harus bekerja sama secara erat dan berkelanjutan dengan otoritas yang bertanggung jawab atas aksi anti diskriminasi di bidang-bidang lain agar langkah-langkah yang diambil dalam segala bidang bisa terkoordinasi.

Rujukan Silang

Konvensi: C111 Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958

Konvensi: C097 Konvensi Migrasi untuk Bekerja (Revisi), 1949

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi Departemen Standar Perburuhan Internasional (NORMES) melalui email: infonorm@ilo.org

Copyright © 2006 Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

Penolakan: webinfo@ilo.org