



International
Labour
Organization



GLP

Good
Labour
Practices

Panduan Praktik Baik Ketenagakerjaan

Pada industri boga bahari di Thailand



Hak Cipta©International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Panduan Praktik Baik Ketenagakerjaan, pada industri boga bahari di Thailand

Jakarta: ILO 2022

x, 95 p.

ISBN: 9789220377314 (web PDF)

Juga tersedia dalam versi Inggris: Good Labour Practices (GLP) Guidelines, in Thailand's seafood industri. ISBN 978-92-2-132879-7 (print); 978-92-2-132880-3 (web pdf); Thai แนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย. ISBN: 978-92-2-132879-7 (print); 978-92-2-132880-3 (web pdf)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

(photo : © TTIA, TFFA)

Versi Bahasa Indonesia dicetak di Jakarta



Panduan Praktik Baik Ketenagakerjaan (Good Labour Practices/GLP)

Pada industri boga bahari di Thailand

Daftar Isi

Pengantar	iii
Ucapan terima kasih	10
I. Pendahuluan	1
ii. Prinsip-prinsip program	5
iii. Standar-standar tempat kerja	9
iv. Panduan bagi komite kesejahteraan	25
v. Panduan mekanisme penanganan aduan dan strategi remediasi	33
vi. Panduan untuk penilaian internal dan kunjungan pabrik bagi asosiasi industri	45
vii. Lampiran	61
Lampiran A-1: Pemetaan rantai pasok – diagram sampel yang disederhanakan	61
Lampiran A-2: Pemetaan rantai pasok – contoh pengalengan tuna	62
Annex B: Ringkasan pemetaan rantai pasok (perusahaan-perusahaan tingkat 1)	63
Lampiran C: Alat untuk penilaian risiko kerja	65
Lampiran D: Kebutuhan dokumen untuk penilaian praktik kerja	67
Lampiran E: Daftar periksa penilaian pabrik	71
Lampiran F: Formulir izin pekerja dan pertanyaan wawancara pekerja	83
Lampiran G: Permohonan tindakan perbaikan/rencana aksi perbaikan	91
Annex H: Konvensi mendasar ILO	92

Kata pengantar

Organisasi Perburuhan Internasional

Selama beberapa tahun terakhir, kita telah melihat perubahan pada pekerjaan di perikanan komersial di Thailand dan global. Perubahan-perubahan ini termasuk: undang-undang baru di Thailand dan penegakannya untuk pekerjaan di sektor perikanan dan boga bahari; Protokol Organisasi Perburuhan Internasional tahun 2014 mengenai Konvensi Anti Kerja Paksa, 1930 (P29) dan Konvensi mengenai Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan (K188); Standar-standar yang lebih tinggi untuk kerja paksa bagi importir dari Inggris dan Amerika Serikat; Semakin ketatnya persyaratan dari para pembeli global untuk agroindustri Thailand; dan ‘kartu kuning’ dari Uni Eropa untuk perikanan ilegal dan tak teratur (IUU Fishing) di Asia Tenggara.

Melalui Proyek ILO Ship to Shore Rights yang didanai oleh Uni Eropa, ILO, Pemerintah Kerajaan Thailand, asosiasi industri yang berpartisipasi, serikat pekerja, dan OMS telah berupaya melakukan revisi dan perluasan GLP berkaitan dengan standar ketenagakerjaan di tempat kerja di industri pengupasan udang Thailand di bawah Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (IPEC). Panduan GLP terbaru ini menjawab perubahan yang terjadi di industri boga bahari Thailand dan global, yang semakin menekankan pada program-program GLP yang diampu oleh asosiasi industri. Panduan ini membantu asosiasi industri boga bahari mengidentifikasi dan mengakhiri segala bentuk terburuk dari pekerjaan— misalnya pekerja anak, kerja paksa, diskriminasi di tempat kerja, dan kondisi kerja di bawah standar—dengan menerapkan standar-standar yang lebih tinggi dan dengan memberikan pelajaran yang dipetik bersama tentang apa yang terbaik. ILO akan terus mendorong pemerintah Thailand untuk meratifikasi dua Konvensi yang bertujuan memajukan hak-hak mendasar terhadap kebebasan berserikat dan perundingan bersama (K87 dan K98).

Panduan ini memperbarui GLP untuk asosiasi industri manajemen pabrik yang berkomitmen membangun program standar ketenagakerjaan yang efektif dan meningkatkan kondisi kerja di sektor boga bahari. Termasuk memperbarui standar dan prinsip-prinsip GLP di tempat kerja dan

piranti baru bagi manajer pabrik dan para pemimpin asosiasi industri untuk mengidentifikasi risiko ketenagakerjaan di dalam rantai pasok mereka, memperkuat penilaian praktik ketenagakerjaan yang mereka lakukan, dan bertindak dalam memperbaiki dan mencegah permasalahan.

Proyek Ship to Shore Rights mendukung program-program industri ini secara langsung dan melalui dibentuknya Komite Penasihat GLP Tripartit untuk dapat memberikan pengawasan program. Bekerja sama dengan asosiasi industri perikanan, kami berharap dapat memperluas program ini di seluruh rantai pasok boga bahari Thailand. Panduan ini merupakan langkah besar untuk program-program ini dan kami mendorong penggunaan panduan ini secara aktif oleh para pemimpin asosiasi industri terutama ketika mereka membangun program ketenagakerjaan, pengelolaan pabrik dan pekerja serta organisasi mereka.

ILO juga ingin mengucapkan terima kasih atas dukungan finansial yang diberikan oleh Uni Eropa untuk program ini.



Graeme Buckley
Director

Direktur Tim Pendukung Teknis untuk Pekerjaan yang Layak
untuk Asia Timur dan Asia Tenggara dan Pasifik dan Kantor
Negara untuk Thailand, Kamboja dan Republik Demokratik
Rakyat Laos

Kata pengantar

Delegasi Uni Eropa untuk Thailand

Pekerjaan yang aman, pekerjaan yang layak, upah yang adil, kesetaraan di tempat kerja, kondisi kerja yang aman, serta perlindungan sosial menjadi inti dari nilai-nilai yang diusung oleh Uni Eropa. Ini adalah dasar untuk pilar hak-hak sosial Eropa.

Uni Eropa tidak mendorong terwujudnya prinsip-prinsip dan nilai-nilai tersebut hanya untuk warga Eropa saja, namun bekerja dengan banyak negara, mitra sosial, OMS dan banyak orang di seluruh dunia, termasuk di Thailand.

Selama beberapa tahun terakhir, Uni Eropa telah bekerja erat dengan pemerintah Kerajaan Thailand mengenai hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan mengakui upaya serta dedikasi pemerintah dalam mereformasi kerangka hukum untuk pekerjaan di sektor perikanan dan boga bahari. Karena komitmen penting inilah, Thailand menjadi negara pertama di Asia yang meratifikasi Protokol Anti Kerja Paksa (P29) dan Konvensi mengenai Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan (K188).

Sebuah dialog khusus mengenai ketenagakerjaan antara Uni Eropa dan Thailand diselenggarakan untuk mendorong upaya dan pencapaian-pencapaian ini. Tujuan dari dialog tingkat tinggi ini adalah mendorong terwujudnya pekerjaan layak dan standar ketenagakerjaan internasional, melalui kerja sama yang lebih erat, pertukaran praktik terbaik dan pembelajaran bersama.

Untuk mewujudkan hal tersebut, Uni Eropa di Thailand bermitra dengan Organisasi Perburuan Internasional (ILO). Hal ini juga mendukung implementasi yang efektif dari Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, terutama Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Tujuan 8 (Pertumbuhan Ekonomi dan Pekerjaan yang Layak).

Secara spesifik, Uni Eropa dan ILO telah bekerja sama melalui proyek Ship to Shore Rights (Melawan Segala Bentuk Kerja yang Tidak Dapat Diterima pada Industri Perikanan dan Boga

Bahari di Thailand) untuk memastikan industri boga bahari dan perikanan Thailand patuh pada standar perburuhan internasional.

Komponen GLP dalam proyek Ship to Shore Rights berhasil menyatukan Departemen Pelindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, Departemen Perikanan di bawah Kementerian Pertanian dan Koperasi, asosiasi industri, organisasi pekerja, OMS dan para pembeli global untuk memperbaiki kondisi kerja para pekerja migran di sektor perikanan dan pemrosesan boga bahari di Thailand.

Upaya bersama ini merupakan pencapaian utama dari proyek tersebut. OMS dan serikat pekerja kini terlibat dalam dialog dan perundingan dengan berbagai pemangku kepentingan, dan kehadiran mereka menjadikan proses ini lebih inklusif.

Dalam konteks ini, partisipasi dan komitmen asosiasi industri dan para pembeli global penting dalam memastikan standar-standar ini dihargai di seluruh rantai nilai. Ini pesan penting bagi para konsumen di Eropa dan berbagai tempat di dunia.

Uni Eropa menantikan kerja sama yang membuahkan hasil positif ini untuk meningkatkan upaya dalam memperbaiki kondisi hidup dan kerja semua pekerja di Thailand.



Pirkka Tapiola
Duta Besar
Delegasi Uni Eropa untuk Thailand

Kata pengantar

Kementerian Ketenagakerjaan

Perdagangan bebas telah menghasilkan undang-undang dan regulasi baru, namun masih banyak hal yang harus dilakukan untuk membantu perusahaan dalam menentukan nilai etika yang baik. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mengikuti konsep tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) sebagai sebuah alat untuk menyeimbangkan perusahaan yang hanya berpusat pada keuntungan belaka. Tren global kini bergeser menuju masyarakat yang lebih adil dan beretika, di mana kita semua saling bergantung satu sama lain untuk mendapatkan manfaat bersama. Mitra dagang menentukan standar ketenagakerjaan yang lebih tinggi dan kesejahteraan sosial menjadi syarat dan ketentuan untuk impor luar negeri mereka menjadikan penting bagi perusahaan untuk memerhatikan isu-isu sosial agar dapat mengekspor produk-produk mereka.

Di bawah proyek Ship to Shore Rights, Kementerian Ketenagakerjaan bekerja sama dengan ILO dan Uni Eropa membangun kesadaran mengenai tanggung jawab sosial perusahaan dalam sektor swasta, termasuk mempromosikan penggunaan alat-alat untuk meningkatkan kondisi kerja dan perekrutan serta mencegah tindak pidana perdagangan orang, pekerja anak, dan bentuk-bentuk penyiiksaan tenaga kerja lain yang tidak dapat diterima. Dengan memaparkan panduan GLP baru untuk industri boga bahari Thailand, publikasi ini akan membantu perusahaan boga bahari secara efektif untuk mengelola tenaga kerja di rantai pasok dan memastikan jaminan sosial dan agenda pekerjaan layak—menuju peningkatan kondisi kerja, yang pada akhirnya dapat meningkatkan daya saing perdagangan Thailand.



Jarin Chakkaphark

Sekretaris Tetap

Kementerian Ketenagakerjaan

Kata pengantar

Asosiasi Makanan Beku dan Asosiasi Industri Tuna Thailand

Thailand merupakan eksportir produk-produk boga bahari terbesar di tingkat global. Proses produksi berawal dari penangkapan atau penambakan makanan laut, yang kemudian diproses sebelum produk diekspor ke negara-negara lain. Pemrosesan bahan baku di pabrik dan ekspor ke pelanggan mengikuti standar-standar yang ketat di seluruh rantai pasok, misalnya GMP dan HACCP. Selain itu, tren global, seperti yang ditunjukkan melalui para mitra dagang Thailand, terfokus pada isu-isu ketenagakerjaan. Industri boga bahari Thailand menekankan pentingnya isu ketenagakerjaan, terutama karena industri ini mempekerjakan pekerja dari Thailand maupun luar negeri. Sebagai produsen dan eksportir, kita harus membuktikan bahwa produksi produk-produk boga bahari Thailand patuh pada standar tertinggi melalui rantai pasok. Industri boga bahari mempekerjakan pekerja sejalan dengan standar ketenagakerjaan Thai dan standar ketenagakerjaan internasional.

Asosiasi Makanan Beku Thailand (TFFA) dan Asosiasi Industri Tuna Thai (TTIA) bermitra dengan Departemen Pelindungan dan Kesejahteraan Tenaga Kerja (DLPW), Kementerian Ketenagakerjaan, dan Departemen Perikanan, Kementerian Pertanian dan Koperasi, dengan dukungan finansial dari Uni Eropa melalui Proyek ILO Ship to Shore Rights untuk bersama-sama mengembangkan Panduan GLP. Panduan ini bertujuan untuk memperkuat keefektifan program GLP, dan juga perbaikan-perbaikan terhadap panduan manajemen yang ada saat ini. Perbaikan-perbaikan ini menyoar praktik ketenagakerjaan di pabrik dan juga sepanjang rantai pasok, pelibatan pekerja pada Komite Kesejahteraan, peningkatan kesadaran mengenai GLP, tindak lanjut dengan anggota industri dan pelaporan dari publik mengenai kemajuan.

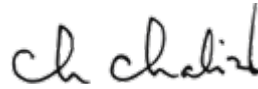
TFFA dan TTIA berkomitmen dan menunjukkan dedikasinya untuk GLP dan berhadapan para konsumen memercayai produk-produk boga bahari Thailand—baik dalam hal kualitas pangan dan standar ketenagakerjaan—menciptakan industri boga bahari Thailand yang berkelanjutan.



Poj Aramwattananont (Ph.d)

Presiden

Asosiasi Makanan Beku Thai (TFFA)



Chanintr Chalisarapong (Ph.d)

Presiden

Asosiasi Industri Tuna Thai (TTIA)

Ucapan terima kasih

Panduan GLP TFFA, TTIA, dan ILO ini disiapkan oleh Jason Judd dan Supavadee Chotikajan dari Proyek Ship to Shore Rights ILO (Melawan Segala Bentuk Kerja yang Tak Dapat Diterima di Industri Perikanan dan Boga Bahari Thailand, didanai oleh Uni Eropa), dan Sally Ananya Surangpimol (Haig-Brown) dari Food School. Komentar teknis diberikan oleh Nick Kightley dari Ethical Trading Initiative (ETI).

Para mitra proyek Ship to Shore Rights termasuk Pemerintah Kerajaan Thailand, Kementerian Ketenagakerjaan Thailand, dan Departemen Perikanan, organisasi pekerja dan pengusaha, serikat pekerja, dan OMS, yang semua berpartisipasi sebagai bagian dari Komite Penasihat GLP dan peninjau panduan GLP.

Panduan ini disusun dengan dukungan dari Uni Eropa. Pendapat yang terlihat dalam laporan ini adalah milik para penulis dan kontributor dan tidak mewakili pandangan mitra pendana.

I. Pendahuluan

Mengapa kita membutuhkan GLP?

Beberapa laporan dalam beberapa tahun terakhir telah menyoroti pelanggaran hak asasi manusia dan pekerja yang dilakukan pada industri perikanan komersial dan pemrosesan boga bahari Thailand, terutama terhadap pekerja migran yang berasal dari Kamboja dan Myanmar. Sebagai respons dari hal tersebut, Proyek Ship to Shore Rights ILO (yang didanai oleh Uni Eropa) bekerja sama dengan Pemerintah Thailand, asosiasi pengusaha, serikat dan OMS untuk mengurangi kejadian kerja paksa, pekerja anak dan bentuk-bentuk eksploitasi pekerja lainnya di sektor-sektor ini.

Sejak dipublikasikannya laporan global, telah terjadi perubahan cepat di industri. Laporan awal Ship to Shore Rights tahun 2018 mengenai Kondisi Kerja menunjukkan perbaikan dalam kondisi kerja dan pelanggaran hak pekerja yang terus menerus terjadi di sektor pemrosesan boga bahari dan perikanan Thailand (Laporan ini—dengan uraian rinci mengenai perekrutan, upah, jam kerja, kesehatan dan keselamatan, serta aduan dari pekerjaan—dapat diunduh di shiptoshorerights.org)

Untuk membantu industri di Thailand memperkuat respons mereka terhadap pelanggaran dan penyiksaan yang terjadi di rantai pasok boga bahari, Proyek Ship to Shore Rights telah memperkuat program GLP yang sudah ada selama ini. Di awal proyek ini pada 2012, Program GLP mengajari perusahaan-perusahaan yang ikut serta pada pabrik pengupasan udang Thailand untuk memahami standar ketenagakerjaan global dan Thailand, dan memastikan semua berjalan.

Panduan dalam publikasi ini termasuk standar GLP di tempat kerja, prinsip-prinsip untuk asosiasi industri, program GLP, dan alat baru untuk para manajer pabrik dan pemimpin asosiasi industri. Semua tersedia di shiptoshorerights.org serta daftar anggota dalam Komite Penasihat GLP Tripartit. Juga tersedia di laman TFFA dan TTIA.

Bila dilakukan bersama-sama, alat-alat baru dalam panduan ini, dan program GLP yang lebih kuat akan membantu asosiasi industri dan pabrik-pabrik yang ikut serta dalam menyediakan jawaban dan menindaklanjuti berbagai pertanyaan utama: Apakah kita fokus pada masalah ketenagakerjaan yang tepat? Apakah kita memiliki sistem untuk mengidentifikasi dan menangani masalah tersebut secara efektif? Sumber daya apakah (termasuk mandat dan wewenang) yang perlu kita pastikan agar sistem ini berjalan dengan baik?

Inti dari program GLP adalah standar-standar di tempat kerja. Standar-standar ini menentukan kondisi kerja minimum di dalam industri, yang diatur dalam enam kategori:

- A. Kerja paksa dan perekrutan
- B. Pekerja anak
- C. Kebebasan berserikat, perundingan bersama dan kerja sama di tempat kerja
- D. Diskriminasi (peluang dan perlakuan kerja yang setara)
- E. Upah, kompensasi dan jam kerja
- F. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dan kesejahteraan pekerja dan pelibatan masyarakat

Semua kategori ini tidak berubah, namun daftar singkat pembaruan yang diperlukan termasuk undang-undang Thailand yang baru dan, sebagai bagian dari pengaturan penegakan hukum yang baru untuk pekerjaan di sektor perikanan dan boga bahari, adopsi Protokol Kerja Paksa ILO (P.29) –diratifikasi oleh Thailand pada Juni 2018— dan Konvensi mengenai Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, 2007 (K188)- yang diratifikasi Thailand pada Januari 2019. Pembaruan ini juga didorong oleh tingginya standar anti kerja paksa dari para importir AS dan Uni Eropa; dan semakin ketatnya pengawasan terhadap agroindustri Thailand oleh para mitra dagang, pembeli dan OMS di seluruh dunia.

Standar GLP di tempat kerja dikembangkan berdasarkan delapan Konvensi Dasar ILO (standar ketenagakerjaan utama) dan undang-undang nasional utama.

Standar ketenagakerjaan utama ILO termasuk:

- 1. Konvensi Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87);
- 2. Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98);

3. Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29);
4. Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105);
5. Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138);
6. Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerjaan untuk Anak, 1999 (No. 182);
7. Konvensi Pengupahan Setara, 1951 (No. 100);
8. Konvensi Diskriminasi (Pada Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111).

Thailand telah meratifikasi enam dari delapan Konvensi Dasar ILO namun belum meratifikasi Konvensi 87 dan 98. Undang-undang Thailand yang relevan dengan pekerjaan di industri boga bahari termasuk:

- Peraturan Kerajaan mengenai Pengelolaan Pekerja Asing B.E. 2560 (2017) dan amandemennya;
- Undang-Undang Pelindungan Tenaga Kerja B.E. 2541 (1998) dan amandemennya;
- Undang-Undang Hubungan Kerja B.E. 2518 (1975) dan amandemennya;
- Undang-Undang Anti Perdagangan Manusia B.E. 2551 (2008) dan amandemennya;
- Undang-Undang Pelindungan Pekerja Rumahan, B.E. 2553 (2010);
- Undang-undang Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan B.E. 2554 (A.D. 2011) dan peraturan Departemen Pelindungan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3);
- Undang-Undang Jaminan Sosial, 2553 (2010);
- Undang-Undang Pelindungan Ketenagakerjaan dan Pencari Kerja B.E. 2528 (1985);
- Undang-Undang Pekerja Asing B.E. 2551 (2008);
- Undang-Undang Pemberdayaan Penyandang Disabilitas B.E. 2550 (2007) dan amandemennya B.E. 2556 (2013).

II. Prinsip-prinsip program

Program baru memperluas GLP dalam dua cara penting

Pertama, prinsip ini memanfaatkan cakupan umum standar-standar tempat kerja di Thailand dan di tempat lain seputar standar ILO sehingga dapat mencakup pekerjaan yang ada di rantai pasok boga bahari Thailand dari “kapal ke tas”. Banyak undang-undang ketenagakerjaan Thailand dan standar ketenagakerjaan utama ILO —yang bersifat global— dapat diterapkan pada pekerjaan di atas kapal dan dalam pabrik pemroses boga bahari.

Standar-standar GLP untuk pekerjaan di perikanan—yang akan dipublikasikan secara terpisah—menggunakan format yang sama namun memberikan peluang untuk perbedaan dalam aturan ketenagakerjaan yang mengatur pekerjaan di sektor perikanan dan persyaratan dalam Konvensi ILO No. 188. Standar GLP di tempat kerja untuk pemrosesan ayam atau buah di Thailand, mengikuti format pemrosesan boga bahari.

Bisnis yang lebih kuat:

Asosiasi industri mengembangkan program GLP namun tidak mengaudit atau mengeluarkan sertifikasi perusahaan anggota asosiasi untuk “kepatuhan ketenagakerjaan” namun membantu pemasok mendapatkan keuntungan bisnis, yang termasuk:

- Membangun sistem untuk GLP dengan peningkatan efisiensi, tingginya kepercayaan dan pergantian pekerja yang lebih rendah.
- Membangun budaya perbaikan yang berkelanjutan melalui peningkatan uji tuntas, pelibatan pekerja dan manajemen, dan pembentukan mekanisme pengaduan.

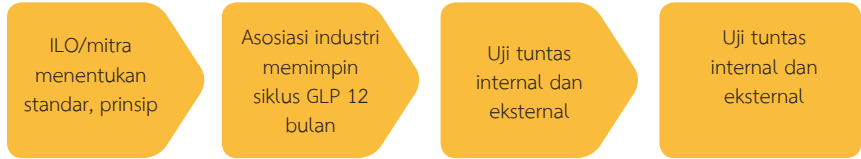
- Meningkatkan dialog dan interaksi antara pemberi kerja dan pekerja untuk manfaat efisiensi dan produktivitas.
- Mendorong keselarasan rantai pasok dengan memastikan pemasok hulu terlibat dan berupaya memenuhi standar ketenagakerjaan yang umum.
- Meningkatkan pemahaman mengenai rantai pasok mereka, kesenjangan dalam kepatuhan ketenagakerjaan, dan praktik pengadaan.
- Mendapatkan pengakuan dari para pembeli global, organisasi pekerja mengenai program ketenagakerjaan.
- Mengurangi kompleksitas dan biaya pemantauan

Kedua, program baru menguraikan prinsip-prinsip utama yang harus diikuti oleh asosiasi industri dalam membangun program standar ketenagakerjaan efektif di perusahaan-perusahaan yang menjadi anggota asosiasi. Program GLP harus menerapkan standar-standar di tempat kerja yang lebih tinggi namun juga unsur-unsur yang mungkin tidak asing bagi banyak asosiasi industri lainnya, misalnya uji tuntas secara mandiri, tata kelola tripartit dan pelaporan hasil secara publik. Berikut ini sembilan unsur penting untuk program asosiasi yang efektif:

- **Standar-standar tempat kerja yang jelas.** Agar dapat memastikan program GLP memenuhi standar global, program-program baru harus menjaga standar tempat kerja sederhana.
- **Komitmen di tingkat pimpinan eksekutif dan staf yang berdedikasi.** Program industri harus melibatkan eksekutif tingkat atas dan staf yang berdedikasi – dengan kemampuan dan wewenang untuk mengevaluasi kondisi, menyarankan anggota, mempertanyakan perilaku dan praktik yang selama ini ada, dan secara mandiri melapor—agar dapat berhasil.
- **Alat dan pembelajaran yang berpusat pada sistem.** Pengembangan kapasitas artinya lebih dari sekedar pelatihan. Alat penilaian dan pembinaan di tempat kerja harus menekankan pada akar masalah pelanggaran hak ketenagakerjaan dan menguraikan pemulihan yang berfokus pada sistem pengelolaan/manajemen yang sederhana, peningkatan berkelanjutan, dan bukan hanya sekedar kepatuhan.

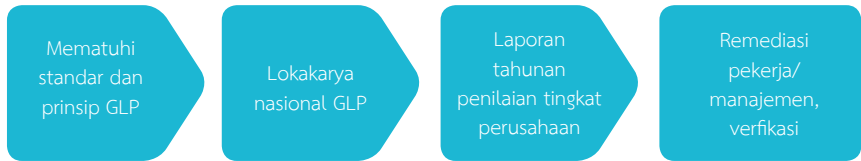
- **Uji tuntas dan remediasi internal industri.** Program harus melakukan uji tuntas mereka sendiri terhadap praktik perburuhan anggota, dan membantu mereka memperbaiki pelanggaran.
- **Keterlibatan pekerja, masyarakat sipil.** Keterlibatan rutin dengan organisasi pekerja dan masyarakat sipil dapat membantu makanan laut Thailand mempromosikan hubungan kerja yang baik antara pengusaha dan pekerja.
- **Penanganan aduan dan remediasi tingkat pabrik dan industri.** Pekerja dan pemangku kepentingan lainnya harus memiliki badan yang kredibel dan responsif untuk mendengar dan bertindak segera atas pengaduan bersama.
- **Mekanisme akuntabilitas:**
 - a. Mempromosikan pekerja dengan kinerja terbaik dan peningkatan terbesar.
 - b. Menekankan kepada pekerja dengan kinerja rendah yang kronis untuk memperbaiki, perlindungan pekerja dan upaya industri.
- **Uji tuntas mandiri dan pelaporan publik tentang praktik ketenagakerjaan.** Program yang kredibel membutuhkan analisis mandiri yang teratur dan kuat serta pengungkapan publik tentang hasil program. Proses ini harus dipimpin oleh Komite Penasihat GLP yang mencakup pemerintah, sektor swasta, pekerja mandiri dan OMS, serta pengamat internasional.
- **Memilih sumber dan insentif yang menghargai GLP.** Pilihan pengadaan oleh pembeli - termasuk keputusan tentang harga - harus mencerminkan komitmen pembeli untuk menghargai pekerjaan yang layak di bidang makanan laut dan perikanan. Untuk pemasok Thailand, program harus diperluas untuk mencakup praktik ketenagakerjaan dan kondisi kerja lebih lanjut di rantai pasokan mereka, dan untuk meningkatkan praktik pengadaan mereka sendiri.

Pada program GLP yang direvisi, asosiasi industri menyelenggarakan 12 bulan siklus pelatihan, menyarankan remediasi, uji tuntas, dan akuntabilitas industri di kalangan perusahaan anggota.



Untuk bagian mereka, perusahaan yang ikut serta berkomitmen untuk melakukan kemajuan yang terukur menuju kepatuhan hukum, tempat kerja yang aman, dialog antara pekerja/manajemen yang bermakna dan standar ketenagakerjaan global.

Asosiasi industri, sebagai bagian dari GLP, menentukan kriteria yang jelas dan ekspektasi dari perusahaan-perusahaan yang ikut GLP. Kriteria-kriteria ini dimulai dengan komitmen di tingkat perusahaan terhadap standar-standar dan prinsip-prinsip GLP, dan partisipasi aktif dalam lokakarya nasional GLP. Partisipasi termasuk kunjungan tempat kerja yang dipimpin oleh asosiasi untuk menilai praktik ketenagakerjaan dan pembinaan untuk membantu memastikan perusahaan anggota menyelesaikan praktik-praktik yang bermasalah.



Rekomendasi dan pembinaan tempat kerja asosiasi industri akan mengikuti Standar Tempat Kerja GLP, tetapi berbeda dengan audit yang dilakukan atas nama pembeli, standar dan penilaian GLP tidak terlalu teknis. Mereka dirancang sebagai gantinya untuk mengisi kesenjangan kritis dalam praktik ketenagakerjaan di tempat kerja dan untuk menyediakan alat praktis bagi pabrik untuk melakukan perbaikan yang terukur.

Revisi GLP ini mencakup alat baru untuk keterlibatan pekerja-manajemen yang efektif, saluran pengaduan dan perbaikan, dan analisis risiko rantai pasokan hulu bagi pekerja. Dan penekanannya adalah pada pemantauan pencapaian hasil daripada proses “Apakah data keselamatan pabrik menunjukkan penurunan cedera pekerja dalam 12 bulan terakhir?” bukan “Apakah manajemen telah menunjuk komite keselamatan?”

III. Standar-standar di tempat kerja

Panduan GLP untuk perusahaan pemrosesan boga bahari di Thailand

A. Kerja paksa

Kerja paksa adalah pekerjaan di mana orang tersebut tidak memasukinya atas kehendak bebas mereka sendiri dan yang dilakukan di bawah ancaman hukuman. Ancaman hukuman ini dapat terjadi selama perekrutan dan mengakibatkan individu tersebut dipaksa untuk menerima pekerjaan. Atau, dapat terjadi ketika orang tersebut bekerja sebagai sarana untuk memaksa seorang pekerja melakukan tugas-tugas yang pada awalnya tidak disepakati. Orang tersebut dapat menghadapi kekerasan fisik atau kekerasan seksual, pembatasan gerak, dan/atau jeratan hutang. Kerja paksa dapat mengambil banyak bentuk.

Kerja paksa melanggar hak asasi manusia untuk bekerja dengan bebas dan untuk bebas memilih pekerjaan. Dua unsur harus ada: Unsur pertama adalah pekerja harus diancam hukuman. Unsur kedua dari kerja paksa adalah pekerja tidak menerima pekerjaan secara sukarela.

Perekrutan dan mempekerjakan

- A.1 Kekerasan dan/atau ancaman kekerasan tidak digunakan untuk membujuk pekerja, dan dalam kasus pekerja migran, ancaman pengaduan kepada pihak berwenang atau ancaman deportasi tidak digunakan untuk membujuk pekerja.
- A.2 Pekerja bebas bergerak masuk dan keluar dari tempat kerja mereka atau asrama sesuai dengan kebijakan perusahaan dan undang-undang Thailand.
- A.3 Para pekerja dapat mengakses dokumen identifikasi dan kepemilikan mereka.
- A.4 Pemberi kerja memastikan hanya pekerja (warga negara dan pekerja migran) dengan izin kerja yang masih berlaku yang dipekerjakan.
- A.5 Pemberi kerja tidak menuntut pembayaran untuk perekrutan.

A.6 Pemberi kerja tidak menuntut pembayaran atau deposit jaminan untuk kerugian akibat kerja menurut undang-undang.

A.7 Pemberi kerja tidak menuntut pembayaran atau deposit jaminan untuk mempertahankan pekerja bekerja untuk mereka.

Penggunaan agen atau broker perekrutan

A.8 Pemberi kerja mengetahui praktik dan kebijakan perekrutan agen yang digunakan untuk mempekerjakan pekerja dan memeriksa apakah mereka memiliki lisensi yang dibutuhkan dari negara pengirim atau negara penerima.

A.9 Pemberi kerja mematuhi persyaratan hukum dalam membawa pekerja ke tempat kerja, termasuk pemeriksaan kesehatan, dukungan untuk aplikasi visa, visa dan izin kerja.

A.10 Pemberi kerja bertanggung jawab untuk biaya perekrutan. Tidak ada biaya yang dibayarkan secara langsung maupun tidak langsung oleh pekerja menurut undang-undang Thailand.

A.11 Pemberi kerja tahu apa saja syarat dan kondisi kerja yang disampaikan kepada pekerja oleh agen perekrutan, dan pemberi kerja memastikan bahwa para pekerja tiba di Thailand tidak menerima syarat dan ketentuan yang berbeda dari yang mereka sepakati sebelum berangkat.

Kontrak

A.12 Pemberi kerja tidak mengizinkan jeratan utang. Deposit jaminan atau pembayaran di muka tidak dilakukan untuk memastikan agar pekerja tetap di pekerjaan ini.

A.13 Kontrak tertulis dan disediakan dalam “bahasa ibu” para pekerja.

A.14 Pada kasus pekerja memiliki keterbatasan membaca, kontrak dijelaskan secara lisan dalam “bahasa ibu” pekerja.

A.15 Kontrak mengatur tanggung jawab dan jam kerja para pekerja.

A.16 Kontrak mengatur upah, tunjangan dan hak-hak pekerja.

Penghentian kontrak

A.17 Pekerja dapat menghentikan kontrak tanpa penalti, menurut persyaratan dan kondisi kontrak dan berdasarkan undang-undang Thailand.

A.18 Para pekerja yang diberhentikan kontrak memiliki akses untuk dokumen identifikasi, dan dibayar semua upahnya dalam waktu 3 hari sejak pemberhentiannya, menurut undang-undang Thailand

Kondisi kerja

A.19 Upah dibayar teratur — tidak terlambat, ditunda, atau dibayar secara tidak teratur untuk menghukum atau memaksa pekerja tetap di pekerjaannya.

A.20 Bila ada kebijakan perusahaan untuk memberikan pembayaran di muka, pemberi kerja tidak akan mengenakan bunga dan tidak menggunakan pembayaran di muka untuk memaksa para pekerja.

A.21 Lembur dan kerja saat libur hanya boleh dilakukan sementara waktu dan bila diperlukan, dan perlu mendapatkan izin dari para pekerja.

A.22 Semua pekerjaan lembur harus sukarela, dan bukti kesepakatan harus ditandatangani pekerja, disimpan dan dapat ditinjau kapan pun.

B. Pekerja anak

Pekerja anak mengacu pada pekerjaan yang berbahaya secara mental, fisik, sosial, atau moral dan berbahaya bagi anak-anak dan mengganggu sekolah mereka dengan merampas kesempatan mereka untuk bersekolah, dengan mewajibkan mereka untuk meninggalkan sekolah sebelum waktunya, atau dengan mengharuskan mereka untuk menggabungkan kehadiran di sekolah dengan pekerjaan yang terlalu lama dan berat.

Undang-Undang (UU) Pelindungan Tenaga Kerja, B.E. 2541 dan revisinya mencakup sebagian besar sektor di Thailand dan mengharuskan pekerja berusia minimal 15 tahun. Sejalan dengan persyaratan internasional, undang-undang melarang anak-anak bekerja di lingkungan yang dianggap berbahaya karena potensi bahaya fisik atau moral dan menetapkan usia minimum 18 tahun untuk pekerjaan berbahaya. Pekerja muda, yaitu mereka yang berusia 15–17 tahun, dianggap rentan bahkan jika mereka tidak terlibat dalam pekerjaan berbahaya. Oleh karena itu, ada undang-undang tambahan mengenai pembayaran, jam kerja, dan pemberitahuan dari petugas pengawasan ketenagakerjaan untuk melindungi dan mendukung pekerja muda ini dalam pekerjaan mereka.

Tidak semua pekerjaan yang dilakukan oleh anak-anak diklasifikasikan sebagai pekerja anak yang harus dihilangkan, tetapi hukum Thailand melarang siapa pun yang berusia di bawah 18 tahun untuk bekerja di industri perikanan atau makanan laut.

Perekrutan, mempekerjakan, dokumentasi dan remediasi

B.1 Tidak mempekerjakan anak-anak di bawah umur yang diatur oleh hukum Thailand.

B.2 Usia calon pekerja diverifikasi menggunakan dokumen yang dikeluarkan pemerintah dan wawancara dengan pekerja tentang usia mereka.

B.3 Jika organisasi menemukan pekerja anak di dalam angkatan kerjanya atau dalam rantai pasokan, meskipun kebijakan dan tindakan pencegahan telah dilaksanakan sesuai dengan hukum, organisasi tersebut harus menerapkan langkah-langkah untuk mengelola masalah dengan baik bekerja sama dengan Pemerintah.

C. Kebebasan berserikat, perundingan bersama dan kerja sama di tempat kerja

Kebebasan berserikat berarti hak pekerja untuk bergabung bersama membentuk organisasi (termasuk serikat pekerja) yang mewakili mereka. Perundingan bersama adalah proses negosiasi antara pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha, biasanya mengenai kondisi kerja dan persyaratan kerja. Keduanya adalah hak-hak buruh yang mendasar, dan keduanya saling terkait. Tanpa kebebasan berserikat, perundingan bersama tidak dapat berjalan dengan baik karena pandangan para pekerja tidak bisa terwakili dengan benar. Pekerja sendiri harus bebas memilih bagaimana mereka diwakili, dan pengusaha tidak boleh ikut campur dalam proses ini.

Di industri perikanan dan makanan laut Thailand - termasuk banyak tempat kerja informal dan pengusaha kecil dan menengah - mungkin tidak ada serikat pekerja di tempat kerja. Adalah penting bahwa hak pekerja kunci untuk berorganisasi dan secara bersama mewakili kepentingan mereka kepada majikan mereka dihormati dan tidak diganggu oleh majikan dengan cara apa pun.

Ketika pekerja menyatakan minat mereka untuk mendiskusikan dan merundingkan kondisi kerja dan persyaratan kerja, penting bagi pemberi kerja untuk masuk ke dalam diskusi dan negosiasi dengan itikad baik, dan bersedia untuk berkompromi, dan mencapai hasil yang saling menguntungkan. Pekerja tidak boleh dikenakan tindakan negatif karena kegiatan berorganisasi mereka atau upaya untuk bernegosiasi secara bersama.

Ada berbagai cara untuk mengembangkan komunikasi terbuka antara pekerja dan pengusaha. Yang penting adalah bahwa ada kemauan dan saluran yang berbeda untuk hal ini terjadi. Manajer harus secara teratur menemukan cara untuk mempelajari masalah pekerja, mendiskusikan solusi bersama, dan memberi tahu pekerja tentang masalah yang terkait dengan kondisi kerja mereka. Juga disarankan bagi tempat kerja untuk memiliki proses untuk menangani perselisihan dan keluhan dengan cara yang menghormati hak-hak pengusaha dan pekerja.

Kebebasan berserikat, perundingan bersama dan kerja sama di tempat kerja

- C.1 Pekerja bebas untuk bertemu tanpa kehadiran manajemen.
- C.2 Perwakilan serikat pekerja atau organisasi hak pekerja memiliki akses ke pekerja di tempat kerja.
- C.3 Pekerja dapat dengan bebas membentuk serikat pekerja atau asosiasi pekerja menurut hukum Thailand dan dapat menjalankan serikat pekerja atau asosiasi tersebut secara mandiri tanpa campur tangan majikan.
- C.4 Pemberi kerja tidak menggunakan daftar hitam untuk menghindari mempekerjakan anggota serikat pekerja.
- C.5 Pemberi kerja tidak menghukum, mengintimidasi, atau melecehkan pekerja karena bergabung dengan serikat pekerja, terlibat dalam kegiatan asosiasi pekerja, atau mewakili kepentingan bersama pekerja.
- C.6 Pemberi kerja tidak memberikan insentif kepada pekerja untuk mencegah mereka bergabung dengan serikat pekerja atau terlibat dalam kegiatan serikat pekerja.
- C.7 Pemberi kerja tidak menghukum pekerja mana pun karena berpartisipasi dalam perselisihan bersama, penghentian kerja, atau pemogokan menurut hukum Thailand.
- C.8 Pemberi kerja tidak akan melakukan pemutusan kontrak kerja pekerja karena bergabung dengan serikat pekerja atau kegiatan pekerja lainnya.
- C.9 Pemberi kerja melakukan perundingan dengan itikad baik dengan serikat pekerja atau perwakilan pekerja. Jika tercapai kesepakatan bersama, maka ketentuan tersebut dilaksanakan.
- C.10 Perwakilan dan tindakan pekerja yang damai diperbolehkan.
- C.11 Tindakan disipliner sesuai dengan persyaratan hukum.
- C.12 Pemberi kerja menyelesaikan keluhan dan perselisihan sesuai dengan persyaratan hukum.
- C.13 Pemberi kerja mendorong pembentukan Komite Kesejahteraan dan mendukung pemilihan pekerja yang bebas dan adil untuk perwakilan mereka.

D. Diskriminasi (peluang kerja dan perlakuan yang setara)

Diskriminasi mencakup setiap perbedaan berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, atau asal-usul sosial yang mengakibatkan perlakuan yang tidak setara. Alasan lain dari diskriminasi dapat dimasukkan dalam hukum nasional, seperti disabilitas, status HIV/AIDS, usia, dan orientasi seksual. Diskriminasi bisa langsung atau tidak langsung, dan tidak harus disengaja. Diskriminasi tidak langsung mengacu pada praktik yang tampaknya netral, yang pada kenyataannya mengakibatkan perlakuan yang tidak setara terhadap orang-orang dengan karakteristik tertentu.

Kekhawatiran atas diskriminasi berlaku untuk semua pekerja, termasuk mereka yang melamar pekerjaan, warga negara, pekerja migran, dan pekerja rumahan. Pekerja tidak boleh menjadi sasaran perilaku fisik, verbal, atau non-verbal yang bersifat seksual yang tidak disukai, tidak masuk akal, atau menyinggung mereka.

Elemen penting mengenai diskriminasi adalah upah yang setara bagi laki-laki dan perempuan yang melakukan pekerjaan dengan nilai yang setara. Konsep terkait adalah akses yang setara terhadap kesempatan kerja dan promosi, berdasarkan pengalaman dan kualifikasi, bukan gender saja. Selain itu, pekerja Thailand dan pekerja migran harus diberikan kondisi dan upah yang setara untuk pekerjaan yang sama.

Diskriminasi (peluang kerja dan perlakuan yang setara)

- D.1 Pengumuman pekerjaan tidak mengacu pada ras, warna kulit, asal usul sosial, kebangsaan, agama, opini politik, atau jenis kelamin pelamar.
- D.2 Kriteria perekrutan, remunerasi, dan promosi didasarkan pada persyaratan pekerjaan asli dan kualifikasi, kompetensi dan pengalaman pekerja.
- D.3 Fungsi pekerjaan dan kondisi kerja tidak ditentukan berdasarkan ras, warna kulit, asal sosial, kebangsaan, agama, opini politik, atau jenis kelamin pekerja.
- D.4 Pekerja menerima upah yang setara untuk pekerjaan yang setara.
- D.5 Semua praktik keamanan harus sesuai dengan gender dan tidak mengganggu, sehingga martabat pekerja yang bersangkutan dilindungi ketika pengeledahan dilakukan.
- D.6 Pemberi kerja memiliki kebijakan yang melarang pelecehan, termasuk pelecehan seksual, dan prosedur perbaikan untuk mengatasinya jika terjadi.
- D.7 Keputusan mengenai pemutusan hubungan kerja pekerja tidak mempertimbangkan ras, warna kulit, asal usul sosial, kebangsaan, agama, pendapat politik, atau jenis kelamin pekerja.
- D.8 Kebijakan dan praktik tidak melarang pekerja untuk hamil dan jangan memaksakan tes kehamilan untuk menyaring pelamar. Pemberi pekerjaan tidak menghukum atau memberhentikan pekerja yang sedang hamil atau cuti melahirkan atau memaksa mereka untuk mengundurkan diri, dan yang mengambil cuti melahirkan dapat kembali ke pekerjaan yang sama dengan gaji dan tunjangan yang sama.
- D.9 Pekerja diberikan cuti melahirkan dengan tetap menerima upah selama cuti melahirkan menurut hukum Thailand.
- D.10 Pekerja dengan disabilitas yang melamar kerja dievaluasi sesuai dengan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Fungsi pekerjaan yang diperlukan tidak perlu membatasi kemampuan penyandang disabilitas untuk mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan.

E. Upah, kompensasi dan jam kerja

Para pekerja menerima upah tepat waktu dan secara penuh untuk jam kerja biasa maupun lembur, serta saat cuti berbayar. Pekerja harus diberi tahu mengenai upah mereka, serta pemotongan upah mereka. Pemotongan hanya dapat dilakukan bila ada persyaratan dan dalam waktu yang ditentukan oleh undang-undang maupun perundingan bersama.

Para pekerja harus diberi informasi mengenai upah mereka dalam bahasa yang dapat mereka pahami dan dengan cara yang menjelaskan bagaimana upah mereka dihitung. Ini biasanya dilakukan dengan memberikan pernyataan upah yang jelas, termasuk hari kerja, upah atau upah satuan yang dihasilkan per hari, jam lembur dengan tingkat upah tertentu, bonus, tunjangan dan pemotongan yang diperbolehkan. Kurangnya pernyataan upah individu merupakan indikator bahwa pekerja mungkin tidak mengetahui dengan jelas upah mereka.

Batasan jam kerja membantu memastikan kesehatan dan keselamatan kerja, memberikan istirahat yang cukup di antara giliran kerja, dan memungkinkan pekerja menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Bagi pemberi kerja di sektor industri Thailand, ada batasan untuk jam kerja biasa (sebelum lembur): 8 jam per hari dan 48 jam per minggu, ada pengecualian. Para pekerja harus memiliki satu hari libur saat minggu biasa. Standar minimum mengenai jam kerja biasa dan lembur serta waktu istirahat mingguan diatur oleh hukum nasional. Antara pekerja dan pemberi kerja dapat dibuat perjanjian tambahan mengenai jam kerja dan istirahat.

Upah dan kompensasi

- E.1 Pemberi kerja membayar setidaknya upah minimum untuk jam kerja biasa kepada pekerja biasa dan sementara.
- E.2 Pemberi kerja membayarkan upah kepada pekerja untuk lembur, lembur saat libur, dan tunjangan lain yang berkaitan dengan pekerjaannya. Lembur dibayar sesuai dengan jumlah yang diatur oleh undang-undang.
- E.3 Tunjangan tambahan, misalnya subsidi untuk perumahan, harus ditentukan secara jelas dan terpisah dari pembayaran upah minimum, sesuai dengan undang-undang nasional.
- E.4 Pekerja dibayar setidaknya sekali per bulan, dan dibayar teratur dan tepat waktu.
- E.5 Upah dibayar langsung kepada pekerja pada hari kerja di tempat kerja, dan bila dibayarkan di tempat yang berbeda atau dengan cara lain maka perlu mendapatkan persetujuan dari pekerja.
- E.6 Pemberi kerja membayar dengan tepat dan benar untuk hari libur nasional, cuti melahirkan, cuti tahunan, dan lainnya sesuai dengan undang-undang.
- E.7 Pemberi kerja menggunakan slip gaji dan menginformasikan kepada para pekerja mengenai pembayaran dan pemotongan upah dalam cara yang dapat mereka pahami.
- E.8 Pemberi kerja mendaftarkan pekerja pada skema jaminan sosial dan membayarkan jumlah iuran pemberi kerja kepada dana jaminan sosial.
- E.9 Para pekerja dapat menggunakan upah mereka sesuai dengan kebutuhan mereka.
- E.10 Kompensasi diberikan kepada pekerja yang diberhentikan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.
- E.11 Masa percobaan harus diterapkan sesuai dengan undang-undang dan tidak boleh digunakan untuk memperpanjang pengaturan pekerjaan sementara yang tidak melindungi pekerja.

Jam kerja

E.12 Jam kerja normal tidak melebihi 8 jam per hari atau 48 jam per minggu.

E.13 Lembur tidak melebihi 36 jam per minggu.

E.14 Minimal 1 hari penuh (24 jam) libur per minggu

E.15 Pemberi kerja mengatur jam istirahat yang tepat saat hari dan jam kerja normal

F. K3 dan pelibatan masyarakat pada kesejahteraan pekerja

K3 adalah lingkungan kerja yang aman tanpa bahaya di tempat kerja yang mengancam nyawa yang dapat mendatangkan dampak terhadap kesehatan fisik atau mental. Kerja sama pekerja dan pemberi kerja sangat penting. Baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki tanggung jawab dan hak untuk menjamin K3, yang akan meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi absen dan mengurangi jumlah kecelakaan.

Berbagai permasalahan K3 yang diidentifikasi pada pemrosesan boga bahari, termasuk:

1. Pelindungan dari mesin, listrik, kebisingan, panas dan dingin;
2. Penanganan bahan kimia yang tepat;
3. Penyediaan alas bagi pekerja yang berdiri untuk menghindari tergelincir;
4. Pemandahan alat oleh pekerja dan penyediaan kursi bagi pekerja yang duduk;
5. Penyediaan peralatan pelindung diri bagi para pekerja;
6. Pelatihan K3 yang memadai untuk efisiensi kerja;
7. Penunjukkan petugas keselamatan yang telah dilatih menurut hukum; dan
8. Menentukan kebijakan dan standar K3 di tempat kerja.

Pemberi kerja harus memberikan pelatihan yang tepat bagi para pekerja dan memberikan informasi yang memadai mengenai risiko dan bahaya, dan bagaimana memastikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Selain itu, pemberi kerja didorong untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan yang penting bagi kesejahteraan pekerja, serta kondisi hidup yang lebih baik di pabrik dan sekitar pabrik untuk meningkatkan atmosfer kerja secara keseluruhan.

Mengelola kesehatan dan keselamatan

F.1 Tempat kerja memiliki kebijakan K3.

F.2 Pemberi kerja melakukan penilaian mengenai berbagai isu K3 di tempat kerja dan menyimpan berkas atau secara elektronik semua laporan K3.

F.3 Pemberi kerja mengembangkan mekanisme yang menjamin kerja sama antara pekerja dan manajemen mengenai hal-hal yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (misalnya Komite K3 gabungan).

F.4 Pemberi kerja mencatat kecelakaan dan penyakit akibat kerja; melakukan langkah-langkah perbaikan dan pencegahan; dan bila disyaratkan oleh undang-undang atau bila memengaruhi keselamatan publik, menyerahkan laporan kepada pihak berwajib/berwenang.

Pengendalian bahan-bahan berbahaya

F.5 Pemberi kerja menyimpan inventaris mengenai bahan-bahan kimia dan berbahaya yang digunakan di tempat kerja.

F.6 Bahan-bahan kimia dan berbahaya diberi label dan disimpan dengan tepat.

F.7 Pemberi kerja melatih dengan efektif kepada para pekerja yang menggunakan bahan kimia dan berbahaya, dan menyediakan informasi mengenai bagaimana menggunakan bahan kimia, lembar data keselamatan bahan (MSDS) dalam bahasa yang dipahami oleh para pekerja.

F.8 Pemberi kerja menyediakan fasilitas pencucian yang memadai dan pembersihan bahan bila terjadi paparan bahan kimia berbahaya.

F.9 Pemberi kerja menyediakan semua pakaian dan APD yang dibutuhkan oleh pekerja

Keselamatan mesin dan bahan kimia

F.10 Bahan, alat, sakelar dan alat kendali dapat dijangkau dengan mudah dan aman oleh pekerja.

F.11 Pekerja terlatih menggunakan mesin dan peralatan dengan aman.

F.12 Pengaman yang tepat terpasang dan terpelihara di seluruh bagian yang bergerak dari mesin dan peralatan.

F.13 Pemberi kerja menyediakan fasilitas pencucian yang memadai dan pembersihan bahan bila terjadi paparan terhadap bahan kimia.

F.14 Peringatan keselamatan yang tepat dipasang di tempat kerja.

F.15 Tanda-tanda simbolik peringatan bahaya dipasang di tempat kerja.

Stasiun kerja dan organisasi

F.16 Pekerja yang berdiri mendapatkan akomodasi dengan tepat (penopang kaki, alas untuk berdiri).

F.17 Ada beberapa langkah memadai untuk menghindari pekerja mengangkat beban yang berat.

F.18 Pekerja yang duduk mendapatkan kursi yang sesuai lingkungan kerja.

Lingkungan kerja

F.19 Suhu di tempat kerja dapat diterima.

F.20 Tempat kerja mendapatkan ventilasi cukup.

F.21 Tingkat kebisingan masih dapat diterima.

F.22 Tempat kerja memiliki pencahayaan yang memadai.

F.23 Pemberi kerja telah mengatur penanganan pertolongan pertama cedera yang mungkin terjadi saat melakukan pekerjaan. Bila terjadi cedera yang berat dan mengancam nyawa, harus terdapat rencana darurat untuk memastikan komunikasi yang cepat dan pemindahan ke rumah sakit.

F.24 Peralatan pertolongan pertama dapat diakses di lokasi yang mudah terlihat.

F.25 Terdapat pintu darurat yang ditandai dengan jelas dan pencahayaan yang memadai, dan terpelihara di lokasi kerja. Pintu-pintu keluar ini tidak boleh dihalangi atau terkunci. Pintu harus terbuka keluar dan diletakkan dengan tepat untuk jalur evakuasi yang ditentukan.

Kesejahteraan/fasilitas

F.26 Tempat kerja memiliki toilet dalam jumlah cukup dan dapat diakses.

F.27 Tempat kerja memiliki fasilitas mencuci tangan dan sabun yang memadai.

F.28 Pemberi kerja menyediakan air minum aman secara cuma-cuma.

F.29 Tempat kerja bersih dan teratur.

F.30 Harus tersedia area yang bersih dan tepat bagi para pekerja untuk menyiapkan makanan dan tempat makan yang terpisah dari tempat kerja.

Pelibatan masyarakat

F.31 Para pekerja harus mendapatkan informasi dan mengetahui bagaimana mengakses pelayanan kesehatan dan tahu apa yang harus dilakukan bila terjadi kondisi darurat.

F.32 Para pekerja yang berkeluarga dan memiliki anak mendapatkan manfaat dari upaya pemberi kerja menyelenggarakan dan mempromosikan perawatan anak.

F.33 Para pekerja harus memiliki tempat di mana mereka dapat berkumpul untuk acara-acara sosial.

F.34 Perlu diberikan perhatian khusus untuk perempuan hamil, pekerja dengan disabilitas dan pekerja lansia.

F.35 Pekerja yang hamil harus diberikan akses perawatan kesehatan kehamilan, harus ada sistem mengurangi beban kerja mereka, dan setelah melahirkan kebutuhan akan menyusui harus dipertimbangkan.

F.36 Menyelenggarakan acara pelatihan dan kegiatan bersama dengan para pekerja merupakan cara yang baik untuk mendorong terwujudnya kesejahteraan di tempat

kerja. Acara-acara ini bisa seputar masalah kesehatan, mempromosikan pendidikan anak-anak, dan lain-lain. Jenis-jenis acara ini memberikan kesempatan informal untuk berkomunikasi dan membangun kepercayaan antara pekerja dan pemberi kerja.

F.37 Kerja sama dengan masyarakat dan pertimbangan mengenai dampak tempat kerja terhadap lingkungan sekitar dalam hal pembuangan limbah, limbah cair, bau, kebisingan, kemacetan, dan lain-lain merupakan pertimbangan-pertimbangan yang penting. Manajemen dan pekerja bisa dengan positif menangani semua itu.

Akomodasi yang disediakan pemberi kerja (bila relevan)

F.38 Bila disediakan oleh pemberi kerja, harga makanan dan tempat menginap dihargai dengan tepat dan tidak menimbulkan utang yang besar dari sisi pekerja. Ruang akomodasi yang disediakan juga harus memadai.

F.39 Akomodasi/tempat tinggal memiliki air yang aman dikonsumsi dalam jumlah cukup.

F.40 Akomodasi/tempat tinggal memiliki toilet, pancuran, saluran air dan sistem pembuangan sampah yang memadai

F.41 Akomodasi/tempat tinggal cukup terlindungi dari hewan atau serangga pembawa penyakit.

F.42 Akomodasi/tempat tinggal terlindungi dari kebakaran, dan persiapan untuk kondisi darurat juga memadai.

IV. Panduan bagi Komite Kesejahteraan

Undang-undang perlindungan ketenagakerjaan mewajibkan semua pemberi kerja dengan 50 atau lebih pekerja membentuk Komite Kesejahteraan yang terdiri dari sedikitnya lima orang perwakilan pekerja. Undang-undang ini juga mengatakan bahwa Komite Kesejahteraan harus memiliki wewenang dan tugas berikut:

- Bersama-sama berkonsultasi dengan pemberi kerja untuk memastikan pekerja sejahtera.
- Memberi saran dan membuat rekomendasi kepada para pekerja mengenai kesejahteraan.
- Menginspeksi, mengendalikan dan mengawasi berbagai pengaturan kesejahteraan.
- Memberikan komentar dan usulan panduan mengenai pengaturan kesejahteraan.

Menurut undang-undang, pemberi kerja harus menyelenggarakan pertemuan dengan Komite Kesejahteraan setidaknya sekali dalam tiga bulan, atau sesuai dengan permintaan atas alasan yang tepat dengan lebih dari setengah jumlah anggota Komite.

(Komite ini berbeda dari serikat pekerja, hanya dapat dibentuk dan dipimpin oleh pekerja Thailand menurut hukum di Thailand. Pekerja migran—yang merupakan sebagian besar pekerja di pemrosesan boga bahari di Thailand maupun sektor perikanan—dapat mengikuti serikat yang dipimpin oleh pekerja Thailand namun tidak dapat membentuk serikat sendiri. Standar GLP di tempat kerja memperjelas bagaimana pemberi kerja harus melibatkan organisasi pekerja dan pekerja yang ingin berserikat).

Rekomendasi panduan GLP:

Selain dari persyaratan hukum minimum, panduan GLP mendorong Komite Kesejahteraan untuk:

- Meninjau standar di tempat kerja dan menilai kondisi kerja dan hidup para pekerja;
- Menangani aduan dan keluhan yang diterima;
- Pertimbangkan agar Komite Kesejahteraan melakukan sesi wawancara pekerja secara acak

Bagaimanakah keterlibatan pekerja membantu?

TFFA dan TTIA sangat menekankan pentingnya mendorong hubungan para pekerja di dalam tempat kerja dan kerja sama antara pekerja Thailand dan migran tanpa ada diskriminasi karena alasan kewarganegaraan dan/atau agama yang berbeda. Semua orang harus dapat bekerja sama secara harmonis, bebas mengungkapkan pendapat mereka, dan menyampaikan gagasan-gagasan lain kepada para pemberi kerja mengenai perbaikan kondisi kerja dan kesejahteraan. Pemberi kerja harus mendengar semua permasalahan dan aduan dan melakukan perbaikan-perbaikan di tempat kerja. Asosiasi industri mendorong para pemberi kerja dan pekerja berkomunikasi mengenai:

1. Mendorong agar anggota kedua asosiasi menggunakan Komite Kesejahteraan yang dibentuk melalui pemilihan pekerja, dan mengikutsertakan pekerja migran sebagai anggota Komite. Komite ini merupakan sarana untuk mendengarkan pekerja, permasalahan dan aduan, dan membuat rekomendasi untuk tunjangan kesejahteraan yang lebih baik. Pekerja dapat menyampaikan kekhawatiran mereka secara langsung kepada para pemberi kerja melalui pertemuan-pertemuan Komite Kesejahteraan dan menyampaikan pandangannya melalui pertemuan-pertemuan Komite Kesejahteraan dan menyampaikan pandangannya melalui kotak saran.
2. Lokakarya dialog sosial diselenggarakan untuk meningkatkan hubungan kerja pemberi kerja dan pekerja, dan menjelaskan kepada pekerja migran maupun lokal Thailand mengenai hak-hak dan peran mereka sebagai pekerja serta manfaat dari Komite Kesejahteraan. Asosiasi industri mendorong perusahaan anggota untuk mengikuti kegiatan-kegiatan dengan OMS misalnya Jejaring Hak Pekerja Migran (MWRN), termasuk seminar mengenai “tempat kerja yang nyaman”, seminar-seminar teknis antara pekerja dan pemberi kerja, serta seminar mengenai peran dan tanggung jawab utama Komite Kesejahteraan.

Bagaimanakah anggota Komite Kesejahteraan dipilih?

Panduan GLP juga merekomendasikan pabrik dengan 500 atau lebih pekerja memiliki Komite Kesejahteraan atau lebih banyak anggota, dan mendorong jumlah perwakilan pekerja yang sesuai dengan ukuran pabrik. GLP juga merekomendasikan pemberi kerja mendukung perwakilan proporsional bagi semua pekerja dalam angkatan kerja pabrik berdasarkan kewarganegaraan, gender, dan departemen/fungsi. Misalnya, bila setengah dari pekerja di pabrik adalah pekerja migran, maka maksimal 50 persen perwakilan Komite Kesejahteraan adalah pekerja migran. Begitu juga bila 60 persen angkatan kerja adalah perempuan, maka ini juga harus terlihat dalam calon anggota Komite dan komposisi akhir dari keanggotaan Komite.

Pemilihan harus terbuka bagi semua pekerja, dan semua pekerja harus mendapatkan informasi mengenai pentingnya, struktur, dan fungsi Komite Kesejahteraan, serta semua kandidat. Pemberi kerja harus memastikan bahwa anggota Komite tidak akan kehilangan pendapatan karena ikut serta dalam pertemuan, dan bahkan dapat menyediakan insentif bagi perwakilan pekerja karena menjadi bagian dari Komite Kesejahteraan. Misalnya, anggota Komite dapat didorong untuk bicara kepada pekerja saat jam kerja dan dibayar untuk waktu yang mereka luangkan agar peran mereka sebagai perwakilan pekerja diakui. Kandidat Komite Kesejahteraan harus diberi kesempatan untuk dengan bebas mengkampanyekan hal-hal yang mereka usung, bila terpilih sebagai anggota. Kandidat harus diperlakukan dengan adil dan terbuka untuk memastikan proses tetap transparan. Panduan jelas mengenai pemilihan yang bebas dan adil harus dikembangkan dan didistribusikan.

Setelah terpilih, harus ada pemilihan ketua dan posisi lain dengan pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas di antara anggota Komite Kesejahteraan.

Bagaimanakah mengomunikasikan kepada pekerja mengenai Komite Kesejahteraan?

Komunikasi kepada para pekerja mengenai Komite Kesejahteraan merupakan hal penting. Komite harus mengembangkan materi yang mudah dicerna oleh para pengguna, misalnya sebaran dalam bahasa ibu para pekerja mengenai peran, tanggung jawab, dan berbagai aksi yang dilakukan oleh Komite Kesejahteraan. Anggota Komite Kesejahteraan harus menerima pelatihan/orientasi formal mengenai hak, peran, dan tanggung jawab mereka yang dapat

diselenggarakan bekerja sama dengan para mitra eksternal, misalnya organisasi pekerja dan OMS.

Panduan GLP mendorong materi komunikasi agar menguraikan manfaat, peran dan tanggung jawab anggota Komite Kesejahteraan, termasuk:

Manfaat Komite Kesejahteraan: Mendorong hubungan yang baik antara pemberi kerja-pekerja; membangun moral pekerja; meningkatkan manfaat kesejahteraan; mendorong terwujudnya nilai demokratis melalui keinklusifan; dan meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

Peran: Membangun kepercayaan dengan pemberi kerja; melibatkan secara konstruktif dalam mengusulkan saran kepada manajemen; mewakili suara pekerja lainnya.

Tanggung jawab: Berinteraksi dalam dialog secara rutin dengan perwakilan pengusaha terkait kondisi kerja dan manfaat kesejahteraan, termasuk memantau kesejahteraan pekerja.

Seberapa sering Komite Kesejahteraan melakukan pertemuan?

Undang-undang perlindungan ketenagakerjaan mewajibkan pertemuan setidaknya setiap tiga bulan sekali. Namun, pelibatan efektif dengan pekerja dan Komite membutuhkan pertemuan yang lebih sering, dan pekerja atau manajemen harus dapat meminta pertemuan kapan pun mereka anggap perlu.

Bagaimana menyelenggarakan pertemuan Komite Kesejahteraan?

Para perwakilan pekerja harus diberikan waktu untuk membahas dan menyiapkan agenda untuk melibatkan manajemen dengan tujuan mencari landasan dan solusi bersama. Agenda Komite harus mencakup isu-isu tetap, seperti penilaian standar tempat kerja yang secara langsung mempengaruhi pekerja, serta berbagi dan diskusi tentang keluhan dan pengaduan yang

diterima oleh manajemen atau Komite (menjaga anonimitas pekerja jika perlu). Pertemuan ini menjadi tinjauan manajemen internal terhadap pemenuhan indikator kinerja utama yang ditentukan oleh manajemen, dan terhadap komitmen melakukan prioritas pekerja. Misalnya, tingkat cedera harus diukur secara transparan terhadap indikator kinerja utama mengenai keselamatan di tempat kerja. Komite Kesejahteraan juga harus mengukur keterlibatan pekerja dan kegunaan komunikasi antar pekerja, penyelia, manajemen menengah dan atas.

Harus disediakan layanan penerjemahan agar para pekerja migran dapat memahami dan berkomunikasi dengan manajemen. Laporan pertemuan juga harus dicatat dan disimpan dan dapat diakses oleh pekerja, manajemen, dan bila diperlukan pemangku kepentingan eksternal. GLP merekomendasikan bahwa laporan tersedia dalam bahasa ibu para pekerja.

Studi kasus: Better Work Vietnam

Program Better Work Vietnam ILO menunjukkan betapa efektifnya komite pekerja – manajemen dalam meningkatkan kualitas kondisi kerja dan hubungan antara pekerja-penyelia. Better Work merupakan kemitraan antara ILO dan International Finance Corporation (IFC) yang bertujuan meningkatkan kondisi kerja dan mendorong daya saing pada industri pakaian jadi global. Di bawah Better Work, komite pekerja-manajemen (termasuk serikat bila ada di pabrik) memberikan peluang yang sama bagi manajemen dan pekerja untuk menyuarakan pendapat mereka. Berikut ini adalah kesimpulan dari studi kasus:

1. Gunakan pencair suasana yang inovatif dan menghibur pada awal pertemuan untuk mendorong anggota baru komite merasa nyaman mengutarakan permasalahan-permasalahan yang spesifik pabrik tersebut.
2. Gunakan penilaian kondisi kerja pabrik (seperti laporan kunjungan GLP) sehingga bisa memberikan titik awal bagi pekerja dan manajemen. Satu anggota pekerja mengatakan, “Pekerja benar-benar didengarkan di dalam pertemuan itu... kesan yang kami dapat manajer sekarang lebih peduli.”
3. Dorong dialog yang dilakukan di luar komite: “Manajer umum duduk bersama berbagai kelompok pekerja di kantin... dan kini [manajer yang lain] mulai melakukannya juga, duduk dengan kelompok yang berbeda di hari yang berbeda.”

- Memasukkan hal-hal yang memengaruhi pekerja dan produksi (misalnya APD) serta hal-hal yang tidak dimasukkan ke dalam penilaian, misalnya makanan kantin atau kondisi asrama.

Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Tidak tahu (%)
Komposisi			
1. Apakah komposisi keanggotaan seimbang dalam hal:			
Gender			
Kewarganegaraan			
Tugas/keterampilan			
Departemen			
Pemilihan			
2. Apakah ada proses pemilihan yang terjadi dengan sebagian besar pekerja ikut serta untuk memilih perwakilan?			
3. Apakah anda memberikan insentif yang tepat bagi para pekerja untuk menjadi anggota?			
Komunikasi			
4. Apakah ada panduan atau aturan mengenai cara kerja Komite?			
5. Apakah anda menjelaskan peran dan tanggung jawab perwakilan pekerja?			
6. Apakah ada pelatihan bagi pekerja di Komite Kesejahteraan?			

Pertanyaan	Ya (%)	Tidak (%)	Tidak tahu (%)
7. Apakah hubungan pemberi kerja-pekerja membaik sejak dibentuknya Komite Kesejahteraan?			
Frekuensi pertemuan			
8. Apakah Komite bertemu setidaknya tiga bulan sekali?			
Pertemuan Komite Kesejahteraan			
9. Apakah perwakilan pekerja memasukkan berbagai isu dalam agenda pertemuan?			
10. Apakah pekerja terlibat dalam penyelesaian permasalahan proses dan produksi di tempat kerja?			
11. Bila iya, apakah usulan mereka meningkatkan produktivitas kerja?			
12. Apakah laporan pertemuan tersedia dalam bahasa Thai dan bahasa ibu para pekerja migran?			
13. Apakah anda menyediakan penerjemah pada setiap pertemuan Komite Kesejahteraan?			



V. Panduan mengenai penanganan aduan dan strategi penyelesaian

Apakah mekanisme penanganan aduan itu?

Aduan tempat kerja berbeda dalam hal keparahannya, mulai dari yang mungkin mengancam nyawa dengan dampak buruk terhadap kesehatan manusia dan kehidupan, hingga masalah individu yang berkaitan dengan tunjangan dan kesejahteraan. Pabrik pemrosesan boga bahari harus memiliki mekanisme penanganan aduan yang efektif.

Mekanisme penanganan aduan harus mempertimbangkan saran, keluhan dan komentar dari para pekerja dan masyarakat mengenai hak dan kondisi kerja mereka. Penyelesaian aduan—individu atau bersama—harus menghasilkan perbaikan dalam sistem manajemen sosial internal pemberi kerja. Di pabrik di mana serikat aktif, mekanisme penanganan aduan biasanya diatur dalam perjanjian perundingan bersama. Untuk Thailand, Komite Kesejahteraan merupakan sebuah cara untuk berunding dan tawar menawar antara pemberi kerja dan pekerja.

Di tingkat industri, GLP mewajibkan asosiasi industri untuk ikut serta dalam komite tripartit— bila diaktivasi pada waktu yang tepat dan beroperasi secara mandiri dari industri— dapat membantu memastikan aduan-aduan besar ditangani secara efektif. Cara lain untuk mengajukan aduan termasuk yang ditangani dalam pengadilan Kementerian Perburuhan Thailand dan Pengadilan Ketenagakerjaan Administratif, jalur aduan swasta yang disponsori oleh pembeli, dan Komisi HAM Thailand.

Mengapa kita membutuhkan mekanisme penanganan aduan yang baik?

Mekanisme penanganan aduan yang baik bertujuan memperbaiki kondisi kerja dan melindungi hak-hak para pekerja. Mekanisme ini juga untuk menangani permasalahan dengan segera, termasuk misalnya aksi mogok atau kabar negatif yang mungkin menimbulkan efek buruk

bagi perusahaan. Sehingga, mekanisme penanganan aduan harus menjadi langkah awal untuk mencegah atau menyelesaikan konflik. Mekanisme penanganan aduan yang baik bertindak sebagai jalur komunikasi di pabrik yang dapat memperbaiki hubungan antar pekerja, dan dengan penyelia dan manajemen, sehingga dapat meningkatkan moral, kepercayaan dan produktivitas di tempat kerja.

Apa saja ciri-ciri mekanisme penanganan aduan yang baik?

- **Pengakuan dan aksesibilitas.** Siapa pun dari manajemen teratas hingga pegawai tingkat terendah, maupun pemangku kepentingan eksternal, menerima legitimasi, kredibilitas dan integritas mekanisme penanganan aduan perusahaan. Semua pekerja, baik yang merupakan warga negara Thailand atau migran, harus dapat mengakses mekanisme dalam bahasa ibu mereka.
- **Keterlibatan pekerja.** Perwakilan pekerja diajak berkonsultasi mengenai pengembangan jalur penanganan aduan, respons terhadap aduan dan penyelesaiannya. Pekerja, terutama yang rentan, memahami hak dan tanggung jawab mereka dan dipastikan mekanisme aduan bermaksud untuk melindungi mereka, menyalurkan suara mereka dan tidak untuk menghukum mereka bila mereka berpartisipasi.
- **Pelatihan dan komunikasi.** Seiring dengan dikembangkan dan dijalankannya prosedur, pelatihan harus diselenggarakan bagi para manajer mengenai mekanisme aduan maupun bagi pemangku kepentingan internal dan eksternal. Manajemen konflik, dialog dan strategi penyelesaian masalah harus disepakati oleh semua.
- **Kerahasiaan dengan transparansi.** Nama dan informasi pribadi dari mereka yang mengajukan aduan dicatat namun terlindungi. Komunikasi mengenai sifat aduan, dan bagaimana aduan itu ditangani, diselidiki dan diselesaikan harus transparan namun anonim.
- **Operasional dan tepat waktu.** Mendokumentasikan langkah-langkah dan proses untuk pengajuan, pemrosesan, penyelidikan, penyelesaian, menjalankan perbaikan, dan memulihkannya merupakan langkah-langkah penting. Namun, harus diikuti oleh implementasi yang mendalam sehingga perusahaan dapat mengevaluasi seberapa efektif sistem internal mereka. Sistem yang baik harus dapat menangani aduan dengan cepat dan tepat waktu.

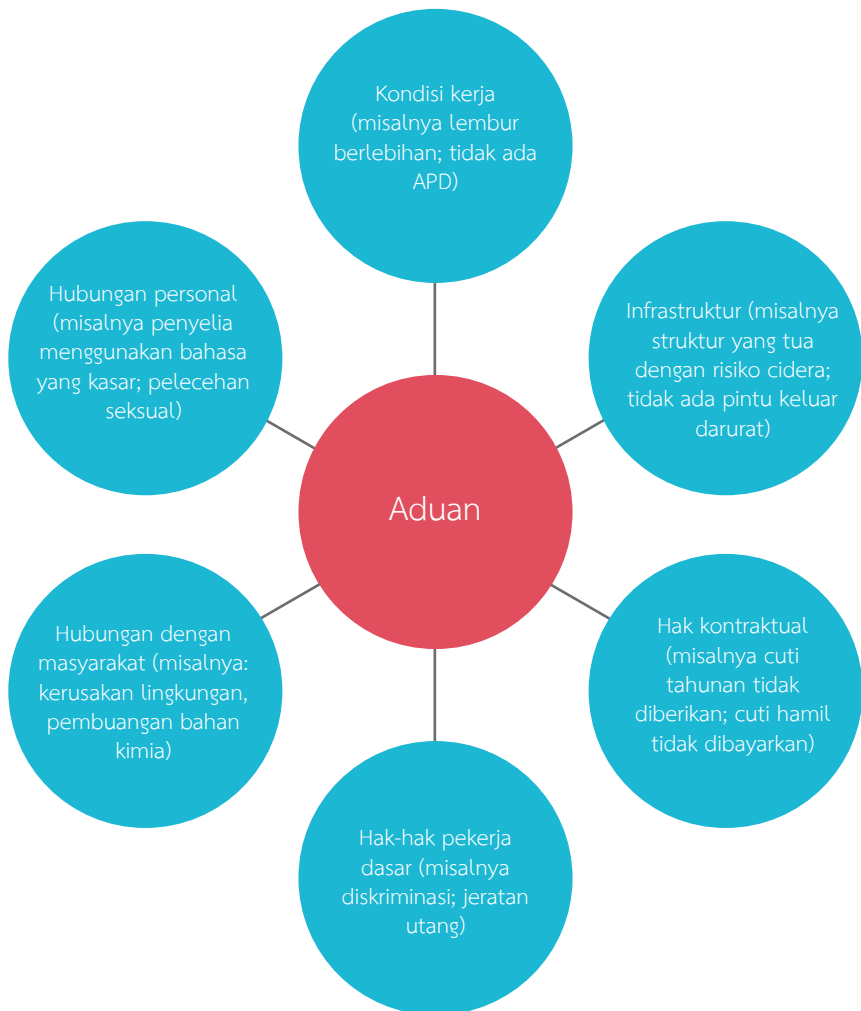
Siapa yang dapat mengajukan aduan dan bagaimana?

Semua pekerja dapat mengajukan aduan ketika mereka terkena dampak buruk dari kegiatan dan operasional perusahaan atau individu atau kelompok apapun di dalam perusahaan, terutama yang berada di posisi manajerial atau penyelia. Demikian pula dengan anggota masyarakat tempat perusahaan beroperasi, serta para pembelli, pemasok, dan semua pemangku kepentingan dalam rantai pasok di mana perusahaan menjadi bagiannya, dapat mengajukan kekhawatiran, keluhan atau aduan.

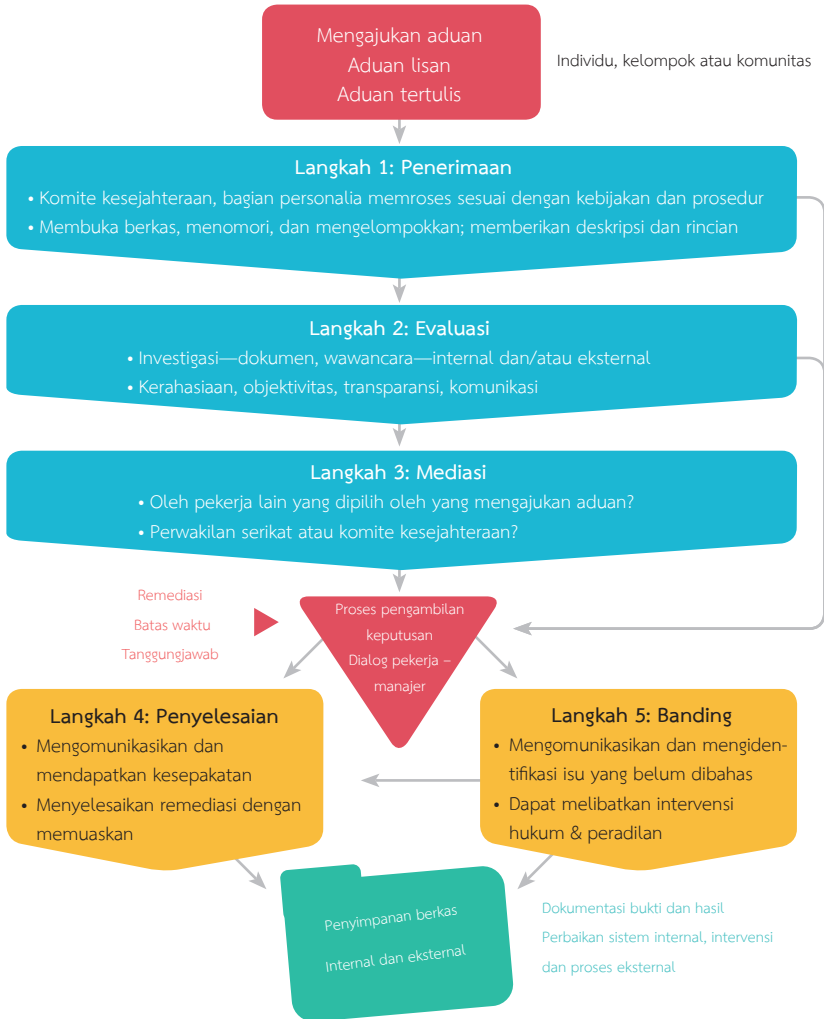
Aduan dapat diajukan melalui mekanisme internal dan eksternal. Mekanisme internal termasuk penggunaan kotak saran, melalui Komite Kesejahteraan, langsung kepada manajemen menengah atau atas di perusahaan, atau melalui jalur lain yang disediakan oleh perusahaan, misalnya saluran siaga atau aplikasi telepon. Mekanisme eksternal disediakan untuk melengkapi mekanisme internal dan bisa juga termasuk mekanisme yang ditujukan ke asosiasi perdagangan, koperasi, serikat pekerja, LSM yang khusus bekerja di bidang ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, serta badan pemerintah misalnya Departemen Pelindungan dan Kesejahteraan Pekerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Apa saja jenis dan kategori aduan yang harus ditangani?

Di bawah ini adalah beberapa area yang mungkin menimbulkan aduan dengan beberapa contoh:



Bagaimanakah aduan ditangani dan diselesaikan?



Langkah 1: Penerimaan

Manajer yang bertanggung jawab atas mekanisme penanganan aduan harus menerima aduan dan memberikan tanda terima secara tertulis. Harus digunakan formulir aduan standar dan setiap aduan dinomori, dikelompokkan dan dicatat. Waktu untuk penyelesaian akan bergantung pada kerumitan aduan, namun perlu dengan segera ditindaklanjuti, memprioritaskan yang menimbulkan risiko keselamatan dan nyawa seseorang. Pekerja yang mengajukan aduan atau berpartisipasi dalam mekanisme penanganan aduan tidak boleh menghadapi ancaman. Untuk aduan yang anonim, hal ini harus diangkat melalui Komite Kesejahteraan.

Rangkuman dapat sederhana, misalnya Aduan #05/2561 (Kondisi Kerja) mengenai pembayaran cuti maternitas diterima pada 11 Juli, 2018. Pekerja akan dihubungi dalam waktu 7 hari untuk memulai proses evaluasi. (Tanda tangan).

Langkah 2: Evaluasi

Manajer yang bertanggung jawab harus menentukan apakah terdapat informasi dan bukti yang cukup untuk mengidentifikasi penyebab(-penyebab) utama dan pemecahan masalah yang potensial. Bila tidak, maka perlu dilakukan upaya untuk menentukan informasi tambahan apa yang dibutuhkan; siapa yang harus dihubungi untuk mendapatkan bantuan; apa saja remediasi atau perbaikan potensial yang dapat diterapkan; apakah dapat dijalankan dan terjangkau; dan seberapa sering hal ini dilakukan.

Langkah 3: Mediasi

Setelah menganalisis aduan, manajer yang bertanggung jawab harus mengundang (para) pekerja untuk diskusi. Bila (para) pekerja membutuhkan penerjemahan dan/atau meminta pekerja lain atau perwakilan yang mereka pilih untuk hadir, maka harus dipenuhi dengan sewajarnya. Komunikasi mengenai pertemuan dapat dilakukan secara lisan atau tertulis namun harus jelas menguraikan tanggal, tempat, dan siapa yang akan hadir.

Saat pertemuan, manajer yang bertanggung jawab akan menjelaskan evaluasi dan memaparkan pemecahan masalah yang potensial. (Para) pekerja didorong untuk berpartisipasi secara aktif, memaparkan solusi potensial, dan memverifikasi keakuratan penafsiran dan penjelasan manajer. Umpan balik dari para pekerja mengenai solusi yang ditawarkan harus didapat, dan

harus terlihat dalam risalah pertemuan. Manajemen harus berusaha menangani aduan dalam waktu 30 hari atau memperpanjang batas waktu setelah berdiskusi dengan (para) pekerja.

Langkah 4: Penyelesaian

Bila semua pihak mencapai kesepakatan, remediasi dan langkah-langkah perbaikan serta waktu pelaksanaan harus ditentukan. Tanpa menyebutkan nama orang-orang yang terlibat, penyelesaian aduan harus diumumkan kepada pekerja lain agar mereka mengetahui dan memercayai perusahaan berkaitan dengan keefektifan mekanisme penanganan aduan.

Langkah 5: Banding

Bila terjadi ketidaksepakatan akan remediasi yang diusulkan, para pihak yang terlibat dapat memilih proses banding. Para pekerja dapat mengangkat hal-hal lain bila permasalahan belum ditangani dengan tepat dan memuaskan. Manajemen harus menerima dan menyelidiki hal-hal tersebut sesegera mungkin dan menghindari menyalahkan korban, menerapkan pendisiplinan atau memecat pihak-pihak yang terlibat dalam kasus tersebut. Cara-cara lain untuk menyampaikan aduan pekerja termasuk ke Pengadilan Administrasi dan Kementerian Perburuhan. Akhirnya, untuk hal-hal yang dapat berdampak pada industri secara keseluruhan, Komite Penasihat GLP dapat menjadi bagian dari resolusi.

Pencatatan praktik-praktik terbaik untuk mekanisme penanganan aduan

- **Formulir standar.** Buat formulir ini agar dapat diakses oleh para pekerja di area-area yang mereka merasa nyaman menyampaikan kekhawatiran mereka. Beberapa menyarankan lokasi seperti toilet, ruang ganti, asrama, dan melalui perwakilan pekerja.
- **Penomoran dan kategorisasi.** Formulir harus diberi nomor dan dikelompokkan (buat daftar aduan yang mungkin terjadi) agar mudah ditindaklanjuti dan pelacakan tren historis dan/atau kejadian ulang.
- **Narahubung pusat.** Manajer yang terlatih dan memiliki kualifikasi harus ditunjuk sebagai koordinator dan narahubung pusat. Ini untuk memastikan tindak lanjut, konsistensi, efisiensi dan visibilitas.
- **Kepatuhan hukum.** Perusahaan harus memastikan bahwa semua penyelidikan, evaluasi, komunikasi dan langkah-langkah remediasi yang diusulkan sesuai dengan hukum/undang-undang Thailand yang berlaku.

Standar ketenagakerjaan GLP lebih tinggi dari yang diatur oleh undang-undang dan program GLP harus menekankan pada standar yang lebih tinggi.

- **Keakuratan.** Risalah pertemuan dengan pekerja, kelompok atau anggota masyarakat yang mengajukan keluhan/aduan, dan semua bukti/informasi yang diakses atau didapatkan untuk menyelidiki dan menyelesaikan setiap kasus harus secara akurat merefleksikan kejadian dan diskusi yang sesungguhnya terjadi. Disarankan untuk mendapatkan tanda tangan para peserta pertemuan.
- **Kerahasiaan dan keamanan.** Melindungi identitas dan informasi pribadi dari pihak yang mengajukan aduan harus dilakukan dengan serius. Formulir izin harus ditandatangani oleh pekerja bila mereka difoto atau wawancara mereka direkam untuk disebarluaskan pada laporan-laporan yang dipublikasikan.
- **Periode retensi.** Semua informasi dan bukti yang berkaitan dengan setiap kasus harus disimpan sesuai dengan persyaratan hukum yang berlaku di Thailand untuk penyimpanan berkas, terutama kasus hukum.

Kapankah remediasi diperlukan?

“Remediasi” adalah tindakan untuk memperbaiki kesalahan dan melakukan perbaikan ketika perusahaan berkontribusi atau mengakibatkan kerugian—langsung atau tidak langsung, secara sadar maupun tidak sadar—terhadap individu atau komunitas. Bahkan bila dampak negatifnya tidak secara langsung berkaitan dengan operasional mereka, perusahaan harus menentukan apakah pemangku kepentingan pada rantai pasok hulu mereka terlibat, dan bertindak membantu mencegah atau meredam kerugian itu.

Beberapa faktor yang dapat dipertimbangkan untuk mengembangkan strategi pencegahan dan mitigasi remediasi adalah:

- **Tingkat keparahan.** Hilangnya nyawa, cedera fisik, cedera berat, ancaman terhadap keselamatan, kesehatan, dan tindakan lain yang melanggar hak-hak asasi manusia dan tenaga kerja harus diprioritaskan.
- **Luasnya dampak.** Insiden yang memengaruhi banyak orang harus diprioritaskan.
- **Hubungan langsung atau tidak langsung.** Insiden di mana perusahaan terlibat langsung atau menjadi penyebab langsung, baik secara sengaja maupun tidak, harus diprioritaskan.

- **Rencana respons yang disiapkan sebelumnya.** Rencana ini menegaskan komitmen perusahaan untuk dengan segera menghentikan kontribusi pada kerugian secara langsung atau tidak. Pada saat yang bersamaan, perusahaan harus menerima tanggung jawab untuk melakukan perbaikan, menggunakan semua jalur dan sumber daya untuk menangani dan memperbaiki dampak negatif terhadap individu atau komunitas.

Apa saja jenis-jenis strategi remediasi?



Beberapa penyelesaian mungkin membutuhkan lebih dari satu jenis penyelesaian yang ditunjukkan di dalam grafik. Mekanisme penanganan aduan—termasuk remediasi yang efektif—yang dipercaya oleh para pekerja dan dikelola oleh staf SDM biasanya cukup menyelesaikan aduan di dalam perusahaan. Namun beberapa hal mungkin membutuhkan banding atau intervensi hukum dan pihak ke tiga eksternal. Untuk kasus-kasus ini, perusahaan harus mengantisipasi bagaimana memitigasi dampak negatif yang mungkin timbul terhadap pekerja (terutama ketika para pekerja migran dan anak-anak terlibat), dan mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan.

Untuk memberikan ilustrasi, berikut ini adalah dua contoh aduan dan remediasi di sektor yang spesifik pemrosesan boga bahari (contoh skenario).

Studi kasus 1: Cuti melahirkan/maternitas

Seorang pekerja di sebuah pabrik surimi mengambil cuti melahirkan selama tiga bulan. Ketika ia kembali bekerja, ia mengetahui bahwa ia dibayar hanya untuk 30 hari, meskipun ia mendengar dari rekan kerjanya bahwa undang-undang ketenagakerjaan Thailand telah direvisi sehingga ia berhak mendapatkan upah selama 45 hari dari pemberi kerja dan 45 hari dari jaminan sosial. Ia mengangkat masalah ini kepada pekerja di bagian SDM, yang mengatakan bahwa ia dipekerjakan sebelum undang-undang diubah, sehingga undang-undang lama yang berlaku. Langkah-langkah remediasi yang diterapkan di sini adalah: 1) Diskusi internal dengan manajemen perusahaan dan Komite Kesejahteraan yang memutuskan bahwa pekerja harus dibayar sesuai dengan hukum yang berlaku saat ini—sehingga ia kemudian mendapatkan kompensasi untuk selisihnya; 2) Departemen SDM menyelenggarakan sesi informasi bagi seluruh pekerja mengenai perubahan pada undang-undang ketenagakerjaan Thailand dan dampaknya.

Studi kasus 2: Pekerja di bawah umur

Saat audit pihak ketiga untuk kepatuhan sosial/ketenagakerjaan, seorang pekerja migran yang dipekerjakan dalam ruang sterilisasi untuk pengalengan tuna ternyata berusia 17 tahun, bukan 18 tahun. Investigasi yang dilakukan oleh tim SDM perusahaan menemukan tidak ada celah pada sistem verifikasi usia mereka, yang bergantung pada dokumen resmi dari negara asal. Namun, agen perekrutan yang mereka gunakan di Myanmar baru-baru ini diduga melakukan pemalsuan paspor, mengubah tahun kelahiran pekerja di beberapa kasus. Karena mempekerjakan pekerja berusia di bawah 18 tahun dilarang untuk sektor pemrosesan perikanan dan perikanan, pengalengan tuna itu pun memberhentikan pekerja migran yang bersangkutan.

Pekerja itu menghubungi LSM yang bekerja dengan para pekerja Myanmar di daerah tersebut untuk mengajukan aduan terhadap pabrik pengalengan. Pengacara hak tenaga kerja Thailand yang berafiliasi dengan LSM tersebut menyarankan agar perusahaan tidak menyerahkan pekerja migran tersebut ke polisi, karena keamanannya mungkin terancam. LSM dan pengacara Thailand menyarankan remediasi berikut: 1) mempercayakan LSM untuk berhubungan dengan Kedutaan Besar Myanmar, sembari memastikan perlindungan bagi pekerja muda dan memberikan pelatihan kerja; 2) Pabrik pengalengan membayar upah yang seharusnya dibayarkan kepada

pekerja dan mendukungnya berganti pekerjaan di sektor yang dapat mempekerjakan pekerja berusia 16 hingga 17 tahun secara sah; 3) Mengajukan keluhan dan menghentikan urusan dengan agen perekrutan yang diduga melakukan pemalsuan paspor; 4) Mempertimbangkan alat verifikasi usia, misalnya pengukuran kepadatan tulang.



VI. Panduan penilaian internal dan kunjungan pabrik untuk asosiasi industri

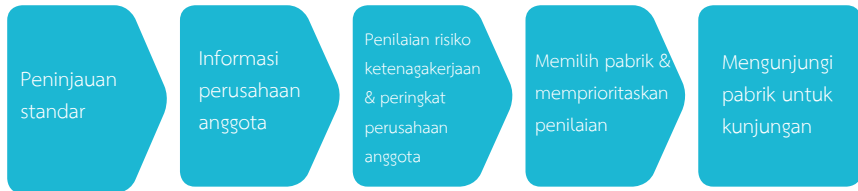
Keberhasilan program GLP sangat bergantung pada tingkat kepemilikan dan komitmen dari asosiasi industri Thailand dan perusahaan level satu yang menjadi anggota mereka. Seperti yang dicatat di atas, panduan GLP yang terbaru menekankan pada penilaian pabrik yang lebih kuat. Penilaian ini berdasarkan standar GLP di tempat kerja—berbeda dengan audit yang dilakukan atas nama pembeli—tidak terlalu teknis. Penilaian ini dirancang untuk mengisi kesenjangan praktik-praktik ketenagakerjaan di tempat kerja, termasuk misalnya, pelibatan pekerja-manajemen yang efektif, dan identifikasi serta remediasi pelanggaran hak pekerja pada rantai pasok hulu.

Untuk mencapai efek yang diinginkan di sepanjang rantai pasok boga bahari, program GLP asosiasi industri diharapkan memperkuat penilaian internal perusahaan yang menjadi anggota mereka. Bagian panduan ini dan alat baru yang terdapat di lampiran dapat membantu perbaikan perencanaan penilaian, pemetaan rantai pasok, dan analisis risiko ketenagakerjaan, proses penilaian dan remediasi.

Penilaian-penilaian ini dilakukan oleh asosiasi untuk meningkatkan praktik ketenagakerjaan di industri, namun berbagai alat disebarluaskan kepada perusahaan anggota asosiasi untuk membantu manajemen pabrik mengidentifikasi risiko tenaga kerja yang mungkin terjadi pada rantai pasok mereka dan memeriksa praktik-praktik ketenagakerjaan pada pemasok utama mereka.

Namun mengunjungi belasan pemasok sangat sulit dan tidak praktis. Bagaimanakah asosiasi dengan banyak perusahaan anggota membuat prioritas? Pemetaan rantai pasok dan alat analisis risiko ketenagakerjaan yang digunakan di sini akan membantu program GLP asosiasi dan perusahaan anggota mengidentifikasi para aktor utama pada rantai pasok mereka dan memprioritaskan pemasok yang menimbulkan risiko lebih tinggi bagi pekerja di sepanjang rantai pasok.

Langkah 1-A: Pra-seleksi pabrik untuk penilaian internal (asosiasi industri)



Asosiasi industri harus mendapatkan dan menyimpan informasi dasar mengenai anggota mereka, terutama yang baru. Secara berkala, informasi dalam berkas itu harus ditinjau dan diperbarui bila ada perubahan terhadap perusahaan anggota yang dapat memengaruhi praktik-praktik ketenagakerjaan mereka (lihat Lampiran B). Perusahaan-perusahaan besar dan kecil mungkin tidak melakukan pemetaan rantai pasok atau penilaian risiko ketenagakerjaan yang memadai, sehingga program GLP mungkin perlu melakukan penilaian risiko cepat menggunakan daftar periksa berikut agar dapat menentukan prioritas untuk penilaian pabrik.

Contoh-contoh kriteria pra-seleksi pabrik untuk penilaian (sepatutnya)

1. Jumlah pekerja migran yang dipekerjakan sebagai persentase angkatan kerja;
2. Pasar tujuan untuk produk (misalnya Uni Eropa, Amerika Utara, Tiongkok, Timur Tengah) sebagai persentase;
3. Keteraturan sertifikat laporan audit sosial mandiri yang berkualitas tinggi;
4. Hasil penilaian ketenagakerjaan internal (termasuk GLP), dan inspeksi ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan;
5. Kabar/informasi negatif mengenai risiko ketenagakerjaan untuk perusahaan;
6. Kabar/informasi eksternal mengenai risiko ketenagakerjaan untuk subsektor.

Untuk setiap kriteria di atas, asosiasi industri dapat menggunakan sistem penilaian di bawah ini dalam mengestimasi tingkat potensi risiko ketenagakerjaan untuk setiap perusahaan. Angka yang tinggi menunjukkan potensi risiko yang lebih tinggi.

Kriteria	Deskripsi	Tingkat/Indikator	Nilai risiko
Pekerja migran	Jumlah pekerja migran sebagai % dari total angkatan kerja	0 hingga 30%	1
		31 hingga 70%	5
		71 hingga 100%	10
Pasar tujuan	Proporsi volume ekspor (%) misalnya ke Eropa dan Amerika Utara	0 hingga 30 %	1
		31 hingga 70%	5
		71 hingga 100 %	10
Laporan audit sosial	Audit pihak kedua dan ketiga dengan atau tanpa sertifikat	Jarangnya atau tidak pernah ada inspeksi dari pemerintah	10
		Inspeksi pemerintah atau pihak kedua (1/ tahun)	5
		Inspeksi pemerintah sertifikasi pihak ketiga yang ternama (1/ tahun)	1
Penilaian ketenagakerjaan perusahaan	Penilaian perusahaan dan asosiasi yang terdokumentasi	Penilaian ketenagakerjaan internal tidak dilakukan	10
		Penilaian ketenagakerjaan internal, evaluasi pemasok tahunan	5
		Penilaian ketenagakerjaan minimum tahunan dan audit pemasok, kunjungan asosiasi ke pabrik	1

Kriteria	Deskripsi	Tingkat/Indikator	Nilai risiko
Kabarnya negatif – perusahaan	Kabarnya mengenai pelanggaran hak asasi manusia dan pekerja	Kabar negatif yang berkaitan dengan perusahaan di media global	20
		Perusahaan tidak disebutkan pada kabarnya negatif apapun	1
Kabarnya negatif—sub sektor	Kabarnya mengenai pelanggaran hak asasi manusia dan pekerja	Kabar negatif mengenai industri di media global	10
		Sektor industri tidak disebutkan pada kabarnya negatif apapun	1

Nilai keseluruhan dari enam kriteria ini akan menentukan bagaimana asosiasi memprioritaskan perusahaan-perusahaan anggota, dan seberapa sering penilaian GLP pabrik dilakukan—lihat tabel risiko di bawah ini. Untuk perusahaan-perusahaan dengan kategori risiko tinggi, asosiasi harus bersiap untuk mengeluarkan peringatan yang tepat, memverifikasi kemajuan, dan—pada kasus-kasus kronis ketika penilaian akhir dilakukan untuk pelanggaran ketenagakerjaan yang berat—bersiap untuk mengeluarkan perusahaan anggota dari asosiasi.

Total nilai risiko	Kriteria yang harus dilihat untuk diverifikasi	Peringkat risiko ketenagakerjaan	Frekuensi kunjungan pabrik
8 hingga 26	A, B, C, D, E	Rendah	Meninjau laporan eksternal; kunjungan asosiasi tahunan
27 hingga 71	A, B, C, D, E	Menengah	Dua kali per tahun
70 hingga 90	A, B, C, D, E	Tinggi	Triwulanan atau daftar perhatian

Langkah 1-B: Penilaian risiko ketenagakerjaan di tingkat pabrik pada rantai pasok (perusahaan anggota)



Pemetaan rantai pasok oleh perusahaan

Pemetaan menghasilkan tinjauan mengenai hubungan pada rantai pasok di mana perusahaan menjadi bagiannya. Idealnya, semua hubungan hulu dan hilir harus dipetakan untuk membantu menunjukkan risiko bagi para pekerja dan meningkatkan perlindungan untuk pekerja, oleh industri.

Lampiran A-1 menunjukkan diagram sederhana yang menyarankan untuk mengawasi dengan pemasok “bahan mentah utama” (dalam hal ini spesies utama dari boga bahari yang ditangkap secara liar atau dikembangbiakkan di tambak yang digunakan untuk produksi). Pada kasus

bahan mentah tuna yang ditangkap di alam bebas, ada keterlibatan pihak ketiga (broker/agen), yang mungkin memiliki banyak pemasok yang mengambil dari kapal-kapal perikanan lain atau memasok dari kapal mereka sendiri. Untuk udang budidaya beku, bahan mentah utama dapat datang dari tambak yang dimiliki oleh perusahaan atau tambak yang dikontrak oleh perusahaan. Pada saat bersamaan, beberapa pabrik boga bahari beku dapat menggunakan ‘agregator’ yang mungkin mendapatkan sumber dari berbagai pemasok, misalnya kapal perikanan atau tambak. Pemetaan rantai pasok harus merefleksikan seakurat mungkin alur bahan dari produksi primer ke pabrik dan sedapat mungkin mencakup banyak hubungan.

Hubungan lain yang perlu diperhatikan secara khusus adalah penyedia “layanan eksternal”. Kategori ini termasuk, namun tidak terbatas pada agen perekrutan, kontraktor untuk pemanenan dan pemilahan udang, pengupasan cangkang, layanan keamanan, layanan kebersihan, kantin dan layanan katering, serta subkontraktor lain terutama yang memberikan layanan untuk proses perantara yang mungkin mempekerjakan pekerja rumahan.

Sebuah contoh pemetaan rantai pasok untuk pengalengan tuna yang fokus pada pemasok bahan mentah utama terlihat pada Lampiran A-2. Lihat pentingnya mendapatkan informasi yang memadai.

Informasi bisnis perusahaan/pemasok/kontraktor

Lampiran B merupakan contoh formulir yang direkomendasikan untuk mendapatkan informasi bisnis yang relevan. Sumber-sumber itu bisa dari departemen pengadaan perusahaan, pemasok/kontraktor, atau informasi yang tersedia secara publik. Setidaknya, asosiasi harus memiliki informasi perusahaan anggota terutama mengenai volume produksi/ekspor; jumlah pekerja di setiap fasilitas pengolahannya, termasuk berapa jumlah pekerja migran dan negara mereka mengambil bahannya; berapa banyak pihak perantara atau subkontraktor (bila digunakan) dan layanan apa yang mereka sediakan; berapa banyak tambak atau kapal perikanan yang memasok bahan mentah ke rantai pasok mereka; dan di mana semua itu berada.

Setiap perusahaan anggota juga harus mendapatkan informasi serupa dari setiap pemasok utama dan penyedia layanan eksternal/kontraktor signifikan.

Alat untuk penilaian risiko ketenagakerjaan

Lampiran C menunjukkan bagaimana menggunakan matriks atau tabel penilaian risiko ketenagakerjaan. Penilaian risiko pemasok bahan mentah utama harus diprioritaskan. Analisis risiko masukan lain, misalnya “bahan-bahan” dan “pengemasan” akan bergantung pada risiko ketenagakerjaan yang dilaporkan di media (misalnya kelapa sawit) atau yang secara langsung dialami oleh perusahaan.

Seperti yang ditunjukkan dalam Lampiran C, proses penilaian risiko ketenagakerjaan berawal dengan menentukan peringkatan untuk “keparahan” dan “seberapa mungkin” isu-isu yang ada di setiap perusahaan, termasuk yang ada dalam standar GLP di tempat kerja dan mekanisme aduan. Contoh-contoh kriteria dan isu yang akan berdampak pada risiko dan keparahannya diuraikan di bawah ini. Pelanggaran yang berkaitan dengan Konvensi Inti ILO dianggap sebagai area dengan bertoleransi nihil. Tabel dan formulir yang terdapat di Lampiran C akan menghasilkan Peringkat Penilaian Risiko Ketenagakerjaan untuk perusahaan (dan pemasok utama anda).

Kriteria evaluasi untuk menentukan peringkat risiko ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Contoh untuk hal-hal yang akan berdampak pada peringkat “keparahan” adalah sebagai berikut, dengan mengikuti derajat dampaknya terhadap pekerja:

1. **Kritis/berat:** isu yang bertoleransi nihil, misalnya pekerja anak, kerja paksa, kebebasan berserikat.
2. **Berat/sedang:** kondisi kerja, K3
3. **Sedang/ringan:** dokumentasi/pemberkasan

Dalam pemeringkatan “kemungkinan”, perusahaan harus menjawab pengalaman nyata mereka seberapa sering insiden dalam kategori itu terjadi atau telah dilaporkan pada sektor industri. Karena pemeringkatan sifatnya sesuai dengan pendapat penilai dan bisa juga bersifat kualitatif, disarankan untuk memiliki sebuah tim, bukan satu orang, yang terlibat dalam analisis dan pembuatan daftar situasi yang dapat diterapkan.

Kriteria Pemeringkatan Risiko Ketenagakerjaan final untuk setiap perusahaan harus didefinisikan sehingga merefleksikan peringkat/nilai kumulatif dari penilaian untuk setiap standar tempat

kerja. Misalnya, “Tinggi”, “Menengah”, “Rendah” menggunakan pengkodean warna lampu lalu lintas (merah, jingga, hijau)—ditunjukkan pada Lampiran C.

Menentukan tingkat signifikansi dan frekuensi kunjungan perusahaan anggota atau pemasok

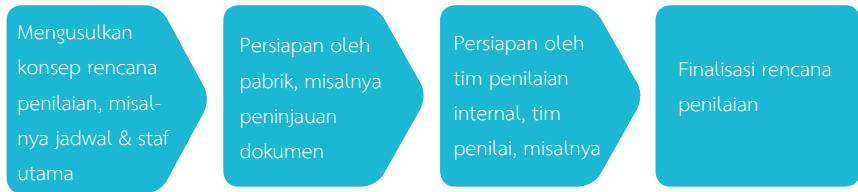
Asosiasi harus mengembangkan sumber daya dan pengetahuan untuk melakukan pemetaan rantai pasok dan penilaian risiko ketenagakerjaan agar dapat menentukan signifikansi perusahaan anggota sehingga dapat mencapai kepatuhan industri dengan program GLP. Memilih perusahaan atau pemasok yang signifikan pada tataran praktis akan menentukan kebutuhan dan frekuensi bagi asosiasi atau anggotanya melakukan penilaian internal dari praktik ketenagakerjaan anggota atau pemasok dan membantu dalam mencegah atau memperbaiki hal-hal yang menjadi kekhawatiran.

Kriteria utama (dan pertanyaan contoh) untuk menentukan pentingnya pemasok bagi perusahaan anggota (atau perusahaan anggota bagi upaya-upaya asosiasi) agar dapat mematuhi GLP ada di bawah ini. Ingat bahwa bagian mengenai praseleksi oleh asosiasi juga memiliki daftar kriteria serupa dan penilaian yang disarankan.

1. **Hubungan bisnis.** Apakah perusahaan/pemasok mewakili jumlah besar materi/bahan yang dibeli/diekspor? Apakah pemasok adalah satu-satunya sumber bahan unik yang sangat penting bagi perusahaan? Berapa lamakah perusahaan/pemasok sudah berbisnis? Apakah ada sumber daya yang tersedia secara internal di perusahaan? Rekam jejak? Dampak terhadap jenama dan reputasi pembeli?
2. **Sistem pengelolaan praktik ketenagakerjaan.** Apakah ada yang sudah dijalankan? Apakah telah diverifikasi secara eksternal sebagai sistem yang efektif? Apakah ada bukti bagaimana permasalahan ketenagakerjaan dan sosial ditangani?
3. **Risiko tenaga kerja.** Peringkat secara keseluruhan seperti yang dinilai dengan menggunakan penilaian risiko ketenagakerjaan yang diuraikan di atas atau informasi apapun mengenai perusahaan (misalnya kabar, media) mengenai potensi risiko ketenagakerjaan?

Langkah 2:

Persiapan kunjungan pabrik oleh asosiasi industri



Persiapan oleh perusahaan anggota untuk kunjungan lapangan

Setelah menjadwalkan kunjungan dengan tim penilaian internal asosiasi, pastikan bahwa tim akan diizinkan mengunjungi lantai produksi pada tanggal tersebut, dan mewawancarai pekerja yang dipilih oleh tim di tempat yang netral, jauh dari manajemen. Perusahaan juga harus menginformasikan kepada seluruh personil perusahaan yang harus hadir saat kunjungan pabrik agar mereka bisa menjawab pertanyaan-pertanyaan.

Manajemen pabrik harus menyiapkan dokumen yang akan ditinjau oleh tim asosiasi saat kunjungan (lihat Lampiran D). Dokumen-dokumen utama ini termasuk:

1. Undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan, standar-standar GLP tempat kerja;
2. Manual sistem manajemen praktik ketenagakerjaan dan prosedur yang terdokumentasi;
3. Pemetaan rantai pasok, informasi pemasok signifikan dan penilaian risiko ketenagakerjaan;
4. Kebijakan, prosedur dan catatan perekrutan dan pemekerjaan;
5. Prosedur penanganan tindakan pelanggaran kedisiplinan, penghentian kontrak dan berkas asli bila ada;
6. Pelatihan dan berkas bagi manajemen mengenai praktik ketenagakerjaan dan manajemen sistem;
7. Pelatihan dan berkas bagi pekerja mengenai hak dan tanggung jawab, K3, mekanisme penanganan aduan;
8. Prosedur dan berkas yang berkaitan dengan implementasi dan pengelolaan penanganan aduan;

9. Perbaikan dan peningkatan kualitas dari penilaian sebelumnya, termasuk langkah-langkah remediasi dan perubahan infrastruktur; dan

10. Lisensi dan sertifikat yang berkaitan dengan praktik-praktik ketenagakerjaan.

Akhirnya, manajemen pabrik harus mengatur data utama mengenai hasil program ketenagakerjaan mereka. Sementara audit pabrik cenderung fokus pada proses, program GLP menekankan pada praktik dan hasil. Misalnya, audit akan bertanya, “Apakah manajemen telah menunjuk Komite keselamatan?” Sementara, GLP ingin melihat apakah data keselamatan pabrik menunjukkan penurunan, peningkatan, atau tidak adanya perubahan pada cedera pekerja dalam 12 bulan terakhir? (Lampiran D juga termasuk langkah-langkah utama hasil bagi pabrik untuk dilacak dan dilaporkan). Fokus pada metrik kinerja ketenagakerjaan merupakan satu cara asosiasi industri dapat mengukur kemajuan dan pabrik-pabrik yang ikut serta dalam GLP dapat membedakan diri mereka dari perusahaan pesaing.

Beberapa contoh metrik kinerja ketenagakerjaan:

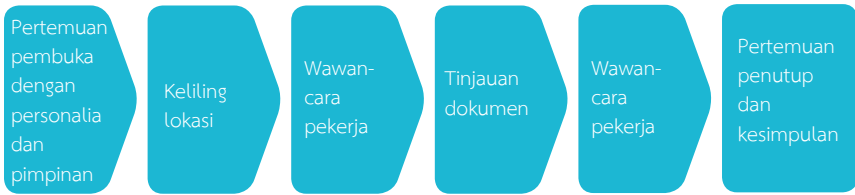
- Persentase kontrak pekerja dalam bahasa ibu pekerja;
- Persentase kontrak pekerja yang menguraikan upah, jam kerja, dan berbagai ketentuan;
- Jumlah aduan pekerja yang tercatat dalam 12 bulan terakhir, dan 12 bulan sebelumnya.;
- Aduan (12 bulan) yang tercatat berdasarkan jenis, tingkat keseriusannya;
- Tingkat perputaran pegawai dalam 12 bulan terakhir dan 12 bulan sebelumnya;
- Jumlah kecelakaan tempat kerja berdasarkan jenis dan tingkat keparahan (ringan atau membutuhkan lebih dari sekedar perawatan di klinik perusahaan);
- Jumlah pelanggaran Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan jenis dalam 12 bulan terakhir dan 12 bulan sebelumnya.

Persiapan oleh tim penilaian internal

Tim penilaian internal bertanggung jawab untuk:

1. **Menjadwalkan penilaian.** Memulai penilaian dengan menghubungi perusahaan dan menginformasikan kepada mereka tujuan, estimasi durasi, kegiatan dan personil yang mengunjungi fasilitas. Mengonfirmasi hari penilaian yang akan dihadiri oleh manajemen atas dan manajer-manajer utama (misalnya direktur pelaksana, kepala SDM, manajer produksi) saat pertemuan pembukaan dan penutup.
2. **Meninjau dokumen pra-kunjungan.** Meminta dokumen-dokumen kunci, termasuk ukuran kinerja utama, sebelum peninjauan untuk memberi waktu bagi observasi dan wawancara di lokasi.
3. **Persiapan dokumen kunjungan pabrik.** Tim penilaian internal harus menyepakati daftar periksa yang akan digunakan saat kunjungan untuk memastikan sesuai dengan cakupan dan tujuan penilaian. Lampiran E merupakan contoh daftar periksa tersebut, namun harus disesuaikan dan diperluas untuk mencakup berbagai isu pada pabrik yang merupakan risiko-risiko terbesar bagi pekerja.
4. **Penugasan peran.** Bila pekerjaan akan dibagi ke seluruh anggota tim penilai, rencana harus dibuat sebelum kunjungan yang menugaskan peran dalam penilaian—kesehatan dan keselamatan rantai produksi, tinjauan pengupahan, wawancara pekerja, dan lain-lain—untuk tim penilai dan perusahaan, serta jumlah waktu yang dibutuhkan. Pemimpin tim harus ditentukan, dan akan memimpin dalam memastikan rencana penilaian diikuti, mengawasi proses sehingga setiap area mendapatkan waktu yang cukup, dan memimpin pertemuan tertutup dengan manajer senior dalam mengomunikasikan temuan dan rekomendasi.
5. **Manajer lini di lokasi dan interaksi pekerja.** Aturan untuk penilaian: setidaknya 60 persen total waktu yang harus diluangkan untuk jalur-jalur produksi yang diamati dan/atau mewawancarai pekerja. Bila dibutuhkan juru bahasa, tim harus memilih dengan berhati-hati dari tim pabrik, untuk membantu penerjemahan akurat, tidak bias. Sisa 40 persennya digunakan untuk meninjau berkas dan diskusi dengan SDM dan manajer senior.

Langkah 3: Penilaian pabrik di lokasi oleh asosiasi industri



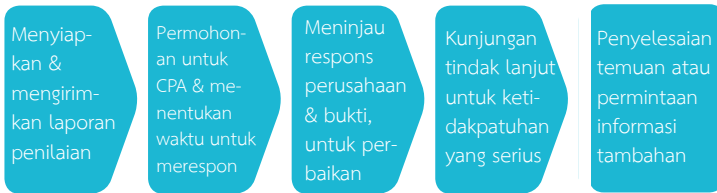
Untuk evaluasi kunjungan pabrik, pelaporan hasil temuan dan rekomendasi

1. **Pertemuan pembukaan.** Ini akan menjelaskan tujuan, kriteria (standar yang akan digunakan), dan cakupan kunjungan. Juga harus mengonfirmasi rencana penilaian dan membahas perubahan-perubahan yang perlu dilakukan karena kegiatan pabrik hari itu. Masalah kerahasiaan dan konflik kepentingan harus ditentukan.
2. **Wawancara pekerja.** Melakukan wawancara pekerja—individu dan dalam kelompok—di tempat netral dan jauh dari manajemen penting untuk dilakukan. Tim harus memilih pihak yang akan diwawancarai, sedapat mungkin memastikan yang diwawancarai tetap anonim, dan memilih area di dalam atau di luar lokasi yang membantu memastikan privasi. Bila tepat, asosiasi industri dapat mengundang anggota Komite Kesejahteraan untuk ikut serta atau membantu melakukan wawancara pekerja. Bila perusahaan menyediakan perumahan bagi pekerja mereka, perusahaan harus memberikan kesempatan bagi tim untuk mengunjungi fasilitas akomodasi dan melibatkan para pekerja secara pribadi di sana. Tim harus tahu bahwa pekerja yang dipilih memiliki hak untuk menolak wawancara, dan yang setuju memiliki hak untuk menghentikan wawancara. Dalam Lampiran F terdapat contoh formulir wawancara pekerja.
3. **Teknik triangulasi.** Hasil temuan dari tinjauan dokumen, observasi di dalam pabrik, wawancara pekerja dan manajer tidak boleh dikaji secara terpisah. Harus dipastikan berhubungan dan sedapat mungkin terverifikasi sehingga dapat menghasilkan temuan dan rekomendasi.
4. **Rangkuman temuan.** Pertemuan penutupan dengan manajer teratas akan merangkum hasil temuan, menyoroti berbagai isu toleransi nihil dan isu-isu yang berkaitan dengan hak-hak dasar tenaga kerja pada standar GLP di tempat kerja yang memerlukan tindakan segera. Hasil temuan juga harus menunjukkan praktik-praktik terbaik serta hal-hal yang

perlu diperbaiki. Pertanyaan, kekhawatiran dan ketidaksetujuan harus dibahas sehingga kesimpulan mengenai keefektifan praktik ketenagakerjaan perusahaan dapat dicapai.

5. **Rekomendasi, remediasi dan tindak lanjut.** Saat pertemuan tertutup, tim harus melampirkan salinan temuan-temuan atau menentukan tanggal kapan perusahaan menerima laporan resmi. Pada saat bersamaan, tenggat untuk kunjungan remediasi dan tindak lanjut **harus disepakati**.

Langkah 4: Tindak lanjut pascapenilaian oleh asosiasi industri



Tindakan korektif/tindak remediasi

Sama halnya dengan sistem lainnya, tujuan utama penilaian internal adalah untuk menunjukkan permasalahan dan mendorong perbaikan berkelanjutan. Karenanya, merespons hasil temuan kunjungan pabrik merupakan langkah penting bagi perusahaan untuk meninjau kesenjangan dalam praktik dan menemukan solusi mencegah masalah timbul kembali. Lampiran G (Permohonan tindakan korektif dan pencegahan) dapat digunakan oleh tim untuk melaporkan temuan-temuannya, menganalisis penyebab utama, dan menyebutkan perubahan—jangka panjang dan jangka pendek untuk dilakukan.

Tim dan manajemen senior harus menyepakati dalam pertemuan penutup mengenai waktu untuk menyelesaikan perbaikan (misalnya 60 hari), dan menyerahkan formulir yang diisi dan bukti perbaikan. Upaya dan perhatian perusahaan untuk menyelesaikan remediasi dan melakukan perbaikan merupakan indikator baik mengenai tingkat komitmen mereka pada program GLP.

Untuk pabrik-pabrik dengan permasalahan ketenagakerjaan signifikan, tim harus menentukan jadwal untuk menindaklanjuti remediasi, termasuk kunjungan tindak lanjut pada kasus-kasus di mana toleransi nihil dan isu-isu mendesak lainnya ditemukan. Tindak lanjut langsung ke lapangan oleh tim disarankan ketika perusahaan dalam menangani penyebab utama, menyelenggarakan kegiatan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan pemahaman manajer dan pekerja mengenai isu-isu spesifik. Dampak dan keefektifan upaya itu sebaiknya dievaluasi langsung di lapangan.

Mekanisme penanganan aduan di tingkat asosiasi dan sistem dukungan remediasi

Setiap perusahaan diharapkan untuk menempatkan mekanisme penanganan aduan yang tepat dan strategi remediasi. Pada saat yang bersamaan, program GLP asosiasi dapat membantu dengan:

1. Menyelenggarakan kegiatan peningkatan kapasitas membantu anggota dalam memahami bagaimana membuat mekanisme penanganan aduan yang baik dan strategi remediasi.
2. Menentukan standar definisi “isu toleransi nihil” serta proses yang tepat, dan protokol untuk penanganannya bila dan ketika ditemukan saat penilaian internal atau saat operasional harian.
3. Menentukan prosedur untuk remediasi bersama-sama dengan tanggung jawab dan batas waktu untuk aksi.
4. Menyediakan informasi kepada anggota mengenai organisasi di tingkat lokal dan nasional yang dapat membantu resolusi aduan atau remediasi, misalnya badan pemerintah, pemuka masyarakat, LSM, dan membantu anggota mereka dalam berkomunikasi dengan mereka bila diperlukan.
5. Menyimpan laporan kunjungan dan berkas tindakan korektif/remediasi untuk anggota mereka; menganalisis dan mengidentifikasi aduan-aduan atau keluhan bersama yang terjadi dalam sektor industri.
6. Mengumpulkan praktik-praktik terbaik yang dilakukan oleh perusahaan anggota.

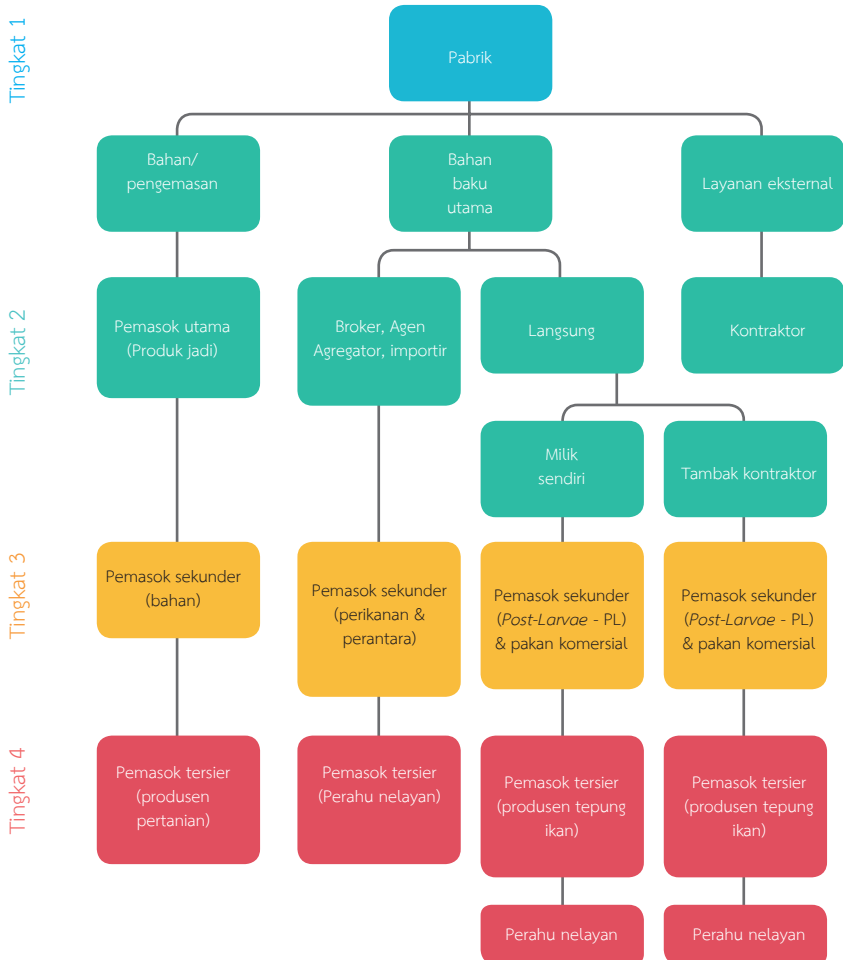
Menggunakan hasil kunjungan dan perbaikan-perbaikan untuk mendorong kepatuhan

Penilaian internal dan perbaikan/remediasi yang dihasilkan dari penilaian tersebut merupakan awal yang baik. Asosiasi industri dapat memanfaatkan proses ini untuk diri mereka dan industri melalui beberapa hal berikut:

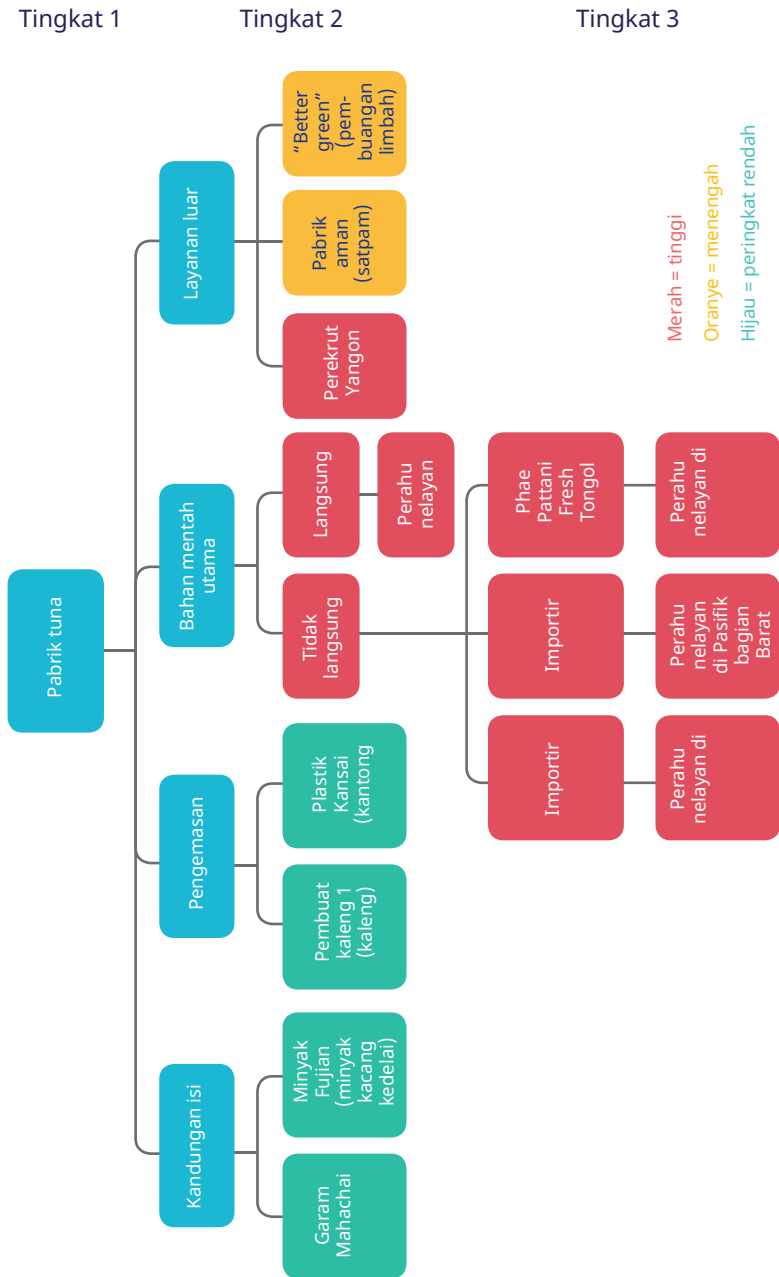
1. Menentukan ukuran untuk memantau praktik dan kinerja perusahaan anggota misalnya, peringkat risiko ketenagakerjaan dan/atau waktu respons kunjungan pabrik dan kualitas dan/atau tingkat perbaikan, sebagai ukuran yang dapat dikuantifikasi untuk menentukan peringkat perusahaan dan agar perusahaan menggunakannya untuk menentukan peringkat pemasok mereka.
2. Mengumpulkan praktik-praktik terbaik dari perusahaan anggota dan menyebarkannya kepada yang lain dengan izin mereka, (bila diperlukan) memastikan pekerja tetap anonim dan tanpa mempertaruhkan kerahasiaan.
3. Mengakui pencapaian dan perbaikan menonjol yang menyoroti upaya industri untuk mempromosikan pekerjaan layak dan melindungi pekerja, terutama para pekerja migran. Pengakuan ini bisa secara tersendiri atau publik namun lebih efektif bila terlihat, misalnya proses pemberian penghargaan tahunan. Mengomunikasikan dan mempromosikan, melalui laman asosiasi, atau media publik lain, pencapaian dan upaya perusahaan anggota atau industri sebagai suatu kesatuan untuk mendorong terwujudnya pekerjaan layak dan perlindungan pekerja.
4. Menerapkan tekanan kepada perusahaan yang tertinggal dalam menjalankan GLP dan yang telah melanggar standar-standar GLP di tempat kerja atau telah dilaporkan melakukan pelanggaran. Tekanan itu dapat dilakukan secara tersendiri atau publik, dan dapat berupa sanksi dari sesama anggota atau dikeluarkan dari asosiasi ketika keputusan akhir atas pelanggaran ketenagakerjaan berat dijatuhkan.

VII. Lampiran

Lampiran A-1: Pemetaan rantai pasok—contoh diagram sederhana



Lampiran A-2: Pemetaan rantai pasok – contoh pengalengan tuna



Lampiran B: Rangkuman pemetaan rantai pasok (perusahaan-perusahaan tingkat 1)

Tiga kegiatan ini adalah untuk mendokumentasikan informasi mengenai perusahaan dan pemasok Anda. Pertama, identifikasi semua perusahaan utama yang berbisnis dengan Anda, termasuk perantara, sub-kontraktor, dan penyedia layanan eksternal. Diagram ini dapat digunakan sebagai contoh untuk rantai pasok anda. Buat semua tautan dan pemasok dalam jumlah yang sesungguhnya. Peringkat kepentingan masing-masing pemasok akan ditentukan oleh penilaian risiko. Kunjungan oleh tim tingkat 1 ke pemasok hulu akan diprioritaskan berdasarkan tingkat kepentingannya.

Perusahaan Tingkat 1 Nama:	Jenis usaha	#identitas asosiasi, bila ada 1						
Alamat perusahaan tingkat 1 (kota, provinsi)	Narahubung, nomor telepon, surel:	Posisi pada perusahaan tingkat 1						
Alamat Perusahaan Tingkat 1 (Kota, Provinsi)								
								Peringkat risiko ketenagakerjaan
								Sanksi Kementerian Perburuhan
								% pekerja migran (tunjukkan % laki-laki, % perempuan)
								Jumlah pekerja (termasuk staf);
								Hasil tinjauan audit eksternal perusahaan tingkat 1
								Frekuensi kunjungan oleh perusahaan tingkat 1 per tahun
								Audit eksternal per tahun (termasuk pihak ke-3, ke-2)
								Lamanya hubungan pengadaan
								Lokasi fasilitas—kota, provinsi, negara
								Produk atau layanan yang dipasok
								lhwal
Pemasok 1								
Pemasok 2								
Pemasok 3								
Pemasok 4								
Pemasok 5								

Lampiran C: Alat untuk penilaian risiko ketenagakerjaan

Risiko apa yang paling mungkin terjadi di perusahaan anda dan pemasok-pemasok utama Anda? Ikuti langkah-langkah berikut untuk mengukur risiko pabrik Anda secara keseluruhan dan mengenai permasalahan ketenagakerjaan individu.

Pertama, tuliskan permasalahan ketenagakerjaan yang mungkin Anda hadapi dalam tabel berikut (Tabel 1). Posisi sebuah masalah dalam tabel bergantung pada estimasi kemungkinan terjadinya dan tingkat keberatan permasalahannya.

Kemudian gunakan rumus itu untuk menghitung peringkat risiko untuk perusahaan anda atau pemasok anda.

Tabel 1. Risiko perusahaan

Kemungkinan Tingkat keparahan	Pasti terjadi	Kemungkinan besar akan terjadi	Dapat terjadi	Tidak mungkin terjadi
Kritis	Merah	Merah	Jingga	Hijau
Berat	Merah	Merah	Jingga	Hijau
Sedang	Jingga	Jingga	Jingga	Hijau
Ringan	Hijau	Hijau	Hijau	Hijau

Legenda: merah = tinggi; jingga = menengah; hijau = peringkat rendah

Kedua, hitung peringkat risiko ketenagakerjaan perusahaan Anda secara keseluruhan:

Risiko tinggi adalah 4 atau lebih merah

Risiko menengah 2 jingga/hijau, dan 2 merah

Risiko rendah adalah 4-6 hijau, 0-2 jingga

Ketiga, beri nilai untuk setiap permasalahan dalam tabel berikut (Tabel 2) dan putuskan risiko seperti apa yang tidak dapat diterima untuk batas signifikan peringkat risiko untuk setiap isu—kerja paksa digunakan sebagai contoh.

Tabel 2. Risiko permasalahan

Standar tempat kerja	Keparahan (S)	Kemungkinan (L)	Pencegahan (P)	Nilai total (S x L x P)	Peringkat risiko sosial
Kerja paksa	4	3	2	24	tinggi
K3	3	2	2	12	menengah

Legenda:

Keparahan – kritis = 4; berat = 3; sedang = 2; ringan = 1

Kemungkinan – pasti = 4; kemungkinan besar = 3; kemungkinan = 2; tidak mungkin = 1

Pencegahan, sistem ketenagakerjaan baik = 1; dapat diterima = 2; perlu perbaikan = 3

Ke empat, hitung setiap nilai risiko total menggunakan formula ini:

Keparahan x Kemungkinan x Kualitas Tindakan Pencegahan

Risiko tinggi adalah 24 atau lebih,

Menengah 12 hingga 23,

rendah 1 hingga 11

Lampiran d: Kebutuhan dokumen untuk penilaian praktik Ketenagakerjaan

(baris yang diberi warna terang wajib)

Dokumen	Status			Catatan
	Ya, dapat diterima	Ya, namun butuh perbaikan	Tidak dapat diterapkan; tidak ada	
Sistem pengelolaan praktik ketenagakerjaan & pemetaan rantai pasok				
Informasi bisnis perusahaan (termasuk berbagai fasilitas dan afiliasi, bila ada)				
Diagram organisasi dan hirarki pelaporan				
Lisensi dan sertifikat untuk bisnis dan lokasi manufaktur				
Kebijakan dan prosedur ketenagakerjaan				
Urutan pekerjaan termasuk satuan yang bertanggung jawab atas Sistem Pengelolaan Keselamatan				
Pemetaan rantai pasok dan penilaian risiko ketenagakerjaan termasuk identifikasi pemasok, kontraktor dan mitra bisnis				
Peringkat risiko ketenagakerjaan keseluruhan dan rencana pemantauan bagi mitra bisnis				
Perjanjian yang ditandatangani dengan para mitra bisnis penting, penyedia layanan eksternal, kontraktor mengenai kepatuhan terhadap Sistem Pengelolaan Keselamatan				

Dokumen	Ya, dapat diterima	Ya, namun butuh perbaikan	Tidak dapat diterapkan; tidak ada	Catatan
Bukti kinerja praktik ketenagakerjaan perusahaan (laporan per kwartal, laporan audit, sertifikat yang masih berlaku)				
Bukti kinerja praktik ketenagakerjaan mitra usaha perusahaan (laporan penilaian internal, sertifikat yang masih berlaku, kuisioner)				
Bukti dokumentasi perencanaan kapasitas produksi pabrik				
Rencana dan rekaman pelatihan bagi pekerja, penyelia, manajemen, SDM				
Perekutan dan ketenagakerjaan				
Buku saku ketenagakerjaan dan aturan kerja dalam dua bahasa				
Kontrak kerja (dalam dua bahasa bagi pekerja migran)				
Dokumen yang berkaitan dengan proses dan biaya perekutan, termasuk Salinan Nota Kesepahaman, pemeriksaan kesehatan, izin kerja, paspor, identitas lainnya				
Pengumuman hari libur nasional; aturan mengenai cuti				
Pengupahan termasuk jam kerja, upah, lembur, pemotongan, insentif				
Tunjangan lain seperti asuransi, perumahan, dan potongan apapun				
Formulir izin dan justifikasi lembur				
Dokumen yang berkaitan dengan pekerja yang hamil				

Dokumen	Ya, dapat diterima	Ya, namun butuh perbaikan	Tidak dapat diterapkan; tidak ada	Catatan
Prosedur dan catatan verifikasi usia				
Komite Kesejahteraan dan Komite K3				
Komposisi dan nama perwakilan/anggota				
Kualifikasi personil yang bertanggung jawab atau pertolongan pertama dan kedaruratan				
Dokumen mengenai pemilihan Komite				
Risalah pertemuan termasuk isu yang diangkat dan tindakan yang dilakukan				
Kesehatan dan keselamatan kerja				
Regulasi K3 untuk industri; penilaian risiko untuk kepatuhan terhadap undang-undang mengenai kondisi kerja yang aman, sehat dan higienis				
Rencana aksi dan prosedur yang teruji untuk evakuasi kedaruratan				
Laporan inspeksi/pemeliharaan; instruksi operasional dan keamanan untuk bangunan, mesin, listrik, peralatan bertekanan tinggi				
Peralatan pemadaman kebakaran, gas tekan, strategi bahaya api				
Daftar peralatan pelindung diri yang diberikan kepada pekerja dan bukti berfungsinya alat-alat tersebut				
Dokumen mengenai pembelian, penanganan dan pembuangan bahan-bahan kimia berbahaya				

Dokumen	Ya, dapat diterima	Ya, namun butuh perbaikan	Tidak dapat diterapkan; tidak ada	Catatan
Statistik mengenai kecelakaan dan cedera di tempat kerja; analisis tren				
Fasilitas dan pelatihan penyelamatan nyawa, CPR, pertolongan pertama				
Mekanisme penanganan aduan dan strategi remediasi				
Mekanisme penanganan aduan yang terdokumentasi bagi individu, komunitas				
Evaluasi, promosi, penyesuaian upah, bonus				
Prosedur pendisiplinan, kasus, keputusan, dan langkah-langkah yang diambil				
Protokol remediasi bagi pekerja anak, kerja paksa, pelecehan seksual, kebebasan berserikat, cedera/disabilitas yang mengancam nyawa				
Kasus aduan, penanganannya, resolusi dan atau banding				
Jalur untuk aduan dan analisis keefektifannya				

Lampiran E: Daftar periksa penilaian pabrik

Daftar periksa penilaian sederhana ini didapat dari Standar GLP Tempat Kerja namun tidak mewakili penilaian utuh terhadap standar-standar GLP. Penilaian asosiasi industri untuk pabrik anggota harus menilai berbagai hal lain dan melihat kesesuaiannya dengan Standar Tempat Kerja berdasarkan jenis dan keparahan praktik-praktik tempat kerja yang diamati. Penggunaan daftar kerja ini dan panduan wawancara pekerja mensyaratkan wawancara langsung dengan para pekerja, percakapan dengan manajemen, peninjauan dokumen-dokumen utama, dan penilaian visual fasilitas termasuk area produksi dan asrama.

Pemimpin penilaian:	Tanggal penilaian:
---------------------	--------------------

Bagian 1 Informasi Umum

1.1 Informasi pabrik					
Nama pabrik:			Nomor registrasi		
Alamat:			Produk		
			Tel.:		
Manajer senior: Koordinator tenaga kerja/posisi			Nomor telepon genggam:		
Fax:			Surel:		
1.2 Informasi pekerja					
Kewarganegaraan	18 – 60 tahun		Di atas 60 tahun		Total
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan	
Thailand					
Myanmar					
Laos					
Kamboja					
Lainnya					
Pekerja disabilitas					

Kewarganegaraan	Kartu identitas Thailand bagi warga asing (merah muda)	Paspor	MOU	Lainnya	Total
Myanmar					
Laos					
Kamboja					
Others					

Bagian A. Perekrutan dan mempekerjakan

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
1.	A.13 – A.16	Kontrak individu <ul style="list-style-type: none"> - Kontrak dibuat dalam bahasa ibu pekerja bahasa..... - Kontrak dengan jelas menyatakan upah, jam, persyaratan, - Pemberi kerja dan pekerja menandatangani kontrak - Salinan (atau asli) kontrak yang diberikan kepada pekerja 			
2.		Manajemen menyimpan salinan dokumen identitas			
3.		Manajemen menyimpan salinan registrasi pekerja			
4.		Pekerja dikelompokkan sebagai <ul style="list-style-type: none"> - sementara (sebutkan %) - badan/penugasan (sebutkan %) - bulanan (sebutkan %) - harian (sebutkan %) 			
5.		Regulasi tempat kerja diberikan kepada para pekerja dalam bahasa ibu mereka <ul style="list-style-type: none"> - bahasa..... 			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
6.	E.8	<ul style="list-style-type: none"> - Manfaat jaminan sosial disediakan - Manfaat asuransi disediakan 			
7.	A.8 – A.11	<p>Apakah pemberi kerja mempekerjakan::</p> <ul style="list-style-type: none"> - Secara langsung - Melalui broker/agen - Mengunggah pemberitahuan - Perekrutan melalui broker/agen melalui: - Nota Kesepahaman dengan negara pengirim - Pekerja migran dengan dokumen lengkap yang sudah ada di Thailand 			
8.		Pemberi kerja melakukan wawancara dengan pelamar			
9.		Pemberi kerja memberikan orientasi (termasuk informasi mengenai hak dan tanggungjawab pekerja sebelum pekerjaan dimulai)			
10.	A.10	Pemberi kerja mewajibkan pekerja membayar biaya aplikasi (sebutkan)			
11.	D.1- D.2	Tidak ada diskriminasi dalam proses perekrutan berdasarkan kewarganegaraan, agama, gender			
12.	A.8	<p>Pemberi kerja memahami biaya perekrutan dan migrasi di negara pengirim dan di Thailand</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apakah anda sudah memberikan deposit uang sebagai deposit? - Apakah anda sudah mengamankan aset? - Apakah ada penjamin pihak ke tiga 			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
13.	A.2	Pekerja memiliki kebebasan untuk bergerak ke luar dan masuk tempat kerja, area pabrik, dan asrama			
14.		Pemberi kerja memiliki kebijakan tertulis untuk penghukuman/sanksi bagi pekerja (sebutkan)			
15.	A.3	Pekerja memiliki kendali atau akses langsung terhadap dokumentasi identitas			

Bagian B. Pekerja anak

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
16.	B.2	Protokol yang jelas untuk verifikasi usia pekerja			
17.	B.1	- tidak ada pekerja yang berusia di bawah 18 tahun			
15.	B.3	- protokol remediasi tertulis bila ditemukan pekerja berusia di bawah 18 tahun			
15.	B.3	- protokol remediasi tertulis bila ditemukan pekerja berusia di bawah 18 tahun			

Bagian C. Kebebasan berserikat, perundingan bersama, dan kerjasama di tempat kerja

C. Kebebasan berserikat, perundingan bersama dan kerjasama di tempat kerja					
No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
19.	C.2 – C.3	Serikat atau organisasi pekerja lain ada di pabrik (sebutkan).....			
20.		Serikat/manajemen memiliki kesepakatan perundingan bersama mengenai upah, kondisi kerja, dan lain-lain			
21.	C.3, 5, 6	Pemberi kerja menjelaskan kepada pekerja mengenai kebijakan bebas campur tangan terhadap organisasi pekerja			
22.	C.12	Ada komite kesejahteraan - Pekerja Thailand dan migran dapat menjadi kandidat Komite - Anggota Komite dipilih oleh seluruh pekerja - Komite bertemu... kali/tahun			
23.		Anggota Komite saat ini merefleksikan angkatan kerja dalam hal gender, kewarganegaraan, asal usul, fungsi kerja (Sebutkan).....			
24.	C.3 – 5	Insentif bagi para pekerja untuk bergabung dalam Komite Kesejahteraan (Sebutkan).....			
25.	C.12	Aduan/keluhan pekerja melalui - Kotak saran - Jalur aduan daring - Jalur aduan penyelia - Jalur aduan manajemen senior - Komite kesejahteraan jalur lain.....			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
26.	C.12	Keluhan dari pekerja dapat langsung merujuk pada mekanisme aduan dan disimpan kerahasiaannya.			
27.	C.17	Jumlah dan jenis aduan pekerja yang diterima dalam 12 bulan terakhir (Sebutkan).....			
28.	A.3	Penyelia dan manajemen mendapatkan pelatihan mengenai strategi kerja sama di tempat kerja			
29.		Perubahan regulasi tempat kerja diumumkan kepada pekerja			

Bagian D. Diskriminasi (peluang kerja dan perlakuan setara)

Bagian D. Diskriminasi (peluang kerja dan perlakuan setara)

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
30.	D.1 – D.2	Kebijakan dan proses untuk mempekerjakan, membayar dan promosi bebas dari diskriminasi terkait dengan <ul style="list-style-type: none"> - Jenis kelamin - Ras dan asal usul - Agama - Pendapat politik 			
31.	D.8	Tes kehamilan sebelum bekerja			
32.	D.8	Pekerja yang hamil.....orang			
33.	D.9	Perawatan bagi pekerja hamil (tanggung jawab dan masa kerja)			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
34.	D.6	Kebijakan dan langkah-langkah tertulis yang jelas untuk mencegah pelecehan seksual (Sebutkan) bahasa.....			

Bagian E. Upah, kompensasi dan jam kerja

Bagian D. Diskriminasi (peluang kerja dan perlakuan setara)

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
35.	E.1 – E.3.	Upah pekerja dihitung berdasarkan: <ul style="list-style-type: none"> - harian.....orang / Baht - mingguan.....orang / Baht - bulanan.....orang / Baht - lainnya..... 			
36.	E.7	Slip gaji diberikan kepada pekerja yang menunjukkan upah, jam kerja, bonus dan pemotongan upah			
37.	A.13	Salinan kontrak kerja diberikan dan ditandatangani dalam bahasa ibu pekerja			
38.	E.8	Pemotongan upah untuk: <ul style="list-style-type: none"> - Jaminan sosial - Pajak - lainnya (sebutkan)..... 			
39.	E.5	Tempat pembayaran <ul style="list-style-type: none"> - Tunai dibayar di pabrik - Transfer melalui bank (sebutkan) 			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
40.	E.2	Upah lembur untuk jam kerja biasa..... (x 1.5)			
41.	E.6	Upah lembur untuk hari libur nasional. (x 3)			
42.	E.6	Upah lembur untuk bekerja saat cuti/ libur (x 2)			
43.	E.6	Pemberi kerja memberikan cuti untuk: - Hari raya keagamaan/tradisional hari (akan diunggah dalam bahasa ibu pekerja) - Cuti tahunan..... hari - Cuti kerja.....hari - Cuti melakukan kegiatan... hari - Cuti maternitas..... hari - Lainnya			

Jam Kerja

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
44.	E.11 – E.14	Jam kerja normal adalah dari pukul X hingga Y (sebutkan.....)			
45.	E.14	Libur normal per minggu..... Atau bergantian pada tanggal.....			
46.	E. 16	Pekerja mendapatkan istirahat 24 jam dalam 7 hari			
47.	E.12	Maksimal jam kerja produksi adalah 8 jam/hari, ATAU 48 jam/minggu Giliran 1 dari pukul.... hingga.... Giliran 2 dari pukul.... hingga.... Giliran 3 dari pukul.... hingga.... Jam rehat.....			

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
48	E.16	Jam kantor staf..... Jam rehat.....			
49.	A.22, E.13	Lembur selalu sukarela Pekerja memberi izin lembur dalam bentuk tertulis, lembur tidak lebih dari 36 jam per minggu			
50.	A.22, E.13	Cuti diberikan kepada para pekerja dengan upah hingga batas yang ditentukan dalam undang-undang: - Cuti sakit..... hari - Cuti mengerjakan kewajiban rumah tangga..... hari - Cuti maternitas..... hari - Cuti lain..... /..... hari			

Bagian F. Kesehatan, keselamatan kerja dan kesejahteraan pekerja

Bagian F. Kesehatan, keselamatan kerja dan kesejahteraan pekerja

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
51.	F.3	Pabrik memiliki Komite keselamatan			
52.	F.4	Kecelakaan dan cedera tercatat dan dianalisis untuk pencegahan dan pengurangan kejadian			
53.	F.4	Jumlah dan jenis cedera, penyakit dalam 12 bulan terakhir (sebutkan).....			

Mengelola keselamatan dan kesehatan

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
54.	F.1	Pemberi kerja memiliki protokol keselamatan yang jelas, tertulis			
55	F.3	Pemberi kerja memiliki protokol remediasi/tindak lanjut yang jelas, tertulis setelah terjadi kecelakaan bahan kimia berbahaya			
56.	F.6	Bahan kimia dan berbahaya diberi label dalam bahasa yang dipahami pekerja			
57.	F.7	Pekerja terlatih dalam menggunakan bahan kimia yang mereka tangani secara aman			
58.	F.9	Pekerja memiliki APD bagi pekerja			
59.	F.9	Pemberi kerja membayar untuk APD			

Keamanan alat

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
60.	F.14	Mesin yang berbahaya diberi label dalam bahasa ibu pekerja			
61.	F.12	Mesin memiliki alat pelindung yang tepat pada bagian-bagian bergerak yang berbahaya			
62.	F.11	Pekerja terlatih menggunakan mesin yang mereka operasikan			
63.	F.14 – F.15	Mesin dan area-area yang berbahaya diberi tanda peringatan atau tanda pengaman			

Lingkungan kerja dan kebersihan

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
64.	F.24	Perawatan pertama dan peralatan disediakan			
65.	F.25	Pemberi kerja menyediakan semua peralatan keamanan dan kedaruratan dari kebakaran seperti yang diatur oleh undang-undang			
66.		Pemberi kerja melakukan latihan penanganan kebakaran bagi semua pekerja. Berapa kali per tahun (sebutkan)			
67.	F.25	Pintu-pintu darurat diberi tanda, tidak terkunci dan tidak terhalang			
68.		Perawat/perawatan medis tersertifikasi tersedia seperti yang disyaratkan oleh undang-undang			
69.	F. 28	Air minum yang bersih dan mencukupi tersedia			
70.	F. 26	Toilet yang bersih dan memadai tersedia. Area toilet untuk laki-laki dan perempuan terpisah			
71.	F.19 – F.22	Pemberi kerja menguji semua area untuk hal-hal berikut yang berlebihan: <ul style="list-style-type: none"> - Kebisingan - Panas, dingin - Pencemaran udara (ventilasi) - Getaran - Bau - Terang/gelap (sebutkan hasilnya) 			

Bagian G. Pelibatan komunitas dan kesejahteraan pekerja

Bagian C. Pelibatan komunitas dan kesejahteraan pekerja

No	GLP Ref.	Isu	Ya	Tidak	
72.	F.38 – F.42	<p>Asrama (atau perumahan yang disubsidi) yang disediakan oleh Pemberi kerja memiliki:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ruang tidur dan interaksi sosial - Air bersih - Sistem air kotor dan pembuangan limbah, toilet, fasilitas pencucian - Pelindungan dari binatang atau serangga - Memasak dan fasilitas penyimpanan - Sistem pelindungan diri dari kebakaran dan respons tanggap darurat 			
52.	F.4	Pemberi kerja memastikan para pekerja tahu bagaimana mengakses layanan kesehatan dan bekerja sama dengan komunitas untuk memastikan akses			

Lampiran F: Formulir izin pekerja dan pertanyaan-pertanyaan wawancara pekerja

Program GLP industri harus mengikutsertakan wawancara secara pribadi dan kelompok (dalam bahasa ibu para pekerja) dengan pekerja mengenai kondisi tinggal dan kerja mereka. Para pekerja harus dipilih oleh para penilai secara acak dari daftar penerima upah atau saat mengunjungi rantai produksi. Beberapa pekerja harus dipilih dari Komite Kesejahteraan.

Sama halnya dengan daftar periksa di atas, panduan wawancara pekerja sederhana ini didapat dari standar GLP Tempat Kerja namun bukan merupakan penilaian utuh terhadap standar GLP. Penilaian harus juga termasuk penggalan isu-isu lain berdasarkan jenis dan keparahan dari praktik-praktik tempat kerja yang diamati.

Nama			
Pabrik			
Provinsi			
Nomor telepon genggam			
Tanggal wawancara		Waktu mulai	Waktu selesai
Nama pewawancara			
<p>FORMULIR PEMBERIAN IZIN</p> <p>Terima kasih telah setuju berbicara dengan saya hari ini. Saya ingin memperkenalkan diri—Nama saya (Nama) dari (Organisasi).</p> <p>Kami melakukan kunjungan GLP atas nama asosiasi industri untuk membantu memperbaiki kondisi kerja di pabrik. Akan sangat membantu bila Anda dapat berbagi informasi mengenai pengalaman Anda datang dan bekerja di pabrik ini. Tidak ada jawaban yang salah ataupun benar, jadi mohon berikan pendapat Anda dengan sejujurnya. Informasi apapun yang kami dapatkan dari Anda akan kami jaga kerahasiaannya.</p> <p>Kami tidak akan menggunakan nama, alamat atau informasi pribadi apapun yang memungkinkan Anda teridentifikasi. Partisipasi anda dalam wawancara ini sifatnya sukarela dan Anda bisa berhenti kapan pun.</p> <p>Apakah Anda paham dan memberikan izin untuk diwawancarai dalam kunjungan ini? YA ATAU TIDAK</p> <p>Apakah Anda setuju wawancara Anda direkam untuk catatan saya? YA ATAU TIDAK</p> <p>Apakah Anda memiliki pertanyaan lain mengenai kunjungan ini? PERJELAS DAN KONFIRMASI ANDA MEMAHAMI</p>			
TANDA TANGAN PEMBERIAN IZIN WAWANCARA			Tanggal

1. Nama.....
 Usia..... Kewarganegaraan.....
2. Bekerja selama tahun
3. Perusahaan sebelumnya.....

A. Perekrutan dan pemekerjaan

Kontrak

4. Dokumen identitas.....
 Disimpan () sendiri () perusahaan
5. Apakah Anda memiliki kontrak kerja?
6. Apakah ditulis dalam bahasa yang Anda pahami?
7. Apakah ada yang menjelaskan isi kontrak kepada Anda?
8. Apakah Anda memahami hak dan tanggung jawab Anda seperti yang diatur dalam dokumen ini?
9. Apakah Anda memiliki jaminan sosial atau asuransi kesehatan? () Ya () Tidak
10. Apakah Anda membayar untuk pelaporan ke Biro Imigrasi setiap 90 hari sekali?.....
 Bila ya, berapa banyak yang Anda bayarkan?.....
 Bila tidak, siapa yang membayar?.....
 Penggunaan agen atau broker perekrutan
11. Bagaimana Anda mendapatkan pekerjaan ini? Mohon jelaskan semua langkah-langkahnya.....

12. Apakah Anda membayar untuk bekerja di sini?

Bila ya, apakah broker meminta Anda membayar uang untuk mendapatkan pekerjaan ini?

13. Berapa banyak yang harus Anda bayar untuk agen perekrutan setiap bulannya?

Kondisi kerja—kerja paksa

14. Apakah Anda bebas memilih bekerja di sini?

15. Apakah Anda merasa bebas untuk berhenti kerja dari sini? Bila tidak, mengapa? Apa yang akan terjadi?

16. Apakah Anda pernah melihat kekerasan atau ancaman kekerasan yang berkaitan dengan pekerjaan?

17. Apakah Anda menyimpan semua dokumen Anda? Bila tidak, mengapa? Siapa yang menyimpannya? Apakah Anda dapat mengaksesnya?

18. Apakah Anda bebas bergerak di dalam pabrik, asrama dan meninggalkan area pabrik?

B. Pekerja anak

19. Apakah Anda mengetahui kebijakan bahwa orang berusia di bawah 18 tahun tidak boleh dipekerjakan di pabrik makanan laut?

20. Apakah Anda pernah bertemu pekerja yang berusia di bawah 18 tahun?

21. Ketika Anda melamar, bagaimanakah mereka memverifikasi usia Anda?

22. Apakah Anda tahu bagaimana manajemen menangani kasus pekerja anak?

C. Kebebasan berserikat, perundingan bersama dan kerja sama di tempat kerja?

23. Bila Anda mendapatkan masalah di tempat kerja, kepada siapa Anda meminta tolong?

24. Bila Anda mengajukan aduan di pabrik, apa yang terjadi?

25. Apakah Anda tahu bahwa pekerja memiliki hak untuk bergabung dengan serikat bila ada?

26. Apakah Anda mengetahui mengenai Komite Kesejahteraan? () Ya () Tidak

27. Apa saja tugas Komite Kesejahteraan?

.....

28. Apakah Anda mengenal anggota Komite Kesejahteraan?

.....

29. Apakah mekanisme penanganan aduan yang ada dapat diakses dan dapat dijaga kerahasiaannya?

30. Apakah Anda memercayai mekanisme penanganan aduan yang ada untuk aduan/keluhan serius?

31. Bagaimana Anda berbagi informasi dengan para pekerja? () aplikasi Line () Email () Majalah dinding () Obrolan pagi () lainnya

D. Non-diskriminasi

32. Apakah perempuan dan laki-laki diperlakukan setara dalam hal upah, promosi, dan jenis pekerjaan? Apakah warga negara Thailand dan non-Thailand diperlakukan berbeda? Sebutkan bagaimana?

33. Apakah penyelia atau pembantu berbicara dengan cara yang sama kepada laki-laki dan perempuan? Bagaimana cara penyelia atau pembantu berbicara dengan warga Thai dibandingkan dengan non-Thai?

34. Bagaimana pekerja menghadapi penyelia yang kasar atau menyalahgunakan wewenangnya?

35. Bagaimana meningkatkan perlakuan manajer dan penyelia kepada para pekerja?

E. Upah, kompensasi dan jam kerja

36. Bagaimanakah jam kerja dasar Anda setiap minggu?

37. Berapa lamakah jam kerja Anda?

38. Pada hari apa sajakah Anda bekerja?
39. Berapa banyak hari libur yang Anda dapat?
40. Apakah Anda dapat mengakses cuti sakit berbayar?
41. Apakah Anda memiliki hari libur satu hari penuh per minggu?
42. Berapakah Anda dibayar setiap bulan? Atau per minggu? Atau per hari?
.....
43. Kapanakah Anda menerima upah ?
44. Bagaimanakah pemberi kerja membayar upah Anda? Tunai atau transfer bank?
45. Apakah Anda mendapatkan pendapatan tambahan?
46. Apakah upah Anda pernah dipotong?
47. Untuk apa pemotongan itu?
48. Apakah Anda pernah dibayar kurang dari yang seharusnya Anda dapatkan?
49. Apakah slip gaji Anda pernah mencantumkan hal yang salah? (misalnya Anda dibayar lebih sedikit dari yang tercantum dalam slip gaji)
50. Siapakah yang harus Anda bayar di pabrik atau di luar untuk pekerjaan atau dokumen Anda?
51. Bagaimana dengan pekerja lain yang masih harus membayar?
52. Apakah Anda mendapatkah upah untuk hari libur tradisional/cuti sakit/cuti liburan/cuti maternitas menurut undang-undang?
53. Apakah Anda bekerja lembur ? () Ya () Tidak..... jam./hari
54. Apakah Anda setuju bekerja lembur?
55. Berapa banyak pendapatan yang anda terima dari kerja lembur Anda?
56. Apakah semua upah lembur dibayarkan bersamaan dengan gaji Anda? () Ya () Tidak
57. Apakah Anda atau orang lain yang anda kenal kesulitan menggunakan cuti mereka untuk pulang, atau melakukan yang mereka mau?

F. Kesehatan, keselamatan kerja dan kesejahteraan pekerja

- 58. Apakah perusahaan memberikan pelatihan mengenai bahan kimia atau peralatan yang Anda gunakan? () Ya () Tidak
- 59. Pelatihan seperti apakah yang diberikan oleh perusahaan?.....
- 60. Siapa yang bertanggung jawab atas biaya pelatihan? () Perusahaan () Pekerja membayar sendiri () Keduanya
- 61. Apakah Anda mendapatkan alat pengaman dan pelindung diri?
- 62. Apakah mudah mendapatkan perawatan kesehatan bila cedera?
- 63. Kapan terakhir kali Anda melihat cedera berat terjadi di sini?
- 64. Apakah Anda pernah mengalami cedera atau penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan? Bagaimana dengan yang lain?
- 65. Bagaimanakah panas, dingin, kebisingan, kebersihan di dalam pabrik?
- 66. Siapa yang membiayai perawatan medis yang berkaitan dengan pekerjaan?

G. Kesejahteraan pekerja dan pelibatan masyarakat

- 67. Apakah Anda mendapatkan akomodasi dari pabrik?
() Cuma-cuma () Membayar....Baht/bulan
- 68. Apakah Anda punya teman sekamar?
- 69. Berapa banyak yang harus Anda bayarkan untuk akomodasi (listrik/air)?
- 70. Apakah asramanya bersih? Misalnya, apakah air, area mandi, toilet, keamanan cukup, dan apakah ada serangga?
- 71. Apakah Anda pernah mengunjungi kampung halaman? () Ya () Tidak
- 72. Berapa hari yang Anda luangkan untuk mengunjungi kampung halaman setiap tahunnya?
.....

73. Berapa harikah perusahaan mengizinkan Anda mengambil cuti untuk pulang ke kampung halaman?
74. Apakah upah Anda cukup untuk menutupi kebutuhan Anda? () Ya () Tidak
75. Berapa banyak pengeluaran harian yang biasanya Anda keluarkan?Baht/hari
76. Berapa banyak uang yang Anda kirim ke keluarga anda?
.....
77. Bagaimana Anda mentransfer uang ke mereka?
.....

Lampiran G: Permohonan tindakan perbaikan/rencana aksi perbaikan

LOKASI:		PRODUK:			
TANGGAL PENILAIAN:		KRITERIA/STANDAR:			
Asosiasi/Perusahaan Yang Menerima Respons CAR:		JENIS PENILAIAN			
PENILAI UTAMA:					
Anggota tim					
Item/Klausul	Temuan	Respons/Aksi oleh Pabrik/Pemasok		Verifikasi oleh Tim Penilai	Catatan
		Tindakan yang diambil	Tanggung jawab		
A. Umum – Sistem Manajemen Praktitik Ketenagakerjaan					
1.					
2.					
3.					
B. Spesifik-Kerja Paksa					
1.					
2.					
3.					

Lampiran H: Konvensi Dasar ILO

1. Konvensi Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

Konvensi mendasar ini melarang semua bentuk kerja paksa atau kerja wajib, yang didefinisikan sebagai “semua pekerjaan atau jasa yang dituntut dari seseorang di bawah ancaman hukuman apa pun dan untuk itu orang tersebut tidak menawarkan dirinya secara sukarela.” Pengecualian diberikan untuk pekerjaan yang diperlukan di bawah wajib militer, kewajiban sipil normal, sebagai konsekuensi dari hukuman di pengadilan (asalkan pekerjaan atau layanan yang bersangkutan dilakukan di bawah pengawasan dan kendali otoritas publik dan bahwa orang yang melaksanakannya tidak dipekerjakan atau ditempatkan pada pembuangan individu pribadi, perusahaan, atau asosiasi), dalam kasus darurat, dan untuk layanan komunal kecil. Konvensi juga mensyaratkan bahwa pemerasan kerja paksa dapat dihukum sebagai pelanggaran pidana, dan bahwa negara-negara yang meratifikasi memastikan bahwa hukuman yang relevan yang dijatuhkan oleh hukum memadai dan ditegakkan secara ketat.

2. Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105)

Konvensi mendasar ini melengkapi Konvensi No. 29 dan melarang kerja paksa, termasuk kerja paksa di penjara, sebagai sarana pemaksaan atau pendidikan politik atau sebagai hukuman karena memegang atau mengungkapkan pandangan politik atau pandangan yang secara ideologis bertentangan dengan sistem politik, sosial, atau ekonomi yang mapan; sebagai metode untuk memobilisasi dan menggunakan tenaga kerja untuk tujuan pembangunan ekonomi; sebagai sarana disiplin kerja; sebagai hukuman karena ikut serta dalam pemogokan; dan sebagai sarana diskriminasi ras, sosial, kebangsaan, atau agama.

3. Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138)

Konvensi mendasar ini menetapkan usia minimum umum untuk diterima bekerja atau bekerja pada 15 tahun (13 untuk pekerjaan ringan) dan usia minimum untuk pekerjaan berbahaya pada 18 tahun (16 tahun dalam kondisi tertentu yang ketat). Ini memberikan kemungkinan untuk awalnya menetapkan usia minimum umum pada 14 tahun (12 tahun untuk pekerjaan ringan) di mana ekonomi dan fasilitas pendidikan kurang berkembang.

4. Konvensi Bentuk-bentuk Terburuk Pekerja Anak, 1999 (No. 182)

Konvensi mendasar ini mendefinisikan “anak” sebagai seseorang yang berusia di bawah 18 tahun. Hal ini mensyaratkan Negara-negara yang meratifikasi untuk menghapuskan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak, termasuk: semua bentuk perbudakan atau praktik-praktik serupa perbudakan, seperti penjualan dan perdagangan anak, ijon dan perbudakan, dan kerja paksa atau wajib, termasuk perekrutan paksa atau wajib anak-anak untuk digunakan dalam konflik bersenjata; prostitusi anak dan pornografi; menggunakan anak-anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan narkoba; dan pekerjaan yang mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.

5. Konvensi Pengupahan yang Setara, 1951 (No. 100)

Konvensi mendasar ini mengharuskan negara-negara yang meratifikasi untuk memastikan penerapan prinsip pengupahan yang sama bagi pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang bernilai sama. Istilah “pengupahan” secara luas didefinisikan untuk mencakup upah atau gaji biasa, dasar, atau minimum dan setiap tambahan pembayaran yang dibayarkan secara langsung atau tidak langsung, baik dalam bentuk tunai atau barang, oleh pemberi kerja kepada pekerja dan yang timbul dari pekerjaan pekerja.

6. Konvensi Diskriminasi (Ketenagakerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)

Konvensi mendasar ini mendefinisikan diskriminasi sebagai setiap perbedaan, pengucilan, atau pilihan yang dibuat atas dasar, yaitu, ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, asal usul kebangsaan, atau asal-usul sosial, yang berdampak meniadakan atau mengurangi persamaan kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau pekerjaan. Konvensi juga memberikan kemungkinan untuk memperluas daftar alasan yang dilarang setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, dan badan-badan terkait.

7. Konvensi Kebebasan Berserikat dan Pelindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87)

Konvensi mendasar ini menetapkan hak pekerja dan pengusaha untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi yang mereka pilih sendiri tanpa izin sebelumnya. Organisasi pekerja dan pengusaha harus berorganisasi secara bebas dan tidak dapat dibubarkan atau ditangguhkan oleh otoritas administratif, dan mereka berhak untuk membentuk dan bergabung dengan federasi dan konfederasi, yang pada gilirannya dapat berafiliasi dengan organisasi pekerja dan pengusaha internasional.

8. Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama 1949 (No. 98)

Konvensi mendasar ini menetapkan bahwa pekerja harus menikmati pelindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti serikat pekerja, termasuk persyaratan bahwa seorang pekerja tidak bergabung dengan serikat pekerja atau melepaskan keanggotaan serikat pekerja untuk pekerjaan, atau pemecatan pekerja karena keanggotaan serikat pekerja atau partisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Organisasi pekerja dan organisasi pengusaha harus menikmati pelindungan yang memadai terhadap setiap tindakan campur tangan satu sama lain, khususnya pembentukan organisasi pekerja di bawah dominasi organisasi pengusaha atau pengusaha, atau dukungan organisasi pekerja dengan cara keuangan atau cara lain, dengan tujuan menempatkan organisasi tersebut di bawah kendali pengusaha atau organisasi pengusaha. Konvensi ini juga mengabadikan hak untuk berunding bersama.

SHIP TO SHORE RIGHTS

Panduan GLP pada industri boga bahari Thailand

Proyek Ship to Shore Rights ILO yang didanai Uni Eropa bersama-sama mengembangkan Pedoman GLP, yang memperbarui GLP untuk manajemen pabrik dan asosiasi industri yang berkomitmen untuk membangun program standar tenaga kerja yang efektif dan meningkatkan kondisi kerja di industri makanan laut. Ini mencakup Standar Tempat Kerja GLP yang diperbarui, prinsip untuk program GLP asosiasi industri, dan alat baru untuk manajer pabrik dan pemimpin asosiasi industri. Standar Tempat Kerja GLP menetapkan dasar untuk kondisi kerja di industri, yang disusun ke dalam tujuh kategori: kerja paksa dan rekrutmen; pekerja anak; kebebasan berserikat; perundingan bersama dan kerja sama di tempat kerja; diskriminasi (kesempatan kerja dan perlakuan yang sama); upah, kompensasi, dan waktu kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; dan kesejahteraan pekerja dan keterlibatan masyarakat.



International
Labour
Organization

ILO Country Office for Thailand, Cambodia and Lao People's Democratic Republic

United Nations Building
Rajadamnern Nok Bangkok 10200, Thailand

Tel.: +662 288 1762

Fax: +662 280 1735

Email: info@ilo.org

www.ilo.org

Proyek ini didanai
oleh Uni Eropa

