



Organisasi
Perburuhan
Internasional

Menghapuskan Pekerja Anak Panduan untuk Pengusaha



Panduan Tiga

**Peran Organisasi Pengusaha dalam
Menghapuskan Pekerja Anak**



Panduan Tiga

Peran Organisasi Pengusaha dalam Menghapuskan Pekerja Anak

Dikembangkan oleh: Anne-Brit Nippierd
Sandy Gros-Louis
Ditulis oleh: Paul Vandenberg

Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha, Kantor Perburuhan Internasional/Bureau for
Employers' Activities, International Labour Office (ACT/EMP)

dan

Organisasi Pengusaha Internasional/International Organisation for Employers (IOE)

Copyright © Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak, Organisasi Perburuhan Internasional 2009
Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2009

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mail: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

Organisasi Perburuhan Internasional, 2009
Pengusaha dan Pekerja Anak, *Panduan 3: Peran Organisasi Pengusaha dalam Menghapuskan Pekerja Anak/Organisasi Perburuhan Internasional* - Jakarta: ILO, 2009

ISBN 978-92-2-820080-5 (print)
ISBN 978-92-2-819878-2 (web pdf)

Paul Vandenberg, Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis
Penghapusan Pekerja Anak: Panduan untuk Pengusaha/ditulis oleh Paul Vandenberg, dikembangkan oleh Anne-Brit Nippierd, Sandy Gros-Louis; Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha, Kantor Perburuhan Internasional, Geneva

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Employers and Child Labour, Guide 3: The role of employers' organizations in combating child labour* ISBN: 978-92-2-119877-2; 978-92-2-119878-9 (web pdf); / International Labour Organization - Geneva: ILO, 2007

Katalog ILO dalam Data Publikasi

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersial dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersial atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-mail: pubvente@ilo.org); atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia (e-mail: jakarta@ilo.org). Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas atau melalui email.

Kunjungi Website kami : www.ilo.org/publication ; www.ilo.org/jakarta

Dicetak di Jakarta

Kata Pengantar

Pekerja anak biasanya terkonsentrasi di ekonomi sektor informal, di sektor pedesaan dan industri-industri lain yang tersembunyi dari pandangan publik. Anak-anak yang menjadi pekerja anak, baik karena mereka masih di bawah usia minimum untuk bekerja atau karena mereka bekerja pada kondisi yang membahayakan atau yang ilegal, tidak dapat tumbuh dan berkembang secara optimal. Pengusaha dan organisasi pengusaha dapat memainkan peran dalam upaya global untuk memerangi masalah pekerja anak di tempat kerja, mereka dapat mengurangi risiko dari bahaya-bahaya kerja untuk pekerja usia remaja dan mereka dapat menolak untuk mempekerjakan anak. Para pengusaha dan organisasi pengusaha dapat melakukan lobi untuk program-program pendidikan dan remedial dan mereka dapat membantu meningkatkan kesadaran masyarakat dan mengubah sikap masyarakat.

Organisasi Perburuhan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) dan Organisasi Pengusaha Internasional atau International Organisation of Employers (IOE) bekerja bersama untuk mengembangkan Panduan ini. Panduan ini bersifat unik karena melihat permasalahan pekerja anak dari kacamata pengusaha dan organisasi mereka dengan tetap menempatkan kesejahteraan anak dan keluarga mereka sebagai pusat analisa. Panduan ini dikembangkan berdasarkan pengalaman-pengalaman staf dari sejumlah organisasi pengusaha yang telah bekerja dengan ILO selama beberapa tahun dalam proyek-proyek pekerja anak. Banyak contoh-contoh kegiatan yang positif yang sudah dilaksanakan oleh pengusaha dan organisasi mereka dimasukkan dalam Panduan ini. Contoh-contoh ini tidak hanya memberi bukti tentang apa yang dapat dilakukan tetapi juga tentang apa yang sudah dilakukan.

Panduan ini juga mendapatkan manfaat dari berbagai masukan yang diberikan oleh sejumlah besar ahli. Mereka pertama-tama mereview panduan ini pada lokakarya inter regional organisasi-organisasi pengusaha yang dilaksanakan di Pusat Pelatihan Internasional ILO di Turin, Italia pada bulan Juli 2006. Gagasan-gagasan dan saran-saran juga diterima dari para ahli di IOE, Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha ILO dan Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak ILO atau ILO's International Program for the Elimination of Child Labor (ILO-IPEC). Panduan ini sepenuhnya konsisten dengan dan mendukung Konvensi ILO no 138 tentang usia minimum untuk bekerja dan Konvensi ILO no 182 mengenai Pelarangan dan Penghapusan dengan Segera Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Kami berharap Panduan ini dapat membantu anda dan organisasi anda atau dunia usaha untuk membuat perubahan di negara anda.

Jean François Retournard
ILO Bureau for Employers'
Activities (ACT/EMP)

Antonio Peñalosa
International Organization of
Employers (IOE)

Daftar Isi

Kata Pengantar	3
Pendahuluan	6
Dasar pemikiran bagi organisasi-organisasi pengusaha: Mengapa melibatkan diri dalam upaya penghapusan pekerja anak?	7
Apa yang disediakan Panduan ini	8
Target pengguna	8
Bagaimana menggunakan Panduan ini	8
Tiga 'Pilihan Tindakan'	9
Seperangkat Panduan yang terintegrasi	10
Melakukan analisa situasi	11
1. Analisa pasar pekerja	12
2. Analisa hukum	13
3. Analisa organisasional	13
4. Analisa konsumen dan pembeli	14
Belajar dengan cara melakukan	16
Memilih tujuan dan memetakan strategi	18
Proses	18
Merencanakan sendiri strategi Anda	19
Empat skenario	21
Pilihan-pilihan untuk tindakan	23
Pilihan 1: Menyediakan informasi dan menawarkan saran	23
1. Pendahuluan: Menentukan focal point	24
2. Menyediakan informasi	25
a. Informasi tentang hukum	25

b	Informasi terkait dengan para pembeli internasional	25
c	Informasion tentang sertifikasi	26
3	Menawarkan saran	26
a.	Saran dasar dari focal point organisasi pengusaha	26
b.	Membagi informasi tentang praktek yang baik: perusahaan-ke-perusahaan	27
c.	Mengelola perbedaan diantara para anggota	27
d.	Membantu memilih mitra-mitra	28
	Sebuah catatan tentang publisitas dan kerahasiaan	29

Pilihan 2: Melobi, memfasiliatsi dialog dan meningkatkan kesadaran 30

	Tripartisme	30
	Multi-pemangku kepentingan dan keterlibatan 'bilateral'	31
	Peran 1: Melibatkan diri dengan pemerintah(-pemerintah)	31
	Peran 2: Bekerja dengan organisasi-organisasi pekerja	33
	Peran 3: Bekerjasama dengan Lembaga-lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)	33
	Peran 4: Meningkatkan kesadaran	36
	Dialog, konsensus dan tindakan	37
	Sebuah catatan tentang aliansi dengan LSM-LSM	37
	Permasalahan kunci: Memilih mitra yang baik	39
	Permasalahan-permasalahan yang mendukung	39
	Buatlah secara tertulis	39

Pilihan 3: Menjalankan program-program 40

1.	Mengambil suatu inisiatif	41
2.	Bergabung dengan suatu inisiatif	41
3.	Mendukung suatu inisiatif dari asosiasi konstituen	43
4.	Mengembangkan suatu program seiring waktu	43
5.	Pendanaan dan waktu staf	45

Pendahuluan

Membantu para anggotanya

Setiap perusahaan bertanggungjawab untuk mematuhi hukum terkait pelarangan mempekerjakan anak-anak. Akan tetapi, sebuah perusahaan dapat saja tidak mengetahui dengan rinci tentang hukum tersebut. Contohnya, sebuah perusahaan dapat saja tidak mengetahui batas usia minimum atau bagaimana pekerjaan “ringan” didefinisikan. Perusahaan dapat saja tidak mengetahui hal-hal apa yang termasuk dalam kategori pekerjaan yang berbahaya atau bentuk-bentuk pekerjaan terburuk bagi anak-anak. Di kebanyakan Negara, jawaban dari pertanyaan-pertanyaan ini dapat ditemukan dalam peraturan nasional. (Lihat bagian ‘Apa yang dimaksud dengan pekerja anak?’ dalam Panduan Satu untuk definisi yang terdapat dalam Konvensi ILO.) Lebih lanjut lagi, sebuah perusahaan dapat saja tidak mengetahui apa yang harus dilakukan tentang para pekerja anak yang saat ini sedang dipekerjakannya. Apakah perusahaan tersebut harus berhenti mempekerjakan mereka? Haruskah perusahaan itu mencoba memasukkan mereka ke sekolah? Organisasi-organisasi apa yang dapat membantu? Untuk kesemua pertanyaan-pertanyaan ini – dan masih banyak lagi pertanyaan lainnya – jawabannya dapat diberikan oleh organisasi pengusaha atau jika tidak maka organisasi pengusaha dapat mengarahkan para anggotanya kemana mencari bantuan.

Tanggapan yang sesuai

Masalah dengan pemasok

Karena peran utama suatu organisasi pengusaha adalah melobi, organisasi tersebut dapat melobi untuk penghapusan pekerja anak yang efektif. Dalam melakukan hal tersebut, organisasi dapat terlibat dalam dialog tripartit tentang isu tersebut, memberikan masukan akan peraturan dan mendorong pemerintah untuk meratifikasi Konvensi-konvensi pekerja anak ILO. Selain melobi pelaku-pelaku lain, sebuah organisasi pengusaha dapat mendorong para anggotanya yang masih ragu untuk melakukan hal yang benar dan berhenti mempekerjakan pekerja anak. Organisasi dapat mendorong anggota-anggotanya untuk lebih sadar dan waspada akan kebijakan perekrutan para pemasok mereka, terutama mereka yang bergerak di perekonomian informal.



Dialog dan bekerja dengan pihak lain

Selanjutnya, suatu organisasi pengusaha dapat berpartisipasi dalam proyek-proyek dengan para LSM dan donor. Singkatnya, organisasi-organisasi dapat berpartisipasi dalam tindakan kolektif untuk menghapuskan pekerjaan yang melibatkan pekerja anak diantara para anggotanya di daerah atau sektornya, atau bahkan di seluruh negara.

Dasar pemikiran bagi organisasi pengusaha: Mengapa melibatkan diri dalam upaya penghapusan pekerja anak?

Alasan mengapa para organisasi pengusaha terlibat dalam upaya penghapusan permasalahan pekerja anak adalah sama dengan alasan pengusaha secara individual (lihat Panduan Satu). Alasan-alasan tersebut dapat secara singkat diringkas sebagai berikut:

Hal yang ilegal

- a. **Mengikuti aturan hukum:** Kebanyakan negara memiliki hukum menentang mempekerjakan orang dari kelompok usia tertentu dalam kegiatan tertentu. Karenanya alasan pertama untuk menghentikan mempekerjakan anak di sebagian Negara adalah karena hal tersebut melawan hukum. Suatu organisasi pengusaha dapat mendorong para anggotanya untuk bekerja sesuai dengan aturan hukum.
- b. **Memperluas akses pasar:** Pembeli internasional dan merek-merek internasional berkeinginan untuk memenuhi standar-standar ketenagakerjaan internasional dan juga untuk menghindari publikasi yang jelek dan potensi boikot. Para pembeli ini mencari produsen di negara-negara berkembang yang bersertifikasi sebagai perusahaan yang bebas dari pekerja anak dan yang telah bekerja keras untuk memastikan bahwa pekerja anak tidak terjadi di pihak pemasok yang mereka pakai. Suatu organisasi pengusaha yang mempromosikan penghapusan pekerja anak pada dasarnya membantu para anggotanya dalam mengakses pasar. Hal ini baik bagi perusahaan secara individual tetapi juga untuk sektor dan ekonomi secara keseluruhan. Negara juga akan mendapatkan citra positif diantara para investor dan juga konsumen.
- c. **Meningkatkan produktifitas:** Perusahaan, khususnya yang informal, seringkali mempekerjakan anak-anak karena mereka berpikir bahwa pekerjaan itu akan meningkatkan keuntungan mereka. Akan tetapi, hal ini biasanya adalah perspektif jangka pendek. Pekerja anak menjauhkan perusahaan dari kesuksesan jangka panjang karena hal itu menghambat pembangunan angkatan kerja yang terlatih dan produktif dari para pekerja dewasa. Anak-anak memiliki kemampuan berkonsentrasi yang singkat, penghargaan yang kurang terhadap kontrol kualitas, dan kapasitas yang kurang untuk menggunakan mesin-mesin secara efisien. Mereka juga secara fisik tidak sekuat para orang dewasa. Organisasi pengusaha dapat mendorong penghapusan pekerja anak untuk meningkatkan kinerja perusahaan para anggotanya.
- d. **Etika – Melakukan hal yang benar:** Suatu organisasi pengusaha dapat memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan mendorong keputusan perekrutan yang memungkinkan anak-anak untuk mendapatkan pendidikan. Pada waktunya, anak-anak ini akan mendapatkan penghasilan yang lebih di masa depan, dan akan menjadi bagian dari angkatan kerja yang lebih berpendidikan dan akan memberikan kontribusi kepada perekonomian yang lebih produktif. Akan tetapi keputusan untuk menghindari mempekerjakan anak-anak tidak perlu didasarkan hanya pada keuntungan ekonomi masa depan

Pembeli internasional dan konsumen asing**Menyamakan dengan tempat bermain****Angkatan kerja dewasa yang berkemampuan****Keuntungan untuk anak-anak dan masyarakat**

para anak-anak dan juga masyarakat. Membebaskan anak-anak dari kesengsaraan pekerjaan yang berat dan berbahaya itu sendiri merupakan hal yang harus dicapai. Hal itu memungkinkan anak-anak dengan segera dan sebagai anak-anak untuk mendapatkan kehidupan yang lebih bahagia (jika mereka tinggal di rumah tangga dengan pendapatan yang secukupnya). Dalam situasi seperti itu, tidak mempekerjakan anak merupakan hal yang benar untuk dilakukan.

Apa yang diberikan oleh Panduan ini

Tanggapan kolektif

Panduan ini menyediakan nasihat dan bimbingan bagi organisasi-organisasi pengusaha tentang bagaimana mereka dapat menghadapi permasalahan pekerja anak dan apa yang dapat mereka lakukan untuk membantu para anggotanya. Sebagai organisasi kolektif, mereka dapat mengatur nasihat, masukan, mendukung dialog, berkolaborasi dengan para donor dan bekerja secara kolektif, sehingga menghemat waktu dan upaya para anggotanya. Menjadi pusat dari saran-saran dan pengetahuan dan cara bagaimana untuk bertindak terhadap permasalahan pekerja anak ini dapat mengurangi biaya pengumpulan informasi dari para anggotanya. Menjalinkan dialog dengan pemerintah, organisasi pekerja, dan dengan lembaga swadaya masyarakat memungkinkan perusahaan-perusahaan individual untuk mengurangi waktu yang digunakan untuk melakukan hal ini. Dan berhubungan dengan para donor dapat menghasilkan proyek-proyek yang memiliki dampak yang lebih besar.

Sasaran pengguna Panduan ini

Organisasi pengusaha berdasarkan keanggotaan

Panduan ini dirancang secara khusus untuk organisasi-organisasi pengusaha nasional. Para anggota badan pengurus organisasi pengusaha, manajer senior, dan staf dapat menggunakan Panduan ini untuk mengembangkan strategi atau sebaliknya mengambil langkah-langkah konkrit yang bertujuan untuk menghapuskan pekerja anak. Asosiasi bisnis berdasarkan keanggotaan lainnya juga dapat mengambil manfaat dari Panduan ini. Asosiasi-asosiasi tersebut dapat meliputi: kamar dagang, asosiasi pabrik, kelompok tani dan asosiasi sektoral (misalnya pabrik garmen, perusahaan pemrosesan pertanian, perusahaan tambang, dan lain-lain). Kebanyakan dari asosiasi-asosiasi ini akan menjadi anggota konstituen dari organisasi pengusaha dan dengan begitu kerjasama antara organisasi pengusaha dan asosiasi-asosiasi ini dapat menjadi bagian penting dari strategi untuk membantu perusahaan-perusahaan.

Bagaimana menggunakan Panduan ini

Melakukan analisa situasi

Panduan ini terdiri dari dua bagian. Bagian pertama menyediakan informasi tentang bagaimana mengembangkan strategi atau rencana kerja bagi organisasi-organisasi pengusaha. Panduan ini menyarankan agar organisasi pengusaha harus mulai dengan “Melakukan analisa situasi” atau, dengan kata lain, harus mulai dengan membangun dasar pengetahuan tentang permasalahan ini, tentang organisasi lain yang bekerja seputar pekerja anak, dan tentang kebutuhan-kebutuhan perusahaan.



Mengatur strategi

Dengan pengetahuan ini, organisasi pengusaha dapat kemudian “memetakan suatu strategi”. Panduan ini tidak mendikte organisasi pengusaha tentang strategi mana yang harus diadopsi – karena hal itu haruslah menjadi keputusan organisasi itu sendiri berdasarkan tujuan-tujuannya, kondisi saat ini di lapangan dan kebutuhan dari para anggotanya. Akan tetapi, Panduan ini menyediakan tiga skenario yang mungkin dihadapi oleh organisasi pengusaha dan bagaimana organisasi itu dapat bertindak.

Tiga ‘Pilihan Tindakan’

Informasi dan nasihat

Bagian kedua dari Panduan ini menyediakan tiga Pilihan Tindakan. Sebagai pilihan, ketiganya merupakan tiga area yang mungkin dapat dipilih oleh organisasi pengusaha. Suatu organisasi dapat memilih untuk mengambil ketiga pilihan tersebut dan memetakan pilihan-pilihan tersebut secara bersamaan dalam suatu strategi yang terintegrasi. Sebaliknya, organisasi pengusaha dapat memutuskan untuk hanya mengambil dua dari pilihan yang ada atau untuk memutuskan untuk mengambil dua pilihan sekarang dan kemudian menambahkan dengan pilihan ketiga di masa mendatang. Pilihan pertama, “Menyediakan informasi dan nasihat”, adalah pilihan minimalis karena melibatkan organisasi pengusaha secara terbatas dalam permasalahan ini. Terlepas dari itu semua, informasi dan nasihat yang disediakan dapat menjadi sangat berharga bagi para anggotanya, khususnya perusahaan-perusahaan yang kurang memiliki pengetahuan tentang permasalahan ini dan tentang kemungkinan tindakan yang dapat diambil.

Dialog dan kesadaran

Pilihan kedua, “Memfasilitasi dialog dan meningkatkan kesadaran”, menggabungkan peran tradisional ketika bekerja dengan pemerintah dan serikat pekerja/serikat buruh dalam hal permasalahan utama ketenagakerjaan dengan lebih banyak kegiatan untuk meningkatkan kesadaran publik. Sebagai bagian dari strateginya, organisasi pengusaha dapat mengadakan penelitian yang menjelaskan sifat dasar dan cakupan dari pekerja anak. Penelitian seperti ini dapat menyediakan dukungan bagi diskusi-diskusi tripartit yang lebih berwawasan, untuk melobi pemerintah tentang reformasi legal, program-program remedial dan untuk meningkatkan kesadaran publik. Organisasi pengusaha dapat juga mengadvokasikan pendidikan gratis sebagai suatu sarana untuk mengurangi pekerja anak.



Program-program

Pilihan ketiga membutuhkan keterlibatan yang cukup banyak yakni organisasi pengusaha menjalankan program-program yang dapat menghapuskan pekerja anak, mendukung sekolah-sekolah untuk mereka atau membantu mereka dengan cara-cara lainnya. Sering terdapat implikasi finansial terhadap keterlibatan ini, dan organisasi pengusaha akan lebih terlibat dengan kelompok-kelompok lokal dan sekolah-sekolah, lembaga-lembaga internasional dan donor dan organisasi-organisasi lainnya.

Kekuatan dari contoh-contoh

Jika organisasi Anda tidak yakin bahwa organisasi pengusaha dapat memainkan suatu peran yang penting dalam permasalahan pekerja anak, maka lihatlah contoh-contoh yang ada dalam kotak-kotak dalam panduan ini. Contoh-contoh tersebut merupakan kasus-kasus dimana organisasi pengusaha telah menjalankan peran aktif dalam hal pekerja anak dan telah menemukan cara untuk berkolaborasi dengan pihak lain.

Suatu perangkat Panduan yang terintegrasi

Bagian dari suatu rangkaian Panduan

Akhirnya, Panduan ini merupakan satu dari tiga Panduan. Panduan-panduan ini menyediakan suatu pandangan integratif terhadap permasalahan pekerja anak, termasuk konvensi-konvensi pekerja anak, penyebab-penyebab dan konsekuensi-konsekuensi (Panduan Satu), tindakan-tindakan yang dapat diambil oleh perusahaan-perusahaan (Panduan Dua) dan peran organisasi pengusaha (Panduan Tiga).

Melakukan analisa situasi

Permasalahan kunci dan pelaku-pelaku kunci

Memahami lingkungan pekerja anak merupakan satu langkah penting dari suatu organisasi pengusaha yang berkeinginan untuk merancang strategi pekerja anak. Kami menyebut lingkungan ini sebagai 'lanskap' (landscape) yang sudah ada dari perusahaan-perusahaan dan pekerja anak. Organisasi-pengusaha akan ingin memahami lanskap tersebut. Organisasi pengusaha akan ingin mengetahui apa permasalahan yang perlu ditangani, peraturan apa yang sudah ada, pelaku-pelaku lain siapa saja yang sedang terlibat dalam permasalahan ini dan permasalahan-permasalahan lainnya.

Bukan kuesioner perusahaan

Upaya memahami lanskap ini tidaklah melibatkan survei perusahaan yang berdasarkan kuesioner (walaupun hal itu dapat saja terjadi). Apa yang kami maksudkan disini adalah survei untuk mendapatkan gambaran nyata tentang bagaimana suasana alami institusi-institusi dan pelaku-pelaku yang sedang terlibat dalam upaya-upaya penghapusan pekerja anak. Sama halnya seperti sebuah perusahaan perlu memahami pasarnya dan institusi-institusi tempatnya bernaung dalam menjalankan usahanya sebelum memetakan suatu strategi produk atau bisnis, demikian jugalah sebuah organisasi pengusaha harus memahami sifat dasar dari pekerja anak dan prevalensinya sebelum merancang suatu strategi.

Aspek-aspek utama dari lanskap tersebut adalah sebagai berikut:

- ◆ Lanskap atau situasi pasar kerja
- ◆ Lanskap atau situasi tentang hukum
- ◆ Lanskap atau situasi organisasional
- ◆ Lanskap atau situasi konsumen dan pembeli

Suatu proses non-linear

'Menyurvei lanskap' atau melakukan analisa situasi ini, dan langkah selanjutnya, 'Merancang strategi', tidak boleh dilakukan secara terpisah. Melainkan, mereka dapat dianggap sebagai dua komponen yang interaktif dan saling mendorong. Sebagai contoh, pengumpulan informasi yang mendasar dapat diikuti dengan perancangan suatu strategi awal. Lebih banyak informasi dapat saja dibutuhkan kemudian – yang tentunya membutuhkan lebih banyak 'survei' yang harus dilakukan – sebelum strategi itu dapat dirancang dengan lebih rinci dan akhirnya difinalisasi.

1. Lanskap atau situasi pasarkerja

Pasar pekerja anak

Organisasi pengusaha Anda akan sudah mengenal permasalahan seputar pasar kerja pada umumnya. Akan tetapi organisasi tersebut mungkin saja tidak memiliki pemahaman terinci tentang situasi pekerja anak. Mengenal pasar pekerja anak, yang adalah ilegal dan karenanya sering tersembunyi, tidaklah mudah. Di kebanyakan Negara, banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan anak-anak bukanlah anggota dari organisasi pengusaha atau merupakan anggota secara tidak langsung melalui konstituen asosiasi bisnis. Organisasi pengusaha perlu membangun pengetahuannya. Pertanyaan kunci yang mungkin ditanyakan oleh organisasi pengusaha adalah sebagai berikut:

- ◆ Apakah pekerja anak merupakan masalah besar di Negara ybs?
- ◆ Apakah masalah tersebut hanya mempengaruhi sektor-sektor tertentu?
- ◆ Apakah ini permasalahan perkotaan atau pedesaan, atau keduanya?
- ◆ Apakah anak-anak kebanyakan bekerja di perusahaan-perusahaan informal atautkah juga di perusahaan-perusahaan formal?
- ◆ Apakah permasalahan besar terjadi dengan pekerja dibawah umur yang dibolehkan bekerja atau dengan mereka yang sudah cukup umur tetapi melakukan pekerja yang membahayakan?

Informasi dari IPEC, UNICEF dan Kementerian terkait

Informasi dapat diperoleh dari kantor perwakilan ILO di Negara ybs dan, lebih khusus dari staf Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (IPEC) - ILO dan proyek-proyeknya. Dalam situsnya, IPEC menyediakan sejumlah informasi tentang ratifikasi, data dan laporan negara-negara. Situs tersebut merupakan tempat yang berguna untuk memulai (www.ilo.org/ipec).

Staf ILO dapat juga menyediakan pengetahuan dan informasi tentang sejauh mana dan sifat dasar dari pekerja anak di Negara ybs dan pemain-pemain utama dan kegiatan-kegiatannya. Sumber informasi penting lainnya adalah UNICEF dan Kementerian yang bertanggungjawab akan permasalahan pekerja anak (seringkali adalah Kementerian Ketenagakerjaan).



2. Lanskap atau situasi hukum

Konvensi dan undang-undang

Satu aspek dari lanskap yang perlu digali adalah kerangka hukum yang menyatakan jenis pekerjaan apa yang diklasifikasikan sebagai pekerja anak. Untuk bisa memberikan masukan kepada para perusahaan anggotanya, organisasi pengusaha perlu memahami hukum yang berlaku terlebih dahulu. Aspek-aspek kunci meliputi:

- ◆ Apakah ada hukum nasional tentang pekerja anak dan hukum-hukum terkait yang mendefinisikan pekerjaan yang diijinkan dan yang tidak diijinkan bagi anak-anak?
- ◆ Apakah Negara ybs telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Usia Minimum (K. 138)?
- ◆ Apakah Negara ybs telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182)?
- ◆ Apakah daftar yang mengatur tentang 'pekerjaan yang membahayakan' telah disepakati oleh mitra-mitra sosial?

Sehubungan dengan konvensi-konvensi internasional, organisasi pengusaha perlu memahami apakah hukum nasional berbeda dari ketentuan konvensi-konvensi ini. Hal ini penting sekali ketika mendiskusikan ini dengan perusahaan-perusahaan asing dan pembeli-pembeli internasional.

3. Lanskap dan situasi organisasional

Permasalahan ketiga adalah sifat dasar lanskap organisasional. Anda akan ingin mengetahui badan lain apa saja yang aktif dalam area ini. Tipe-tipe organisasi dapat dibagi menjadi empat kelompok.

- ◆ Pemerintah: Apakah pemerintah aktif menegakkan hukum pekerja anak? Apakah kementerian-kementerian dan lembaga-lembaga pemerintah aktif? Apakah kementerian pendidikan pemain penting? Apakah pejabat-pejabat lokal atau pemimpin-pemimpin masyarakat terlibat?
- ◆ LSM-LSM: Organisasi-organisasi lokal, nasional, dan internasional apakah yang terlibat aktif di daerah Anda dalam bidang pekerja anak? Apakah ada kelompok-kelompok penekan yang mengawasi permasalahan-permasalahan ini, atau kelompok-kelompok yang dapat membantu perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi pengusaha menghapuskan pekerja anak dan membantu orangtua mereka meningkatkan pendapatan?
- ◆ Lembaga-lembaga Internasional: Apakah PBB aktif di Negara Anda, termasuk ILO, UNICEF dan International Office of Migration? Jika ada program ILO-IPEC yang aktif di Negara ybs, mungkin kolaborasi dapat dilakukan.
- ◆ Asosiasi-asosiasi Bisnis: Kelompok usaha lain apa saja, termasuk asosiasi sektoral yang aktif di Negara ybs? Apakah mereka anggota konstituen dari organisasi pengusaha? Apakah hubungan kerja yang baik terjadi antara organisasi Anda dengan asosiasi-asosiasi ini? Apakah ada asosiasi-asosiasi lokal dari perusahaan asing/investor asing yang terlibat dalam permasalahan penghapusan pekerja anak?

Pelaku-pelaku lokal, termasuk asosiasi guru

Walaupun mereka ini adalah pelaku-pelaku utama, tiap Negara dan tiap area lokal memiliki perangkat organisasinya sendiri. Sebagai contoh, suatu proyek anti pekerja anak ILO di sektor sepatu di Indonesia menemukan bahwa asosiasi guru tertarik untuk membantu. Anak-anak yang berprestasi buruk di sekolah dan terancam putus sekolah diidentifikasi. Para guru kemudian memberikan murid-murid ini pelajaran tambahan untuk meningkatkan prestasi mereka dan tetap menjaga agar mereka tetap bersekolah. Selanjutnya, anak-anak yang telah putus sekolah diberikan pelajaran pengganti sehingga mereka dapat mengejar ketinggalan dan kembali ke sistem pendidikan formal. Dukungan pendidikan merupakan satu bagian dari proyek multi sisi yang melibatkan beberapa organisasi.

4. Lanskap atau situasi konsumen dan pembeli

Standar pembeli dapat saja lebih tinggi dibandingkan peraturan hukum

Elemen kunci lainnya dari lingkungan adalah lanskap pembeli internasional dan domestik dari produk-produk yang diproduksi oleh perusahaan yang adalah anggota dari organisasi pengusaha Anda. Kami memperhitungkan pembeli dan konsumen secara bersama-sama karena pembeli merespon terhadap atau mengantisipasi tekanan-tekanan yang diberikan kepada mereka oleh para konsumen. Terdapat dua alasan mengapa sebuah organisasi pengusaha dan anggota-anggotanya perlu mengetahui tentang standar-standar pembeli dan konsumen.

Yang pertama, walaupun hukum nasional menentukan standar minimum berkaitan dengan pekerja anak, para pembeli dapat saja telah menetapkan standar yang lebih tinggi dibandingkan dengan hukum nasional. Secara khusus, banyak perusahaan-perusahaan besar mewajibkan bahwa tidak ada satu orangpun di bawah usia 18 bekerja dalam pabrik-pabrik atau perkebunan pemasoknya, terlepas dari apakah pekerjaan tersebut termasuk dalam kategori membahayakan atau tidak.

Standar-standar pembeli yang bervariasi

Alasan kedua yang perlu diperhatikan tentang standar pembeli adalah bahwa para pembeli seringkali telah memiliki standar-standar mereka sendiri. Misalnya saja, beberapa pembeli tidak mengizinkan siapapun juga di bawah usia 18 tahun untuk dipekerjakan oleh para pemasok mereka. Pembeli yang lain mengikuti standar-standar yang dimuat dalam Konvensi ILO tentang Usia Minimum (No. 138). Tetapi yang lain akan menerima hukum nasional dimana produsen berada. Para pembeli juga akan memiliki definisi yang berbeda untuk pekerjaan-pekerjaan yang membahayakan (misalnya dengan bahan-bahan kimia atau mesin). Variasi standar ini dapat membuat hidup menjadi lebih rumit bagi para produsen. Suatu organisasi pengusaha perlu mengetahui variasi standar-standar ini dan bagaimana mereka berlaku di dalam sektor yang berbeda. Pengetahuan ini dapat membantu organisasi pengusaha untuk menentukan apakah perlu membuat suatu strategi umum atau satu strategi yang lebih spesifik kepada sektoral dan dapat mendukung perusahaan berurusan dengan para pembeli yang berbeda.

Beberapa pertanyaan kunci sehubungan dengan hal ini adalah:

- ♦ Apakah persyaratan pembeli dan konsumen lebih ketat dibandingkan hukum nasional?
- ♦ Apakah persyaratan-persyaratan dari pembeli bervariasi dari sektor ke sektor? Apakah pembeli tekstil lebih ketat dibandingkan pembeli kopi, misalnya?



- ◆ Apakah produsen mengeluh tentang permintaan yang berganda dari para pembeli?
- ◆ Apakah ada usaha-usaha yang coba dilakukan untuk mengkoordinasikan para pembeli supaya mereka sepakat akan satu standar bersama?

Apakah standar yang lebih tinggi menjadi masalah?

Diskusi yang lebih konkrit antara produsen dan pembeli dapat terjadi begitu strategi organisasi pengusaha diimplementasikan. Pada tahap ini penting untuk mengantisipasi apakah standar yang lebih tinggi (lebih dari hukum nasional) akan menjadi masalah. Demikian juga, sebuah organisasi pengusaha dapat menginginkan untuk memutuskan apakah organisasi tersebut dapat menjalankan peran koordinasi antara produsen (atau asosiasi sektor) dan pembeli.

Belajar dengan cara melakukan

Terus belajar

Survei awal tentang permasalahan dan pelaku-pelaku akan memungkinkan organisasi pengusaha untuk menetapkan strategi untuk melangkah. Akan tetapi, tidaklah mungkin bagi organisasi pengusaha untuk mempelajari semuanya yang perlu diketahui melalui 'survei lanskap' atau analisa situasi di tahap awal itu. Banyak yang akan dipelajari dalam proses ketika mulai melaksanakan strategi dan bekerja dengan perusahaan-perusahaan anggota, dengan pemerintah dan dengan pemegang saham lainnya. Sebenarnya, memahami lanskap atau situasi akan membutuhkan waktu beberapa tahun dan organisasi pengusaha harus juga siap untuk menggabungkan pengetahuan baru dan pemahaman baru kedalam strateginya. 'Belajar dengan cara melakukan' bukan saja merupakan prinsip berharga yang digunakan untuk memandu para pekerja dan perusahaan dalam meningkatkan produktifitas, itu juga merupakan prinsip yang harus diikuti oleh organisasi pengusaha dalam proses mendukung penghapusan pekerja anak.

Kotak 1

Daftar Periksa: Pertanyaan-pertanyaan kunci seputar 'lanskap' atau situasi

Pasar kerja

- ♦ Apakah pekerja anak merupakan masalah besar di Negara ybs?
- ♦ Apakah masalah itu mempengaruhi hanya beberapa sektor saja?
- ♦ Apakah anak-anak bekerja kebanyakan dalam sektor informal atau di perusahaan-perusahaan formal?
- ♦ Apakah permasalahannya lebih dengan pekerja di bawah umur atau dengan pekerja yang sudah cukup umur tetapi mengerjakan pekerjaan yang membahayakan?

Hukum

- ♦ Apakah undang-undang nasional tentang pekerja anak mendefinisikan apa yang dimaksud dengan pekerjaan yang boleh dan yang tidak boleh untuk anak-anak? Apakah ketentuan dan definisinya?
- ♦ Apakah Konvensi ILO tentang Usia Minimum (K. 138) telah diratifikasi?
- ♦ Apakah Negara telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182)?
- ♦ Apakah daftar yang mengatur tentang 'pekerjaan yang membahayakan' telah disepakati oleh mitra-mitra sosial?

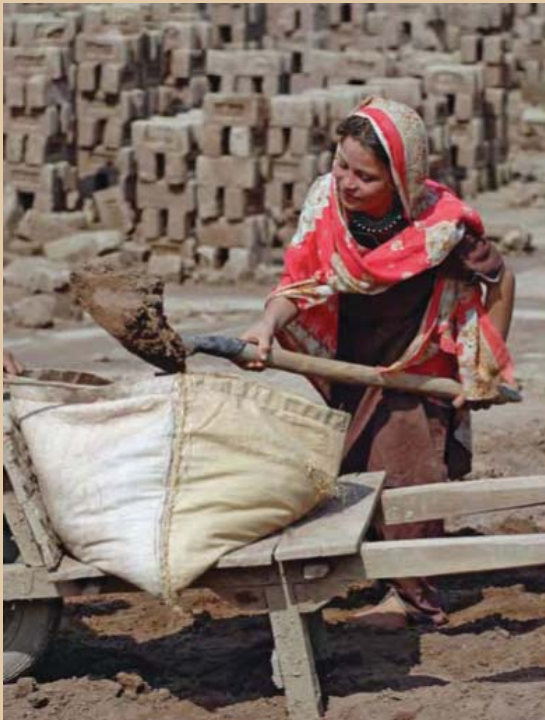
Organisasi

- ♦ Apakah pemerintah aktif menegakkan hukum pekerja anak? Apakah kementerian-kementerian dan lembaga-lembaga pemerintah aktif?
- ♦ Apakah kementerian pendidikan pemain penting? Bagaimana dengan badan-badan atau dewan-dewan lokal?
- ♦ Organisasi-organisasi lokal, nasional, dan internasional apakah yang terlibat aktif di daerah Anda dalam bidang pekerja anak?

- ◆ Apakah ada kelompok-kelompok penekan yang mengawasi permasalahan-permasalahan ini, atau kelompok-kelompok yang dapat membantu perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi pengusaha menghapuskan pekerja anak dan membantu orangtua mereka meningkatkan pendapatan?
- ◆ Apakah PBB aktif di Negara Anda, termasuk ILO, UNICEF dan Kantor Migrasi Internasional?
- ◆ Kelompok bisnis lain apa, termasuk asosiasi sektoral yang aktif di Negara ybs? Apakah mereka anggota konstituen dari organisasi pengusaha?

Pembeli dan konsumen

- ◆ Apakah persyaratan pembeli dan konsumen lebih ketat dibandingkan hukum nasional?
- ◆ Apakah persyaratan-persyaratan dari pembeli bervariasi dari sektor ke sektor? Apakah pembeli tekstil lebih ketat dibandingkan pembeli kopi, misalnya?
- ◆ Apakah produsen mengeluh tentang permintaan yang berganda dari para pembeli?
- ◆ Apakah ada usaha-usaha yang coba dilakukan untuk mengkoordinasikan para pembeli supaya mereka sepakat akan satu standar bersama?



Memilih tujuan dan memetakan strategi

Mempertimbangkan pelaku-pelaku lain

Dengan informasi tentang lanskap atau situasi sehubungan dengan pekerja anak, organisasi Anda dapat menentukan tujuan dan memetakan suatu strategi. Tujuan yang dipilih dan sifat dasarnya akan, tentunya, tergantung pada sifat dasar dari permasalahan pekerja anak di Negara ybs. Selanjutnya, tujuan itu akan dipengaruhi oleh sumber-sumber organisasi pengusaha dan oleh sifat dasar kerjasama yang dapat tercipta dengan kelompok-kelompok lokal, para donor dan organisasi internasional. Organisasi pengusaha tidak perlu melakukan semua hal ini sendiri, dan memang lebih baik jika organisasi pengusaha bekerja dengan pihak lain untuk mendapatkan dukungan mereka dan keahlian mereka.

Apakah harus berupa dokumen yang komprehensif?

Strategi tidak harus merupakan dokumen yang sangat komprehensif dan terinci. Apa yang lebih penting adalah bahwa strategi memberikan organisasi pengusaha beberapa arah tentang peran apa yang dimainkannya, permasalahan apa yang akan dihadapi dan kemitraan apa yang nantinya akan dilakukan. Tindakan-tindakan yang diambil oleh organisasi pengusaha adalah penting, dan dokumen strategi merupakan pendukung tindakan tersebut.

Proses

Mengklarifikasi tujuan-tujuan

Kebanyakan organisasi pengusaha tidak membutuhkan saran tentang bagaimana menentukan tujuan dan mengembangkan strategi. Prosesnya sama dengan apa yang telah dilakukan untuk permasalahan lainnya, khususnya permasalahan-permasalahan sosial. Sekelompok orang didalam organisasi duduk bersama untuk mempertimbangkan informasi yang didapat dari survei yang dilakukan. Tujuan diformulasikan dan didiskusikan. Diskusi berkembang melibatkan pejabat-pejabat lain dalam organisasi pengusaha dan kemungkinan satu atau dua anggota pengurus. Komponen operasional ditambahkan dan tujuan diklarifikasikan. Rancangan mulai terbentuk dan terjadi konsultasi yang lebih lebar, baik antar para anggota maupun dengan pelaku-pelaku luar. Implikasi biaya dalam hal waktu staf, sumber-sumber financial, dan kemungkinan perekrutan dihitung. Strategi yang lebih sempurna dikembangkan dan dikaji ulang baik secara internal maupun dengan kolaborator kunci dari luar. Sebagai contoh, sebuah organisasi non-pemerintah yang terkenal dapat diminta untuk memberikan komentar atau member masukan. ILO, UNICEF atau IOE (International Organisation of Employers) dapat diminta untuk memberikan pandangannya.

Menambahkan elemen-elemen operasional

Pendanaan dan alokasi staf

Mendapatkan kesepakatan informal (buy-in)

Pada akhirnya strategi dipresentasikan kepada Pengurus. Strategi dapat meliputi rencana operasional dan suatu penilaian sumber daya dan implikasi pada staf. Para anggota Badan Pengurus dapat meminta untuk dilakukan modifikasi dan akhirnya memberikan persetujuan mereka. Dari strategi, tahapan implementasi kemudian dimulai. Pada suatu titik di masa depan, kemungkinan enam bulan atau satu tahun, tujuan dan strategi dikaji ulang. Keberhasilan dan kegagalan dipertimbangkan dan strategi kemudian dimodifikasi dan dilanjutkan.

Proses strategi vs. isi strategi

Hal ini merupakan suatu proses. Isi atau komponen strategi adalah aspek dimana organisasi pengusaha akan membutuhkan lebih banyak bantuan, khususnya jika para staf tidak cukup mengenal permasalahan ini. Saran-saran untuk isi ini disediakan dalam tiga bagian yang berurutan dari panduan ini. Saran-saran itu diberi nama Pilihan Tindakan.

Merencanakan sendiri strategi Anda

Relevansi

Adalah tidak mungkin untuk mengemukakan di sini suatu strategi bagi organisasi pengusaha Anda; itu haruslah Anda lakukan sendiri. Strategi akan tergantung pada tujuan, sifat dasar permasalahan di Negara Anda dan pada tindakan-tindakan yang saat ini telah diambil secara individual oleh para anggota Anda dan pelaku-pelaku lainnya. Selanjutnya, strategi akan tergantung pada sumber daya-sumber daya, kapasitas dan tujuan dari organisasi pengusaha Anda. Sejumlah hal-hal umum tentang apa yang boleh dan yang tidak boleh dilakukan dalam mengembangkan strategi dikemukakan dalam Kotak 2.

Kotak 2

Merancang strategi Anda

-- Apa yang harus dilakukan – Apa yang tidak boleh dilakukan --

- ◆ **harus** berkonsultasi secara luas sebelum menetapkan strategi.
- ◆ **harus** mengembangkan strategi berdasarkan praktek-praktek terbaik dari perusahaan-perusahaan.
- ◆ **harus** menilai secara realistis waktu dan biaya dari strategi.
- ◆ **harus** menentukan focal point penting pekerja anak dalam organisasi Anda.
- ◆ **harus** menentukan peran Anda berkaitan dengan pekerja dan pemerintah.

- ◆ **Tidak Boleh** menetapkan strategi terlalu cepat; biarlah berkembang; modifikasi strategi itu.
- ◆ **Tidak Boleh** secara publik menyangkal bahwa terdapat permasalahan.
- ◆ **Tidak Boleh** mengabaikan kepentingan para pembeli internasional.
- ◆ **Tidak Boleh** menceramahi para anggota Anda – sebaliknya bujuk dan dampingi.
- ◆ **Tidak Boleh** bekerja sendiri – cari mitra kerja, termasuk LSM-LSM.

Lebih dari satu skenario

Sebagai tambahan, kita dapat mempertimbangkan empat situasi atau skenario dan tipe strategi apa yang akan dikembangkan oleh sebuah organisasi pengusaha untuk merespon pada situasi-situasi ini. Suatu organisasi pengusaha mungkin perlu untuk merespon beberapa skenario ini pada saat yang bersamaan. Lebih jauh lagi, beberapa organisasi pengusaha telah secara proaktif mengembangkan strategi nasional yang komprehensif. Satu contoh yang baik adalah organisasi pengusaha Colombia yang memiliki empat bagian strategi berdasarkan pada: i) pengembangan institusional, ii) penelitian, iii) peningkatan kesadaran dan iv) program aksi langsung. Kontur strategi ini tersedia dalam Kotak 3.

Kotak 3

Strategi empat pilar, Colombia

Organisasi pengusaha nasional Colombia telah mengambil satu pendekatan sistematis untuk menghapuskan pekerja anak. Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) mendasarkan pendekatannya pada empat pilar:

Pengembangan institusional

- ◆ Pengadopsian satu kode perilaku yang semua anggotanya harus tunduk padanya; kode perilaku ini mencakup persyaratan untuk menghilangkan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak dan untuk melindungi anak-anak yang bekerja
- ◆ Partisipasi dalam komite nasional antar institusi tentang permasalahan ini.
- ◆ Dukungan terhadap institusi-institusi sosial yang menyediakan pelatihan dan meningkatkan kondisi kerja para pekerja muda
- ◆ Sosialisasi praktek-praktek terbaik dalam komunitas bisnis

Penelitian

- ◆ Pembuatan suatu database statistik nasional dan internasional
- ◆ Koleksi dokumentasi, termasuk praktek-praktek terbaik, perundang-undangan, dan standar-standar internasional
- ◆ Pemberian informasi tentang institusi dan yayasan dengan siapa perusahaan-perusahaan bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan sosial mereka.

Peningkatan Kesadaran

- ◆ Pembuatan suatu logo yang menandai komitmen ANDI dan juga komitmen para anggotanya untuk menghapuskan pekerja anak
- ◆ Penggunaan media untuk sosialisasi informasi tentang hak-hak anak dan tentang komitmen-komitmen internasional

Program aksi langsung

- ◆ Identifikasi dan kerjasama dengan kelompok pekerja anak dan pekerja muda yang karakteristik sosial dan pekerjaan mereka dapat menunjukkan efek demonstrasi nasional
- ◆ Pembentukan aliansi dengan organisasi-organisasi internasional dan LSM-LSM yang terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan strategi nasional

- ◆ Kolaborasi dengan universitas-universitas untuk memasukkan tema pekerja anak sebagai bagian dari studi-studi di universitas.
- ◆ Partisipasi dalam suatu proyek yang dilakukan oleh ILO tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak di tempat pengumpulan sampah, tambang batu bara, anak-anak jalanan dan pekerja pelabuhan.

Sumber: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia, www.andi.com.co

Empat skenario

1. Bantuan terhadap perusahaan-perusahaan individual

Dalam skenario yang pertama, suatu organisasi pengusaha menyadari bahwa dirinya memiliki keterbatasan sumber daya internal untuk berdedikasi pada permasalahan ini dan kurang memiliki ahli di dalam organisasi itu sendiri. Organisasi dapat saja sibuk menjalankan peran-peran lainnya. Dalam kasus ini, organisasi dapat memutuskan untuk memainkan peran responsif dengan menyediakan informasi dan masukan kepada perusahaan-perusahaan individu. Ini merupakan informasi dasar tentang persyaratan dari hukum nasional, konvensi internasional utama tentang pekerja anak, apa yang harus disiapkan ketika menghapuskan pekerja anak dan kemungkinan untuk menghubungkan perusahaan dengan organisasi lokal dan internasional yang dapat membantu perusahaan tersebut mengurangi permasalahan pekerja anaknya dan mendapatkan sertifikasi bebas pekerja anak.

2. Merespon pada permasalahan sektoral

Dalam skenario kedua, para anggota organisasi pengusaha dikonfrontasikan dengan suatu permasalahan pekerja anak. Para anggota ini mungkin berasal dari sektor ekspor yang sama. Mereka telah dikritik dan sebagai akibatnya sekarang sedang mengalami kehilangan pasar. Anak-anak tidak bekerja pada perusahaan-perusahaan anggota tetapi pada para pemasok. Dalam skenario ini, organisasi pengusaha dapat bekerja secara langsung dengan perusahaan-perusahaan dari sektor tersebut untuk merancang program untuk menyelesaikan masalah-masalah ini. Hal ini dapat melibatkan penarikan anak-anak dari pekerjaan, yang akan membutuhkan kerjasama dari pejabat lokal, sekolah, dan pihak lain. Program pelabelan dan sertifikasi dapat diterapkan dan dapat melibatkan para pemasok.

3. Terlibat dalam dialog sosial dan perubahan legislatif

Organisasi pengusaha dari suatu Negara yang tidak menerapkan hukum pekerja anak akan memiliki peran yang sangat berbeda untuk dimainkan. Dalam skenario ini, organisasi akan mewakili dunia usaha dalam dialog tripartit dengan pemerintah dan dengan organisasi-organisasi pekerja untuk merancang suatu kebijakan pekerja anak dan kerangka hukumnya. Hal ini dapat berkisar pada seputar keinginan pemerintah dan pelaku-pelaku lainnya untuk meratifikasi Konvensi ILO tentang Usia Minimum (K. 138) atau Konvensi ILO tentang Bentuk-Bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182). Suatu organisasi pengusaha dapat juga mendapati bahwa Negara telah meratifikasi Konvensi-konvensi tersebut tetapi perlu untuk menentukan, dengan mitra sosial lainnya, daftar tentang apa yang termasuk dalam “pekerjaan yang membahayakan” bagi para pekerja sampai dengan usia 18 tahun, seperti yang ditentukan dalam K. 182.

4. Proyek-proyek proaktif

Organisasi pengusaha dapat juga beroperasi secara lebih proaktif. Dorongan untuk melakukan aksi dapat berasal dari organisasi pengusaha itu sendiri, atau dapat dihasilkan bersama dengan para donor dan lembaga-lembaga internasional. Daripada mencoba untuk memuaskan pembeli dalam sektor-sektor tertentu, usaha dapat dilakukan untuk mengurangi pekerja anak secara umum termasuk dalam ekonomi informal, dimana pekerja anak cenderung terkonsentrasi. Kegiatan-kegiatan melobi dan kampanye-kampanye publik untuk meningkatkan kesadaran dapat juga menjadi bagian dari usaha-usaha ini. Elemen perencanaan yang lebih besar dibutuhkan untuk kegiatan-kegiatan ini, demikian juga dengan kebutuhan untuk mendapatkan pendanaan yang memadai.



Pilihan-pilihan tindakan

- ◆ **Pilihan 1: Menyediakan informasi dan menawarkan saran**
- ◆ **Pilihan 2: Memfasilitasi dialog dan meningkatkan kesadaran**
- ◆ **Pilihan 3: Menjalankan program-program**

Pilihan 1: Menyediakan informasi dan menawarkan saran

Banyak pertanyaan

Masalah pekerja anak dapat sangat membingungkan khususnya bagi pemilik perusahaan. Para pemilik perusahaan dapat tidak mengetahui usia legal untuk bekerja atau seberapa tinggi risiko atau bagaimana pekerjaan yang membahayakan didefinisikan bagi para pekerja di bawah usia 18 tahun. Bagi suatu perusahaan yang mengetahui bahwa ada anak-anak yang dipekerjakan, pilihan tindakan yang dapat dilakukan terhadap pekerja anak yang ada saat ini juga memerlukan perhatian. Apakah perusahaan harus memberhentikan mereka begitu saja atau apakah perusahaan memiliki tanggungjawab tertentu terhadap mereka? Organisasi apa yang dapat membantu untuk menjamin kesejahteraan anak-anak yang diberhentikan?

Titik kontak pertama

Sebuah organisasi pengusaha dapat menjadi titik kontak dan informasi pertama bagi para anggotanya untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan tersebut. Karena di dalam sebuah organisasi pengusaha itulah sebuah perusahaan dapat mendapatkan bantuan yang terjamin kerahasiaannya dari perspektif bisnis. Sebuah perusahaan dapat pada akhirnya mengembangkan kolaborasi dengan organisasi-organisasi lainnya tetapi organisasi pengusaha dapat menganjurkan organisasi mana yang dapat dihubungi dan tipe tindakan mana yang dapat dijadikan strategi.

Memasarkan organisasi pengusaha

Walaupun perusahaan-perusahaan dapat meminta bantuan kepada organisasi pengusaha mereka, tidak ada jaminan bahwa mereka akan melakukan hal itu dengan begitu saja. Para anggota belum siap untuk mengasosiasikan organisasi pengusaha mereka dengan permasalahan pekerja anak. Jika hal ini yang terjadi, maka organisasi pengusaha perlu untuk mempertimbangkan untuk meningkatkan profilnya – memasarkan diri sendiri – terkait dengan permasalahan non-tradisional ini di antara para anggotanya atau secara luas.

Sebuah pusat keahlian

Sebagai suatu badan kolektif, sebuah organisasi pengusaha dapat memainkan suatu peran yang efektif dalam mengumpulkan informasi dan membangun suatu badan dengan pengalaman dan keahlian. Ini mungkin akan

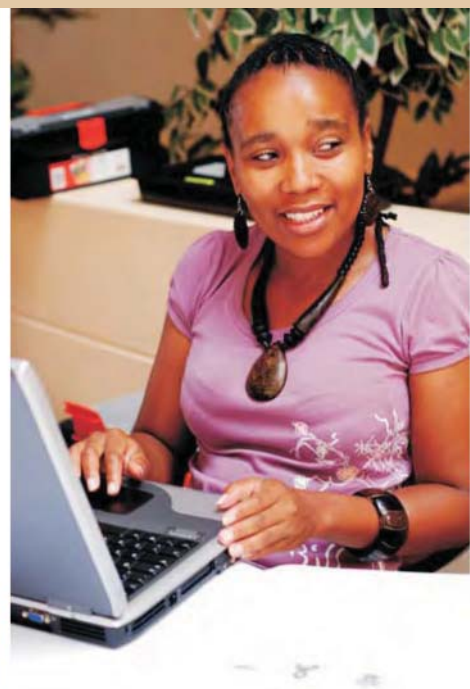
menjadi satu-satunya peran yang dapat dimainkan oleh sebuah organisasi pengusaha dalam permasalahan pekerja anak. Pada sisi yang lain, hal ini dapat menjadi bagian dari peran yang lebih besar dan lebih terintegrasi. Bagian ini menyediakan saran dasar tentang bagaimana membangun peran informasional dan advisori dari sebuah organisasi pengusaha. Bagian ini terstruktur dengan kegiatan-kegiatan berikut:

- ◆ Pendahuluan: Menetapkan **focal point**
- ◆ Menyediakan informasi
 - Informasi tentang hukum
 - Informasi berkaitan dengan para pembeli internasional
 - Informasi tentang sertifikasi
- ◆ Menawarkan saran
 - Saran dasar dari **focal point** organisasi pengusaha
 - Berbagi praktek-praktek yang baik
 - Membantu memilih mitra
 - Membantu perumusan kode perilaku

1. Pendahuluan: Menetapkan **focal point**

Membangun keahlian staf organisasi pengusaha

Sebagai bagian dari strateginya, sebuah organisasi pengusaha dapat mengangkat satu orang staf sebagai **focal point** didalam organisasi untuk menangani permasalahan-permasalahan pekerja anak. Idealnya, orang ini harus memiliki beberapa pengalaman di masa lalu yang berkaitan dengan permasalahan ini, tetapi, dalam kasus apapun, dengan mengangkat satu orang maka orang tersebut akan membangun keahliannya sendiri. Apakah **focal point** mendedikasikan waktunya secara penuh waktu untuk mengurus pekerja anak, atau masalah pekerja anak hanya merupakan satu dari beberapa tanggungjawabnya sepenuhnya tergantung pada jumlah staf dari



organisasi pengusaha dan dari sifat dasar permintaan bantuan dari para anggota. Sebagai contoh, Asosiasi Pengusaha Ghana (*Ghana Employers' Association*) telah membuat Meja Pekerja Anak (*Child Labor Desk*) dan menunjuk satu dari stafnya untuk bertindak sebagai **focal point**. Selain menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ditanyakan oleh para anggota, seorang **focal point** dapat juga menjadi bagian dari kegiatan-kegiatan yang lebih proaktif dari organisasi pengusaha yang berkaitan dengan pekerja anak dan dapat bekerja dengan staf yang lain. Beragam staf yang terlibat dalam permasalahan ini dapat membentuk satu Tim Penghapusan Pekerja Anak.

2. Menyediakan informasi

Menjabarkan dengan jelas apa yang dipersyaratkan oleh hukum

a. Informasi tentang hukum

Pada tingkat dasar, para anggota Anda perlu mengetahui isi undang-undang yang relevan dengan anak-anak dan pekerjaan. Menyiapkan salinan undang-undang dan, dalam hal undang-undang tidak mudah untuk dibaca, ringkasan undang-undang akan sangat berguna bagi para anggota organisasi. Batas usia legal biasanya merupakan bagian yang paling sederhana, bagian yang lebih kompleks adalah definisi tentang seberapa banyak pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang yang masih di bawah umur (pekerjaan ringan sebagai tenaga paruh waktu atau pekerjaan yang dikerjakan selepas sekolah). Sebagai tambahan, tergantung dari peraturan nasional, akan ada suatu pertanyaan tentang definisi pekerjaan yang membahayakan, khususnya bagi mereka di atas usia legal untuk bekerja tetapi masih di bawah usia 18 tahun. Organisasi pengusaha, yang dapat meliputi asosiasi-asosiasi sektoral sebagai anggotanya, dapat mendefinisikan secara bersama apa yang dimaksud dengan pekerjaan yang membahayakan untuk berbagai sektor atau anggota langsung dari asosiasi-asosiasi sektoral.

Text peraturan hukum

Satu cara untuk menyediakan informasi tentang hukum nasional adalah dengan melampirkan teks perundangan nasional (atau ringkasannya yang akurat dari undang-undang itu) pada bagian belakang dari Panduan Dua dari seri Panduan ini.

Kebijakan para pembeli

b. Informasi terkait dengan pembeli-pembeli internasional

Organisasi pengusaha Anda dapat memiliki peran yang lebih besar untuk dimainkan dengan cara menginformasikan para anggota tentang perubahan sikap terhadap pekerja anak. Pada masa yang lalu, para pembeli – pembeli besar domestik dan nasional – dapat saja tidak menyadari atau tidak mau tahu tentang praktek-praktek pekerja anak dalam rantai pasok mereka. Perhatian telah meningkat dengan pesat dalam dekade yang lalu dan selama lima tahun terakhir. Persyaratan-persyaratan lebih ketat. Organisasi pengusaha memiliki suatu peran untuk berbicara dengan para pembeli, terinformasikan tentang perubahan sikap tersebut dan menyampaikan informasi ini kepada anggota-anggotanya. Asosiasi sektoral dapat memainkan satu peran yang sangat penting dalam hal ini karena pekerja anak cenderung mendapatkan perhatian dari perspektif sektoral. Para anggota Anda perlu tahu bahwa persyaratan yang ditetapkan oleh para pembeli internasional seringkali lebih ketat daripada undang-undang nasional.

Tekanan pada produsen komoditas

Dalam beberapa kasus organisasi pengusaha dapat merespon pada permintaan para anggotanya yang memahami tekanan yang berasal dari para pembeli internasional. Sebagai contoh, Federasi Pengusaha Uganda (*Federation of Ugandan Employers*) telah mengembangkan proyek-proyek dalam bidang perkebunan teh dan kopi untuk menghapuskan pekerja anak. Para produsen dari komoditas-komoditas ini berada di bawah tekanan karena para pembeli asing mewajibkan produk-produk bebas dari pekerja anak.

Bagaimana bisnis-bisnis dapat memberi sertifikasi?

c. Informasi tentang sertifikasi

Para anggota Anda mungkin juga tertarik untuk mendapatkan sertifikasi bebas pekerja anak atas produk-produk mereka. Hal ini akan membantu para produsen yang mencari pembeli internasional. Organisasi pengusaha dapat memiliki satu peran dalam membuat perusahaan-perusahaan sadar tentang tipe sertifikasi apa yang memungkinkan untuk sektor mereka – baik secara nasional dan internasional – dan keuntungan-keuntungan dan kerugian-kerugian apa saja dari tiap-tiap tipe. (Lihat Panduan Dua untuk membandingkan berbagai tipe sertifikasi). Beberapa organisasi-organisasi mengambil langkah yang lebih maju dan mengembangkan program pelabelan mereka sendiri. Inilah yang telah terjadi di Franca, Brazil, sebuah klaster pabrik sepatu, dimana asosiasi pengusaha lokal menciptakan label yang digunakan pada kemasan sepatu bagi produsen bersertifikasi bebas pekerja anak. Kasus secara lengkap digambarkan dalam Kotak di bagian selanjutnya, Pilihan 3: Menjalankan Program-program.

3. Menawarkan saran

Memberi arahan

Bukan saja sekedar memberi informasi, sebuah organisasi pengusaha dapat menawarkan masukan bagi para anggotanya tentang permasalahan pekerja anak. Saran dapat diberikan orang-ke-orang; yaitu, oleh seorang staf organisasi pengusaha kepada pemilik atau manajer suatu perusahaan. Akan tetapi, organisasi pengusaha dapat juga memainkan peran untuk memainkan peran yang memfasilitasi di mana saran mengalir dari dan ke para anggota, khususnya anggota yang telah berhasil menarik pekerja anak dari operasi mereka dan mereka yang masih perlu melakukan itu. Saran dapat dibagi menjadi tiga kategori seperti yang dijelaskan di bawah ini.

a. Saran dasar dari focal point organisasi pengusaha

Focal point

Seiring dengan penyediaan informasi, *focal point* pekerja anak dapat juga menyediakan saran dasar. Saran dasar tersebut dapat terdiri dari tips-tips yang disediakan dalam Panduan Dua dari seri panduan ini, misalnya: hentikan perekrutan pekerja anak baru; menyarankan strategi-strategi untuk memverifikasi usia sebelum merekrut; menarik anak-anak dari pekerjaan yang membahayakan; mendukung kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan pendapatan keluarga; memutuskan apakah biaya sekolah merupakan hambatan; dan mengidentifikasi kelompok-kelompok yang dapat membantu untuk meningkatkan pendapatan keluarga. *Focal point* tidak akan mampu menyelesaikan permasalahan dari setiap perusahaan dan strategi yang lebih rinci mungkin harus dikembangkan. *Focal point* dapat menyediakan beberapa arahan dan menawarkan solusi yang digunakan oleh perusahaan-perusahaan.



Mendokumentasikan praktek yang baik

b. Berbagi praktek-praktek yang baik: dari perusahaan ke perusahaan

Perusahaan-perusahaan dapat belajar banyak dari contoh-contoh yang ditawarkan oleh perusahaan-perusahaan lainnya. Hal ini memungkinkan mereka untuk belajar tentang apa yang benar-benar berhasil dan bagaimana orang lain menghadapi masalah serupa. Sebagai hasilnya, organisasi pengusaha dapat memainkan peran yang penting dalam mendokumentasikan contoh-contoh yang baik diantara para anggotanya dan menyebarkan contoh-contoh ini diantara para anggota. Hal ini dapat dilakukan dalam bentuk form yang dicetak tetapi dapat juga di situs.

Para anggota saling berbicara satu dengan yang lain

Selanjutnya, para anggota dapat didorong untuk berbicara satu sama lainnya tentang permasalahan ini. Saran yang diberikan dengan cara langsung dari satu anggota ke anggota lainnya sangatlah penting dan dapat memungkinkan perusahaan dengan 'praktek yang baik' merespon terhadap permasalahan dan keprihatin dari sebuah perusahaan yang ingin mengerjakan hal yang benar tetapi khawatir tentang implikasi biaya dan publisitas negatif. Pertemuan-pertemuan anggota ke anggota dapat berlangsung sebagai aktifitas-aktifitas sampingan bagi kegiatan-kegiatan organisasi pengusaha, atau sebagai seminar yang sengaja diadakan dan perusahaan-perusahaan dengan 'Praktek-praktek yang baik' dapat mempresentasikan program-program dan strategi mereka dalam seminar-seminar sejenis dan memungkinkan kesempatan menjalin jejaring bagi perusahaan-perusahaan yang ingin lebih mengetahui.

c. Mengelola ketidaksepakatan di antara para anggota

Sudut pandang yang berbeda

Satu atau lebih anggota mungkin tidak sependapat dengan kebijakan organisasi pengusaha tentang pekerja anak. Beberapa anggota mungkin merasa bahwa dengan mematuhi standar tersebut berarti merugikan mereka terhadap para kompetitor. Beberapa perbedaan pendapat juga dapat

timbul. Beberapa anggota dapat tidak sependapat bahwa organisasi harus mendedikasikan sumber daya terhadap masalah tersebut. Beberapa dapat tidak sepakat dengan kebijakan batas usia minimum, jumlah pekerjaan paruh waktu atau musiman yang diijinkan atau definisi dari pekerjaan yang membahayakan. Beberapa perbedaan pendapat dapat terjadi. Para anggota akan tidak sepakat terhadap sejumlah permasalahan.

Perkenankan perdebatan

Bagian dari penyelesaian adalah untuk memastikan bahwa terdapat debat dan dialog yang memadai di dalam organisasi. Dari waktu ke waktu, mungkin diperlukan untuk mengungkapkan pandangan-pandangan para anggota untuk menentukan posisi organisasi. Voting pada pertemuan tahunan juga diperlukan untuk menerima (atau menolak) posisi atau strategi organisasi. Akan tetapi, apa yang tidak boleh diperdebatkan adalah, kebutuhan bagi para anggota untuk memenuhi aturan hukum.

Persuasi

Jika seorang anggota menolak untuk mematuhi aturan dan terus mempekerjakan anak, masalah itu akan membutuhkan tindakan. Para staf organisasi pengusaha dan para anggota dapat mencoba untuk membujuk anggota yang membangkang dengan menggunakan argumen yang dijabarkan dalam Pendahuluan (legalitas, akses terhadap pasar, produktifitas dan melakukan hal yang benar). Selebihnya, anggota lainnya dapat bertindak sebagai mentor dalam membantu perusahaan untuk mengurangi ketergantungan terhadap pekerja anak. Strategi yang lebih luas dapat melibatkan usaha untuk mengurangi pekerja secara lebih umum dalam sektor yang digeluti perusahaan tersebut.

d. Membantu memilih mitra

Mencari mitra-mitra yang baik

Bidang ketiga dari masukan yang diberikan meliputi mengarahkan anggota perusahaan kepada mitra-mitra terhormat dan terpercaya untuk kolaborasi dalam kegiatan-kegiatan untuk mengurangi pekerja anak. Dalam banyak kasus, mitra-mitra ini adalah para Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang dapat memberikan masukan untuk perusahaan-perusahaan dan dukungan untuk menarik anak dari pekerjaan. Perusahaan-perusahaan mungkin juga menginginkan masukan tentang mitra untuk pengawasan dan akreditasi. (Lihat Panduan Dua, Langkah 8, 'Audit, pemantauan dan sertifikasi' untuk informasi lebih rinci tentang permasalahan-permasalahan ini). Mitra-mitra yang lain dapat meliputi badan pengurus sekolah dan asosiasi-asosiasi yang dapat membantu untuk menjaga agar anak tetap di sekolah, beberapa media yang dapat meningkatkan kesadaran, dan lembaga-lembaga dan donor internasional, utamanya mereka yang memiliki proyek yang dekat dengan lokasi tempat perusahaan berada.

Mengurangi biaya mencari kemitraan

Organisasi pengusaha dapat membagi pengalamannya - dan juga pengalaman para anggotanya - sehubungan dengan mitra-mitra ini. Hal ini dapat menghemat banyak waktu dan energi perusahaan - apa yang dapat kita sebut dengan 'biaya mencari kemitraan' yang harus dikeluarkan dalam kolaborasi yang efektif. Masukan dari organisasi pengusaha dalam hal ini dapat memungkinkan sebuah perusahaan untuk menjadi lebih cepat terlibat dan melaksanakan suatu strategi yang lebih efektif karena memiliki mitra yang sesuai.

Sebuah catatan tentang publisitas dan kerahasiaan***Titik temu awal yang aman***

Perusahaan-perusahaan internasional besar seringkali ingin membiarkan publik mengetahui bahwa mereka mengambil dari perusahaan-perusahaan yang bebas dari pekerja anak. Akan tetapi, perusahaan-perusahaan domestik, khususnya yang kecil, seringkali menginginkan kerahasiaan. Mereka hanya ingin memastikan bahwa mereka beroperasi sesuai hukum dan mungkin dalam kerangka standar yang ditetapkan secara internasional oleh sektor mereka atau oleh pembeli tertentu. Lebih jauh lagi, perusahaan-perusahaan yang sebenarnya melakukan pekerja anak akan mencari solusi sambil menghindari publisitas apapun. Mereka akan kembali kepada organisasi pengusaha karena itu merupakan organisasi mereka dan memahami keprihatinan bisnis. Oleh karena itu, dalam memberikan masukan, sebuah organisasi pengusaha dapat mengembangkan reputasi untuk kepakaran dan kerahasiaan yang akan memastikan bahwa organisasi tersebut dipercaya oleh para anggotanya akan permasalahan-permasalahan pekerja anak.

Pilihan 2: Melobi, memfasilitasi dialog dan meningkatkan kesadaran

Peran kunci dalam dialog sosial

Peran utama dari sebuah organisasi pengusaha adalah melobi dan mempengaruhi kebijakan pemerintah. Organisasi pengusaha juga mewakili para anggotanya dalam dialog dengan pelaku-pelaku lain seperti organisasi-organisasi pekerja (serikat pekerja/serikat buruh), organisasi-organisasi non pemerintah, institusi-institusi pendidikan dan media. Dengan demikian, sebuah organisasi pengusaha dapat berkontribusi terhadap penghapusan pekerja anak melalui pelobian, dialog, dan peningkatan kesadaran.

Tripartisme

Tingkatan berganda dari interaksi

Tujuan dari bekerja dengan pemerintah dan organisasi-organisasi pekerja adalah untuk mendapatkan suatu kesepakatan bersama tentang mendefinisikan apa yang termasuk dalam pekerja anak, termasuk tipe pekerjaan apa dan situasi kerja apa yang dianggap membahayakan. Kesepakatan seperti ini seringkali sudah dibakukan dalam peraturan nasional, tetapi masih terbuka untuk peninjauan kembali dan modifikasi. Sebagai contoh, pada tahun 2006 India menambahkan layanan dan pekerjaan domestik dalam sektor **hospitality** dalam daftar kegiatan yang dianggap membahayakan bagi anak-anak. Selain peraturan, dialog akan lebih cenderung terpusat pada tindakan-tindakan yang dapat diambil untuk menghapuskan pekerja anak melalui suatu cara yang mempertimbangkan kepentingan terbaik untuk anak-anak, keluarga mereka, dan masyarakat.

Jika anak-anak akan dikeluarkan dari pekerjaan, perlu ada alternatif dan hal ini dapat menjadi suatu permasalahan yang penting bagi diskusi antara pengusaha dan pelaku-pelaku lainnya. Dalam beberapa permasalahan, tujuan dari organisasi pengusaha adalah untuk mewakili dan menyediakan pandangan-pandangan dari perusahaan-perusahaan.



Keterlibatan multi pemangku kepentingan dan keterlibatan 'bilateral'

Dalam beberapa kasus, sebuah organisasi pengusaha akan terlibat dalam suatu forum dialog tentang pekerja anak yang terdiri dari berbagai pelaku. Dalam kasus-kasus yang lain, dialog dapat berbasis 'bilateral' antara organisasi pengusaha dan satu pelaku lainnya. Diskusi-diskusi ini seringkali akan mendukung dialog yang lebih besar dari multi pemangku kepentingan.

Tiga tipe pelaku

Baik berdasarkan basis bilateral maupun multi pemangku kepentingan, sebuah organisasi pengusaha akan cenderung terlibat dalam dialog dengan tiga tipe pelaku yang berbeda. Ke dalam daftar ini dapat ditambahkan peningkatan kesadaran yang terjadi melalui media atau iklan publik dan kampanye-kampanye sensitisasi.

Keempat 'Peran Dialog' adalah sebagai berikut:

- ◆ Peran 1: Melibatkan diri dengan pemerintah (-pemerintah)
- ◆ Peran 2: Bekerja dengan organisasi-organisasi pekerja
- ◆ Peran 3: Bekerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)
- ◆ Peran 4: Meningkatkan kesadaran

Peran 1: Melibatkan diri dengan pemerintah (-pemerintah)

Mengesahkan peraturan hukum

Pemerintah merupakan pemain kunci dalam penghapusan pekerja anak sehubungan dengan keterlibatannya dalam menetapkan peraturan hukum pekerja anak, dalam menegakkan undang-undang tersebut dan dalam memberikan pendidikan yang universal dan terjangkau (atau gratis). Suatu hubungan kerjasama dengan pemerintah akan dengan demikian memungkinkan organisasi pengusaha untuk melobi secara efektif dalam tiga area kebijakan publik ini.

Membuat daftar pekerjaan yang berbahaya

Sebagai satu langkah pertama, organisasi pengusaha harus menjadi bagian dari negosiasi untuk meratifikasi konvensi-konvensi ILO dan PBB tentang batas usia minimum untuk bekerja, bentuk-bentuk pekerjaan terburuk dan hak-hak anak. Di kebanyakan negara, Konvensi-konvensi ini diadaptasi ke dalam situasi nasional dalam proses ratifikasi dan ketika undang-undang nasional ditetapkan. Organisasi pengusaha terlibat dengan pemerintah dan pekerja untuk mempresentasikan perspektif perusahaan. Di bawah Konvensi ILO tentang Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak (K. 182), organisasi pengusaha memainkan peran penting dalam membuat daftar, bersama dengan mitra-mitra lainnya, bentuk-bentuk pekerjaan apa saja yang dianggap membahayakan dan oleh karena itu tidak boleh dilakukan oleh mereka yang berusia di bawah 18 tahun. Organisasi pengusaha, dengan pengetahuan yang terinci tentang situasi kerja yang berasal dari para anggotanya dan asosiasi-asosiasi sektoral, merupakan pihak yang tepat untuk memberikan masukan tentang masalah ini.



Memberikan layanan pendidikan

Sementara pemerintah nasional bertanggungjawab untuk menetapkan peraturan berkaitan dengan pekerja anak, pemerintah-pemerintah pada tingkat propinsi dan lokal seringkali menetapkan kebijakan pendidikan dan mengelola sistem sekolah. Oleh karenanya, sebuah organisasi pengusaha dapat mendorong pemerintah pada tingkat ini untuk mengurangi atau menghapuskan hambatan finansial bagi anak-anak untuk bersekolah. Selanjutnya, organisasi pengusaha dapat mendiskusikan dengan pejabat sekolah di tingkat lokal tentang program-program atau program tutorial yang dapat disediakan bagi anak-anak yang telah kehilangan pendidikan dan perlu untuk mengejar ketinggalan mereka dibandingkan dengan anak-anak lain dalam kelompok usia mereka.

Pengawasan ketenagakerjaan

Suatu organisasi pengusaha dapat juga terlibat dalam dialog dengan pemerintah tentang pengawasan ketenagakerjaan karena hal itu terkait dengan pekerja anak. Suatu organisasi pengusaha akan perlu untuk mengembangkan hubungan kerjasama dengan pemerintah dalam area ini. Satu masalah kunci yang menghambat pengawasan ketenagakerjaan yang efektif di banyak negara-negara berkembang adalah kurangnya sumber daya dan personil. Departemen pengawasan ketenagakerjaan mungkin akan ditekan untuk meninjau secara berkala ribuan demi ribuan perusahaan individual yang berada di Negara ybs. Ini yang mengakibatkan banyak pengawasan pekerja anak dilakukan oleh LSM, para pembeli dan entitas lainnya.

Frekwensi pengawasan

Lebih jauh lagi, sebuah organisasi pengusaha dapat terlibat dalam dialog untuk menentukan tingkat frekwensi inspeksi, skala denda dan hukuman/penalti lainnya dan penggunaan metode kontrol alternatif. Organisasi-organisasi pengusaha dapat juga bekerja dengan pemerintah-pemerintah untuk merancang program-program remedial bagi para pelanggar peraturan. Asosiasi-asosiasi bisnis berbasis sektor dapat memainkan peran-peran ini di sektor terkait. Organisasi pengusaha dapat mengenali bahwa pekerja anak terkonsentrasi dalam sektor-sektor berbeda dan menggunakan peran perwakilannya untuk sepakat dengan pemerintah tentang suatu proses penghapusan bentuk pekerja anak ini yang bertahap dan bertanggungjawab.

Konsorsium asosiasi-asosiasi bisnis

Terlepas dari cara organisasi pengusaha memutuskan untuk mendukung penghapusan pekerja anak, suatu hubungan yang efektif dengan pemerintah dapat sangat bermanfaat. Contohnya, di negara bagian Andhra Pradesh di India, 22 asosiasi pengusaha telah membentuk konsorsium pekerja anak yang memiliki hubungan yang baik dengan pemerintah sebagai bagian dari strategi yang lebih besar. (Lihat Kotak 4 untuk informasi tentang aktifitas konsorsium). Contoh lainnya, Federasi Pengusaha Mongolia memimpin suatu aliansi yang lebih besar yang peduli terhadap permasalahan pekerja anak di pertambangan emas. Federasi Pengusaha ini telah secara sukses melobi pemerintah untuk menyediakan pendidikan dan pelatihan bagi anak-anak. Kasus ini dijabarkan dalam Kotak 5.

Peran 2: Bekerja dengan organisasi-organisasi pekerja

Teman berimbang dalam dialog sosial

Pekerja anak merupakan masalah ketenagakerjaan dan oleh karenanya organisasi-organisasi pekerja akan menjadi peserta utama dalam dialog seputar permasalahan ini. Suatu organisasi pengusaha mungkin bekerja dengan organisasi pekerja tentang aspek-aspek fundamental yang dibahas dalam bagian di atas tentang pemerintah, khususnya, peratifikasian konvensi-konvensi, pengadopsian undang-undang, kesepakatan tentang daftar jenis pekerjaan yang membahayakan dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Dalam dialog ini, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja akan berada dalam posisi yang sejenis dari sudut pandang perwakilan. Dalam hal ini, organisasi-organisasi mewakili ekonomi formal, sementara pekerja anak berada utamanya dalam ekonomi informal.

Kesepakatan kolektif

Dalam sektor ekspor, para produsen berada di bawah tekanan dari para pembeli internasional untuk memastikan bahwa pekerja anak dihapuskan. Hal ini telah membuat beberapa perusahaan dan serikat pekerja untuk membuat larangan akan pekerja anak dalam perjanjian-perjanjian kolektif. Pekerjaan di Andhra Pradesh, yang dijabarkan sebelumnya dalam Kotak 4, telah menghasilkan beberapa klausul yang diadopsi.

Serikat-serikat pekerja sektoral

Beberapa pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja telah mengambil pendekatan yang lebih luas dengan bekerja pada tingkat sektoral. Sebagai contoh, organisasi pengusaha nasional di Uganda sedang bekerja dengan serikat pekerja nasional dan serikat yang mewakili pekerja perkebunan dan pertanian dalam penghapusan pekerja anak. Kegiatan-kegiatan ini dijabarkan dalam Kotak 6.

Peran 3: Bekerjasama dengan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)

LSM-LSM merupakan kelompok yang beragam

Organisasi-organisasi non pemerintah atau LSM merupakan kelompok pelaku yang penting yang mengkampanyekan dan mendukung penghapusan pekerja anak. Mereka juga merupakan kelompok yang bervariasi; beberapa merupakan organisasi-organisasi global sementara yang lainnya beroperasi secara khusus di dalam satu negara. Beberapa telah membuat malu secara terbuka para perusahaan multinasional, sementara banyak lagi yang lainnya telah memainkan suatu peran konstruktif dalam perusahaan untuk mencari solusi terhadap masalah-masalah seperti meningkatkan kondisi ketenagakerjaan di pabrik-pabrik dan juga di para pemasok. Seiring dengan kampanye dan peningkatan kesadaran, para LSM, khususnya di tingkat lokal, telah membantu memindahkan anak-anak dari pekerjaan untuk kembali ke sekolah.

Kotak 4

Pengusaha bekerja dengan pemerintah, India

Pemerintah negara bagian Andhra Pradesh telah menjalankan beberapa program pendidikan bagi anak-anak di bagian-bagian termiskin dalam masyarakat. Program-program berpusat pada penghapusan kemiskinan, peningkatan kesehatan dan penciptaan kesempatan mendapatkan pekerjaan dengan penghasilan yang lebih baik kepada para orang dewasa. Pemerintah telah meningkatkan kesadaran dan telah mendapatkan kerjasama aktif dari masyarakat dalam hal penghapusan pekerja anak. Organisasi-organisasi pengusaha dan perusahaan-perusahaan termasuk diantara mitra-mitra utama dalam usaha ini.

Di Negara bagian India ini, 27 asosiasi pengusaha, mewakili sektor-sektor utama yang mempekerjakan anak, telah membentuk suatu Konsorsium Asosiasi Pengusaha untuk Penghapusan Pekerja Anak (*Consortium of Employers' Associations for the Elimination of Child Labour (CEASE)*). Konsorsium ini telah melakukan suatu survei, dan menyelenggarakan kampanye-kampanye kesadaran dan program-program aksi langsung. Kegiatan-kegiatan tersebut telah menciptakan kesepahaman dan telah membantu untuk membangun hubungan yang baik dengan departemen-departemen pemerintahan, pemimpin-pemimpin politik, serikat-serikat pekerja, organisasi-organisasi non pemerintah dan masyarakat dimana mereka melakukan bisnis. Kegiatan-kegiatan tersebut mencakup:

- ♦ Menarik anak-anak dari pekerjaan, menempatkan mereka di sekolah-sekolah dan mengawasi kehadiran mereka
- ♦ Mengoperasikan sekolah-sekolah transisi di wilayah tempat tinggal
- ♦ Mengeluarkan anak-anak perempuan dari pekerjaan biji kapas dan mengganti mereka dengan pekerja dewasa dari daerah yang sama
- ♦ Mendukung kamp gigi (**dental camp**) bagi anak-anak di satu 'sekolah transisi'
- ♦ Mengusahakan satu sumpah bagi perusahaan-perusahaan agar tidak melibatkan pekerja anak di tempat kerja maupun di rumah
- ♦ Mengikutkan perawatan gigi gratis bagi anak-anak yang ditarik dari pekerja anak
- ♦ Mendukung perawatan medis gratis bagi anak-anak yang ditarik dari pekerja anak
- ♦ Menyediakan kontribusi tunai bagi para orang tua sebagai suatu insentif untuk mengirim anak-anak mereka kembali ke sekolah dan menyediakan uang saku bagi para mantan pekerja anak
- ♦ Menyediakan kontribusi non tunai untuk menambah makan siang bagi anak-anak sekolah dan membangun kembali satu sekolah
- ♦ Menerbitkan dan mendistribusikan kepada anggota Konsorsium panduan praktek yang baik tentang pekerja anak.

Menurut ILO, dukungan yang diberikan para anggota senior dari pemerintah negara bagian untuk implementasi dari program-program Konsorsium memiliki dampak yang signifikan dalam komitmen perusahaan dan organisasi pengusaha untuk menghapuskan pekerja anak.

Sumber: 'CEASE child labour: employers state their case in Andhra Pradesh', Internasional Programme for the Elimination Child Labour, ILO, 2004.

Kotak 5

Anak-anak di pertambangan emas informal, Mongolia

Pertambangan emas informal merupakan suatu sumber pendapatan yang penting bagi keluarga-keluarga yang dulunya nomaden di Mongolia yang telah kehilangan ternak mereka selama musim dingin yang ekstrim. Perusahaan-perusahaan pertambangan formal memberikan ijin bagi para penambang informal untuk mengerjakan area-area yang tidak dapat ditambang dengan alat berat. Sejumlah 10.000 orang terlibat dalam kegiatan ini. Sekitar 10-15 persen dari penambang emas informal adalah anak-anak. Anak-anak mengerjakan sebagian besar pekerjaan yang juga dikerjakan oleh orang dewasa dan menghadapi kondisi kerja dan juga iklim yang membahayakan. Mereka seringkali bekerja tanpa perlengkapan pelindung di dataran yang tidak stabil dan terpajan akan debu batuan. Mereka menangani ledakan dan bahan-bahan kimia beracun seperti merkuri. Cedera sering terjadi dan cedera yang parah dan seringkali fatal.

Federasi Pengusaha Mongolia (*The Mongolia Employers' Federation (MONEF)*) telah memimpin aliansi yang lebih lebar untuk menghadapi permasalahan pekerja anak yang paling menekan di dalam sektor ini. MONEF bernegosiasi dengan pemerintah tentang kebijakan jangka panjang untuk memberikan status formal pada para penambang informal. Selanjutnya, kontrak-kontrak kerjasama telah disusun antara perusahaan-perusahaan penambang formal dan para penambang informal. Para penambang informal seringkali bekerja dalam wilayah-wilayah yang dulunya ditambang (dan masih tetap dikontrol) oleh perusahaan-perusahaan formal.

Mulai tahun 2004, proyek ini telah melatih para guru di bidang pendidikan non-formal metodologi yang akan digunakan untuk mengajarkan anak-anak di dalam kelas-kelas yang dekat dengan tempat penambangan. Mereka yang tamat akan ditransfer ke sekolah-sekolah menengah formal. Anak-anak usia antara 15 dan 18 dilatih pada sekolah kejuruan atau disediakan pelatihan ketrampilan (yang tidak berkaitan dengan pertambangan). Bagi mereka yang tamat dari berbagai tipe pelatihan ketrampilan, MONEF akan menempatkan mereka dalam lingkungan kerja yang aman bagi perusahaan-perusahaan anggota.

Sumber: Biro Kegiatan-kegiatan Pengusaha ILO, Jenewa (ILO Bureau for Employers' Activities, Geneva.)

Yang terdepan dalam permasalahan dan solusi-solusi efektif

LSM-LSM seringkali menjadi yang terdepan dalam masalah pekerja anak. Mereka mengetahui dengan jelas persepsi publik, sikap para pembeli dengan standar yang senantiasa berubah. Sebuah dialog dengan para LSM dapat membantu organisasi pengusaha untuk mendapatkan pengetahuan dan memiliki jejaring. Lebih jauh lagi, LSM dapat membantu dalam peran konstruktif dengan menawarkan solusi terhadap sektor-sektor dan perusahaan-perusahaan yang memiliki permasalahan pekerja anak. Tidak hanya itu, organisasi-organisasi pengusaha disarankan agar jelas dalam hubungan yang mereka jalin dengan organisasi-organisasi ini dan untuk memperlakukan kegiatan-kegiatan bersama ini sebagai kemitraan usaha. Pada akhir bagian ini, 'Sebuah catatan tentang aliansi dengan para LSM' menjelaskan bagaimana suatu hubungan dapat dibangun.

Pilihan 2: Melobi, memfasilitasi dialog dan meningkatkan kesadaran

Kotak 6

Bekerja dengan serikat-serikat pekerja di pertanian dan perikanan, Uganda

Federasi Pengusaha Uganda (*The Federation of Ugandan Employers (FUE)*) telah bekerja secara aktif selama beberapa tahun dengan ILO untuk mengurangi pekerja anak. Sebagai bagian dari usaha-usaha ini, FUE telah menandatangani suatu pernyataan bersama pada tahun 2004 dengan Organisasi Serikat Pekerja Nasional (*National Organization of Trade Unions (NOTU)*) dan Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Nasional Uganda (*the National Union of Plantation dan Agricultural Workers Uganda*), dimana mereka telah menyepakati untuk mengembangkan program-program bersama untuk memerangi pekerja anak di sektor pertanian.

Selanjutnya, FUE dan NOTU menyelenggarakan satu lokakarya bersama pada tahun 2005, didukung oleh ILO, yang mana mereka sepakat untuk menargetkan sektor perikanan dimana terdapat sejumlah besar kerja anak yang membahayakan. Suatu survey di sektor ini yang dilakukan pada tahun berikutnya dan sebuah program aksi dilaksanakan.

Peran 4: Meningkatkan kesadaran

Dialog dengan publik

Ketiga peran dialog yang didiskusikan diatas berhubungan dengan pelaku atau kelompok pelaku tertentu. Peran ke empat lebih luas, dan berurusan bukan dengan pelaku tertentu melainkan keseluruhan masyarakat secara umum. Sebagai akibatnya, organisasi pengusaha dan mitra-mitranya melakukan 'dialog' dengan pihak publik yang meliputi para orang tua dan juga kemudian lebih jauh melakukan sensitisasi kepada para pelaku yang disebutkan di atas. Kampanye-kampanye publik juga membantu untuk menjangkau perusahaan-perusahaan yang bukan anggota dari organisasi pengusaha dan yang beroperasi di sektor ekonomi di mana terdapat banyak permasalahan pekerja anak terjadi. Tujuannya adalah untuk meningkatkan pemahaman publik tentang permasalahan dan alasan-alasan mengapa hal itu menghasilkan konsuekensi negatif jangka panjang bagi anak-anak. Hal ini membantu untuk memperkuat suatu konsesus sosial terhadap pekerja anak.

Meningkatkan kesadaran sebagai bagian dari aksi

Menciptakan reputasi organisasi pengusaha akan membantu organisasi tersebut mendapatkan kredibilitas dan pasar bagi layanan-layanannya. Sebagai contoh, proyek pekerja anak di sektor kopi Uganda melibatkan Biro Kegiatan-kegiatan Pengusaha ILO (*ILO's Bureau for Employers' Activities*) dan Federasi Pengusaha Uganda (*the Federation of Ugandan Employers (FUE)*) telah menyebabkan beberapa perusahaan besar menjadi mengetahui akan keberadaan FUE dan layanan-layanannya.

Sebagai hasil dari proyek tersebut, satu dari perusahaan kopi terbesar di Uganda, Perkebunan Kopi Kaweeri, yang mempekerjakan lebih dari 2.000 pekerja menjadi anggota dari FUE pada tahun 2005.

Konsensus sosial sebagai dasar untuk perubahan

Bagi beberapa organisasi pengusaha yang proaktif terhadap permasalahan ini, meningkatkan kesadaran bukanlah satu kegiatan tunggal melainkan bagian yang lebih luas dalam mengambil tindakan konkrit. Proyek-proyek yang disoroti dalam bagian berikut seringkali mengikutkan komponen peningkatan kesadaran. Organisasi pengusaha lainnya berfokus pada peningkatan kesadaran sebagai suatu strategi sentral. Sebagai contoh, di Azerbaijan organisasi pengusaha nasional, ASK, baru-baru ini menyelenggarakan sebuah survei dalam sektor kapas dimana pekerja anak secara luas tersebar.

Organisasi ini mengembangkan materi-materi pelatihan dan advokasi dalam bahasa Azeri dan menciptakan satu sekelompok pelatih untuk menyelenggarakan program-program peningkatan kesadaran dalam wilayah penanaman kapas. Strategi kunci ASK untuk menghapuskan pekerja anak adalah dengan menarik perhatian publik terhadap permasalahan ini melalui media.

Penolakan yang luas dari masyarakat tentang pekerja anak

Beberapa organisasi pengusaha menggarisbawahi komitmen mereka dan peningkatan kesadaran dengan menampilkan laporan-laporan atau kegiatan-kegiatan tentang ketenagakerjaan dalam situs mereka. Sebagai contoh, Federasi Nasional Pengusaha dalam bidang Pertanian dan Industri Makanan (*National Federation of Employers in Agriculture and Food Industry*) di Moldova menampilkan program-program pekerja anak mereka dalam situs mereka (www.fnpaia.org). Link-link disediakan untuk mengakses laporan, survei penilaian, dan pernyataan kebijakan federasi dalam memberantas bentuk-bentuk terburuk dari pekerja anak. Peningkatan kesadaran juga merupakan satu elemen terkuat dari program-program anti pekerja anak di Negara bagian India, Andhra Pradesh, seperti yang menjadi catatan dalam contoh sebelumnya. Ke-22 anggota Konsorsium Asosiasi Pengusaha untuk Penghapusan Pekerja Anak bekerja dengan pelaku-pelaku lainnya dalam suatu kampanye yang intensif dan berkesinambungan. Dirasakan bahwa kampanye seperti itu dibutuhkan untuk menghasilkan penolakan pekerja anak dalam skala masyarakat. Sebagai bagian dari usaha tersebut, perusahaan-perusahaan besar memamerkan aspek-aspek positif dari perjuangan memberantas pekerja anak. ILO membantu untuk meluncurkan inisiatif ini, tetapi perusahaan dan organisasi pengusaha telah menyatakan suatu keinginan dalam pendanaan bagi kelangsungan program-programnya.

Dialog, konsensus dan tindakan

Menghubungkan dialog dengan tindakan

Dialog berarti mendiskusikan permasalahan, membangun hubungan dan membina pemahaman. Hal ini mengarah pada konsensus yang merupakan suatu pencapaian yang penting. Akan tetapi dialog dengan berbagai mitra juga merupakan langkah pertama dalam mengambil tindakan. Dialog antara ILO, UNICEF dan Asosiasi Pembuat dan Eksportir Garmen Banglades (*the Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association*) membantu mengurangi dampak negatif dari sebuah upaya untuk mengurangi pekerja anak dalam sektor garmen pada tahun 1990. (Lihat Kotak 7 untuk lengkapnya.)

Suatu catatan tentang aliansi dengan LSM-LSM

LSM-LSM seringkali saling terhubung dengan baik

Organisasi-organisasi non-pemerintah, atau LSM, dapat menjadi mitra yang penting baik bagi organisasi-organisasi pengusaha dan perusahaan individual. LSM yang memiliki spesialisasi sangat berdedikasi untuk menghapuskan pekerja anak dan telah mengembangkan pengetahuan yang kaya dan kepakaran tentang masalah ini. Sebagai tambahan, mereka seringkali terhubung dengan baik dengan komunitas lokal, pemerintah lokal dan sistem pendidikan.

Akan tetapi, pada saat yang bersamaan, organisasi pengusaha dan perusahaan-perusahaan harus jelas tentang tujuan-tujuan mereka dan tanggungjawab-tanggungjawab mereka ketika membangun aliansi-aliansi dengan organisasi-organisasi ini. Berikut ini adalah beberapa pokok untuk dipertimbangkan ketika membangun aliansi sejenis.

Kotak 7

Pekerja anak dan sektor garmen, Banglades

Kasus upaya penghapusan pekerja anak dari sektor garmen di Banglades yang paling terkenal menyediakan contoh-contoh, baik praktek-praktek yang buruk maupun yang baik. Asosiasi bisnis sektoral, Asosiasi Pembuat dan Pengekspor Garmen Banglades, (*the Bangladesh Garment Manufacturers dan Exporters Association (BGMEA)*), terlibat dalam kedua jenis praktek ini.

Pada tahun 1992, sektor garmen mempekerjakan 750.000 pekerja. Kebanyakan dari mereka adalah perembuat dan sekitar 10 persen bekerja dengan batas umur bekerja yaitu 14 tahun. Sekitar 50% dari pendapatan sektor itu diperoleh dari pasar Amerika Serikat. Pada tahun yang sama, sebuah undang-undang pelarangan mengimpor barang yang dibuat oleh anak-anak dilontarkan ke Senat Amerika Serikat. Walaupun rancangan undang-undang itu tidak pernah disetujui Senat, rancangan itu telah bisa mengancam kelangsungan hidup sektor garmen Banglades.

Para produsen panik dan memulai penghentian besar-besaran pekerja di bawah umur. BMGEA memberikan kontribusi terhadap pemecatan ini dengan menetapkan batas waktu 31 Oktober 1994 untuk eliminasi tuntas dari pekerja anak. Dalam prosesnya, sekitar 40.000 sampai dengan 50.000 anak-anak diberhentikan. Karena prihatin dengan kesejahteraan anak-anak yang diberhentikan, ILO dan UNICEF, memberikan saran dan membujuk BMGEA untuk mengenyampingkan batas waktu yang ditetapkan dan mendukung pendekatan yang lebih luas yang meliputi pendidikan dan dukungan pendapatan (tanggungjawab dari UNICEF) seiring dengan pengawasan perusahaan dan verifikasi (ditangani oleh ILO). Sebuah Nota Kesepahaman ditandatangani oleh BMGEA, ILO dan UNICEF dan disetujui oleh pemerintah pada pertengahan tahun 1995. Sejumlah 336 sekolah didirikan dan pendidikan disediakan kepada 8.509 anak-anak, mewakili sekitar 30% dari anak-anak yang masih bekerja di sektor garmen pada saat Nota Kesepahaman ditandatangani. Pelatihan ketrampilan disediakan bagi anak-anak yang sedikit lebih tua dan mereka yang telah menghabiskan dua tahun pada satu sekolah. Pada akhir tahun 2003, sekitar 4.000 anak-anak telah mengikuti pelatihan ini, dan setelah pelatihan sekitar setengah dari mereka meneruskan pendidikan atau telah menemukan pekerjaan yang berkaitan dengan pelatihan ketrampilan mereka ini.

Kompensasi pendapatan juga disediakan. Anak-anak diberikan TK 300, walaupun ini mewakili hanya sekitar sepertiga dari apa yang selama ini mereka terima di pabrik. Selanjutnya sebuah usaha dilakukan untuk mengganti anak-anak dengan anggota keluarga yang lebih tua, tetapi usaha ini terbukti tidak berhasil. Para anggota keluarga tidak ingin melakukan tugas yang tidak membutuhkan ketrampilan dan dibayar rendah. Program ini juga memberikan kredit mikro dan pelatihan kewirausahaan bagi para keluarga. Walaupun evaluasi yang dilakukan setelah program mengindikasikan bahwa keluarga mendapatkan keuntungan, hanya 451 keluarga yang menerima kredit mikro dan durasi dari proyek (dua tahun) terlalu singkat untuk menghasilkan hasil yang berkesinambungan.

Sistem pemantauan dan verifikasi sukses dilakukan. Pada tahun 2003, tingkat pekerja anak menjadi sekitar satu persen dari total tenaga kerja di sektor tersebut. BGMEA mengakui bahwa kredibilitas yang diberikan oleh sistem mencegah runtuhnya seluruh industri..

Sumber: ILO dan UNICEF (2004). "Addressing Child Labour in the Bangladesh Garment Industry 1995-2001" (New York dan Geneva).

Penting untuk kolaborasi yang sukses

Permasalahan kunci: Memilih mitra yang baik

Pilihan mitra merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kolaborasi. Mitra harus memiliki reputasi yang solid, koneksi yang baik, gambaran yang jelas tentang perannya, personil-personil yang berbakat, dan kemampuan untuk memahami permasalahan pekerja anak dari perspektif perusahaan dan organisasi pengusaha.

Permasalahan-permasalahan pendukung

Bersama-sama dengan mitra yang baik, sebuah organisasi pengusaha dapat mempertimbangkan aspek-aspek berikut ini dalam membangun kolaborasi:

- ◆ Berurusan dengan aliansi dengan cara yang sama telitinya seperti jika mereka adalah mitra bisnis
- ◆ Jelas tentang tujuan dari perusahaan/organisasi pengusaha
- ◆ Jelas tentang tujuan dari mitra LSM. Pastikan bahwa tujuan-tujuan LSM kompatibel dengan tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi pengusaha. Jika tujuan-tujuan itu berbeda, maka pertimbangkan kembali kemitraan
- ◆ Pastikan kemitraan ini memiliki keuntungan bersama
- ◆ Jangan masuk ke dalam aliansi jika alasan utama adalah untuk publikasi publik (contohnya, untuk menenangkan media), tanpa ada komitmen yang nyata untuk berubah
- ◆ Pastikan bahwa aliansi memiliki dukungan penuh terhadap kepemimpinan dari perusahaan/organisasi pengusaha
- ◆ Sadarilah tentang aspek-aspek budaya
- ◆ Sadarilah tentang risiko akan peningkatan perhatian media akibat dari aliansi tersebut.

Buatlah secara tertulis

Beberapa elemen dari sebuah aliansi dengan LSM lebih baik dibuat secara tertulis. Aspek kunci dari suatu perjanjian tertulis dapat termasuk:

- ◆ Tujuan-tujuan dari aliansi – yang secara jelas ditetapkan dan dikuatititfkan
- ◆ Kegiatan-kegiatan dan tanggungjawab dari kedua belah pihak
- ◆ Sebuah anggaran
- ◆ Sebuah jadwal yang realistik
- ◆ Sebuah strategi keluar (exit strategy) bagi perusahaan/organisasi pengusaha, untuk memastikan kesinambungan dari kegiatan setelah kemitraan berakhir
- ◆ Jika kegiatan-kegiatan masih baru bagi perusahaan/organisasi pengusaha, tetapkan masa percobaan
- ◆ Sebuah klausul tentang kerahasiaan.

Pilihan 3: Menjalankan program-program

Bergerak melampaui informasi dan dialog

Dalam dua langkah sebelumnya, organisasi pengusaha menyediakan informasi dan masukan, terlibat dalam dialog dan bekerja untuk meningkatkan kesadaran. Hal-hal ini merupakan kegiatan-kegiatan penting. Akan tetapi, sebuah organisasi dapat selangkah lebih maju dan menggabungkan kegiatan-kegiatan tersebut dengan program konkrit yang memastikan bahwa anak-anak ditarik dari pekerjaan, bahwa anak-anak diberikan kesempatan pendidikan dan bahwa perusahaan setia mengikuti kebijakan untuk tidak mempekerjakan pekerja anak.

Mitra-mitra dan pendanaan

Dalam kebanyakan kasus, program-program konkrit ini cenderung tidak diberikan hanya oleh organisasi pengusaha saja, dan mereka seringkali membutuhkan pendanaan luar. Organisasi pengusaha dapat masih tetap mengambil langkah yang memimpin, dapat merancang program dan dapat terlibat secara integral dalam pelaksanaannya. Akan tetapi, organisasi pengusaha akan melakukan itu melalui kemitraan dengan LSM-LSM nasional dan internasional, lembaga-lembaga PBB, sekolah-sekolah, pemerintah-pemerintah, organisasi-organisasi pekerja dan institusi-institusi pelatihan ketrampilan.

Permintaan dari sektor-sektor

Sebuah pendekatan program secara khusus terjamin jika organisasi pengusaha dan para anggotanya memiliki keinginan untuk menghapuskan masalah pekerja anak dalam satu sektor tertentu. Manfaat-manfaatnya dirancang bukan hanya untuk satu atau dua perusahaan firma tertentu, melainkan untuk keseluruhan sektor sehingga para pembelinya akan menerima bahwa sektor tersebut bebas dari pekerja anak.

Cotohnya, para penanam kopi dan teh, dan perusahaan-perusahaan tekstil dan garmen secara khusus tertarik dalam memberi tanggapan bersama untuk sektor mereka masing-masing.



Sebuah organisasi pengusaha dapat terlibat dalam program untuk pekerja anak pada beberapa tingkatan. Dalam bagian ini kami mengkategorikan mereka berdasarkan besarnya inisiatif untuk pelaksanaan program yang berasal dari organisasi pengusaha atau dari pihak lain.

Kategori-kategori tersebut adalah:

- ◆ Mengambil inisiatif
- ◆ Bergabung dengan suatu inisiatif
- ◆ Mendukung inisiatif dari asosiasi konstituen
- ◆ Mengembangkan program dari waktu ke waktu

Dalam kesemua kasus-kasus ini, organisasi pengusaha akan bekerja dengan organisasi-organisasi lainnya namun pihak mana yang akan menjalankan peran memimpin dalam inisiatif-inisiatif ini akan bervariasi.

1. Mengambil suatu inisiatif

Organisasi pengusaha sebagai inisiator utama

Sebuah organisasi pengusaha yang mengambil inisiatif telah memutuskan bahwa pekerja anak adalah masalah dari sudut pandang hukum, moral, atau bisnis (atau ketiganya). Dewan Pengurus organisasi pengusaha atau staf dapat mengangkat permasalahan ini, walaupun dorongan ini dapat juga berasal dari pada anggota. Bagaimanapun juga, inisiatif berasal dari dalam komunitas bisnis dan organisasi pengusaha sepakat bahwa sebuah program dibutuhkan. Sebagai contohnya, konfederasi pengusaha di Turki (TISK) telah mengambil inisiatif untuk meningkatkan kesehatan dan ketrampilan dari anak-anak yang bekerja dalam suatu area industri di Istanbul. (Lihat Kotak 8 untuk lengkapnya).

Organisasi pengusaha sebagai katalis

Walaupun Organisasi Pengusaha mengambil inisiatif, organisasi pengusaha tidak bekerja sendiri. Bagian dari mengambil inisiatif adalah mencari mitra. Organisasi dapat mencari donor bilateral atau lembaga PBB untuk menyediakan dana atau ketrampilan teknis; organisasi dapat memilih satu LSM yang dapat membantu merancang program sensitivasi untuk dunia usaha dan kesadaran publik. Organisasi pengusaha merupakan katalis yang membuatnya menjadi kenyataan.

2. Bergabung dengan suatu inisiatif

Proyek-proyek yang sering diinisiasi oleh ILO

Banyak program-program dirancang untuk mengurangi pekerja anak yang diinisiasi oleh ILO. ILO dibangun atas dasar tripartit, yang berarti bahwa kegiatan-kegiatannya terpusat antara pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja dan pemerintah. Oleh karena itu, proyek-proyek ILO akan mencari keterlibatan pengusaha dan organisasi-organisasi pekerja walaupun dalam banyak kasus mitra utamanya adalah pemerintah. Dalam kasus-kasus ini, organisasi pengusaha bergabung dalam suatu inisiatif yang diluncurkan oleh pihak lain.

Bergabung pada tahap perancangan

Ketika bergabung dengan suatu inisiatif, terdapat tiga titik penting yang harus diingat oleh sebuah organisasi pengusaha. Pertama, organisasi harus berupaya agar terlibat dalam tahap perancangan program.

Kotak 8

Menangani permasalahan kesehatan, Turki

Konfederasi Asosiasi Pengusaha Turki (The Turkish Confederation of Employers' Associations (TISK)) mengoperasikan sebuah biro bagi Anak yang Bekerja untuk mengurus permasalahan yang dihadapi oleh pekerja muda. Di antara banyak aktifitas, biro telah mengidentifikasi sektor metal di Pendik, sebuah lokasi industri di Istanbul, sebagai satu dari sektor yang paling berisiko bagi anak-anak.

Banyak dari anak yang bekerja, antara usia 13 dan 17, juga belajar di Pusat Pelatihan Ketrampilan Kerja Pendik. Biro mendukung lebih dari 8.000 anak-anak ini untuk melakukan pemeriksaan medis. Sekitar 85% didiagnosa menderita masalah kesehatan, walaupun tidak semua permasalahan berkaitan dengan pekerjaan. Permasalahan pendengaran, penglihatan, dan pernapasan termasuk masalah yang umum ditemukan. Perhatian diberikan bagi anak-anak dan perusahaan-perusahaan tentang penyakit-penyakit yang banyak terjadi ini. Selanjutnya, pelatihan untuk pencegahan, keamanan dan kesehatan bekerja, dan nutrisi juga diberikan. Para pemilik dari tempat-tempat kerja yang kecil dapat juga mendapatkan layanan kesehatan untuk anak-anak yang mereka pekerjakan.

TISK mereplikasi program ini ke seluruh Turki baik untuk meningkatkan kesehatan maupun untuk menyediakan pelatihan peningkatan kesadaran bagi anak-anak yang bekerja dan pengusaha mereka, para keluarga dan pihak lain. Konfederasi Pengusaha mengadvokasi solusi terhadap permasalahan ini dengan menyediakan investasi dan layanan-layanan, dan bukan melalui cara-cara yang mengancam dan menghukum.

Sumber: International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), ILO, Jenewa.

Bergabung pada tahap perancangan

Memberikan persetujuan pada sebuah dokumen rancangan program yang sudah hampir selesai berarti organisasi pengusaha memiliki peran yang kecil untuk dimainkan dan sedikit pengaruh terhadap kegiatan. Ke dua, organisasi pengusaha harus mempertimbangkan bagaimana organisasi dapat memiliki peran yang secara jelas dirancang di dalam program sehingga organisasi bukan saja menjadi anggota dari panitia pengarah sebuah program tetapi organisasi memiliki kegiatan untuk dijalankan. Dan yang ke tiga, organisasi pengusaha harus menggunakan statusnya untuk bertindak sebagai intermediasi antara proyek di satu sisi dan asosiasi lokal atau sektoral di sisi yang lain.

Oleh karenanya, jika organisasi pengusaha sadar bahwa sebuah program sedang dikembangkan untuk daerah tertentu atau jika program akan mempengaruhi suatu sektor tertentu, organisasi harus memberitahukan asosiasi konstituennya tentang rencana-rencana ini dan jika memungkinkan mengusahakan agar mereka terlibat.

ILO sebagai mitra di Malawi dan Ghana

Sebagai contoh, Asosiasi Konsultatif Pengusaha Malawi (Employers' Consultative Association of Malawi (ECAM)) telah mampu untuk mengikutkan Asosiasi Teh Malawi dalam proyek yang didukung oleh donor untuk mengurangi pekerja anak di sektor teh. (Lihat kotak contoh dalam Langkah 4 di Panduan Dua.) Dalam contoh yang lain, Asosiasi Pengusaha Ghana (Ghana Employers' Association (GEA)) dan ILO telah bekerja bersama untuk mengurangi pekerja anak di sektor karet dan kelapa sawit sejak tahun 2004. Suatu survei penilaian cepat (Rapid Assessment Survey) mengungkapkan bahwa pekerja

anak tersebar luas bukan saja di perkebunan-perkebunan utama di Ghana tetapi juga diantara penanam dari luar dan para kontraktor. Proyek GEA-ILO, yang didanai oleh Pemerintah Norwegia, berfokus pada penguatan asosiasi petani dan sensitisasi pemimpin mereka terhadap permasalahan pekerja anak. Produsen dan eksporter utama prihatin bahwa publisitas internasional sehubungan dengan penggunaan pekerja anak akan mengurangi permintaan dari pasar luar negeri.

3. Mendukung inisiatif-inisiatif dari asosiasi konstituen

Sebuah sektor sangat perlu untuk mempresentasikan citra bersih kepada para pembeli

Sebuah asosiasi bisnis yang adalah anggota dari sebuah organisasi pengusaha dapat mengambil inisiatif sendiri untuk merancang sebuah program. Hal ini cenderung terjadi ketika suatu sektor berada dibawah ancaman dari para pembeli atau konsumen karena anak-anak dipekerjakan. Para anggotanya khawatir akan hilangnya permintaan dan potensi bisnis dan mereka meminta bantuan dari asosiasinya.

Klaster pembuat sepatu di Franca, Brazil, memberikan satu contoh tentang situasi ini. Asosiasi pabrik sepatu di distrik tersebut mengambil inisiatif untuk merancang sebuah program yang luas yang meliputi pengawasan dan akreditasi, program-program pelatihan bagi anak-anak, dan pelabelan sosial. (Lihat Kotak 9 untuk lengkapnya)

Membantu mitra konstituen

Sebuah organisasi pengusaha, khususnya yang bekerja dengan kepakaran dalam permasalahan ini dapat membantu konstituen asosiasinya dengan saran dan teknik, dan juga dengan koneksi terhadap donor atau mitra lainnya. Organisasi pengusaha dapat juga menginformasikan tentang praktek-praktek yang baik yang digunakan oleh konstituen asosiasi yang lain yang telah menghadapi permasalahan sejenis.

4. Mengembangkan program dari waktu ke waktu

Pendekatan gradual

Sebuah organisasi pengusaha tidak perlu menciptakan program yang besar melalui satu inisiatif. Mungkin, organisasi ingin mengembangkan kepakaran, pengetahuan, dan koneksi dari waktu ke waktu. Hal ini dapat diawali dengan kegiatan informasi dan dialog dan kemudian membangun kegiatan-kegiatan yang lebih konkrit dalam sektor-sektor kunci bekerjasama dengan konstituen asosiasi.

Pada awalnya sulit untuk mengatur proyek-proyek besar

Sebuah pendekatan bertahap memiliki dua keuntungan utama. Pertama, suatu inisiatif yang besar dan multi sisi dengan beberapa mitra mungkin akan sulit dikelola oleh sebuah organisasi pengusaha yang tidak familiar dengan pekerja anak dan dengan pengalaman terbatas dalam mengurus proyek-proyek yang melibatkan juga pihak-pihak yang bukan anggota mereka. Sebuah inisiatif besar dapat menjadi sebuah kesuksesan besar, tetapi dapat juga menjadi kegagalan yang besar.

Pemecahan masalah tidaklah ditentukan sebelumnya

Kedua, penghapusan pekerja anak merupakan bidang yang selalu berkembang. Masih terdapat banyak diskusi tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak. Ide-ide dan teknik-teknik baru secara terus-menerus diperkenalkan kepada proyek-proyek baru. Organisasi pengusaha harus terbuka untuk belajar dari kegiatan-kegiatannya dan dari proyek lainnya pada saat merancang fase-fase dan inisiatif-inisiatif baru. Sebagai contoh, Federasi Pengusaha Uganda

Kotak 9

Mentransformasi ‘modal ketenagakerjaan anak’, Brasil

Klaster pembuatan sepatu di Franca disebut “ibukota pekerja anak” dalam suatu artikel pres internasional pada tahun 1995. Sebagai tanggapannya, organisasi pembuat sepatu di distrik tersebut menciptakan Institusi yang Mendukung Anak (*Pro-Child Institute*) dengan tujuan untuk menghilangkan pekerja anak dalam industri pembuatan sepatu. Peserta kunci lainnya termasuk perwakilan dari organisasi bisnis pada tingkat lokal dan distrik. Insitusi baru ini bekerja dengan organisasi sejenis, Yayasan ABRINQ (*the ABRINQ Foundation*), yang beroperasi secara nasional.

Institusi ini mengembangkan sebuah program di mana pabrik-pabrik yang tersertifikasi dapat menempelkan label “Tidak ada pekerja anak yang digunakan dalam pembuatan produk ini”. Pada tahun 1997, sebagian besar subkontraktor langsung dari pabrik telah bergabung dengan program ini, walaupun hal ini tidak berlaku bagi banyak subkontraktor lapis kedua. Pabrik membayar US\$17 sampai US\$23 per bulan, tergantung dari besarnya; pemasok membayar US\$3.

Pada tahun 1998, sebuah sistem pemantauan dibentuk. Untuk pelanggaran kedua, perusahaan kehilangan keanggotaan dalam institusi dan hak untuk menggunakan label tersebut. Untuk menggunakan label, sebuah perusahaan harus:

- ◆ Tidak mempekerjakan anak-anak di bawah usia 16 tahun (batas usia kerja legal di Brazil pada tahun 1998);
- ◆ Tidak membuat kontrak dengan pemasok yang mempekerjakan anak-anak;
- ◆ Menjadi anggota dari institusi;
- ◆ Hanya menggunakan subkontraktor yang memiliki kartu institusi;
- ◆ Menerima inspeksi dua kali setahun dan menjalankan inspeksi paling tidak terhadap 10% dari pemasoknya dua kali setahun;
- ◆ Memberikan kepada para pengawasnya informasi lengkap tentang para pemasoknya;
- ◆ Meningkatkan kesadaran tentang pencegahan dan penghapusan pekerja anak diantara para pegawai dan pemasoknya.

Institusi juga bekerja dengan perusahaan-perusahaan lokal dan badan-badan publik untuk mengembangkan fasilitas pendidikan dan rekreasi bagi anak-anak. Pendidikan hanya wajib sampai dengan usia 14 tahun, tetapi batas usia bekerja legal adalah 16 tahun. Mereka yang berada diantaranya seringkali mendapatkan masalah. Institusi kemudian melaksanakan program magang selama dua tahun dan beasiswa bagi berbagai program pendidikan.

Permasalahan tetap ada khususnya dalam membiayai pendidikan berkualitas dan memastikan bahwa pekerjaan tidak disubkontrakkan pada orang tua dan anak-anak di rumah.

Sumber: ‘Pro-Child Institute: Combating child labour through collaborative partnerships in the Brazilian shoe industry’, J. Lawrence French, et al. dalam, *Rising Above Sweatshops: Innovative approaches to global labor challenges*, 2003, p.321-342. Semua angka dalam dolar Amerika Serikat.

(*the Federation of Ugandan Employers*) telah menjalankan sejumlah inisiatif secara berturut-turut dalam sektor pertanian kunci. Mulai dari teh, telah beralih ke padi dan gula, dan sekarang ke kopi dan sektor perikanan dataran. (Lihat contoh dalam Kotak 10.)

Kotak 10

Organisasi pengusaha menentang pekerja anak di sektor pertanian, Uganda

Federasi Pengusaha Uganda (*The Federation of Ugandan Employers (FUE)*) telah secara aktif terlibat dalam penghapusan pekerja anak sejak tahun 2001. FUE telah berkolaborasi dalam banyak kasus dengan ILO dan telah menerima dukungan finansial dari pemerintah Norwegia dan juga dari ILO.

Dalam sektor teh, FUE telah melakukan peningkatan kesadaran dan lokakarya pelatihan bagi 160 manajer utama dan 495 manajer menengah dari perkebunan teh. Materi pelatihan dan advokasi juga diberikan, dan 660 agen-agen untuk perubahan (**agent of change**) dilatih untuk terus melakukan sensitisasi bagi komunitas lokal setelah proyek berakhir. Sebagai hasilnya, pekerja anak telah dikurangi secara signifikan sementara produktifitas dari perusahaan-perusahaan meningkat.

FUE juga telah bekerja dalam sektor beras dan gula, menetapkan komite pemantau pekerja anak pada tingkat lokal, mendukung pengadopsian hukum tentang pekerja anak dalam skema beras di Doho dan penarikan 418 anak-anak, yang telah diberi dukungan terkait dengan keperluan sekolah. Masyarakat dan proyek-proyek yang menghasilkan pendapatan yang berbasis sekolah bagi keluarga-keluarga yang membutuhkan juga telah diadakan untuk membantu anak-anak melanjutkan sekolah mereka. Dalam kedua sektor, perusahaan-perusahaan pertanian menggabungkan klausul tentang pekerja anak ke dalam perjanjian tawar menawar kolektif.

Sejak tahun 2004, FUE telah bekerja dengan sektor kopi. FUE membantu dengan suatu survei yang mengungkapkan bahwa terdapat insidensi pekerja anak yang tinggi dan kondisi kerja yang membahayakan bagi anak-anak. Kemiskinan diidentifikasi sebagai penyebab utama pekerja anak, dan diperburuk oleh AIDS dan sejumlah besar anak yatim piatu. FUE telah menciptakan kesadaran tentang konsekuensi dari kerja anak yang membahayakan di sektor ini. Para pelatih telah dilatih dan materi pelatihan dan informasi telah dikembangkan. Agen-agen perubahan akan dilatih untuk meneruskan pekerjaan meningkatkan kesadaran akan bentuk-bentuk terburuk dari pekerja anak. Pekerjaan FUE telah menarik minat produsen kopi yang lebih besar dan telah berdampak pada anggota baru yang bergabung dengan organisasi pengusaha ini.

Sumber: Bureau for Employers' Activities, ILO.

5. Pendanaan dan waktu staf**Penganggaran program**

Program-program membutuhkan uang dan waktu staf. Pendanaan yang dibutuhkan, tentu saja, akan tergantung pada sifat dasar program dan apakah organisasi pengusaha yang mengambil inisiatif atau usaha bersama dengan mitra lain. Ada tiga sumber utama sumber daya:

- ◆ Menggunakan dana internal yang telah tersedia
- ◆ Realokasi dari waktu staf
- ◆ Pendanaan luar, khususnya donor bilateral dan lembaga-lembaga PBB

Menggabungkan sumber-sumber pendanaan

Kegiatan-kegiatan persiapan dapat didanai dari sumber internal, sementara komponen yang lebih besar dapat didukung oleh pihak luar. Pendanaan harus menjadi elemen kunci dari perancangan strategi. Organisasi pengusaha harus juga berusaha mengembangkan suatu jadwal pendanaan yang berkesinambungan sehingga tidak menjadi tergantung pada donor dan harus menutup program ketika donor telah menyelesaikan bantuan mereka.

***Kegiatan-
kegiatan ILO
dengan
organisasi
pengusaha***

ILO merupakan pemimpin baik dalam usaha penghapusan pekerja anak maupun dalam usaha untuk mendukung organisasi-organisasi pengusaha dan dialog sosial. Sebagai hasilnya, ILO telah menyediakan bantuan bagi organisasi pengusaha dalam bidang pekerja anak melalui Biro untuk Kegiatan-kegiatan Pengusaha (Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP)). Pemerintah Norwegia telah secara khusus terlibat dalam pendanaan pekerjaan ini yang telah melibatkan lebih dari 10 negara diseluruh dunia.



Menghapuskan Pekerja Anak

- Panduan Satu **Pengenalan terhadap Permasalahan Pekerja Anak**
- Panduan Dua **Bagaimana Pengusaha Dapat Menghapuskan Pekerja Anak**
- Panduan Tiga **Peran Organisasi Pengusaha dalam Menghapuskan Pekerja Anak**

Pengusaha dan Pekerja Anak di rancang untuk membantu dunia usaha dan organisasi-organisasinya memahami dan melakukan aksi menentang pekerja anak. Tiga panduan praktis ini memberikan ide-ide, nasehat-nasehat dan contoh-contoh untuk pencegahan pekerja anak, penarikan pekerja anak dari tempat kerja dan perlindungan pekerja usia muda dari kondisi-kondisi yang membahayakan.

Paket ini akan menjadi referensi bagi para eksekutif, direktur dan manajer dari organisasi pengusaha dan asosiasi dunia usaha lainnya yang ingin terlibat dalam masalah yang penting dan sensitif ini.

Panduan ini terfokus pada negara-negara yang sedang berkembang dan memberikan contoh-contoh perusahaan-perusahaan dan organisasi-organisasi pengusaha yang telah mengambil langkah-langkah konkrit baik oleh mereka sendiri atau melalui kerjasama dengan Organisasi Perburuhan Internasional, donor dan lembaga-lembaga lokal, nasional dan internasional lainnya.



Bureau for Employers' Activities
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22
Switzerland
Fax: (41 22) 799 8948
E-mail: actemp@ilo.org