Internationaal

CNV Internationaal: Permohonan serikat buruh untuk upah layak bagi

Jutaan pekerja di seluruh dunia tidak mendapatkan penghasilan yang cukup untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Banyak negara tidak memiliki kesepakatan untuk menetapkan upah minimum. Kalaupun negara tersebut menetapkan upah minimum, jumlahnya terlalu rendah bagi orang-orang untuk bertahan hidup. Upah layak bagi karyawan di seluruh rantai produksi sangat penting untuk memberantas kemiskinan, ketidaksetaraan, dan pekerja anak. Inilah sebabnya CNV Internationaal berjuang agar semua pekerja dibayar dengan upah yang layak. Isu terkait upah layak mendapat banyak perhatian dalam beberapa tahun terakhir, dan makin banyak perusahaan menyadari bahwa tidak membayar upah layak berisiko menjadi pelanggaran hak asasi manusia yang besar dalam rantai pasokan internasional mereka. Isu tersebut merupakan salah satu hal yang perlu mereka tangani dan tanggapi dengan serius. CNV Internationaal menyambut gembira peningkatan kesadaran dan perhatian ini. Namun, untuk mencapai upah layak secara berkelanjutan, CNV Internationaal menekankan pentingnya melibatkan pekerja dan serikat buruh dalam proses ini sejak awal.

Bagaimana cara menentukan upah layak?

CNV Internationaal menganut definisi upah layak dari Koalisi Upah Layak Global yang telah diterima secara luas[1]: *"Upah layak adalah remunerasi yang diterima untuk minggu kerja standar oleh seorang pekerja di tempat tertentu yang cukup untuk memenuhi standar hidup yang layak bagi pekerja dan keluarganya. Elemen standar hidup yang layak mencakup makanan, air, perumahan, pendidikan, pelayanan kesehatan, transportasi, pakaian, dan kebutuhan penting lainnya, termasuk pengeluaran untuk kejadian tak terduga."*

Terdapat beberapa metodologi penghitungan upah layak sehingga perkiraan upah layak terkadang berbeda-beda di wilayah yang sama. Menurut pendapat kami, metodologi Anker memberikan perkiraan upah layak yang objektif dalam hal tingkat upah layak di wilayah tertentu di seluruh dunia. Sejauh ini, metodologi tersebut telah diterapkan secara konsisten di 40 negara.[2] Metodologi ini mempertimbangkan semua biaya hidup seperti makanan, perumahan, pendidikan anak, dan kebutuhan penting lainnya, serta biaya untuk kejadian tak terduga. Karena perhitungannya sebanding dan konsisten secara internasional, metodologi ini membentuk dasar bagi berbagai perusahaan untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan antara gaji dan upah layak. CNV Internationaal juga mendorong serikat buruh untuk menggunakan perkiraan upah layak ini dalam negosiasi mereka. Penting untuk menyadari dan menghargai adanya kemungkinan perkiraan upah layak lain, terutama jika perkiraan tersebut berbasis lokal dan merupakan hasil perhitungan serikat buruh lokal.

Fakta

Memiliki pekerjaan tidak menjamin kehidupan yang layak. Pada tahun 2018, 8% pekerja di seluruh dunia dan keluarga mereka hidup dalam kemiskinan ekstrem walaupun tingkat pekerja miskin mengalami penurunan drastis selama 25 tahun terakhir[3]. Pemerintah berperan penting dalam mekanisme penetapan upah di tingkat nasional dan sektoral. Lebih dari 170 negara memiliki satu upah minimum atau lebih yang ditetapkan dalam undang-undang negara terkait. Namun, di banyak negara, upah minimum tidak dapat memberikan kehidupan yang layak dan jumlahnya juga sering kali di bawah upah layak.

Bagaimana tujuan tersebut dapat dicapai secara berkelanjutan?

Serikat buruh juga berperan penting dalam mencapai upah layak untuk semua pekerja dalam rantai pasokan secara berkelanjutan. Serikat buruh melakukan tawar-menawar dan merundingkan Perjanjian Kerja Bersama dengan pemberi kerja atas nama anggotanya. Secara umum, serikat buruh bertujuan mempertahankan atau memperbaiki ketentuan kerja. Upaya tersebut meliputi negosiasi gaji, peraturan terkait pekerjaan dan kondisi kerja, standar keseha-

tan dan keselamatan kerja, prosedur pengaduan, aturan terkait status karyawan, termasuk promosi, ketentuan pemutusan hubungan kerja, dan tunjangan kerja. Perjanjian yang dinegosiasikan oleh serikat buruh bersifat mengikat.

Memberikan hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Penting bagi karyawan dan serikat buruhnya untuk terlibat dalam intervensi upah layak sejak awal. Ketika pekerja dan serikat buruh terlibat, intervensi upah layak berakar pada struktur dialog sosial yang relevan antara pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Ketika sebuah perusahaan mencapai upah layak melalui intervensi, pemberian upah tersebut perlu diterapkan secara berkelanjutan. Dengan begitu, upah layak siap menghadapi masa depan dan mengikuti inflasi.

Kebebasan berserikat dan Perjanjian Kerja Bersama membentuk dasar hak pekerja lainnya. Ketika dua hak dasar ini terpenuhi, perusahaan dapat mewujudkan kondisi kerja yang baik lainnya, seperti upah layak.

Tanggung jawab bersama

Menurut CNV Internationaal, upah layak merupakan tanggung jawab bersama dari semua pemangku kepentingan dalam rantai pasokan, termasuk investor, pemilik merek, pedagang, pengecer, dan produsen. Seluruh pemangku kepentingan ini bertanggung jawab mengikutsertakan serikat buruh dalam intervensi upah layak sedari awal. Selain itu, mereka harus mengakui kebebasan berserikat dan perundingan bersama sebagai hak pendukung.

Upah layak sebagai kasus bisnis *(business case)*

Pemberi kerja di negara-negara produksi sering kali ingin memberikan upah yang lebih baik atau upah layak bagi pekerjanya. Hal ini merupakan kasus bisnis yang baik karena pekerja yang lebih bahagia dan sehat memberikan sejumlah manfaat, seperti tingkat turnover karyawan dan penyakit pada karyawan yang lebih rendah. Tetapi, ketika pemberi kerja berkeinginan membayar upah layak kepada pekerja mereka, harga yang diterima pemberi kerja dari pembeli mereka biasanya terlalu rendah untuk menutup biaya tersebut demi menghilangkan kesenjangan upah layak. Oleh karena itu, pembeli dalam rantai pasokan juga memiliki tanggung jawab penting dalam memungkinkan perusahaan membayar upah layak dan berbagi biaya. Kenaikan harga beberapa sen sering kali cukup untuk menutup kesenjangan upah layak.

Pendekatan kami terhadap upah layak

Waktu dan upaya diperlukan untuk mencapai upah layak dalam skala global. Fakta bahwa banyak produk yang kita konsumsi saat ini diproduksi di negara-negara berkembang disebabkan oleh rendahnya upah yang dibayarkan kepada para pekerja di negara-negara tersebut. Tidak mudah untuk mengubah sistem yang dibangun atas dasar tenaga kerja murah dan margin rendah. Jika kita menginginkan perubahan yang nyata dan sistematis, kita perlu mengerahkan semua pemangku kepentingan untuk bekerja sama dalam proses menciptakan upah layak.

CNV Internationaal telah membentuk dan terus berpartisipasi dalam berbagai gugus tugas untuk mencapai upah layak. Gugus tugas ini terdiri dari kelompok pemangku kepentingan yang berbeda, termasuk pembeli, pemilik merek, dan serikat buruh. Kami menekankan perlunya menghadirkan perspektif pekerja dan serikat buruh serta

melibatkan mereka dalam intervensi upah layak. Selain itu, kami juga berusaha meningkatkan kesadaran tentang pentingnya hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama. CNV Internationaal terlibat dalam *roadmap* Komite Pemangku Kepentingan IDH tentang upah layak dan bekerja sama dengan Platform *Living Wage Financials* untuk menjadikan upah layak sebagai bagian dari standar Bonsucro[4]. Aliansi Minyak Sawit *(Alliance on Palm Oil)* yang kami dirikan berfokus pada dialog sosial yang baik di mana isu upah layak memiliki peran penting.

Apa yang dilakukan CNV Internationaal untuk membantu mencapai upah layak?

CNV Internationaal menyadari bahwa melakukan uji tuntas pada topik upah layak, kebebasan berserikat, dan perundingan bersama bukanlah perkara mudah. Oleh karena itu, kami memberikan dukungan kepada perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya dalam melakukan uji tuntas pada topik ini. Kami menyediakan alat untuk melakukan uji tuntas serta memberikan saran dan pelatihan tentang cara mendiskusikan topik ini dalam rantai pasokan. Kami juga dapat memberi perusahaan akses ke data dan informasi tentang upah yang ada, kualitas Perjanjian Kerja Bersama, dan dialog sosial di berbagai negara dan rantai pasokan di mana kami beroperasi.

Transparansi adalah kunci dalam mengupayakan upah layak di seluruh rantai pasokan. Tetapi, sering kali sulit untuk mendapatkan informasi yang jelas tentang apa yang sebenarnya terjadi di bagian bawah rantai pasokan. CNV Internationaal berusaha memperkuat suara pekerja di perkebunan, tambang, dan pabrik, terutama pekerja migran informal, dan outsourcing. Penting bagi para pekerja ini untuk diperhatikan dan didengar. Dengan menggunakan alat digital yang baru dan inovatif, CNV Internationaal bersama dengan mitra mereka mengumpulkan fakta terkait situasi pekerja. Fakta yang dikumpulkan tersebut berfungsi sebagai data bagi perusahaan dan pemangku kepentingan lainnya dalam rantai pasokan sehubungan dengan kondisi kerja di pabrik dan perkebunan tempat pekerja berasal. Mitra serikat buruh kami menggunakan informasi ini secara bergiliran untuk menegosiasikan upah minimum dan Perjanjian Kerja Bersama yang lebih baik.

Instrumen dan Referensi

Pentingnya Freedom of Association (FoA) dan Collective Bargaining (CB) untuk Merek

Questionnaire on freedom of association and social dialogue that can be used for due diligence

cnvinternationaal.nl/sugar

cnvinternationaal.nl/palm-oil

1. *http://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/*
2. *http://www.globallivingwage.org/announcements/introducing-anker-reference-values-for-living-wage-and-living-income*
3. *http://www.un.org/sustainabledevelopment/poverty*
4. *CNVI-0316 Position paper & road map Living wage sugar supply chain DEF.pdf (cnvinternationaal.nl)*

Selain memberikan dukungan uji tuntas, CNV Internationaal juga menawarkan pelatihan dialog sosial bagi pemberi kerja dan pekerja. Pelatihan-pelatihan tersebut berfokus pada pembangunan dan peningkatan keterampilan dialog dan negosiasi sosial di antara para mitra sosial. Kami memberikan pelatihan pada tingkat yang berbeda tergantung pada kebutuhan mitra sosial kami. Pelatihan tersebut dapat diselenggarakan untuk tingkat perusahaan, multiperusahaan, regional, sektoral, atau nasional. Kami juga memiliki keahlian dalam memfasilitasi proses Perjanjian Kerja Bersama (PKB) multiperusahaan di sektor makanan dan garmen, di mana pemberi kerja dan pekerja merundingkan Persetujuan Perburuhan Kolektif yang mencakup beberapa perusahaan di wilayah yang sama. PKB Multiperusahaan memberikan lapangan usaha yang rata *(level playing field)* bagi pemberi kerja untuk meningkatkan kondisi kerja. Baru-baru ini, kami mampu melibatkan pemilik merek dalam proses PKB Multiperusahaan. Upaya kooperatif ini harus menciptakan lebih banyak ruang untuk upah layak dan memfasilitasi dialog sumber antara pengusaha dan pemilik merek.

Apa yang dapat pihak lain lakukan?

Merek konsumen, pedagang, pengecer, dan investor harus:

- Memberikan perhatian yang cukup demi mendukung hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama dalam uji tuntas. Meninjau bagaimana praktik pembelian, termasuk harga, mempengaruhi hak-hak ini.
- Berkonsultasi dengan serikat buruh untuk mengetahui apakah kesenjangan upah layak yang dihitung sudah benar dan berusaha memahami proses penetapan upah di tingkat perusahaan, sektor, dan nasional.
- Melibatkan serikat buruh dalam intervensi upah layak demi memastikan intervensi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.
- Bersedia membayar lebih untuk produk yang diproduksi secara berkelanjutan, di mana pekerja menerima upah layak.
- Bergabung dengan gugus tugas yang berkaitan dengan upah layak, kebebasan berserikat, dan perundingan bersama.

Standar keberlanjutan dan skema sertifikasi harus:

- Mengakui dan mendukung kebebasan berserikat serta perundingan bersama sebagai hak yang mendukung upah layak.
- Berkonsultasi dengan pekerja dan serikat buruh untuk mengetahui apakah kesenjangan upah layak yang dihitung sudah benar. Memberikan peran sentral kepada pekerja dan serikat buruh dalam mengaudit upah dan kondisi kerja demi memastikan data yang independen.
- Melibatkan serikat buruh dalam intervensi upah layak demi memastikan intervensi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.
- Menetapkan standar keberlanjutan untuk pembeli dan penjual yang mencakup kriteria praktik pembelian berkelanjutan.

Pemberi kerja yang berada di puncak rantai pasokan harus:

- Menghormati kebebasan berserikat dan berunding bersama sebagai hak pekerja.
- Mengizinkan karyawan menjadi anggota serikat buruh, serta mengikuti rapat dan pelatihan selama jam kerja. Memperlakukan karyawan yang menjadi anggota serikat buruh sama seperti karyawan biasa.
- Mendorong keterlibatan pekerja dan serikat buruh dalam intervensi upah layak.
- Bergabung dengan pemberi kerja lain dalam gugus tugas penentuan upah layak untuk memastikan suara pemberi kerja didengar.

Pemerintah negara pembeli harus:

- Memberikan perhatian yang cukup untuk mendukung hak atas kebebasan berserikat dan perundingan bersama dalam strategi dan intervensi upah layak.
- Memastikan bahwa peraturan perundang-undangan membantu perusahaan dan pekerja mencapai upah layak, misalnya melalui *Mandatory Due Diligence Legislation* (Undang-Undang Uji Tuntas Wajib).
- Memastikan bahwa upah layak, kebebasan berserikat, dan perundingan bersama menjadi bagian dari kebijakan perdagangan.
- Memanfaatkan pengaruh mereka dalam jaringan diplomatik dan kedutaan besar untuk memastikan upah layak.
- Memperhatikan upah layak dan kondisi kerja dalam kriteria pengadaan dan prosedur tender serta tidak memilih berdasarkan harga terendah.
- Melibatkan dan berkonsultasi dengan serikat buruh selama intervensi upah layak untuk memastikan intervensi dapat dilaksanakan secara berkelanjutan.
- Menjadi bagian dari suatu gugus tugas.

Kolaborasi untuk mencapai upah layak dalam rantai pasokan internasional

Dalam beberapa tahun mendatang, upah layak akan menjadi prioritas strategis bagi CNV Internationaal. Kami ingin menjadi mitra konsultasi bisnis bagi perusahaan yang ingin mewujudkan upah layak dalam rantai pasokan mereka. Jika Anda memiliki ide tentang bagaimana kami dapat berkolaborasi dengan rantai pasokan atau negara tertentu, atau jika Anda ingin bertukar pikiran mengenai berbagai peluang, jangan ragu untuk menghubungi kami.

Isabelle de Lijser, Living Wage Lead,
i.delijser@cnv.nl, +31 6 10019376

Internationaal

PO Box 2475 • 3500 GL Utrecht • the Netherlands

+31 (0) 30 751 12 60 • internationaal@cnv.nl • www.cnvinternationaal.nl/en

Tanda penerbit:

Ditulis oleh: Marjolein Hammink, Maurice van Beers, Isabelle de Lijser

Design: Bernadine de Mooij

Fotografi: CNV Internationaal

Utrecht, December 2021

Version 2

CNVI-0323