



Pemetaan Pekerja Rumahan

Rekomendasi:

1. Kumpulkan data tentang pekerja rumahan

Pekerja rumahan saat ini tidak terlihat dan mengumpulkan data tentang mereka dapat membantu meningkatkan keterlihatan pekerja rumahan dan kontribusi yang mereka berikan pada perekonomian. Menurut Badan Pusat Statistik di Indonesia, kuesioner survei angkatan kerja baru yang akan digunakan mulai tahun 2016 akan mencakup beberapa pertanyaan baru termasuk tempat kerja. Ini merupakan perkembangan positif karena ini merupakan langkah penting untuk memungkinkan identifikasi kategori pekerjaan termasuk pekerjaan rumahan.

2. Berdayakan pekerja rumahan untuk menangani defisit kerja layak

Memberdayakan pekerja rumahan agar bisa bertindak untuk meningkatkan kondisi hidup dan kerja mereka merupakan bagian penting dalam mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan. Berdayakan mereka melalui peningkatan kesadaran, pelatihan dan pembentukan dan manajemen kelompok.

3. Akui pekerja rumahan sebagai pekerja melalui regulasi

Untuk memperluas perlindungan efektif pada pekerja rumahan, maka penting untuk secara resmi mengakui pekerja rumahan sebagai pekerja. Ini dapat dilakukan melalui perumusan kebijakan daerah dan nasional tentang pekerjaan rumahan atau revisi undang-undang yang ada. Ini harus dilakukan melalui konsultasi erat dengan para pemangku kepentingan terkait termasuk perwakilan dari kelompok pekerja rumahan. Konvensi ILO tentang Pekerjaan Rumahan, 1996 (No. 177) yang belum diratifikasi oleh Indonesia, dan Rekomendasi Pekerjaan Rumahan, 1996 (No. 184) memberikan prinsip-prinsip dasar dan pedoman dalam mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan.

4. Perluas perlindungan sosial pada pekerja rumahan

Meskipun banyak program bantuan sosial dan asuransi sosial yang dirancang untuk mengurangi kemiskinan di Indonesia, sebagian besar pekerja rumahan ditemukan tidak memiliki akses ke program-program tersebut.

Karena pekerja rumahan sebagian besar dibayar secara per satuan, hilangnya hari kerja karena sakit atau cedera berdampak negatif pada pendapatan mereka. Menyadari bahwa pekerja rumahan mendapatkan upah rendah yang berada tepat di atas garis kemiskinan tetapi di bawah upah minimum, maka hilangnya hari kerja berarti mereka akan segera menghadapi resiko jatuh ke dalam kemiskinan.

5. Promosikan praktik bertanggung jawab di rantai pasokan

Asosiasi pengusaha dan anggota dan perusahaan multinasional, nasional dan lokal dapat memainkan peran kunci dalam mempromosikan kerja layak bagi pekerja rumahan dengan meningkatkan kesadaran tentang isu-isu pekerja rumahan dan mempromosikan praktik bertanggung jawab dalam mempekerjakan pekerja rumahan. Pekerja rumahan seringkali ditemukan bekerja di bagian bawah rantai pasokan. Mempromosikan kerja layak untuk pekerja rumahan bukan hanya merupakan hal yang benar untuk dilakukan, tetapi juga sangat penting untuk rantai pasokan yang berkelanjutan.

6. Promosikan kesetaraan gender dan non-diskriminasi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa persepsi kesetaraan gender dan peran gender sangat mempengaruhi bagaimana perempuan bekerja, yang membatasi potensi mereka. Isu-isu gender harus diutamakan dalam peraturan lokal dan nasional. Bila kelompok-kelompok masyarakat ada, maka kelompok-kelompok ini dapat dimanfaatkan untuk membahas isu-isu gender dan mempromosikan kesetaraan gender di rumah serta di masyarakat.

Daftar riset & studi

Pemetaan Pekerja Rumahan

Rantai Pasokan IKEA di Industri Rotan

Laporan Sintesis tentang Pengorganisasian Pekerja Rumahan di Thailand, Filipina, Chili, India dan Indonesia

Contact:

ILO MAMPU Project
Menara Thamrin Lt. 22
Jl. M. H. Thamrin Kav. 3
Jakarta Pusat, 10250
DKI Jakarta
INDONESIA
Tel : (62-21) 3913112
Email : maya@ilo.org

Rantai pasokan IKEA di industri rotan – 1

1. Ketahui siapa dan apa yang ada di rantai pasokan

Untuk mengidentifikasi di mana terdapat kesenjangan kerja layak, IKEA terlebih dahulu harus mengetahui siapa dan apa sebenarnya yang ada di dalam rantai pasokan rotannya. Meskipun Perusahaan IKEA mengharuskan pemasok utamanya menyimpan catatan sub-pemasoknya dan pekerja mereka, survei menemukan, misalnya, bahwa beberapa sub-pemasok mengalihkan sub-kontrak ke sub-pemasok lain dan pemasok utama tidak selalu menjaga catatan mereka diperbaharui atau lengkap. Satu pelajaran dari merek internasional lain yang memiliki hubungan rantai pasokan yang sangat besar adalah bahwa hanya secara kontrak mewajibkan pemasok untuk mengungkapkan rantai pasokan mereka, bila diperlukan, terbukti tidak efektif dan tidak memadai. Pemasok utama mungkin memiliki motivasi bersaing, keengganan atau berbagai dorongan bisnis berbeda yang membuat mereka enggan mengungkapkan semua informasi tentang sub-pemasok dan pekerja mereka.

- ✓ Promosikan penerimaan internal dan eksternal untuk memetakan rantai pasokan secara tepat – secara internal di dalam IKEA dari berbagai fungsi yang berinteraksi langsung dengan rantai pasokan dan secara eksternal dari pemasok sendiri.
- ✓ Jelaskan pentingnya pemetaan kepada staf IKEA maupun pemasok eksternal dengan menekankan perspektif komersial alih-alih hak asasi manusia.

2. Prioritaskan untuk bertindak di dalam rantai

Jelas tidak memungkinkan bagi IKEA untuk secara semestinya melaksanakan standar ketenagakerjaan dan bertindak segera untuk keseluruhan rantai pasokannya. Dalam kasus khusus rantai pasokan rotan Cirebon

- ✓ Sebuah prioritas yang jelas adalah menangani kerentanan dan kerugian spesifik yang dihadapi oleh pekerja perempuan, terutama mereka yang bekerja di rumah dalam situasi yang lebih terisolasi dan berpenghasilan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja sentra anyam. Fakta bahwa perempuan memiliki tingkat pengetahuan dan kesadaran yang lebih rendah, misalnya tentang IWAY, dan mereka kurang cenderung dibandingkan laki-laki untuk sepenuhnya memahami ketentuan kontrak kerja mereka memiliki implikasi jelas terhadap perlunya program pelatihan dan peningkatan kesadaran yang responsif gender. Survei tersebut juga menemukan beberapa unsur tekanan dari sub-pemasok yang mengancam pekerja rumahan perempuan dengan kehilangan pekerjaan jika mereka “terlalu jujur” dalam wawancara;
- ✓ Prioritas dapat diberikan kepada Perusahaan pemasok utama A, sub-pemasok dan pekerjanya (yang terutama bekerja di sentra anyam) karena survei ini mengungkapkan bahwa perusahaan lebih kecil menghadapi kesulitan lebih besar dalam memenuhi standar IWAY sehingga sub-pemasok dan pekerjanya tampak lebih buruk dalam beberapa aspek dibandingkan sub-pemasok dan pekerja Perusahaan B;
- ✓ Fakta bahwa perusahaan yang lebih kecil memproduksi secara eksklusif untuk IKEA menunjukkan bahwa IKEA mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar untuk mempengaruhi praktik pemasok;
- ✓ Namun, prioritas semacam itu hendaknya tidak berarti bahwa Perusahaan B tidak memerlukan perhatian khusus, terlebih karena sub-pemasoknya mempekerjakan sejumlah besar pekerja rumahan yang sebagian besar perempuan.

3. Libatkan secara aktif berbagai pemangku kepentingan dalam rantai

Orang-orang di berbagai tingkatan rantai harus merasa bahwa mereka memiliki suara dan andil dalam menerapkan standar ketenagakerjaan:

- ✓ Doronglah dialog bukan monolog: IKEA menggunakan pengaruhnya pada tahap pengikatan kontrak melalui IWAY MUST – ini adalah ketentuan-ketentuan yang yang dibebankan oleh IKEA pada pemasok yang harus mereka taati untuk mengamankan bisnis. Namun, apa yang pemasok harus lakukan tidaklah sama dengan apa yang pemasok ingin lakukan karena mereka melihat manfaatnya. Pemimpin perusahaan lain telah mencatat bahwa “potensi yang sebenarnya mungkin terletak pada kesempatan untuk membangun dialog dengan pemasok – alih-alih monolog – mengenai ketentuan-ketentuan kontrak, harapan dan tantangan yang mereka kemukakan, dan bagaimana cara terbaik itu semua dapat dipenuhi”.
- ✓ Promosikan penerimaan, bukan hanya kepatuhan: Pemasok dan sub-pemasok jauh lebih mungkin untuk mentaati standar ketenagakerjaan jika mereka melihatnya bukan sekadar sebagai sebuah kewajiban tetapi baik untuk bisnis. Satu langkah penting adalah meninjau isi dan cara pelatihan (“pelatihan adalah investasi, audit adalah biaya”) tentang IWAY yang diberikan oleh IKEA untuk pemasok dan sub-pemasok untuk memastikan bahwa penekanannya bukan hanya pada apa yang harus dilakukan tetapi mengapa hal itu harus dilakukan dan mendiskusikan dengan mereka (bukan hanya menginstruksikan) hambatan dan kesulitan yang mereka hadapi dan bagaimana itu bisa dilakukan untuk mencapai hasil “menang-menang”.

Rantai pasokan IKEA di industri rotan – 2

- ✓ Dengarkan suara pekerja untuk tetap relevan dan responsif: Setiap upaya berkelanjutan untuk mempromosikan standar ketenagakerjaan harus melibatkan pekerja itu sendiri;
- ✓ Pastikan bahwa semua bagian dari Perusahaan IKEA sendiri mendukung promosi standar ketenagakerjaan dengan lebih menyelaraskan proses bisnis dengan CSR-nya: Kepedulian terhadap tantangan hak-hak ketenagakerjaan dalam rantai pasokan seringkali fokus pada pemasok dan sub-pemasok. Tetapi ada juga dimensi penting yang bersifat internal untuk Perusahaan IKEA yang dapat meningkatkan atau mengurangi resiko hak-hak ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan telah menemukan kasus di mana ada ketegangan inheren antara kepentingan komersial yang memandu keputusan pembelian dan penghindaran pelanggaran hak-hak pekerja atau kondisi kerja yang buruk.

4. Bergeserlah dari pemantauan kepatuhan ke perbaikan berkelanjutan yang inklusif: Semakin banyak perusahaan yang mengakui bahwa audit kepatuhan saja tidak cukup untuk mempromosikan perbaikan berkelanjutan pada masalah kinerja sosial; “Pemantauan kepatuhan dapat memiliki konsekuensi yang tidak diinginkan berupa duplikasi dan inefisiensi sumber daya – yang mengakibatkan terlalu banyak waktu dan uang yang didedikasikan untuk mengawasi alih-alih meningkatkan operasi dan kondisi kerja”. Mereka bergerak menuju pendekatan-pendekatan yang lebih kolaboratif dan inklusif, termasuk langkah-langkah untuk:

- ✓ Melibatkan masyarakat setempat: Ada alasan penting bagi IKEA untuk mempertimbangkan memulai langkah-langkah untuk mempromosikan standar sosial dan lingkungan yang menargetkan masyarakat Cirebon yang lebih luas: pekerja rantai pasokan sebagian besar berasal dari desa-desa dan keluarga-keluarga di mana menganyam merupakan keterampilan turun-temurun; meskipun pekerja mandiri berbasis rumahan saat ini bukan merupakan bagian dari rantai pasokan, mereka bisa dibawa ke dalam rantai pada tahap berikutnya; dan langkah-langkah semacam itu mungkin dapat menjangkau anak-anak muda yang tenaganya akan mempengaruhi masa depan industri tersebut. Program pendidikan/peningkatan kesadaran berbasis masyarakat yang ditujukan pada khalayak luas juga akan berpotensi: menguntungkan pekerja saat ini dan calon pekerja; meningkatkan produktivitas pekerja maupun pemasok, meningkatkan kualitas produk dan efisiensi rantai pasokan; mempromosikan citra dan reputasi IKEA, meningkatkan hubungan masyarakat; dan memperkuat masyarakat setempat.
- ✓ Melibatkan serangkaian mitra yang lebih luas : Untuk memastikan bahwa upaya untuk mempromosikan standar ketenagakerjaan itu berkelanjutan, maka penting untuk bekerjasama dengan pihak-pihak lain. Pengalaman banyak perusahaan adalah bahwa serikat pekerja, organisasi pengusaha, asosiasi bisnis rotan dan organisasi masyarakat sipil (OMS) lainnya yang relevan dan LSM dapat menjadi mitra yang baik untuk menjangkau pekerja, berbagi pengalaman dan praktik baik untuk mempromosikan kerja layak dan meningkatkan produktivitas, dan membantu dalam keterlibatan kebijakan publik dengan pemerintah setempat;
- ✓ Melibatkan pemerintah daerah: Mengingat peran penting undang-undang dan peraturan nasional dan daerah dalam mempengaruhi hak-hak pekerja, maka jelas penting melibatkan pemerintah daerah dalam upaya tanggung jawab sosial perusahaan berbasis masyarakat.

Rantai pasokan IKEA di industri rotan: Rekomendasi untuk IKEA dan juga berlaku untuk pembeli/pemasok lain

- **Pengupahan:** jumlah terbesar saran dari sub-pemasok dan juga semua pekerja berkaitan dengan pembayaran:
 - Naikkan besaran upah per satuan. Agaknya perlu mengutip kembali pernyataan dari salah satu sub-pemasok “Berharap IKEA dapat menaikkan harga yang dibayarkannya kepada pemasok utama sehingga pemasok utama dapat menaikkan pembayaran ke sub-pemasok dan sub-pemasok dapat menaikkan upah untuk penganyam – IKEA harus mempelopori”
 - Hindari penundaan pembayaran
 - Bayarlah sekurang-kurangnya sebesar upah minimum.
- **Pesanan kerja:** untuk menangani masalah serius pesanan kerja yang tidak rutin:
 - Cobalah memastikan pesanan kerja rutin;
 - Perusahaan pemasok utama hendaknya tidak menunjuk lebih banyak sub-pemasok dan justru menawarkan distribusi pesanan kerja yang adil pada semua sub-pemasok saat ini.
- **Bahan baku:** baik sub-pemasok maupun pekerja memiliki saran untuk:
 - Tingkatkan kualitas bahan baku rotan – rotan basah atau rotan keras yang tidak fleksibel tidak hanya mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memproduksi tetapi juga kualitas produk dan mengakibatkan semakin tingginya angka penolakan;
 - Pastikan teraturnya pasokan bahan baku ke sentra anyam dan rumah, sehingga jadwal produksi pekerja tidak terganggu;
 - Berikan bantuan kepada sub-pemasok ketika harga bahan baku naik sehingga mereka mampu memenuhi pesanan kerja dan masih bisa menghasilkan sedikit keuntungan;
 - Hindari penundaan dengan mengatur agar rangka kursi yang diproduksi oleh salah satu sub-pemasok dikirim langsung ke sub-pemasok yang bertanggung jawab atas penganyaman alih-alih dikirim dahulu ke pabrik pemasok utama;
 - Pemerintah Indonesia harus menghentikan ekspor bahan baku rotan dan mempromosikan produksi produk rotan jadi di dalam negeri. Meskipun ada undang-undang yang membatasi ekspor rotan, praktik ini masih cukup lazim terjadi.
- **Utilitas, perlengkapan dan peralatan:** untuk menghindari gangguan kerja dan meningkatkan produktivitas:
 - Pemerintah harus menjamin pasokan listrik dan menghindari pemadaman listrik;
 - Sub-pemasok harus memastikan bahwa pekerja memiliki perlengkapan dan peralatan yang tepat untuk digunakan bekerja, termasuk rutin melakukan pemeliharaan dan memperbaiki perlengkapan dan peralatan di sentra anyam
- **Lingkungan kerja:** untuk menangani masalah ruang kerja dan lingkungan kerja:
 - Berikan bantuan keuangan kepada sub-pemasok untuk meningkatkan sentra anyam, khususnya sehingga ada ruang yang cukup untuk menyimpan bahan baku dan produk jadi;
 - Tingkatkan fasilitas dasar seperti toilet dan kipas angin di sentra anyam;
 - Bantulah pekerja rumahan meningkatkan ruang kerja di dalam rumah mereka.
- **Negosiasi:** Beberapa sub-pemasok menekankan pentingnya membahas/bernegosiasi dengan pemasok utama sehingga bersama-sama mereka dapat menemukan “win-win” solution terhadap masalah-masalah tersebut. Para pekerja juga memberikan saran agar pekerja di sentra anyam maupun di rumah harus bekerjasama sehingga mereka dapat bersatu dalam mendekati sub-pemasok atau perusahaan utama.

1. Pengorganisasian

Pengorganisasian horisontal dan vertikal

Di sebagian besar kasus, aksi dimulai dengan pegiat serikat perempuan dan aktivis hak-hak tenaga kerja memprakarsai pembangunan kapasitas dengan Pekerja Berbasis Rumahan (PBR) dan membantu mereka mendirikan organisasi mereka sendiri. Di organisasi berbasis masyarakat PBR belajar bagaimana cara **mengorganisir diri sendiri** dan memobilisasi PBR lain agar aktif dan bergabung dengan sebuah kelompok PBR. Mereka menjadi mahir dalam merumuskan prioritas dan tuntutan mereka, berbicara untuk diri mereka sendiri di keluarga dan masyarakat mereka, dan bekerja untuk meningkatkan pendapatan mereka melalui kerjasama antar mereka dan **bernegosiasi dengan pemberi kerja**, pembeli/pedagang dan pihak berwenang setempat.

Dari pengorganisasian horisontal terhadap kelompok PBR di masyarakat, struktur vertikal dibangun. Para pemimpin kelompok PBR muncul. Pengorganisasian vertikal melalui pemimpin terpilih di berbagai tingkat memungkinkan untuk identifikasi masalah bersama, berbagi solusi lokal dan terjemahannya ke dalam agenda lokal dan nasional yang menuntut reformasi hukum dan kebijakan dan langkah-langkah praktis. Kampanye bersama yang berkembang luas tentang prioritas yang sama oleh kelompok PBR dan lembaga pendukung memungkinkan untuk membangun tekanan yang cukup untuk menghasilkan reformasi hukum dan perubahan kebijakan, tetapi seringkali baru terjadi setelah bertahun-tahun perjuangan dengan gigih.

Prinsip-prinsip dasar pengorganisasian

Penekanan SEWA pada prinsip kemandirian dan berusaha sendiri keluar dari kemiskinan dan penekanan PATAMABA pada pentingnya pengorganisasian dan pemberdayaan diri sendiri tampak merupakan unsur penting untuk pembangunan organisasi berbasis anggota yang berkelanjutan, yang dimiliki oleh PBR sejak awal. Ini berarti bahwa filosofi yang mendasari di balik pengorganisasian haruslah dimulai dengan pembangunan kapasitas PBR. Layanan dukungan ekonomi harus dilakukan bersama **dengan** PBR dan dilakukan hanya **setelah** PBR telah belajar tentang pentingnya pengembangan dan pemberdayaan diri.

Memberikan dukungan ekonomi untuk PBR hanya dapat menghasilkan ketergantungan berkelanjutan terhadap dukungan eksternal, membudayakan mentalitas menadahkan tangan atau perilaku memburu rente dalam organisasi PBR.

Pendekatan holistik yang bertahap dan strategi terpadu

Prioritas PBR biasanya mencakup kombinasi menangani defisiensi dalam penghormatan terhadap hak asasi manusia, hak perempuan dan hak pekerja, dan kesetaraan gender; dalam akses ke kerja layak, sumber daya produktif dan aset, dan upah atau pendapatan yang layak; dalam akses ke jaminan sosial, kerja aman, perumahan dan tempat kerja yang memadai, dan dalam representasi dan suara dalam pengambilan keputusan tentang isu-isu yang berdampak pada kehidupan dan pekerjaan mereka. Sebagian besar organisasi PBR menggunakan pendekatan bertahap untuk mengorganisir, dimulai dengan penemuan fakta, mengidentifikasi masalah PBR yang mendesak dan penyebabnya, diikuti dengan pengembangan kapasitas untuk menangani kebutuhan PBR yang bersifat praktis dan strategis. Langkah selanjutnya ditentukan oleh prioritas PBR dan titik masuk yang tersedia di lingkungan mereka sendiri atau di lingkungan bisnis kebijakan, kelembagaan dan hukum yang lebih besar.

2. Meningkatkan kondisi kerja dan hidup PBR

Reformasi hukum

Advokasi kebijakan untuk reformasi hukum tentang **perlindungan jaminan tenaga kerja dan sosial** telah berhasil di India, Filipina dan Thailand, meskipun masih banyak yang harus dilakukan.

Reformasi hukum untuk memperluas cakupan PBR di bawah undang-undang tenaga kerja, sosial, bidang kerja/industri dan sipil atau komersial **sangat penting** untuk mencapai peluang perlindungan dan pengembangan yang seharusnya menjadi hak PBR sebagaimana pekerja lainnya. Ini memerlukan jangka waktu lebih lama dari pada siklus pendanaan proyek pembangunan yang biasanya 2-5 tahun, serta ketekunan, yang seringkali selama bertahun-tahun. Namun, reformasi hukum masih sangat diperlukan. Organisasi PBR menekankan pentingnya **representasi** PBR di badan, mekanisme dan proses pengambilan keputusan.

Pemberdayaan ekonomi

Menyesuaikan prakarsa PBR dengan badan-badan administratif dan anggaran lokal memastikan keberlanjutan dan kesinambungan kegiatan. Dalam nada yang sama, sebagian pembeli, pengecer, pemasok atau subkontraktornya akan memanggil organisasi PBR untuk menghubungkan mereka dengan kelompok PBR di bidang pekerjaan tertentu, karena kelompok-kelompok ini pada umumnya lebih berpikiran bisnis dan sadar kualitas.

Jaminan sosial

Baik pekerja rumahan subkontrak maupun PBR mandiri hanya tercakup di bawah skema kesehatan yang didanai publik bagi masyarakat miskin dan fakir di Filipina dan Thailand. Upaya untuk memperluas jaminan sosial untuk pekerja mandiri kepada PBR juga, termasuk pekerja rumahan subkontrak, telah dilakukan, tetapi iurannya pada umumnya tidak terjangkau bagi PBR baik subkontrak maupun mandiri. Perlindungan PBR terhadap **resiko keselamatan dan kesehatan kerja** tidak tersedia di satupun dari negara-negara tersebut.

3. Membangun organisasi PBR yang berkelanjutan

Mobilisasi dan manajemen sumber daya manusia dan sumber daya keuangan

Dalam jangka yang lebih panjang, sumber eksternal yang relatif sederhana diperlukan untuk membangun kapasitas keorganisasian PBR dan organisasi mereka, terlibat dalam advokasi kebijakan di luar tingkat masyarakat dan memberikan pelayanan kepada anggotanya. Praktik-praktik baik dan contoh dari organisasi PBR lain menunjukkan bahwa PBR bisa berhasil dipersatukan untuk berorganisasi dan membangun organisasi, jaringan dan aliansi yang berkelanjutan.

4. Membangun kemitraan dan aliansi

Organisasi PBR yang berhasil telah membangun hubungan dengan para pemimpin pemerintah dan politisi yang mendukung di berbagai tingkat. Mereka juga dapat memanggil kelompok ahli, komite, asosiasi hak asasi perempuan atau asosiasi pengacara, organisasi pekerja, dan perdagangan yang adil atau perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan etis dan jaringan perusahaan di tingkat lokal, nasional dan internasional untuk mendapatkan saran dan bimbingan hukum dan bisnis profesional. Organisasi PBR juga membentuk aliansi dengan kelompok pekerja informal lain dan membentuk koalisi pekerja perekonomian informal yang lebih besar untuk memperjuangkan reformasi kebijakan besar.

Sementara pengorganisasian harus memiliki akar dalam bentuk lokal, namun aliansi dan solidaritas internasional memiliki bagian penting untuk dimainkan dalam memastikan bahwa PBR, bersama dengan semua pekerja perempuan lain, memiliki suara dan organisasi sendiri di mana mereka dapat berjuang memperbaiki kondisi kerja dan hidup mereka.



Merayakan Ukang Tahun Konvensi ILO tentang Pekerjaan Rumahan 1996, No. 177



Bekerja di tingkat akar rumput dengan organisasi lain.