

**KESETARAAN GENDER
MELALUI PERUNDINGAN
BERSAMA**



Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2004
Pertama terbit tahun 2004

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada *Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland*, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Kesetaraan Gender melalui Perundingan Bersama

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2004
ISBN 92-2-815432-2

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya, tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Gedung PBB, Lantai 5, Jl. M.H. Thamrin 14, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org ; jakarta@ilo.org

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns ; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

KATA PENGANTAR

Kesetaraan gender melalui perundingan bersama adalah bagian yang tidak terpisahkan dari tujuan ILO/USA Proyek Deklarasi yang didanai oleh Departemen Perburuhan Amerika Serikat, yaitu peningkatan dan perwujudan kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama serta membangun kepercayaan dan kapasitas di dalam hubungan industrial di Indonesia.

Kesetaraan gender adalah hak fundamental dan kondisi yang penting untuk mencapai hubungan industrial yang harmonis, efektif dan demokratis. Perempuan dibandingkan dengan laki-laki berada dalam situasi yang terus dirugikan dan riskan serta dieksploitasi di tempat kerja. Perundingan bersama dilain pihak dianggap sebagai hak fundamental di tempat kerja dan mekanisme yang penting untuk menghilangkan segala bentuk ketidaksetaraan dan diskriminasi terhadap perempuan, dan untuk meningkatkan kondisi mereka di tempat kerja.

Melalui kerja sama dengan ILO Geneva dan ILO *International Training Centre* di Turin, Itali, proyek telah melaksanakan beberapa pelatihan selama dua tahun terakhir dalam meningkatkan dan mendorong kesetaraan gender melalui perundingan bersama. Pihak tripartit dari setidaknya tujuh propinsi utama di Indonesia terwakili dalam semua kegiatan tersebut. Untuk menjamin keberlanjutan dan memperkuat kapasitas dari mitra tripartit dalam menyelenggarakan kegiatan mereka masing-masing, proyek baru-baru ini melaksanakan pelatihan para pelatih.

Materi pelatihan yang digunakan dalam aktifitas proyek ini terutama terdiri dari publikasi yang berjudul “*Gender Equality: A Guide to Collective Bargaining*” dan “*Promoting Gender Equality: A Resource Kit for Trade Unions*” yang diterbitkan oleh *IFP Social Dialogue and Gender Promotion programme*, ILO Geneva.

Buku Panduan tersebut sekarang diterbitkan oleh proyek dalam bahasa Inggris dan Indonesia, terdiri dari bagian-bagian yang utama dari publikasi

ILO tersebut yang dianggap materi yang paling relevan dan responsif atas kebutuhan peserta dan kondisi hubungan industrial di Indonesia. Buku ini telah diperkaya oleh Ibu Myra Hanartani, Kepala Biro Hukum dan Kerja sama Internasional Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan memberikan saran-saran teknis yang diperlukan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No.13/2003).

Buku Panduan ini adalah tambahan penting atas serial materi pelatihan yang diterbitkan oleh proyek untuk kepentingan dan kegunaan pihak tripartit dalam aktifitas dan program masing-masing. ILO Kantor Jakarta dan proyek yakin bahwa pihak yang terkait dan terlibat akan menganggap buku ini sebagai alat yang berguna dan sumber referensi untuk untuk mempromosikan kesetaraan gender melalui perundingan bersama secara efektif di Indonesia.

Jakarta, 19 Desember 2003

Alan J.Boulton
Direktur, ILO Jakarta

Carmelo C.Noriel
Chief Technical Advisor
ILO/USA Proyek Deklarasi

DAFTAR ISI

A. BUKU PANDUAN I:

KESETARAAN GENDER: PANDUAN UNTUK PERUNDINGAN BERSAMA

MODUL 1	
PERUNDINGAN KESETARAAN GENDER: TINJAUAN UMUM	3
MODUL 2	
SYARAT-SYARAT KERJA	11
MODUL 3	
PERSALINAN DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA	31
MODUL 4	
MEMPERTAHANKAN HAK PEKERJA TIDAK TETAP DAN RENTAN	43
MODUL 5	
MARTABAT DI TEMPAT KERJA	55
MODUL 6	
MEMBERIKAN HAK SUARA KEPADA PEREMPUAN	65

B. BUKU PANDUAN II :

**MEMPROMOSIKAN KESETARAAN GENDER: PANDUAN
UNTUK SERIKAT PEKERJA**

MODUL 1 MEMPROMOSIKAN KESETARAAN GENDER MELALUI PERUNDINGAN BERSAMA	73
MODUL 2 MASALAH DAN PETUNJUK BAGI PERUNDINGAN KESETARAAN GENDER	89

BUKU PANDUAN I

**KESETARAAN GENDER:
PANDUAN UNTUK
PERUNDINGAN BERSAMA**

MODUL 1
.....

**PERUNDINGAN
KESETARAAN GENDER :
TINJAUAN UMUM**

PERUNDINGAN BERSAMA

Perundingan bersama adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan proses negosiasi antara pekerja dan pengusaha serta perwakilan mereka sehubungan dengan setiap isu yang terkait dengan syarat-syarat kerja atau hal lain yang merupakan kepentingan bersama pekerja dan pengusaha. Pengaturan tentang pokok-pokok yang tercakup dalam perundingan bersama, boleh saja diatur oleh perundang-undangan nasional. Bahkan bila pengaturan yang sempit dicantumkan dalam peraturan perundangan, biasanya hal ini tidak membatasi pihak-pihak untuk menyetujui atau merundingkan cakupan isu yang lebih luas.

Konvensi yang berhubungan dengan Pengajuan Perundingan Bersama, 1981 (No. 154) mendefinisikan perundingan bersama sebagai berikut:

Pasal 2

Untuk keperluan dari Konvensi ini istilah “perundingan bersama” diperluas menjadi seluruh negosiasi yang berlangsung antara seorang pengusaha, satu kelompok pengusaha atau satu atau lebih organisasi pengusaha, di satu pihak, dan satu atau lebih organisasi pekerja, di pihak lain, untuk:

- (a) menentukan kondisi kerja dan syarat-syarat kerja; dan/atau
- (b) mengatur hubungan antara pengusaha dan pekerja; dan/atau
- (c) mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasinya dan sebuah organisasi pekerja atau organisasi-organisasi pekerja.

Perundingan bersama di banyak negara merupakan sarana kunci dalam penentuan syarat-syarat kerja. Bagaimanapun, kepedulian dan kepentingan perempuan, dengan kemungkinan perkecualian cuti maternitas, di masa lalu telah diabaikan dalam proses perundingan bersama. Dan sejak persetujuan-persetujuan bersama cenderung berdasar pada persetujuan lampau, situasi tetap berlanjut. Bagian-bagian agenda perundingan tradisional telah diajukan tanpa masukan pihak perempuan dan permasalahan kepedulian utama perempuan tidak dicantumkan. Namun kini saat perempuan menciptakan bagian lebih besar dalam angkatan kerja yang dibayar serta sebagai sumber keanggotaan penting dan potensial dalam serikat (pekerja); maka perempuan, serikat (pekerja), kelompok-kelompok perempuan dan pengusaha mengakui kebutuhan untuk memasukkan permasalahan kepedulian tentang perempuan dalam perundingan bersama.

Perundingan bersama merupakan sarana penting dalam pengajuan kesetaraan bagi perempuan dalam pekerjaan, namun agar menjadi efektif kepedulian atas perempuan harus dimengerti dan diberi kepercayaan. Panduan ini mengangkat beberapa permasalahan yang mungkin sesuai bagi perundingan

bersama dan menyediakan beberapa contoh. Meskipun fokusnya adalah bagaimana isu-isu ini terutama mempengaruhi perempuan, banyak dari isu-isu ini yang tentu saja memiliki pengaruh positif pada kondisi kerja laki-laki. Tujuan utama dari kerja ILO ini adalah untuk mendorong perbaikan kerja seluruh pekerja.

Perundingan kesetaraan gender adalah penting karena:

- permasalahan perempuan adalah permasalahan serikat kerja
- kontribusi perempuan dalam pekerjaan telah dinilai rendah
- perempuan menyusun peningkatan proporsi angkatan kerja bayaran
- hal itu penting dalam perubahan sikap terhadap perempuan dalam pekerjaan
- hal itu bisa mengarahkan banyak kekeliruan terus menerus yang telah berurat berakar mengenai peran perempuan dalam pekerjaan
- masalah sehubungan perempuan secara tradisional telah diabaikan dalam perundingan bersama
- perhatian pihak legislatif bisa jadi tidak mencukupi
- di mana ada peraturan, haruslah diterapkan dalam cara praktis
- mengarahkan beberapa isu yang lebih mudah untuk dirundingkan di masa-masa kesulitan ekonomi
- hal itu merupakan sarana menarik perempuan pada serikat pekerja – hal tersebut menunjukkan serikat pekerja berkomitmen pada perempuan.

ISU-ISU YANG DICAKUP OLEH PERUNDINGAN KESETARAAN GENDER

KONDISI KERJA

Upah dan tunjangan	Jam kerja
<ul style="list-style-type: none"> ▫ Kesetaraan upah ▫ lembur ▫ sistem bonus ▫ klasifikasi pekerjaan ▫ perencanaan pensiun ▫ tunjangan perumahan ▫ tunjangan transportasi ▫ tunjangan medis 	<ul style="list-style-type: none"> ▫ jam kerja pokok dan lembur ▫ kerja paruh-waktu ▫ waktu kerja yang fleksibel ▫ pembagian kerja ▫ kerja malam ▫ ibu hamil dan menyusui ▫ waktu sela untuk tanggung jawab keluarga

Cuti <ul style="list-style-type: none"> ▫ cuti tahunan ▫ cuti dengan alasan kemanusiaan ▫ cuti maternitas/paternitas/parental ▫ cuti sakit/kesehatan ▫ cuti pendidikan/pelatihan ▫ cuti pribadi lainnya (menikah, dll.) 	Kesehatan dan lingkungan <ul style="list-style-type: none"> ▫ bahaya kesehatan dan lingkungan ▫ ergonomis ▫ unit visual display ▫ tindakan pengawasan dan peralatan perlindungan pribadi ▫ fasilitas dan jasa kesejahteraan ▫ pekerja cacat ▫ informasi HIV dan AIDS ▫ kesehatan reproduksi ▫ komite kesehatan dan keselamatan serta perwakilan keselamatan
--	---

MATERNITAS DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA

Maternitas <ul style="list-style-type: none"> ▫ cuti melahirkan dan tunjangan tunai ▫ keguguran dan bayi lahir mati ▫ adopsi ▫ perawatan kesehatan reproduksi ▫ hak bagi ibu hamil dan mengasuh anak ▫ keamanan kerja 	Tanggung jawab keluarga <ul style="list-style-type: none"> ▫ cuti ayah ▫ cuti orang tua ▫ cuti keluarga ▫ perawatan anak ▫ perawatan orang tua ▫ jasa kesehatan reproduksi ▫ perlindungan atas diskriminasi dan pelecehan
--	---

MEMPERTAHANKAN HAK-HAK PEKERJA TIDAK TETAP DAN RENTAN

- kategori: kasual, temporer, pekerja, musiman, kontrak, paruh-waktu, pekerja paksaan, pekerja rumah, domestik, migran, pribumi dan tribal.
- Memperbaiki syarat-syarat umum
- mencegah pekerja anak
- mencegah status tidak tetap untuk pekerjaan tetap

MARTABAT DI TEMPAT KERJA MELAWAN DISKRIMINASI DAN PELECEHAN

- ▣ kegiatan serikat pekerja
- ▣ diskriminasi jenis kelamin
- ▣ pelecehan seksual
- ▣ kekerasan di tempat kerja
- ▣ penciptaan lingkungan kerja yang mendukung

MEMBERIKAN SUARA BAGI PEREMPUAN

Di tempat kerja	Di dalam serikat pekerja
<ul style="list-style-type: none">▣ jadwal negosiasi▣ komite kesehatan kerja, keamanan dan lingkungan▣ penanganan keluhan▣ komite kerja▣ komisaris perusahaan▣ pelatihan dan peningkatan kemampuan▣ perwakilan di setiap tingkatan	<ul style="list-style-type: none">▣ komite perempuan▣ departemen perempuan▣ perwakilan perempuan di tiap level lokal, regional, nasional, Parlemen▣ komite pendidikan dan latihan▣ organisasi serikat pekerja▣ komite/jadwal negosiasi▣ komite kesehatan, keselamatan dan lingkungan▣ pembangunan solidaritas

MEMPERSIAPKAN PERUNDINGAN

Panduan ini menyusun serangkaian isu yang setidaknya patut dipertimbangkan dalam konteks perundingan bersama. Bagaimana mendekati isu-isu ini dan tingkatan prioritas yang akan diberikan, harus ditentukan sendiri oleh perempuan. Dengan mempertimbangkan bahwa isu-isu ini juga akan mempengaruhi laki-laki, maka tindakan bersama tentu saja dibutuhkan.

- ▣ Komite perempuan atau komite kesetaraan kesempatan harus memainkan peran kunci dalam merumuskan keinginan dan mempelajari klausul-klausul yang diajukan mengenai diskriminasi.
- ▣ Berusaha menentukan pandangan perempuan yang tidak hadir atau tidak aktif pada saat pertemuan – dapat dilakukan melalui angket atau perwakilan “shop steward” atau para perwakilan yang bekerja bersama pekerja perempuan.

- Menggabungkan setiap data statistik yang tersedia berkenaan dengan perempuan di tempat kerja dan sektor (contohnya, berapa banyak perempuan yang ada di kategori kerja yang berbeda, apakah ada perbedaan upah antara laki-laki dan perempuan).
- Hak yang saat ini dipenuhi– tentukan apa saja hak Anda di bawah perundingan bersama, peraturan, kebijakan pemerintah dan aturan kerja yang saat ini sudah dipenuhi.
- Tentukan bagaimana perundingan bersama bisa digunakan untuk memperluas atau mengamankan hak yang saat ini sudah dipenuhi– contoh, jika sudah terdapat pada peraturan, perundingan bersama bisa mengulang peraturan itu, namun siapkan bagi pelaksanaan yang lebih efektif dan mudah diakses. Dalam sejumlah bagian, peraturan perundangan bisa memberikan hak-hak penting, namun hak-hak ini tidak bisa diterapkan atau dipaksakan dalam prakteknya, sehingga perundingan bersama bisa menjadi suatu perlindungan tambahan yang penting.
- Identifikasi dan prioritas kebutuhan pekerja – hal ini biasanya akan membutuhkan penentuan biaya suatu tunjangan tertentu. Jika seorang pengusaha bisa ditunjukkan bahwa tunjangan tertentu tidak akan memakan biaya apapun (atau hanya sedikit), atau hal tersebut akan menambah keuntungan yang jelas: seperti pengurangan tingkat ketidakhadiran dan produktivitas lebih besar, pengusaha ini kemungkinan besar akan menyetujuinya. Pada masa-masa ekonomi sulit, serikat pekerja mungkin lebih berhasil dalam menegosiasikan tunjangan-tunjangan yang berbiaya rendah, seperti pengaturan kerja yang fleksibel atau cuti orang tua yang hanya mempengaruhi sejumlah kecil persentase para pekerja. Keuntungan-keuntungan bagi perusahaan tidak hanya terkait pada masalah keuangan, tapi juga terkait dengan hal-hal seperti rekrutmen, pengurangan keluar masuk staf, pengurangan tingkat ketidakhadiran, dan sebagainya.

SETELAH PERUNDINGAN

Pengajuan kesetaraan gender di tempat kerja tidak berakhir pada saat perundingan bersama ditandatangani. Kelanjutan proses perundingan bersama adalah penting, jika tidak hak-hak tersebut hanya akan ada di atas kertas.

- Yakinkan bahwa kebijakan-kebijakan yang dinegosiasikan, hak-hak dan tunjangan-tunjangan telah dikomunikasikan kepada seluruh pekerja (termasuk para pekerja dengan status non-permanen). Bahwa informasi

harus ditampilkan di tempat kerja, dalam bahasa yang jelas melalui *newsletter*, panduan praktis, seminar, permainan peran (*role-play*) atau pertemuan saat makan siang.

- Pengumpulan statistik secara teratur dilakukan untuk mencermati jumlah laki-laki dan perempuan yang dipekerjakan, dipromosikan dan diberhentikan dalam semua kategori pekerjaan, tingkat gaji dan program-program pelatihan.
- Secara reguler memonitor penerapan dan efektivitas kebijakan-kebijakan, hak dan tunjangan yang telah dirundingkan bersama – senantiasa berpikir ke depan mengenai apa yang dapat dicapai selama putaran perundingan bersama berikutnya.
- Menyetujui isu-isu kesetaraan dalam program-program pendidikan dan pelatihan.
- Mempublikasikan hasil kerja yang dilakukan serikat pekerja atas nama perempuan – sebagai suatu strategi pengaturan, hal tersebut penting bagi serikat kerja untuk mempublikasikan tujuan baru perundingan mereka dan strategi-strategi yang telah mereka gunakan atau yang dimaksudkan untuk digunakan dalam mencapainya.

MODUL 2

.....

SYARAT-SYARAT KERJA

AKSES TERHADAP KESEMPATAN KERJA

Setiap pekerja semestinya memiliki akses yang setara terhadap kesempatan kerja. Rekrutmen, seleksi dan praktek kerja bisa jadi diskriminatif, walaupun lamaran kerja laki-laki dan perempuan diterima. Perempuan yang kembali ke dunia kerja setelah melahirkan anak misalnya, sering dianggap kurang memiliki pengalaman kerja sebelumnya, tua, kurang leluasa bepergian, dan kurang mampu bekerja pada jam-jam tertentu.

Praktek-praktek semacam ini kerap diperkuat oleh atau justru tidak ditargetkan dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perundingan bisa digunakan untuk menjamin bahwa semua lowongan telah diiklankan secara benar dan tanpa unsur diskriminasi.

UPAH DAN TUNJANGAN

1. Kesetaraan Pengupahan

1) Kesetaraan pengupahan bagi pekerjaan yang sama jenisnya

Kesetaraan pengupahan bagi pekerjaan yang sama jenisnya merupakan sebuah konsep yang sangat berbeda dengan kesamaan pengupahan bagi pekerjaan yang bernilai setara. Konsep upah setara bagi pekerjaan yang sama jenisnya berarti bahwa perempuan dan laki-laki yang berkualifikasi serupa akan dibayar secara sama ketika mereka menjalankan atau terlihat menjalankan pekerjaan yang sama dalam syarat-syarat kerja yang sebanding.

Masih terdapat kasus di mana perempuan menerima pembayaran kurang dari yang diterima oleh laki-laki meskipun mereka sama-sama menjalankan pekerjaan yang sama atau benar-benar serupa di perusahaan yang sama. Kadangkala, walaupun pekerjaannya serupa, nama pekerjaan yang berbeda digunakan, baik yang menandakan jenis kelamin pelaku pekerjaan itu (contoh: penjaga toko, anggota polisi), maupun yang nampaknya netral namun mencakup pekerjaan yang secara eksklusif atau sebagian besar dilakukan oleh satu jenis kelamin (contoh: juru ketik, pengantar pesan). Mungkin terdapat pertimbangan khusus antara laki-laki dan perempuan, atau dalam beberapa kasus, klasifikasi seperti "A" dan "B", yang terkait dengan perempuan dan laki-laki. Bentuk-bentuk diskriminasi ini tidak bisa diterima, dan tidak boleh disahkan melalui pencantuman dalam persetujuan bersama.

2) Kesamaan pengupahan bagi pekerjaan yang bernilai setara

Kesamaan pengupahan bagi pekerjaan yang bernilai setara adalah

konsep yang lebih modern dan berwawasan ke depan. Prinsip kesamaan pengupahan bagi pekerjaan yang bernilai setara ditujukan untuk mencakup tidak hanya kasus-kasus di mana laki-laki dan perempuan melakukan pekerjaan yang sama atau serupa namun juga situasi yang lebih umum di mana mereka menjalankan pekerjaan yang berbeda. Konsep ini kemudian mengarah pada perendahan nilai pekerjaan-pekerjaan yang terutama dilakukan oleh perempuan, khususnya, dengan membandingkan pekerjaan-pekerjaan tersebut sehubungan dengan persyaratan sesungguhnya dengan pekerjaan-pekerjaan yang dijalankan terutama oleh laki-laki.

Meskipun perumusan kesamaan pengupahan ini telah menjadi standar internasional minimum sejak 1951, namun belum sepenuhnya diterapkan dalam banyak kasus. Ini merupakan konsep yang lebih rumit untuk diterapkan daripada kesamaan pengupahan bagi pekerjaan yang sama jenisnya, namun penting bagi pengajuan kesetaraan di tempat kerja.

Konvensi Kesamaan Pengupahan, 1951 (No. 100)

Pasal 1

Untuk kepentingan Konvensi ini:

- (a) istilah “renumerasi” mencakup upah atau gaji umum, dasar atau minimum dan tiap pembayaran tambahan apapun yang bisa dibayar langsung maupun tidak langsung, baik tunai maupun lainnya, oleh pengusaha kepada pekerja dan berdasarkan pekerjaan.
- (b) istilah “renumerasi setara adalah pengupahan atas pekerja laki-laki dan perempuan bagi pekerjaan yang bernilai setara” mengacu pada pertimbangan renumerasi yang ditentukan tanpa ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin.

Pasal 2

Setiap anggota dengan sarana-sarana sehubungan dengan metode dalam operasi bagi penentuan pengupahan yang setara, akan mengajukan dan ... menjamin penerapan kepada seluruh pekerja prinsip kesamaan pengupahan atas laki-laki dan perempuan bagi pekerjaan yang bernilai setara.

Evaluasi kerja (disebut juga *job appraisal* atau *job assesment*) adalah penting untuk menjamin kesamaan pengupahan, terutama dalam situasi di mana perempuan dan laki-laki tidak bekerja bersama untuk membandingkan pekerjaan-pekerjaan dengan muatan berbeda. Banyak pengusaha memiliki bentuk proses evaluasi kerja, namun seringkali dilaksanakan dalam tatacara informal dan non-analitis, atau berdasar pada sistem-sistem tradisional yang mempertahankan atau mementingkan diskriminasi gender.

Salah satu contoh evaluasi kerja adalah pemberian nilai khusus pada unsur-unsur suatu pekerjaan, seperti tingkat pendidikan yang dibutuhkan, kekuatan, keahlian, tanggungjawab, syarat-syarat kerja, dan sebagainya.

Bagaimanapun proses evaluasi tidak efektif jika stereotip jenis kelamin digunakan. Hal ini bisa menyebabkan penilaian rendah atas pekerjaan-pekerjaan yang sebagian besar dilakukan oleh perempuan. Evaluasi dapat dibelokkan untuk menentang keunggulan perempuan. Contohnya, pola-pola tradisional yang cenderung hanya mengukur aspek-aspek kerja fisik dan mental dan tidak mengukur keahlian manual, fungsi perawatan, pengaturan atau pengkoordinasian kegiatan-kegiatan atau orang-orang. Pada saat rata-rata upah pasaran digunakan untuk menetapkan bobot relatif faktor-faktor tersebut secara sederhana, hal ini bisa mencerminkan diskriminasi historis dalam pasar tenaga kerja. Dalam kasus-kasus ini evaluasi kerja akan mengekalkan dan bukannya menghilangkan diskriminasi. Oleh karena itu terdapat kebutuhan untuk membatasi dan menilai faktor-faktor secara objektif, tanpa terpengaruh oleh stereotip perempuan atau terikat oleh kriteria tradisional. Pendekatan baru bagi evaluasi kerja mengartikan kerja sebagai keahlian hubungannya dengan kemanusiaan dan emosional, sebagaimana aspek mental dan fisik.

Komisi Eropa telah mengeluarkan sebuah Kode Etik pada penerapan Kesamaan pengupahan bagi Pekerjaan yang Bernilai Setara atas Laki-laki dan Perempuan. Kode etik ini menyatakan bahwa, sebagai langkah pertama informasi perlu dikumpulkan untuk menetapkan suatu gambaran umum tentang gender dan pembayaran. Kode etik tersebut menyusun daftar indikator-indikator penting mengenai kemungkinan bias jenis kelamin, yaitu:

- Perempuan memiliki pendapatan rata-rata lebih rendah daripada laki-laki dengan pekerjaan yang sama.
- Perempuan memiliki pendapatan rata-rata lebih rendah daripada laki-laki pada peringkat yang sama.
- Perempuan pada pekerjaan-pekerjaan tak terlatih yang didominasi kaum perempuan dibayar lebih rendah daripada dalam pekerjaan tak terlatih terendah yang didominasi laki-laki.
- Pekerjaan-pekerjaan yang sebagian besar ditempati perempuan diberi peringkat atau dievaluasi lebih rendah daripada pekerjaan-pekerjaan yang sebagian besar ditempati laki-laki pada tingkatan usaha, keahlian atau tanggung jawab serupa.
- Perempuan dibayar lebih rendah daripada laki-laki dengan kualifikasi masuk dan lama bekerja yang setara.
- Di saat pengaturan perundingan terpisah diharuskan berada dalam satu organisasi, perundingan-perundingan itu akan didominasi oleh laki-laki yang menerima pembayaran lebih tinggi daripada kelompok perunding lain yang didominasi oleh perempuan.
- Sebagian besar laki-laki dan perempuan dipisahkan oleh pemberian peringkat, klasifikasi, dan sistem evaluasi yang berbeda.
- Pekerja-pekerja paruh-waktu atau temporer, yang sebagian besar adalah perempuan, memiliki pendapatan per jam rata-rata lebih rendah daripada pekerja penuh atau tetap dalam pekerjaan atau peringkat yang sama.

- Pekerja-pekerja paruh-waktu atau temporer, yang sebagian besar adalah perempuan, memiliki akses pada pembayaran dan tunjangan kontrak lain yang lebih rendah.
- Pengaturan bonus yang berlainan, rata-rata bagian dan sistem “pembayaran berdasar hasil” lainnya, diterapkan pada wilayah produksi berbeda, berpengaruh secara tidak seimbang pada salah satu gender.
- Rata-rata lembur yang berlainan diterapkan di departemen yang berbeda, berpengaruh secara tidak seimbang pada salah satu gender.
- Pemberian izin berlibur bervariasi antara pekerjaan-pekerjaan di tingkat yang sama berpengaruh secara tidak seimbang pada salah satu gender.¹

¹ Dari Komisi Eropa: *A Code of Practice on the Implementation of Equal Pay for Work of Equal Value for Men and Women* (Brussels, 1996), h. 8.

2. Lembur

Sistem lembur memastikan bahwa setiap pekerja bisa menerima keuntungan dari jam kerja lembur yang dibayarkan pada rata-rata nilai lembur, termasuk bagi para pekerja paruh-waktu.

3. Sistem Bonus

Sejak sistem bonus mengkonsentrasikan pada hal pekerjaan tetap dan penuh, dimana perempuan seringkali dirugikan. Pertimbangan semestinya diberikan bagi konsentrasi pada kenaikan upah dasar, yang mungkin memberi keuntungan lebih besar pada perempuan. Sistem bonus bisa diperluas hingga mencakup seluruh pekerja tanpa memandang status (termasuk pekerja paruh-waktu), atau diperpanjang hingga mencakup tingkatan kerja yang secara tradisional tidak mengundang pembayaran bonus. Hal tersebut penting untuk memastikan bahwa bonus dibayarkan tanpa diskriminasi, baik langsung maupun tak langsung.

4. Klasifikasi Kerja

Pekerjaan bisa diklasifikasikan dalam kategori atau penjenjangan (hirarki). Perempuan seringkali menempati posisi bawah kategori-kategori ini. Serikat pekerja semestinya berjuang bagi kesetaraan dalam perwakilan antara laki-laki dan perempuan di segala bidang profesional, tingkat gaji dan tingkat hirarki. Perempuan dan laki-laki umumnya mengalami segregasi secara fisik di tempat kerja dan dengan demikian tidak selalu waspada akan adanya perlakuan diskriminatif. Ada kebutuhan bagi serikat pekerja untuk mengamati penyebaran perempuan dan laki-laki di segala tingkat yang berbeda dan perbedaan yang ganjil dalam struktur pemberian peringkat. Jika perempuan berada di dasar

dan laki-laki di puncak, serikat pekerja patut mempertanyakan netralitas sistem klasifikasi kerja. Evaluasi ulang terhadap pemberlakuan klasifikasi sangat perlu dilakukan sejalan perubahan kondisi dan teknologi. Pertimbangan juga patut diberikan pada pelatihan khusus bagi perempuan untuk meningkatkan kualifikasi dan akses mereka ke pekerjaan yang lebih tinggi.

5. Pensiun

Kebanyakan perempuan berada pada pekerjaan yang dibayar rendah dan skema pensiun yang mencerminkan tingkatan gaji di mana hal tersebut membuat perempuan mendapat pensiun lebih rendah dibandingkan laki-laki. Pembayaran dan kesempatan yang setara merupakan permasalahan kerja yang berwujud dalam pembayaran pensiun.

Lebih banyak perempuan yang mengalami pengalaman kerja yang terinterupsi dibandingkan dengan laki-laki. Perempuan butuh waktu cuti lebih banyak demi memenuhi kebutuhan atas tanggung jawab keluarga mereka.

Banyak perempuan yang bekerja secara paruh-waktu dan dengan demikian tidak memiliki hak pensiun yang sama dengan para pekerja penuh atau mereka sama sekali dikeluarkan dari skema pensiun pekerja.

Serikat pekerja bisa menegosiasikan pembagian pensiun yang lebih baik bagi perempuan, hingga dapat mempertimbangkan kesulitan-kesulitan di atas.

Seluruh pekerja berada dalam resiko apabila skema pensiun tidak dihargai patut untuk berpindah perusahaan. Serikat pekerja bisa menegosiasikan untuk memastikan bahwa skema pensiun dihargai secara adil untuk berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain.

6. Tunjangan Perumahan

Di beberapa negara, perempuan yang telah menikah pada umumnya diabaikan memperoleh tunjangan perumahan dengan alasan tunjangan tersebut hanya bagi laki-laki. Namun dalam banyak kasus, perempuan memiliki tanggung jawab keluarga yang sama dengan atau bahkan lebih besar dari laki-laki. Tunjangan perumahan semestinya disediakan bagi pekerja perempuan dan laki-laki secara berimbang.

7. Tunjangan Transportasi

Keuntungan dari penyediaan transportasi juga merupakan sarana efektif penjaminan ketepatan waktu dan kehadiran yang tetap para pekerja, sebagaimana merupakan sarana efektif untuk penciptaan angkatan kerja yang bermotivasi dan bisa diandalkan. Dengan demikian tunjangan transportasi juga dapat menguntungkan pengusaha dan pekerja secara langsung.

8. Tunjangan Kesehatan

Asuransi kesehatan harus tersedia bagi seluruh pekerja, bahkan bagi pekerja tidak tetap yang sebagian besar adalah perempuan. Apabila memungkinkan, kondisi perawatan kesehatan diperpanjang hingga mencakup pula anak-anak pekerja.

Beberapa pengusaha menolak untuk membayar tunjangan kesehatan bagi perawatan ginekologi (persalinan). Serikat pekerja harus menyadari dan mengajukan perawatan ini sebagai bagian dari perawatan kesehatan bagi perempuan, termasuk pemeriksaan menyeluruh dan tes anti kanker.

Klinik yang disponsori oleh pengusaha juga bisa menjadi subjek negosiasi, contohnya penjaminan hak pekerja untuk memilih dokternya, dan sebagainya. Di beberapa negara, kelompok-kelompok kesejahteraan perempuan telah memainkan peran penting dalam pengajuan perawatan kesehatan dan tunjangan kesehatan bagi perempuan. Serikat pekerja bisa bekerjasama dengan kelompok-kelompok ini dalam membangun pusat perawatan kesehatan atau pembuatan petisi bagi reformasi legal.

JAM KERJA

1. Jam Kerja Dasar dan Lembur

Jam kerja bagi laki-laki maupun perempuan harus diperhitungkan untuk mencegah perbedaan dan kemungkinan mengandung diskriminasi gender.

Perjanjian bersama bisa digunakan untuk menjamin bahwa laki-laki maupun perempuan memperoleh kompensasi atas kerja lembur dan memiliki akses yang setara untuk lembur sukarela. Langkah-langkah bisa diambil untuk memastikan bahwa jam kerja dasar tidak tumpang-tindih menjadi kerja lembur yang tidak dibayar atas permintaan perusahaan.

Dalam beberapa kasus, kemampuan perempuan untuk bekerja lembur dibatasi oleh tanggung jawab keluarga atau pelarangan kerja malam bagi perempuan. Serikat pekerja bisa menegosiasikan untuk membuang pembatasan semacam itu atau melindungi kepentingan anggota perempuan dalam cara lain.

2. Kerja Paruh-Waktu

Saat ini terdapat peningkatan pekerjaan-pekerjaan paruh-waktu, dan sebagian besar dari pekerja untuk ini adalah perempuan. Pekerjaan paruh-waktu merupakan keharusan bagi banyak perempuan sehubungan dengan tanggung jawab domestik dan kurangnya fasilitas perawatan anak.

Para pekerja paruh-waktu bisa mengalami kerugian, karena:

- pembayaran rata-rata per jam yang lebih rendah (bertentangan dengan prinsip kesamaan pengupahan untuk pekerjaan yang sama jenisnya)
- ketidaklayakan atas pensiun dan skema tunjangan lainnya
- ketidaklayakan atas beragam bentuk cuti
- kemungkinan pelatihan dan promosi yang terbatas
- anggapan bahwa pekerja paruh-waktu adalah pekerja yang kurang komitmen, dengan demikian mempengaruhi pengembangan karir.

Pekerjaan paruh-waktu semestinya tidak dianggap sebagai pekerjaan lapis kedua. Perundingan bisa digunakan untuk menjamin bahwa pekerja paruh-waktu menerima keuntungan yang sama dan mendapat kondisi yang sama dengan pekerja penuh. Persetujuan harus mencakup dasar *pro-rata* dan pembayaran lembur.

Sejumlah tunjangan, seperti perawatan kesehatan dan akses ke fasilitas kesejahteraan, tidak cukup tersedia bagi keseluruhan pekerja paruh-waktu harus menerima tunjangan penuh. Tunjangan transportasi dan sejumlah tunjangan tunai lainnya juga tidak sesuai bagi *pro-rating* sistematis dan lebih cocok diberikan pada seluruh pekerja berdasar kebutuhan.

Konvensi Pekerja Paruh-Waktu, 1994

Pasal 4

Tindakan-tindakan wajib diambil untuk menjamin bahwa pekerja paruh-waktu menerima perlindungan yang sama sesuai dengan pekerja penuh dengan memandang pada:

- (a) hak untuk berorganisasi, hak untuk berunding bersama dan hak untuk bertindak sebagai perwakilan pekerja;
- (b) keselamatan dan kesehatan kerja
- (c) diskriminasi dalam pekerjaan dan penempatan

Pasal 5

Tindakan-tindakan sesuai hukum dan praktek nasional harus diambil untuk menjamin bahwa pekerja paruh-waktu tidaklah, hanya karena mereka bekerja paruh-waktu, menerima upah dasar yang diperhitungkan secara proporsional pada dasar per jam, sehubungan dengan penampilan, atau rata-rata bagian, lebih rendah daripada upah dasar pekerja penuh yang bisa dibandingkan, diperhitungkan menurut metode yang sama.

Pasal 7

Tindakan-tindakan harus diambil untuk menjamin bahwa pekerja paruh-waktu menerima kondisi yang sepadan dengan kondisi pekerja penuh yang bisa dibandingkan dalam bidang-bidang:

- (a) perlindungan maternitas;
- (b) penghentian kerja;

(c) cuti tahunan dibayar dan liburan umum dibayar; dan

(d) cuti sakit

Menjadi dimengerti bahwa izin keuangan bisa ditentukan dalam proporsi jam kerja dan penghasilan.

3. Waktu Kerja Fleksibel

Tindakan disipliner kadangkala diambil terhadap pekerja perempuan karena tanggung jawab keluarga. Perempuan mungkin memiliki kesulitan memenuhi jadwal tetap karena tanggung jawab keluarga. Manajemen bisa dibujuk untuk berlaku fleksibel dalam masalah jam kerja. Serikat pekerja bisa menegosiasikan waktu dan metode pengawasan waktu yang fleksibel.

4. Berbagi Beban Kerja

Di beberapa situasi nasional, berbagi beban kerja merupakan suatu pemecahan bagi jenis-jenis pekerjaan tertentu untuk menyesuaikan penggabungan kerja dan tanggung jawab keluarga. Bisa diterima bahwa pekerja perlu menyatukan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka dengan banyak alasan berbeda yang tidak dihubungkan dengan gender. Berbagi beban kerja adalah keadaan di mana dua orang berbagi satu pekerjaan mengambil tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Serikat pekerja bisa menegosiasikan bahwa:

- Berbagi beban kerja tersedia bagi mereka yang menginginkannya dan pada semua tingkat pekerjaan, bukan hanya pada pekerjaan tingkatan rendah
- bahwa orang-orang yang membagi pekerjaan memiliki kondisi dan akses bagi pembayaran yang sama serta keuntungan seperti para pekerja penuh.

5. Kerja Malam

Perilaku perempuan dan masyarakat terhadap jam kerja di malam hari dipengaruhi oleh konteks budaya, ekonomi dan nasional, dan hal tersebut sedang berubah. Pandangan-pandangan mengenai pelarangan kerja malam bagi perempuan dalam konteks promosi kesetaraan ternyata bervariasi. Perempuan yang bekerja di malam hari tidaklah seaman rekan kerja laki-laki mereka, baik saat menuju dan kembali dari tempat kerja. Selain itu perempuan yang bekerja di malam hari akan memiliki hari kerja yang terlalu panjang karena mereka juga menanggung beban domestik selama siang hari yang terkait dengan kerja

lainnya yang dibayar.

Di tahun 1990 Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi sebuah protokol dari Konvensi (Revisi) Kerja Malam (Perempuan) tahun 1948, yang menyatakan pelarangan kerja malam terhadap perempuan bisa dicabut di mana organisasi pengusaha dan serikat pekerja mencapai persetujuan yang sesuai menghadapi masalah ini. Di tahun yang sama, Konferensi juga mengadopsi Konvensi Kerja Malam (No. 171) untuk menjaga para pekerja malam secara umum. Konvensi ini menyatakan bahwa perempuan diberi alternatif untuk bekerja malam sebelum dan sesudah melahirkan.

Penyediaan jasa seperti transportasi, keamanan, perawatan anak, dan sebagainya akan mempermudah perempuan untuk bekerja di malam hari. Waktu istirahat tambahan, pembayaran istimewa atau bonus, waktu transportasi, dan lain-lain juga bisa dinegosiasikan.

Apabila konteks nasional tidak mendukung kerja malam bagi perempuan, serikat pekerja harus bernegosiasi untuk melindungi perempuan setelah konsultasi dengan dan rekomendasi para pekerja perempuan.

6. Ibu Hamil dan Menyusui

Serikat pekerja harus menegosiasikan perlunya berhenti bekerja sementara bagi pemeriksaan klinis sebelum dan sesudah kelahiran bagi perempuan. Perempuan harus diberi kesempatan berhenti bekerja sementara dengan tanggungan sesuai dengan Konvensi Perlindungan Maternitas (Revisi) tahun 1952 (No. 103) dan Konvensi Perlindungan Maternitas tahun 2000 (No. 183). Di mana pekerja diizinkan waktu sela untuk menyusui anak, Serikat pekerja bisa menegosiasikan untuk memperpanjang hak ini jika dibutuhkan.

Perempuan hamil dan menyusui bisa diperbolehkan mendapat jadwal kerja yang lebih fleksibel, seperti diizinkan untuk datang lebih lambat dan meninggalkan kerja lebih cepat untuk mencegah kepadatan lalu lintas, untuk bekerja dalam waktu lebih singkat, dan untuk memperoleh waktu istirahat selama jam kerja. Sebagai tambahan, ibu hamil dan menyusui harus diperlengkapi dengan hak untuk mengerjakan pekerjaan yang lebih ringan.

7. Tanggung Jawab Keluarga

Serikat pekerja bisa melakukan negosiasi untuk pendekatan fleksibilitas jam kerja yang akan memungkinkan para pekerja untuk memenuhi tuntutan yang muncul dari tanggung jawab keluarga seperti perawatan anak atau anggota keluarga yang sedang sakit. Berhenti bekerja untuk sementara untuk memenuhi tanggung jawab keluarga bisa dinegosiasikan. Perlindungan terhadap disiplin atau pelepasan bagi alasan-alasan yang berhubungan dengan tanggung jawab keluarga harus bisa dijamin.

CUTI

1. Cuti Tahunan

Banyak perempuan dengan kontrak yang terpinggirkan (misalnya temporer, paruh-waktu, pekerja bagian) tidak diberikan izin untuk mendapat cuti apapun, dan karenanya mereka harus bekerja sepanjang tahun tanpa istirahat. Serikat pekerja harus bernegosiasi dengan pengusaha untuk cuti tahunan dan jenis cuti lainnya. Dasar keinginan serikat pekerja haruslah bahwa para seluruh pekerja memiliki izin yang sama dengan rekan kerja mereka yang bekerja penuh.

Terdapat dua metode yang ditetapkan untuk penghitungan cuti tahunan dalam kasus pekerjaan paruh-waktu – para pekerja bisa mengambil sejumlah hari yang dikurangi dengan pembayaran penuh, atau sejumlah hari penuh dengan pembayaran yang dikurangi.

Senioritas bisa menentukan siapa yang memiliki pilihan pertama untuk menjalani libur. Karena perempuan umumnya bukan pihak yang paling senior, mereka dirugikan karena pilihan yang terbatas dan tanggung jawab keluarga. Perempuan juga memiliki kesulitan menemukan masa yang memenuhi syarat, yang memberi mereka hak untuk cuti, karena penghentian karir sementara atau keterlambatan memasuki angkatan kerja, dan hal ini bisa diatasi melalui perundingan bersama.

2. Cuti dengan Alasan Sosial

Serikat pekerja bisa menegosiasikan cuti dengan alasan sosial pada peristiwa meninggalnya anggota keluarga dekat. Kondisi bagi cuti dengan alasan sosial juga bisa dibuat dalam kasus kecelakaan serius atau rawat-inapnya anggota keluarga dalam klausul ini.

3. Tanggung Jawab Keluarga

Serikat pekerja menegosiasikan cuti bagi pekerja secara umum, namun sejak perempuan sering menanggung sebagian besar tanggung jawab untuk keluarga, perhatian khusus harus diberikan untuk menjamin penegosiasian penghentian kerja sementara bagi perawatan anak yang sakit, membawa anggota keluarga ke dokter, dan sebagainya. Hal ini pada umumnya suatu cuti dalam waktu singkat dan biasanya untuk sejumlah hari tertentu per tahun.

Organisasi Kesehatan Dunia telah merekomendasikan waktu sedikitnya enam bulan untuk menyusui untuk menjamin kelanjutan kesehatan bagi sang anak. Periode *cuti melahirkan* (termasuk kasus keguguran atau bayi mati saat lahir) yang dibutuhkan di bawah Konvensi Perlindungan Ibu tahun 2000

(No. 183) adalah 14 minggu, masa yang ditentukan bagi kesehatan sang ibu. Rekomendasi Perlindungan Ibu tahun 2000 (No. 191) menginginkan tunjangan melahirkan dibayarkan secara penuh dalam periode 18 minggu dan persyaratan ini harus membentuk target dasar bagi perundingan bersama. Serikat pekerja harus berupaya memastikan bahwa cuti tahunan tidak termasuk sebagai bagian cuti melahirkan dan bahwa perempuan boleh memilih untuk mengambil cuti tahunan dalam kaitan dengan cuti melahirkan.

Cuti paternitas bisa dinegosiasikan untuk menjamin bahwa sang ayah memiliki waktu untuk memperhatikan keluarga dan untuk memenuhi kebutuhan ibu dan sang bayi. Ini juga merupakan kondisi penting untuk mengajukan pembagian tanggung jawab perawatan bayi.

Negosiasi juga mesti mencakup kasus pengangkatan anak (*adopsi*) dan menyediakan waktu yang cukup bagi orang tua dan anak angkat untuk menjadi terbiasa satu sama lain.

Cuti orang tua (*parental*) biasanya diambil oleh masing-masing orang tua maupun keduanya, baik secara berturut-turut maupun bersama-sama setelah cuti maternal standar dipenuhi dan bisa diambil kapan saja hingga sang anak mencapai usia tertentu.

4. Cuti Kesehatan dan Sakit

Serikat pekerja harus menegosiasikan kondisi paling optimal bagi cuti kesehatan dan sakit, termasuk keadaan khusus berhubungan dengan penyakit yang terkait dengan pekerjaan dan kecelakaan.

Berdasarkan kebutuhan kesehatan khusus perempuan akibat menstruasi, banyak serikat pekerja telah menegosiasikan hari-hari libur setiap bulannya. Ini terutama penting jika perempuan memiliki kondisi serius, atau terutama jika pekerjaan itu berat. Cuti itu mengacu pada cuti haid, cuti Hari Ibu, dan lain-lain. Cuti yang ditanggung ini bisa satu-dua hari per bulan dan dinegosiasikan oleh serikat pekerja sebagai hari-hari cuti di luar cuti tahunan atau cuti sakit biasa yang biasanya harus digantikan oleh surat keterangan dokter.

Peraturan tenaga kerja di **Indonesia** memberikan cuti haid yang memungkinkan perempuan untuk meminta cuti dua hari tiap bulan.

Tujuan asal kondisi ini adalah untuk melindungi perempuan yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memuaskan. Beberapa pengusaha menolak untuk memberikan cuti ini atau menerapkan pemeriksaan medis wajib untuk membenarkan klaim cuti, menyebabkan konflik industri dalam sejumlah contoh.

Bagaimanapun cuti haid menjadi sebuah isu di mana perempuan bisa mengaturnya. Seringkali dalam kasus yang mengatur isu tertentu seperti cuti haid memberi keberanian pada perempuan untuk terlibat dalam isu-isu serikat pekerja yang lebih luas. Dalam

jangka waktu lebih panjang, serikat kerja bisa memilih untuk mendorong sebuah kampanye untuk meningkatkan lingkungan pekerjaan, yang mungkin pada gilirannya menggeser kebutuhan bagi perempuan yang berkepentingan untuk memanfaatkan cuti haid. Hal ini bisa menjadi cara bertemunya kepedulian pengusaha terkait untuk menghindari ketidakhadiran dan untuk mempertahankan irama produksi yang teratur, dengan memaksa mereka mengenali nilai dari sebuah lingkungan kerja yang telah diperbaiki.¹

1 Lihat ILO: *Indonesia: Social adjustment through sound industrial relations and labour protection* (Jakarta, 1995).

5. Cuti Pendidikan dan Pelatihan yang Ditanggung

Di bawah Konvensi Cuti Pendidikan yang Ditanggung tahun 1974 (No. 140), cuti pendidikan dijamin bagi seorang pekerja bagi tujuan pendidikan untuk suatu periode tertentu selama jam kerja, dengan perolehan keuangan yang memadai. Serikat pekerja harus menegosiasikan cuti bagi keperluan pendidikan, bagi pelatihan di setiap tingkat, pendidikan umum, sosial dan sipil serta pendidikan serikat pekerja. Perhatian harus diberikan untuk menjamin bahwa perempuan memiliki akses atas cuti semacam ini, termasuk mereka yang bekerja paruh waktu.

6. Cuti Pribadi Lainnya

Pemberian cuti periode pendek pada dan di luar cuti tahunan juga bisa dinegosiasikan untuk mencakup peristiwa-peristiwa semacam pernikahan sang pekerja atau anggota dari keluarga dekatnya, pindah rumah atau untuk pertemuan penting pribadi lainnya seperti rapat dengan pihak berwenang di sekolah anak.

KESEHATAN DAN LINGKUNGAN

1. Kesehatan, Keselamatan dan Lingkungan

Beberapa contoh dari ancaman kesehatan di lingkungan kerja dan penyebabnya adalah:

- paparan bahan-bahan kimia dan berbahaya lainnya di tempat kerja
- membawa barang-barang berat
- manajemen dan pembuangan limbah berbahaya yang tidak memadai
- penggunaan mesin dan perkakas tanpa perlengkapan dan pakaian memadai serta tanpa pelatihan yang cukup mengenai prosedur keamanan.

Kekerasan di tempat kerja juga bisa menjadi permasalahan kesehatan dan keamanan. Langkah-langkah harus diambil untuk melindungi pekerja di mana terdapat kemungkinan munculnya kecelakaan dengan kekerasan.

Serikat pekerja harus bernegosiasi dengan manajemen untuk memperoleh akses terhadap informasi mengenai bahan-bahan kimia atau berbahaya apa yang digunakan para pekerja dan untuk menjamin bahwa instruksi, informasi, pemberian label dan prosedur pembuangan yang tepat telah disediakan. Perhatian khusus harus diberikan pada perempuan pekerja yang sedang hamil atau mengasuh anak.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Beberapa dari faktor-faktor fisik dalam pekerjaan bisa menyebabkan efek buruk pada kesehatan, termasuk pertukaran udara, cahaya, suhu yang ekstrim, kebisingan, getaran, dan posisi bekerja (seperti duduk, berdiri).

Negosiasi harus memastikan bahwa prinsip-prinsip bekerja yang ergonomis diterapkan sesuai desain peralatan kerja dan posisi bekerja, termasuk persyaratan bagi pekerjaan yang dilakukan dengan duduk dan/atau berdiri.

Perangkat dan proses kerja sering didesain dengan sedikit atau tanpa pertimbangan untuk kesehatan pekerja. Sejumlah cedera yang meningkat akibat gerakan-gerakan yang berulang dan menekan kini diketahui terdapat dalam lingkup kerja yang luas. Cedera ini dikenal sebagai cedera ketegangan berulang (*repetitive strain injuries-RSI*). Kejadian RSI bisa dikurangi dengan peralatan dan perkakas kerja yang didesain lebih baik dan dengan meningkatkan organisasi pekerjaan. Serikat pekerja harus mencatat kasus-kasus RSI di antara anggotannya.

Perempuan yang sedang hamil memiliki kebutuhan kesehatan dan keselamatan khusus yang harus dipertimbangkan dalam rangka melindungi sang ibu dan anak dalam kandungannya. Pertimbangan ini meliputi tidak

menugaskan perempuan hamil mengerjakan tugas-tugas manual berat, kerja malam atau kerja kasar; memastikan akses yang memadai dan ruang untuk pergerakan di sekitar mesin-mesin dan peralatan; penyediaan fasilitas duduk; dan menjamin periode istirahat yang cukup. Termasuk kemungkinan perempuan hamil dan mengasuh anak dipindahkan ke bagian kerja lain jika diperlukan.

3. Dampak dari Teknologi Baru

Unit tayang visual (Visual display unit – VDU)

Bekerja menggunakan VDU bisa memiliki efek negatif pada orang yang mengoperasikannya. Keluhan bisa berhubungan dengan masalah mata, nyeri dan sakit otot, kelelahan monoton dan terakumulasi. Keluhan yang terkait dengan kesehatan yang dihubungkan dengan penggunaan VDU secara umum bisa dihindari dengan perhatian yang cukup atas pemilihan, pemasangan dan penggunaan peralatan, termasuk anggapan, pengaturan tempat kerja, organisasi pekerjaan dan faktor-faktor lingkungan (cahaya, kebisingan, suhu dan kelembaban). Para pekerja harus dilengkapi dengan meja dan kursi yang bisa disesuaikan serta waktu istirahat teratur. Pemeriksaan mata tahunan harus bebas biaya dan penugasan kerja harus bervariasi untuk mencegah kesamaan hal terus menerus, tertekan, lelah, RSI dan ketidakberesan otot dan tulang lainnya. Atas dasar pengetahuan ilmiah saat ini, tidak ada bukti adanya bahaya akibat radiasi bagi perempuan hamil yang bekerja menggunakan VDU. Bagaimanapun saat seorang perempuan hamil menunjukkan kepedulian mengenai bekerja menggunakan VDU, hal ini harus dianggap serius dan pekerjaan alternatif harus diberikan.

4. Tindakan Kontrol dan Peralatan Perlindungan Pribadi (PPE – Personal Protective Equipment)

Terdapat lima kategori umum tindakan kontrol: pengurangan, penggantian, kontrol permesinan, kontrol administratif dan peralatan perlindungan pribadi. Suatu kombinasi dari metode-metode tersebut biasanya menyediakan sebuah tempat kerja yang lebih aman dan sehat daripada bersandar hanya pada satu metode.

Peralatan perlindungan pribadi harus menjadi pilihan terakhir dalam tindakan kontrol karena merupakan metode yang paling tidak efektif untuk pengontrolan bahaya di tempat kerja dan semestinya digunakan hanya pada saat bahaya tidak bisa cukup diatasi dengan metode lain. PPE bisa jadi tidak nyaman, menurunkan pelaksanaan kerja, dan bisa menciptakan ancaman baru

bagi kesehatan dan keselamatan. Syarat-syarat kerja yang panas atau lembab menurunkan efektivitas PPE. Di bawah kondisi ini, para pekerja harus sering melakukan istirahat dan minum. Jenis PPE yang dibutuhkan tergantung dari bahaya, jalan masuknya dan waktu untuk memaparkannya. Jika PPE tidak terpasang dengan pas ia tidak akan melindungi pekerja. Semua pekerja yang menggunakan PPE harus dilatih untuk penggunaan yang tepat, perawatan dan keterbatasan PPE.

5. Jasa dan Fasilitas Kesejahteraan

Jasa dan fasilitas kesejahteraan termasuk fasilitas kebersihan, pengaturan minuman, makanan dan istirahat, serta akses ke pertolongan pertama, perawatan kesehatan, transportasi dan rekreasi. Memastikan bahwa perubahan fasilitas pergantian, pencucian dan kebersihan disediakan dan dipelihara dengan fasilitas terpisah yang tersedia bagi pekerja perempuan. Menyediakan fasilitas untuk minum, tempat makan dan ruang istirahat. Persyaratan air minum bersih adalah penting bagi semua jenis pekerjaan.

6. Pekerja Cacat

Serikat pekerja harus memberi perhatian pada kebutuhan pekerja cacat dan memastikan bahwa fasilitas dan perlengkapan telah disesuaikan sehingga mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dengan aman dan efisien, termasuk menjamin bahwa mereka memperoleh akses yang sangat mudah ke daerah kerja, fasilitas kamar kecil khusus, transportasi dan kemudahan lainnya.

7. Informasi HIV dan AIDS

Serikat pekerja harus menegosiasikan persyaratan informasi dan pendidikan kesehatan yang memadai bagi pencegahan HIV/AIDS dan penyakit menular seksual lainnya, termasuk pemberian konseling bagi pekerja dan keluarganya yang terpapar penyakit tersebut.

Isu-isu untuk mempertimbangkan kapan dikembangkan kebijakan di suatu tempat kerja mengenai HIV/AIDS adalah:

- pemeriksaan sebelum diterima masuk kerja
- pemeriksaan HIV/AIDS bagi pekerja yang sudah dipekerjakan
- kerahasiaan
- pemberitahuan pada pengusaha
- perlindungan pekerja
- akses terhadap jasa bagi pekerja

- tunjangan
- perubahan yang masuk akal dalam pengaturan kerja
- kelanjutan hubungan kerja
- pertolongan pertama.

Di wilayah di mana diketahui tingginya kasus HIV/AIDS pada penduduk umum, serikat pekerja bisa memainkan suatu peran aktif dalam menyediakan pendidikan kesehatan kepada para pekerja dan keluarganya, bahwa di mana risikonya tidak perlu terkait dengan pekerjaan.

8. Kesehatan Reproduksi

Ribuan bahan kimia berbahaya diproduksi dan digunakan secara luas di tempat-tempat kerja di seluruh dunia. Beberapa dari bahan-bahan itu bisa berpengaruh negatif pada kesehatan reproduksi pekerja yang terkena bahan-bahan tersebut.

Banyak industri telah mengadopsi kebijakan di mana perempuan usia subur ditolak untuk bekerja di tempat yang diketahui atau diduga mengancam kesehatan reproduksi. Kebijakan semacam ini kadang membuat pekerja perlu dipindahkan ke pekerjaan lain selama kehamilan. Meskipun mengeluarkan perempuan-perempuan subur dari pekerjaan tertentu merupakan upaya melindungi mereka, kebijakan semacam ini tidak memperluas perlindungan yang sama bagi laki-laki subur, dan demikian menghasilkan diskriminasi terhadap perempuan dan resiko kesehatan yang tak beralasan bagi laki-laki.

Serikat pekerja juga bisa memainkan peran aktif dalam menjamin bahwa pekerja memiliki akses informasi oleh personel medis yang ahli di bidang kesehatan reproduksi dan keluarga berencana. Persetujuan juga bisa menyediakan layanan medis dan pemeriksaan gratis bagi pekerja dan untuk konseling serta tindak lanjut setiap keluhan penyakit.

9. Penggunaan Komite Kesehatan dan Keselamatan di Tempat Kerja

Serikat pekerja harus mengorganisasikan, mendidik dan mengambil langkah untuk mengatasi masalah kesehatan dan keselamatan. Salah satu sarana paling penting adalah membentuk komite kesehatan dan keselamatan di tingkat kebijakan nasional dan di tempat kerja.

Struktur, kekuasaan, prosedur operasi dan jumlah komite akan beragam antara satu tempat kerja dengan yang lain. Merupakan tanggung jawab serikat pekerja untuk menjamin bahwa beberapa struktur dibentuk atas kerjasama dengan pihak pengusaha.

10. Peran Perwakilan Keselamatan

Perwakilan keselamatan bisa memainkan peran penting dalam membantu untuk memastikan bahwa pekerjaan tidak mengancam kesehatan dan keselamatan tiap pekerja – laki-laki maupun perempuan. Upaya-upaya yang dibuat dalam bidang-bidang pendidikan pekerja, pengembangan dan penerapan kebijakan tempat kerja, pengawasan hal dan syarat-syarat kerja serta penulisan laporan akan membantu mencapai tujuan ini.

Contohnya, perwakilan harus memberi keberanian pada pekerja untuk terus mencatat syarat-syarat kerja mereka, nama-nama bahan kimia yang mereka gunakan dalam bekerja dan situasi berbahaya yang mungkin terjadi pada mereka saat bekerja. Para pekerja harus mencatat setiap ketidakteraturan atau kondisi tidak normal yang muncul dalam fungsi seksual mereka, dalam siklus menstruasi mereka, dalam kemampuan mereka untuk berpikir, atau dalam perkembangan anak-anak mereka. Banyak bidang lain dalam kesehatan dan keselamatan yang bisa diserahkan kepada perwakilan keamanan yang peran independennya dijamin melalui persetujuan bersama.

JAMINAN KERJA

Pengurangan jumlah pekerja selalu merupakan permasalahan sulit bagi para pengusaha, serikat pekerja dan pekerja dan tidak ada skema pengurangan yang akan sempurna. Beberapa skema, bagaimanapun, dapat menjadi lebih diskriminatif daripada yang lain.

Perundingan bisa digunakan untuk menegosiasikan skema yang paling tidak diskriminatif untuk pengurangan pekerja

REKOMENDASI PEMBERHENTIAN DARI PEKERJAAN (NO. 166)

Paragraf 23 dari Rekomendasi Pemberhentian dari Pekerjaan (No. 166) menyatakan bahwa pemilihan oleh perusahaan terhadap pekerja yang masa kerjanya akan dihentikan dengan alasan ekonomi, teknologis, struktural atau sebab serupa harus dibuat berdasarkan kriteria, yang ditetapkan di mana pun yang lebih dulu mungkin, yang memberikan bobot baik bagi kepentingan usaha, pendirian atau jasa dan kepentingan para pekerja. Survei Umum atas Konvensi dan Rekomendasi Pemberhentian dari Pekerjaan menyatakan: Saat tindakan untuk mencegah dan meminimalisir pemberhentian dari pekerjaan tidak cukup untuk memecahkan kesulitan dan perusahaan dipaksa untuk memberhentikan

kontrak-kontrak tertentu, penting bahwa pemilihan para pekerja yang terkena pengaruh tindakan ini dibuat seobjektif mungkin dalam rangka menghindari setiap resiko pencapaian keputusan secara sewenang-wenang. Apabila kriteria-kriteria ini telah ditentukan sebelumnya, sebagaimana disarankan dalam Rekomendasi, resiko tindakan sewenang-wenang menjadi berkurang...

Kriteria yang paling sering diterapkan berkaitan dengan keahlian kerja, lamanya bekerja, keadaan keluarga, dengan pilihan kadang-kadang lebih diberikan pada kriteria tertentu. Kriteria lain mungkin tercakup, seperti kesulitan untuk memperoleh pekerjaan alternatif... Di beberapa negara, fokusnya lebih pada perlindungan bagi kategori pekerja yang lebih rentan.¹

¹ *Protection against unjustified dismissal*, Laporan Komite Ahli pada Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, International Labour Conference, Report III (Bagian 48) (ILO, Geneva, 1995), paragraf 334-337.

SYARAT-SYARAT KERJA DALAM UU KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003

Dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pemerintah telah memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh untuk memiliki kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan termasuk di dalamnya pekerja/buruh perempuan. Hal ini sesuai dengan Konvensi ILO No.111 tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan dan Konvensi ILO No.100 mengenai Pengupahan bagi Laki-laki dan Perempuan untuk pekerjaan yang sama nilainya yang telah diratifikasi dengan Undang-undang No.80 tahun 1957.

Pemerintah melalui Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah menetapkan kebijakan pengupahan yang bertujuan untuk melindungi pekerja/buruh termasuk di dalamnya pekerja/buruh perempuan, antara lain mengenai upah minimum, upah kerja lembur, upah tidak masuk kerja karena berhalangan, upah karena menjalankan hak istirahat dll. (*Pasal 88 ayat 3*)

Beberapa hal yang berkaitan dengan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 antara lain:

- perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- masalah jam kerja bagi pekerja/buruh perempuan (malam hari);
- haid;
- cuti melahirkan dan gugur kandungan; menyusui bayi, dll.

MODUL 3
.....

**PERSALINAN DAN
TANGGUNG JAWAB
KELUARGA**

PERLINDUNGAN DAN TUNJANGAN PERSALINAN

Walaupun banyak isu tentang persamaan gender yang merupakan persoalan baru bagi agenda perundingan, namun perlindungan dan tunjangan persalinan pada umumnya telah memiliki sejarah panjang. Perlindungan dan tunjangan persalinan sudah ditetapkan dalam undang-undang dan kesepakatan bersama di berbagai negara selama bertahun-tahun. Namun tingkat persamaan hak ini tentunya berbeda dari satu negara ke negara lain.

Kadang-kadang kesepakatan bersama mengacu pada hak-hak yang diatur dalam undang-undang atau teks undang-undang direproduksi dalam kesepakatan tersebut. Walaupun tingkat perlindungan terhadap persalinan di sebagian besar negara masih rendah berdasarkan undang-undang, namun masih ada beberapa negara yang tidak memiliki perlindungan hukum, sehingga kesepakatan bersama seringkali digunakan sebagai satu-satunya sumber untuk mencari persamaan hak. Biasanya kesepakatan bersama digunakan untuk memperbaiki perlindungan dan tunjangan yang diberikan oleh undang-undang.

Pentingnya perlindungan dan tunjangan persalinan telah ditegaskan dalam berbagai konvensi internasional, seperti konvensi ILO tentang Perlindungan Persalinan: Konvensi tentang Perlindungan Persalinan, tahun 2000 (No. 183); Konvensi tentang Perlindungan Persalinan (Direvisi), tahun 1952 (No. 103); dan Konvensi tentang Perlindungan Persalinan, tahun 1919 (No. 3). Persoalan tentang Perlindungan persalinan termasuk dalam agenda Konferensi Perburuhan Internasional yang pertama pada tahun 1919 yang diselenggarakan oleh Organisasi Buruh Internasional.

1. Cuti Bersalin

Cuti bersalin yang cukup adalah sangat penting untuk memastikan bahwa ibu memiliki waktu istirahat yang cukup untuk memulihkan kondisi tubuhnya, beradaptasi secara emosional dengan perubahan-perubahan yang dihasilkan dari kelahiran bayi dan juga waktu yang cukup untuk memberi nutrisi kepada anak-anak mereka. Istirahat sebelum persalinan adalah kunci untuk memastikan bahwa janin dapat tumbuh secara maksimal dan dilahirkan dengan selamat.

Menyusui merupakan hal yang penting untuk pertumbuhan anak serta perkembangan sistem daya tahan tubuh anak, hal ini juga merupakan alasan lainnya tentang perlunya mendapatkan cuti bersalin. Organisasi Kesehatan Sedunia (WHO) menganjurkan untuk menyusui bayi yang baru lahir selama 6 bulan, sebelum bayi tersebut diperkenalkan pada makanan lainnya. Idealnya, hal ini dilakukan melalui cuti persalinan setelah melahirkan selama 6 bulan. Berdasarkan Konvensi tentang Perlindungan Persalinan, tahun 2000 (No.183),

paling sedikit dibutuhkan waktu 14 minggu untuk cuti bersalin. Sedangkan Rekomendasi Perlindungan Persalinan, tahun 2000 (191) menganjurkan waktu yang lebih lama yaitu sampai 18 minggu.

Cuti bersalin sebelum melahirkan memungkinkan sang ibu beristirahat selama tahap-tahap kehamilan berikutnya ketika ia mulai merasa sangat tidak nyaman bekerja, walaupun masalah ini berbeda untuk setiap wanita; sebagai hasilnya, Konvensi No.103 dan 183 menganjurkan sistem pendekatan yang lebih fleksibel tentang durasi cuti bersalin sebelum melahirkan.

Undang-undang tentang cuti bersalin harus ditaati, tetapi serikat pekerja dapat mengadakan negosiasi tentang perpanjangan masa cuti bersalin untuk memastikan bahwa kebutuhan ibu dan anak terpenuhi dengan baik.

Serikat pekerja juga dapat membuat tawaran untuk memastikan bahwa cuti bersalin berlaku untuk semua kategori pekerja wanita. Undang-undang di beberapa negara, sebagai contoh, menetapkan bahwa pekerja wanita harus bekerja selama beberapa jam dalam satu minggu untuk bisa mendapatkan cuti bersalin. Akibatnya, ada banyak wanita yang bekerja paruh-waktu tidak memperoleh cuti bersalin. Perundingan bersama kemudian menjadi satu sarana penting untuk memastikan bahwa para wanita memperoleh cuti bersalin.

Jika tidak praktis atau tidak memungkinkan untuk menyepakati masa cuti bersalin selama enam bulan setelah melahirkan, maka peraturan tentang pusat perawatan kesehatan, tempat penitipan bayi, tempat perawatan, dan lain-lain yang lokasinya di dalam atau di dekat tempat kerja atau di lingkungan masyarakat, dapat membantu para ibu untuk memberikan ASI kepada bayinya selama enam bulan. Fasilitas-fasilitas ini juga memiliki manfaat yang sama untuk semua pekerja yang memerlukan layanan perawatan anak selama hari kerja.

2. Tunjangan Tunai untuk Persalinan

Di sebagian besar negara yang sudah mengembangkan sistem jaminan sosial, tunjangan tunai untuk persalinan ditanggung oleh negara. Sementara di negara-negara lain, majikan membayar cuti bersalin atau memberi tambahan untuk tunjangan persalinan yang disediakan oleh negara. Serikat pekerja perlu menyampaikan persoalan ini setelah berkonsultasi dengan para perwakilan wanitanya.

Serikat pekerja dapat bernegosiasi untuk memastikan bahwa tunjangan tunai untuk persalinan yang diberikan cukup untuk mengganti pendapatan sang ibu selama ia mengambil cuti bersalin. Apabila tunjangan yang diberikan negara lebih sedikit dari gaji pekerja wanita tersebut, maka serikat pekerja dapat membujuk majikan untuk memberikan tambahan.

3. Keguguran dan Lahir Meninggal

Lahir meninggal adalah istilah yang digunakan untuk kematian bayi di akhir masa kehamilan; sedangkan keguguran adalah istilah yang digunakan untuk kematian bayi di awal masa kehamilan. Serikat pekerja harus memastikan cuti dan perawatan kesehatan yang memadai disediakan untuk kasus keguguran maupun kelahiran mati, terutama dikarenakan oleh tekanan emosional yang dialami wanita tersebut dan seluruh anggota keluarganya.

4. Adopsi

Masa cuti harus dinegosiasikan dengan serikat pekerja untuk memastikan bahwa anak yang diadopsi dan keluarga barunya punya waktu yang cukup untuk saling beradaptasi. Masa cuti ini mungkin sama dengan masa cuti yang ditetapkan oleh undang-undang tentang cuti bersalin setelah melahirkan. Tentunya semua tunjangan yang telah dinegosiasikan harus diberikan kepada orang tua anak yang diadopsi tersebut. Rekomendasi Perlindungan Persalinan, tahun 2000 (No. 191) secara khusus membahas tentang cuti dan tunjangan bagi orang tua yang mengadopsi anak.

5. Perawatan Kesehatan Reproduksi

Perawatan ini dapat meliputi pemeriksaan rutin dan konsultasi mengenai kesehatan reproduktif dan kontrasepsi. Di samping itu, penilaian juga harus dilakukan terhadap setiap resiko di tempat kerja yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan untuk wanita hamil dan yang sedang menyusui.

6. Hak Wanita Hamil dan Menyusui

Serikat pekerja dapat menggunakan perundingan bersama untuk memastikan bahwa wanita hamil dan yang sedang menyusui dapat terus bekerja dan mampu menanggulangi kehamilannya dan memenuhi tanggung jawab keluarganya.

Secara khusus, serikat pekerja dapat melakukan perundingan untuk memastikan dan mengoptimalkan hak-hak para pekerja untuk memperoleh:

- Jam kerja yang fleksibel untuk menghindari kemacetan pada jam sibuk – hal ini dapat melindungi wanita hamil dari kelelahan dan tekanan fisik yang disebabkan oleh kemacetan lalu lintas pada jam sibuk, terutama bila transportasi umum tidak memadai;
- Jam kerja yang lebih pendek;
- Waktu istirahat tambahan;

- Pekerjaan yang lebih ringan – wanita hamil dan yang sedang menyusui harus diperbolehkan untuk tidak melakukan pekerjaan fisik yang berat yang dapat membahayakan kehamilannya, dan diperbolehkan untuk memilih posisi alternatif seperti duduk nyaman daripada berdiri seharian, atau duduk dan berdiri bergantian;
- Dialihkan dari kerja malam menjadi kerja siang;
- Pekerjaan yang lebih aman – bekerja dengan bahan beracun atau bahan kimia dapat membahayakan dan dapat mengganggu kesehatan bayi yang belum lahir; mengangkat beban berat dan bekerja dengan mesin yang bergetar juga harus dihindari; dan
- Istirahat menyusui – istirahat menyusui harus cukup sering dan cukup lama agar sang ibu dapat terus menyusui bayinya.

7. Jaminan Kerja

Perundingan dapat digunakan untuk memastikan bahwa persalinan tidak akan mengurangi jaminan kerja. Secara khusus, serikat pekerja dapat bernegosiasi untuk:

- Memperoleh hak untuk kembali ke pekerjaan yang sama atau sejenis setelah cuti bersalin – hal ini harus mencakup cuti untuk orang tua dan perpanjangan cuti yang sudah dinegosiasikan;
- Tidak mendapatkan gangguan dari atasannya selama masa cuti;
- Tidak kehilangan hak cuti tahunan dan cuti sakit;
- Mendapatkan pilihan untuk kembali ke kerja paruh waktu atas permintaan pekerja wanita;
- Mendapatkan hak untuk kembali bekerja secara penuh setelah kerja paruh waktu;
- Tidak menjadi korban atau kehilangan pekerjaan karena kehamilannya;
- Memperoleh tugas yang tidak membahayakan kehamilannya;
- Memperoleh perlindungan khusus untuk pekerja wanita yang sedang hamil berdasarkan masa kontrak yang sudah ditetapkan; dan
- Melarang pemeriksaan kehamilan selama rekrutmen atau selama bekerja.

Daftar periksa: Serikat pekerja harus memastikan bahwa:

- Semua pekerja wanita mendapatkan **cuti bersalin yang cukup** untuk memastikan pemulihan kondisi sang ibu dan perkembangan anaknya
- Setiap **penyakit** yang berhubungan dengan persalinan akan mendapatkan jaminan cuti tambahan seperti untuk kasus kelahiran anak kembar, atau proses kelahiran lainnya seperti kelahiran melalui operasi *caesar*

- Majikan atau negara menyediakan atau membantu menyediakan **pusat perawatan harian atau tempat penitipan anak** di dalam atau di dekat tempat kerja atau di lingkungan masyarakat
- Ibu harus memperoleh hak untuk **istirahat menyusui** tanpa pemotongan gaji
- Jika **sistem transportasi umum** menjadi masalah untuk ibu bertemu dengan anaknya, maka ketentuan khusus perlu dinegosiasikan tentang transportasi sang ibu
- **Perawatan sebelum dan sesudah melahirkan** dan perawatan kesehatan reproduktif diatur terlebih dahulu. Jika biaya pembangunan klinik terlalu tinggi atau tidak layak, maka kerjasama dengan layanan kesehatan masyarakat atau pengaturan lainnya dapat dilakukan. Atas permintaan pekerja, dokter dapat mengunjungi tempat kerja pada hari-hari tertentu secara teratur untuk tujuan khusus memeriksa pekerja wanita dan anak mereka. Masa istirahat dibayar harus dinegosiasikan juga masa pemeriksaan ini
- **Jam kerja yang fleksibel** dinegosiasikan, terutama untuk para ibu yang menyusui dan yang sedang hamil untuk menghindari kemacetan lalu lintas dan kemungkinan cedera selama perjalanan
- Para ibu yang sedang hamil atau sedang menyusui punya **hak untuk mengerjakan tugas yang lebih ringan dan tidak berbahaya**, terutama yang terkait dengan pemakaian bahan kimia atau pengangkatan beban berat oleh pekerja secara manual
- Selama ditugaskan untuk melakukan pekerjaan ringan, terutama untuk wanita hamil, perhatian khusus harus diberikan untuk menghindari mereka dari menyentuh bahan kimia atau radiasi ultraviolet yang dapat membahayakan kesehatan janin
- **Jaminan kerja** terutama setelah cuti bersalin harus dipastikan
- **Tidak ada diskriminasi** terhadap wanita karena masalah kehamilan atau alasan-alasan lain yang berhubungan dengan kehamilan.

TANGGUNG JAWAB KELUARGA

Dalam berbagai kasus, wanita yang memasuki lapangan pekerjaan formal merasa tidak nyaman dengan peran tradisional mereka untuk merawat anak-anak dan anggota keluarga lainnya, melakukan pekerjaan rumah tangga, dan kadang-kadang mengatasi berbagai urusan keluarga. Mereka melaksanakan tanggung jawab untuk bekerja di samping tanggung jawab urusan rumah tangga. Beban ganda ini dirasakan di berbagai negara di mana urusan rumah tangga dianggap sebagai urusan wanita, sedangkan kebutuhan akan uang memaksa lebih banyak lagi wanita mencari pekerjaan untuk memperoleh uang.

Wanita seringkali menjadi kepala rumah tangga, hal ini disebabkan karena perpindahan tenaga kerja dan berbagai faktor ekonomi dan sosial lainnya. Dalam situasi ini, wanita memiliki tanggung jawab penuh untuk mengurus rumah tangga dan mencari penghasilan.

Integrasi dari tanggung jawab keluarga dan pekerjaan bisa menjadi masalah bagi kedua gender. Oleh karena itu, kebutuhan pekerja di tempat kerja mencakup pengaturan yang memungkinkan tanggung jawab keluarga

dikombinasikan secara lebih harmonis dengan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

ILO telah menggabungkan kebutuhan dan persoalan yang dapat mempengaruhi pekerjaan ini dalam Konvensi tentang Pekerja dan Tanggung Jawab Keluarga, tahun 1981 (No. 156) beserta Rekomendasinya (No. 165).

Serikat pekerja dapat mengangkat persoalan-persoalan ini melalui perundingan bersama, terutama menegosiasikan klausul tentang:

- Cuti ayah;
- Cuti orang tua;
- Cuti keluarga;
- Layanan perawatan keluarga;
- Perlindungan terhadap diskriminasi dan pelecehan.

CUTI AYAH

Seorang pekerja pria yang pasangannya memiliki bayi membutuhkan waktu istirahat dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan keluarga yang berkaitan dengan kelahiran anaknya. Seperti mengantarkan pasangannya ke rumah sakit, mengawasi anaknya sewaktu ibunya sakit, mengatur pembayaran rumah sakit serta memberi dukungan moril kepada istrinya yang baru melahirkan. Ayah yang bekerja perlu cuti untuk melakukan semua persoalan ini. Serikat pekerja dapat menegosiasikan cuti ayah (selama satu sampai dua minggu).

Cuti ayah ini dapat dinegosiasikan tidak hanya untuk masa kelahiran saja tetapi juga untuk masa pengadopsian seorang anak. Cuti ini juga dapat diberikan dalam kasus keguguran atau kelahiran mati.

Besar upah untuk cuti ini perlu dipertimbangkan. Daripada menghitung cuti dibayar berdasarkan gaji pokok, pendapatan rata-rata (termasuk upah lembur rata-rata) dapat digunakan.

CUTI ORANG TUA DAN KELUARGA

Bayi masih membutuhkan perawatan khusus walaupun ibu sudah kembali bekerja setelah cuti bersalin. Pekerja wanita ini juga punya tanggung jawab terhadap pekerjaan dan karirnya. Walaupun sudah ada pusat perawatan harian, namun perhatian orang tua adalah sangat penting, terutama untuk perkembangan emosional sang anak.

Serikat pekerja dapat menegosiasikan cuti orang tua yang dapat diambil oleh salah satu orang tua setelah cuti bersalin berakhir, dan cuti orang tua ini berlaku sampai anak mencapai umur tertentu. Serikat pekerja dapat mengadakan negosiasi untuk memastikan bahwa orang tua dapat kembali bekerja dengan posisi yang sama atau sejajar tanpa kehilangan senioritas atau tunjangan. Hal ini juga harus dinegosiasikan dalam hal adopsi anak.

LAYANAN PERAWATAN ORANG TUA

Serikat pekerja harus meneliti anggotanya untuk menentukan apa kebutuhan mereka dan layanan masyarakat apa yang diperlukan yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut sebelum melakukan negosiasi. Penelitian ini akan sangat membantu memastikan bahwa kebutuhan nyata dapat diidentifikasi dan dipenuhi. Serikat pekerja harus memikirkan kebutuhan apa yang harus pertama kali dipenuhi melalui kesepakatan bersama dengan majikan dan kebutuhan mana yang dapat dipenuhi melalui negosiasi dengan pihak berwenang setempat atau negara.

1. Perawatan Anak

Perawatan anak adalah prioritas utama para pekerja: mungkin saja tidak ada fasilitas yang tersedia, atau fasilitas yang ada mungkin terlalu mahal atau jam kerja pusat perawatan anak tidak fleksibel. Serikat pekerja dapat bernegosiasi untuk memperoleh beberapa pilihan dalam memecahkan masalah-masalah yang terkait dengan perawatan anak ini:

- Perawatan sehari-hari
- Tempat penitipan bayi
- Perawatan setelah jam sekolah
- Tunjangan untuk perawatan anak
- Skema liburan
- Layanan informasi tentang perawatan anak

Alokasi dan fasilitasnya dapat disediakan oleh pengusaha, negara atau, dalam situasi tertentu, disponsori bersama oleh serikat pekerja dan pengusaha. Serikat pekerja harus meyakinkan bahwa mereka berperan sebagai penasihat untuk memastikan fasilitas tersebut memenuhi kebutuhan anggotanya dan kebutuhan akan mutu pelayanannya.

2. Perawatan Manula

Semakin banyak pekerja yang harus merawat para manula karena sebagian besar anggota yang dewasa punya pekerjaan dan tanggung jawab dan masyarakat umumnya hidup lebih lama.

Tunjangan yang dinegosiasikan dapat meliputi:

- Jam kerja yang fleksibel untuk perawat
- Cuti dibayar untuk merawat manula
- Kelonggaran untuk layanan perawatan
- Asuransi jiwa
- Asuransi perawatan jangka panjang
- Biaya Kesehatan
- Asuransi kelompok
- Layanan pengaturan stres kerja/keluarga

Program-program layanan ini dapat disediakan langsung lewat bantuan serikat pekerja atau melalui pengaturan yang difasilitasi oleh pengusaha.

Rencana Tindakan Internasional untuk Kaum Manula di Wina, Perserikatan Bangsa-Bangsa menyebutkan:

Keluarga, tanpa memandang bentuk atau organisasinya, diakui sebagai satu unit masyarakat yang fundamental. Dengan bertambahnya usia lanjut, keluarga yang terdiri dari empat atau lima generasi sudah tidak aneh lagi di dunia ini. Namun perubahan status wanita telah mengurangi peranan tradisional mereka untuk merawat anggota keluarga yang lebih tua; oleh karena itu sebagai keluarga, termasuk pria, harus saling membantu dan berbagi beban di dalam keluarga. Para wanita sudah memasuki dan akan tetap di lapangan pekerjaan formal untuk jangka waktu yang lebih lama. Banyak dari mereka yang setelah melewati masa pengawasan terhadap anak-anaknya menjadi terperangkap dalam suatu situasi di mana mereka ingin bekerja untuk memperoleh penghasilan dan tanggung jawab mereka untuk merawat orang tua yang usianya sudah lanjut.¹

Pada tahun 1992, Majelis Umum PBB mengadopsikan beberapa **Target Global Untuk Manula** untuk tahun 2001. Tentang tujuan dari “target keluarga”, panduan pelaksanaannya,² menekankan kebutuhan untuk:

Mempromosikan, meningkatkan serta mendukung perawatan keluarga; hal ini meliputi antara lain informasi dan pelatihan tentang perawatan, subsidi perumahan dan kontrakan untuk keluarga multi-generasi, peraturan tentang kelonggaran perawatan, pemberian upah untuk perawatan jangka panjang yang tidak dibayar dan pertimbangan tentang waktu yang dibutuhkan untuk memberi perawatan untuk perhitungan skema pensiun.

¹ Rekomendasi No. 24, diadopsi dalam *World Assembly of Ageing*, 1982

² Dokumen PBB A/47/339

3. Layanan Kesehatan Reproduksi

Kesehatan reproduktif menitik beratkan pada prioritas pekerja dan keluarganya yang harus segera dipenuhi. Serikat pekerja dapat mengadakan negosiasi tentang:

- Akses ke keluarga berencana;
- Pemeriksaan secara teratur, terutama untuk ibu dan anak; dan
- Akses untuk memperoleh informasi tentang HIV dan AIDS, termasuk tindakan pencegahannya.

PERLINDUNGAN TERHADAP DISKRIMINASI DAN PELECEHAN KARENA TANGGUNG JAWAB KELUARGA

Jaminan kerja bagi para pekerja yang memiliki tanggung jawab keluarga merupakan hal yang sangat penting.

Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1982 (No. 158) menganjurkan adanya perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh tanggung jawab keluarga (Artikel 5 (d)) dan pernyataan ini didukung oleh Rekomendasi No.166. Lihat Konvensi tentang Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, tahun 1981 (No. 156) dan Rekomendasi (No. 165). Lihat juga Konvensi tentang Perlindungan Persalinan, 2000 (No.183) dan Rekomendasi (No. 191).

KEHAMILAN DAN TANGGUNG JAWAB KELUARGA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003

Dalam rangka memberikan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan, Undang-undang No.13 Tahun 2003 telah mengatur berbagai hal berkenaan dengan masalah pekerja/buruh perempuan antara lain:

- Perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja
 - Pekerja/buruh perempuan hamil dilarang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 WIB apabila dianggap berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan menurut keterangan dokter;
 - Pekerja/buruh perempuan diberi kesempatan untuk menyusui bayinya;

- Pekerja/buruh perempuan dalam masa haid merasakan sakit, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid;
- **Cuti melahirkan/gugur kandung**
 - Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan;
 - Pekerja/buruh perempuan yang mengalami gugur kandung berhak memperoleh istirahat 1,5 (satu setengah) bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter.
- **Haid**
 - Pekerja/buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua pada waktu haid.
- **Istirahat panjang**
 - Pekerja/buruh diberi uang kompensasi hak istirahat tahunan tahun kedelapan sebesar setengah bulan gaji dan bagi perusahaan yang telah memberlakukan istirahat panjang yang lebih baik dari ketentuan undang-undang ini, maka tidak boleh mengurangi dari ketentuan yang sudah ada.
- **Upah**
 - Pengusaha wajib membayar upah selama pekerja/buruh perempuan tidak masuk kerja karena cuti melahirkan maupun gugur kandung maupun pekerja/buruh perempuan yang pada hari pertama dan kedua yang merasakan sakit dalam masa haidnya.

MODUL 4
.....

**MEMPERTAHANKAN
HAK PEKERJA TIDAK TETAP
DAN RENTAN**

KATEGORI PEKERJA TIDAK TETAP DAN RENTAN

Ada berbagai kategori untuk pekerja tidak tetap dan rentan. Beberapa di antara mereka memiliki pekerjaan beresiko dengan pekerjaan kontraknya, seperti:

- Tidak tetap
- Bersifat sementara
- Penugasan
- Musiman
- Kontrak
- Paruh-waktu

Kategori lainnya untuk pekerja yang memiliki karakterisasi khusus yang membuat mereka lebih rentan daripada yang lainnya:

- Pekerja pedesaan
- Pekerja rumahan
- Pembantu rumah tangga
- Pekerja migran
- Masyarakat pribumi dan masyarakat adat

Banyak dari kategori ini memiliki status yang rendah dan beresiko; pekerja pada kategori ini sangat rentan terhadap pengabaian hak pekerja. Mayoritas dari pekerja yang termasuk dalam kategori pekerja yang rentan ini adalah wanita. Mereka mungkin tidak tergabung dalam serikat pekerja karena hukum nasional atau praktisi lainnya, atau serikat pekerja tidak mengetahui cara (atau belum mencoba) untuk mengorganisir mereka secara efektif, atau memberikan layanan kepada mereka jika mereka sudah terorganisir.

Jumlah pekerja yang bergabung dengan sektor informal atau tak terorganisir semakin banyak karena berbagai faktor misalnya resesi, perubahan teknologi dan perampangan perusahaan. Globalisasi telah mendorong banyak pekerja untuk keluar dari pekerjaan formal seiring dengan perusahaan mengembangkan usahanya ke luar negeri untuk mencari tenaga kerja yang upahnya lebih rendah dan hukumnya tidak terlalu ketat. Penyesuaian peraturan struktural telah mengurangi peranan pemerintah, dan sebagai hasilnya mengakibatkan pengurangan personalitas dan program sosial secara keseluruhan: dalam jangka panjang hal ini memiliki pengaruh negatif di bidang kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan, dan secara keseluruhan hal ini akan mempunyai pengaruh yang sangat besar bagi wanita dan keluarganya.

Oleh karena itu serikat pekerja memiliki beberapa alasan untuk mencoba dan mempertahankan hak pekerja dalam kategori tersebut, di mana beberapa di antara anggota serikat pekerja adalah pekerja tetap. Adalah merupakan keuntungan juga bagi serikat pekerja untuk memperbaiki kondisi mereka sehingga para anggotanya yang memiliki jaminan pekerjaan untuk tidak bekerja di bawah tekanan atau tersingkir karena kompetisi dari pekerja yang tak terorganisir.

PERMASALAHAN YANG DAPAT DIRUNDINGKAN

Permasalahan di bawah ini sebaiknya dibicarakan selama proses perundingan, dan bila perlu diikutsertakan juga dalam perundingan bersama

1. Perluasan Syarat-syarat Umum

Kondisi-kondisi umum untuk pekerja tetap yang telah dinegosiasikan sebanyak mungkin harus diperluas untuk pekerja tidak tetap. Hal ini dapat dilakukan pada dasar pembagian secara merata, atau beberapa kategori tertentu. Setiap peningkatan negosiasi akan selalu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi kita semua. Perolehan kesempatan pelatihan bagi para pekerja tersebut harus dijamin, sehingga mereka mampu untuk meningkatkan status dan memberi nilai lebih pada pekerjaan mereka.

2. Pekerja Anak-anak

Pekerja anak mungkin berada dalam beberapa konteks yang dipekerjakan secara langsung dan memperoleh upah dari pekerjaan mereka. Yang lainnya adalah, dalam bentuk yang kurang jelas, hal ini terjadi ketika pihak pengusaha memberikan tugas pekerjaan, sub-kontrak atau pekerjaan yang dilakukan di rumah yang biasanya dikerjakan oleh para wanita. Untuk menyelesaikan pekerjaan harian atau untuk memperoleh bonus tambahan, para pekerja biasanya mengikutsertakan anggota keluarga lainnya, termasuk pasangan dan anak-anak mereka, untuk membantu pekerjaan tersebut.

Anggota keluarga ini mungkin tidak mendapatkan upah secara langsung, tidak menerima keuntungan atau tidak diperhitungkan dalam data statistik nasional sebagai pekerja. Situasi ini sering terjadi jika wanita yang berperan sebagai kepala keluarga dan kemiskinan membuat para pekerja sangat bergantung pada upah harian. Anak-anak kecil terkadang membantu atau hanya menemani ibunya, dalam pekerjaan yang lingkungannya cukup berbahaya

seperti pada sektor pertanian. Bentuk lain yang melibatkan pekerja anak-anak adalah sebagai pekerja-mandiri dalam keluarga, atau anak-anak, terutama anak perempuan, bekerja sebagai pembantu rumah tangga.

Serikat pekerja dapat bernegosiasi untuk mencegah suatu tugas pekerjaan atau sekumpulan pekerjaan yang ditargetkan pada tingkatan tertentu yang beralasan agar tidak memperkerjakan anak-anak.

Serikat pekerja sebaiknya juga memastikan melalui negosiasi yang dilakukan dan dengan kapasitas pengawasannya supaya pekerja anak-anak tidak diperkerjakan pada pekerjaan yang berbahaya dan tidak layak.

Pengawasan dan negosiasi ini dapat dilakukan pada tingkat nasional, regional dan internasional. Serikat pekerja juga dapat meningkatkan kewaspadaan para pekerja dan kepada masyarakat luas melalui suatu kampanye informasi. Serikat pekerja dapat memegang peranan penting dalam program untuk menghapus bentuk pekerja anak-anak yang paling buruk.

Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138) Usia Minimum untuk Memperoleh Ijin Bekerja	
Umum	Negara Berkembang
▫ 15 tahun	▫ 14 tahun
▫ pekerjaan ringan: 13 tahun	▫ pekerjaan ringan: 12 tahun
▫ pekerjaan beresiko: 18 tahun (umur 16 tahun dengan konsultasi dan perlindungan yang memadai)	▫ pekerjaan beresiko: 18 tahun (umur 16 tahun dengan konsultasi dan perlindungan yang memadai)

3. Mencegah Status Pekerja Tidak Tetap Melakukan Pekerjaan Tetap

Banyak wanita yang bekerja pada status tidak tetap, meskipun mereka dipekerjakan selama 12 bulan dalam setahun. Serikat pekerja sebaiknya melakukan negosiasi sehingga kondisi ini tidak terjadi pada para pekerja yang dikontrak secara terus menerus atau dalam pekerjaan yang tidak sementara.

Jika serikat pekerja tidak dapat menegosiasikan status sebagai pekerja tetap, maka serikat pekerja dapat mencoba untuk menegosiasikan upah dasar dari pekerja tidak tetap agar memperoleh upah lebih daripada pekerja tetap untuk kompensasi statusnya yang lebih beresiko dan untuk mengurangi kerentanan dari status pekerjaanya.

4. Pekerja Tidak Tetap, Sementara, Musiman dan Penugasan

Seorang pekerja dapat dikontrak dalam satu atau lebih dari kategori ini, tetapi secara keseluruhan mereka tidak mempunyai akses untuk menjadi pekerja berstatus permanen. Meskipun beberapa pekerja ini hanya bekerja untuk waktu tertentu saja, sebagian besar dikontrak seperti halnya pekerja tetap tapi tidak pernah memperoleh bonus, cuti, tunjangan atau kenaikan gaji.

Serikat pekerja harus menentukan prioritas yang harus diutamakan, dan melakukan usaha yang jelas untuk menutupi kebutuhan para pekerja ini, di mana sebagian besar dari mereka adalah wanita.

5. Pekerja Pedesaan

Pekerja pedesaan meliputi sekelompok besar pria dan wanita di seluruh dunia, mereka seringkali hanya bekerja selama beberapa bulan dalam setahun untuk memperoleh upah dan setelah itu mereka tidak bekerja atau menjadi pekerja mandiri. Jumlah Pekerja petani upahan adalah kelompok pekerja dengan tingkat kemiskinan yang paling tinggi yang jumlahnya mencapai 60 persen di berbagai negara. Sifat alami pekerjaan mereka yang beresiko mengakibatkan mereka menjadi pekerja musiman dan dibayar dengan upah rendah.

Prioritas utama adalah untuk mengangkat upah pekerja petani ke dalam ruang lingkup perundingan bersama, meskipun untuk pekerja tetap atau tidak tetap. Hal ini sebaiknya bertujuan untuk mengikutsertakan ketentuan bekerja, dari tingkat upah untuk memperoleh kesehatan, keselamatan dan lingkungan pekerjaan, waktu bekerja, pelatihan dan jaminan sosial.

Perhatian khusus sebaiknya diberikan terhadap wanita yang memiliki pekerjaan pada tingkat terendah dan yang rentan. Pemotongan rata-rata atau kerja penugasan juga harus selalu diawasi dan diperhatikan, karena hal ini dapat mengacu pada penggunaan pekerja anak untuk membantu atau menemani keluarga di tempat bekerja. Sebagai tambahan, sifat kerentanan pekerja wanita pedesaan tertentu terhadap pelecehan seksual juga harus memperoleh perhatian lebih. Di Afrika dan di berbagai negara lainnya telah diketahui bahwa pelecehan seksual “paling banyak terjadi pada sektor ekonomi pertanian di mana wanita yang rentan secara ekonomi dan mengalami depresi terpaksa memberikan pelayanan seksual agar dapat menghidupi keluarganya”, yang pada akhirnya akan menimbulkan berbagai masalah kesehatan, pribadi dan keluarga.

Layanan lainnya juga dapat dinegosiasikan dengan pihak berwenang untuk meningkatkan lapangan pekerjaan selama musim bekerja berakhir, seperti melalui skema lapangan pekerjaan bagi pekerja pedesaan yang dibiayai oleh

pemerintah atau melalui pengembangan layanan khusus lainnya untuk membantu anggota organisasi pekerja pedesaan.

6. Pekerja Rumahan

Jutaan wanita di dunia adalah pekerja rumahan. Mereka dapat bekerja untuk suatu perusahaan atau melalui perantara atau mereka menghasilkan suatu barang yang mereka jual sendiri atau melalui agen. Banyak pekerja ini tidak “terdeteksi” atau tidak diketahui keberadaannya oleh pihak berwenang. Terkadang mereka tidak dilindungi oleh hukum dan organisasi tertentu.

Pekerja rumahan seringkali mengalami kerugian karena berbagai alasan seperti: secara umum gaji mereka rendah dan kondisinya sangat memprihatikan bila dibandingkan dengan saingan bisnis mereka yang sudah memiliki perusahaan atau tempat kerja lainnya dan hubungan kerjanya juga sangat beresiko tinggi. Pekerja rumahan cenderung memiliki sedikit hak sebagai pekerja dan perlindungan jaminan sosialnya sangat kecil. Pekerja rumahan dibayar berdasarkan hasil pekerjaannya, upah mereka jauh lebih kecil daripada pekerja yang dibayar berdasarkan jam kerjanya meskipun jenis pekerjaannya sama. Kondisi keselamatan dan kesehatan di dalam rumah sangat minim.

Hal yang harus diperhatikan tanpa memandang pekerjaan rumahan itu sendiri adalah besarnya potensi keterlibatan anak-anak untuk ikut bekerja. Pekerja rumahan dapat memaksa anak-anak mereka untuk ikut bekerja membantu mereka, kemudian pekerja anak akan tersebar luas.

Serikat pekerja sebaiknya memastikan bahwa serikat pekerja memiliki perwakilan pekerja rumahan dalam jumlah yang mencukupi. Serikat pekerja yang sudah ada dapat melibatkan pekerja rumahan untuk menjadi anggotanya atau membantu pekerja rumahan untuk mengorganisir serikat mereka sendiri secara efektif.

Perlindungan hak pekerja rumahan dan memastikan mereka dilibatkan dalam perundingan bersama merupakan hal yang sangat penting. Proses pendekatan untuk perekrutan secara konvensional tidak akan efektif jika bertujuan untuk mengorganisir pekerja rumahan, karena pekerja rumahan tidak berada di tempat kerja tradisional sehingga perwakilan serikat tidak dapat mengunjunginya. Usaha pengorganisasian yang kreatif adalah yang bertujuan untuk merangkul para pekerja rumahan, seperti mengunjungi mereka di rumahnya masing-masing, mengorganisir suatu acara khusus untuk mereka, dan lain-lain.

Rumusan dasar tenaga kerja internasional untuk perlindungan pekerja rumahan telah didiskusikan pada Konferensi Tenaga kerja Internasional pada tahun 1996 dan pada Konvensi (No. 177) dan mengadopsi Rekomendasi (No. 184). Di antara beberapa hal lainnya, Konvensi Pekerja Rumahan telah

meningkatkan persamaan perlakuan terhadap pekerja rumahan dengan pekerja upahan.

Artikel 4(2) dari **Konvensi Pekerja Rumahan, 1996 (No. 177)** menyatakan bahwa: Persamaan perlakuan harus ditingkatkan, dalam hal tertentu, dalam hubungannya dengan:

- (a) hak para pekerja rumahan untuk mendirikan atau menggabungkan diri ke dalam suatu organisasi pilihan mereka sendiri dan untuk berpartisipasi dalam organisasi tersebut;
- (b) perlindungan terhadap diskriminasi pekerjaan dan jabatan;
- (c) perlindungan dalam jaminan kerja dan kesehatan;
- (d) pemberian gaji;
- (e) status perlindungan jaminan sosial;
- (f) akses untuk mendapatkan pelatihan;
- (g) ijin bekerja untuk usia minimum; dan
- (h) perlindungan bersalin

Perundingan bersama merupakan salah satu aspek yang dapat mengimplementasikan peraturan-peraturan diatas (Artikel 5).

7. Pekerja Migran

Bank Dunia memperkirakan bahwa jumlah pengiriman uang dari pekerja migran pada tahun 1989 melebihi dari 65 milyar dolar amerika, jumlah ini hampir menyaingi jumlah transaksi pada perdagangan minyak mentah. Tetapi para pekerja migran yang dieksploitasi ini mengalami banyak berbagai kesulitan karena jauh dari rumah, seringkali tidak dilindungi oleh hukum tenaga kerja yang relevan dan rentan karena statusnya, kurangnya pengetahuan budaya dan bahasa lokal, dan terpisahnya dengan keluarga dan lain-lain. Pekerja migran ini sering memperoleh pekerjaan yang kotor, berbahaya dan sulit. Pekerja migran wanita akan mendapatkan masalah yang lebih besar lagi karena status sosial mereka sebagai wanita.

Seringkali ada peraturan khusus untuk perekrutan dan perolehan pekerjaan bagi pekerja migran. Pada tingkat internasional, Konvensi Pekerja Migran (Peraturan Tambahan), 1975 (No. 143) menyatakan bahwa negara harus menghormati hak asasi manusia para pekerja migran, dan mendukung mereka untuk menuntut peraturan nasional agar dapat meningkatkan persamaan kesempatan dan perlakuan. Sejumlah standarisasi tenaga kerja internasional lainnya juga bertujuan untuk melindungi dan meningkatkan hak para pekerja migran.

Konvensi dan Rekomendasi tentang Pekerja Migran

C. 97	Konvensi tentang Pekerjaan untuk Migran (Direvisi)	1949
R. 86	Rekomendasi tentang Pekerjaan untuk Migran (Direvisi)	1949
R. 100	Rekomendasi tentang Perlindungan Pekerja Migran di Wilayah dan Negara yang Sedang Berkembang	1955
C. 143	Konvensi tentang Migran dalam Kondisi Dilecehkan dan Peningkatan Persamaan Kesempatan dan Perlakuan Pekerja Migran	1975
R. 151	Rekomendasi tentang Pekerja Migran	1975
C. 118	Konvensi tentang Persamaan Perlakuan Bagi Warga Pribumi dan Non-Pribumi dalam Jaminan Sosial	1962
C. 157	Konvensi tentang Pendirian Sistem Internasional untuk Mempertahankan Hak Jaminan Sosial	1982
R. 167	Rekomendasi tentang Pendirian Sistem Internasional untuk Mempertahankan Hak Jaminan Sosial	1983

Pekerja migran wanita seringkali dipekerjakan sebagai pembantu rumah tangga, salah satu pekerjaan yang paling rentan. Karena pembantu rumah tangga wanita ini sulit diketahui keberadaanya, dan pihak pengusaha sering menyingkirkan hukum tenaga kerja. Para wanita ini harus bekerja dalam waktu yang lama untuk mendapatkan upah yang kecil. Suatu keluhan yang paling umum dari pembantu rumah tangga wanita adalah tentang pelecehan seksual.

Pekerja migran wanita juga banyak mengalami kesulitan karena diskriminasi, terutama tentang pembayaran dan promosi, dan mereka tidak bisa menggunakan hak mereka secara penuh karena kurangnya informasi, pelatihan dan motivasi.

Pekerja migran di sektor pertanian dilindungi oleh Konvensi Penanaman, 1958 (No. 110) yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi pekerja penanaman dengan menjamin peraturan tertentu dari Konvensi lainnya yang berlaku bagi mereka. Hal ini secara spesifik menyatakan bahwa peraturan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja penanaman, tanpa memandang gender.

Permasalahan Pekerja Migran

Negara Pengirim Pekerja

- Mempertahankan jumlah anggota wanita pekerja migran
- Mengalokasikan dana kesejahteraan bagi pekerja migran dan keluarganya
- Meningkatkan pendidikan bagi anak-anak dan anggota keluarga lainnya

- Memastikan pengiriman uang tetap berjalan dengan baik
- Memperbaiki hukum nasional tentang pekerja migran
- Menjaga hubungan baik dengan pemerintahan
- Menjaga hubungan baik dengan badan-badan yang terkait dengan pekerja migran
- Menegosiasikan kontrak pekerjaan yang dapat diterima secara internasional untuk pekerja migran
- Mewakili pekerja migran dengan segala cara di tingkat nasional
- Membantu proses pengembalian pekerja migran
- Menghubungkan serikat-serikat buruh yang ada di negara pengirim dan penerima pekerja

Negara Penerima Pekerja

- Mengatur penerimaan pekerja baru yang akan datang
- Meningkatkan persamaan kesempatan dan menghapuskan diskriminasi di tempat kerja
- Meningkatkan layanan pelatihan dan pendidikan
- Meningkatkan identitas budaya
- Mendidik pekerja lokal tentang pentingnya peranan pekerja migran terhadap perkembangan ekonomi negara
- Memperbaiki hukum nasional mengenai pekerja migran
- Menjaga hubungan baik dengan pemerintahan
- Memastikan bahwa pekerja migran memiliki hak hukum dan memperoleh bantuan hukum bila diperlukan
- Membangun jaringan dengan organisasi-organisasi yang berhubungan dengan pekerja migran
- Meningkatkan pengesahan Konvensi ILO
- Meningkatkan keberadaan hubungan antar adat dan antara pekerja lokal dan pekerja migran yang damai dan harmonis
- Mewakili pekerja migran dalam segala bentuk yang relevan di negara yang didatangi (tidak memperbolehkan penggunaan bahasa daerah yang akan menjadi penghalang)
- Memastikan persamaan perlakuan dan pencegahan diskriminasi di tingkat internasional

8. Masyarakat Pribumi dan Masyarakat Adat

Diperkirakan ada sekitar 300 juta orang masyarakat pribumi dan masyarakat adat di dunia ini yang mewakili suatu kelompok masyarakat besar yang paling sering dirugikan. Meskipun situasinya berbeda-beda, kelompok ini adalah yang paling rentan, tidak resmi dan tidak termasuk dalam kelompok pekerja. Penghasilan mereka jauh lebih kecil daripada pekerja lainnya, dan anggota pekerja wanitanya paling sering dieksploitasi dan diabaikan secara sosial di dalam masyarakat.

Layanan Masyarakat Internasional (**Public Services International – PSI**) telah mempublikasikan suatu laporan dan modul tentang Masyarakat Pribumi/Adat dan Serikat Pekerja. Laporan ini diawali dengan definisi dari masyarakat adat:

Pertama-tama, masyarakat adat sangatlah unik, diidentifikasi sebagai kesatuan dari beberapa pribadi yang memiliki persamaan latar belakang etnik, sejarah, kebudayaan, kosmologi, bahasa, komunitas dan hubungan geografis (wilayah daratan ataupun lautan). Kedua, masyarakat adat sangatlah unik, diidentifikasi sebagai kesatuan dari beberapa pribadi yang menghadapi dorongan (politik, ekonomi, budaya) dari luar yang mengancam keberadaan mereka, termasuk fungsi dari wilayah dan tanah tradisional mereka.¹

¹ Masyarakat Pribumi/Adat Tertentu dan serikat buruh suatu laporan PSI, 1996, hal.7

Artikel ketiga dari Konvensi Kelompok Pribumi dan Masyarakat Adat Tertentu, 1989 (No. 169), menyatakan bahwa kelompok ini harus memperoleh hak asasinya dan kebebasannya secara penuh tanpa halangan atau diskriminasi dan juga memperoleh segala keuntungan yang telah disebutkan dalam Konvensi tanpa memandang diskriminasi antara pria dan wanita. Bersamaan dengan berbagai tindakan tersebut, pemerintah yang sah harus menghapus diskriminasi, Konvensi menyatakan bahwa para pekerja dalam kelompok ini harus memiliki kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama dalam mempekerjakan pria dan wanita, dan perlindungan terhadap pelecehan seksual.

PEMBELAAN HAK PEKERJA TIDAK TETAP DAN RENTAN DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN NO. 13/2003

Pembelaan hak pekerja tidak tetap dan rentan terkait erat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 antara lain:

- Tidak dapat mensyaratkan adanya masa percobaan kerja;
- Hanya dapat dibuat untuk pekerja/buruh tertentu yang menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu:
 - Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
 - Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
 - Pekerjaan yang bersifat musiman;
 - Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Dalam praktek di lapangan, pelaksanaan PKWT belum secara sempurna dilakukan oleh pengusaha, antara lain pekerja/buruh perempuan yang masih diberlakukan PKWT, padahal jenis dan sifat pekerjaannya tidak selesai dalam waktu tertentu. Ada beberapa kemungkinan alasan yang menjadi dasar pemikiran pengusaha “mengapa pekerja/buruh perempuan di PKWT-kan” antara lain perempuan melahirkan, mengalami haid, jam kerja dibatasi dan lain-lain yang kemungkinan hal-hal tersebut dapat mengganggu proses produksi.

MODUL 5

.....

MARTABAT DI TEMPAT KERJA

MEMERANGI DISKRIMINASI DAN TINDAKAN TIDAK ADIL

Meskipun terdapat standar-standar internasional dan nasional mengenai kebebasan dari diskriminasi seksual dan perlindungan hak para pekerja untuk berserikat dan mengambil bagian dalam kegiatan serikat pekerja, orang masih mengalami diskriminasi dan terkena tindakan tidak adil atas dasar tersebut. Membuktikan diskriminasi tersebut merupakan tantangan yang sulit bagi serikat, karena jarang ada pernyataan jelas atau bukti tertulis mengenai motif diskriminasi. Seringkali, diskriminasi terbuka telah diganti oleh bentuk-bentuk lain dari diskriminasi yang lebih halus.

Adalah sangat penting bagi serikat untuk bernegosiasi dengan tujuan untuk melindungi para pekerja yang aktif dalam serikat pekerja, selain dari pekerja yang mungkin mengalami diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, ras, warna kulit, agama, pandangan politik, asal kebangsaan atau sosial, cacat, tanggung jawab keluarga atau orientasi seksual.

1. Kegiatan Serikat Pekerja

Bagi perempuan untuk dapat memajukan hak dan kepentingannya, mereka harus dapat, seperti semua pekerja, mengambil bagian dalam kegiatan serikat pekerja tanpa mengalami tindakan disipliner atau pemecatan atau prasangka.

Para aktivis serikat pekerja sering menghadapi hambatan sehubungan dengan rekrutmen, kenaikan pangkat, promosi, kesempatan pelatihan, pemecatan atau penghentian sementara, yang semuanya berhubungan dengan sikapnya terhadap atau keikutsertaan dalam serikat pekerja.

Meskipun ada kemungkinan akan sulit bagi serikat untuk membuktikan diskriminasi atau pelecehan terhadap para anggota serikat pekerja, adalah mungkin dan perlu untuk mencari jalan dan cara untuk melindungi para pekerja ini. Serikat dapat memasukkan syarat dalam perjanjian bersama atau mempengaruhi perundangan nasional untuk menjamin bahwa Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berserikat, 1948 (No. 87) dan Konvensi Hak untuk Berserikat dan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98) dapat dihormati.

Karena diskriminasi anti-serikat sulit dibuktikan, dapat dipertimbangkan adanya pembuktian terbalik dalam perundang-undangan. Pembuktian terbalik tersebut dapat dimasukkan dalam perjanjian bersama.

Pembuktian Terbalik

Dimana seorang pekerja menyatakan dipecat karena kegiatan serikat pekerja dan ingin mengajukan tuntutan bahwa pemecatan itu tidak adil, ia seringkali menanggung beban pembuktian, yaitu, pekerja itu harus dapat membuktikan bahwa hal tersebut memang alasan pengusaha. Bila beban untuk membuktikan dibalik, setelah fakta pemecatan itu dibuktikan oleh pekerja, adalah tugas pengusaha untuk membuktikan bahwa pemecatan itu dilakukan untuk alasan yang sah dan tidak ada hubungannya dengan kegiatan serikat pekerja.

Panitia Ahli mengenai Penerapan Konvensi dan Rekomendasi telah menyebutkan hal ini: Dalam hal penghentian kerja, penerapan aturan umum yang diterapkan dalam hukum kontrak, dimana beban pembuktian menjadi tugas pengadu, membuat tidak mungkin bagi pekerja untuk menunjukkan bahwa pemecatan itu tidak dapat dibenarkan, khususnya karena bukti dari alasan sebenarnya biasanya berada di pihak pengusaha. Terlebih lagi jika tidak ada pernyataan jelas mengenai alasannya oleh pengusaha, yang mungkin saja bila pengusaha tidak diwajibkan untuk memberikan alasan tertulis untuk menghentikan kerja. Dalam hubungan pekerjaan, pengusahalah yang lebih diuntungkan, karena ia menguasai sumber-sumber informasi.

ILO: *Perlindungan terhadap pemecatan yang tidak beralasan, Survey umum Konvensi Penghentian Kerja (No. 158) dan Rekomendasi (No. 166), 1982 (Geneva, 1995), hal. 77*

2. Diskriminasi Berdasarkan Jenis Kelamin

Sama halnya dengan anggota serikat pekerja yang mengalami diskriminasi hanya karena keanggotaannya dalam serikat pekerja, sejumlah perempuan mengalami diskriminasi hanya karena mereka perempuan atau karena status kawin atau tanggung jawab keluarga.

Seperti diskriminasi terhadap pekerja atas dasar kegiatan serikat pekerja, pekerja perempuan juga menghadapi bidang-bidang diskriminasi yang sulit dibuktikan sehubungan dengan rekrutmen, kenaikan pangkat, promosi, kesempatan pelatihan, pemecatan dan penghentian sementara.

Diskriminasi atas dasar jenis kelamin dapat terbuka, misalnya membatasi lamaran untuk pekerjaan tertentu hanya bagi laki-laki atau hanya perempuan (diskriminasi langsung) atau diskriminasi lebih halus dan tidak langsung.

Panitia Ahli dalam Penerapan Konvensi dan Rekomendasi mendefinisikan “diskriminasi tak langsung” sebagai “situasi, peraturan atau praktek yang tampak netral yang dalam kenyataan mengakibatkan perlakuan tidak adil terhadap orang-orang dengan karakteristik tertentu. Ini terjadi bila kondisi, perlakuan atau criteria diterapkan kepada semua orang, tetapi berakibat dampak kuat secara tidak proporsional, terhadap beberapa orang atas dasar karakteristik seperti ras, warna kulit, jenis kelamin atau agama, dan tidak berhubungan erat dengan syarat yang terdapat di dalam pekerjaan itu.” Jadi dimana syarat atau kondisi tampaknya netral-gender, tetapi kenyataannya lebih sukar dipenuhi

bagi perempuan daripada laki-laki, dapat ditemui diskriminasi tak langsung.

Serikat pekerja dapat menegosiasikan ketentuan-ketentuan dalam perjanjian bersama yang akan melindungi perempuan terhadap praktek-praktek diskriminatif.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam perundingan untuk menghindari diskriminasi jenis kelamin:

- Klausul umum untuk memberikan kesempatan yang sama, yang menyatakan komitmen serikat dan pengusaha untuk memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki;
- Kesempatan bagi perempuan, termasuk mereka yang mempunyai kontrak tidak tetap, untuk melamar pada semua posisi dan mendapat manfaat dari program pelatihan;
- Tidak ada diskriminasi terhadap pekerja dengan tanggung jawab keluarga, khususnya sehubungan dengan promosi dan kemajuan karir;
- Menghindari sistem perekrutan informal yang seringkali tidak adil terhadap perempuan;
- Menentukan secara seksama, pelatihan, pendidikan atau pengalaman lampau apa yang sebenarnya diperlukan untuk sebuah posisi, selain apakah batas umur atau syarat mobilitas mutlak perlu;
- Formulir lamaran pekerjaan hanya menyertakan pertanyaan – pertanyaan yang relevan bagi pekerjaan;
- Jika calon berhasil, maka pertanyaan seperti status perkawinan dan jumlah anak dapat ditanyakan jika terkait dengan tunjangan khusus;
- Stereotip uraian tugas yang netral – jika gender spesifik, ditegaskan. Perempuan dapat pula merasa tersisihkan;
- Bahasa inklusif gender di perjanjian bersama – jika mungkin, hindari mengatakan, ia (laki-laki) akan...” Bahasa inklusif gender menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan;
- Ada petugas kesetaraan atau panitia perempuan untuk melaksanakan tujuan dan meninjau kemajuan;
- Pelatihan dalam isu-isu kesempatan setara bagi semua yang terlibat rekrutmen dan negosiasi;
- Pembuktian terbalik – setelah seorang pekerja dapat menunjukkan bahwa ia telah dirugikan, merupakan tugas pengusaha untuk membuktikan bahwa hal itu bukan berdasarkan jenis kelamin.

3. Pelecehan Seksual

Suatu bentuk diskriminasi jenis kelamin yang serius dan sering mengalami salah pengertian ialah pelecehan seksual. Hal ini dapat pula dianggap isu keselamatan dan kesehatan kerja.

Meskipun definisi hukumnya berbeda dari satu negara ke negara lain, pelecehan seksual pada hakekatnya merupakan perilaku bersifat seksual yang

tidak diinginkan. Dua jenis pelecehan seksual telah dibedakan di tingkat internasional dan nasional:

- Pelecehan *quid pro quo* –timbal balik -(juga disebut “pemerasan seksual” di Eropa atau “*lay down or lay off*” di Asia). Biasanya, ini merupakan tuntutan oleh supervisor, biasanya laki-laki, yang ditujukan ke bawahan, biasanya perempuan, untuk imbalan seksual (*sexual favours*) untuk mempertahankan atau mendapat manfaat dari atau keistimewaan pekerjaan tertentu.
- *Lingkungan yang agresif* (biasa disebut sebagai lingkungan kerja yang kasar, menyakitkan atau beracun). Pada situasi ini, pengadu tidak perlu menunjukkan kehilangan atau ancaman hilangnya manfaat pekerjaan yang spesifik. Ini merupakan bentuk pelecehan yang lebih halus dan menciptakan lingkungan yang penuh stres atau menakutkan (misalnya, komentar seksual yang tidak layak, sentuhan, ditunjukkannya gambar porno, dsb.).

Meskipun laki-laki dapat menjadi korban pelecehan seksual, para korban kebanyakan perempuan, dan mereka akan menderita lebih banyak karena sikap masyarakat dan posisi pekerjaan yang lebih rentan. Yang sering menjadi sasaran adalah perempuan muda, janda atau cerai, perempuan dari minoritas ras dan perempuan cacat. Khususnya para perempuan pada pekerjaan dengan gaji dan status rendah juga rentan. Banyak perempuan, terutama pada pekerjaan dengan gaji rendah atau dengan kontrak kerja yang rawan, menemui kesulitan untuk mengeluh atau mendapatkan dukungan karena takut akan membahayakan pekerjaannya.

Pelecehan seksual dapat berakibat evaluasi pekerjaan yang sepihak, rekomendasi pribadi yang buruk, turun pangkat, pengunduran diri, penghentian atau pemindahan. Dapat menciptakan lingkungan kerja yang mengintimidasi dan oleh karena itu tidak produktif. Ini dapat pula mengakibatkan penyakit yang terkait stress.

Peran serikat pekerja dalam memerangi pelecehan seksual:

- Mengembangkan kebijakan untuk anggotanya sendiri
- Memasukkan pelecehan seksual dalam agenda perundingan bersama
- Mendidik para anggota untuk merubah sikap, terutama di serikat pekerja yang didominasi laki-laki
- Menetapkan prosedur untuk menangani keluhan
- Memberi pelatihan bagi mereka yang menangani keluhan
- Mendirikan layanan untuk konseling para korban
- Menyimpan catatan keluhan
- Mengambil tindak lanjut terhadap anggota yang terlibat pelecehan

Ketentuan dalam perjanjian bersama harus menyertakan tindakan untuk *mencegah pelecehan seksual* seperti:

- Penerbitan dan publikasi kebijakan yang kuat terhadap pelecehan seksual; dan
- Kampanye informasi dan pendidikan yang menarik perhatian terhadap berbagai bentuk pelecehan seksual dan kenyataan bahwa hal ini tidak akan ditolerir.

Perjanjian bersama juga harus memasukkan tindakan untuk *menangani keluhan pelecehan seksual* seperti:

- Menetapkan prosedur keluhan yang memungkinkan dan mendorong perempuan untuk mengambil tindakan terhadap para pelakunya. Prosedur harus bijaksana dan sensitif terhadap emosi perempuan. Penggunaan konselor perempuan atau petugas keluhan perlu dipertimbangkan. Harus dijamin bahwa bila pelaku pelecehan adalah supervisor, pengadu dapat menyampaikan keluhan kepada manajer pada tingkat lebih tinggi;
- Semua keluhan harus ditanggapi secara serius dan ditangani dengan segera;
- Seringkali prosesnya mulai dengan prosedur tak resmi, berlanjut ke prosedur resmi jika perlu. Prosedur resmi dapat merupakan bagian dari prosedur keluhan tetap, atau sebuah prosedur pelecehan seksual khusus dapat didirikan;
- Perwakilan oleh serikat harus diizinkan pada setiap tahap;
- Dimana pelecehan terbukti, pelaku pelecehan harus ditangani secara serius dan orang yang dilecehkan tidak boleh diperlakukan tidak adil dengan cara apapun dalam upaya untuk memisahkan kedua pekerja dari lingkungan kerja yang sama (yaitu, memindahkan pelaku dan bukan pengadu).

4. Kekerasan di Tempat Kerja

Kekerasan di tempat kerja dapat terjadi antara sesama pekerja; pekerja dapat pula berisiko terhadap kekerasan dari orang lain seperti pelanggan atau klien.

Kekerasan antara sesama pekerja harus diperlakukan sebagai pelanggaran disipliner (atau bahkan pidana) yang serius dan para pelakunya diberi tindakan disiplin semestinya. Tuntutan pidana harus diajukan dimana sesuai.

Kekerasan dapat berbentuk psikologis atau fisik pada tingkatan yang berbeda. Beragam perilaku merupakan wujud dari kekerasan, termasuk perilaku

kejam, serangan dan ancaman, seperti:

- Perilaku kejam ialah semua perilaku yang tidak merupakan perilaku wajar dan meliputi penyalahgunaan kekuatan fisik atau psikologis;
- Penyerangan pada umumnya termasuk segala upaya untuk mencederai secara fisik atau melakukan serangan termasuk kerugian fisik yang sebenarnya;
- Ancaman termasuk ancaman kematian atau pengumuman maksud untuk menyakiti orang atau merusak barang miliknya.

Pelecehan, pengertakan dan pengeroyokan adalah bentuk-bentuk khusus dari kekerasan di tempat kerja. Strategi pencegahan diperlukan, selain kebijakan dan prosedur untuk menangani kekerasan secara cepat dan efektif bila terjadi. Dapat dilakukan pengkajian risiko untuk mengenal dimana terdapat risiko kekerasan. Kebijakan dan prosedur untuk pelaporan, penyelidikan dan penanganan kekerasan perlu disusun dan dilaksanakan. Para pekerja perlu diberitahu mengenai kebijakan dan prosedur dan risiko tempat kerja. Akhirnya, harus dilakukan evaluasi dan monitoring dari kebijakan dan prosedur itu. Semua tindakan ini harus dilakukan dengan keterlibatan penuh dari serikat pekerja.

5. Menciptakan Lingkungan yang Menguntungkan

Untuk menangani masalah-masalah diskriminasi yang diuraikan di atas, diperlukan lingkungan yang terbuka dan memungkinkan adanya dialog dan diskusi. Informasi harus disediakan mengenai hak-hak para pekerja, dan pekerja perempuan khususnya, sehingga semua direksi, rekan, pekerja dan perwakilan pekerja mengenali isu-isu itu.

Salah satu pendekatan ialah dengan menyediakan penasehat yang terlatih dan terdiri dari paling sedikit seorang wakil perempuan serikat pekerja dan wakil perempuan dari direksi yang dapat sebagai tindakan awal menasihati dan menangani keluhan apapun dengan cara yang obyektif dan peka dan kemudian dapat melanjutkan melalui prosedur yang telah dinegosiasi untuk menjamin kerahasiaan dan kebijaksanaan.

Serikat harus menegosiasikan lebih banyak penyebar luasan informasi mengenai isu-isu diskriminasi, pelecehan seksual dan kekerasan untuk menjamin martabat di tempat kerja.

MARTABAT DI TEMPAT KERJA DALAM UNDANG-UNDANG KETENAGAKERJAAN No. 13/2003

Sebagai konsekuensi diratifikasinya Konvensi ILO No.87 dan Konvensi ILO No.98, Pemerintah Indonesia telah menerbitkan Undang-undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai pedoman berserikat pekerja/buruh di dalam maupun di luar perusahaan.

Undang-undang No.21 Tahun 2000 bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Tujuan ini terkait dengan upaya memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap perlakuan diskriminatif dan anti serikat pekerja/serikat buruh.

Perlindungan hak untuk berserikat telah diatur dalam Pasal 28 dan 29 Undang-undang No.21 Tahun 2000 yang pada intinya masyarakat dilarang terlibat dalam kegiatan yang bertujuan untuk mencegah para pekerja/buruh untuk membentuk serikat pekerja/serikat buruh, menjadi atau tidak menjadi anggota atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh. Kegiatan yang dilarang termasuk pemecatan, skorsing atau merugikan pekerja dalam hal pekerjaannya, menahan atau mengurangi upah, melakukan intimidasi dan berkampanye menentang pembentukan serikat pekerja/serikat buruh.

Disamping itu pengusaha harus memperbolehkan pengurus dan anggota serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan ijin dari tugas utama pekerjaan mereka untuk mengadakan kegiatan-kegiatan serikat pekerja/serikat buruh seperti yang ditentukan oleh Perjanjian Kerja Bersama atau yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan maupun di luar perusahaan dapat diikuti oleh seluruh pekerja/buruh termasuk di dalamnya pekerja/buruh perempuan untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Dalam praktek, pekerja/buruh (perempuan) yang mengikuti kegiatan serikat pekerja/serikat buruh dalam memajukan hak dan kepentingannya sering kali masih mengalami tindakan disipliner atau pemecatan dari pihak pengusaha.

Untuk menanggulangi hal-hal tersebut di atas, melalui Undang-undang No.21 Tahun 2000 memberikan sanksi atas hal-hal yang bertentangan dengan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh.

MODUL 6
.....

**MEMBERIKAN HAK SUARA
KEPADA PEREMPUAN**

MEMBERIKAN HAK SUARA KEPADA PEREMPUAN DI TEMPAT KERJA

1. Mempertahankan dan Memperbaiki Hak-hak

Untuk dapat mengeluarkan pendapatnya atas keprihatinan terhadap perempuan, perempuan harus diikutsertakan dalam berbagai proses yang menyangkut peningkatan dan mempertahankan kondisi dan hak para pekerja. Perhatian khusus harus diberikan menyangkut masalah seperti diskriminasi. Prosedur yang tepat dan peka terhadap keluhan dibutuhkan untuk menjamin bahwa perempuan yang mendapat diskriminasi dapat mengajukan keluhan formal tanpa ketakutan menjadi korban.

2. Pekerjaan yang Lebih Banyak dan Lebih Baik

Pelatihan adalah suatu aspek yang penting didalam menjamin bahwa perempuan mempunyai hak untuk memberikan suara. Di dalam beberapa hal perempuan tidak diberi hak untuk mengisi jabatan-jabatan karena dianggap kurang memiliki senioritas atau karena mereka dirasa akan meninggalkan pekerjaan dengan alasan tanggung jawab keluarga. Sikap seperti ini membuat perempuan tetap memperoleh gaji rendah/status jabatan rendah dan membatasi ruang lingkup untuk pengembangan karir mereka.

Serikat pekerja harus menekan untuk meminta pelatihan yang lebih besar dan kesempatan penunjukan tugas yang lebih kaya untuk perempuan. Semua prosedur seleksi dan promosi seharusnya disajikan lebih transparan dan melalui partisipasi serikat pekerja.

Para pengusaha harus didorong untuk mempekerjakan perempuan tanpa diskriminasi berdasarkan jenis kelamin dan diyakinkan meningkatkan perempuan pada semua tingkat dari penetapan.

Kurangnya perempuan dalam posisi senior baik di tingkat manajemen maupun posisi tinggi sering sebagai hasil dari sikap masyarakat dan juga kurangnya kesinambungan pekerjaan. Serikat pekerja harus merundingkan mobilitas keatas untuk perempuan untuk menjamin bahwa perempuan terwakili pada semua tingkat, yang pada gilirannya akan menciptakan suatu lingkungan yang peka terhadap masalah-masalah menyangkut pekerjaan perempuan.

Langkah-langkah positif mungkin diperlukan untuk mengemukakan diskriminasi yang terjadi, tetapi juga mengatasi pengaruh diskriminasi di masa yang lalu. Suatu pendekatan yang proaktif memerlukan:

- Suatu analisis untuk mengidentifikasi praktek pekerjaan yang membuat

diskriminasi terhadap perempuan;

- Formulasi suatu kebijakan dan langkah mengangkat kekurangan yang ditemukan; dan
- Pemantauan dan evaluasi terhadap langkah-langkah yang ditempuh.

Tujuan dari Langkah-langkah Positif adalah untuk:

- Membuat variasi jabatan dan posisi yang diisi perempuan di dalam perusahaan;
- Membuat keseimbangan antara laki-laki dan perempuan dalam semua posisi/jabatan;
- Menciptakan kondisi dimana perempuan dapat mendemonstrasikan keahlian mereka, talenta dan kemampuan potensial;
- Mempromosikan perempuan pada tingkat yang lebih tinggi;
- Menambah jumlah perempuan bekerja di perusahaan dengan memperkenalkan kebijakan penerimaan pekerja yang berpihak kepada perempuan pada semua tingkat dimana mereka kurang terwakili.
- Meningkatkan kesadaran dan meningkatkan tingkat kualifikasi perempuan;
- Menjamin bahwa perempuan diikutsertakan progres teknologi;
- Menginstitusikan kebijakan pengupahan yang tidak merugikan perempuan; dan
- Memperbaiki kondisi pekerjaan perempuan.

Lihat: E. Sullerot: How To Create and run positive action programme for women only.
How to create and run positive action programmes to promote women inside companies:
A Practical Manual (Commission of the European Communities, 1991), pp. 40-41

Beberapa langkah yang dapat ditempuh untuk membantu dalam mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi oleh perempuan adalah memberikan tempat untuk perempuan dalam kesempatan pelatihan dan menentukan target atau kuota untuk penerimaan tenaga kerja atau promosi. Serikat harus teliti dalam meneliti alasan pemutusan hubungan kerja dan penyebabnya ketika perempuan dipecat.

MEMBERIKAN PEREMPUAN HAK SUARA DI DALAM SERIKAT PEKERJA

Karena jumlah perempuan semakin bertambah dalam sektor formal, maka semakin banyak jumlah perempuan yang bergabung dengan serikat pekerja atau menjadi anggota potensial. Perempuan lebih kurang 33% dari seluruh keanggotaan serikat pekerja akan tetapi mereka hanya mewakili 1% dari badan yang mengatur. Jelasnya perempuan belum mencapai persamaan status dengan laki-laki didalam gerakan serikat. Jika serikat kerja ingin agar dapat dipercaya oleh perempuan mengenai komitmen mereka untuk memajukan kesamaan

melalui perundingan bersama, mereka harus mampu menunjukkan bahwa kesamaan adalah suatu bagian yang integral dari kebijakan dan struktur mereka sendiri.

Kekurangan partisipasi perempuan di dalam serikat pekerja adalah disebabkan beberapa hambatan:

- Pemikiran klise mengenai kemampuan, pilihan dan peranan perempuan;
- Kurangnya dukungan atau reaksi bermusuhan dari rekan laki-laki atau anggota keluarga;
- Prosedur informal untuk pencalonan/penunjukan dipercayakan pada jaringan laki-laki;
- Aturan organisasi yang mengakar dan struktur birokrasi yang menghambat keterlibatan dan pengembangan perempuan;
- Beban tanggung jawab keluarga yang dipikul oleh banyak perempuan;
- Proporsi yang tinggi dari perempuan yang bekerja paruh waktu; dan
- Kurangnya percaya diri perempuan atas kemampuan mereka sendiri.

Perempuan sering dipusatkan pada pekerjaan yang tidak memerlukan keahlian dan pekerjaan yang semi keahlian dengan demikian agar tipis kemungkinan untuk ditunjuk di dalam posisi kepemimpinan serikat.

Serikat harus mengambil langkah-langkah untuk mengatasi hambatan-hambatan ini dan meningkatkan keterlibatan perempuan baik di dalam serikat maupun di dalam perusahaan.

Kekurangan perwakilan yang memadai di dalam serikat membawanya kepada suatu resiko yang melekat bahwa hanya sedikit atau tidak ada perhatian diberikan kepada perempuan di dalam serikat pekerja. Tanpa keterlibatan yang signifikan dari perempuan kelihatannya bahwa serikat akan kurang mendapat informasi yang perlu atau motivasi untuk meyakinkan para pengusaha untuk menyediakan kondisi kerja yang adil untuk perempuan.

Beberapa serikat menunjuk perempuan atau mendukung pemilihan perempuan pada tingkat lokal, regional, nasional dan kongres. Yang lain juga telah memilih atau menunjuk perempuan pada divisi pendidikan dan pelatihan, organisasi, negosiasi, komite keselamatan dan lingkungan dan telah melihat hasilnya bahwa perempuan mampu menghasilkan suatu cakupan yang luas mengenai masalah kerja.

Serikat pekerja mempunyai suatu peranan untuk memastikan bahwa perempuan dan kepentingan mereka terwakili baik di dalam sistem serikat pekerja maupun di tempat kerja.

KOMISI PEREMPUAN

Serikat pekerja di seluruh dunia menginginkan terbentuknya komisi perempuan agar dapat memberikan perwakilan yang efektif kepada perempuan di dalam serikat dan menciptakan kesadaran mengenai kebutuhan khusus mereka di tempat kerja. Komisi perempuan juga meningkatkan kesadaran, diskusi terbuka dan pelatihan anggota perempuan.

Komisi untuk perempuan biasanya dipilih dari dalam serikat pekerja dan berhubungan dengan masalah kesempatan yang sama seperti:

- Pengidentifikasian masalah
- Sokongan pembelaan terhadap masalah perempuan
- Penetapan kebutuhan pelatihan
- Perwakilan anggota perempuan di dalam semua kegiatan serikat dan di tempat kerja

Agar dapat menjadi efektif, komisi harus mempunyai dana yang cukup dan dihubungkan erat dengan struktur pembuat keputusan serikat. Komisi perempuan menyediakan suatu forum untuk masalah perempuan dan membuatnya menjadi satu kendaraan untuk pengembangan di masa mendatang, tetapi perhatian harus diberikan untuk memastikan bahwa komisi tetap berada dalam hubungan langsung dengan badan pembuat keputusan inti pada semua tingkatan dan tidak dimarginalisasi.

BUKU PANDUAN II

**KESETARAAN GENDER:
PANDUAN UNTUK
SERIKAT PEKERJA**

MODUL 1
.....

**MEMPROMOSIKAN
KESETARAAN GENDER
MELALUI PERUNDINGAN
BERSAMA**

PERUNDINGAN KESETARAAN GENDER

“Kita tidak bisa mengandalkan pada perundang-undangan untuk mencapai dan melindungi masalah kesetaraan. Perundingan Bersama merupakan mekanisme yang jauh lebih efektif untuk menjamin bahwa hak-hak ini ada meskipun sudah ada pencapaian-pencapaian besar yang telah diperoleh dalam masalah kesetaraan di masa lampau, penyusutan pekerja dan reorganisasi banyak terjadi, yang berdampak terhadap kehidupan para pekerja dan para pekerja perempuan khususnya. Oleh karena itu, penting bahwa masalah kesetaraan menjadi bagian sentral pada tujuan Perundingan Bersama”

Di berbagai negara, cara-cara utama tindakan yang mempromosikan kesetaraan gender di dunia kerja adalah melalui perundingan bersama sebagai suatu proses perundingan antara para wakil pekerja dengan pengusaha. Proses ini bisa menghasilkan kesepakatan bersama yang menetapkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ketenagakerjaan atau masalah-masalah lain kepentingan bersama bagi pekerja dan pengusaha.

Peranan serikat pekerja dalam mempromosikan kesetaraan gender melalui perundingan bersama sangat penting dalam hal tidak memadainya perundang-undangan kesetaraan yang ada saat ini dan penegakannya di banyak negara. Peranan serikat pekerja diakui didalam Platform Konferensi Dunia Keempat tentang Perempuan (Beijing, September 1995, ayat 178h, halaman 106), yang mengharuskan semua pemerintah dan semua pelaku sosial mengakui perundingan bersama sebagai suatu hak dan suatu mekanisme penting untuk promosi kesetaraan gender.

Serikat harus mempromosikan kesetaraan gender melalui perundingan bersama karena:

- Para perempuan merupakan bagian tenaga kerja yang terus tumbuh, dan serikat harus mewakili dan membela hak-hak semua pekerja;
- Ada stereotipe dan kesalahan persepsi tentang peranan dan kontribusi para pekerja perempuan;
- Penghapusan diskriminasi sehubungan dengan ketenagakerjaan dan pekerjaan serta kesamaan upah bagi pekerjaan yang nilainya sama merupakan hak dasar pekerja dan dengan demikian merupakan masalah serikat;
- Perundingan bersama merupakan cara penting meningkatkan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ketenagakerjaan dan lingkungan kerja yang aman dan sehat baik bagi kaum perempuan maupun laki-laki.
- Masalah kesetaraan gender dan perempuan secara tradisional telah diabaikan di dalam perundingan bersama;
- Permasalahan perempuan mungkin tidak dicakup secara memadai oleh perundang-undangan perburuhan atau tidak ditegakkan secara memadai;

- *Apabila terdapat Undang-undang kesamaan kesempatan kerja, maka serikat bisa membantu untuk menjamin bahwa Undang-undang tersebut dilaksanakan dan dipantau secara efektif;*
- *Melakukan perundingan kesetaraan berarti bahwa penyelesaian keluhan bisa diakses melalui prosedur keluhan, suatu proses yang lebih cepat dan lebih murah biayanya;*
- *Tindakan atas nama para pekerja perempuan akan menunjukkan komitmen serikat dan mendorong kaum perempuan untuk bergabung di dalam serikat; dan*
- *Mempromosikan kesetaraan gender melalui perundingan bersama akan menunjukkan bahwa serikat selalu mengupayakan untuk mengikuti jaman dan mengadaptasikan serta menyesuaikan tujuan-tujuan serta strategi-strateginya terhadap masalah sosial dan kebutuhan para pekerja yang selalu berubah.*

Perundingan bersama bisa terjadi di berbagai tingkatan, mulai dari tingkat tempat kerja individual sampai dengan perusahaan, sektoral atau industri, tingkat nasional ataupun internasional. Sebagai contoh, apabila perundingan bersama terpusat pada tingkat nasional atau sektoral, standar minimum sehubungan dengan promosi kesetaraan gender bisa ditetapkan yang mencakup berbagai macam pekerja. Tetapi sebelum memulai perundingan bersama untuk promosi kesetaraan gender di tingkat nasional, serikat-serikat harus menyadari tentang dan memperhitungkan bentuk-bentuk lain kesepakatan sosial yang telah dikembangkan dan diadopsi dengan partisipasi langsung para wakil serikat. Sebagai contoh, bisa saja telah ada perjanjian-perjanjian tripartit nasional tentang promosi kesetaraan gender; perjanjian-perjanjian tersebut dalam beberapa hal mungkin memiliki dampak yang sama terhadap Undang-undang nasional dan mencakup semua pekerja di sebuah negara.

Di tingkat perusahaan, beberapa perusahaan secara sepihak telah mengadopsi kode perilaku (*codes of conduct*), seringkali untuk merespon terhadap publikasi negatif yang diakibatkan dari laporan-laporan tentang kondisi kerja yang buruk, eksploitatif atau berbahaya. Kode perilaku ini bisa digunakan oleh perusahaan untuk menghindari berurusan dengan serikat pekerja. Dalam hal demikian, serikat pekerja nasional atau lokal seharusnya tidak menerima kode perilaku dimana mereka tidak bisa menegosiasikan perjanjian bersama untuk para pekerja yang mereka wakili.

Oleh karena itu, sebelum memulai proses perundingan, serikat pekerja harus menganalisa konteks khusus dimana perundingan terjadi – agar bisa menyajikan secara jelas tindakan yang sesuai dan agar lebih efektif dalam mencapai hasil-hasil yang diinginkan.

Standar ILO yang Relevan:

- **Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948 (No.87);**

- ▣ **Konvensi Hak Beorganisasi dan melakukan Perundingan Bersama, 1949 (No. 98);**
- ▣ **Konvensi Perundingan Bersama, 1981 (No.154) dan**
- ▣ **Rekomendasi, 1981 (No.163).**
- ▣ **Konvensi Hak Berorganisasi dan Melakukan Perundingan Secara Kolektif ILO tahun 1949 (No.98)**

MEMPERSIAPKAN PERUNDINGAN

Untuk mempersiapkan perundingan kesetaraan gender, serikat pekerja harus:

- ▣ Menjamin partisipasi aktif kaum perempuan, melihat pandangan-pandangan mereka dan memastikan bahwa suara-suara mereka didengar;
- ▣ Mempromosikan kesadaran dan apresiasi masalah gender diantara para anggota serikat dan juga diantara para pengusaha;
- ▣ Memilih tim perunding;
- ▣ Mengembangkan agenda perundingan kesetaraan gender;
- ▣ Mempersiapkan diri dengan baik terhadap perundingan: mengumpulkan semua fakta yang relevan, menyusun konsep agenda untuk perundingan, mengembangkan strategi yang jelas.
- ▣ Menjamin partisipasi aktif kaum perempuan, melihat pandangan-pandangan mereka dan memastikan bahwa suara-suara mereka didengar.

Karena perundingan bersama ditujukan untuk hak-hak bersama para pekerja, maka tentu saja penting memperoleh pandangan-pandangan dari semua pekerja, perempuan maupun laki-laki, dan memastikan bahwa kebutuhan serta masalah mereka diidentifikasi dan diprioritaskan dengan benar.

Masalah perempuan tentang pekerjaan seringkali tidak bisa dipisahkan dari kehidupan rumah tangga mereka. Tetapi mereka mungkin tidak menyadari tentang bagaimana cara menyalurkan masalah atau kesulitan sehari-hari mereka tentang pekerjaan dan dalam memadukan antara tanggung-jawab pekerjaan dengan tanggung-jawab keluarga ke dalam tindakan-tindakan perbaikan yang bisa diambil oleh serikat mereka. Oleh karena itu serikat harus memberikan pendidikan kepada para anggota perempuannya agar mereka sepenuhnya memahami peranan serikat di dalam kehidupan mereka dan bagaimana cara mereka bisa memasukkan masalah-masalah mereka secara praktis ke dalam agenda perundingan bersama.

Untuk mengidentifikasi apa saja kendala, kebutuhan dan prioritas kaum perempuan, baik para wakil serikat pria maupun perempuan harus menanyakan

pertanyaan-pertanyaan mereka dan mendengarkan secara penuh perhatian terhadap jawaban-jawabannya. Metode serikat tradisional untuk menanyakan para anggota tentang pandangan-pandangan mereka mungkin tidak selalu berhasil untuk para anggota perempuan. Oleh karena itu, serikat harus bersikap inovatif dalam mencari tahu pandangan-pandangan perempuan. Di dalam mempersiapkan untuk perundingan, serikat harus:

- Merekrut para anggota perempuan dan mempromosikan partisipasi aktif mereka dalam semua struktur dan kegiatan serikat;
- Menjamin bahwa semua pekerja, terutama pekerja perempuan, memahami dan bisa menyampaikan masalah mereka untuk diketahui oleh para wakil serikat;
- Mendidik para anggota sedemikian rupa sehingga mereka mampu mengetahui berbagai macam bentuk diskriminasi yang mungkin terjadi di tempat kerja;
- Mempublikasikan secara luas perundingan-perundingan yang akan dilakukan, misalnya, dengan mengirimkan surat edaran kepada semua pekerja, dan memberikan waktu yang cukup bagi pekerja untuk memberikan pandangan-pandangan dan tuntutan-tuntutan mereka;
- Melakukan penelitian: mendanai unit perempuan dan unit kesetaraan untuk memungkinkannya bisa melakukan penelitian tentang masalah perempuan, misalnya pencatatan promosi menurut jenis kelamin, membuat katalog kasus-kasus diskriminasi seksual, dsb.;
- Mengirimkan angket-angket sederhana kepada semua pekerja, dan mengizinkan mereka mengisi angket tersebut dalam bahasa sesuai pilihan mereka;
- Memperoleh informasi tentang apa yang terjadi di berbagai tingkat dialog sosial;
- Mengamati apa yang terjadi pada perundingan yang lebih awal;
- Menyelenggarakan konsultasi tentang masalah-masalah untuk perundingan bersama dan, jika ada draft kebijakan, menyebarluaskan diantara semua pekerja komentar-komentar dan saran-saran;
- Memberikan kesempatan spesifik bagi para pekerja perempuan untuk menyuarakan hati mereka; dan
- Menyusun cara-cara inovatif memperoleh pandangan dari mereka yang tidak hadir atau yang tidak memberikan suara pada rapat.

Pada bulan Februari 2001, 13.572 perempuan telah merespon, yang mana 27,1 persen diantaranya adalah yang tidak berserikat. Distribusi regionalnya adalah sebagai berikut: Afrika: 15,7 persen, Amerika 18,0 persen, Asia/Pasifik 19,6 persen, Eropa Tengah dan Timur 26,7 persen, negara Eropa lainnya 20,1 persen. Masing-masing responden diminta untuk memilih 3 dari 15 masalah yang prioritas bagi mereka. Daftar prioritas mereka ditunjukkan di bawah ini:

1. Bayaran yang lebih tinggi	52,2 persen
2. Jaminan pekerjaan	37,1
3. Penghormatan terhadap pekerjaan	26,3
4. Jaminan PHK	25,4
5. Pengendalian yang lebih banyak terhadap jam kerja	23,8
6. Pengembangan dan pelatihan karir	23,7
7. Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja	22,1
8. Persamaan pembayaran	22,0
9. Perawatan anak dan perawatan setelah sekolah	19,9
10. Promosi	16,5
11. Asuransi kesehatan	14,1
12. Bayaran dan santunan yang wajar untuk paruh waktu, dsb.	13,9
13. Program yang lebih kuat untuk mengakhiri segala bentuk diskriminasi	8,8
14. Cuti perawatan anak	8,6
15. Perawatan manula	7,1

Ketika ditanya apakah serikat menangani masalah-masalahnya, responnya adalah:

Sering	35,0 persen
Kadang-kadang	34,1
Sepanjang waktu	14,5
Jarang	13,3
Tidak pernah	3,0

Alasan yang paling penting yang diberikan oleh perempuan yang tidak berserikat untuk tidak bergabung dengan serikat adalah:

Tidak memahami bagaimana serikat akan bisa membantu saya	71,7 persen
Tidak punya waktu karena tanggung-jawab keluarga	58,4
Tidak ada orang yang pernah melakukan pendekatan terhadap saya	57,6
Kesan negatif serikat	50,8
Serikat tidak peka terhadap kebutuhan-kebutuhan saya	42,4
Kaum pria di dalam serikat mendominasi	38,0

Temuan-temuan berikut ini terutama telah dikonfirmasi dengan survey AFL-CIO dan respon-respon yang diterima di website ICFTU

MEMPROMOSIKAN KESADARAN DAN APRESIASI MASALAH GENDER

Keberhasilan pada perundingan bersama gender sangat tergantung pada dukungan bersama dan aktivitas baik kaum perempuan maupun laki-laki. Semua pekerja, perempuan maupun pria, harus menyadari mengapa mereka harus berjuang untuk pekerja perempuan. Mereka harus memahami bahasa dan makna dari agenda kesetaraan gender untuk perundingan dan apa artinya bagi mereka. Oleh karena itu, penting bahwa ada komponen pendidikan dan bahan advokasi yang kuat untuk menyertai proposal perundingan penting untuk membantu membangun dukungan diantara para anggota pekerja bawahan. Juga penting meningkatkan kesadaran gender para pengusaha.

MEMILIH TIM PERUNDING

Pemilihan tim perunding yang terbaik adalah sangat penting untuk menjamin keberhasilan di meja perundingan. Orang-orang yang ada di tim tersebut harus mencerminkan keanggotaan serikat dan kebutuhan serta kepentingan para anggota. Para anggota tim haruslah para perunding yang baik, dengan ide-ide yang jelas tentang kepentingan para pekerja. Kaum perempuan yang kuat dan pandai memberikan penjelasan akan selalu memberikan kontribusi yang tidak ternilai di dalam tim perunding.

Banyak serikat telah mengembangkan suatu kebijakan spesifik mencakupkan kaum perempuan pada tim perunding: dengan menetapkan kuota bahwa jabatan-jabatan tertentu (biasanya kepala komisi, departemen atau unit kesetaraan perempuan atau anggota eksekutif perempuan) pada tim perundingan. Kebijakan yang menjamin bahwa perempuan selalu diwakili pada tim demikian itu lebih efektif dan adil dibandingkan kebijakan yang hanya mencakupkan perempuan ketika ada masalah yang harus diangkat di dalam perundingan bersama yang dianggap sebagai masalah khusus bagi kaum perempuan.

Akan tetapi, tanpa mendidik dengan benar para wakil perempuan tentang proses perundingan dan tehnik-tehnik perundingan, kehadiran mereka di tim tersebut menjadi suatu tindakan yang hanya sekedar simbol. Serikat-serikat harus memberikan pendidikan dan pelatihan bagi para delegasi perempuan dalam tehnik-tehnik perundingan dan persiapan serta tinjauan ulang dokumen-dokumen perundingan. Pendidikan dan pelatihan tersebut harus meyakinkan kaum perempuan bahwa mengangkat masalah gender di dalam perundingan

bersama adalah sah dan penting dan juga membekali mereka dengan informasi dan argumen-argumen yang mereka butuhkan agar mampu secara sukses mengangkat masalah-masalah gender di dalam perundingan.

MENGEMBANGKAN AGENDA PERUNDINGAN KESETARAAN GENDER

Serikat pekerja harus menentukan pilihan dalam mengembangkan agenda perundingan bersama mereka. Mereka perlu mewakili kepentingan-kepentingan dari para anggotanya dan, yang tidak kalah pentingnya, mengembangkan suatu agenda yang paling mewakili tujuan-tujuan akhir perundingan mereka.

Para anggota serikat akan memprioritaskan semua proposal serikat, termasuk proposal kesetaraan gender, untuk perundingan bersama. Disini, akan perlu memastikan bahwa tuntutan-tuntutan gender tidak dimasukkan ke dalam tuntutan serikat yang lebih umum, tetapi tentu saja penting. Mereka harus ingat bahwa kaum perempuan seringkali merupakan lebih dari setengah angkatan kerja yang memiliki hak yang sama untuk mengusahakan agar masalah-masalah mereka dimasukkan dalam agenda perundingan bersama dan, dari sudut pandang ini, tidak boleh diberlakukan sebagai suatu kelompok khusus dengan tuntutan-tuntutan khusus. Tim perunding akan menjalankan prioritas yang ditetapkan oleh para anggota serikat.

Kadang-kadang, memasukkan item dalam agenda perundingan bersama bisa jadi lebih sulit dibandingkan berunding dengan pengusaha. Para anggota tim perunding seringkali harus menangani tuntutan-tuntutan yang saling bersaing oleh kelompok kerja yang berbeda-beda, dan diharuskan mengambil keputusan-keputusan yang sulit.

Dalam memprioritaskan kesetaraan gender dan tuntutan perempuan pada agenda perundingan **ingat** bahwa:

- *Kebijakan perusahaan yang mendukung perempuan seringkali membantu kaum laki-laki juga;*
- *Fasilitas yang nampaknya paling membantu kaum perempuan, misalnya perawatan anak, santunan baik untuk ibu maupun ayah, anak, keluarga dan masyarakat;*
- *Usulan-usulan yang menguntungkan kaum perempuan memiliki pengaruh yang juga menguntungkan bagi keluarga dan masyarakat;*
- *Banyak usulan yang mendukung keseluruhan keanggotaan serikat bisa memiliki manfaat positif langsung bagi kaum perempuan. Gaji yang lebih baik, tindakan keselamatan yang meningkat, pencahayaan yang lebih baik, dsb., merupakan ukuran-ukuran yang menguntungkan baik bagi kaum*

perempuan maupun laki-laki.

Konsep perjanjian bersama harus disebarluaskan kepada semua anggota untuk mendapatkan persetujuan dan dukungan mereka. Penting memberikan pendidikan dan informasi terhadap semua anggota tentang ketentuan-ketentuan bagi kesetaraan gender atau masalah perempuan dan apa implikasinya. Para anggota perempuan mungkin harus dilobi agar mendapatkan penerimaan atas ketentuan-ketentuan ini.

MEMPERSIAPKAN PERUNDINGAN

Serikat pekerja perlu mempersiapkan diri dengan baik jika mereka ingin sukses di dalam perundingan kesetaraan gender. Masalah tempat kerja gender dan masalah perempuan jelas merupakan suatu komponen yang perlu untuk mempromosikan kesetaraan dan keadilan sosial. Oleh karena itu, para negosiator harus siap untuk menyajikan data dan bukti tentang manfaat moneter dan keuangan ketentuan-ketentuan kesetaraan gender. Mereka juga harus memeriksa secara cermat semua klausa perjanjian bersama untuk menjamin bahwa klausa-klausa tersebut disusun dengan bahasa yang netral gender dan tidak diskriminatif, baik secara tersurat ataupun tersirat. Juga penting memastikan bahwa sumberdaya yang memadai dialokasikan dan mekanisme disebutkan di dalam perjanjian kolektif untuk memungkinkan bagi pelaksanaan dan pemantauan yang tepat.

Argumen-argumen untuk meyakinkan para pengusaha di meja perundingan untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja merupakan hak dan sesuatu yang pintar untuk dilakukan:

- *sehubungan dengan rekrutmen, kebijakan kesamaan kesempatan akan menarik lebih banyak perempuan yang memenuhi syarat untuk melamar kerja di perusahaan;*
- *kebijakan pengkaryaan, kenaikan jabatan dan pelatihan yang setara akan memungkinkan sebuah perusahaan untuk bisa menyediakan sumberdaya manusia dan meningkatkan produktifitas;*
- *waktu kerja yang fleksibel, kesepakatan cuti keluarga dan kebijakan-kebijakan yang ramah keluarga bisa mengurangi tingkat kemangkiran dan bahkan penggantian staf;*
- *ketentuan-ketentuan untuk lingkungan kerja yang aman menguntungkan baik bagi pekerja pria maupun perempuan, menjamin tenaga kerja yang sehat dan produktif dan bisa mengurangi biaya premi asuransi kesehatan serta kewajiban hukum karena kecelakaan;*
- *manfaat kesetaraan gender bisa meningkatkan komitmen dan kesetiaan organisasi seorang pekerja;*
- *di masa-masa ekonomi yang sulit, perundingan kesetaraan gender bisa lebih mudah untuk dinegosiasikan dan memerlukan biaya yang lebih kecil dibandingkan santunan upah atau santunan moneter lainnya;*
- *ketentuan kesetaraan gender dan non diskriminasi akan meningkatkan citra positif dan*

progresif dari perusahaan — saat ini semakin banyak perusahaan bangga bisa menjuluki dirinya sebagai pengusaha dengan kesamaan kesempatan;

- *di dalam perkonomian global saat ini dimana para konsumen lebih menyadari dan peka terhadap kondisi perburuhan dimana produk-produk mereka diproduksi, citra perusahaan di mata masyarakat akan ditingkatkan dnegan menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender dan etika tempat kerja.*

SAAT PERUNDINGAN

Untuk memperkenalkan secara efektif tuntutan-tuntutan kesetaraan gender di meja perundingan membutuhkan adanya para negosiator yang aktif dan berpengetahuan luas, termasuk kaum perempuan. Penekanannya haruslah pada partisipasi aktif mereka. Serikat harus melakukan upaya-upaya untuk menetapkan bersama-sama dengan manajemen dan dengan seluruh anggota pekerja bawahan legitimasi dari para negosiator perempuan mereka, dan juga keabsahan tuntutan-tuntutan kesetaraan gender yang diajukan.

Ada kecenderungan untuk memotong masalah kesetaraan gender di tempat kerja sebagai prioritas rendah untuk perundingan bersama. Karena para negosiator perempuan bertindak sebagai penghubung penting antara konstituen perempuan dari suatu serikat dengan tempat kerja mereka, para negosiator ini harus dibantu untuk mengangkat secara memadai dan efektif masalah-masalah gender di dalam perundingan. Serikat harus menyelenggarakan survei, sesi dialog terbuka, pertemuan-pertemuan khusus perempuan, dan sebagainya untuk memungkinkan para negosiator bisa menjadi menyadari tentang masalah-masalah penting di tempat kerja mereka, untuk menyusun bukti-bukti yang solid tentang kebutuhan ketentuan gender di dalam kontrak-kontrak kerja, serta untuk menyusun dukungan dari konstituen serikat terhadap tuntutan-tuntutan tersebut. Akses para negosiator perempuan terhadap jaringan solidaritas juga penting – sehingga mereka memiliki kesempatan untuk memperoleh kerjasama teknis atau bantuan teknis dari serikat-serikat lainnya atau kelompok-kelompok kesetaraan, bertukar informasi, menyusun data, dsb.

Dukungan aktif kepemimpinan pria juga penting untuk membentuk legitimasi negosiator perempuan. Ketika memasuki skenario perundingan, masing-masing negosiator, pria dan perempuan, harus diperkenalkan kepada manajemen sebagai wakil yang sama-sama memenuhi syarat dari serikat.

Dalam proses perundingan, harus dijamin bahwa para negosiator perempuan diberikan kesempatan yang sama untuk berbicara dan memberikan kontribusi terhadap jalannya perundingan. Jika terjadi situasi dimana hal ini tidak terjadi, maka para wakil perempuan harus diminta secara langsung untuk memberikan pandangan-pandangan mereka dan didorong untuk

menyumbangkan sudut pandang mereka. Apabila para negosiator perempuan menyajikan suatu masalah gender untuk perundingan, maka para wakil pria lainnya harus menunjukkan dukungan penuh mereka atas tuntutan tersebut. Sebuah tim perunding yang terpecah merupakan tim perunding yang lemah. Bahkan akan lebih mengesankan jika para wakil pria adalah yang mengajukan tuntutan-tuntutan kesetaraan gender – dan hal ini bisa terjadi dengan sangat mudah jika semua anggota telah mendapatkan sensitisasi gender dengan baik.

TINDAK LANJUT SETELAH PERUNDINGAN

Mempromosikan kesetaraan gender dalam ketenagakerjaan tidak berakhir begitu perjanjian kerjasama ditandatangani. Menindak lanjuti proses perundingan bersama adalah sangat penting, bila tidak maka hasil-hasil bagi para pekerja perempuan hanya akan ada di atas kertas saja.

Terlebih dahulu serikat dan perusahaan harus memastikan bahwa hak-hak dan hak istimewa para pekerja berdasarkan perjanjian yang baru dipublikasikan secara luas. Termasuk masalah gender di dalam perundingan bersama menghasilkan perubahan yang kecil jika para pekerja tidak menyadarinya. Kemenangan di meja perundingan tersebut bisa juga digunakan oleh serikat untuk mempublikasikan lebih lanjut komitmen mereka untuk mempromosikan kepentingan-kepentingan bagi seluruh konstituen mereka, pria maupun perempuan. Di samping itu, hasil tersebut bisa digunakan oleh pengelola serikat pekerja sebagai suatu cara menarik anggota baru.

Penting menjamin bahwa ada mekanisme untuk mencapai dan memantau pelaksanaan perjanjian serta mengumpulkan dan menyebarluaskan informasi tentang dampak dan hasil dari perjanjian dalam praktek. Pemantauan bisa dilakukan melalui komite *ad hoc* independent atau komite *ad hoc* bersama. Serikat pekerja yang berafiliasi harus melaporkan kepada pusat nasional tentang kemajuan di bidang perundingan kesetaraan. Serikat pekerja juga melakukan kemitraan bersama dengan organisasi hak asasi manusia setempat lainnya serta organisasi non pemerintah dalam membantu memantau praktek-praktek di tempat kerja berdasarkan perjanjian bersama atau kode perilaku perusahaan yang dibuat sendiri.

Penelitian telah menunjukkan sejumlah faktor yang kemungkinan mendorong atau menghambat perundingan kesetaraan gender:

Faktor-faktor yang terkait dengan serikat pekerja meliputi:

- sampai sejauh mana suara perempuan didengar di dalam serikat pekerja, termasuk proporsi keanggotaan perempuan dan partisipasi mereka di dalam serikat;
- sampai sejauh mana perempuan memiliki kekuasaan di dalam serikat dan sampai

sejauh mana mereka yang memiliki kekuasaan (laki-laki ataupun perempuan) memiliki komitmen terhadap kesetaraan;

- tingkat kepentingan yang melekat pada perundingan kesetaraan di dalam serikat; dan
- eksistensi atau sifat dari kebijakan dan struktur untuk memberlakukannya.

Faktor-faktor yang terkait dengan pengusaha (di tingkat perusahaan):

- pasar tenaga kerja dan posisi kompetitif;
- komposisi tenaga kerja (termasuk proporsi perempuan);
- Citra pengusaha yang sebenarnya atau yang diinginkan;
- gaya dan budaya manajemen;
- identitas dan peranan individu-individu penting di dalam organisasi, termasuk masalah-masalah kepemilikan dan pengendalian;

Faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat dan struktur perundingan bersama di dalam organisasi:

- tingkat pengakuan yang diberikan kepada serikat oleh pengusaha;
- kualitas hubungan perundingan;
- sifat, kekuasaan dan kebijakan para negosiator;
- cara dimana agenda perundingan disusun; dan
- kaitan antara struktur kesetaraan pada pengusaha atau organisasi serikat di satu sisi dan struktur perundingan di sisi lain, dan hubungan antara berbagai agen/unit perundingan;

Sumber: Bercusson, B. And L. Dickens, 1998, Equal Opportunities and Collective Bargaining in Europe defining the Issues. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, halaman 40.

BEBERAPA KONSEP DASAR BERKAITAN DENGAN KESETARAAN GENDER

Gender: berarti perbedaan yang ditentukan secara sosial antara kaum perempuan dengan kaum laki-laki seperti peranan, sikap, perilaku dan nilai-nilai.

Jenis kelamin: berarti perbedaan biologis antara perempuan dengan laki-laki. Sementara jenis kelamin ditentukan secara genetis, peranan gender dipelajari, sangat bervariasi di dalam dan diantara budaya-budaya, dan dengan demikian bisa berubah karena kejadian perubahan sepanjang waktu.

Kesetaraan gender: persamaan hak, tanggung-jawab dan kesempatan antara perempuan dengan laki-laki, anak perempuan dengan anak laki-laki. Kesetaraan gender bukan hanya "masalah perempuan"; kesetaraan gender juga merupakan masalah kaum laki-laki. Kesetaraan bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi bahwa hak-hak, tanggung-jawab dan kesempatan perempuan dan laki-laki tidak akan tergantung pada apakah mereka dilahirkan laki-laki atau perempuan.

Kesamaan atau perbedaan: Kesetaraan gender bukan berarti **perlakuan yang sama**. Jika kesetaraan gender dipandang sebagai mengharuskan perempuan dan laki-laki untuk diperlakukan sama, maka hal ini bisa menyebabkan kaum perempuan hanya akan ditawarkan kesetaraan berdasarkan syarat-syarat pria (misalnya hanya jika mereka bisa memenuhi norma-norma atau persyaratan-persyaratan yang berpusat pada pria) dan bisa memperkuat pengertian bahwa perbedaan sama dengan kerugian. Juga penting menangani perubahan-perubahan di dalam struktur organisasi dan pekerjaan, praktek, budaya, norma, sistem nilai, dsb., yang bergender laki-laki (tetapi seringkali dianggap netral). Perubahan-perubahan tersebut mungkin membutuhkan ketentuan-ketentuan yang “women-friendly” (dapat diterima perempuan) untuk membantu kaum perempuan menyesuaikan diri terhadap, atau bisa masuk di dalam struktur sebagaimana mereka berada saat ini, atau, bisa juga, menuntut perubahan-perubahan di dalam struktur, budaya dsb. tersebut untuk mengakomodasi kaum perempuan.

Diskriminasi: Setiap perbedaan, pengesampingan atau preferensi (pengutamaan) berdasarkan kriteria yang telah dirancang seperti ras, warna, jenis kelamin, agama, aliran politik, kebangsaan, asal sosial atau kriteria-kriteria yang dirancang lainnya yang berdampak menghapuskan atau mengurangi kesetaraan kesempatan atau perlakuan di dalam ketenagakerjaan atau pekerjaan. Keberadaan diskriminasi dalam fakta (dalam realita atau dalam praktek) adalah **diskriminasi de facto**. Keberadaan diskriminasi dalam hukum adalah **diskriminasi de jure**.

Diskriminasi langsung atau tidak langsung: Diskriminasi jenis kelamin bisa berupa diskriminasi secara terang-terangan atau langsung atau lebih sembunyi-sembunyi, diskriminasi tidak langsung. Para pengusaha bisa melakukan diskriminasi terhadap kaum perempuan secara langsung dengan membatasi lamaran untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu hanya bagi laki-laki atau hanya bagi perempuan. Diskriminasi bersifat tidak langsung apabila para pengusaha memberlakukan kriteria untuk para pelamar atau menetapkan karakteristik-karakteristik yang tidak terkait erat dengan persyaratan melekat dari pekerjaan, sebagai alat saringan. Tujuan dari penyaringan (screening) tersebut adalah untuk mengesampingkan para perempuan atau untuk memperoleh pekerja dari jenis tertentu. Banyak pekerjaan masih dipandang sebagai pekerjaan khusus “laki-laki” atau “perempuan”.

Kebijakan dan program gender-blind dan gender neutral: Kebijakan dan program “gender-blind” tidak membedakan sasaran, peserta atau penerima manfaat berdasarkan jenis kelamin atau gender. Kebijakan dan program “gender-blind” tidak selalu berdampak “gender neutral”, yakni bahwa kebijakan-kebijakan dan program-program tersebut tidak selalu mempengaruhi laki-laki dan perempuan secara sama.

Analisa gender: Upaya sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami peranan dan kebutuhan kaum perempuan dan kaum laki-laki di dalam konteks sosio ekonomi tertentu. Untuk melaksanakan analisa gender, perlu mengumpulkan statistik berdasarkan jenis kelamin, mengidentifikasi perbedaan-perbedaan gender di dalam divisi tenaga kerja dan akses terhadap serta pengendalian atas sumberdaya, mengidentifikasi kebutuhan-kebutuhan gender praktis dan strategis bagi perempuan dan laki-laki, mengidentifikasi kendala-kendala dan kesempatan-kesempatan yang dihadapi perempuan dan laki-laki dan menilai kapasitas kelembagaan untuk mempromosikan kesetaraan gender.

Perencanaan gender: Perencanaan gender terdiri dari pengembangan dan pelaksanaan tindakan-tindakan spesifik serta kesepakatan-kesepakatan organisasi untuk promosi kesetaraan gender, mengidentifikasi bagaimana cara mencakupkan masalah gender ke dalam kegiatan-kegiatan

mainstream (arus utama) dan memastikan bahwa sumberdaya yang memadai dipersiapkan.

Pengarusutamaan gender: Suatu strategi untuk menjadikan masalah dan pengalaman perempuan dan juga laki-laki bagian integral dari perancangan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan-kebijakan dan program-program di semua lingkup politik, ekonomi dan sosial serta di semua tingkatan, sehingga para perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang sama dan ketidaksetaraan bisa dihapuskan. Tujuan akhir dari pengarusutamaan adalah untuk mencapai kesetaraan gender.

Tindakan positif atau afirmatif: Untuk menghapuskan akibat-akibat langsung dan tidak langsung saat ini dari diskriminasi di masa lampau, tindakan-tindakan khusus mungkin perlu dirancang untuk mencapai kesetaraan de facto tentang kesempatan dan perlakuan. Tindakan-tindakan positif tersebut (juga diistilahkan dengan tindakan afirmatif) dimaksudkan bersifat sementara; setelah akibat-akibat dari diskriminasi di masa lampau telah diperbaiki, tindakan-tindakan tersebut akan dihapuskan. Tindakan positif dipandang sangat penting untuk pencapaian kesetaraan yang sebenarnya (genuine) antara perempuan dan laki-laki di dunia kerja dan masyarakat.

Tindakan positif bisa mencakup berbagai macam tindakan, termasuk tindakan-tindakan perbaikan seperti penetapan sasaran bagi partisipasi perempuan di dalam kegiatan-kegiatan yang mana sebelumnya mereka dikesampingkan, atau tindakan-tindakan promosional yang dirancang untuk memberikan akses kepada kaum perempuan terhadap kesempatan yang lebih luas.

MODUL 2
.....

**MASALAH DAN PETUNJUK
BAGI PERUNDINGAN
KESETARAAN GENDER**

MASALAH TENTANG PERUNDINGAN PERSAMAAN HAK KESETARAAN GENDER

Serikat pekerja mempunyai jenis permasalahan yang hampir tidak terbatas yang mungkin dapat diangkat untuk perundingan. Setiap pekerja, terlepas dari jenis kelamin, suku, warna kulit, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal daerah, umur, dan penyandang cacat mempunyai hak untuk persamaan hak, kesetaraan, keadilan dan keamanan lingkungan kerja beserta hak untuk dapat memenuhi tanggung jawab menyangkut kelangsungan hidup pribadi dan keluarganya. Dengan demikian, setiap masalah yang sudah diidentifikasi untuk penghilangan diskriminasi baik secara langsung maupun tidak langsung, meningkatkan persamaan hak dalam kesempatan dan perlakuan atau secara lebih efektif memberi keseimbangan kerja dan tanggung jawab keluarga adalah suatu yang sah untuk perundingan bersama.

Perundingan untuk persamaan kesetaraan gender dapat menjadi suatu mekanisme yang sangat kuat dimana serikat pekerja dapat menegakkan hak-hak yang berlaku dibawah menurut undang-undang atau perjanjian-perjanjian sebelumnya dengan merencanakan metode-metode praktis untuk implementasi, atau memperluas hak-hak di tempat kerja mengenai masalah yang telah secara tradisional diabaikan. Serikat dapat secara strategis memilih masalah yang mana yang akan dikemukakan untuk perundingan. Pilihan mereka akan tergantung pada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi beban dan keberhasilan perundingan mereka, seperti keadaan perekonomian lokal atau nasional, keadaan pasar tenaga kerja saat ini, situasi perekonomian dari perusahaan, atau kesan masyarakat terhadap perusahaan. Berikut ini adalah daftar tentang masalah (tidak disusun dalam suatu susunan tertentu) yang mungkin serikat pekerja ingin untuk mengangkatnya dari perspektif gender.

Non-diskriminasi dan martabat di tempat kerja

- *Kegiatan serikat pekerja*
- *Diskriminasi seks*
- *Pelecehan seksual*
- *Kekerasan di tempat kerja*
- *Kesempatan yang sama dalam penerimaan dan promosi kerja*
- *Akses yang sama untuk program pendidikan dan pelatihan*
- *Tindakan yang mendukung untuk memberikan suara kepada perempuan pada semua tingkat dari penetapan*

Upah dan tunjangan

- *Penggajian yang sama*
- *Klasifikasi jabatan*
- *Pensiun*
- *Tunjangan transportasi*
- *Tunjangan pengobatan*
- *Hak untuk bekerja lembur*
- *Sistim bonus*
- *Tunjangan perumahan*
- *Tunjangan tanggungan keluarga*

Perlindungan kehamilan

- *Non-diskriminasi terhadap perempuan yang hamil dan menyusui*
- *Cuti hamil dan tunjangan uang tunai*
- *Kelangsungan kerja*
- *Perawatan kesehatan reproduksi*
- *Cuti untuk menjalani pemeriksaan kesehatan sebelum melahirkan*
- *Hak perempuan hamil dan yang menyusui*
- *Adopsi*

Tanggung jawab keluarga

- *Cuti istri melahirkan*
- *Cuti untuk urusan orang tua*
- *Cuti untuk urusan keluarga*
- *Fasilitas untuk pemeliharaan anak*
- *Perawatan terhadap yang lebih tua atau cacat*
- *Pelayanan kesehatan reproduksi*
- *Perlindungan terhadap diskriminasi atau korban*

Jam kerja

- *Jam kerja dasar dan lembur*
- *Kerja malam*
- *Kerja paruh waktu*
- *Jam kerja yang fleksibel*
- *Berbagi kerja*
- *Ibu yang sedang hamil dan menyusui*
- *Waktu libur untuk tanggung jawab keluarga*

Cuti

- *Cuti tahunan yang mendapat upah*
- *Cuti karena ada keluarga yang meninggal dunia*
- *Cuti hamil/istri melahirkan/urusan orang tua*
- *Cuti untuk berobat atau sakit*
- *Cuti yang dibayar selama menjalani pendidikan atau mengikuti pelatihan*
- *Cuti untuk urusan pribadi (untuk pernikahan, dan lain-lain)*

Kesehatan, keselamatan dan lingkungan kerja

- *Kesehatan dan lingkungan kerja berbahaya*
- *Kondisi dan efisiensi para pekerja*
- *Komisi kesehatan dan keselamatan kerja dan perwakilan keselamatan kerja*
- *Peralatan perlindungan pribadi*
- *Fasilitas dan pelayanan kesejahteraan*
- *Pekerja penyandang cacat*
- *Tugas untuk menyelesaikan*
- *Kesehatan reproduksi*
- *Informasi mengenai HIV dan AIDS*
- *Pengaruh terhadap teknologi baru*

Mempertahankan hak-hak para pekerja non permanen dan pekerja yang rentan

- *kelompok – borongan, sementara, pekerja satuan tugas, musiman, kontrak, paruh waktu, desa, pekerja rumah, domestik, migran, pribumi dan suku*
- *memberikan kondisi umum terhadap perkerja-pekerja tersebut diatas*
- *hilangkan pekerja anak*
- *hindarkan status non-permanen untuk pekerjaan permanen*

DAFTAR PERUNDINGAN UNTUK MASALAH UTAMA KESETARAAN GENDER

Mengakhiri diskriminasi dan meningkatkan kesetaraan kesempatan

a. Diskriminasi seks

Seperti halnya para aktivis serikat pekerja dapat didiskriminasi hanya dengan alasan karena mereka adalah aktivis, sebagian perempuan mengalami diskriminasi hanya karena mereka perempuan atau karena

status perkawinan mereka atau tanggung jawab keluarga. Perempuan dapat mengalami diskriminasi di bidang penerimaan tenaga kerja, promosi, kesempatan pelatihan, penentuan jabatan, dirumahkan dan pemutusan hubungan kerja.

Diskriminasi seks dapat secara terang-terangan, diskriminasi langsung atau lebih halus (tak kentara), maupun diskriminasi secara tidak langsung. Para pengusaha dapat melakukan diskriminasi terhadap perempuan secara langsung dengan membatasi permohonan untuk jabatan tertentu hanya untuk laki-laki atau perempuan. Diskriminasi tidak langsung terjadi ketika para pengusaha memberlakukan kriteria untuk pelamar atau menentukan ciri-ciri tertentu yang tidak berkaitan erat dengan terhadap kebutuhan pokok dari pekerjaan, sebagai alat untuk menyeleksi. Tujuan seleksi adalah untuk tidak mengikut sertakan perempuan atau memperoleh pekerja tipejenis pekerjaan tertentu. Banyak jabatan masih kelihatan sebagai jabatan untuk kelompok eksklusif ‘laki-laki’ atau “perempuan”.

Konvensi Mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111)

Pasal 1

1. Untuk tujuan dari Konvensi ini terminologi “diskriminasi” termasuk:
 - a. setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan tertentu yang dibuat berdasarkan suku, warna kulit, kelamin, agama, pandangan politik, asal kebangsaan atau asal masyarakat, yang dapat membawa pengaruh untuk meniadakan atau merusak persamaan hak di dalam kesempatan atau perlakuan dalam pekerjaan atau jabatan;
 - b. perbedaan, pengecualian atau pengutamaan lainnya yang mempunyai pengaruh dalam meniadakan atau merusak (menghalangi) persamaan kesempatan atau perlakuan di dalam pekerjaan atau jabatan sebagaimana diputuskan oleh anggota yang bersangkutan setelah konsultasi dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja, bilamana ada, dan badan yang terkait lainnya.
2. Setiap perbedaan, pengecualian atau pengutamaan yang berkaitan dengan jabatan tertentu berdasarkan atas kebutuhan-kebutuhan yang melekat atas kepentingan itu tidak harus dianggap sebagai diskriminasi.
3. Untuk tujuan konvensi ini terminologi ‘pekerjaan dan jabatan’ adalah termasuk akses pelatihan keterampilan, akses terhadap pekerjaan dan jabatan tertentu, dan syarat dan kondisi pekerjaan.

Serikat pekerja dapat merundingkan ketentuan-ketentuan dalam perundingan bersama untuk melindungi perempuan terhadap praktek diskriminasi baik secara langsung maupun tidak langsung:

- Ketentuan umum dalam kesempatan persamaan hak, menyatakan komitmen dari serikat dan pengusaha untuk meningkatkan kesetaraan kesempatan dalam persamaan hak untuk perempuan dan laki-laki;

- Kesempatan untuk perempuan, termasuk dengan pekerja kontrak yang non-permanen, untuk melamar untuk di semua posisi dan memperoleh keuntungan dari program pelatihan;
- Non-diskriminasi terhadap pekerja yang mempunyai tanggung jawab keluarga, terutama yang menyangkut promosi dan peningkatan;
- Menghindarkan sistim yang informal dalam rekrutmen yang sering berprasangka terhadap perempuan;
- Hati-hati dalam menentukan pelatihan, pendidikan atau pengalaman di masa yang lampau yang benar-benar dibutuhkan untuk suatu posisi, termasuk mempertimbangkan apakah pembatasan usia atau kebutuhan mobilitas adalah hal yang mutlak;
- Formulir permohonan kerja harus menunjukkan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan pekerjaan;
- Jika calon berhasil, pertanyaan berikut seperti status perkawinan dan jumlah anak dapat ditanyakan jika berhubungan dengan tunjangan tertentu;
- Deskripsi jabatan yang netral – jika jabatan itu adalah untuk gender tertentu, stereotif persyaratan umum akan berlaku. Perempuan dapat merasakan tidak diikutsertakan;
- Bahasa inklusif gender dalam perjanjian bersama – hindarkan perkataan ‘pekerja laki-laki harus’. Bahasa inklusif gender menunjukkan suatu komitmen terhadap persamaan hak;
- Pejabat yang menangani persamaan hak atau komisi untuk perempuan harus melaksanakan tujuan dan memeriksa ulang kemajuan;
- Pelatihan dibidang masalah kesetaraan kesempatan yang sama untuk semua yang terlibat dalam rekrutmen dan negosiasi;
- Tanggung jawab untuk memberikan bukti yang memuaskan – bilamana seorang pekerja dapat menunjukkan bahwa dia telah dirugikan, adalah giliran pengusaha untuk membuktikan bahwa hal itu bukanlah atas perbedaan seks.

Tanggung jawab untuk memberikan bukti yang memuaskan adalah suatu hal yang penting dalam konteks diskriminasi seks dan harus didiskusikan dalam negosiasi. Terutama bila diskriminasi cenderung secara tidak langsung, mungkin penting untuk merundingkan untuk memberikan pembuktian secara terbalik yang memuaskan. Sekali seorang pekerja dapat menunjukkan bahwa dia telah dirugikan, adalah tugas pengusaha membuktikan bahwa hal itu tidaklah didasarkan atas seks.

b. Perjanjian Kesetaraan Kesempatan

Untuk melindungi pekerja baik dari tindakan yang terang-terangan atau tindakan yang terselubung dari diskriminasi dan penipuan, serikat dapat mengadakan negosiasi mengenai perjanjian dan kebijakan-kebijakan dalam hal kesetaraan kesempatan persamaan hak. Ketika persiapan untuk mengadakan negosiasi atau memeriksa ulang suatu perjanjian mengenai kesetaraan kesempatan persamaan hak dengan pengusaha, pertanyaan-pertanyaan berikut mungkin akan sangat berguna bagi para aktivis serikat:

- Apakah anda mempunyai perjanjian mengenai kesetaraan kesempatan persamaan hak?
- Apakah semua anggota dan calon anggota mengetahui hal itu?
- Apakah hal itu diterbitkan atau dimuat dalam iklan?
- Apakah hal itu dipantau?
- Apakah hal itu diperiksa ulang oleh manajemen dan perwakilan serikat? Jika ya, bagaimana caranya dan berapa kali?
- Apakah hal itu menyangkut pembagian jabatan, atau kurang kesempatan promosi untuk perempuan?
- Apakah manajemen mempunyai komitmen untuk mengambil tindak lanjut positif bilamana kebijakan tidak berfungsi. Jika ya, tindakan positif yang bagaimana yang telah dilakukan dan apakah tindakan tersebut menunjukkan hasil?
- Apakah manajemen dan pekerja dilatih tentang kebijakan? Apakah pelatihan dilakukan secara reguler?
- Adakah serikat gabungan/komisi untuk pengusaha-pengusaha dan pekerja tentang kesetaraan kesempatan peluang yang sama? Apakah mereka mengadakan pertemuan secara teratur?
- Apakah ada suatu prosedur yang telah disetujui untuk mengadakan investigasi keluhan mengenai rekrutmen, penunjukan dan promosi?
- Apakah seorang staff mendapat upah bila meninggalkan pekerjaan untuk mengikuti pelatihan serikat dalam kesetaraan kesempatan yang sama?
- Apakah perjanjian memerlukan perjanjian bersama untuk diperiksa ulang dalam mengurangi bias jenis kelamin?

Indikator Kesetaraan Kesempatan

Kebijakan dan perjanjian kesetaraan kesempatan dapat meliputi empat indikator utama:

1. **Penghilangan hambatan** untuk merubah kebijakan dan praktek yang mengakibatkan kelompok seks atau pekerja tertentu dikeluarkan dari jabatan tertentu atau yang

membatasi mereka pada jumlah perwakilan yang kecil. Ukuran itu terdiri dari antara lain:

- Menempatkan atau mengiklankan jabatan dalam berbagai macam media;
- Membatasi kriteria ujian dan seleksi lain untuk kebutuhan jabatan yang bonafid;
- Penetapan yang adil mengenai pendidikan, surat mandat dari luar negeri, pengalaman kerja/sukarela dan keahlian sebelumnya;
- Ketentuan mengenai cuti untuk mengakomodir keinginan semua pekerja; dokumentasi tempat kerja, pemberitahuan disediakan dalam semua bahasa pekerja dan pada pita rekaman untuk pekerja yang dihalangi dengan cara yang dapat dilihat.

2. **Tindakan yang mendukung atau positif** atau upaya tertentu yang diambil dalam jangka waktu tertentu untuk menghilangkan ketidak seimbangan karena diskriminasi pada masa yang lalu. Indikator ini merefleksikan pengertian bahwa tanpa ukuran-ukuran sementara untuk merubah struktur diskriminasi pada waktu yang lalu, upaya untuk mencapai persamaan hak akan menjadi lambat yang tidak dapat dibenarkan, dan juga efisiensi ekonomi akan dirusak oleh kurang-penggunaan potensi dari segmen tenaga kerja. Biasanya ada empat komponen:

- Tindakan perbaikan, misalnya dengan menetapkan beberapa sasaran untuk partisipasi pekerja perempuan dalam kegiatan dimana mereka telah disingkirkan;
- Langkah promosi, dirancang untuk memperbaiki penyebab diskriminasi, seperti memberikan perempuan akses yang lebih luas terhadap kesempatan untuk pelatihan kejuruan dan pekerjaan di sektor non-tradisional;
- Suatu jadwal untuk mencapai sasaran tertentu dan menerapkan ukuran;
- Mengawasi peralatan untuk memantau kemajuan, mengukur kesulitan dan membuat penyesuaian yang perlu;

3. **Ukuran pendukung** yang mirip dengan langkah-langkah positif, kecuali kalau hal itu menguntungkan pekerja, baik apakah hal itu didasarkan atas kelompok seks atau anggota kelompok.

Langkah-langkah ini terdiri antara lain dari:

- Kebijakan untuk mengemukakan keseimbangan keluarga dan tanggung jawab kerja;
- Kebijakan-kebijakan anti diskriminasi dan anti godaan, termasuk ketentuan pelatihan dan pendidikan untuk semua pekerja;
- Program pendidikan dan komunikasi untuk menghilangkan mitos dan meningkatkan pengakuan dan pengertian tentang kesempatan yang sama;
- Program yang bijaksana.

4. **Ukuran akomodasi** untuk memastikan bahwa jabatan, alat dan tempat kerja 'cocok' untuk perempuan atau anggota dari kelompok yang dirancang. Hal itu antara lain terdiri dari:

- alat-alat bantu yang berhubungan dengan kerja dan akses untuk memasuki teknologi yang sudah diperbaharui dan tepat dan perangkat lunak yang diperlukan untuk melaksanakan tugas;
- jam kerja fleksibel, tugas-tugas yang sudah dimodifikasi;
- memastikan adanya akses untuk membangun semua fasilitas dan area di dalam gedung (ruangan);

- kode pakaian yang mengakomodasi perempuan dan kaum minoritas dalam budaya.

Sumber: Canadian Labour Congress, Bargaining for Equality CLC's Women Symposium November 1-3-1998, Website: <http://www.clc.ctc.ca/woman/bargntc.html>

c. Pelatihan dan Promosi

Perempuan sering dibatasi tidak mendapatkan akses dalam mengikuti pelatihan dan promosi sehingga membatasi kemampuan mereka untuk memenuhi tantangan terhadap perubahan teknologi dan mengembangkan pekerjaan mereka.

Pengusaha sering melihat bahwa perempuan akan meninggalkan pekerjaan karena tanggung jawab keluarga dan dengan demikian tidak menanam investasi dalam peningkatan kemampuan mereka dan tidak dengan secara penuh mengembangkan kapasitas mereka. Perempuan juga sering kurang mendapat perwakilan dalam posisi senior karena alasan klise dan riwayat pekerjaan yang tertunda. Tanpa kesempatan untuk meningkatkan kemampuan mereka dan kualifikasi mereka, perempuan akan terus terhalang mendapat kesempatan untuk pindah ke jabatan yang memperoleh bayaran yang lebih tinggi. Serikat dapat mengadakan negosiasi untuk:

- Meminta kesempatan pelatihan yang lebih besar dan penunjukan tugas yang lebih banyak untuk perempuan, termasuk posisi non-permanen;
- Memastikan bahwa pekerja perempuan mempunyai akses terhadap informasi atas kesempatan pelatihan;
- Menyusun program pelatihan perusahaan lebih fleksibel dan responsif, agar pekerja perempuan dapat lebih mudah menyesuaikan diri dan mempunyai keahlian berganda, dari bukan hanya memiliki kemampuan kejuruan tradisional dan pemisahan seks. Adalah penting bahwa ada beberapa ketentuan yang memastikan bahwa perempuan dapat mempergunakan kesempatan memanfaatkan program kesempatan pelatihan, misalnya, mengikuti melalui jadwal pelatihan yang fleksibel dan fasilitas pemeliharaan anak;
- Apabila perlu, memberikan tempat yang disediakan untuk perempuan dalam kesempatan pelatihan dan pelatihan ulang, dan menentukan sasaran atau kuota, dengan jangka waktu yang jelas, untuk rekrutmen atau promosi;
- Memastikan bahwa program pelatihan mempunyai sasaran berikut:
 - Memenuhi keahlian yang dibutuhkan mengenai jabatan yang baru dan sedang berkembang;

- Meningkatkan kemampuan pekerja agar dapat mengatasi perubahan peralatan, spesifikasi pekerjaan dan organisasi pekerjaan;
- Keahlian berganda untuk meningkatkan fleksibilitas;
- Melatih ulang pekerja yang pekerjaan mereka telah dihapuskan atau ditata ulang;
- Memastikan peningkatan kemampuan dan pemekaran kerja benar-benar diakui di dalam prosedur evaluasi dan perhitungan kenaikan gaji serta peningkatan karir;
- Membuat semua sistem seleksi dan promosi secara terbuka (transparan) dan mengikutsertakan partisipasi serikat di dalam prosedur.
- Memastikan bahwa perempuan memperoleh kredit atas pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan dengan demikian mereka tidak akan kehilangan senioritas mereka karena terputusnya masa kerja.

Rekomendasi Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia oleh ILO, 1975 (No. 150).

VIII. Peningkatan Persamaan Hak Dalam Kesempatan dari Perempuan dan Laki-Laki Dalam Pelatihan dan Pekerjaan

1. Ukuran-ukuran harus ditetapkan untuk meningkatkan persamaan dalam kesempatan dari perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan dan masyarakat sebagai keseluruhan.
2. Ukuran-ukuran ini harus membentuk suatu bagian yang integral dari keseluruhan perekonomian, langkah sosial dan kultural yang dilakukan oleh pemerintah untuk meningkatkan situasi pekerjaan perempuan dan harus memuat, sejauh mungkin:
 - a. pendidikan masyarakat umum dan untuk orang tua, guru, staf pemandu kejuruan dan staf pelatihan kejuruan tertentu memainkan bagian yang sama di dalam masyarakat dan didalam perekonomian dan untuk sikap tradisional yang berubah tentang pekerjaan perempuan dan laki-laki dalam kehidupan di rumah dan tempat kerja;
 - b. penyediaan pedoman kejuruan bagi perempuan dalam ruang lingkup yang sama di bidang pendidikan, kesempatan pelatihan kejuruan dan mendapat pekerjaan sebagai anak laki-laki dan pria dewasa, mendorong mereka mengambil kesempatan dari setiap kesempatan yang ada dan menciptakan kondisi yang mereka perlukan untuk melakukan demikian;
 - c. Meningkatkan persamaan akses untuk perempuan-perempuan terhadap semua aliran (urut-urutan) pendidikan dan pelatihan kejuruan untuk semua jabatan, termasuk bagian yang secara tradisional hanya dapat diakses oleh laki-laki, sesuai dengan ketentuan Rekomendasi dan Konvensi buruh internasional;
3. Meningkatkan pelatihan lanjutan untuk perempuan untuk memastikan pengembangan pribadi dan peningkatan untuk pekerjaan yang mempunyai keahlian dan posisi yang mempunyai tanggung jawab, dan *mendorong pengusaha menyediakan kesempatan yang sama kepada mereka untuk memperluas pengalaman kerja mereka sebagaimana ditawarkan kepada laki-laki dengan pendidikan dan kualifikasi yang sama;*

4. Menyediakan fasilitas harian dan jasa lainnya untuk pemeliharaan anak-anak yang berbeda umur, sejauh mungkin, agar perempuan yang mempunyai tanggung jawab keluarga dapat mempunyai akses untuk mengikuti pelatihan kejuruan, termasuk juga mengadakan acara khusus, seperti dalam bentuk kursus paruh waktu korespondensi, program pelatihan kejuruan mengikuti pola yang berulang-ulang atau program yang mempergunakan mas media;
5. Menyediakan program pelatihan kejuruan untuk perempuan yang diatas batas usia normal penerimaan pekerjaan yang ingin mencari pekerjaan untuk yang pertama sekali atau kembali lagi setelah beberapa saat meninggalkan pekerjaan.

d. Pelecehan Seksual

Pelecehan seksual adalah suatu yang serius, walaupun sering disalahartikan. Hal ini juga menyangkut masalah keselamatan dan kesehatan di tempat kerja.

Definisi hukumnya bervariasi dari suatu negara ke negara lain, tetapi satu prinsip yang pokok adalah pelecehan seks mengacu pada perlakuan seks yang tidak disukai penerima.

Pelecehan seks dapat terjadi dalam beberapa bentuk antara lain:

1. kontak secara fisik yang disengaja dan tidak dapat diterima atau kedekatan fisik yang tidak perlu;
2. komentar yang berorientasi seksual yang berulang-ulang atau gerak isyarat mengenai tubuh, penampilan atau gaya hidup seseorang;
3. telepon, surat atau pesan melalui e-mail yang tidak sopan;
4. menguntit;
5. menunjukkan atau mempertontonkan kartun, gambar, foto yang berbau seksual;
6. menanyakan atau sindiran tentang kehidupan pribadi seseorang;
7. undangan yang terus menerus untuk kegiatan sosial setelah seseorang mengutarakan bahwa hal itu tidak disukai; dan
8. lawakan atau rayuan yang berbau seksual.

Laki-laki dapat menjadi korban dari pelecehan seks, tetapi paling sering perempuan yang menderita – karena perilaku masyarakat dan posisi pekerjaan yang sering berbahaya. Mereka yang berada pada pekerjaan yang berstatus rendah dengan kontrak pekerjaan yang berbahaya akan kesulitan untuk mengajukan keluhan atau mencari dukungan karena ketakutan akan merusak pekerjaan mereka. Pelecehan seks dapat mengakibatkan:

- Korban lebih baik meninggalkan pekerjaan dari pada menghadapi godaan;

- Evaluasi pekerjaan yang bias atau rekomendasi personal yang buruk;
- Demosi, dipindahkan, dipecat dan kehilangan kesempatan untuk pelatihan atau prospek promosi dan keamanan pekerjaan;
- Stres berat dan lingkungan pekerjaan yang bermusuhan yang dapat mengakibatkan sakit secara fisik dan mental akibat menjadi korban dan atmosfer yang tidak enak untuk pekerja yang lain. Korban pelecehan seksual mengidap darah tinggi, marah, kekhawatiran, depresi, susah tidur, masalah pengobatan yang berkaitan dengan stres seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lain-lain;
- Korban sering merasa malu dan mengalami penolakan masyarakat, yang dapat membawa kesulitan keluarga;
- Pelaku pelecehan menghancurkan kesempatan pekerjaan masa depan korban dengan mengeluarkan rekomendasi buruk atau reputasi buruk.

UPAH DAN TUNJANGAN

a. Kesetaraan Upah yang Sama

Dalam penelitian serikat pekerja, kesetaraan upah yang sama adalah masalah yang kedua mengenai gender (setelah masalah mengenai perlindungan kehamilan) yang dimasukkan dalam perjanjian bersama. Di seluruh dunia, perempuan terus-menerus menghasilkan 20-30 persen dibawah pendapatan laki-laki. Di dalam Penelitian Perempuan Yang Bekerja yang dilakukan oleh ICFTU baru-baru ini, upah yang sama menduduki ranking kedelapan dan upah yang lebih tinggi menduduki ranking ke pertama diantara prioritas responden.

Untuk merundingkan pembayaran yang setara untuk pekerjaan yang mempunyai nilai yang sama, serikat pekerja dapat:

- Sebagai langkah pertama, mengumpulkan informasi untuk menetapkan suatu gambaran umum mengenai gender dan upah; dan
- Memastikan bahwa sistim dalam evaluasi pekerjaan adalah bebas gender.

b. Evaluasi pekerjaan

Evaluasi pekerjaan adalah penting untuk memastikan pembayaran yang sama, terutama dalam situasi dimana perempuan dan laki-laki tidak biasa bekerja berdampingan satu sama lain. Evaluasi pekerjaan adalah suatu perbandingan nilai relatif dari pekerjaan yang berbeda dalam tingkat permintaan pekerjaan

menghasilkan pada pekerja rata-rata. Kemampuan pekerja individu tidak diukur. Dimana alasan seks yang klise dipergunakan di dalam proses evaluasi, hal dapat mengakibatkan penilaian yang lebih rendah terhadap pekerjaan yang pada umumnya dipegang oleh perempuan.

Dengan demikian serikat harus mengusulkan untuk menerapkan penggunaan kriteria evaluasi pekerjaan yang bebas gender yang membentuk dan menilai faktor-faktor dalam suatu cara yang objektif dengan memperhitungkan hanya kepada aspek-aspek yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan pada tingkat keakuratan dan efisiensi yang diharapkan, tanpa dipengaruhi oleh alasan klise perempuan atau terikat pada kriteria tradisional; dengan demikian memberikan konsep terhadap pekerjaan mempunyai keahlian dalam hubungan manusia dan aspek emosi, sebagaimana aspek mental dan fisik.

Kriteria evaluasi pekerjaan yang bebas gender

Obyek dari kriteria evaluasi pekerjaan:

1. Pengetahuan dan Keahlian;
2. Keahlian fisik;
3. Keahlian mental;
4. Keahlian berkomunikasi;
5. *Keahlian mengenai hubungan manusia.*

Usaha:

1. Permintaan fisik;
2. Permintaan mental;
3. *Permintaan emosi.*

Tanggung Jawab (untuk):

1. Informasi dan sumber bahan;
2. Pengawasan langsung atas pekerja lain;
3. Tanggung jawab langsung untuk kesehatan dan keselamatan orang lain;
4. *Perencanaan, pengorganisasian dan pengembangan.*

Kondisi Pekerjaan:

1. Bahaya - exposure (keadaan), risiko luka, penyakit;
2. *Keadaan (exposure) lingkungan terhadap lingkungan pekerjaan yang tidak dapat disetujui, dan lain-lain.*

Sumber: Persamaan di tempat pekerjaan: Suatu pendekatan terhadap Evaluasi Pekerjaan yang Bebas Gender, States Services Commission, New Zealand

c. Dana Pensiun

Dana Pensiun adalah pembayaran yang ditunda – seorang pekerja memperoleh pembayaran yang diterima pekerja setelah dia berhenti bekerja. Dengan demikian hak mengenai pensiunan yang pantas adalah penting untuk perempuan. Hal itu adalah aspek lain dari pembayaran yang sama. Jaminan sosial yang ditawarkan oleh dana pensiun juga penting karena perempuan membentuk mayoritas penduduk lebih dari 60 tahun hampir di semua negara di dunia ini. Tambahan, semakin banyak perempuan di dunia ini sekarang dapat diharapkan untuk tidak kawin, berpisah, bercerai atau janda dan membutuhkan dana pensiun atas hak mereka.

Akan tetapi perempuan sering dirugikan dalam skema dana pensiun karena:

- Banyak jenis pekerja perempuan yang tidak memiliki skema dana pensiun;
- Banyak perempuan bekerja atas dasar paruh-waktu dan cenderung tidak diikutkan dalam dana pensiun manajemen;
- Walaupun mereka dimasukkan dalam dana pensiun, gaji rendah perempuan menghasilkan tunjangan pensiun yang rendah;
- Lebih banyak perempuan dari pada laki-laki yang mengalami riwayat masa kerja terputus karena alasan keluarga atau perempuan masuk kerja belakangan setelah mereka berkeluarga;
- Dana Pensiun sering didesain dengan memakai asumsi kontribusi (iuran) berdasarkan masa waktu kerja penuh yang berkesinambungan (terus menerus), agar mereka yang masa kerjanya terputus-putus atau menunda masuk kerja tidak akan menerima tunjangan pensiun yang memadai setelah berhenti bekerja.

Serikat perlu memantau dan mengatasi gejala-gejala ini melalui perundingan bersama untuk memastikan bahwa pekerja perempuan yang sudah tua memiliki jaminan keuangan setelah berhenti bekerja. Mereka juga harus memperhitungkan bahwa sudah semakin banyak perempuan bertukar pekerjaan selama hidup mereka.

KEBIJAKAN YANG RAMAH KELUARGA

Untuk membuat kehidupan pekerja harmonis dengan tanggung jawab keluarga adalah suatu tantangan baik untuk perempuan maupun laki-laki. Perempuan sering menanggung beban paling berat dalam memperoleh pendapatan sambil menanggung beban untuk mengurus anak-anak dan anggota keluarga lainnya dan urusan rumah tangga. Beban ganda ini benar-benar terasa

di beberapa negara dimana urusan rumah tangga dianggap sebagai pekerjaan perempuan walaupun kebutuhan akan uang pendapatan tunai memaksa semakin banyak perempuan mencari pekerjaan yang mendapat bayaran. Ekonomi yang berubah, demografi, pola sosial dan migrasi juga mengandung arti bahwa perempuan semakin bertambah menjadi kepala rumah tangga, khusus bertanggung jawab untuk menghasilkan pendapatan untuk menghidupi rumah tangga mereka.

Serikat pekerja mempunyai peranan yang sangat penting untuk meringankan beban ini melalui perundingan untuk kebijakan 'keramahan keluarga' di tempat kerja, yang menguntungkan baik pekerja laki-laki maupun perempuan, keluarga dan masyarakat mereka. Ada suatu ruang lingkup yang luas mengenai langkah tentang keluarga yang ramah yang mana serikat pekerja dapat mengikutsertakannya kedalam perjanjian bersama, seperti pemeliharaan anak, perlindungan kehamilan, cuti keluarga dan jadwal kerja alternatif.

Keuntungan kebijakan yang ramah keluarga

<p>Pengusaha akan memperoleh keuntungan dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Meningkatkan komitmen pekerja □ Meningkatkan peluang untuk mempertahankan pekerja yang ahli □ Menambah pendapatan dari hasil pelatihan dan investasi □ Pengurangan pekerja yang mangkir dan ketidak hadirannya yang tidak direncanakan □ Pengurangan biaya yang berhubungan dengan berkurangnya pekerja dan kompensasi pekerja □ Meningkatkan moral pekerja □ Meningkatkan kesehatan jabatan dan kinerja keselamatan kerja □ Meningkatkan kesan publik dan mengurangi persaingan dalam rekrutmen 	<p>Pekerja akan memperoleh keuntungan dari:</p> <ul style="list-style-type: none"> □ Meningkatkan tingkat komunikasi dengan anggota keluarga □ Meningkatkan karir dan kesempatan untuk mengembangkannya □ Memelihara keahlian □ Perhatian khusus dan energi yang lebih besar di tempat kerja, bersama dengan motivasi dan pemuasan jabatan yang meningkat □ Meningkatkan jaminan jabatan yang datang dari pengetahuan bahwa komitmen terhadap keluarga tidak akan dilihat sebagai berkurangnya komitmen terhadap organisasi □ Pengurangan stres sebagai hasil dari aturan kerja fleksible dan yang lebih cocok □ Memelihara kesehatan fisik dan emosi
---	--

Sumber: Australian Public Service Division Pamphlet, 1994

Konvensi ILO Mengenai Pekerja ILO dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981 (No. 156)

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku bagi pekerja laki-laki dan perempuan dengan tanggung jawab yang berhubungan dengan anak yang masih menjadi tanggungan mereka, dimana tanggung jawab semacam ini membatasi peluang mereka mempersiapkan diri untuk, masuk, ikut serta dalam atau pengembangan diri dalam kegiatan ekonomi.
2. Ketentuan dari konvensi ini juga berlaku bagi pekerja perempuan dan laki-laki dengan tanggung jawab berkenaan dengan anggota lain dari keluarga dekat yang jelas-jelas yang membutuhkan perawatan atau bantuan mereka, dimana tanggung jawab semacam itu membatasi peluang mereka untuk mempersiapkan diri untuk memasuki, ikut serta atau mengembangkan diri dalam kegiatan ekonomi.

Pasal 2

Konvensi ini berlaku untuk seluruh cabang kegiatan ekonomi dan semua kategori pekerja.

Pasal 3

1. Dengan suatu pandangan untuk menciptakan persamaan hak mengenai kesempatan dan perlakuan yang efektif untuk pekerja perempuan dan laki-laki, masing-masing anggota harus membuatnya menjadi tujuan kebijakan nasional untuk memungkinkan mereka yang mempunyai tanggung jawab keluarga yang bekerja atau ingin mencari pekerjaan memperoleh hak melakukannya tanpa harus mengalami diskriminasi dan, sejauh mungkin, tanpa pertentangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga.
2. Untuk tujuan paragraph 1 dari pasal ini, terminologi "diskriminasi" mengandung arti diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan sebagaimana ditentukan dalam pasal 1 dan 5 dari Konvensi Mengenai Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958.

Pasal 4

Dengan suatu pandangan untuk menciptakan persamaan hak yang efektif mengenai kesempatan dan perlakuan untuk pekerja laki-laki dan perempuan, semua langkah-langkah yang sesuai dengan kondisi nasional dan kemungkinan harus dilaksanakan:

1. memungkinkan para pekerja dengan tanggung jawab keluarga memperoleh hak mereka bebas memilih ; dan
2. memperhitungkan kebutuhan dalam persyaratan mengenai pekerjaan dan jaminan sosial.

Pasal 8

Tanggung jawab keluarga tidak dapat menjadi suatu alasan yang dapat dipakai untuk pemutusan hubungan kerja.

a. Pemeliharaan Anak

Pemeliharaan anak adalah suatu keharusan bagi orang tua. Ketentuan mengenai pemeliharaan anak tidak hanya mencakup untuk perawatan sehari-hari bagi anak-anak yang belum sekolah. Orangtua yang bekerja juga perlu menjaga anak-anak yang sudah sekolah sebelum dan sesudah mereka sekolah, mengurus anak yang sakit atau dalam keadaan darurat. Serikat dapat merundingkan untuk berbagai pilihan untuk mengatasi masalah mengenai pemeliharaan anak:

- Penjagaan sehari-hari;
- Penitipan anak;
- Penjagaan setelah pulang sekolah;
- Tunjangan pemeliharaan anak;
- Skim pengupahan waktu hari libur; dan
- Layanan informasi untuk pemeliharaan anak

Alokasi atau fasilitas dapat disediakan pengusaha, negara atau dalam beberapa hal yang disponsori secara bersama oleh serikat pekerja dan pengusaha. Strategi untuk untuk perundingan mengenai pemeliharaan anak antara lain:

- **Sumber dan Penyediaan:** untuk menemukan kualitas yang tinggi, pemeliharaan yang dapat dipercaya dan dapat dijangkau bisa sangat sulit bagi para orangtua pekerja. Layanan sumber dan acuan dapat membantu pekerja untuk mendapatkan agen penyedia pemeliharaan anak yang tepat, dengan mempertimbangkan kebutuhan khusus masing-masing keluarga. Pengusaha dapat mengadakan kontrak dengan agen dari luar atau menyediakan sendiri. Jasa pelayanan sumber dan penyediaan juga dapat membantu mengembangkan sumber perawatan anak di satu area jika tidak ada pemeliharaan anak yang tersedia.
- **Program Pajak Atas Pemeliharaan Anak:** program atau dana semacam ini dapat dalam bentuk program pajak, seperti rencana mengenai bantuan penjagaan tanggungan, pembelanjaan yang fleksibel, dana untuk penjagaan anak atau bantuan finansial langsung.
- **Menyediakan Pemeliharaan Anak:** untuk menetapkan pusat penjagaan anak adalah suatu proses yang sangat mahal dan menghabiskan waktu. Sebelum mengadakan perundingan mengenai pusat penjagaan anak, serikat pekerja perlu mempertimbangkan kebutuhan dari para anggota: apakah mereka lebih menginginkan penjagaan di rumah atau di pusat penjagaan anak? Jika serikat menentukan untuk mengadakan pusat penyediaan, beberapa pertanyaan penting adalah:
 - Apakah pusat penyediaan bersifat mencari keuntungan atau tidak;

- Apakah pusat penyediaan memperoleh melalui kontribusi pengusaha, uang dari orangtua atau sumber lainnya;
- Siapa yang akan mengelola dan menjalankan pusat penyediaan dan bagaimana standar akan dimonitor;
- Apa yang menjadi prasyarat kerja dari pekerja penjaga anak di pusat penjagaan anak?
- **Perawatan tambahan untuk anak sakit:** perawatan tambahan dapat disediakan untuk anak yang sakit. Tambahan penjagaan dapat disediakan melalui program khusus, misalnya pengusaha menyediakan penjagaan sendiri atau pusat tambahan, atau mengizinkan orang tua mempergunakan waktu sakit mereka untuk merawat anak yang sakit.
- **Jam yang diperpanjang sebelum dan setelah pulang dari sekolah:** Banyak orangtua yang bekerja membutuhkan penjagaan anak sebelum jam 09:00 pagi sampai jam 05:00 sore, termasuk sebelum dan sesudah jam sekolah dan waktu jam yang diperpanjang ketika orangtua sedang bekerja shift.

b. Tunjangan dan Perlindungan Kehamilan

Tunjangan dan perlindungan kehamilan merupakan masalah persamaan hak gender yang sering dimasukkan dalam perjanjian bersama. Walaupun kehamilan adalah secara biologis khusus untuk perempuan, reproduksi itu sendiri adalah fungsi sosial yang harus dilindungi untuk perempuan dan laki-laki. Kehamilan seharusnya tidak menghalangi hak perempuan hak mereka untuk bekerja dan tidak dapat dipakai alasan untuk diskriminasi terhadap mereka. Perundingan bersama harus memastikan bahwa:

- Hak-hak mereka yang diatur berdasarkan undang-undang mengenai kehamilan harus dipenuhi;
- Perbaikan dalam perlindungan dan tunjangan yang diatur dalam undang-undang; dan
- Perlindungan kehamilan diatur dalam perjanjian bersama di negara yang belum mempunyai ketentuan hukum.

Tunjangan dan perlindungan kehamilan harus dipandang sebagai satu paket termasuk non-diskriminasi, jaminan pekerjaan, cuti kehamilan, tunjangan uang tunai, upaya perlindungan kesehatan dan merawat gangguan kesehatan.

Konvensi ILO Tentang Perlindungan Terhadap Kehamilan, 2000 (No.183)

Pasal 2

1. konvensi ini berlaku untuk semua perempuan yang bekerja, termasuk mereka yang berada dalam pekerjaan bebas.

Pasal 3

Masing-masing anggota, setelah konsultasi dengan organisasi perwakilan pengusaha dan pekerja, mengambil langkah-langkah yang tepat bahwa perempuan hamil dan yang menyusui tidak diwajibkan untuk melakukan pekerjaan dimana telah ditetapkan oleh pejabat yang berwenang adanya bahaya terhadap kesehatan dari si ibu atau si anak, atau dimana telah diputuskan adanya satu risiko yang tinggi terhadap kesehatan si ibu atau anaknya.

Pasal 4

1. Dalam sertifikat kesehatan atau sertifikat yang diperlukan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang dan praktek nasional, yang menyebutkan tanggal perkiraan kelahiran bayi, seorang perempuan kepada siapa Konvensi ini berlaku harus berhak mendapat suatu cuti untuk melahirkan tidak kurang dari 14 minggu.

Pasal 5

Dalam sertifikat kesehatan, cuti harus diberikan sebelum dan sesudah cuti kehamilan apabila terjadi penyakit, atau risiko komplikasi akibat dari kehamilan atau melahirkan. Sifat dan lamanya cuti dapat ditentukan sesuai dengan undang-undang dan praktek nasional.

Pasal 6

1. Tunjangan uang tunai harus diberikan, sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional, atau dalam cara lain konsisten dengan praktek nasional, kepada perempuan yang tidak masuk kerja karena menjalankan cuti sebagaimana diatur dalam pasal 4 atau pasal 5.
2. Tunjangan kesehatan juga harus diberikan kepada perempuan dan anaknya sesuai dengan undang-undang dan peraturan nasional atau dalam bentuk lain konsisten dengan praktek nasional. Tunjangan kesehatan harus terdiri dari perawatan setelah melahirkan, demikian juga dirawat di rumah sakit apabila diperlukan.
3. Untuk dapat melindungi situasi perempuan di pasar buruh, tunjangan yang berkaitan dengan cuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dan 5 harus disediakan melalui asuransi sosial yang wajib atau dana publik, atau dalam cara yang ditentukan oleh undang-undang dan praktek nasional. Pengusaha tidak bertanggung jawab secara pribadi atas biaya langsung dari keuntungan moneter semacam itu kepada perempuan yang dipekerjakannya tanpa perjanjian tertentu dengan pengusaha.

Pasal 8

1. Adalah bertentangan dengan undang-undang untuk seorang pengusaha memutuskan hubungan kerja dengan perempuan hamil atau cuti sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 dan 5 atau pada waktu kembali bekerja setelah cuti yang disebutkan oleh

undang-undang atau peraturan nasional, kecuali yang tidak berkaitan dengan kehamilan dan kelahiran mati dan konsekwensinya atau menyusui. Beban untuk membuktikan itu alasan untuk pemecatan adalah tidak berkaitan pada kehamilan dan melahirkan anak dan konsekwensinya atau menyusui anak menjadi tanggung jawab pengusaha.

2. Perempuan dijamin mempunyai hak kembali pada posisi yang sama atau posisi lain mendapat pembayaran yang sama dengan tingkat pembayaran pada akhir waktu cuti hamil.

Pasal 9

1. Masing-masing anggota harus menempuh langkah-langkah untuk memastikan bahwa cuti hamil tidak merupakan sumber diskriminasi dalam pekerjaan, termasuk – terlepas dari Pasal 2, paragraf 1 – akses terhadap pekerjaan.
2. Langkah-langkah yang dimaksud pada paragraph sebelumnya harus memuat suatu larangan yang mengharuskan pemeriksaan kehamilan atau surat keterangan pemeriksaan sejenis sewaktu seorang perempuan melamar pekerjaan, kecuali kalau diperlukan oleh undang-undang atau peraturan nasional yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu (a) melarang atau membatasi perempuan hamil atau menyusui dibawah undang-undang atau peraturan nasional; (b) dimana ada risiko yang sudah diketahui atau risiko yang tinggi terhadap kesehatan perempuan dan anak.

Pasal 10

1. Seorang perempuan harus diberikan hak istirahat satu kali atau lebih tiap hari atau pengurangan jam kerja untuk menyusui anaknya.

c. Cuti Keluarga

Cuti keluarga memungkinkan pekerja untuk mengambil waktu untuk istirahat merawat keluarga mereka atau memperoleh kesembuhan setelah mengalami penyakit yang serius dengan suatu jaminan akan tetap mendapat pekerjaan setelah kembali dari cuti.

- **Cuti sebagai ayah:** Seorang pekerja pria yang istrinya/pasangannya mempunyai seorang bayi memerlukan cuti dari pekerjaan untuk memenuhi panggilan keluarga yang mendesak sekitar kelahiran. Cuti sebagai ayah memberikan kesempatan untuk ayah mengurus anak yang baru lahir dan menerima tanggung jawab keluarga. Serikat pekerja dapat mengadakan perundingan untuk hak cuti bagi orangtua. Adalah penting bahwa tingkat upah pada cuti semacam ini dipertimbangkan. Untuk menghitung pembayaran upah diwaktu cuti, pendapatan rata-rata (termasuk pembayaran lembur rata-rata) dapat dipergunakan dari pada menggunakan upah pokok. Cuti sebagai ayah dapat dirundingkan tidak terbatas hanya pada waktu melahirkan tapi dapat juga pada waktu mengadopsi anak. Hak cuti dapat diberikan sewaktu masa keguguran dan kelahiran mati.

- **Cuti sebagai orangtua** (Yang dibayar dan tidak dibayar mendapat pembayaran): Cuti sebagai orangtua diambil oleh para ibu dan ayah untuk mengurus bayi yang baru lahir. Bahasa cuti untuk orangtua yang paling baik adalah menyediakan pembayaran upah sewaktu cuti, tetapi banyak juga kontrak menawarkan cuti tanpa mendapat pembayaran.
- **Cuti keluarga**: Cuti keluarga mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dibandingkan dengan cuti untuk orangtua karena di dalamnya diberi hak kepada seorang pekerja untuk mengambil waktu cuti tidak terbatas hanya mengurus anak yang baru lahir tetapi juga untuk mengurus anggota keluarga yang menderita sakit serius atau untuk alasan lain yang berkaitan dengan keluarga.
- **Pekerja paruh waktu kembali bekerja**: Banyak orangtua yang baru ingin bekerja paruh waktu setelah anak lahir atau diadopsi. Serikat pekerja dapat mengadakan perundingan untuk orangtua bekerja paruh waktu untuk jangka waktu tertentu, misalnya, sampai dua tahun dan pada akhir periode pekerja dapat memutuskan apakah dia masih terus sebagai pekerja paruh waktu atau pekerja tetap.
- **Cuti jangka pendek**: Keluarga yang bekerja sering menginginkan fleksibilitas untuk mengambil cuti untuk waktu singkat, misalnya satu atau dua hari, setengah hari atau hanya beberapa jam. Serikat pekerja dapat merundingkan kontrak yang mengizinkan anggota mengambil cuti untuk berbagai urusan pribadi, termasuk kegiatan yang berkaitan dengan sekolah dan urusan adopsi anak.
- **Cuti yang disumbangkan dan cuti yang disimpan**: Beberapa kontrak serikat mengizinkan pekerjanya untuk menyumbangkan hak cuti mereka secara langsung kepada pekerja yang telah mempergunakan hak cutinya atau menyimpan cutinya. Cuti yang disumbangkan dan cuti yang disimpan umumnya dicadangkan untuk pekerja yang mengalami krisis keluarga atau pribadi.

JAM KERJA

a. Jam Kerja yang Fleksibel

Perjanjian tentang jam kerja fleksibel mengizinkan pekerja memulai dan mengakhiri pekerjaan dalam waktu yang berbeda. Keuntungan dari fleksibilitas baik untuk manajemen maupun pekerja harus diidentifikasi. Serikat pekerja dapat merundingkan syarat dan metode untuk memantau jam kerja fleksibel.

b. Pekerjaan Paruh Waktu dengan Tunjangan

Mayoritas pekerja paruh-waktu cenderung adalah perempuan. Untuk beberapa perempuan pekerjaan paruh-waktu adalah keharusan karena tanggung jawab keluarga mereka dan kurangnya fasilitas perawatan anak. Banyak perempuan tidak mempunyai pilihan karena pekerjaan tetap tidak tersedia. Perundingan dapat digunakan untuk memastikan bahwa:

- Berbagai macam susunan pekerjaan paruh-waktu bisa diadakan;
- Ada kesetaraan perlakuan terhadap pekerja paruh-waktu dan tetap, termasuk tingkat upah jam dasar dan lembur;
- Pekerja paruh-waktu menerima keuntungan yang sama dan memperoleh kondisi yang sama sebagaimana pekerja tetap;
- Pekerja paruh-waktu mempunyai hak berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, termasuk pesangon; dan
- Hindarkan batasan yang dibuat untuk keperluan syarat-syarat hak dan kondisi yang menentukan, seperti jumlah jam kerja minimum yang dimiliki atau pendapatan.

c. Bentuk Lain dari Alternatif Jam Kerja

Jadual kerja alternatif memungkinkan laki-laki dan perempuan membuat keseimbangan tanggung jawab kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Perempuan secara khusus dapat menghadapi kesulitan mengikuti jadual tetap karena tanggung jawab keluarga. Serikat dapat mengembangkan banyak strategi yang kreatif diberikan kepada pekerja, terutama perempuan, kontrol yang lebih besar, mengenai kehidupan pekerjaan mereka, dan mengadakan perundingan untuk ruang lingkup yang luas untuk jadual kerja alternatif:

- **Bekerja di luar tempat kerja:** adalah bekerja dari suatu lokasi yang berbeda dari tempat kerja pusat, biasanya rumah. Serikat pekerja secara tradisional telah menolak untuk bekerja diluar tempat kerja karena dirumah sangat sulit untuk mengatur dan dapat menjadi buruh “sapi perah”. Alasan penolakan lain dari serikat pekerja adalah bahwa pekerja yang melakukan hal tersebut menjadi terpisah satu sama lain dan akan sulit diorganisir. Akan tetapi, bekerja diluar tempat kerja dapat menawarkan satu fleksibilitas yang sangat besar kepada para pekerja. Perempuan adalah lebih mungkin melakukan pekerjaan diluar tempat kerja dibandingkan dengan laki-laki.
- **Bekerja bersama:** Di bawah susunan bekerja bersama-sama, dua pekerja paruh waktu membagi satu pekerjaan tetap, mengambil tanggung jawab untuk tugas-tugas yang akan dilaksanakan. Kedua pekerja tersebut

membagi gaji sesuai dengan jam yang dikerjakan. Manfaat dan senioritas diprorata sesuai dengan jam kerja, walaupun dalam beberapa situasi kedua-duanya menerima manfaat penuh. Serikat pekerja dapat mengajukan negosiasi untuk memastikan bahwa:

- Hak pekerja untuk melakukan pekerjaan yang dibagi dilindungi. Berbagi pekerjaan harus tersedia bagi mereka yang menginginkannya dan pada semua tingkat pekerjaan, tidak hanya jabatan yang rendah golongannya; dan
- Standar ditetapkan untuk berbagi pekerjaan para pekerja harus mempunyai kondisi dan akses yang sama terhadap upah dan manfaat sebagaimana pekerja tetap.
- **Minggu kerja yang dipadatkan:** jadual kerja yang dipadatkan memungkinkan pekerja tetap bekerja hanya beberapa hari dari pada lima hari perminggu. Contoh umum dari jadual ini adalah jadual yang mengijinkan pekerjaanya bekerja empat 10-jam untuk mendapatkan satu hari libur perminggu, atau delapan 9-jam hari dan satu 8-jam hari untuk mendapatkan hari libur tambahan setiap dua minggu.
- **Membuat kerja lembur secara suka rela:** Untuk banyak keluarga yang bekerja, dipaksa untuk tinggal bekerja melebihi dari akhir waktu reguler yang telah dijadualkan dapat mengakibatkan seperti stres, terutama untuk perempuan yang bekerja yang tidak mempunyai pembantu untuk mengurus anak. Serikat pekerja dapat mengadakan negosiasi untuk membuat kerja lembur menjadi sukarela dan demikian melindungi pekerja dari kehilangan kekuatan ini atas jadual harian mereka.
- **Pergantian shift:** Ketentuan mengenai pergantian shift dalam perjanjian perundingan bersama mengijinkan pekerja mengganti shiftnya atau hari kerjanya secara sukarela untuk mengakomodasi kebutuhan keluarga.
- **Pengurangan waktu secara sukarela:** mengijinkan seorang pekerja untuk mengurangi jumlah jam kerja perminggu dengan tujuan agar mendapat waktu tambahan untuk mengurus keperluan pribadi atau keluarga.

KESEHATAN DAN KESELAMATAN PEKERJA

Secara historis, perhatian tentang jabatan keselamatan dan kesehatan didominasi oleh laki-laki, praktek ditetapkan sebelum gelombang perempuan memasuki tenaga kerja yang mendapatkan bayaran. Pekerjaan perempuan dianggap aman karena bahaya yang terdapat pada jabatan laki-laki tidak kelihatan. Akan tetapi, perempuan dihadapkan pada bahaya kesehatan dan keselamatan ditempat kerja. Misalnya, pekerja industri wanita didalam industri

yang berorientasi ekspor dimana kompetisi sangat tinggi, cenderung dihadapkan pada masalah keselamatan dan kesehatan fisik didalam lingkungan kerja, demikian juga stres psikologis. Perempuan kelihatannya lebih suka dibandingkan dengan laki-laki bekerja dalam perusahaan yang lebih kecil dimana standar mengenai keselamatan tentang keselamatan dan kesehatan jabatan adalah buruk.

Serikat pekerja dapat mengadakan negosiasi mengenai proses dan prosedur dalam kesehatan dan keselamatan yang memperhitungkan perempuan dan yang memasukkan hak untuk ikut memperoleh informasi dan pelatihan, komisi gabungan tempat kerja dimana anggota-anggotanya perempuan, dan ketentuan khusus untuk perempuan hamil, dan menyusui. Mempercayakan pada undang-undang dan inspeksi buruh tidaklah memadai. Serikat harus mengadakan negosiasi untuk memastikan:

- Hak untuk mendapatkan informasi mengenai bahan kimia apa atau benda berbahaya apa yang dipakai pekerja, dan instruksi yang benar, informasi yang benar, prosedur mengenai penglabelan dan pembuangan disediakan;
- Peralatan dan pakaian perlindungan yang memadai dan pelatihan tentang prosedur keselamatan disediakan;
- Ventilasi dan cahaya yang memadai disediakan;
- Pekerja dilindungi dari tekanan temperatur yang tinggi;
- Suara tidak melewati level yang diijinkan;
- Prinsip lingkungan yang benar adalah dipatuhi mengenai bentuk tempat kerja dan posisi kerja, termasuk ketentuan untuk pekerjaan yang dilakukan duduk atau berdiri;
- Tempat kerja dan alat kerja yang didesain lebih baik dan organisasi kerja yang telah ditingkatkan mengurangi resiko kecelakaan terulang kembali;
- Pemeriksaan mata tahunan yang dibayar oleh pengusaha terutama mereka yang bekerja dengan komputer;
- Pisahkan fasilitas kamar mandi dan ruang istirahat untuk pekerja perempuan;
- Ketentuan khusus mengenai kesehatan dan keselamatan melindungi perempuan hamil dan janin, termasuk :
 - Tidak menugaskan perempuan hamil untuk mengerjakan pekerjaan berat secara manual, pekerjaan malam atau tugas yang sulit ;
 - Memastikan ruang masuk dan spasi yang memadai untuk bergerak disekitar mesin dan peralatan;
 - Menyediakan fasilitas tempat duduk;
 - Memberikan waktu istirahat yang cukup;

- Kesempatan untuk perempuan hamil atau menyusui untuk dipindahkan kepekerjaan lain bilamana dibutuhkan.

a. Kekerasan di Tempat Kerja

Kekerasan ditempat kerja dapat terjadi antara sesama pekerja atau pekerja dapat mengalami kekerasan dari langganan atau klien.

Pertama, jumlah serangan semakin meningkat kepada pekerja secara umum, khususnya disektor pelayanan jasa baik publik maupun jasa. Beberapa pekerja akan mengalami resiko yang lebih tinggi karena sifat pekerjaan mereka. Pekerja yang menangani uang atau barang- barang berharga, pekerja yang menangani yang bekerja di institusi pemeliharaan pemberian, menerima banyak keluhan atau bekerja dengan orang di penuh tekanan, mereka yang bekerja sendirian dan mereka yang terlibat dalam bidang pemeriksaan atau menegakan undang- undang dan kebijakan cenderung berada pada resiko yang paling tinggi menghadapi kekerasan.

Kedua, kekerasan ditempat kerja, termasuk pelecehan seks, dapat juga terjadi dalam bentuk penunjukan kekuatan, intimidasi atau penyalahgunaan seorang atasan atau rekan sesama pekerja. Kekerasan antara sesama pekerja harus dianggap sebagai suatu pelanggaran disiplin yang serius (atau bahkan kriminal) dan melanggar disiplin. Kekerasan dapat berupa fisik atau emosi yang termasuk pelanggaran, penyerangan atau ancaman. Bentuk khusus kekerasan adalah pelecehan, pengertakan atau pengeroyokan.

Bentuk Ketentuan tentang Perjanjian Bersama mengenai kekerasan di tempat kerja

1. **Definisi kekerasan :** Kekerasan didefinisikan setiap kejadian dimana seorang pekerja di hina, di ancam atau di serang semasa waktu kerja. Hal ini termasuk penggunaan kekuatan, mengancam dengan atau tanpa senjata, penyalahgunaan kata-kata yang sengit dan pelecehan seksual dan ras yang terus-menerus.
2. **Kebijakan dan prosedur menangani kekerasan:** Pengusaha setuju untuk membuat kebijakan dan prosedur yang eksplisit menangani kekerasan. Kebijakan ini akan mengemukakan pencegahan kekerasan, menangani situasi kekerasan, dan ketentuan mengenai perlindungan hukum kepada pekerja yang mengalami kekerasan. Kebijakan dan prosedur ini akan menjadi bagian dari kebijakan kesehatan dan keselamatan pengusaha dan salinannya diberikan kepada masing-masing pekerja.
3. **Langkah dan prosedur mencegah kekerasan terhadap pekerja:** pengusaha setuju bahwa dalam semua hal dimana pekerja atau serikat mengidentifikasi ada resiko kekerasan terhadap staf, pengusaha harus menetapkan dan menentukan langkah dan prosedur untuk mengurangi kemungkinan terjadinya peristiwa pada tingkat sekecil mungkin. Dapat dimengerti bahwa langkah dan prosedur adalah tambahan kepada dan bukan pengganti untuk program pelatihan mengenai penanganan kekerasan.

Dalam mengembangkan langkah dan prosedur mencegah kekerasan, prioritas akan diberikan kepada pilihan seperti perubahan bentuk pekerjaan, tingkat staf yang memadai dan memperbaiki lingkungan pekerjaan, sebelum mempertimbangkan kebutuhan perlindungan pribadi atau alarm.

4. **Fungsi komite kesehatan dan keselamatan serikat pekerja–pengusaha di tempat kerja:** semua kejadian menyangkut agresi atau kekerasan akan di bawa untuk menjadi perhatian komite kesehatan dan keselamatan. Pengusaha setuju bahwa komite kesehatan dan keselamatan akan menaruh perhatian kepada masalah menyangkut kekerasan terhadap staf, termasuk tapi tidak terbatas pada : (i) mengembangkan kebijakan tentang kekerasan; (ii) mengembangkan langkah dan prosedur mencegah kekerasan terhadap staf; (iii) menerima dan memeriksa laporan mengenai peristiwa kekerasan; dan (iv) mengembangkan dan mengimplementasikan program pelatihan menangani kekerasan. Apabila komite kesehatan dan keselamatan serikat–pengusaha belum dibentuk, pengusaha setuju untuk mengkonsultasikan hal ini dengan serikat pekerja.
5. **Tingkat staf menangani potensi kekerasan:** pengusaha setuju bahwa, bila mana ada resiko kekerasan, pekerja yang sudah mendapat pelatihan yang dengan tingkat memadai harus hadir. Pengusaha mengakui bahwa beban kerja dapat menguras tenaga kerja dan mengurangi kemampuan untuk mengidentifikasi dan selanjutnya dapat mengakibatkan kemungkinan kekerasan.

Sumber: CUPE Health and Safety Department, 1994: Violence at Work Campaign. (CUPE Departemen Kesehatan dan Keselamatan, 1994: Kekerasan pada Kampanye Kerja.)

BEBERAPA CONTOH DAN STUDI KASUS

Kesepakatan Kesempatan Yang Sama

1. IUF/Nestle Sweden

“Bahwa Kita Secara Aktif dan Tegas akan:

- Bekerja untuk memastikan bahwa tempat-tempat kerja, pengorganisasian kerja, lingkungan kerja dan kondisi kerja secara umum diatur sesuai dengan perempuan dan laki-laki;
- Bekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan yang dibayar bisa juga dikombinasikan dengan tanggung jawab keorangtuaan;
- Memastikan bahwa perempuan dan laki-laki mendapatkan bayaran yang sama dalam posisi yang sama berdasarkan perbandingan kualifikasi dan secara umum memiliki kondisi kerja yang sama;
- Bekerja untuk memastikan semua pekerja perusahaan mengetahui bahwa aturan mengenai persamaan jender adalah maksud dan apa yang ingin dicapai oleh Svenska Nestle;
- Bekerja untuk memastikan perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam hal pekerjaan, pelatihan, promosi dan pengembangan yang lebih jauh; yakni untuk bekerja tanpa terhalang diskriminasi Gender;
- Bekerja untuk memastikan bahwa tidak satupun pekerja yang bisa dikenai pelecehan seksual atau gangguan yang menghalangi pengajuan keluhan akan diskriminasi Gender;
- Bekerja untuk memastikan pemikiran yang konstruktif akan perbedaan perempuan dan laki-laki. Karenanya, kami akan meraih semaksimal mungkin efektivitas dan keuntungan bagi suksesnya kemajuan bersama.”

2. Serikat Pekerja Makanan, Hotel, Katering, Rokok Internasional dan Asosiasi Gabungan Pekerja (IUF) Asia Pacific

IUF Asia Pacific telah mempersiapkan sebuah piagam klausa yang berkaitan masalah-masalah pekerja perempuan, termasuk:

“manajemen setuju untuk membentuk sebuah program bersama dengan serikat dalam waktu 3 bulan setelah penandatanganan kesepakatan untuk melaksanakan sebuah tinjauan ulang mengenai pelaksanaan pekerjaan perusahaan yang ditujukan untuk menghilangkan praktek-praktek diskriminasi dan untuk memperkenalkan tindakan-tindakan positif untuk membantu kelompok yang dirugikan seperti pekerja perempuan, juga untuk menyelesaikan diskriminasi dimasa lalu dan saat ini dan untuk menyediakan sebuah laporan tertulis mengenai situasi de facto di dalam perusahaan dengan memberikan penghargaan terhadap persamaan jender dan diambilnya tindakan-tindakan pengobatan”.

3. CFDT dan CGT dengan Eurotec-Manducher

Sebuah Rencana Persamaan yang Profesional telah ditanda tangani oleh CFDT dan CGT dengan satu dari salah satu perusahaan manufaktur peralatan teknis plastik besar di Perancis, dengan tujuan untuk memberikan kesempatan karir yang maksimum kepada pekerja perempuannya. Dalam kesepakatan ini, secara jelas makna dari persamaan kesempatan ini diinterpretasikan. Inisiatif ini dimaksudkan untuk

membantu baik perempuan maupun laki-laki untuk mengembangkan kesempatan karir mereka. Program pelatihan disediakan untuk mempermudah akses perempuan kepada pekerjaan-pekerjaan yang secara tradisional adalah milik laki-laki. Pelatihan difokuskan kepada pengetahuan teknis mereka dan prospek perkembangan karir mereka. Tetapi, setiap pekerja, laki-laki dan perempuan, didorong untuk menemukan sesuatu dari berbagai kesempatan yang ditawarkan yang sesuai dengan mereka sendiri. Pada saat yang bersamaan dan berkenaan dengan kesulitan yang dihadapi dalam merubah watak ini, kursus-kursus yang mempromosikan pengetahuan akan strategi persamaan juga dijalankan bagi para manajer pengawas dan para kepala dan juga staff manajer. Semua orang yang ada diperusahaan terlibat. Kursus-kursus pelatihan ini mulai membawa hasil. Hampir sejumlah yang sama antara laki-laki dan perempuan telah mengikuti berbagai kursus, dan perempuan-perempuan mulai terlihat menduduki posisi yang dulunya dikuasai oleh laki-laki.

Sumber: ETUC, UNICE, dan CEEP, 1995. Women and Training in Europe, Brussels: ETUC, p.44

4. IUF/Nestle Austria

“Perusahaan mendeklarasikan keyakinannya untuk mengimplementasikan kesempatan yang sama bagi seluruh staf perempuan diberbagai tingkat, dan menegakkan seluruh hukum dan undang-undang yang menyinggung perlakuan yang sama dan menegakkan hak partisipasi bagi dewan kerja sebagaimana tertera dalam Consitutional Labour Act. Dukungan bagi pengembangan staf perempuan kami merupakan elemen yang penting dari Kebijakan Personalia kami. Tujuan kami adalah untuk meningkatkan proposi perempuan diberbagai tingkat dan di berbagai pekerjaan dimana mereka berada. Kesempatan yang sama tidak berarti tidak adanya batasan bagi prefensi terhadap perempuan tanpa melihat kualifikasi mereka.

Kesamaan kesempatan akan menjadi item yang permanen dalam setiap Rapat Dewan Kerja Pusat, yang mana kemajuan dari pelaksanaannya akan ditinjau dan didiskusikan kembali.

Beberapa ringkasan prinsip-prinsip berikut, yang telah disepakati dan didokumentasikan bersama-sama dengan perwakilan pekerja, untuk diimplementasikan:

- Persamaan upah bagi pekerjaan yang identik atau sebanding dalam kerangka kerja perundingan bersama dan dalam kerangka kerja aturan-aturan khusus perusahaan;
- Kondisi kerja yang sama diberbagai tempat kegiatan;
- Dukungan bagi promosi melalui keterlibatan staf perempuan diseluruh kegiatan pengembangan personalia dan program-program pelatihan. Pengembangan selanjutnya ditentukan pembicaraan yang muncul antara pengawas dengan yang dibawahnya, dimana perempuan tidak untuk didiskriminasikan;
- Pengerahan seluruh kesempatan bagi tenaga kerja paruh waktu. Kesempatan kerja harus ditawarkan kepada pekerja perempuan paruh waktu kapan saja dimungkinkan dengan maksud untuk memberikan mereka kesempatan untuk mendapat pekerjaan penuh;
- Menghindari berbagai halangan yang mungkin saja berdampak negatif dalam memperkerjakan dan mempromosikan perempuan;

- Dukungan bagi perempuan untuk melamar beberapa posisi secara tradisional menjadi milik laki-laki (misalnya: staf penjualan, staf produksi);
 - Penunjukkan staf baru melalui rekrutmen yang dilakukan dari dalam ataupun luar harus berdasarkan kualifikasi pelamar dan tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin;
 - Formulir aplikasi pekerjaan kita dan wawancara kerja akan terus bebas dari persoalan-persoalan diskriminasi;
 - Staff perempuan yang sedang dalam cuti hamil akan dihubungi secara reguler oleh department mereka dan dikabarkan dalam berita perusahaan”.
5. Perundingan Bersama antar rekanan sosial yang ada di ENEL, Dewan Listrik Publik Itali mendefinisikan berbagai tujuan mengenai persamaan kesempatan. Ruang lingkup tindakan yang luas termasuk didalamnya adalah informasi, pelatihan dan juga skema sosial bagi pekerja perempuan seperti upah yang penuh bagi cuti hamil. Kesepakatan tersebut adalah bagian dari kebijakan rasional menggerakkan perubahan dengan cara mempengaruhi kebudayaan yang sudah mapan. Perusahaan juga mengandalkan efek bola salju, dimana para pekerja yang paling muda membantu melakukan perubahan sikap ini. Semua lulusan baru yang bergabung dengan perusahaan memulai ini dengan bergabung kursus pelatihan khusus. Hal ini termasuk modul mengenai kesamaan kesempatan. Apapun jenis kelaminnya, seluruh pekerja baru mendapat informasi mengenai kondisi kerja perempuan, peraturan mengenai kesamaan kesempatan dan kebijakan perusahaan yang mendukung kesetaraan. Sementara, pekerja kerah putih perempuan mendapatkan kursus pelatihan yang sama halnya dengan pekerja kerah putih laki-laki, tetapi kursus yang khusus diberikan kepada sekretaris perempuan, sejalan dengan usaha untuk mengembangkan pendekatan baru bagi profesi sekretaris, lebih sedikit mekanis dan keterlibatan yang lebih.

Sumber: ETUC, UNICE and CEEP.1995. Women and Training in Europe. Brussels: ETUC, p. 22

PERUNDINGAN BERSAMA MENGENAI KEKERASAN DI TEMPAT KERJA

1. Di Norwegia, kesepakatan mendasar ditahun 1994 antara Konfederasi Serikat Pekerja Norwegia (LO) dengan Konfederasi Bisnis dan Industri Norwegia menetapkan hak pekerja untuk menolak bekerja dengan orang-orang yang telah menunjukkan tingkah laku yang tidak layak:
“Para pekerja memiliki hak untuk menolak bekerja dengan, atau dibawah manajemen yang, mana orang-orangnya menunjukkan tingkah laku yang tidak layak menurut norma-norma kerja dan kehidupan sosial secara umum, yang seringkali hal- tersebut bisa menjustifikasikan pemecatan mereka. Berbagai diskusi antara pengusaha dan perwakilan tempat kerja harus segera dilakukan pada saat situasi tersebut muncul. Jika mereka gagal mencapai kesepakatan, tidak boleh ada penghentian ataupun bentuk tindakan industrial”.
2. Di Inggris, UNISON telah mengembangkan satu Model Kesepakatan mengenai Penyelesaian Kekerasan di Pusat Pelayanan Kesehatan Nasional. Pengembangan dan implementasi dari kebijakan untuk menyelesaikan kekerasan ini harus menjadi bagian dari proses negosiasi dan disepakati antara manajemen dan perwakilan serikat pekerja. Kegunaan yang maksimal harus bisa dicapai dari keselamatan dan perwakilan dan komite keselamatan. Hal ini harus termasuk informasi dan kesempatan yang memadai bagi tambahan pelatihan mengenai keselamatan perwakilan yang disetujui oleh serikat dan kesempatan; pengaturan yang memadai untuk menginvestigasi berbagai kasus kekerasan dan penghinaan; dan kondisi-kondisi bagi komite keselamatan untuk mengulas kembali efektivitas dari kebijakan anti kekerasan.
3. Serikat Manufaktur, Ilmu dan Keuangan (MSF) di Inggris telah menerbitkan sebuah Petunjuk untuk Menghindari Kekerasan di Tempat Kerja, yang menekankan bahwa sebuah strategi sukses hanya bisa diraih jika para pekerja sepenuhnya terlibat dalam pengembangannya. Pengusaha juga secara penuh harus mengkonsultasikan strategi ini dengan perwakilan keselamatan, juga mengenai perencanaan dan pengorganisasian dari berbagai pelatihan yang disediakan sebagai bagian dari strategi tersebut.
Sumber: D. Chappell dan V. Di Martino, 1998. Violence at Work. Geneva: ILO, pp. 96-98