




Organisasi
Perburuhan
Internasional



Panduan untuk Pengawasan Ketenagakerjaan Kehutanan





Panduan untuk Pengawasan Ketenagakerjaan Kehutanan

Panduan untuk Pengawasan Ketenagakerjaan Kehutanan

Copyright © Organisasi Perburuhan Internasional 2010
Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2010

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, or by email: pubdroid@ilo.org. International Labour Office 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.

ILO

Panduan untuk Pengawasan Ketenagakerjaan Kehutanan
Jakarta, Organisasi Perburuhan Internasional, 2010

ISBN 978-92-2-818081-7 (print)
978-92-2-818082-4 (web-pdf)

Pengawasan Ketenagakerjaan, Kehutanan, Konvensi ILO, Komentar, Permohonan. 04.03.5

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Guidelines for labour inspection in forestry* (ISBN: 92-2-118081-6 (print), 92-2-118082-4 (web pdf)); bahasa Perancis: *Principes directeurs pour l'inspection du travail dans la foresterie* (ISBN 92-2-218081-X (print), 92-2-218082-8 (web pdf), Geneva, 2006); dan dalam bahasa Spanyol: *Directrices sobre la inspección del trabajo en la silvicultura* (ISBN 92-2-318081-3 (print), 92-2-318082-1 (web pdf), Geneva, 2006)

Katalog Data Publikasi ILO

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 pengekspressian 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 tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil 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, Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvent@ilo.org

Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns; www.ilo.org/jakarta

Editor: Tauvik Muhamad
Komposisi Foto oleh ILO, Geneva, Switzerland
Dicetak di Jakarta

Pengantar

Panduan ILO ini menyediakan pembekalan kepada para pejabat pemerintah, para pengusaha dan para pekerja tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Kehutanan. Panduan ini diadopsi secara terbuka dalam sebuah Pertemuan Ahli-ahli di Jeneva sejak 24-28 Januari 2005. Kerjasama yang baik diantara seluruh peserta membuka tercapainya sebuah konsensus tentang sebuah perangkat panduan yang komprehensif dan praktis, di mana, jika dilaksanakan secara meluas, akan bermanfaat untuk semua orang yang bekerja di kehutanan. Badan Pimpinan ILO menyetujui penerbitan panduan ini pada sesi ke-292 (Maret 2005).

Panduan ini mulai dengan sebuah latar belakang tentang kehutanan dan isu-isu ketenagakerjaannya dilanjutkan dengan sebuah pengantar untuk mengelola standar-standar ketenagakerjaan di sektor ini. Bagian utama dari penerbitan ini mencakup dua bab, yang berfokus pada pelaksanaan panduan ini, evaluasi atas segala hal yang telah dilaksanakan serta lembaga pengawasan ketenagakerjaan dan bagaimana untuk menilai penyesuaiannya. Teks dilengkapi oleh lampiran-lampiran termasuk pula contoh daftar pertanyaan dan kertas-kerja untuk para manajer kehutanan dan pengawas ketenagakerjaan.

Kehutanan menyediakan kontribusi yang penting untuk pembangunan ekonomi di banyak negara, menghasilkan devisa and pekerjaan. Pengelolaan adalah mendesak untuk perkembangan sektor ini, di mana telah memasukan teknologi-teknologi baru dan praktek-praktek pembudidayaan, untuk membuatnya semakin kompetitif. Semenjak Konferensi Persatuan Bangsa-bangsa Tentang Lingkungan dan Pembangunan (Rio de Janeiro, 1992), gagasan tentang pengelolaan hutan yang berkesinambungan telah mendapatkan dukungan luas dari seluruh dunia. ILO aktif terlibat di dalam pengembangan standar-standar sosial untuk pengelolaan hutan yang berkesinambungan dengan fokus terhadap standar-standar perburuhan. Panduan yang ada ini adalah sebuah bagian penting dari usaha-usaha ILO tersebut.

Rangkaian panduan yang baru ini menyediakan arahan-arahan praktis berkaitan dengan pengawasan Ketenagakerjaan, menjamin bahwa kondisi kerja seluruh pihak

yang terlibat di dalam kegiatan kehutanan, di dalam perusahaan besar dan kecil, mendapatkan prioritas yang tertinggi.

Permohonan untuk keterangan lebih lanjut atau arahan dapat dialamatkan kepada

The Director

Sectoral Activities Departemen

International labour Office

4 route des Morillons

Ch-1211 Geneva 22

Switzerland

Tel +41227997513 fax+41227997967

email:sector@ilo.org

www.ilo.org/public/english/dialoge/sector/sectors/forest.htm

Para peserta pertemuan

Ketua

Mr. Hans H. Heöfle, Professor, Institute of Forest Engineering and Forest work Science, University of Göttingen, Göttingen, Germany

Para Ahli usulan pemerintah

Mr. Oscar Llangue ESPINOZA, Institute of forestry Research Faculty of Forestry Sciences, Technical University of Beni, Riberalta Beni (Bolivia)

Mr. Mathias Louis BELL, Deputy Director, International Regulation and Coordination, Ministry of Labour and Social Security Yaoundé (Cameroon).

Penasehat

Mr. Robert Jaworski, National Labour Inspectorate of Poland, Warsaw (Poland)

Mr. Uwe Synwoldt, Machinery and Personal Protective Equipment Division, Central Supervision Department, Swedish

Work Environment Authority, Solna (Sweden)

Para Ahli usulan Pengusaha

- Mr. José Abraham BENNATON RAMOS, Honduras Council of Private Enterprise, Tegucigalpa (Honduras)
- Mr. James Bongani MANANA, Forestry Community Services Manager, Business Unity South Africa (BUSA), Pietermaritzburg (South Africa)
- Mr. Untung ISKANDAR, Counsellor on Policy and Development, Association of Indonesian Forest Concession Holders, Jakarta (Indonesia)
- Mr. Henry Atta PAIDOO, Director, Human Resource Management, Ghana Forestry Commission, Accra (Ghana)
- Mr. Pontus SJÖSTRAND, Director, Federation of Swedish Forestry Employers, Stockholm (Sweden)

Para Ahli Usulan Pekerja

- Mr. J. Didier AFANDA, President, National Federation of Timber and Construction Workers' Trade Unions, Yaoundé (Cameroon)
- Mr. Sergio Gatica ORTIZ, President, National Confederation of Forest Workers of Chile, Concepción (Chile)
- Mr. Valeri OTCHECOUROV, President, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)

Penasehat

- Mr. Georges Kanaev, Expert, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)
- Ms. Irma Kolodina, Expert, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)
- Mr. Victor Kouznetsov, Expert, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)
- Mr. Oleg Gutorenko, Vice-President, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)
- Mr. Anatole Rozhkov, Timber and Related Industries Workers' Unions, Moscow (Russian Federation)
- Mr. Bronislaw Sasin, Deputy President, Trade Association of Polish Foresters, Warsaw (Poland)
- Mr. Ake Sjöln, Skogs-och Trafacket, Olof Palme, Stockholm (Sweden)

Perwakilan negara-negara anggota yang hadir

Mr. Hannu JOKILUOMA, Head of Development, Department for Occupational Safety and Health, Ministry of Social Affairs and Health, Tampere (Finland)

Perwakilan dari Perserikatan Bangsa-Bangsa, lembaga-lembaga khusus dan kantor organisasi-organisasi internasional lainnya.

United Nations Economic Commission for Europe (ECE): Ms. Caroline STEIN, Assistant, UNECE/FAO Timber Branch, Geneva

Perwakilan dan Lembaga-lembaga Swadaya Masyarakat

Federation of Timber and Related Industries Workers' Unions of the Commonwealth of Independent States: Mr. Victor KAR-NUSHIN, President, Moscow

International Confederation of Free Trade Unions: Ms. Anna BIONDI, Director, Geneva, and Ms. Raquel Gonzalez, Assistant Director, Geneva

International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW): Mr. William V. STREET, Director, Global Wood and Forestry Program, Carouge, Geneva, and Ms. Fiona MURIE, Director of Health, Safety and Environment, Carouge, Geneva

International Organisation of Employers (IOE): Mr. Jean DEJARDIN, Adviser, Cointrin, Geneva

World Confederation of Labour: Mr. Hervé SEA, Deputy Permanent Representative, Geneva

World Federation of Agriculture, Food, Hotel and Allied Workers (WFAFW): Mr. Didier HILBERT, Hombourg, Budange, France

Sekretariat ILO

Mr. Norman JENNINGS, Secretary-General

Mr. Paul BAILEY, Deputy Secretary-General

Mr. Edmundo WERNA, Executive Secretary

Mr. Francis SANZOUANGO, representative of the Bureau of Employers' Activities

Ms. Elizabeth GOODSON, representative of the Bureau of Workers' Activities

Ms. Faith O'NEILL, representative of the Bureau of Workers' Activities

Ms. Antoinette JUVET-MIR, Clerk of the Meeting and Chief of the Secretariat Services

Daftar Isi

Pengantar	3
Pendahuluan	11
1. Latar Belakang Standar ketenagakerjaan di kehutanan.	14
1.1 Gambaran umum isu-isu ketenagakerjaan di kehutanan.	14
- Kondisi kerja umum	14
- Kondisi Hidup	15
- Kesetaraan Kesempatan dan kelompok-kelompok rentan	16
- Keselamatan dan Kesehatan Kerja	17
1.2 Kerangka Kerja Kehutanan untuk Pekerjaan yang Layak	19
- Instrumen-instrument ILO untuk pengawasan ketenagakerjaan di kehutanan	19
- Kerangka Kerja Kehutanan di tingkat Nasional	20
- Inisiatif Sektor Swasta	26
2. Pengantar Umum Pengelolaan Standar-standar Ketenagakerjaan di Kehutanan	27
2.1 Sistem Manajemen	27
2.2 Konsultasi organisasi pekerja	28
2.3 Bekerja bersama kontraktor	28
2.4. Bekerja bersama perusahaan kecil	29
3. Penerapan Konvensi-konvensi ketenagakerjaan Internasional	31
3.1 Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama	32
- Pengantar: Persyaratan ILO	32
- Syarat-syarat Pemenuhan	33
- Panduan untuk para pengawas	34
3.2 Pelarangan Kerja Paksa	34
- Pengantar : Persyaratan ILO	34
- Syarat-syarat Pemenuhan	35
- Panduan untuk para pengawas	36

3.3	Pekerja anak	37
-	Pengantar : Persyaratan ILO	37
-	Syarat-syarat pemenuhan	37
-	Panduan untuk pengawas	38
-	Pemantauan pekerja anak	39
3.4	Kesetaraan kesempatan dan perlakuan (non-diskriminasi)	40
-	Pengantar: Persyaratan ILO	40
-	Syarat-syarat pemenuhan	41
-	Panduan untuk pengawas	43
3.5	Upah yang adil	43
-	Pengantar: Persyaratan ILO	43
-	Syarat-syarat pemenuhan	44
-	Panduan untuk pengawas	44
3.6	Kesehatan dan Keselamatan Kerja	45
-	Pengantar: Persyaratan ILO	45
-	Syarat-syarat pemenuhan	46
-	Ketentuan-ketentuan khusus akan keselamatan dan kesehatan di pekerjaan kesehatan	52
-	Panduan untuk para pengawas.	55
3.7	Kualifikasi dan pelatihan tenaga kerja	57
-	Pengantar: Persyaratan ILO	57
-	Syarat-syarat pemenuhan	58
-	Panduan untuk pengawas	59
4.	Panduan umum pengawasan ketenagakerjaan.	61
4.1	Pengorganisasian sebuah pengawasan	62
-	Perencanaan	62
-	Memutuskan lokasi yang dikunjungi	63
-	Penyusunan sebuah tim	63
-	Menyusun daftar pertanyaan	63
-	Logistik	65
4.2	Pengawasan dalam kebiasaan	65
-	Pertemuan-pertemuan pembuka dan bekerja bersama dengan manajemen perusahaan	65
-	Peninjauan sistem manajemen	66
-	Jenis-jenis bukti	66
-	Lokasi sampel lapangan yang dikunjungi	67
-	Menyimpan catatan dan menggunakan daftar-pertanyaan	68
-	Kordinasi Tim	69

4.3	Analisa kondisi Kerja dan praktek-praktek ketenagakerjaan	69
-	Isu-isu penting untuk analisa	69
-	Interpretasi persyaratan di dalam konteks	70
4.4	Umpan balik	71
-	Bekerja bersama dengan perwakilan pengusaha dan pekerja	71
-	Pertemuan penutup	72
-	Intervensi, penegakan dan anjuran	72
-	Laporan tertulis untuk manajemen hutan	73
-	Pelaporan kepada pihak-pihak lain	73
4.5	Tindak Lanjut	73
-	Menyimpan catatan	73
-	Memeriksa perbaikan dan tindakan-tindakan perbaikan.	74
-	Pemantauan berkala	74
5.	Lampiran-lampiran	75
	Lampiran 1. Kriteria , indikator dan alat-alat verifikasi untuk ketenagakerjaan	76
	Lampiran 2. Bacaan Lebih Lanjut	80
	Lampiran 3. Model kebijakan/program keselamatan dengan daftar-pertanyaan untuk perusahaan-perusahaan kecil	81
	Lampiran 4. Daftar-pertanyaan keselamatan dan kesehatan kerja untuk tugas-tugas khusus kehutanan	84
	Lampiran 5. Bantuan pengingat untuk penyusunan daftar-pertanyaan untuk manajemen hutan dalam memenuhi standar-standar ketenagakerjaan	86
	Lampiran 6. Bantuan pengingat untuk Para pengawas	95
	Lampiran 7. Peran pengawas ketenagakerjaan	101

Pendahuluan

Kontribusi kehutanan terhadap pembangunan ekonomi di banyak negara sangat signifikan. Kehutanan dapat menghasilkan keuntungan yang berlanjut, terutama dari kayu untuk industri-industri hilir dan dari aneka ragam produk-produk bukan kayu. Keduanya diperdagangkan secara global. Oleh karenanya kehutanan dapat menghasilkan devisa dan pekerjaan. Industri Kehutanan telah memperkenalkan teknologi, sistem manajemen dan praktek-praktek silvikultur agar tetap kompetitif dan berkesinambungan dan hal itu terus berlangsung. Pengelolaan kehutanan selanjutnya memainkan peran yang penting di dalam proses pembangunan ekonomi dan di dalam membawa kesejahteraan kepada mereka yang terlibat baik langsung maupun tidak langsung.

Pengelolaan hutan yang baik harus menghasilkan pendapatan dan keuntungan yang berlimpah bagi perusahaan dan pekerjanya. Meski sejumlah hutan berlokasi di wilayah dengan akses jalan baik yang dibangun oleh perusahaan, kebanyakan pengelolaan hutan terdapat di wilayah terpencil yang sulit dijangkau. Mayoritas pekerja kehutanan di kawasan ini adalah penduduk lokal. Bagi mereka, hutan adalah sumber utama pekerjaan dan penghasilan. Jadi, di wilayah ini umumnya terdapat kaitan yang kuat perusahaan dan pekerja hutan. Perusahaan hutan pada umumnya menyediakan kebutuhan-kebutuhan dasar komunitas; beberapa yang lain malah menyediakan lebih dengan fasilitas sosial dan budaya.

Dalam tahun-tahun sejak diadopsinya agenda 21, rencana aksi global untuk lingkungan hidup dan pembangunan oleh Konferensi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Lingkungan dan Pembangunan (Rio De Janiero, 1992), dunia telah mencapai konsensus tentang pentingnya pengelolaan hutan yang berkesinambungan. Hampir setiap negara di dunia telah mengadopsi sejumlah bentuk pengelolaan hutan yang berkesinambungan baik untuk hutan rakyat maupun swasta. Sebagai bagian dari komunitas global, ILO telah berada di garda depan dalam mengembangkan standar-standar sosial untuk pengelolaan hutan berkesinambungan yang didasarkan atas

hubungan yang jelas antara pembangunan yang berkelanjutan dan standar-standar ketenagakerjaan di sektor kehutanan.

Sesuai dengan keputusan yang diambil Badan Pimpinan ILO dalam sesi ke-287 di bulan Juni tahun 2003, sebuah Pertemuan Tripartit Para Ahli tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Kehutanan berkonfrensi di Jeneva dari 24 hingga 28 Januari 2005 untuk menggariskan dan mengadopsi panduan pengawasan ketenagakerjaan di sektor kehutanan. Pertemuan tersebut terdiri dari lima ahli yang ditunjuk berdasarkan konsultasi dengan pemerintah negara-negara, dan lima ditunjuk berdasarkan konsultasi dengan kelompok pekerja dari Badan Pimpinan.

Panduan tersebut membicarakan sejumlah isu utama dan prinsip-prinsip umum standar perburuhan dan pengawasannya di sektor kehutanan (dari penanaman hingga penebangan). Panduan tersebut ditujukan pada tiga pengguna berikut:

- ♦ *Pengawas Perburuhan/para auditor sertifikasi*, Pengawasan ketenagakerjaan negara dan pemberi sertifikat kehutanan yang berkesinambungan kepatuhan akan standar ketenagakerjaan di perusahaan kehutanan, juga pihak-pihak lain seperti auditor internal;
- ♦ *Manajer hutan*; para individu dan tim manajemen yang bertanggungjawab menjalankan perusahaan hutan dan menerapkan standar-standar ketenagakerjaan di perusahaan tersebut, termasuk, pengusaha, manajer senior, pekerja, kontraktor, pekerja mandiri, dan pemilik hutan;
- ♦ *Organisasi pelatihan dan pendidikan*; organisasi yang bertanggungjawab melatih staf manajemen kehutanan dan para pengawasnya.

Panduan ini didasarkan atas prinsip-prinsip yang termaktub di dalam Konvensi dan Rekomendasi ILO yang relevan dan menggunakan interpretasi yang ada khususnya kode praktis- Kaidah Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kehutanan, Kriteria sosial dan Indikator pengelolaan kehutanan yang berkesinambungan ; pedoman untuk naskah-naskah ILO dan Pendekatan-pendekatan Pengawasan ketenagakerjaan di kehutanan ; Problem dan solusi (lihat lampiran 2)

Panduan di tulis di dalam lima bagian. Bab 1 memberikan latar belakang tentang sektor kehutanan dan isu-isu yang ditemukan dan isu-isu ketenagakerjaan di kehutanan. Bab 2 pengantar umum tentang Pengelolaan Standar ketenagakerjaan sektor Kehutanan. Bab 3 memberikan pedoman format modular yang memungkinkan para manajer hutan untuk menerapkannya dan para pengawas untuk mengevaluasi penerapannya.

Bab 4 terdiri dari panduan umum untuk menjalankan pengawasan ketenagakerjaan dan menilai kepatuhan. Bagian lampiran terdiri dari contoh daftar pertanyaan dan bantuan-pengingat untuk manajemen hutan dan para pengawas ketenagakerjaan tentang isu-isu yang dicakup ketika menerapkan dan mengevaluasi standar-standar ketenagakerjaan, menyatukannya kembali dengan panduan di bab 3.

Panduan tersebut haruslah dibaca dalam konteks kondisi dalam negara di mana panduan itu akan dipakai.

1. Latar Belakang Standar Ketenagakerjaan di Kehutanan

1.1 Gambaran umum isu-isu ketenagakerjaan di kehutanan

Kondisi kerja dan lingkungan kerja di kehutanan memiliki ciri khusus yang membedakan kehutanan dengan industri-industri lain. Tempat kerja biasanya sementara dan tersebar; fasilitas-fasilitas lebih sulit dikelola dibandingkan bangunan tempat kerja yang tetap; beriklim, kondisi topografis dan biologis dan jumlah pekerja kontrak dan musiman yang besar, memiliki dampak yang signifikan terhadap isu-isu ketenagakerjaan dan kesejahteraan pekerja.

Di hampir semua negara, sektor kehutanan ditandai dengan jawatan kehutanan swasta atau negara, sejumlah kecil perusahaan besar yang terintegrasi memproduksi untuk pasar internasional dan domestik dan sebagian besar unit industri berskala kecil dan menengah. Bagian terbesar dari pekerjaan kehutanan dilakukan oleh para kontraktor (perusahaan-perusahaan kontraktor), ukurannya mungkin bermacam-macam dari satu atau dua orang hingga ratusan pekerja. Di dalam perusahaan-perusahaan ini terdapat para pekerja langsung dan juga pekerja kontrak yang status ketenagakerjaannya mungkin tidak selalu jelas. Kehutanan skala kecil memperkerjakan para pekerja lepas di dalam perusahaan mereka sendiri. Para pekerja kontrak dan kontraktor adalah gambaran umum di dalam kehutanan skala kecil.

Kondisi kerja umum

Kondisi kerja umum mencakup jam kerja dan waktu istirahat, prosedur-prosedur yang berkaitan dengan pemberhentian dan remunerasi, dan aspek-aspek lain yang disetujui di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama. Beberapa ketentuan mungkin memperhatikan hak-hak dan kewajiban yang berhubungan dengan kerjasama di tempat kerja. Hal-hal tersebut berlaku untuk seluruh ukuran perusahaan tetapi pendekatan-pendekatan terhadap pengelolaan kondisi kerja mungkin tidak sama. Perusahaan-perusahaan skala besar mungkin memiliki sistem yang komprehensif dan prosedur-prosedur yang memastikan bahwa seluruh persyaratan akan kondisi kerja dipenuhi. Perusahaan-perusahaan kecil mungkin diuntungkan dari komunikasi yang lebih baik antara manajemen dan staff dan kebiasaan-kebiasaan yang lebih fleksibel.

Jam kerja di kehutanan kerap kali lebih fleksibel dibandingkan sektor-sektor lain. Banyak tugas-tugas yang dapat dijalankan dengan sendiri, kondisi iklim dapat mempengaruhi kemungkinan untuk bekerja, para manajer tidak dapat mengontrol kepastian jam kerja dan, di wilayah pedesaan, tradisi-tradisi kerja mungkin mempengaruhi ketersediaan pekerja.

Di banyak negara, kehutanan adalah industri berupah rendah (meski pun kesenjangannya tipis antara kehutanan dan industri-industri lain di negara-negara yang berkembang). Dikarenakan kerja kehutanan yang cenderung musiman, pendapatan pertahun dapat rendah walaupun upah per harinya relatif tinggi.

Di banyak negara para pengusaha dan pekerja atau organisasi-organisasinya menentukan sendiri sistem pengupahannya. Tingkat upah minimum mungkin ditetapkan di dalam instrumen-instrumen peraturan. Upah dapat didasarkan atas harga borongan, jam kerja atau kombinasi dari keduanya. Dalam kondisi apapun, sistem pengupahan tidak seharusnya mendorong pekerja untuk mengambil risiko atau bekerja dalam kondisi tidak aman demi memenuhi target produksi.

Di sektor kehutanan, sistem pengelompokan upah mungkin digunakan. Para anggota kelompok membagi jumlah total yang mereka terima sesuai dengan tugas-tugas tertentu. Para pembantu biasanya digunakan di penebangan, dan upah dapat dibayarkan oleh operator bergaji atau oleh pengusaha utamanya. Seluruh pengaturan tersebut membutuhkan perjanjian-perjanjian yang jelas dan tegas tidak hanya remunerasi, tetapi juga pengaturan untuk pengawasan dan hak-hak dan kewajiban lainnya.

Kondisi Hidup

Para pekerja kehutanan kadang-kadang diharuskan untuk tinggal di kemah-kemah sementara di wilayah terpencil agar dekat dengan tempat kerja mereka. Kemah-kemah biasanya dimiliki dan dikelola oleh para pengusaha. Keterasingan geografis dapat membuat penegakan standar-standar kerja lebih sulit. Standar kebutuhan hidup semestinya tidak mengancam kesehatan dan keselamatan pekerja dan sarana-sarana yang layak untuk makan, tidur, mencuci, memasak dan, di mana memungkinkan, sarana komunikasi perlu disediakan. Harus selalu ada akses untuk mendapatkan air minum dan makanan yang layak.

Kesetaraan Kesempatan dan kelompok-kelompok rentan

Kelompok para pekerja yang sangat rentan atas pelanggaran standar ketenagakerjaan ILO mencakup para migran, para pekerja dengan kemampuan bahasa yang berbeda dari budaya yang berlaku, perempuan yang bekerja di lokasi-lokasi terpencil di pekerjaan yang bukan tradisional, orang muda dan mereka yang berada di kemiskinan yang ekstrim. Kelompok-kelompok pekerja lainnya yang mungkin lebih rentan atas kecelakaan dan luka-luka termasuk orang muda, tuan dan, di banyak kasus, perempuan. Perlindungan anak-anak muda, pada kenyataannya adalah awal dari pengawasan ketenagakerjaan di abad ke-sembilanbelas.

Para pekerja muda tidak selamanya mampu mempertahankan hak-hak mereka atau menegosiasikan masalah-masalah serius yang berkaitan dengan pekerjaan. Mereka khususnya berisiko dari pekerjaan-pekerjaan fisik yang berat. Mempekerjakan anak-anak dibawah usia wajib belajar (atau 15 tahun di sebagian besar negara) harus dilarang dengan pembatasan usia minimum. Para pekerja yang berumur mengalami sebuah penurunan yang perlahan di dalam kemampuan kapasitas kerja mereka, tetapi seringkali memiliki sumber-sumber pengalaman dan pengetahuan yang terbaik. Pekerjaan harus disesuaikan dengan keperluan mereka. Perlindungan meternitas memerlukan perhatian khusus, terutama ketika bahan kimia digunakan dan pada tugas-tugas yang menuntut secara fisik.

Banyak negara yang telah diuntungkan dari imigrasi dan pekerja imigran di sektor kehutanan. Pengintegrasian para imigran ke dunia kerja adalah isu kunci dalam mendorong keuntungan yang timbal-balik. Terlepas dari kebangsaan dan status para pekerja, kesamaan tingkat dalam keselamatan, kesehatan dan kriteria lain atas pekerjaan yang layak harus dipenuhi. Jika persamaan ini diabaikan, integrasi dan keseimbangan sosial mungkin tidak akan diraih.

Para pekerja migran selalu ada di posisi yang lebih lemah daripada penduduk lokal di saat mempertahankan hak-hak atau memenuhi kewajiban-kewajiban mereka. Mungkin masalah bahasa menghambat komunikasi tentang instruksi-instruksi kerja. Perbedaan budaya dan pilihan-pilihan dapat menimbulkan ketegangan di tempat kerja dan menjadi penghalang integrasi sosial. Migrasi dapat pula mengarah pada masalah pekerjaan ilegal, dimana masalah kesehatan, remunerasi dan jaminan sosial dan seluruh aspek dari pekerjaan yang layak kurang diatur. Kondisi ini mungkin membutuhkan intervensi dan kerjasama dari berbagai otoritas.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Para pekerja kehutanan dihadapkan oleh risiko-risiko keselamatan dan kesehatan kerja yang serius. Meski demikian pengalaman dari beberapa negara dan perusahaan kehutanan menunjukkan bahwa, melalui usaha-usaha yang praktis, standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dapat diperbaiki dengan luas.

Pengawasan ketenagakerjaan umum adalah salah satu jalan mendasar untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan dan kondisi umum pekerjaan di sektor kehutanan. Pengembangan teknis alat-alat kehutanan, prosedur operasional dan mekanisasi operasi-operasi yang berisiko tinggi dapat juga memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja dan produktivitas. Meski demikian, organisasi-organisasi lain, seperti lembaga-lembaga pemerintah, asosiasi pengusaha dan pekerja, dapat memberikan bantuan dan masukan yang bermanfaat kepada manajemen K3.

Di banyak negara, tingkat kecelakaan dan penyakit kerja masih tetap tinggi di sektor kehutanan. Bagaimanapun, di sebagian negara yang memiliki praktek manajemen dan peraturan yang baik, tingkat kecelakaan kerjanya sama dengan rata-rata industri pada umumnya. Di sebagian wilayah di dunia, tingkat kecelakaan yang fatal dapat lusinan kali lebih tinggi dibandingkan dengan wilayah lain.

Di dalam sektor kehutanan, tingkat kecelakaan sangat tinggi di pekerjaan tebang-angkut. Penebangan pohon-pohon, pengangkatan dan pemungutan gelondongan kayu, dan perbaikan dan kerja perawatan memiliki risiko kecelakaan yang tinggi. Banyak kecelakaan terjadi di dalam pengangkutan kayu dan dalam perjalanan menuju tempat kerja. Di dalam kegiatan *silviculture* (kegiatan menjaga hutan), kecelakaan lebih sedikit frekuensinya dan lebih ringan keseriusannya, tetapi kecelakaan tetap terjadi secara relatif. Terpeleset, tertimpa dan terpotong oleh alat-alat yang tajam dan mesin-mesin bergenggam adalah penyebab yang umum.

Meski bekerja di kehutanan, bagaimanapun, sebagian besar kecelakaan dapat dihindari. Apapun pekerjaannya, kecelakaan umumnya disebabkan karena miskinnya pengelolaan dan pengawasan, peralatan dan perlengkapan yang tidak layak, perencanaan yang kurang matang, keterampilan dan kecakapan yang kurang di antara para pekerja, pengawas, dan manajer. Medan dan kondisi cuaca meningkatkan risiko kecelakaan tetapi hal itu seringkali dijadikan alasan atas, daripada menjadi penyebab yang prinsipil akan, terjadinya kecelakaan.

Pekerjaan skala kecil di tanah ladang dan perusahaan kehutanan skala kecil menjadi perhatian khusus. Situasi dan tugas-tugasnya seringkali diabaikan di dalam analisa keselamatan dan kesehatan dan di dalam menjalankan rencana perbaikan. Di kehutanan skala kecil, risiko kecelakaan cenderung tinggi karena minimnya perlengkapan peralatan dan peralatan keselamatan, pekerja yang tidak terampil dan tidak berpengalaman, dan kurangnya pengetahuan tentang bahaya keselamatan. Sebagian besar kecelakaan tidak dilaporkan karena mereka tidak dilindungi oleh tunjangan kecelakaan atau sistem lain untuk perolehan statistiknya.

Sebagian besar pekerjaan kehutanan menuntut fisik. Alat-alat dan mesin genggam yang berat dan bergerak dan mengangkat kayu bersifat menguras tenaga. Mekanisasi tidak kemudian mengurangi beban fisik. Di dalam bekerja dengan mesin-mesin, sudah hal umum untuk menderita sakit karena kerja satu-sisi yang berulang-ulang, sakit di leher, pundak dan pinggang dan masalah-masalah ergonomis lainnya. Getaran-getaran dari mesin dapat menjadi masalah sebagaimana halnya dengan tingkat kebisingan. Masalah kesehatan dapat disebabkan oleh bekerjanya mesin yang terus menerus untuk mencapai tuntutan produksi.

Akibat-akibat negatif dari kerja yang berkaitan dengan fisik dan kesehatan pekerja dapat dialami jika tuntutan kerja dan lingkungan kerja melebihi kemampuan pekerja untuk mengatasi dan mengontrol tuntutan kerja tersebut.

Banyak aspek-aspek dari organisasi dapat mempengaruhi (secara positif atau negatif) beban kerja. Aspek yang negatif termasuk, sebagai contoh, tuntutan yang berlebihan atau peranan yang tidak jelas, hubungan dan suasana yang tegang, tanggung jawab terhadap keselamatan orang lain. Sistem pengupahan tidak seharusnya mendorong orang untuk mengambil risiko.

Bahan-bahan kimia digunakan di dalam pekerjaan *silviculture*, perlindungan kayu dan pekerjaan perawatan mungkin dapat menyebabkan risiko kesehatan jika tidak digunakan secara benar. Kimia seharusnya disimpan, dicampur dan digunakan dan dibuang secara benar. Bahan kimia tersebut dapat memiliki dampak akut dalam jangka pendek dan dampak kronis dalam jangka waktu panjang. Peralatan perlindungan yang layak adalah penting. Penggunaan yang benar akan Alat Pelindung Diri (APD) dan perawatannya adalah penting untuk kerja yang aman.

Di negara-negara tropis, penyakit ditularkan oleh serangga, seperti malaria atau demam berdarah, cacing usus atau disentri disebabkan oleh makanan atau air yang

terkontaminasi dapat menurunkan kesehatan pekerja. Kondisi yang higienis di bangsal-bangsal dan wilayah perumahan adalah penting dalam kaitan ini.

1.2 Kerangka Kerja Kehutanan untuk Pekerja yang Layak

Instrumen-instrument ILO untuk pengawasan ketenagakerjaan di kehutanan

Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi Ketenagakerjaan Internasional adalah instrumen formal yang umum digunakan oleh Konferensi Perburuhan Internasional untuk merumuskan standar-standar. Konvensi-konvensi terbuka untuk diratifikasi oleh negara-negara anggota. Dalam peratifikasian sebuah Konvensi ketenagakerjaan Internasional, negara anggota membuat sebuah komitmen formal untuk memberlakukan ketentuan-ketentuan dari sebuah Konvensi, dan Negara-negara anggota diwajibkan untuk mengarahkan perundang-undangan nasional dan praktiknya agar sejalan dengan ketentuan tersebut. Rekomendasi Ketenagakerjaan Internasional menyediakan pedoman dan petunjuk-petunjuk untuk legislasi perundang-undangan nasional dan dukungan program dan kelembagaan.

Konvensi ketenagakerjaan internasional telah dikodifikasi dan dirujuk oleh berbagai perjanjian internasional untuk isu pengelolaan kehutanan yang berkesinambungan--seperti yang diadopsi di Rio dan Montreal, dari beberapa diantaranya.

Dalam gilirannya, Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Dasar di Tempat Kerja dan Kelanjutannya, (di adopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional pada tanggal 18 Juni 1998 dan di dukung seluruh konstituen ILO) bertujuan untuk menjamin bahwa kemajuan sosial berjalan beriringan dengan kemajuan ekonomi dan pembangunan.

Deklarasi mengingatkan komitmen-komitmen yang telah hadir di dalam Konstitusi ILO untuk menghargai dan mengupayakan prinsip-prinsip dan hak-hak dalam empat kategori. Kategori-kategori tersebut adalah :

- ♦ Kebebasan Berserikat dan Pengakuan yang efektif atas hak untuk bernegosiasi;
- ♦ Penghapusan seluruh bentuk kerja paksa
- ♦ Penghapusan pekerja anak yang efektif
- ♦ Penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 (No.81) dan Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (agrikultur) 1969 (no.129) adalah instrumen-instrumen pokok untuk perorganisasian pengawasan ketenagakerjaan di masing-masing negara.

Konvensi no 81 menjabarkan aturan-aturan utama yang mengatur pembentukan, organisasi, alat-alat, kekuasaan dan kewajiban-kewajiban, fungsi-fungsi dan kompetensi dari inspektur ketenagakerjaan sebagai lembaga yang bertanggungjawab untuk menjamin penghormatan dan perlindungan tenaga kerja di dalam menunaikan tugas-tugasnya dan untuk mengupayakan perundang-undangan yang diseleraskan dengan kebutuhan perubahan di dunia kerja. Konvensi No.81 berkaitan dengan industri dan perdagangan. Konvensi No. 129 membangun sebuah sistem pengawasan ketenagakerjaan untuk industri pertanian secara umum; Konvensi menetapkan aturan-aturan yang meliputi perorganisasian dan fungsi dari sistem.

Konvensi No.129 menyebutkan kehutanan sebagai sebuah kategori dari agrikultur. Berpulang kepada masing-masing negara untuk memutuskan jika mereka memasukan kehutanan bersama dengan agrikultur. Negara-negara dengan industri hutan yang luas biasanya telah memutuskan untuk menetapkan kehutanan di luar interpetasinya atas Konvensi No.129. Bagaimana pun, sektor kehutanan dicakup oleh Konvensi No.81, sehingga kegiatan pengawasan ketenagakerjaan seharusnya juga meliputi pengawasan kehutanan.

Kerangka Kerja Kehutanan di tingkat Nasional

Sertifikasi Pengelolaan Kehutanan Sukarela

Sejak awal tahun 1990, pihak ketiga sertifikasi kehutanan independen (non-pemerintah) telah menjadi bertambah biasa di sektor kehutanan. Sejumlah ragam inisiatif telah mengembangkan panduan untuk pengelolaan kehutanan berkesinambungan yang berdasarkan gagasan bahwa pengelolaan yang bersinambung dapat dicapai melalui pemikiran yang seimbang dari masalah lingkungan, sosial dan ekonomi. Dua skema sertifikasi kehutanan internasional (*the Forest Stewardship Council (FSC) dan Programme for Endorsment of Forest Certification Schemes (PEFC)*) menyatukan pemikiran dari Konvensi perburuhan internasional ke dalam standar-standar mereka untuk menjamin bahwa lembaga-lembaga sertifikasi patuh dengan standar-standar ketenagakerjaan dan perlindungan hak-hak pekerja selama audit sertifikasi.

Skema Sertifikasi mungkin memiliki ketentuan yang berbeda dengan afiliasi-afiliasi perusahaan kehutanan, kepemilikan hutan atau kumpulan kepemilikan dan juga diadaptasi sesuai karakteristik negaranya

Proses evaluasi sertifikasi hutan berbeda dengan pengawasan ketenagakerjaan tradisional dalam beberapa hal antara lain :

- ♦ keseluruhan proses bersifat sukarela
 - ♦ masa evaluasi berlanjut berbulan-bulan atau lebih
 - ♦ para penilai disyaratkan untuk secara aktif solicite keterlibatan pemangku kepentingan secara rutin termasuk masyarakat sipil
 - ♦ evaluasi menyimpulkan dengan sebuah pernyataan publik oleh penilai termasuk sebuah rekomendasi bilamana perusahaan atau pemilik akan menerima sertifikasi
 - ♦ standar-standar sosial yang dinilai dapat diperluas melampaui Standar Inti Perburuhan ILO
-

Beberapa inti dari standar-standar yang berkaitan diperlihatkan di dalam tabel berikut ini

Prinsip-prinsip dan Kriteria FSC	Persyaratan
1.1	Pengelolaan kehutanan wajib menghormati hukum-hukum nasional dan lokal dan persyaratan-persyaratan administratif
1.3	Di dalam negara-negara penandatanganan, ketentuan-ketentuan seluruh perjanjian-perjanjian internasional yang mengikat seperti CITES, Konvensi ILO, ITTA dan konvensi atas Keanekaragaman Hayati, wajib dihormati
4.2	Pengelolaan Hutan harus mematuhi atau melampaui seluruh hukum yang berlaku dan/atau peraturan-peraturan kesehatan dan keselamatan pekerja dan keluarga mereka.
4.3	Hak para pekerja untuk berorganisasi dan secara bebas bernegosiasi dengan majikan mereka wajib dijamin sebagaimana digariskan di dalam Konvensi No.87 dan No. 98 Organisasi Perburuhan Internasional

Lampiran 3: "Dasar untuk skema sertifikasi dan pelaksanaannya", dari Program untuk pengakuan skema sertifikasi hutan (<i>PFEC</i>); Dasar untuk Skema Nasional dan Pelaksanaannya, 2003	Persyaratan
---	-------------

3.3 Konvensi-konvensi ILO	Konvensi-konvensi Inti ILO, yang telah diamendment , diratifikasi ataupun tidak, akan dihormati di dalam pelaksanaan SFM. Inti Konvensi-konvensi ILO adalah sebagai berikut <ul style="list-style-type: none">- Konvensi Tenaga Kerja Paksa, 1930 (No.29)- Konvensi Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No.87)- Konvensi Tentang Hak Berorganisasi dan Perundingan Bersama, 1949 (No.98)- Konvensi Tentang Pemberian Upah yang Sama (Kesetaraan Upah), 1951 (No.100)- Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No.105)- Konvensi Tentang Diskriminasi Dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958 (No.111)- Konvensi Tentang Usia Minimum Diperbolehkan Bekerja , 1973 (No.138)
---------------------------	---

Sebagai pelengkap dua utama skema internasional, skema nasional seperti standar Lembaga Ekolabel Indonesia (LEI) dan Dewan Sertifikasi Perakayuan Malaysia (DSPM) juga memasukan syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan hak-hak pekerja.

LEI memuat syarat-syarat untuk :

- ♦ kesempatan bekerja yang sama
- ♦ upah yang adil dan upah minimum
- ♦ perbaikan dalam kesehatan dan kesejahteraan pekerja
- ♦ menjunjung hak asasi manusia, termasuk kemandirian organisasi-organisasi pekerja dan menjunjung integritas budaya
- ♦ kesehatan dan keselamatan pekerja dan masyarakat
- ♦ kontrak kerja yang saling sepaham
- ♦ penanganan yang benar atas perselisihan ketenagakerjaan

Standar (DSPM) memuat syarat-syarat untuk

- ♦ pembagian biaya dan keuntungan yang adil dan setara diantara para pihak yang terlibat
- ♦ prosedur untuk menjamin kesehatan dan keselamatan para pekerja kehutanan
- ♦ penghormatan atas hak-hak masyarakat adat, penduduk lokal, penghuni hutan, dan komunitas yang terikat dengan hutan lainnya.

Badan-badan sertifikasi yang bekerja di bawah skema sertifikasi-sertifikasi ini selanjutnya akan memeriksa kinerja pemohon di beberapa isu ketenagakerjaan yang penting. Kegagalan dari pemohon dalam menyikapi salah satu dari syarat-syarat tersebut akan menghalangi mereka untuk disertifikasi dan dilabeli produk-produk mereka dengan logo dari skema pengelolaan hutan.

Beberapa bagian dari audit sertifikasi pihak ketiga perlu di pertimbangkan di sini. Pertama, audit-audit sertifikasi, seperti pengawasan ketenagakerjaan, didasarkan atas sampel dan tidak pernah dapat memeriksa seluruh aspek operasi kerja kehutanan. Dalam kasus ini, badan sertifikasi dimungkinkan untuk menggunakan temuan-temuan pengawas ketenagakerjaan di dalam menentukan hasil audit. Kedua, badan sertifikasi tidak diijinkan untuk terlibat dengan pemohon untuk menawarkan anjuran-anjuran tentang bagaimana menyelesaikan penyimpangan yang telah diidentifikasi. Dalam hal ini, pengampunan dari pengawas sertifikasi bersifat jauh lebih sempit daripada yang diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan. Terakhir, biaya sertifikasi di bawah skema pihak ketiga ditanggung sepenuhnya oleh pemohon. Ini adalah inisiatif berbasis pasar yang cenderung menarik perusahaan-perusahaan besar yang bergerak ke pasar internasional dan ekspor. Sertifikasi pengelolaan hutan relatif lambat di negara-negara berkembang, khususnya bila perusahaan hanya bergerak di lingkup domestik. Bagaimanapun, beberapa badan-badan kehutanan sedang mengembangkan dan mengawasi peninjauan bertahap untuk sertifikasi. Gagasan di balik sebuah peninjauan bertahap ialah untuk memungkinkan sebuah kemajuan bertahap yang bijak menuju sertifikasi bagi perusahaan-perusahaan kehutanan yang tidak siap untuk sebuah audit sertifikasi yang menyeluruh. Hal ini dimaksudkan untuk membuat sertifikasi lebih terjangkau bagi perusahaan untuk memulai dari tingkat bawah pengembangan yang bekerja di wilayah-wilayah menantang. Pihak ketiga sertifikasi kehutanan menjadi tersebar luas di berbagai sektor industri.

Terdapat cukup ruang lingkup untuk saling membagi informasi diantara pengawas ketenagakerjaan dan badan-badan sertifikasi di mana kerjasama tersebut akan mengarahkan perusahaan agar patuh dengan syarat-syarat konvensi-konvensi perburuhan internasional lebih cepat. Hal itu harus mempertimbangkan :

- ♦ informasi yang pengawas ketenagakerjaan telah peroleh melalui pengawasan ketenagakerjaan tentang kepatuhan perusahaan dengan perundang-undangan nasional mungkin dapat bersifat rahasia; dalam hal ini mereka tidak boleh membagi informasi ini kepada pihak-pihak yang tidak berhak tanpa seijin perusahaan;
- ♦ sebagai sebuah aturan, perusahaan harus mematuhi peraturan nasional yang berlaku.

Tidak seperti konvensi hukum yang mengikat, skema sertifikasi kesehatan sukarela tidak mensyaratkan perundang-undangan nasional untuk ditegakkan. Di beberapa negara-negara sebuah konvensi perburuhan internasional mengikat secara hukum. Di sebagian besar negara, ketentuan sebuah konvensi perburuhan internasional yang diratifikasi harus diubah menjadi perundang-undangan nasional sebelum berlaku efektif.

Hal yang umum bahwa peraturan-peraturan atau undang-undang yang mengikat secara hukum merujuk ke standar-standar atau norma-norma lain yang berhubungan dimana rujukan itu tidaklah mengikat secara hukum. Peraturan-peraturan mungkin mengijinkan perusahaan untuk menggunakan pendekatan yang berbeda untuk memenuhi persyaratan.

Rekomendasi-rekomendasi sukarela, kode-kode praktis dan materi-materi lain yang menggambarkan sebuah praktek dan realitas tingkat keselamatan dan kondisi kerja terkait lainnya adalah berguna untuk menilai kepatuhan dengan perundang-undangan.

Organisasi-organisasi lain dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan standar-standar ketenagakerjaan dan mungkin menyediakan informasi, anjuran-anjuran, dan petunjuk-petunjuk tentang keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja lainnya. Hal tersebut termasuk

- ♦ penguatan organisasi
- ♦ organisasi pekerja

- ♦ asosiasi kontraktor
- ♦ organisasi para pekerja mandiri
- ♦ organisasi atau badan-badan sertifikasi
- ♦ jasa-jasa konsultan dan penasehat
- ♦ organisasi penelitian dan pelatihan

Untuk melengkapi lembaga pengawasan ketenagakerjaan, kegiatan-kegiatan penguatan dilakukan di sektor kehutanan oleh berbagai organisasi lainnya. Administrasi kehutanan memantau kepatuhan terhadap undang-undang kehutanan, misalnya, dengan persetujuan-persetujuan konsensi. Beberapa lembaga asuransi kecelakaan memberikan informasi dan konsultasi kepada klien organisasi mereka, tetapi juga menegakkan kepatuhan pada perundang-undangan. Ketentuan-ketentuan lain mungkin juga adalah syarat kompensasi yang penuh dalam kasus kecelakaan atau kerusakan. Badan sertifikasi hutan menilai lingkungan dan ekonomi sebagaimana halnya sosial, kinerja. Organisasi sertifikasi menyediakan informasi tentang kriteria sistem-sistem sertifikasi hutan. Beberapa organisasi sertifikasi juga menerbitkan panduan-panduan dan anjuran-anjuran untuk para pemilik hutan, para pekerja dan pemangku kepentingan lainnya di dalam memenuhi kriteria sertifikasi.

Asosiasi pengusaha dan kontraktor menyediakan informasi dan anjuran tentang isu ketenagakerjaan. Hal ini dapat mencakup informasi tentang perundang-undangan yang baru dan pedoman dan anjuran untuk memenuhi persyaratan. Para pengusaha dapat mengorganisir skema sendiri tentang tanggungjawab sosial. Organisasi-organisasi pekerja menyediakan anjuran-anjuran, mengatur kegiatan pelatihan dan penyuluhan informasi dan mungkin menerbitkan materi-materi. Organisasi pekerja dapat menegosiasikan perjanjian kerja bersama baik baik di tingkat perusahaan maupun nasional.

Asosiasi-asosiasi kontraktor adalah salah satu sarana untuk meningkatkan kompetensi manajemen para kontraktor. Mereka mengorganisir sesi-sesi pelatihan dan pertemuan dan menerbitkan materi-materi panduan, rumusan-rumusan dan contoh-contoh dokumen. Organisasi-organisasi pekerja wiraswasta biasanya ditemukan di sektor agrikultur. Pemilik dari perusahaan hutan kecil kadang-kadang memiliki organisasi mereka sendiri.

Jasa konsultan dan penasehat (organisasi tambahan) menyajikan sejumlah besar macam anjuran-anjuran, bantuan profesional dan jasa untuk para pemilik hutan, manajer dan

aktor-aktor kehutanan lainnya. Jasanya dapat berkaitan dengan K3, kondisi kerja, pengelolaan hutan, perencanaan dan pelaksanaan kehutanan, teknik-teknik kerja dan kewajiban-kewajiban keuangan dan administratif. Beberapa aktifitas dapat berjalan secara komersial dan beberapa mungkin juga disubsidi oleh badan-badan umum atau organisasi-organisasi lainnya.

Organisasi-organisasi pelatihan memerankan peran penting di dalam meningkatkan ketrampilan dan kompetensi pekerja (contohnya dengan pelatihan ketrampilan) tetapi dapat juga menawarkan kursus-kursus singkat kepada para manajer.

Lembaga-lembaga penelitian adalah mitra yang berguna untuk perusahaan-perusahaan yang besar. Kerja-kerja penelitian dan proyek-proyek penelitian yang besar seringkali disusun di dalam kerjasama dengan organisasi penelitian.

Inisiatif Sektor Swasta

Tanggungjawab Sosial Perusahaan

Tanggungjawab Sosial Perusahaan dan pendekatan-pendekatan yang serupa menekankan tanggungjawab perusahaan dan organisasi lainnya. Perusahaan menjadi semakin menyadari akan visi dan keterhandalan mereka kepada masyarakat. Yang lebih penting, bagaimanapun, penampilan pertanggungjawaba bisnis dengan cepatnya menjadi penting untuk menarik dukungan keuangan dari pemangku kepentingan dan para investor.

Perusahaan-perusahaan kehutanan besar secara internasional telah aktif di dalam skema CSR. Pendekatan ini dapat ditularkan melalui rantai-produksi, termasuk para penyedia jasa, bahan-bahan mentah dan produk-produk. Ini juga dapat menguatkan dimensi sosial kehutanan yang berkesinambungan dengan mengintegrasikan isu-isu ketenagakerjaan lebih dekat sebagai bagian dari kesinambungan sosial.

Integrasi yang efektif dari CSR, kesinambungan sosial, skema-skema sertifikasi dan pengawasan ketenagakerjaan dapat membentuk dasar yang kuat untuk kerja dan budaya bisnis yang baru di sektor kehutanan.

2. Pengantar Umum Pengelolaan Standar-standar Ketenagakerjaan di Kehutanan

Di beberapa negara, perusahaan kehutanan (terutama perusahaan ukuran kecil dan menengah) mendapati kesulitan dalam memahami apa yang mereka harus lakukan dan bagaimana mereka harus memperlakukan standar-standar ketenagakerjaan. Bagian ini menyajikan gambaran luas tentang pengelolaan standar-standar ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan hutan.

2.1 Sistem Manajemen

Bukanlah hal yang praktis untuk perusahaan hutan untuk memiliki sistem manajemen yang terpisah untuk setiap isu yang perlu dihadapi. Dengan demikian, standar-standar ketenagakerjaan akan menjadi bagian dari satu keseluruhan sistem manajemen.

Sistem manajemen akan tergantung dari ukuran dan kompleksitas perusahaan-perusahaan hutan. Untuk perusahaan-perusahaan skala kecil, sebuah sistem manajemen yang terdokumentasi, formal amat pelik dan tidak perlu. Semakin besar perusahaannya, semakin besar kebutuhan akan sistem manajemen formal untuk menjalankan standar-standar ketenagakerjaan, kode-kode praktis dan norma-norma lainnya. Sebuah sistem manajemen adalah struktur yang menghubungkan seluruh aspek dari manajemen. Memenuhi seluruh persyaratan hukum adalah bagian yang tak terpisahkan dari sebuah sistem manajemen yang komprehensif dan efektif.

Pejabat berwenang dapat menyusun persyaratan untuk sistem-sistem manajemen. Ini biasa untuk industri-industri di mana risiko kecelakaan besar sangat tinggi (contohnya, industri kimia). Di sektor industri kehutanan, perusahaan-perusahaan biasanya membangun sebuah sistem manajemen untuk menyesuaikan dengan lingkungan yang dihadapi. Sebuah sistem seharusnya menjamin dan memperbaiki kualitas kinerja, kesejahteraan pekerja dan daya saing perusahaan. ILO telah mengadopsi Panduan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja : ILO-K3 (lihat lampiran 2), sebagai sebuah model internasional yang baik untuk membangun sebuah sistem manajemen.

Kondisi kerja dan aspek-aspek sumber daya manusia lainnya semestinya terintegrasi ke dalam sistem manajemen dan mendapatkan prioritas yang sama dengan aspek-aspek lain dari kegiatan perusahaan.

2.2 Konsultasi organisasi pekerja

Hak pekerja untuk berserikat dan memilih perwakilannya haruslah dihormati. Para pengusaha sepatutnya terdorong untuk terlibat di dalam diskusi yang bermanfaat bersama organisasi pekerja di mana mereka berada. Keberhasilan dialog sosial akan terfasilitasi jika pekerja dapat menyalurkan masukan-masukannya melalui mekanisme yang tercipta tersebut. Sejauh itu memungkinkan, keputusan diusahakan datang melalui konsensus.

2.3 Bekerja bersama Kontraktor

Pertama-tama, perusahaan-perusahaan, para kontraktor, dan para pekerja kontrak yang bekerja atas dasar subkontraktor perlu untuk mendefinisikan urutan tanggungjawab dan tugas-tugas mereka dan mereka pihak pejabat komisioning menurut perundang-undangan nasional dan rekomendasi-rekomendasi internasional seperti dalam paragraf 45 dan 46 kode-kode praktis keselamatan dan kesehatan di pekerjaan kehutanan (halaman 21 versi bahasa inggris, diterbitkan di dalam kotak dibawah ini) dan menjamin kepatuhan bersama mereka. Memperhatikan berbagai macam jenis pengaturan subkontraktor, tanggungjawab untuk melayani para pekerja mungkin ada pada kontraktor di satu negara dan tanggung jawab perusahaan untuk pekerjaan lain di negara lainnya. Oleh sebab itu para pengawas ketenagakerjaan patut menyadari dengan sepenuhnya situasi hukum di negara mereka sehubungan dengan pembagian tanggungjawab antara perusahaan yang mendapatkan kontrak dan kontraktor-kontraktor yang menjalankannya, dan mereka yang pada gilirannya mensubkontrakan para pekerjanya untuk tujuan tersebut.

45. Pengusaha dan pihak pengawasan yang memberikan pelayanan harus mempromosikan stabilitas dan tingkat keluar masuk yang rendah dari pekerja dan kontraktor mereka.
 46. Bila memakai kontraktor, pihak pengawasan harus memastikan bahwa:
 - a) syarat keselamatan dan pelatihan yang sama berlaku bagi kontraktor dan para pekerjanya sebagaimana terhadap para pekerja di perusahaan itu,
 - b) jika diperlukan, hanya digunakan kontraktor seperti di atas yang telah tercatat atau memegang lisensi;
 - c) perjanjian menjelaskan syarat keselamatan dan kesehatan kerja, juga hukuman dan sanksi dalam hal kepatuhan. Perjanjian harus memuat hak para penyelia yang ditugaskan oleh pihak pengawasan untuk menghentikan pekerjaan bila suatu risiko kecelakaan serius timbul dan melarang operasi sampai perbaikan yang perlu telah dilakukan;
 - d) kontraktor yang berulang-kali melanggar kewajiban perjanjian mereka tidak diikutkan dalam penawaran yang akan datang.
-

2.4 Bekerja bersama perusahaan kecil

Kelompok yang dibentuk oleh para pekerja di perusahaan yang kecil mungkin tidak dapat memperoleh pengakuan hukum sebagai organisasi pekerja. Di beberapa negara, ada sebuah peraturan perundang-undangan yang merinci jumlah minimum pekerja yang harus di dapatkan di dalam sebuah perusahaan sebelum secara hukum diwajibkan untuk mengakui organisasi dari pekerjanya.

Banyak perusahaan-perusahaan kecil bersandar kepada keluarga pekerja, termasuk anak-anak. Hanya di perusahaan-perusahaan besar, ketaatan terhadap persyaratan Konvensi Perburuhan Internasional diperlukan untuk seluruh kasus. Tidak ada anak dibawah 13 tahun dapat diperkerjakan (dibawah 12 tahun untuk beberapa negara), bahkan untuk kerja yang ringan, terlepas apakah anak tersebut bekerja untuk upah atau pun tidak. Bagaimanapun juga, sarana-sarana bagaimana kepatuhan dapat dicapai mungkin berbeda. Misalnya, tidak terlalu penting untuk perusahaan-perusahaan yang kecil untuk membuat kebijakan yang terdokumentasi dengan detail tentang boleh atau tidak bolehnya tugas-tugas pekerja muda dilaksanakan bila komunikasi dan perintah lisan sama efektif dan efisiennya.

Para pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan-perusahaan kecil atas dasar kontrak atau lepas perlu mendapatkan remunerasi yang tidak kurang daripada upah minimum yang ditetapkan.

Para pekerja juga harus mendapatkan tingkat keselamatan dan kesehatan yang sama terlepas dari ukuran perusahaannya. Perusahaan-perusahaan kecil akan menjalankan manajemen K3 melalui jalan yang berbeda sebagaimana halnya perbedaan di wilayah lain dari sistem manajemen.

Analisa Risiko berbeda-beda antara perusahaan-perusahaan kecil, menengah dan besar. Di sebuah perusahaan dengan beberapa pekerja yang melakukan pekerjaan hutan yang normal, penilaian risikonya sederhana, kerap kali dapat diselesaikan dalam beberapa jam, di mana di perusahaan yang besar sistem khusus untuk penilaian risiko diperlukan. Sebagai catatan walau di perusahaan yang kecil, penilaian risiko perlu melibatkan seluruh kontraktor dan para pekerja lepas. Apapun ukuran perusahaannya. Temuan-temuan penilaian risiko patut digunakan untuk mengembangkan praktek-praktek pekerjaan yang aman sesuai dengan ukuran dan sarana perusahaan. Para staf perlu dilatih atau diinstruksikan tentang bagaimana bekerja dengan aman. Kecelakaan-kecelakaan dan penyakit kesehatan lainnya yang disebabkan karena pekerja perlu dicatat dan upaya-upaya berkelanjutan untuk memperbaiki kinerjanya dilakukan.

Perusahaan-perusahaan kecil juga patut tunduk secara hukum bila ada persyaratan untuk kualifikasi ketrampilan-ketrampilan untuk mengoperasikan kendaraan bermotor, alat-alat atau mesin. Perusahaan-perusahaan kecil akan membutuhkan pengetahuan tentang syarat-syarat hukum. Walau bagaimanapun juga, perusahaan-perusahaan kecil tidak perlu diharapkan untuk melakukan sebuah analisa kebutuhan-kebutuhan pelatihan staf karena kekurangan yang ada akan tampak jelas.

3. Penerapan Konvensi-konvensi Ketenagakerjaan Internasional

Panduan tentang penerapan Konvensi-konvensi ketenagakerjaan Internasional berlaku untuk pegawai ketenagakerjaan dan manajemen kehutanan.

Panduan ini dipisahkan menjadi beberapa rangkaian seri topik, berdasarkan Kriteria Sosial dan Indikator untuk Pengelolaan Hutan yang Berkesinambungan; Sebuah panduan atas naskah-naskah ILO (lihat lampiran 2) . Topik yang diangkat di dalam panduan ini adalah :

- 3.1 Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama
- 3.2 Penghapusan Kerja Paksa
- 3.3 Pekerja Anak
- 3.4 Kesetaraan Kesempatan dan Perlakuan
- 3.5 Upah yang adil
- 3.6 Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- 3.7 Pelatihan dan Kualifikasi Tenaga Kerja

Terdapat beberapa modul untuk masing-masing topik, yang meliputi.

- ♦ persyaratan konvensi-konvensi perburuhan internasional dan kode praktis
- ♦ panduan untuk manajemen perusahaan hutan untuk memenuhi persyaratan
- ♦ panduan untuk para pengawas tentang apa yang dicari selama pengawasan.

Di dalam setiap modul, konvensi-konvensi yang berkaitan dan pokok-pokok kunci ditekankan. Panduan untuk memenuhi persyaratan dimaksudkan sebagai bantuan untuk para manajer hutan. Modul-modul itu mengusulkan saran-saran praktis tentang sistem dan prosedur untuk diterapkan perusahaan agar menjamin bahwa hal itu sesuai dengan persyaratan ILO. Panduan bagi para pengawas ini disusun dengan cara yang sama dan menyediakan petunjuk tentang bagaimana para pengawas dapat memeriksa sebuah perusahaan agar mematuhi persyaratan ILO.

3.1 Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama

Pengantar: Persyaratan ILO

Konvensi Hak Tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi, 1948 (No.87) dan Konvensi Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama, 1949 (No.98) berkaitan dengan hak para pekerja dan pengusaha untuk mengorganisir diri mereka sendiri di dalam organisasi pekerja atau pengusaha dan untuk tawar-menawar secara kolektif. Konvensi menegaskan prinsip-prinsip kebebasan organisasi pekerja dan hak-hak para pekerja dan pengusaha untuk bergabung ke organisasi atas pilihan mereka sendiri. Para pekerja dan pengusaha dapat bergabung di dalam asosiasi tanpa rasa takut atau intimidasi dan tindakan balasan. Berunding dan negosiasi dengan organisasi pekerja semestinya dilakukan dalam niat baik di dalam setiap upaya yang dibuat untuk menuju ke sebuah persetujuan.

Komite Badan Pimpinan ILO tentang Kebebasan Berserikat yang adalah sebuah badan pengawas untuk penerapan Konvensi no 87 dan 98, telah menjelaskan dalam pandangan-pandangannya pada lebih 2000 kasus yang dengan fakta yang lengkap dan terinci. Bersama dengan pengalaman dari Komisi Pencari-Fakta dan Konsultasi atas Kebebasan Berserikat, ILO telah mengidentifikasi perilaku-perilaku yang secara khusus digunakan untuk melanggar hak kebebasan berserikat dan hak berunding bersama. Hal ini termasuk

- ♦ penggunaan otoritas sipil untuk menangkap secara sewenang-wenang dan menahan mereka yang sedang berusaha untuk membentuk atau bergabung dengan asosiasi-asosiasi.
- ♦ Penyitaan bukan keuangan properti organisasi-organisasi advokasi kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama
- ♦ mengijinkan pihak-pihak swasta, bebas dari aturan hukum, mengintimidasi secara fisik mereka yang berusaha untuk menjalankan hak mereka atas kebebasan berserikat dan berunding bersama.
- ♦ Pembatasan keanggotaan di sebuah sebuah perkumpulan atas dasar jender, asal kebangsaan, agama dan ras;
- ♦ Membuat daftar hitam penggiat kebebasan berserikat dan perundingan bersama.

Konvensi No.87 dan 98 disertakan di dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Sebagian besar Negara-negara anggota telah meratifikasi konvensi-konvensi tersebut.

Syarat-syarat pokok dalam Konvensi perburuhan international No. 87 dan 98 adalah

- hak untuk mendirikan dan bergabung organisasi tanpa perlu ijin sebelumnya;
 - hak untuk menyusun anggaran dasar dan aturan-aturan dan untuk memilih perwakilan dengan penuh kebebasan, hak untuk menyelenggarakan administrasi dan kegiatan mereka sendiri dan untuk merumuskan program-program mereka.
 - keanggotaan dari organisasi tidak boleh merugikan pekerjaan atau menyebabkan pemberhentian seorang pekerja.
 - pejabat negara wajib menahan diri dari campur-tangan yang akan membatasi hak tersebut;
 - organisasi pekerja dan pengusaha memiliki perlindungan akan tindakan-tindakan campur-tangan satu dan yang lain.
 - mendorong dan mengupayakan perkembangan dan pemanfaatan kebebasan perundingan bersama untuk mengatur batas-batas dan syarat-syarat pekerjaan.
-

Syarat-syarat Pemenuhan

1. Para pekerja, baik tetap maupun sementara, dan para kontraktor lepas, memiliki kebebasan untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi mereka.
2. Para manajer hutan harus memastikan bahwa kebebasan pekerja untuk berorganisasi dihormati. Para pekerja dan kontraktor lepas harus diperlakukan setara dengan menghormati kebebasan berorganisasi mereka.
3. Para pengusaha memiliki kebebasan yang sama untuk bergabung dengan asosiasi-asosiasi pengusaha. Kebebasan ini harus dapat memfasilitasi kerjasama dan pengertian yang baik antara pengusaha, manajer dan pekerja.
4. Sebuah kebijakan yang jelas menjelaskan dasar ketika perusahaan terlibat diskusi dengan organisasi pekerja akan menjadi instrumen yang bermanfaat.
5. Akan menjadi bermanfaat pula untuk menjelaskan hak-hak pekerja di bawah Konvensi No.87 dan 98 di dalam perjanjian kerja yang tertulis maupun lisan. Para pekerja kehutanan di antara kelompok pekerja lainnya kerap kali yang paling tidak sadar akan hak-hak pekerja dikarenakan masalah di dalam bahasa

dan komunikasi dan tingkat buta huruf yang tinggi. Kondisi ini tidak seharusnya mempengaruhi berlakunya hak-hak mereka.

Panduan untuk para pengawas

Keahlian khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini :

- Mengetahui kapan keterbatasan peraturan perundangan nasional mengenai kebebasan berserikat untuk kelompok para pekerja atau manajer tertentu adalah sesuai dengan Konvensi-konvensi Perburuhan Internasional.
 - Mengetahui saat di mana perundangan-undangan nasional tentang kewajiban pengusaha untuk mengakui organisasi pekerja, contohnya dengan menghormati jumlah pekerja, adalah sesuai dengan Konvensi-konvensi Perburuhan Internasional.
 - mengetahui perselisihan industrial terakhir berkaitan dengan isu-isu ketenagakerjaan.
-

1. Sebelum mengunjungi lokasi kerja, para pengawas harus memeriksa apakah terdapat organisasi pekerja
2. para pengawas harus memeriksa bila perusahaan memiliki kebijakan yang memadai untuk melakukan perundingan bersama dengan organisasi pekerja
3. para pengawas harus selalu melakukan wawancara kepada pengusaha, pekerja dan perwakilan organisasi pekerja untuk mengetahui jumlah keanggotaan, bila ada. Mereka harus mencari bila ada perselisihan akhir-akhir ini berkaitan dengan kebebasan berserikat atau berunding bersama, penyebab dari perselisihan tersebut dan cara penanganannya.
4. Para pengawas harus memeriksa catatan pertemuan-pertemuan dan negosiasi antara pengusaha dan organisasi pekerja dan hasil yang telah dicapai.

3.2 Pelarangan Kerja Paksa

Pengantar : Persyaratan ILO

Konvensi Kerja Paksa atau Wajib Kerja, 1930 (No. 29) mencakup penggunaan kerja paksa, tekanan-tekanannya dan kondisi-kondisi yang mungkin dapat diperbolehkan. Pihak swasta, perusahaan-perusahaan, atau organisasi dilarang untuk menggunakan

tenaga kerja kerja paksa. Salah satu diantara pihak di atas yang menggunakan tenaga kerja paksa ketika konvensi telah diratifikasi, harus menekan penggunaannya sejak saat perjanjian berlaku.

Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (no.105) melengkapi Konvensi No.29 untuk melarang cara lain penggunaan kerja paksa untuk tujuan pemaksaan politik, pendisiplinan kerja, hukuman atau diskriminasi.

Bahkan bila negara yang dipersoalkan belum meratifikasi konvensi-konvensi tersebut, Deklarasi ILO tentang Prinsip Dasar dan Hak-hak di Tempat Kerja (1998) menguraikan bahwa seluruh anggota ILO memiliki sebuah tanggungjawab untuk menghormati dan mengupayakan penghapusan segala bentuk kerja wajib atau paksa.

Syarat-syarat pokok dari Konvensi-konvensi Perburuhan Internasional :

- ♦ menekan penggunaan tenaga kerja paksa dalam waktu yang sesingkat-singkatnya bila mungkin;
 - ♦ penggunaan tenaga kerja paksa tidak diijinkan untuk keuntungan para individu, perusahaan-perusahaan, atau asosiasi-asosiasi.;
 - ♦ tidak ada konsesi pada individu, perusahaan-perusahaan atau asosiasi-asosiasi yang boleh melibatkan tenaga kerja paksa untuk tujuan-tujuan individu, perusahaan atau asosiasi.
-

Syarat-syarat Pemenuhan

1. Kerja paksa didefinisikan sebagai pekerjaan yang dilakukan di bawah ancaman atau hukuman tertentu dan untuk hal itu pekerja tidak menawarkan dirinya secara sukarela. Kerja paksa secara tegas dilarang.
2. Tenaga kerja paksa termasuk lilitan hutang, dimana seorang kontraktor membayar kembali sebuah pinjaman dengan jalan memproduksi sebuah komoditi. Harga-harga ditentukan amat rendah yang membuat kontraktor tetap berhutang secara terus-menerus kepada pemberi pinjaman.
3. Tenaga kerja paksa termasuk seluruh bentuk perbudakan hutang dan kerja yang digunakan untuk tujuan-tujuan sebagai berikut :
 - ♦ sebagai alat politik pemaksaan atau hukuman;
 - ♦ Untuk mendorong pertumbuhan ekonomi/pembangunan
 - ♦ sebagai alat pendisiplinan tenaga kerja;

- ♦ sebagai sebuah hukuman karena berpartisipasi dalam pemogokan;
 - ♦ sebagai alat diskriminasi (ras, sosial, bangsa dan kepercayaan)
4. seluruh pekerja harus menerima dengan sukarela ruang lingkup dan kondisi-kondisi pekerjaan dan tidak boleh dipaksa atau dipaksa bekerja
 5. direkomendasikan seluruh pekerja dan para kontraktor memiliki perjanjian tertulis untuk menunjukkan penerimaan mereka atas persyaratan dan kondisi tertentu.
 6. Sebagai pelengkap, manajer hutan patut memantau situasi di dalam perusahaan yang menjadi kontakannya atau dari mana ia membeli produk atau jasanya.

Manajer hutan patut juga mempertimbangkan mitra perusahaan kepada siapa ia menyediakan produk atau jasanya. Tidak ada hal apapun yang mengharuskan perusahaan yang dimaksud mengizinkan atau mendukung penggunaan tenaga kerja paksa .

Panduan untuk para pengawas

Ketrampilan khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini :

- ♦ Sebuah pemahaman atas perselisihan terkini (regional atau nasional) berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja paksa
 - ♦ Pengetahuan akan peraturan perundang-undangan nasional dalam bidang tenaga kerja paksa
-

1. para pengawas patut menghubungi seluruh organisasi berwenang dan pemantau yang berkaitan dan organisasi pekerja untuk mendapatkan latar belakang informasi yang berguna sebelum berkunjung ke perusahaan.
2. Para pengawas harus melakukan wawancara terpisah dengan para pekerja (termasuk para kontraktor lepas), perwakilan pekerja dan perwakilan manajemen untuk meyakinkan mereka tenaga kerja paksa tidak sedang digunakan.
3. Para pengawas harus mengumpulkan satu sampel nama para pekerja dari bagian-bagian yang berbeda dari perusahaan dan memeriksa bahwa perusahaan menyimpan salinan dari kontrak-kontrak kerja yang telah ditandatangani.
4. Jika lokasi kerja terpencil, para pekerja dapat diperkenankan untuk membeli suplai kebutuhan kantor yang mudah habis dari toko perusahaan. Harga dari

barang-barang di toko harus terjangkau untuk semua orang yang tergantung atas barang-barang tersebut., dan tidak menimbulkan beban cicilan yang tak dapat ditanggung pekerja. Hal ini perlu didiskusikan bersama dengan perwakilan pekerja dan pengusaha.

3.3 Pekerja anak

Pengantar : Persyaratan ILO

Pekerja anak dilindungi oleh Konvensi Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja 1973, (No.138) dan Konvensi Pelanggaran dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak,1999 (No. 182). Konvensi-konvensi tersebut termasuk di dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip Dasar dan Hak-hak di Tempat Kerja.

Peraturan Perundangan nasional yang disadur dari Konvensi No.138 dan 182 biasanya menetapkan usia minimum di mana anak-anak diperbolehkan bekerja dan usia dibawahnya di mana kaum muda tidak boleh ikut di dalam pekerjaan berbahaya, dan mungkin menetapkan persyaratan untuk menghadiri pendidikan yang sifatnya penuh waktu. Pengecualian-pengecualian mungkin diijinkan untuk pekerja informal dalam konteks keluarga (misalnya dalam pertanian non-komersil di negara-negara berkembang), tetapi tidak berlaku sama bagi kegiatan kehutanan komersial.

Syarat-syarat pokok dari Konvensi Perburuhan Internasional adalah:

- ♦ kepatuhan yang ketat pada ketentuan usia minimum sesuai standar internasional
-

Syarat-syarat pemenuhan

Kesejahteraan anak-anak, pertumbuhan pribadi dan perlindungannya harus dijamin selalu oleh pengusaha.

1. Manajer hutan harus menjamin bahwa mereka paham usia minimum yang sah di mana mereka boleh mempekerjakan anak-anak dan kaum muda di negaranya. Jika usia minimum tidak dirinci, maka anak-anak yang belum mencapai usia lulus wajib belajar atau yang berusia di bawah 15 tahun sama sekali tidak boleh dipekerjakan. Kaum muda di bawah usia 18 tahun tidak boleh dipekerjakan di

lingkungan yang berbahaya kecuali jika mereka sudah menerima pelatihan khusus dan kesehatan serta keselamatan kerjanya dijaga penuh. Dalam hal tersebut, mereka boleh dipekerjakan sejak usia 16 tahun.

2. Manajer hutan harus menuliskan bukti kebijakan tentang mempekerjakan kaum muda, antara lain mendefinisikan pekerjaan-pekerjaan yang boleh dilakukan, jam kerja, pekerjaan paruh waktu dan fasilitas pendidikan. Kebijakan tersebut harus dikomunikasikan kepada kontraktor dengan pernyataan yang jelas sehingga dapat diharapkan untuk dilaksanakan.
3. Manajemen hutan harus membangun sistem untuk memeriksa dan mencatat usia pekerja ketika bergabung.
4. Manajemen hutan harus memeriksa ke belakang dan memastikan bahwa tidak ada anak di bawah umur yang baru saja dipekerjakan, entah secara langsung atau melalui kontraktor.
5. Manajemen hutan harus memastikan bahwa anak manapun yang bekerja paruh waktu dalam unit manajemen hutan memiliki akses pendidikan yang sesuai, yang bisa dipadukan dengan pekerjaan mereka.

Panduan untuk pengawas

Ketrampilan khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini :

- ♦ pemahaman peraturan perundangan nasional berkaitan dengan pekerja anak dan wajib belajar
- ♦ pemahaman tentang prinsip-prinsip pokok pemantauan pekerja anak melalui aksi pengawasan ketenagakerjaan.*

Penerbitan ILO tentang Penghapusan Pekerja Anak : Pegangan untuk Pengawas Ketenagakerjaan memberikan panduan yang komprehensif atas subyek tersebut. (lihat lampiran 2)

- * Bekerjasama dengan ILO dan Asosiasi Internasional Pengawasan Ketenagakerjaan, Pengawasan Ketenagakerjaan Belanda telah menetapkan dibentuknya meja bantuan (*helpdesk*) untuk buruh anak demi menyediakan bantuan untuk para pengawas ketenagakerjaan tentang isu-isu buruh anak. Hal ini dapat ditelusuri pada www.ialit.org
-

Pemantauan pekerja anak

Penghapusan pekerja anak di pekerjaan kehutanan yang berbahaya adalah tugas utama dari para pengawas ketenagakerjaan di dalam perlawanan terhadap pekerja anak di tingkat nasional di sektor kehutanan. ILO saat ini sedang bekerja mengembangkan skema yang menggambarkan bagaimana informasi tempat kerja atas pekerja anak dapat dirembug diantara para pengawas ketenagakerjaan dan peran inisiatif sukarela macam apa yang dapat dijalankan.

1. Para pengawas harus menyakinkan bahwa mereka mengetahui usia minimum yang sah di mana perusahaan diperbolehkan memperkerjakan anak-anak dan kaum muda. Jika usia minimum tidak diperinci, anak-anak yang belum mencapai usia untuk menyelesaikan wajib belajar atau yang berusia dibawah 15 tahun (14 tahun di negara-negara berkembang) tidak boleh diperkerjakan dalam situasi apa pun.
2. Para pengawas harus memeriksa kebijakan perusahaan kehutanan yang mengatur perekrutan kaum muda dan sistem yang ada untuk menerapkannya. Kebijakan harus mencakup semua batas usia untuk tugas-tugas tertentu, mengidentifikasi tugas-tugas yang berbahaya, kerja malam atau kriteria lainnya, yang membatasi kerja anak-anak dan kaum muda.
3. Para pengawas harus memeriksa catatan kepegawaian untuk menjamin bahwa sistem sedang diimplementasikan untuk memeriksa usia para pekerja.
4. Selama pengawasan lapangan, para pengawas harus mengawasi bila ada anak-anak atau kaum muda yang sedang bekerja. Jika anak-anak terpantau, para pengawas harus mencatat nama-nama mereka dan jabatannya, dan mengecek dengan manajemen kehutanan dan perwakilan pekerja atas usia dan pekerja mereka. Perlu diingat bahwa anak-anak dapat secara mudah diintimidasi dan mungkin ada di bawah tekanan besar dari perusahaan. Wawancara dengan anak-anak memerlukan sensitivitas dan karenanya perlu diyakinkan lagi bahwa anda berada di sana untuk menolong individu tersebut, dan bukan hanya untuk pengusaha. Petunjuk lebih lanjut dapat ditemukan di Penghapusan Pekerja Anak : Pegangan untuk Pengawas Ketenagakerjaan.
5. Para pengawas harus mendiskusikan dengan organisasi pekerja, perwakilan pekerja dan para kontraktor tentang pemahaman mereka akan kebijakan kehutanan terkait dengan pekerjaan kaum muda dan anak-anak, untuk memeriksa bahwa kebijakan tersebut dipahami dengan jelas di seluruh perusahaan.

6. Bilamana fasilitas pendidikan tersedia, para pengawas harus mengunjungi mereka dan mendiskusikan dengan para guru tentang bagaimana kaum muda menggabungkan pekerjaan dengan pendidikan.
7. Para pengawas harus mencermati dengan seksama para kontraktor dan tenaga kerja kontrak. Manajemen kehutanan harus ditanya untuk menerangkan dengan jelas bagaimana menjamin bahwa para kontraktor mematuhi kebijakan mereka tentang pekerja anak.
8. Para pengawas harus berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pendidikan, profesional medis, orangtua, organisasi-organisasi yang menyediakan kegiatan-kegiatan untuk anak-anak, organisasi-organisasi desa dan sejenisnya untuk mengawali aksi pencegahan di dalam penghapusan pekerja anak---dimulai dari bentuk-bentuk yang paling berbahaya.

3.4 Kesetaraan kesempatan dan perlakuan (non-diskriminasi)

Pengantar : Persyaratan ILO

Konvensi Upah yang Setara bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan yang Sama Nilainya, 1951, (No. 100) mengatur kesetaraan upah untuk pekerja laki-laki dan perempuan untuk nilai yang setara. Hal ini dimaksudkan untuk menjamin tingkat upah disusun tanpa diskriminasi atas dasar jenis kelamin. Perbedaan tingkat pembayaran yang berhubungan dengan perbedaan kinerja pekerjaan dianggap tidak bertentangan dengan prinsip ini.

Konvensi Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), 1958 (No. 111) mendefinisikan sebagai segala bentuk pembedaan, pengecualian atau pilihan yang didasarkan atas ras, warna kulit, sex, kepercayaan, pendapat politik, kewarganegaraan atau asal sosial, dimana hal tersebut meniadakan atau menghambat kesetaraan kesempatan atau perlakuan. Bagaimanapun, hal itu memperbolehkan pembedaan, pengecualian atau pilihan dalam hal persyaratan untuk bidang kerja tertentu atau untuk mendapatkan perlindungan atau bantuan.

Konvensi-konvensi No.100 dan 11 termasuk di dalam Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja:

Syarat-syarat dasar dalam Konvensi Ketenagakerjaan Internasional:

- kesetaraan upah untuk pekerja laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan bernilai sama
 - tidak ada diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, kepercayaan, pendapat politik, kewarganegaraan atau asal sosial
-

Konvensi Masyarakat Hukum Adat, 1989 (No.169), bertujuan untuk melindungi hak-hak pribumi dan masyarakat adat di dalam negara yang merdeka dan menjamin penghormatan untuk integritas mereka. Hal itu termasuk bagian substantif berkaitan tentang rekrutmen dan syarat-syarat pekerjaan, pelatihan keterampilan, jaminan sosial dan kesehatan. Konvensi ini mengakui bahwa di banyak belahan dunia, masyarakat ini tidak dapat menikmati hak asasi mendasarnya setingkat dengan penduduk lain di dalam negara di mana mereka tinggal.

Syarat-syarat pemenuhan

1. Pekerja harus direkrut atas dasar keterampilan, kualifikasi dan pengalaman. Kemajuan staf harus pula didasarkan pada faktor-faktor yang sama. Pemberhentian pekerja tidak boleh berdasarkan atas dasar sebuah diskriminasi.
2. Manajemen harus memiliki pendekatan yang sensitif untuk hal-hal yang potensial diskriminatif. Seluruh kelompok pekerja harus mendapat kesempatan yang setara untuk diusulkan sebagai perwakilan keselamatan atau posisi sejenis dan, jika berkualitas sama, untuk dipromosikan.
3. Perusahaan harus memiliki sebuah kebijakan kesempatan yang setara yang mencakup rekrutmen, promosi dan pemberhentian staf. Kebijakan harus menyatu dengan syarat-syarat Konvensi ketenagakerjaan internasional dan persyaratan hukum yang terdapat di peraturan perundangan-undangan nasional.
4. Harus ada prosedur (tertulis maupun tidak) untuk menjamin bahwa polisi tersebut dilaksanakan.
5. Para kontraktor harus memiliki sendiri kebijakan dan kebiasaan mereka yang sejalan dengan persyaratan ini.
6. Para pekerja laki dan perempuan harus dibayar upahnya setara dengan pekerjaan yang nilainya sama, tetapi hal ini tidak berarti bahwa para pekerja tidak diupah sesuai dengan produktifitasnya.

7. Konvensi No.169 (berkaitan dengan pribumi dan masyarakat adat di negara-negara yang merdeka) meminta pemerintah untuk melakukan apa pun yang mungkin untuk mencegah diskriminasi diantara para pekerja dari masyarakat yang dimaksudkan dengan pekerja lain, khususnya berkaitan dengan perekrutan pekerja, termasuk pekerjaan yang terampil, juga ukuran untuk promosi dan kenaikan; upah yang setara untuk kerja yang bernilai sama; bantuan medis dan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, seluruh tunjangan jaminan sosial dan tunjangan-tunjangan pekerjaan lain dan perumahan, hak berserikat dan kebebasan untuk seluruh kegiatan-kegiatan serikat pekerja yang sah, dan hak untuk membentuk perjanjian kerja bersama dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Konvensi ini juga mensyaratkan perhatian khusus wajib diberikan untuk pendirian pelayanan pengawasan ketenagakerjaan yang memadai di wilayah-wilayah dimana pekerja yang dimaksud melakukan pekerjaannya.
8. Pekerjaan harus, sedapat mungkin, diadaptasi untuk memenuhi karakteristik pekerja. Penyesuaian khusus untuk orang cacat mungkin diperlukan. Hal ini bukanlah diskriminasi terhadap pekerja yang normal. Dalam tugas-tugas tertentu, beberapa penyakit, kelainan, atau karakteristik tertentu dari seseorang dapat menyebabkan risiko kepada pekerja atau orang lain. Hal ini harus menjadi pertimbangan organisasi kerja dan karenanya bukan diskriminasi terhadap staf yang cacat.
9. Di mana pekerja berbeda jender dan latar belakang bekerja bersama, pengusaha harus memastikan bahwa fasilitas istirahat yang memadai tersedia dan pertimbangan atas hal itu diberikan sesuai tradisi budaya.
10. Manajer hutan harus memperoleh informasi tentang tersedianya dukungan dan nasehat dari perusahaan atau sistem kesejahteraan sosial yang mungkin dapat membantu (misalnya, dalam mengadaptasi pekerjaan sesuai kebutuhan orang cacat atau pekerja perempuan). Kerjasama semacam ini memperbaiki kondisi kerja dan memperlihatkan kepada para pemangku kepentingan bahwa pengusaha tertarik di dalam tanggung jawab sosial yang lebih luas. Di banyak negara, masyarakat (negara, wilayah, organisasi asuransi dan yang lainnya) menyediakan insentif untuk perbaikan tingkat ketenagakerjaan orang cacat.

Panduan untuk pengawas

1. Para pengawas harus meneliti kembali kebijakan kesetaraan kesempatan di perusahaan agar sesuai dengan persyaratan ILO dan hukum, dan sistem yang ada untuk penerapannya.
 2. Diskusi tentang kondisi kerja harus dicari bersama dengan organisasi pekerja dan perwakilan pekerja.
 3. Para pengawas harus menentukan pekerjaan apa yang dilaksanakan oleh pekerja biasa, kontraktor lepas, dan pekerja sewa. Mereka harus mendiskusikan kesetaraan bersama dengan tiap-tiap kelompok, jika memungkinkan tanpa kehadiran perwakilan manajemen.
 4. Selama di lapangan/kunjungan lapangan, para pengawas harus mencatat bahwa tidak boleh ada bukti diskriminasi apapun yang akan menghambat pekerja laki-laki atau perempuan untuk menjalankan pekerjaan sesuai ketrampilan, kualifikasi dan pengalamannya.
 5. Para pengawas harus memeriksa bahwa, di mana pun sesuai, ketentuan yang memadai harus disusun untuk fasilitas-fasilitas istirahat dan pertimbangan tertentu harus diberikan kepada tradisi budaya dan jender.
 6. Para pengawas harus memeriksa pembayaran gaji perusahaan untuk perwakilan sampel dari pekerja. Mereka harus mendiskusikan hal ini dengan perwakilan manajemen, perwakilan dari organisasi pekerja dan para pekerja dan mendapatkan konfirmasi bahwa terdapat sebuah dasar rasional dan tidak diskriminatif untuk memutuskan tingkat-tingkat pembayaran.
-

3.5. Upah yang adil

Pengantar : Persyaratan ILO

Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970 (No.131) mencakup aspek-aspek utama upah yang adil untuk para pekerja. Konvensi mensyaratkan negara-negara untuk menyusun perundang-undangan untuk upah minimum untuk seluruh kelompok penerima upah yang tepat.

Tingkat upah minimum harus ditetapkan menurut kebutuhan para pekerja dan keluarganya, biaya hidup, dan tingkat umum upah di sebuah negara. Perundang-undangan harus ditetapkan dikonsultasikan dengan perwakilan organisasi dari pengusaha dan pekerja, dan bilamana cukup, partisipasi dari badan-badan serupa.

Syarat-syarat dasar Konvensi ketenagakerjaan internasional adalah

- tidak boleh remunerasi penerima upah lebih rendah dari upah minimum yang sah
 - kegagalan untuk mematuhi tingkat upah minimum harus dihukum dengan hukuman yang sesuai.
-

Syarat-syarat Pemenuhan:

1. Upah minimum mungkin bervariasi di setiap wilayah tergantung biaya hidup lokal. Hal ini sesuai dengan persyaratan konvensi ketenagakerjaan internasional yang relevan tetapi perlu diperinci di dalam peraturan perundang-undangan regional atau nasional. (Perlu dicatat bahwa sejumlah negara tidak memiliki ketentuan upah minimum)
2. Para manajer hutan harus menyadari upah minimum yang sah untuk seluruh kelompok pekerja yang berhubungan dan untuk seluruh jabatan serupa di dalam wilayah. Para manajer hutan harus memiliki sebuah cara untuk mengikuti perkembangan hukum di bidang tersebut.
3. Manajer hutan bertanggungjawab untuk memerinci upah yang layak sesuai atau diatas tingkat minimum yang diperlukan untuk segala fungsi. Bila tidak ada upah minimum, atau jika ditetapkan di bawah tingkat yang memadai, maka upah harus ditetapkan sesuai kebutuhan pekerja dan keluarganya, biaya hidup dan standar hidup relatif kelompok-kelompok sosial lainnya.
4. Direkomendasikan bahwa seluruh kondisi kerja disetujui dalam bentuk tertulis sebelum pekerja masuk diperkerjakan, khususnya upah mereka dan waktu pembayaran

Panduan untuk para pengawas

keterampilan khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini :

- pemahaman akan peraturan perundang-undangan nasional yang berkaitan tentang tingkat upah minimum untuk kelompok-kelompok penerima upah yang berbeda
 - kesadaran tentang upah yang berlaku dan biaya kebutuhan hidup di sebuah wilayah.
-

1. Para pengawas harus mencatat bahwa upah di mana perusahaan hutan memperkerjakan pekerja setidaknya setinggi upah jenis pekerjaan yang serupa di daerah yang sama dan tidak boleh lebih rendah daripada upah minimum yang ditetapkan. Hal ini dapat dicapai dengan:
 - ♦ Melakukan wawancara dengan para pekerja, dan bila memungkinkan, perwakilan dari organisasi pekerja; wawancara harus dilakukan tanpa kehadiran manajemen.
 - ♦ Periksa bukti pembayaran upah perusahaan
 - ♦ Periksa sampel perjanjian-perjanjian kerja
 - ♦ Periksa bahwa catatan pembayaan upah disimpan termasuk seluruh pembayaran dan pungutannya.
2. Para pengawas harus menyadari bahwa para pekerja kehutanan dapat diupah baik berdasarkan waktu ataupun produksi (kerja borongan). Mereka mungkin dibayar dengan bonus produksi, atau upah harian dengan target produksi harian. Di luar hal tersebut, para pekerja harus mendapatkan upah yang tidak di bawah upah minimum yang ditetapkan tanpa perlu bekerja dengan tambahan waktu.
3. Upah untuk pekerja kehutanan kadangkala lebih rendah dihubungkan dengan sektor lain. Meski demikian, upah rendah biasanya ditambah dengan sumber-sumber pendapatan dan tunjangan lainnya yang diberikan oleh perusahaan seperti perumahan atau tanah untuk bercocok tanam. Keahlian lokal akan sangat menentukan dalam hal ini.

Panduan harus mempertimbangkan bahwa penilaian akan pelaksanaan peraturan yang sah di dalam lingkup upah berkeadilan boleh jadi bukan bagian dari kompetensi pengawas ketenagakerjaan.

3.6 Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Pengantar : Persyaratan ILO

Keselamatan dan Kesehatan kerja dicakup oleh beberapa konvensi ketenagakerjaan internasional, diantaranya yang paling penting adalah Konvensi Keselamatan dan Kesehatan Kerja 1981, (155) dan pelengkapunya Rekomendasi No.171.

Konvensi No.155 mensyaratkan negara-negara anggota ILO untuk mengembangkan sebuah kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dan untuk menegakan hukum dan peraturan K3 melalui sebuah sistem pengawasan. Konvensi No.161 mensyaratkan Negara-negara anggota ILO untuk mengembangkan pelayanan keselamatan dan kesehatan untuk seluruh pekerja. Tujuan umumnya adalah untuk mencegah kecelakaan dan cedera kesehatan dengan mengurangi penyebab bahaya yang terdapat inheren dalam lingkungan kerja.

Persyaratan pokok Konvensi-konvensi Ketenagakerjaan Internasional adalah :

- Pengusaha harus memastikan, bila dapat dijalankan, agar tempat kerja, mesin-mesin, peralatan dan proses dalam kondisi aman dan tanpa risiko untuk kesehatan dan keselamatan.
- Pengusaha harus mengambil langkah-langkah yang memadai untuk mengurangi risiko-risiko kesehatan dari kimia, fisik dan zat-zat biologis
- Pengusaha harus menyediakan, bilamana diperlukan, pakaian perlindungan dan perlengkapan perlindungan yang memadai untuk mencegah, bila dapat dijalankan, risiko kecelakaan atau efek-efek yang merugikan kesehatan.
- Pekerja wajib diberitahu tentang bahaya-bahaya kesehatan di tempat kerja mereka dan wajib diberikan pelatihan yang memadai dalam K3

Kaidah ILO tentang keselamatan dan kesehatan di pekerjaan kehutanan memuat panduan tentang isu-isu khusus yang berhubungan dengan pekerjaan kehutanan. Kaidah dilanjutkan di dalam penerbitan ini. Meski demikian, penting untuk dicatat bahwa di banyak negara atau perusahaan-perusahaan kecil, praktek terbaik macam itu tidak sepenuhnya dapat dijalankan, walaupun hal tersebut merupakan *benchmark* (patokan) dan arah yang baik untuk perbaikan lebih lanjut.

Syarat-syarat Pemenuhan

Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terpadu

Setiap pengusaha atau siapapun yang bertanggungjawab untuk pekerjaan kehutanan (selanjutnya disebut “manajer hutan”) harus mengorganisir pekerjaan, mendefinisikan tugas-tugas dan kewajiban dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Manajer hutan harus mengembangkan sebuah sistem yang memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan secara aman dan sehat. Panduan ILO

tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja: ILO-OSH 2001 dapat menyediakan panduan dalam membangun sebuah sistem manajemen di tingkat perusahaan.

Kerangka kerja untuk manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja sistematis harus mencakup ;

- (a) Pengembangan kebijakan keselamatan dan kesehatan perusahaan.
- (b) Penugasan tanggungjawab
- (c) Identifikasi dan manajemen risiko
- (d) Kondisi kerja, kualifikasi, orangisasi dan pelatihan para pegawai
- (e) Ketentuan sumber-sumber dan perlengkapan keselamatan yang memadai
- (f) Komunikasi dan informasi tentang risiko-risiko dan pencegahannya
- (g) Dokumentasi, laporan dan pemantauan.

(a) Pengembangan kebijakan keselamatan dan kesehatan perusahaan.

Kebijakan haruslah sebuah pernyataan umum tentang tujuan perusahaan dan penghormatan terhadap manajemen kesehatan dan keselamatan. Kebijakan itu harus menjadi alat untuk mengkomunikasikan pentingnya K3 kepada para manajer, pekerja, kontraktor, supplier dan pelanggan. Kebijakan itu harus menegaskan harapan-harapan perusahaan untuk memperbaiki keselamatan dan kesehatan kerja melalui sebuah program yang terpadu (sistematis) dan harus memuat sebuah komitmen untuk memantau dan menilai pelaksanaan program.

Kebijakan harus disusun di dalam perusahaan dan dengan masukan dari para manajer dan pekerja (dan perwakilan mereka). Kebijakan harus dapat diadaptasi dengan baik untuk kebutuhan tertentu dari perusahaan dan geografi lokal dan kondisi-kondisi sosial. Kebijakan harus dapat diterapkan di dalam pekerjaan perusahaan. Kebijakan keselamatan harus juga diterapkan kepada perusahaan kecil lainnya yang bekerja untuk perusahaan yang besar. Mengacu informasi yang diterima melalui para akademis dan para manajer perusahaan dari perusahaan yang beroperasi internasional di beberapa negara, beberapa perusahaan yang besar mensyaratkan seluruh rantai produksi mereka untuk memenuhi kriteria minimum tertentu di dalam K3 dan isu ketenagakerjaan lainnya.

(b) Penugasan Tanggung jawab

Para manajer kehutanan harus memastikan bahwa seluruh pegawai cakap dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dan memiliki kewenangan yang diperlukan dan sumber-sumber untuk melakukannya. Manajemen juga bertanggungjawab untuk memastikan bahwa para pekerja dan kontraktor sanggup untuk memenuhi persyaratan K3. Peraturan perundang-undangan nasional dapat merinci tanggungjawab akan pengusaha yang menyediakan pekerjaan, para kontraktor (termasuk para pekerjanya), dan pekerja kontrak (para pekerja lepas) di lapangan kerja yang sama. Harus ada seorang perwakilan manajemen dengan tanggung jawab yang penuh atas K3 dan dokumentasi yang terkait harus menyajikan nama-nama perwakilan dalam perusahaan berikut tanggung jawabnya.

Manajemen harus memiliki tanggung jawab yang memastikan bahwa:

- ♦ Ada langkah-langkah yang tepat untuk memastikan bahwa seluruh pekerja memiliki lingkungan kerja yang aman dan sehat;
- ♦ Metode-metode dan perlengkapan kerja aman disediakan dan digunakan;
- ♦ Tugas-tugas dibagikan dengan tepat;
- ♦ Peraturan dan kebijakan dikomunikasikan kepada seluruh pihak terkait;
- ♦ Para pekerja dilatih pencegahan kecelakaan, penggunaan perlengkapan perlindungan dan di dalam melaporkan kecelakaan;
- ♦ Kinerja pekerja dan kontraktor dipantau dan dikendalikan dengan tepat;
- ♦ Kecelakaan dan penyakit kerja dicatat dan wajib diberitahu;
- ♦ Segala tindakan perbaikan yang penting dilaksanakan.

(c) Identifikasi dan manajemen risiko

Setiap pengusaha harus secara terpadu membangun dan menjaga prosedur-prosedur pengidentifikasian risiko keselamatan dan kesehatan yang terkait dengan pekerjaan perusahaan. Risiko-risiko tidak selalu tampak pada satu waktu. Untuk menjamin bahwa risiko-risiko diidentifikasi dan dinilai secara menyeluruh, pemantauan yang terus-menerus diperlukan. Pengumpulan informasi untuk mengevaluasi risiko dapat melibatkan kunjungan-kunjungan ke lapangan, diskusi dengan staf, wawancara dengan wakil bidang keselamatan, daftar pertanyaan, statistik, dan catatan-catatan kecelakaan dan penyakit, dan temuan-temuan penelitian kerja yang serupa. Perlu ada ahli atau pengetahuan yang cukup di dalam perusahaan untuk melakukan hal tersebut.

Meski demikian, beberapa perusahaan dapat berharap untuk menggunakan jasa ahli K3 eksternal. Di beberapa negara, konsultasi dengan pelayanan kesehatan kerja adalah kewajiban.

Analisa risiko harus memuat langkah-langkah berikut:

- ♦ Pengidentifikasian faktor-faktor yang mempengaruhi risiko (contoh, jam kerja, kondisi kerja dan perlengkapan);
- ♦ Klasifikasi risiko (bobot risiko ditentukan oleh keseriusan akibatnya dan kemungkinan kejadiannya);
- ♦ Pengidentifikasian akan langkah-langkah yang memadai untuk mencegah, mengurangi dan meredakan risiko;
- ♦ Melanjutkan peninjauan keefektifan langkah-langkah untuk mengurangi risiko.

(d) kondisi kerja, kualifikasi, organisasi dan pelatihan pegawai

Perusahaan harus memastikan bahwa seluruh manajer dan pekerja memiliki ketrampilan yang memadai, kualifikasi, atau pengalaman untuk melakukan pekerjaan mereka. Untuk berbagai pekerjaan, sertifikasi kecakapan nasional disyaratkan. (contoh, ijin mengemudi dan sertifikasi operator mesin) manajer hutan harus sadar tentang persyaratan hukum nasional dan memastikan para pekerja yang berhubungan telah memiliki sertifikat dan/atau pelatihan yang dibutuhkan. Misalnya, peraturan tersebut dapat memuat ketentuan tentang jam kerja dan waktu istirahat atau usia minimum. Jika tidak ada aturan hukum yang disyaratkan, atau bila perusahaan ingin menerapkan aturan yang lebih ketat daripada yang disyaratkan oleh hukum, perusahaan dapat memilih untuk melaksanakan pelatihan mereka sendiri atau melaksanakan sertifikasi kecakapannya sendiri. Catatan-catatan pelatihan dan kecakapan diantara para staf hours disimpan sebagai bagian dari pendekatan terpadu terhadap K3.

Hal ini juga berlaku kepada tenaga kerja kontrak serta tenaga kerja permanen. Ketika menggunakan kontraktor,manajer hutan harus memastikan bahwa:

- ♦ Persyaratan keselamatan dan pelatihan sekurang-kurangnya diterapkan sama kepada para kontraktor dan pekerja mereka seperti para mandor;
- ♦ Perjanjian merinci persyaratan keselamatan dan kesehatan, sanksi-sanksi dan hukuman dalam hal tidak ada kepatuhan;

- ♦ Pihak mandor memiliki hak untuk campur-tangan di dalam pekerjaan berbahaya untuk memperbaiki bilamana ada masalah;
- ♦ Kepatuhan terhadap persyaratan keselamatan dan kesehatan diawasi secara efektif seperti hal-hal lain dalam kontrak (misalnya, kualitas manajemen).

Di banyak negara terdapat sistem sertifikasi untuk perusahaan kontraktor dan pemberi jasa. Para kontraktor mungkin perlu tercatat atau memegang perijinan. Mungkin juga terdapat pula daftar kontraktor-kontraktor yang cakap atau daftar lain di tingkat nasional, regional national atau regional.

(e) Ketentuan mengenai sumber daya dan perlengkapan keselamatan yang memadai

Sumber daya yang cukup harus disediakan untuk memastikan penerapan dan pemeliharaan yang efektif akan langkah-langkah keselamatan dan kesehatan. Ketentuan sumber daya harus diperiksa secara rutin. Para pegawai harus didorong untuk siap siaga mengetahui bila ada hal yang kurang memuaskan.

Pekerjaan hutan yang aman dan efektif membutuhkan perlengkapan kerja yang layak untuk kerja dan kondisi yang berlaku. Meski perlengkapan yang sederhana dan tua dapat saja aman; sementara perlengkapan yang modern dan rumit dapat menimbulkan risiko jika digunakan tidak dengan benar atau di dalam kondisi atau untuk penggunaan yang tidak seharusnya. Kewajiban pengusaha untuk memeriksa kelayakan mesin-mesin, perlengkapan dan peralatan untuk tugas-tugas yang dibutuhkan.

Kesiapan peralatan, perlengkapan dan mesin-mesin adalah prasyarat untuk kerja yang aman dan ergonomis. Para pekerja harus menerima instruksi kerja dengan perlengkapan kerja yang aman digunakan dan terawat dan mereka harus memiliki alat-alat dan fasilitas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja perawatan. Ketrampilan dalam merawat perlengkapan kerja adalah salah satu langkah kunci praktis di dalam meningkatkan keselamatan kerja dan produktivitas.

Pemilihan alat-alat, perlengkapan dan mesin-mesin yang tepat dan praktis untuk pekerjaan dan lingkungan tertentu adalah penting untuk keselamatan dan kesehatan. Kegagalan untuk melakukan hal tersebut tidak selalu dapat diperbaiki kemudian, atau pencegahan risiko yang dilakukan sesudahnya justru dapat lebih sulit dan mahal. Perusahaan harus menjalankan sebuah program perputaran perawatan perlengkapan kerja. Perusahaan harus membuat para kontraktor menyadari standar-standar K3

di mana mereka diharapkan untuk mencapainya. Para kontraktor harus disadarkan akan tanggung jawabnya untuk merawat perlengkapan kerja mereka sendiri untuk memfasilitasi keselamatan dan kesehatan kerja.

(f) Komunikasi dan informasi tentang risiko dan pencegahannya

Manajer hutan harus membangun dan mengendalikan prosedur untuk memastikan bahwa para pekerja, kontraktor dan pekerja lepas sadar akan persyaratan keselamatan, tanggung-jawab dan peran setiap orang di lokasi kerja. Para pekerja dan kontraktor harus disadarkan bahwa tanggung jawab merekalah untuk melakukan pekerjaan mereka di dalam perilaku aman. Penting untuk menyediakan mekanisme-mekanisme di mana para pekerja dan kontraktor dapat memperbincangkan masalah K3 dan keprihatinan mereka kepada manajemen. Para pekerja memiliki hak untuk memilih perwakilan K3 untuk mendampingi manajemen atas nama mereka, dan berhenti bekerja bila terdapat risiko yang dekat dengan kecelakaan atau sebuah bahaya kesehatan.

Langkah-langkah harus diambil untuk memastikan bahwa terdapat kerjasama yang dekat antara para pengusaha dan pekerja untuk mengupayakan keselamatan dan kesehatan. Langkah-langkah tersebut meliputi :

- ♦ Pembentukan komite kesehatan dan keselamatan dengan perwakilan dari pengusaha dan para pekerja, di mana peranan dan kewajibannya terdefinisi jelas;
- ♦ Penunjukan perwakilan pekerja keselamatan yang terpilih dengan peranan dan kewajibannya terdefinisi jelas;
- ♦ Penunjukan oleh pengusaha orang yang cocok kualifikasi dan pengalamannya untuk meningkatkan dan memberi nasehat tentang keselamatan dan kesehatan kerja;
- ♦ Pelatihan untuk perwakilan keselamatan dan anggota komite.

(g) Dokumentasi, laporan dan pemantuan

Informasi yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan harus dikumpulkan dan diperbaharui. Informasi itu harus selalu siap dibaca untuk para manajer, perwakilan pekerja, pejabat keselamatan dan kesehatan yang berwenang / pengawas ketenagakerjaan dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Dokumentasi harus memuat sekurang-kurangnya informasi tentang peraturan perundangan yang berkaitan, kebijakan-kebijakan K3, tujuan-tujuan strategis dan

strategi penerapan, perwakilan K3 yang diusulkan dan tugas dan tanggungjawab manajemen, para penyelia, pekerja dan kontraktor. Catatan-catatan yang harus disimpan ;

- ♦ Temuan-temuan penilaian risiko dan manajemen risiko, termasuk sebuah daftar zat-zat berbahaya di lokasi kerja
- ♦ Seluruh kecelakaan kerja, penyakit kerja dan kejadian-kejadian berbahaya beserta tindakan-tindakan perbaikan yang telah diambil

Banyak negara yang memiliki persyaratan hukum untuk pelaporan kecelakaan dan penyakit kerja (contoh, kecelakan-kecelakaan yang mendorong absen kerja untuk jangka waktu minimum atau kecelakaan-kecelakaan yang melibatkan jenis-jenis cedera tertentu). Para manajer hutan harus disadarkan akan persyaratan tersebut. Laporan kecelakaan yang memadai harus mengarahkan perbaikan praktek kerja.

Ketentuan-ketentuan khusus akan keselamatan dan kesehatan di pekerjaan kehutanan

Banyak pekerjaan kehutanan yang berbahaya dan mengharuskan penggunaan mesin-mesin yang memerlukan pelatihan. Alat-alat tersebut kerap kali dibawa ke lokasi-lokasi terpencil, dengan risiko keterbatasan ke fasilitas kesehatan, perawatan mesin yang minim, supervisi manajemen yang tidak memadai dan kondisi hidup yang kekurangan. Ada beberapa ketentuan-ketentuan khusus tertentu yang dapat diusulkan untuk kebaikan manajemen K3 di kehutanan. Meski demikian, ketentuan apa pun harus diarahkan oleh analisa risiko yang teliti sebagai bagian dari pendekatan yang terpadu.

Pengujian dan perlengkapan sertifikasi

Pengusaha dan ahli K3 di perusahaan harus mengetahui standar-standar keselamatan mesin yang paling penting. Mereka harus digunakan untuk membantu memilih perlengkapan kerja yang benar. Standar-standar dapat juga bermanfaat di dalam menetapkan prosedur untuk peralatan perlengkapan dan mesin-mesin. (Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di Keselamatan dan kesehatan kerja di kehutanan, halaman 151-156, lihat lampiran 2)

Perlengkapan dan mesin-mesin memerlukan perawatan dan pemantauan yang terus-menerus. Pengujian dan pengawasan yang berkala diperlukan. Untuk mesin-mesin tertentu, pengujian mungkin sebuah keharusan (mesin pengangkat, kendaraan dan kapal) tergantung dari persyaratan nasionalnya. Pengujian dan pengawasan harus dicatat. Pengujian mungkin juga penting setelah pekerjaan perbaikan besar.

Zat-zat Berbahaya

Zat-zat berbahaya memuat zat tertentu yang menimbulkan risiko keselamatan atau kesehatan pekerja. Beberapa contoh zat yang berbahaya di kerja kehutanan termasuk kimia pestisida dan herbisida, kimia-kimia perawatan kayu, partikel-partikel debu dan minyak, asap pembuangan diesel. Keselamatan dan kesehatan saat menggunakan zat-zat berbahaya dapat dipastikan dengan metode-metode kerja yang tepat, perlengkapan dan Alat Perlindungan Diri (APD). Pencucian dan penggantian pakaian mungkin sangat penting dan membutuhkan perhatian khusus di tempat kerja yang sementara. Contoh, di dalam penggunaan kimia, perhatian harus ditujukan kepada penyimpanan yang benar dan persiapan pencampuran dan pengeceran, sarana penerapan yang aman, pembuangan limbah yang aman dan prosedur keadaan darurat yang layak untuk tumpahan dan keracunan. Para pekerja harus diberitahukan dan dilatih tentang risiko-risiko yang berkaitan dengan penggunaan kimia berbahaya, termasuk bahaya kesehatan jangka panjang dan bahaya untuk kesehatan reproduksi baik laki-laki maupun perempuan.

Pakaian kerja dan Alat Perlindungan Diri

Pengusaha harus menilai risiko potensial pakaian kerja yang tak layak kepada keselamatan dan kesehatan pekerja dan berdasarkan penilaian tersebut, harus dipastikan bahwa pakaian dan perlengkapan yang tepat disediakan tanpa biaya dan digunakan oleh seluruh pekerja yang berkaitan. Jika APD diperlukan, produk-produk yang tersertifikasi harus digunakan kapan pun memungkinkan. Kapasitas perlindungan APD harus secara rutin dipantau. Jika APD diperbaiki hal itu harus dikaji dan diperiksa untuk memastikan bahwa APD itu memiliki kapasitas perlindungan semula. Perbaikan yang tidak benar dapat mengurangi dan menghilangkan manfaat perlindungan dari produknya.

Pertolongan Pertama dan Penyelamatan Darurat

Pelatihan: Seluruh pekerja kehutanan harus dilatih secara layak di dalam Pertolongan Pertama untuk memenuhi persyaratan hukum nasional dan lokal. Pelatihan-pelatihan dasar harus memasukan perawatan luka terbuka dan resusiasi. Di wilayah di mana pekerjaan melibatkan penggunaan kimia, terpajan akan asap atau ular, atau bahaya-bahaya khusus lainnya, pelatihan Pertolongan Pertama harus diperluas sesuai dengan hal-hal tersebut.

Perlengkapan: Penilaian risiko yang baik akan mengarahkan kebutuhan perlengkapan Pertolongan Pertama tetapi perangkat Pertolongan Pertama yang tepat harus tersedia di tempat kerja. Perangkat tersebut harus dirawat dan dijaga dengan baik dari pencemaran. Seluruh pekerja harus megetahui di mana perangkat Pertolongan Pertama disimpan dan bagaimana mendapatkan persediaan pertolongan pertama. Sebuah kotak pertolongan pertama pribadi adalah wajib di banyak negara; sebuah pakaian kerja dirancang khusus memiliki sebuah kantong untuk perlengkapan tersebut.

Komunikasi: Dalam kasus di mana pekerjaan kehutanan dilakukan oleh para individu yang bekerja sendiri, pengusaha harus menyediakan sebuah alat kontak (misalnya, radio, telepon genggam). Jika hal tidak memungkinkan, ia harus terhubung dengan pekerja sekurang-kurangnya sekali dalam sehari dan secepatnya setelah shif kerja berakhir. Jika pekerja tidak akan menjalani hal tersebut, ia harus memberitahu pengusaha terlebih dahulu.

Sebuah contoh terjatuh di hutan yang terpencil dan rusak akibat badai

Penebangan dengan gergaji di dalam hutan rusak akibat badai dan di lingkungan-lingkungan khusus yang berbahaya harus diatur sedemikian rupa sehingga para pekerja terus-menerus berada di dalam kontak penglihatan dan pendengaran dengan pekerja lainnya. Ketika pengambilan kayu-kayu sedang berlangsung di wilayah-wilayah terpencil, harus ada angkutan ke tempat di mana bantuan medis dapat diperoleh.

Pelayanan kesehatan Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja harus disediakan oleh para profesional yang terqualifikasi untuk menghadapi masalah-masalah khusus kesehatan di pekerjaan kehutanan. Mereka harus memperhatikan perkembangan dan keselamatan kondisi

kerja, perlengkapan dan organisasi kerja. Mereka dapat mengadakan langkah-langkah pendidikan kesehatan tentang, misalnya, pencegahan HIV dan AIDS, malaria, demam berdarah, tuberkulosis, dan mengupayakan kampanye vaksinasi.

Tempat penampungan, perumahan dan perjalanan

Bila pekerjaan kehutanan dilakukan di lokasi terpencil, perusahaan harus menyediakan angkutan untuk para pekerja dan akomodasi yang dekat dengan lokasi kerja. Tempat tinggal sementara dan bangsal-bangsal hutan umum terdapat di banyak wilayah. Dalam setiap kesempatan akomodasi harus memenuhi standar dasar kehidupan misalnya akomodasi itu tidak menimbulkan risiko apa pun bagi keselamatan dan kesehatan dan juga harus nyaman kelayakannya. Di konteks kehutanan, penting untuk memastikan bahwa ada fasilitas yang memadai untuk menjaga kebersihan. Perlu ada pula sarana pembuangan limbah yang layak.

Sebagai tambahan, di lokasi kerja, pengusaha harus mengizinkan pekerja untuk mengambil istirahat dalam kondisi yang layak. Sejumlah perlindungan dari panas, kedinginan, hujan dan angin mungkin diperlukan meskipun tidak ada definisi yang pasti tentang apa yang tercakup dalam perlindungan yang layak.

Panduan untuk para pengawas.

Keahlian khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini:

- ♦ pemahaman yang baik tentang peraturan perundang-undangan K3 termasuk APD ;
 - ♦ pemahaman yang baik tentang operasi kehutanan , metode-metode dan mesin, dan risiko-risiko yang berhubungan dengan pekerjaan kehutanan.
 - ♦ Tambahan kriteria lain yang berlaku bagi perusahaan; ini dapat termasuk kode praktis, peraturan tentang kerjasama, perintah yang disetujui bersama dan penerbitan bahan-bahan materi oleh lembaga-lembaga , manual untuk penggunaan yang sama atas mesin-mesin, panduan internasional (misalnya ILO, FAO dan badan-badan sertifikasi)
 - ♦ Informasi tentang organisasi-organisasi yang dapat membantu kerja organisasi di dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan (contoh penelitian dan pengembangan kelembagaan, organisasi dana)
-

1. Analisa risiko adalah pendekatan utama untuk meningkatkan K3. Analisa risiko membentuk bagian keseluruhan manajemen risiko atau manajemen keselamatan. Para pengawas, harus mendiskusikan dengan manajer K3 atau manajer hutan bagaimana penilaian risiko dilakukan dan dicatat, bagaimana rencana mitigasi risiko dibuat dan bagaimana prosedur dilaksanakan.
2. Catatan-catatan seluruh kecelakaan, kecelakaan serius, absen kerja karena penyakit dan kondisi kesehatan yang tidak baik harus diperiksa. Para pengawas harus melihat bukti-bukti bahwa catatan-catatan tersebut digunakan oleh manajemen di dalam merencanakan langkah-langkah keselamatan.
3. Para pengawas harus memeriksa bahwa pegawai memiliki dan menggunakan APD yang disyaratkan oleh hukum. Mereka harus memeriksa APD tersebut dalam kondisi yang baik.
4. Para pengawas harus memeriksa bahwa para pekerja cakap untuk menggunakan mesin-mesin dan bahwa prosedur kerja aman didirikan dan digunakan. Perintah kerja aman untuk mesin-mesin harus tersedia di tempat kerja.
5. Para pengawas harus memeriksa bahwa mesin-mesin dan peralatan diperiksa oleh perusahaan untuk melihat dampaknya bagi kesehatan dan keselamatan kerja, khususnya masalah-masalah laten seperti penyakit kerusakan otot yang dapat timbul karena penggunaan dalam jangka panjang.
6. Selama pengawasan mungkin penting untuk melakukan pemeriksaan umum akan parameter-parameter tertentu seperti, tingkat kebisingan, getaran, pencahayaan, pajanan kimia. Para pengawas harus memeriksa perusahaan-perusahaan telah membuat sebuah analisa terpadu akan faktor-faktor tersebut. Bila para pengawas menduga bahwa tingkat-tingkat tersebut tidak aman, alat pengukuran dapat digunakan, tetapi pengukuran yang tepat biasanya dilakukan oleh organisasi-organisasi spesialis.
7. Sejalan dengan peraturan perundang-undangan nasional, kegiatan-kegiatan pengawasan harus meliputi para kontraktor dan pekerja kontrak. Dimanapun memungkinkan, para pekerja kontrak dan pekerja lepas harus diawasi bersama dengan pengusahanya. Pekerja pengawasan bertanggungjawab atas keselamatan orang lain di tempat kerja. Peraturan perundang-undangan nasional dapat memiliki persyaratan yang lebih detail dalam pembagian tanggung jawab.
8. Para pengawas harus memeriksa bahwa seluruh pekerja didaftarkan di dalam asuransi dan rejim jaminan sosial di mana mereka berada, dan bahwa wajib bayarnya dilakukan dengan tepat oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

9. Kelompok-kelompok rentan seperti remaja, orangtua, perempuan, pekerja cacat dan pekerja migran mungkin membutuhkan pertimbangan tertentu oleh para pengawas. Dimanapun kelompok-kelompok yang rentan dipekerjakan, para pengawas harus memeriksa bahwa tugas-tugas kerja disesuaikan dengan kebutuhan-kebutuhan dan keterbatasan seseorang, dan kehadiran mereka tempat kerja tidak menimbulkan risiko kepada diri mereka sendiri dan orang lain.
10. Pekerja migran, termasuk para migran bawah tanah, harus dilindungi secara menyeluruh seperti pekerja lain. Kesulitan dalam memahami bahasa di tempat kerja dapat menimbulkan risiko keselamatan kepada diri mereka sendiri dan orang lain.
11. Para pengawas harus ingat bahwa beberapa peraturan umum untuk K3 yang berlaku kepada perusahaan lain dapat juga berlaku ke kehutanan.
12. Di dalam mengawasi perumahan, kemah-kemah dan kebersihan makanan, aspek-aspek hukum dan budaya privasi harus dihormati.
13. Para pengawas harus tetap di dalam batas-batas mandat mereka. Tugas seorang pengawas adalah untuk menilai adanya pelayanan kesehatan kerja dan berfungsi secara layak, tetapi ia tidak dapat memberi perintah mengenai isi medis pelayanan K3 dan tidak dapat menilai kecakapan medis praktisi medis dan dokter.

3.7. Kualifikasi dan pelatihan tenaga kerja

Pengantar: Persyaratan ILO

Kualifikasi tenaga kerja dicakup secara umum di dalam Konvensi Sumber Daya Manusia, 1975 (No.142). Konvensi mensyaratkan anggota-anggota Negara ILO untuk mengembangkan kebijakan dan program-program pelatihan pendidikan cukup untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan.

Memastikan kelayakan kualifikasi dan pelatihan tenaga kerja adalah salah satu jalan yang paling efektif untuk mencegah kecelakaan dan masalah-masalah K3 lainnya di tempat kerja. Konvensi No.155 mensyaratkan bahwa ada aturan untuk memastikan bahwa para pekerja dan perwakilan mereka diberikan informasi dan pelatihan yang layak di dalam K3. Kaidah ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Kehutanan memuat rekomendasi detail untuk pelatihan dan kualifikasi seseorang.

Persyaratan mendasar Konvensi-konvensi Ketenagakerjaan Internasional tersebut adalah:

- Panduan pendidikan dan informasi ketenagakerjaan harus tersedia untuk seluruh anak, remaja dan dewasa tanpa diskriminasi.
 - Informasi dan panduan harus mencakup , diantara lainnya, pelatihan kependidikan dan kesempatan pendidikan yang berhubungan , prospek pekerjaan , prospek promosi, kondisi kerja keselamatan dan kebersihan di tempat kerja, dan aspek-aspek lain kehidupan kerja dan hubungan ketenagakerjaan.
 - Kaidah ILO tentang keselamatan dan kesehatan di pekerjaan kehutanan mengandung ketentuan-ketentuan berikut
 - Para manajer dan penyelia harus terqualifikasi secara layak untuk merencanakan dan mengorganisasikan operasi kehutanan.
 - Para pengusaha harus memastikan bahwa seluruh pekerja, kontraktor dan pekerja lepas dilatih dan dididik dengan layak untuk tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.
 - Tingkat persyaratan akan ketrampilan dan pengetahuan harus didefinisikan dan dinilai secara obyektif oleh badan yang berwenang.
-

Syarat-syarat Pemenuhan

1. Para manajer harus membangun persyaratan keterampilan, pengetahuan dan aspek-aspek yang berkaitan lainnya dari setiap pekerjaan untuk memastikan bahwa proses perekrutan dapat menghasilkan kemungkinan hasil yang terbaik. Di mana para kontraktor digunakan, para manajer harus mencari kontraktor yang tersertifikasi secara nasional, di mana hal ini dapat menyediakan keyakinan bahwa mereka memenuhi persyaratan dari konvensi Perburuhan Internasional.
2. Pengujian keterampilan dan sertifikasi ketrampilan operator diterapkan di banyak negara, kerap kali terdapat persyaratan untuk pengujian keterampilan, misalnya surat ijin mengemudi (mobil, truk, mesin-mesin dan bejana). Operasi penebangan dan pengendalian mesin-mesin adalah beberapa pekerjaan di mana sertifikasi keterampilan diperlukan. Para pengusaha atau manajer dapat memiliki peraturan yang lebih tegas untuk operasi mereka sendiri tetapi mereka harus memastikan bahwa seluruh persyaratan hukum terpenuhi.
3. Para pekerja menerima pelatihan yang layak. Pembekalan secara khusus penting untuk pegawai baru atau ketika praktek-praktek pekerjaan yang baru diperkenalkan.

4. Para manajer harus menyediakan informasi, perintah-perintah dan pelatihan untuk dan pengawasan akan, para pekerja adalah penting untuk melindungi kesehatan dan keselamatan mereka. Para manajer harus memastikan bahwa mereka:
 - ♦ Mengetahui persyaratan pekerja yang dimaksudkan
 - ♦ Memeriksa kembali kualifikasi dan keterampilan pekerja (para pekerja)
 - ♦ Mengidentifikasi kesenjangan pelatihan-pelatihan
 - ♦ Mengembangkan sebuah program pelatihan yang sesuai kebutuhan .
 - ♦ Memantau dan memeriksa kembali keberhasilan pelatihan.
 - ♦ Membuat para pekerja sadar akan ketentuan-ketentuan K3 dan peraturan dan kaidah yang berkaitan dengan perlindungan kecelakaan dan penyakit-penyakit.
 - ♦ Menginformasikan pekerja tanggung jawab kolektif dan pribadi untuk keselamatan dan kesehatan.

Panduan untuk Pengawas

Keterampilan khusus yang diperlukan untuk menilai topik ini:

- ♦ Pengetahuan peraturan perundang-undangan yang menetapkan persyaratan yang berhubungan dengan klasifikasi dan pelatihan pekerja. (misalnya, keselamatan dan kesehatan, pelayanan kesehatan kerja, kehutanan, lalu lintas)
 - ♦ Pengetahuan skema terkait lainnya yang mengandung persyaratan atau kesempatan kualifikasi pekerja (misalnya, sertifikasi kehutanan)
 - ♦ Pengetahuan struktur pendidikan dan pelatihan kejuruan di negara.
-

1. Para pengawas harus mencari bukti bahwa rekrutmen didasarkan atas kecakapan, perlu diingat bahwa kecakapan menyeluruh dapat hanya dicapai saat di dalam pekerjaan.
2. Para pengawas harus memeriksa keterampilan dan pengetahuan para pekerja dan kontraktor. Tingkat kecakapan dapat dinilai di dalam diskusi-diskusi, atau analisa kerja (misalnya, pemeriksaan lapangan untuk penebangan yang benar, pemeriksaan kualitas kayu dan kondisi APD)

3. Dalam tugas-tugas di mana sertifikasi ketrampilan formal adalah sebuah syarat, sertifikasi harus dapat diperiksa. Para pengawas harus memeriksa keabsahan sertifikat dan ruang lingkup sertifikatnya menjangkau aktivitas yang dimaksud.
4. Para pengawas dapat menemukan manfaat dengan mempromosikan pengantar sistem-sistem sertifikasi ketrampilan. Di banyak kasus, para pengusaha, kontraktor, pekerja dan mitra-mitra lainnya dapat merasakan bahwa pendekatan yang sukarela lebih dapat terlaksana.
5. Para pengawas dapat mengevaluasi keefektifan materi dan prosedur pelatihan dengan mengamati para individu di lapangan. Mereka harus memeriksa bahwa perusahaan memiliki sebuah sistem evaluasi untuk keefektifan pelatihan.

4. Panduan Umum Pengawasan Ketenagakerjaan

Tanggung jawab pokok untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan berada pada lembaga pengawasan ketenagakerjaan. (lihat Lampiran 7). Pelatihan yang cukup diperlukan untuk kecakapan pengawas ketenagakerjaan. Pengawas akan memerlukan kecakapan dalam aspek-aspek teknis kehutanan dan pekerjaan kehutanan serta pemahaman bagaimana membicarakan temuan-temuan hasil pengawasan dengan cara yang paling membantu. Beberapa arahan tentang persyaratan pelatihan yang layak dapat ditemukan di Pendekatan-pendekatan pengawasan perburuhan di kehutanan; Masalah-masalah dan solusi. Informasi yang lebih umum di topik ini dapat ditemukan di Pengawasan ketenagakerjaan; sebuah pedoman untuk profesi. (lihat lampiran 2)

Banyak perusahaan kehutanan menerima dan secara aktif mengikuti prinsip-prinsip dan praktek-praktek ketenagakerjaan di tempat kerja dan manajemen kesehatan dan keselamatan karena konsep pekerjaan yang layak menyumbangkan keuntungan dagang dan sosial yang signifikan. Beberapa perusahaan tertentu dapat menyediakan inovasi dan kepemimpinan di pengelolaan tempat kerja kehutanan, mendukung lembaga pengawasan perburuhan di dalam advokasi prinsip-prinsip pekerjaan yang layak.

Di dalam konteks hukum ketenagakerjaan nasional, lembaga pengawasan ketenagakerjaan harus menggali kemampuan dan nilai strategis mereka di dalam mengefektifkan perbaikan dan keadilan di pekerjaan dan praktek-praktek manajemen keselamatan dan kesehatan baik melalui kegiatan-kegiatan untuk memenuhi kepatuhan di tempat kerja mereka dan hubungan dengan perusahaan dan pekerja. Konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja tentang pendekatan strategis dan intervensi terencana dalam kepatuhan pengawas macam itu dan manajemennya selayaknya dilakukan dengan niat baik dan konsisten dengan Deklarasi ILO tentang Prinsip dasar dan hak-hak di Tempat Kerja.

Panduan ini menekankan langkah-langkah kunci di mana pengawas ketenagakerjaan harus mempertimbangkannya ketika mengorganisir dan melaksanakan pengawasan perburuhan organisasi kehutanan. Panduan ini juga akan bermanfaat untuk penilai sertifikasi dan auditor internal yang dilibatkan di dalam penilaian praktek perburuhan.

Panduan untuk para pengawas akan meliputi :

- ♦ Pengorganisasian sebuah pengawasan
- ♦ Pengawasan dalam prakteknya
- ♦ Penilaian kondisi kerja dan praktek-praktek ketenagakerjaan
- ♦ Umpan balik hasil
- ♦ Tindak Lanjut

4.1 Pengorganisasian sebuah pengawasan

Perencanaan

Kegiatan-kegiatan pengawasan harus direncanakan secara strategis untuk memaksimalkan hasil pekerjaan layak yang positif dan penggunaan yang efisien akan sumber daya pengawas. Perencanaan pengawasan harus mempersiapkan terlebih dahulu pengawasan secara “proaktif” (direncanakan sendiri) dan reaktif (atas permintaan).

Keberhasilan pengawasan tergantung atas bantuan dan kerjasama perwakilan manajemen dan pekerja. Hal ini kadang-kadang dapat dipastikan seketika sehingga perencanaan dan dialog di awal menjadi penting. Untuk mengorganisir dan melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan, harus ada sebuah dialog diantara para pengawas, organisasi pengusaha dan pekerja.

Pengawasan yang layak melalui dan memanfaatkan sampel yang sesuai, akan memberikan hasil yang dapat diandalkan. Para pengawas bila diijinkan dapat memberitahukan perusahaan terlebih dahulu kapan pengawasan akan dilakukan dan bila memerlukan dukungan-dukungan logistik. Para pengawas harus juga memberitahu perusahaan tentang proses pengawasan apa saja yang akan terjadi dan waktu yang kemungkinan akan diperlukan. Bagaimana pun, para pengawas tidak boleh untuk memberikan penjelasan yang detail tentang apa yang akan disidik atau

lokasi mana yang akan dikunjungi. Di dalam perencanaan dan pengawasan, penting untuk memastikan bahwa perusahaan memahami kewenangan atau mandat pengawasan untuk mengunjungi dan bagaimana hasil-hasil pengawasan dapat ditangani.

Memutuskan Lokasi yang dikunjungi

Pengawasan harus menjangkau seluruh kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Selanjutnya, ketika merencanakan pengawasan, penting untuk mendapatkan penjelasan tentang seluruh proses kerja dan pembagian tugas-tugas. Data yang berkualitas baik juga penting. Di dalam kasus perusahaan tebang-angkut, hal ini mungkin melibatkan penebangan, pencabutan, pencabutan ke wilayah kayu gelondongan (*log-holding area*), *timber-grading*, pengangkatan dan pengangkutan, di mana setiap dari tugas-tugas tersebut dilaksanakan oleh sekelompok kecil pekerja yang berbeda-beda. Para pengawas harus menjangkau seluruh kegiatan dan kelompok-kelompok pekerja hingga ke tingkat yang cukup. Mungkin tidak memungkinkan untuk mengunjungi setiap kegiatan dan beberapa keputusan tidak akan harus tentang pembuatan sampling (lihat seksi 4.2) tetapi pengawasan harus bertujuan untuk setiap proses yang pokok. Perhatian harus tidak membiarkan wilayah-wilayah kerja bukan khusus kehutanan seperti kantor dan dapur.

Penyusunan sebuah tim

Jika rincian pengawasan mensyaratkan sebuah tim pengawasan, upaya harus dibuat untuk merekrut pengawas-pengawas dengan pengetahuan khusus dan pengalaman di bidang-bidang yang penting. Pedoman khusus untuk para pengawas di bagian 3 dapat membantu mengidentifikasi bidang keahliannya. Bidang-bidang yang membutuhkan perhatian akan tergantung dari lingkup kepengawasan. Bagaimanapun, hal-hal itu sepertinya termasuk K3, yang memiliki aspek-aspek khusus kehutanan, dan hak pekerja untuk berorganisasi dan berunding bersama.

Menyusun Daftar Pertanyaan

Situasi kepengawasan akan menentukan apa yang dibutuhkan untuk diawasi. Di dalam kehutanan, hal-hal yang ditetapkan pada bagian 3 memperlihatkan syarat-syarat utama ILO akan topik-topik kunci. Hal-hal tersebut menjadikan dasar untuk sampel daftar

pertanyaan yang ditampilkan pada lampiran 5, dan daftar pertanyaan sebagai berikut. Namun dalam banyak kejadian akan menjadi perlu untuk menyusun sebuah daftar-pertanyaan detail yang disesuaikan untuk pengawasan tertentu, perusahaan yang hendak diawasi dan konteks geografis dan sosial dari wilayahnya. Lagipula tujuannya adalah untuk menyediakan jumlah maksimal umpan balik yang spesifik dan praktis untuk perusahaan yang diawasi. Daftar-pertanyaan harus menyertakan persyaratan peraturan perundang-undangan nasional, peraturan lokal dan norma-norma lainnya, sehingga akan memerlukan pendapat dari ahli lokal.

Organisasi dan Perundingan Bersama

Syarat-syarat	Point Pertanyaan	Komentar
Para pekerja memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dalam organisasi tanpa persetujuan dari pengusaha sebelumnya.	Pengusaha memberikan tidak melarang kepada pekerjanya berkaitan dengan pembentukan atau keanggotaan dalam sebuah serikat pekerja. Perjanjian kerja tidak boleh mengandung pasal-pasal yang dapat mempengaruhi pembatasan tersebut.	
Keanggotaan dalam organisasi tidak boleh menimbulkan prasangka atau menyebabkan pemutusan hubungan kerja.	Terdapat bukti bahwa para pekerja direkrut atas dasar ketrampilan dan pengalaman dan tidak boleh ada syarat-syarat lain yang berlaku Tidak boleh ada bukti bahwa pekerja telah diberhentikan dari kerja tanpa alasan yang baik atau murni karena keanggotaan di dalam organisasi pekerja	

Ketika menyusun sebuah daftar-pertanyaan, setiap persyaratan harus diterjemahkan ke dalam pernyataan yang dapat diverifikasi. Selama pengawasan, bukti yang obyektif bahwa pertanyaan itu adalah benar dapat dicari. Sebuah ruang dapat disediakan untuk komentar pengawas seperti yang diperlihatkan pada contoh diatas.

Logistik

Para pengawas akan membutuhkan akses ke perwakilan manajemen dan perwakilan pekerja dari organisasi. Perwakilan manajemen harus bertanggungjawab untuk memfasilitasi pengawasan dan harus mendampingi pengawas di mana kehadiran mereka akan bermanfaat. Para pengawas harus bertanya kepada organisasi untuk membuat seluruh dokumen dan catatan yang penting tersedia. Ide yang baik jika seorang asisten administratif dapat turun langsung membantu menemukan dan menjelaskan kertas kerjanya. Perusahaan dapat menyediakan transportasi yang dibutuhkan untuk menjangkau daerah-daerah terpencil. Memiliki transportasi sendiri dapat menjadi hal yang penting. Akses ke fasilitas telepon dan komputer kerap kali berguna.

4.2 Pengawasan dalam kebiasaan

Pertemuan-pertemuan pembuka dan bekerja bersama dengan manajemen perusahaan

Ketua Pengawas akan diharapkan untuk merancang sebuah pertemuan pembuka sebagai kegiatan pertama pengawasan. Perwakilan senior manajemen, pegawai administratif dan perwakilan kunci pekerja harus diundang untuk hadir. Sebuah catatan kehadiran harus disimpan oleh para pengawas. Sangat berguna untuk menanyakan kepada salah satu perwakilan manajemen untuk memberikan pendahuluan singkat kepada organisasi dan garis besar kegiatan mereka. Para pengawas akan diperlukan untuk menjelaskan lingkup pengawasan dan garis besar prosedur pengawasan, memperkenalkan tim pengawas dan mengidentifikasi prosedur laporan yang akan digunakan. Mereka harus juga mengundang yang telah hadir untuk datang di pertemuan penutup di akhir pengawasan.

Para pengawas harus mendapatkan kerjasama maksimal dari pegawai dan manajemen, dan harus menjelaskan bahwa mereka dapat memberikan bantuan dan nasehat dalam cara yang memungkinkan untuk memenuhi persyaratan ketenagakerjaan.

Peninjauan sistem manajemen

Banyak persyaratan ILO yang membutuhkan organisasi untuk mengembangkan dan melaksanakan kebijakan dan prosedur. Contoh, dalam organisasi-organisasi yang besar, mungkin terdapat sebuah kebijakan K3, kebijakan tentang pengakuan serikat pekerja dan pernyataan-pernyataan tekad untuk menghindari pekerja anak dan menghormati kesempatan yang sama. Sesuai dengan ukuran perusahaan, mungkin juga terdapat prosedur formal untuk umpan balik dan pemantauan pelaksanaan kebijakan. Para pengawas harus bertanya untuk dapat melihat dokumen-dokumen yang berkaitan, dan mendiskusikan dengan sarana apa kebijakan tersebut dilaksanakan di lapangan. Ini akan menjadi kerangka dasar untuk pengawasan ; yaitu tentang apakah sistemnya layak, dan apakah kebijakan itu dilaksanakan dalam praktek-praktek. Sebelum mengunjungi lokasi tertentu penting untuk menilai sistem manajemen kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan nasional dan, bila mencukupi, dengan Deklarasi ILO tentang prinsip-prinsip dasar dan hak di tempat kerja. Para pengawas harus yakin untuk memastikan tanggal dikeluarkannya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dan menanyakan bagaimana mereka diperbaiki bila diperlukan. Bila tidak ada prosedur formal, perlu ada sebuah cara yang memadai untuk melakukan penilaian internal kembali.

Jenis-jenis bukti

Para pengawas harus membunikan seluruh kesimpulan yang diambil dari sebuah pengawasan dengan bukti obyektif yang tepat. Terdapat tiga jenis bukti yang obyektif;

- ♦ Dokumentasi
- ♦ Pengamatan seorang pengawas tentang sebuah prosedur dan kejadian
- ♦ Wawancara dengan para pekerja

Dokumen-dokumen tidak perlu diperbanyak tetapi bijaksana bila mencatat nomor rujukan dokumen dan tanggal dikeluarkan. Waktu dan lokasi pengamatan harus selalu dicatat. Para pengawas harus melakukan wawancara dengan para pekerja, perwakilan pekerja dan perwakilan manajemen kapanpun dimungkinkan. Hal itu dapat dengan pertemuan-pertemuan formal atau obrolan secara informal di tempat kerja. Para pengawas harus selalu mencatat nama dari orang-orang yang telah diwawancarai

tanpa mengintimidasi mereka. Beberapa pekerja dapat diperlukan untuk diyakinkan kembali bahwa informasi mereka akan diperlakukan dengan rahasia jika mereka tidak menginginkan manajemen untuk tahu siapa yang telah memberikan informasi.

Ketika pandangan pribadi dikemukakan, pandangan itu mungkin tidak obyektif, dengan demikian pengawas harus mendapatkan verifikasi independen atas klaim-klaim yang dibuat oleh orang yang diwawancarai. Untuk hal ini, menjadi penting untuk mendapatkan rincian yang detail yang mengizinkan pengawas untuk melanjutkannya. Pandangan-pandangan yang dikemukakan oleh pihak-pihak terkait perlu dievaluasi dengan obyektif. Pandangan-pandangan yang tak dapat dikonfirmasi masih dapat menjadi konteks yang bermanfaat dan dapat mengarahkan ke pertanyaan-pertanyaan penting yang lebih lanjut.

Lokasi sampel lapangan yang dikunjungi

Mengunjungi seluruh lapangan kerja di mana pekerjaan dilangsungkan kerap kali tidak memungkinkan mengingat keterbatasan waktu, logistik atau kekurangan personel. Sebuah sampel dari lokasi dapat dipilih. Adalah penting bahwa lokasi yang dikunjungi adalah cerminan akurat keseluruhan kegiatan organisasi, dengan demikian cara bagaimana lokasi yang ingin dikunjungi dipilih sangatlah penting. Pemilihan lokasi dapat bersifat acak atau ditargetkan.

Bila lembaga pengawasan belum menetapkan sebuah kebijakan penegakan untuk pengawasan kehutanan, metode acak dapat digunakan. Metode ini memberikan sebuah dasar statistik yang baik untuk pemantauan. Sampel benar-benar acak tentang tempat kerja memang diharapkan, namun hal tersebut dapat mengikutsertakan lokasi-lokasi yang secara praktis tidak dapat diakses dalam lingkup pengawasan. Lokasi-lokasi yang potensial dapat distratifikasi menurut variasi geografis, lingkungan hidup atau sosial antar lokasi. Perusahaan atau kegiatan-kegiatan dengan tingkat kecelakaan yang tinggi harus dikunjungi lebih sering dan secara menyeluruh. Jika kecelakaan telah terjadi, pengawasan lanjut mungkin diperlukan untuk memverifikasi bila perusahaan telah memperkenalkan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan yang baru seperti yang dianjurkan oleh pengawas.

Sampel Acak

pemilihan lokasi atas dasar acak penuh ; contoh menandai setiap lokasi dengan angka, dan memilih angka secara acak.

Sampel Acak terstratifikasi

lokasi-lokasi di zona-kan atau diklasifikasi menjadi kategori-kategori, contoh, menurut ukuran dan jenis hutan, kemudian disampel secara random di dalam kategori-kategori.

Sampel tidak acak

Pemilihan lokasi atas dasar faktor-faktor khusus, contoh, keluhan-keluhan khusus, lokasi-lokasi baru, gambaran unik, risiko yang tinggi, tingginya angka kecelakaan.

Para pengawas harus ingat bahwa lokasi-lokasi yang dekat dengan kantor pusat perusahaan biasanya dikunjungi lebih sering oleh manajemen dan dengan demikian tidak pasti mewakili keseluruhan lokasi.

Menyimpan catatan dan menggunakan daftar-pertanyaan

Daftar-pertanyaan dapat bermanfaat sekali sebagai alat untuk menjaga struktur dan arah sebuah pengawasan dan dapat membantu untuk memastikan bahwa tidak ada yang terlewatkan. Daftar-pertanyaan tersebut khususnya penting ketika pengawas tidak terbiasa dengan aspek-aspek tertentu dari pekerjaan. Tetapi daftar-pertanyaan tidak boleh digunakan secara kaku. Tidak perlu, sebagai contoh, untuk menelusuri daftar-pertanyaan dengan ketat bila diskusi bebas seperti yang lebih informatif. Kerap kali lebih baik untuk mengingat pertanyaan-pertanyaan, atau menggunakan daftar itu sebagai alat membantu ingatan.

Pengawas yang berbeda akan memiliki pendekatan yang tidak sama dalam hal mencatat, karena mencatat secara efektif dan dapat diandalkan secara efisien adalah sulit. Banyak yang memilih untuk tidak menulis catatan tertulis sampai kesimpulan akhir sebuah wawancara. Bagaimanapun, karena daya ingat bisa salah, catatan menjadi sangat penting. Selalu mencatat tanggal dan waktu kunjungan lokasi, lokasi-lokasi dan nama-nama orang yang diwawancarai. Catatan memberikan dasar untuk menuliskan laporan dan memerlukan bukti-bukti yang cukup untuk menyokong klaim-klaim tertentu. Contoh, di dalam audit ISO 9000, para catatan auditor dapat diperiksa oleh badan independen dan harus cukup menyeluruh hingga memungkinkan untuk diverifikasi melalui kesimpulan auditor bila sampai muncul pertanyaan. Foto-foto

dapat bermanfaat sebagai tambahan atas catatan tertulis. Selalu diingat untuk meminta ijin untuk mengambil foto-foto.

Penting untuk di tekankan bahwa pengawas ketenagakerjaan memiliki lebih banyak hal yang dapat ditawarkan daripada hanya mengumpulkan data di daftar-pertanyaan dan memberikan sebuah keputusan. Pengawasan ketenagakerjaan modern membimbing anjuran-anjuran tentang analisa risiko, pelatihan, fasilitasi, jaringan, mediasi dan peningkatan kecakapan sosial.

Informasi lebih lanjut dapat ditemukan di :

- ♦ *pengawasan ketenagakerjaan: Sebuah panduan untuk profesi*
- ♦ *sepuluh langkah menguatkan pengawasan ketenagakerjaan*
- ♦ *menghapuskan pekerja anak: Sebuah Buku Panduan untuk pengawas ketenagakerjaan (lihat lampiran 2)*

Kordinasi Tim

Pemimpin Pengawas bertanggungjawab untuk memastikan bahwa tim melakukan pengawasan secara efisien. Hal ini akan menyangkut pendelegasian yang layak akan tanggung jawab dan tugas-tugas dan manajemen waktu yang efisien. Tim harus dibagi mencakup bidang-bidang keahlian dari masing-masing anggota, bila memungkinkan untuk berkumpul secara rutin untuk mendiskusikann temuan-temuan dan memeriksa kemajuan. Pemimpin tim berwenang pada akhirnya akan hasil dari pengawasan, dan harus mengantarkan temuan-temuan di pertemuan penutup; bagaimanapun, masing-masing anggota tim harus didorong untuk melapor berdasarkan bidang-bidang mereka masing-masing.

4.3 Analisa kondisi Kerja dan praktek-praktek ketenagakerjaan

Masalah-masalah penting untuk analisa

Hak-hak para pekerja untuk berserikat dan perundingan bersama harus dihormati oleh seluruh kelompok pekerja. Banyak pekerja kehutanan adalah warga desa lokal, diperkerjakan sebagai pekerja kontrak untuk melakukan tugas-tugas yang sederhana

tetapi memerlukan tenaga. Mereka cenderung berada diantara para penerima upah paling terendah di masyarakat dan kerap kali memiliki tingkat sosial yang rendah dan tingkat buta huruf yang tinggi. Kondisi ini tidak harus menghalangi pengakuan hak-hak mereka.

Secara sederhana, isu lain yang telah diidentifikasi pada Bab 3 seluruhnya memiliki akibat yang penting untuk perusahaan kehutanan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja adalah sebuah isu kunci. Penggunaan pekerja anak dapat menjadi masalah di wilayah-wilayah terpencil dan penggunaan tenaga kerja paksa atau terilit hutang telah dicatat. Tingkat upah harus memberikan sebuah standar yang beralasan untuk hidup, dan tidak boleh begitu rendah dimana upah yang rendah itu mengharuskan para pekerja untuk mengambil waktu kerja lebih banyak atau mengambil risiko keselamatan untuk memperoleh kecukupan untuk dapat hidup. Diskriminasi yang tidak adil antara para pekerja adalah tidak dapat diterima di kehutanan sebagaimana halnya di industri-industri lainnya.

Interpretasi Persyaratan di dalam konteks

Konteks nasional hak-hak pekerja dan standar-standar akan memiliki dampak terhadap keputusan pengawas. Standar ketenagakerjaan nasional dalam sebuah wilayah mungkin berbeda dari persyaratan minimum Konvensi-konvensi ketenagakerjaan internasional, dan para pengawas akan secara rutin diperlukan untuk membuat penilaian-penilaian tentang nilai-nilai yang tepat. Contoh, sebuah perusahaan dapat menentukan upah dan kondisi dengan mempertimbangkan standar-standar regional dan pencapaian standar yang cukup untuk hidup. Meski demikian, persyaratan ILO harus dipastikan, jika sebuah negara telah meratifikasi konvensi yang terkait. Bahkan seandainya pun mereka belum, prinsip-prinsip dasar harus menjadi target dari pengawasan. Aturan-aturan, bukan keuangan, yang membantu pekerja oleh organisasi dapat dipertimbangkan dalam konteks tersebut. Pendekatan-pendekatan standar K3 dapat berbeda antara wilayah-wilayah dan negara-angara; contoh, perbedaan tingkat mekanisasi. Para pengawas tidak akan menemukan kesamaan tingkat pengelolaan K3 di setiap kasus. Apa yang selalu tetap ada adalah bukti pendekatan terpadu akan penilaian dan pengurangan risiko dan pekerja tersebut, dalam kenyataannya, dibuat aman.

Para pekerja di perusahaan-perusahaan kecil berhak atas kesamaan hak dan perlindungan seperti halnya pekerja di perusahaan yang besar. Ketika metode untuk mendapatkan hal tersebut dapat berbeda, standar-standar untuk pekerjaan yang layak dan kerja yang aman tidak boleh diremehkan; semangatnya tetap harus dijaga terlepas siapapun pemiliknya, sistem isolasi energi harus diberlakukan terlepas dari ukuran perusahaannya.

Para pemilik hutan skala kecil atau para manajer perusahaan-perusahaan kecil, akan selalu membutuhkan dalam beberapa hal lebih lentur pendekatannya dari para pengawas. Meskipun ILO tidak membuat persyaratan yang kurang keras untuk perusahaan-perusahaan kecil, memang perlu diakui bahwa aturan tersendiri kerap kali diperlukan, beban kertas kerja dapat dikurangi dan banyak waktu diuntuk memenuhi persyaratan harus terkadang diluangkan. Bila dokumen-dokumen dan sistem tertulis mungkin tepat untuk manajemen perusahaan besar, hal-hal tersebut mungkin menjadi beban waktu yang tidak diperlukan untuk perusahaan-perusahaan yang memiliki segelintir pekerja. Contoh, ketika jumlah pegawai kecil, instruksi lisan di dalam prosedur operasi tampaknya lebih efektif dan tepat ketimbang memproduksi manual pelatihan operasi tertulis.

4.4 Umpan balik

Bekerja bersama dengan perwakilan pengusaha dan pekerja

Penting bahwa masalah apa pun (atau syarat-syarat untuk perbaikan dan/ atau perubahan) yang teridentifikasi dalam proses pengawasan dan didiskusikan bersama dengan manajemen dan perwakilan pekerja pada satu waktu (lihat juga bagian 4.4, Intervensi, penegakan dan anjuran). Para pengawas tidak harus menunggu hingga pertemuan penutup untuk menuliskan daftar keluhan tentang manajemen organisasi, karena hasil kesepakatan pengawasan sangat tidak mungkin untuk tercapai. Para pengawas harus menekankan bahwa peran mereka adalah menyediakan informasi, nasehat dan pendampingan kepada organisasi tentang bagaimana cara terbaik memenuhi persyaratan nasional. Peranan pengawas yang paling besar adalah selain mencegah pelanggaran hukum dan juga untuk menegakkannya.

Pertemuan Penutup

Di pertemuan penutup adalah penting bahwa seluruh pihak diberitahukan secara menyeluruh hasil pengawasan dan khususnya rekomendasi-rekomendasi mana yang akan dibuat untuk kewenangan yang terkait dan mengapa. Dapat membantu bila manajemen dapat menyetujui mengawali dan “sepakat” perubahan-perubahan yang direkomendasikan pengawas, tetapi itu bukan hal yang harus ada dan tidak harus mengkompromikan temuan-temuan pengawasan. Cara terbaik untuk menghindari pertentangan di dalam pertemuan penutup adalah dengan menjaga komunikasi yang baik dengan perwakilan manajemen melalui pengawasan. Pelatihan pengawasan ketenagakerjaan di dalam keterampilan sosial dapat membantu para pengawas untuk menyampaikan pesan tanpa menambah perselisihan. Kerangka rujukan untuk Kerangka Acuan (TOR) untuk pembuatan laporan final yang detail harus disetujui dan kegiatan-kegiatan lanjutan penting yang diperlukan oleh perusahaan harus didiskusikan. Sebuah catatan harus diambil untuk mereka yang hadir.

Intervensi, penegakan dan anjuran

Pendekatan pengawasan ketenagakerjaan secara umum berkembang dari sekedar penegakan menjadi ketentuan-ketentuan yang beriringan dengan anjuran kecakapan. Bagaimanapun, di dalam sektor kesehatan, di mana tempatnya bergerak dan di mana para pengawas mungkin tidak dapat menelusuri pengusaha kembali, mekanisme-mekanisme penegakan perlu untuk lebih efektif. Di dalam beberapa kasus, para pengawas tidak harus semata menyandarkan pada niat baik pengusaha untuk meningkatkan kondisi kerja dan langkah-langkah kesehatan dan keselamatan.

Pendekatan kepengawasan ketenagakerjaan modern meletakkan tanggung jawab untuk kecelakaan atau cedera yang dapat dihindari sebagai inti fungsi manajemen. Lagipula pengusaha akan menanggung konsekuensi legal dan keuangan karena tidak menerapkan langkah-langkah pencegahan yang memadai di tempat kerja.

Peranan pengawas ketenagakerjaan adalah menyediakan petunjuk kepada pengusaha tentang bagaimana memproses dan mengintegrasikan isu kesehatan dan keselamatan sebagai inti fungsi manajemen. Peran itu juga untuk meningkatkan kesadaran di antara para pekerja bahwa setiap kecelakaan atau cedera kepada kesehatan hanya dapat dihindarkan jika pekerja sendiri memberikan perhatian yang besar untuk menghindari kecelakaan dan mengidentifikasi dan mungkin mengurangi bahaya.

Laporan tertulis untuk manajemen hutan

Laporan harus dipaparkan secara terarah dan ditulis dengan bahasa yang terang dan padat. Laporan harus memaparkan bukti yang cukup untuk membumikan kesimpulan yang diambil dan dirujuk sebagai sumber kunci informasi. Laporan harus menguraikan tindakan-tindakan yang perlu diambil oleh perusahaan, tindakan-tindakan yang sedang diambil oleh pengawas. Laporan tidak harus panjang atau rumit di dalam pendekatannya. Jika layak, ide yang baik untuk bekerja dari sebuah format laporan yang standar yang hanya disesuaikan bila diperlukan.

Pelaporan kepada pihak-pihak lain

Melapor kepada pihak-pihak lain akan tergantung dari ketentuan dan lingkup kepengawasan, yang harus telah disetujui di awal oleh pihak perusahaan. Untuk pengawasan ketenagakerjaan, hasil-hasil akan ditindaklanjuti menurut peraturan dan ketentuan negara. Hasil pengawasan untuk tujuan lain (contohnya, sertifikasi hutan) dapat diperlukan untuk dibuka untuk umum bila hal ini dipersyaratkan skema sertifikasi. Tidak seluruh skema sertifikasi hutan memiliki persyaratan sama untuk laporan kepada publik. Pemangku kepentingan eksternal yang telah memberikan pendapat dalam pengawasan boleh berharap mendapatkan salinan dari laporan jika perusahaan ada di dalam persetujuan. Perusahaan itu sendiri boleh berharap untuk membuat laporan tersedia untuk publik.

4.5 Tindak Lanjut

Menyimpan catatan

Seluruh catatan akan memerlukan perawatan untuk jangka waktu yang ditetapkan oleh organisasi kepengawasan. Laporan akhir harus disimpan dalam arsip, bersama dengan informasi lain terkait yang dikumpulkan dalam persiapan untuk pengawasan. Seperti yang telah disebutkan dimuka, akan menjadi penting juga untuk menjaga catatan lapangan dari pengawasan, karena mereka akan menjadi rujukan penting bila ada kejadian penyelidikan.

Memeriksa perbaikan dan tindakan-tindakan perbaikan

Banyak rekomendasi dapat dilaksanakan dengan mudah dan mungkin tidak membutuhkan pengawas untuk kembali ke lapangan. Contoh, pengawas menemukan seorang operator mesin yang tidak memiliki sertifikasi pelatihan yang berkaitan dan mengusulkan sebuah permintaan untuk perubahan; bukti bahwa orang yang dimaksud telah mendatangi dan lulus dalam kursus pelatihan akan menjadi bukti yang memadai untuk mempertimbangkan kasus ditutup. Dalam kasus ini, pengawas dapat menanyakan bukti terkait untuk dikirimkan dan dapat menyetujui bahwa tindakan yang diperlukan telah dilakukan tanpa perlu kunjungan lanjutan.

Bagaimanapun, terdapat banyak rekomendasi yang mungkin tidak mudah diverifikasi. Contoh, para pengawas mungkin membutuhkan bukti bahwa staff yang telah dilatih sesuai prosedur baru telah sungguh patuh pada prosedur tersebut. Atau mereka mungkin memerlukan pemeriksaan bahwa kebebasan yang secara teoritis tersedia bagi pekerja juga tersedia dalam praktek. Bagaimanapun juga, kunjungan ulang dan beberapa pekerjaan pengawasan akan diperlukan sebelum hal itu dipertimbangkan untuk ditutup. Contoh ini mungkin dapat dilaksanakan dalam kunjungan pengawasan selanjutnya.

Pemantauan berkala

Kunjungan pemantauan akan perlu untuk dilaksanakan dalam jeda waktu sesuai dengan persyaratan dari lembaga pengawasan ketenagakerjaan, badan pengawasan atau organisasi yang terakreditasi. Pengawasan pemantauan tidak perlu menghabiskan waktu seperti pengawasan kepatuhan awal dan mereka harus fokus utamanya pada isu yang telah diungkapkan pada pengawasan sebelumnya.

Para pengawas yang cakap harus melakukan campur tangan yang cukup dan harus menegakan ketentuan hukum; mereka juga akan memperbaiki keadaan di tempat kerja dengan menstimulasi tanggung jawab di tingkat pengusaha dan pekerja. Untuk memastikan peranan konsultasi ini, para pengawas memerlukan pelatihan teknis dan sosial yang cukup dan berkualitas. Para pengawas tidak perlu untuk memiliki seluruh ketrampilan pekerja dan penyelia, tetapi partisipasi di dalam pelatihan-pelatihan teknis pada kerja praktek kehutanan membantu kecakapan komunikasi dengan para pekerja. Para pengawas perlu untuk dilatih memberikan kelonggaran. Dengan demikian, pelatihan pengawasan ketenagakerjaan telah menjadi elemen kunci dari penegakan menuju anjuran.

5. Lampiran-lampiran

Lampiran 1. Kriteria, indikator dan alat-alat verifikasi untuk ketenagakerjaan.

Lampiran 2. Bacaan Lanjut

Lampiran 3. Model program/kebijakan keselamatan dengan sebuah daftar-pertanyaan untuk perusahaan kecil

Lampiran 4. Daftar-pertanyaan keselamatan dan kesehatan kerja untuk kerja-kerja kehutanan khusus

Lampiran 5. Bantuan-pengingat untuk penyusunan daftar-pertanyaan untuk manajemen hutan memenuhi standar ketenagakerjaan.

Lampiran 6. Bantuan pengingat untuk pengawasan ketenagakerjaan.

Lampiran 7. Peranan lembaga pengawasan ketenagakerjaan

Dalam Lampiran-lampiran, panduan memuat topik-topik terpisah yang di bawa bersama di dalam dua daftar-pertanyaan praktis. Daftar-pertanyaan tersebut diatur lebih holistik, dengan jalan di mana manajer hutan atau pengawas ketenagakerjaan mungkin menjalaninya. Contoh, para pengawas ketenagakerjaan tidak hanya tertarik di dalam keselamatan dan kesehatan, non-diskriminasi atau buruh anak, tetapi mereka memerlukan untuk memeriksa keseluruhan isu di setiap wilayah yang mereka kunjungi. Dengan demikian, daftar-pertanyaan menggambarkan :

- ♦ seluruh wilayah yang harus dicakup oleh kebijakan perusahaan
- ♦ sistem yang harus dibangun sebagai bagian dan sistem manajemen perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.
- ♦ Topik-topik dimana para pengawas ketenagakerjaan harus mendiskusikannya dengan pemimpin serikat.

Lampiran 1. Kriteria, indikator dan verifiers untuk ketenagakerjaan

Kriteria	Indikator	Verifiers	Rujukan
1. Penghormatan atas Hak-hak dasar di tempat kerja			
1.1 Kebebasan Berserikat	<p>1.1.1 seluruh pekerja dapat membentuk dan bergabung dengan sebuah serikat pekerja/ buruh pilihan mereka sendiri tanpa takut intimidasi atau ditekan</p> <p>1.1.2. Perjanjian bersama dengan perwakilan organisasi pekerja dilaksanakan di dalam niat baik dan dengan upaya terbaik untuk mencapai sebuah kesepakatan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja - Perjanjian Bersama - Catatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan 	<p>Konvensi No.87 Konvensi No.98 Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja</p>
1.2 Penghapusan buruh anak	<p>1.2.1 batas yang jelas terhadap ketentuan usia minimum dari undang-undang ketenagakerjaan nasional dan peraturan atau, di mana peraturan tersebut tidak berjaln, dari standar-standar internasional.</p> <p>1.2.2. Tidak ada Pekerja berusia di bawah 18 tahun di pekerjaan yang berbahaya atau berat kecuali untuk tujuan-tujuan pelatihan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja - Bukti pembayaran (perusahaan dan/atau kontraktor) - Temuan survai ketenagakerjaan - Catatan lembaga pengawasan Ketenagakerjaan 	<p>Konvensi No.138 Konvensi No.182 Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja</p>

Kriteria	Indikator	Verifiers	Rujukan
1.3. Penghapusan Tenaga Kerja Paksa	1.3.1 Tidak ada pekerja yang terlihit hutang atau bentuk-bentuk lain dari kerja paksa (termasuk pekerja, pekerja lepas dan para kontraktor)	<ul style="list-style-type: none"> - Wawancara dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja - Catatan lembaga pengawasan Ketenagakerjaan 	Konvensi No29 Konvensi No.105 Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja atau undang-undang nasional yang berkaitan
1.4. Penghapusan Diskriminasi	1.4.1 Kebijakan-kebijakan dan prosedur membuat kualifikasi-kualifikasi, dasar ketrampilan dan pengalaman dasar untuk perekrutan, pemindahan, pelatihan dan kenaikan pekerja pada semua level	<ul style="list-style-type: none"> - wawancara dengan perwakilan pekerja dan para pekerja - bukti pembayaran upah (perusahaan dan/atau kontraktor) - temuan-temuan survey ketenagakerjaan 	Konvensi No. 111 Konvensi No. 100 Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja atau undang-undang nasional yang berkaitan
	1.4.2 Para pekerja tidak didiskriminasi di dalam pengangkatan, kenaikan tingkat, pemberhentian, upah, dan jaminan sosial ketenagakerjaan terkait	<ul style="list-style-type: none"> - catatan lembaga pengawasan ketenagakerjaan 	
2. Kualifikasi Tenaga Kerja	2.1.1 Manajer dan penyelia berada di dalam sebuah kualifikasi yang layak, lebih disukai seseorang yang secara nasional diakui, memastikan bahwa mereka dapat merencanakan dan mengorganisir operasi kehutanan.	<ul style="list-style-type: none"> - sertifikat ketrampilan, catatan pelatihan dan ujian keterampilan (di tingkat nasional atau perusahaan) - pengamatan lapangan - wawancara dengan perwakilan serikat dan pekerja 	Konvensi No.142. Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja atau undang-undang nasional yang berkaitan

Kriteria	Indikator	Verifiers	Rujukan
	<p>21.2 Seluruh Pekerja, serta para kontraktor dan pekerjanya dan pekerja lepas, dididik dan dilatih cukup dalam tugas-tugas di mana mereka ditugaskan dan memiliki sertifikat ketrampilan yang berkaitan</p>		
<p>3. Keselamatan dan Kesehatan kerja</p>	<p>3.1.1 Sebuah kebijakan keselamatan dan kesehatan dan sebuah sistem manajemen telah berjalan yang secara terpadu mengidentifikasi bahaya dan memastikan bahwa langkah-langkah pencegahan telah dilaksanakan di dalam operasi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pernyataan Keselamatan dan Kesehatan - Organigram dengan sistem manajemen Keselamatan dan kesehatan - Persyaratan dokumentasi untuk perencanaan dan organisasi pekerjaan. 	<p>Konvensi No. 155, Deklarasi ILO tentang Prinsip Mendasar dan Hak-hak di Tempat Kerja Kerja atau undang-undang nasional yang berkaitan</p>
	<p>31.2 Seluruh perlengkapan, peralatan, mesin-mesin dan bahan-bahan yang diperlukan tersedia di tempat kerja dan dalam keadaan aman dan siap digunakan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Uraian pekerjaan para penyelia - Pengamatan Lapangan - Wawancara dengan perwakilan serikat dan para pekerja - Catatan lembaga ketenagakerjaan dan/atau asuransi kecelakaan. 	
	<p>3.1.3 Persyaratan Keselamatan dan Kesehatan diperhitungkan dalam perencanaan, organisasi dan penyelia operasi.</p>		

Kriteria	Indikator	Verifiers	Rujukan
	<p>3.1.4 Bila para pekerja tinggal di kemah-kemah, kondisi untuk akomodasi dan kesehatan memenuhi Kaidah ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan di Pekerjaan Kehutanan.</p>		

Catatan : Lampiran disadur dari P. Poschen : Kriteria Sosial dan Indikator untuk Pengelolaan Kehutanan yang Berkesinambungan ; sebuah pedoman untuk naskah-naskah ILO, Forest Certification Working Paper no. 3 (Geneva, ILO, 2000)

Lampiran 2. Bacaan Lebih Lanjut

- G. Albracht: Ten steps for strengthening labour inspection (Geneva, ILO, SafeWork Discussion Paper, 2004).
- ILO: Approaches to labour inspection in forestry: Problems and solutions (Geneva, 2000).
- Combating child labour: A handbook for labour inspectors (Geneva,2002).
 - Guidelines on occupational safety and health management systems: ILO-OSH 2001 (Geneva, 2001), tersedia di www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf (accessed 30 August 2004).
 - ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights and Work and its Follow-up (Geneva, 1998), see www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE (diakses 30 August 2004).
 - International labour Conventions and Recommendations, available at www.ilo.org/ilolex/english/index.htm (accessed 30 August 2004).
 - Safety and health in forestry work: An ILO code of practice (Geneva, 1998), tersedia di www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e981284.pdf (diakses 30 August 2004).
- International Federation of Building and Wood Workers (IFBWW):
Social standards for forest workers in forest certification: Application of International Labour Organisation (ILO) Conventions (Geneva, IFBWW Global Forestry Programme, 1999).
- P Poschen: Social criteria and indicators for sustainable forest management: A guide to ILO texts, Forest Certification Working Paper
No. 3 (Geneva, ILO, 2000), tersedia di www.gtz.de/forest_certification/download/wp3.pdf (diakses 30 August 2004).
- W. von Richthofen: Labour inspection: A guide to the profession (Geneva, ILO, 2002), tersedia di www.ilo.org/public/english/protection/safework/labinsp/guide.pdf (diakses 30 August 2004).

Lampiran 3. Model kebijakan/program keselamatan dengan daftar-pertanyaan untuk perusahaan-perusahaan kecil

Informasi dasar dan Organisasi K3

Nama perusahaan

Fungsi Utama perusahaan

Manajer atau Direktur Keselamatan yang Bertanggungjawab

Perwakilan (perwakilan-perwakilan) pegawai jika dipilih/diajukan

Pertanggungjawaban keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja

Pelayanan kesehatan kerja atau penyedia jasa kesehatan lainnya

Penyedia jasa untuk pelayanan kesehatan kerja

Lokasi/alamat

Orang yang bertanggungjawab/ kontak person

Prinsip-prinsip dalam menggunakan pelayanan

Prinsip-prinsip yang menjamin keselamatan dan kondisi kerja yang sehat.

Kebijakan/program keselamatan ditujukan untuk mengupayakan keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja di tempat kerja (termasuk juga pencegahan akan penyakit-penyakit cedera otot (*musculo-skeletal*), mempromosikan kesehatan mental di tempat kerja, kondisi kerja, pelatihan dan perintah-perintah, perawatan dan mempertahankan kemampuan kerja, dan lain-lain)

Kebijakan/program keselamatan dilaksanakan berkerjasama dengan pengusaha, pekerja dan pelayanan kesehatan kerja. Di perusahaan kita mendiskusikan, menganalisa dan memperbaiki secara terus menerus mutu keselamatan dan kesehatan kerja. Kami menggunakan diskusi-diskusi pengembangan, pertemuan-pertemuan dan lokakarya-lokakarya.

Pendekatan pencegahan dan proaktif adalah titik awal kegiatan perbaikan dan pelaksanaan kebijakan/program keselamatan kami.

Kami memantau penilaian dan hasil-hasil yang dicapai dalam peningkatan keselamatan dan kesehatan setiap tahun dan menilai kembali kehandalan dari kegiatan keselamatan yang terpadu dan sistem kesehatan.

Daftar-pertanyaan Keselamatan dan kesehatan (kolom : Ya/Tidak/Komentar)

- ♦ Perintah/inisiasi Kerja (orang yang bertanggungjawab).
- ♦ Perjanjian Kerja, Kondisi-kondisi Kerja.
- ♦ Komunikasi (umum, tempat kerja terpencil, dan bekerja sendiri).
- ♦ Ketrampilan Pertolongan Pertama.
- ♦ Rencana-rencana tempat kerja (diterima dari pihak komisioning/diselesaikan sendiri).
- ♦ Metode-metode dan praktek-praktek/kebiasaan Kerja aman, juga di dalam situasi yang sulit dan luar biasa.
- ♦ Sadar akan lintasan kabel listrik dan telepon dan kabel-kabel bawah tanah (dapatkan informasi, tandai di peta dan di lahan).
- ♦ Perlengkapan dan alat-alat pengangkutan dalam kondisi yang baik dan disetujui dan diperiksa sesuai dengan persyaratannya.
- ♦ Seluruh surat ijin yang wajib telah rapi.
- ♦ Pindahan mesin-mesin dan barang-barang terjadi dengan baik (*binding, licens.* dan lain-lain).
- ♦ Persediaan Bensin telah ada (tangki-tangki dan kaleng bensin yang diijinkan, wilayah /tempat penyimpanan).
- ♦ Prosedur kerja aman diikuti dalam pekerjaan perawatan dan perbaikan.
- ♦ Mesin-mesin dirawat di dalam kondisi yang baik dan aman (perawatan, alat-alat elektronik, pengawasan alat-alat pengangkutan, rel-rel, permukaan anti-slip, tanda-tanda daerah berbahaya, ergonomik, dan seterusnya).
- ♦ Buku-buku perawatan dan perintah-perintah perbaikan terletak bersama dengan mesin-mesin.

Tata ruang yang baik dari perusahaan, garasi,perawatan dan daerah/ruang penyimpanan dan tempat kerja

- ♦ Tata ruang yang baik dan kebersihan mesin-mesin dan kendaraan.
- ♦ Pencegahan Kebakaran, Alat pemadam Api terinspeksi di mesin-mesin dan kendaraan.
- ♦ Penggunaan bahan-bahan berbahaya.
- ♦ Surat Ijin untuk kerja pengelasan.
- ♦ Langkah-langkah untuk mengelola risiko dan masalah-masalah.

Pengusaha dan para pekerja wajib bertanggungjawab untuk mengidentifikasi bahaya-bahaya tersembunyi di dalam kantor, garasi dan tempat-tempat kerja

Informasi tentang kecelakaan, penyakit kerja, kejadian yang nyaris mencelakakan (near misses) dan kerusakan lainnya harus direkam.

Berdasarkan temuan-temuan daftar-pertanyaan di atas dan sumber-sumber lain, langkah-langkah disusun dan dilaksanakan untuk memperbaiki situasi.

Rencana Kerja

Pelaksanaan yang praktis kebijakan/program keselamatan di dalam perusahaan akan membantu mengurangi risiko di perusahaan dan kepada para pegawainya.

Langkah-langkah berikut ini perlu diperbaiki :

Tujuan/langkah nyata	Waktu	Orang yang bertanggungjawab
----------------------	-------	-----------------------------

Catatan lain

Staf telah diberitahu tentang kebijakan ini keselamatan/program dan usulan untuk perbaikan. Kebijakan keselamatan/program dikomunikasikan kepada karyawan baru sebagai bagian dari instruksi dalam pekerjaan baru mereka.

Tanggal,

TTD

Pengusaha/Manajer Keselamatan

Wakil Pekerja

Lampiran 4. Daftar-pertanyaan keselamatan dan kesehatan kerja untuk tugas-tugas khusus kehutanan

Contoh 1. Penebangan motor-manual dengan gergaji

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
1 Metode Kerja	
1.1 Perencanaan Tempat Kerja Yang Baik	
1.2. Arah Penebangan	
2. Operator	
2.1. Pelatihan/instruksi yang benar di dalam penebangan, pemotongan, <i>de-branching</i>	
2.2. Awas risiko dan pencegahannya	
2.3. Perilaku Kerja Aman	
2.4. Kecakapan dalam kondisi khusus (pohon menggantung, kondisi cuaca yang buruk)	
3. Gergaji	
3.1. Kelengkapan keamanan yang memadai ; rantai rem, penangkap rantai, <i>rear-handle guard</i> , <i>lockout throttle</i> kontrol, alat anti-getaran, sistem pembuangan, panduan-bar cover	
4. Alat-alat dan Perlengkapan	
4.1. Wadah Bahan Bakar/Rantai	
4.2. Alat-alat Perawatan	
4.3. Pengkait/Jepitan untuk genggamannya kayu	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
4.4. Kampak (jika diperlukan) 4.5. Ketersediaan mesin for pengolahan kayu (<i>timber extraction</i>) 4.6. Perlengkapan Pertolongan Pertama	
5. Alat Pelindung Diri	
5.1. Helm dengan pelindung telinga dan mata 5.2. Sepatu keamanan 5.3. Perlindungan kaki 5.4. Jaket terang 5.5 Sarung Tangan	
6. Organisasi Kerja	
6.1. Lama hari kerja 6.2. Komunikasi dan penyeliaan (termasuk prosedur kontak darurat) 6.3. Perjalanan ke Tempat Kerja	

Lampiran 5. Bantuan Peningat untuk penyusunan daftar-pertanyaan untuk manajemen hutan dalam memenuhi standar-standar ketenagakerjaan

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
1 Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama	
1.1 Terdapat sebuah prosedur yang disetujui bersama untuk masuk dalam diskusi dan negosiasi dengan para pekerja dan perwakilan mereka mengenai kondisi kerja.	
1.2. Prosedur komunikasi kepada pekerja	
1.3. Para pekerja memiliki kesempatan untuk memilih atau mengusulkan perwakilan mereka.	
1.4. Terdapat perlindungan terdokumentasi terhadap pendiskriminasian anti organisasi pekerja berdasarkan keanggotaan dan kegiatan organisasi pekerja.	
1.5. Lingkup perlindungan pekerjaan meliputi pemberhentian pekerja karena tindakan mogok yang sah	
1.6. Kebebasan berserikat dan hak untuk berundingan bersama diakui walau pun tidak ada sebuah organisasi pekerja	
1.7. Perlindungan terhadap pelarangan (<i>blacklisting</i>) kegiatan-kegiatan organisasi pekerja dinyatakan.	
1.8. Semua diskusi yang berkaitan dengan kebebasan berserikat diperlakukan menurut perundang-undangan nasional.	
1.9. Diskusi-diskusi ditangani secara konstruktif dan segala upaya untuk mencapai mufakat.	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
1.10	Organisasi Pekerja telah diberitahu tentang alasan-alasan pemberhentian dan kondisi ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi kebebasan berserikat.
1.11	Terdapat prosedur yang transparan untuk pemberhentian.
1.12.	Terdapat sebuah kebijakan mengenai akses ke para pekerja bagi perwakilan mereka.
1.13.	Seluruh perjanjian kerja menegaskan hak kebebasan berserikat dan berunding bersama bagi pekerja.
1.14.	Hukum Pidana tidak digunakan untuk menghalangi kebebasan berserikat atau berunding bersama

2 Pengupahan yang Adil

- 2.1 Para manajer mengetahui peraturan-peraturan nasional tentang batas upah minimum
- 2.2. Para manajer sadar batas umum pengupahan di sebuah wilayah. Hal ini perlu dipertimbangkan ketika menetapkan tingkat upah.
- 2.3. Tingkat upah untuk seluruh kelompok pekerja harus mempertimbangkan standar-standar hidup relatif kelompok sosial lainnya.
- 2.4. Terdapat prosedur persetujuan untuk waktu dan perbaikan.
- 2.5. Pembayaran dilakukan dengan benar dan tepat waktu.
- 2.6. Terdapat perjanjian kerja tertulis (atau dokumen terkait lainnya) untuk setiap pekerja.

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
2.7. Legislasi Upah Minimum dihormati.	
3. Pekerja anak	
3.1 Terdapat prosedur yang berjalan untuk membuktikan usia pekerja	
3.2. Usia para pekerja dipantau. Persyaratan usia minimum adalah bagian dari kontrak kerja.	
3.3. Terdapat sebuah kebijakan yang menegaskan pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilakukan oleh remaja dan jam kerjanya.	
3.4. Kebijakan telah disiapkan bekerjasama dengan para pekerja dan dikomunikasikan kepada seluruh pengusaha dan pekerja.	
4. Kesetaraan atas Kesempatan dan perlakuan (non-diskriminasi)	
4.1 Para pekerja telah direkrut dan dipromosikan atas dasar kualifikasi ketrampilan dan pengalaman.	
4.2. Perusahaan memiliki sebuah kebijakan kesempatan yang setara yang meliputi dalam tingkat yang minimal rekrutmen, promosi, pembagian kerja dan pemberhentian pekerja/staf.	
4.3. Terdapat prosedur untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut diketahui dan dilaksanakan.	
4.4. Para pekerja diupah setara untuk kerja yang memiliki nilai sama. Pengusaha tidak dapat menilai tugas-tugas tertentu lebih tinggi daripada lainnya (contoh, tugas "laki-laki " lebih besar daripada tugas "perempuan")	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
4.5. Pekerjaan disesuaikan untuk memenuhi karakteristik para pekerja. Pekerjaan disesuaikan dengan pekerja penyandang cacat atau lanjut usia agar membuat mereka dapat melanjutkan pekerjaan di mana tidak menyebabkan risiko kepada diri mereka sendiri atau orang lain.	
4.6. Manajer hutan memiliki akses untuk akan dukungan dan anjuran dari perusahaan-perusahaan lain.	

5. Kualifikasi dan Pelatihan Tenaga Kerja

- 5.1. Para penyelia memiliki kualifikasi ketrampilan dan pengalaman untuk merencanakan dan mengorganisir operasi kehutanan.
- 5.2. Tingkat ketrampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk seluruh pekerjaan ditegaskan dan secara obyektif dinilai (bersama dengan penilaian oleh badan berwenang, kapanpun berkaitan).
- 5.3. Seluruh pekerja dididik dan dilatih dengan memadai.
- 5.4. Terdapat persyaratan kecakapan untuk memilih kontraktor, kontraktor bersertifikat digunakan kapanpun memungkinkan.
- 5.5. Semua surat ijin dan sertifikat yang diperlukan diperiksa dan diarsip.
- 5.6. Terdapat sebuah prosedur pembekalan (termasuk daftar-pertanyaan pembekalan) kepada para pekerja dan kontraktor.

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
6. Larangan Kerja Paksa	
6.1. Terdapat kebijakan untuk melarang penggunaan tenaga kerja paksa	
6.2. Kerja paksa dilaporkan kepada pejabat yang berwenang	
6.3. Terdapat sebuah prosedur yang dipahami oleh manajemen dan organisasi pekerja untuk diberitahukan kepada pihak yang dicurigai menggunakan tenaga kerja paksa.	
7. Manajemen K3 Terpadu	
<i>7.1 Sistem Manajemen</i>	
7.1.1. Sebuah sistem manajemen didokumentasikan dan diuraikan.	
7.1.2. Sistem manajemen ditinjau kembali secara berkala.	
7.1.3. Kepatuhan K3 dipantau lewat pertemuan-pertemuan, diskusi-diskusi kepenyeliaan, wawancara dengan pekerja dan para ahli, pengumpulan statistik, peninjauan pada waktu-waktu tertentu.	
7.1.4. Peninjauan Manajemen mendorong langkah-langkah perbaikan.	
<i>7.2 Pengembangan/Pembinaan Kebijakan keselamatan dan kesehatan Perusahaan</i>	
7.2.1. Terdapat kebijakan K3.	
7.2.2. Kebijakan dilaksanakan.	
7.2.3. Kebijakan K3 sudah dikomunikasikan kepada para pekerja dan kontraktor.	
7.2.4. Kebijakan K3 telah dipantau dan ditinjau kembali dengan keterlibatan para pekerja dan kontraktor.	
<i>7.3 Penempatan Pertanggungjawaban</i>	
7.3.1. Terdapat perwakilan K3 dari Manajemen.	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
7.3.2. Para pekerja mengetahui perwakilan-perwakilan tersebut.	
7.3.3. Para pekerja menyadari tanggungjawabnya untuk kerja aman.	
7.4. <i>Pengenalan dan Pengelolaan Risiko</i>	
7.4.1 Analisa risiko yang memadai telah dilaksanakan.	
7.4.2 Analisa risiko mengarahkan pengenalan dan pelaksanaan langkah-langkah pencegahan dan memperbaiki kebiasaan-kebiasaan.	
7.5 <i>Kondisi kerja, kualifikasi, organisasi dan pelatihan pegawai</i>	
7.5.1 Penyelia memiliki ketrampilan dan kualifikasi yang layak	
7.5.2. Bila sertifikat kualifikasi ketrampilan disyaratkan oleh perundang-undangan nasional, salinan surat-surat tersebut harus disimpan.	
7.5.3. Persyaratan pelatihan untuk para pekerja dan kontraktor ditinjau secara berkala.	
7.5.4. Terdapat prosedur yang berlaku untuk memastikan bahwa para kontraktor menggunakan pegawai yang terampil dan cakap	
7.5.5 Bila pelatihan dilaksanakan sendiri, kelayakan dan kebaharuan catatan untuk seluruh training dan sertifikat ketrampilan dipelihara.	
7.6 <i>Ketentuan sumberdaya yang memadai dan perlengkapan keselamatan</i>	
7.6.1 Sumber daya manusia dan keuangan cukup untuk mencapai tujuan K3.	
7.6.2. Terdapat program perawatan mencakup mesin-mesin, alat-alat dan APD.	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
7.6.3	Program Perawatan dijalankan.
7.7.	<i>Komunikasi dan informasi tentang risiko dan pencegahannya.</i>
7.7.1.	Para pekerja dan kontraktor menyadari persyaratan K3 Perusahaan.
7.7.2.	Para Pekerja dan kontraktor dapat mengkomunikasikan kepada manajemen hal yang berkaitan dengan K3 bila diperlukan.
7.7.3.	Usulan-usulan perbaikan telah dibuat. Usulan-usulan tersebut menuju ke perbaikan-perbaikan
7.8.	<i>Dokumentasi, pelaporan dan Pemantauan</i>
7.8.1	Dokumentasi tentang undang-undang yang berkaitan dengan K3 dikumpulkan dan tersedia.
7.8.2.	Kebijakan dan tujuan K3 tersedia untuk para pekerja dan kontraktor.
7.8.3	Rekaman analisa risiko dirawat.
7.8.4	Kecelakaan-kecelakaan direkam. Khususnya beberapa kecelakaan dilaporkan kepada pejabat berwenang.
7.8.5	Pelaksanaan manajemen K3 dipantau secara berkala.

8. Ketentuan khusus untuk pekerjaan kehutanan yang aman dan sehat

- 8.1. *Ada sebuah program untuk pengujian, pengawasan, dan sertifikasi yang harus dilaksanakan (wajib dan sukarela/di dalam perusahaan).*
- 8.1.2 Terdapat informasi terbaru tentang perundang-undangan dan persyaratan hukum untuk pengujian dan sertifikasi perlengkapan kerja.

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
8.1.3 Program untuk pengujian perlengkapan ditindaklanjuti.	
8.1.4. Rekaman yang memadai dirawat	
8.2 <i>Bahan-bahan berbahaya</i>	
8.2.1. Daftar seluruh bahan-bahan berbahaya yang digunakan dirawat	
8.2.2. Semua dokumen yang diperlukan lembaran data keselamatan materi, perintah kerja (MSDS) tersedia di tempat kerja	
8.2.3. Penyimpanan bahan-bahan berbahaya dalam keadaan aman	
8.2.4. Para pekerja menyadari risiko terpapar bahan-bahan berbahaya	
8.3 <i>APD dan pakaian kerja yang layak</i>	
8.3.1 Pengusaha memberitahu pekerja APD yang diharuskan untuk pekerjaan mereka.	
8.3.2. Para pekerja memiliki APD yang layak. APD ini disediakan untuk mereka tanpa biaya dimanapun diperlukan.	
8.3.3. APD diperbaiki dengan memadai.	
8.4 <i>Pertolongan Pertama, penyelamatan darurat dan pelayanan kesehatan kerja</i>	
8.4.1 Kebutuhan Pelatihan pertolongan Pertama dianalisa oleh pelayanan kesehatan kerja atau oleh tenaga medis profesional lainnya. Hal-hal tersebut memenuhi persyaratan nasional/lokal.	
8.4.2 Terdapat sebuah catatan untuk menunjukkan bahwa semua pekerja telah menerima pelatihan yang dibutuhkan	
8.4.3. Perlengkapan pertolongan pertama tersedia di tempat kerja dan dirawat dengan baik	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
8.4.4 Terdapat prosedur tanggap darurat yang memadai termasuk transportasi darurat.	
8.4.5 Terdapat ketentuan memadai tentang komunikasi dengan para pekerja di lapangan saat kejadian darurat.	
8.5 <i>Tempat penampungan, perumahan dan perjalanan</i>	
8.5.1 Dimana Rumah disediakan memiliki standar hidup yang dapat diterima	
8.5.2 Konstruksi, tempat tidur, kamar-kamar lain, ruang penyimpanan, dapur, fasilitas mencuci, fasilitas perawatan alat-alat dan perlengkapan, Kesigapan tanggap darurat (kebakaran, pertolongan pertama, keamanan), persediaan air dan makanan, pembuan limbah semuanya tercukupi.	
8.5.3. Kebutuhan tempat penampungan dianalisa bersama oleh manajemen dan pekerja.	
8.5.4. Para pekerja memiliki penampungan untuk beristirahat selama hari-hari kerja.	

Lampiran 6. Bantuan pengingat untuk Para pengawas

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
<p>1 Daftar pertanyaan untuk peninjauan kembali sistem manajemen</p>	
<p>1.1 Organisasi memiliki kebijakan tertulis atau kebijakan-kebijakan yang menyatakan komitmen untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Keselamatan dan kesehatan Kerja; - Menghindari penggunaan kerja paksa dan pekerja anak; - Kesempatan; - Upah yang adil untuk pekerja. 	
<p>1.2 Terdapat prosedur (tertulis atau tidak) yang memastikan pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan tersebut.</p>	
<p>1.3 Kebijakan-kebijakan tersebut memuat sebuah komitmen untuk memantau dan memperbaiki secara terus menerus kinerja organisasi.</p>	
<p>1.4 Organisasi memiliki sebuah dasar tertulis yang mengakui kebebasan berserikat dan kebijakan tersebut konsisten dengan perundang-undangan nasional.</p>	
<p>2. Daftar pertanyaan untuk wawancara dengan Manajemen Sumber daya Manusia</p>	
<p>2.1. Terdapat perjanjian tertulis bagi para pekerja dan kontraktor, kecuali ini tidak layak untuk alasan-alasan yang jelas dan dimaklumi</p>	
<p>2.2 Perjanjian tertulis menguraikan cakupan and kondisi kerja dan tingkat pengupahan.</p>	
<p>2.3 Tingkat upah sesuai atau lebih tinggi daripada tingkat minimum</p>	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
	yang sah dan mengizinkan standar yang beralasan untuk hidup seluruh pekerja. Tingkat upahnya sesuai dengan tingkat pelatihan dan kualifikasi.
2.4.	Catatan pelatihan dan kualifikasi para pekerja yang terbaharui.
2.5	Perjanjian dengan para pekerja yang tidak mengandung larangan atas kebebasan pekerja untuk berserikat dan berunding bersama.
2.6	Bila disyaratkan oleh perundang-undangan nasional, hanya para kontraktor yang telah disertifikasi oleh badan yang berwenang yang dapat digunakan.
2.7	Terdapat catatan terbaru para kontraktor yang telah disetujui dan yang memiliki sertifikasi yang disyaratkan oleh perundang-undangan nasional.
2.8.	Terdapat prosedur untuk memeriksa di mana para pekerja memenuhi persyaratan keselamatan dan keselamatan yang disyaratkan oleh kebijakan perusahaan. Ada bukti-bukti bahwa pemeriksaan yang dimaksud telah dilakukan. Lihat juga 4.5.
2.9	Usia pekerja dicatat secara rutin untuk memastikan bahwa tidak ada pekerja anak digunakan.
2.10	Terdapat prosedur untuk memastikan bahwa perekrutan dan promosi dilaksanakan dengan mematuhi persyaratan yang memastikan kualitas.
2.11	Catatan dan rekaman pertemuan dengan para pekerja dan perwakilan mereka disimpan.

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
3 Daftar pertanyaan untuk wawancara dengan organisasi pekerja lokal/nasional dan perwakilan para pekerja	
3.1 Seluruh pekerja bebas untuk menjadi anggota dari organisasi pekerja.	
3.2 Keanggotaan di dalam sebuah organisasi pekerja tidak mempengaruhi kedudukan pekerja di perusahaan dan tidak boleh terdapat bukti bahwa anggota menerima sangkaan atau diskriminasi termasuk:	
- Penggunaan kewenangan sipil yang tidak semestinya	
- Penyitaan properti nir keuangan	
- intimidasi fisik	
- pembatasan akan keanggotaan atau/ memasukan kedalam daftar hitam	
3.3 Perusahaan berhubungan dengan organisasi pekerja menurut perundang-undangan nasional dan Konvensi no 87 dan 98.	
3.4 Perwakilan pekerja dapat mengatur pertemuan-pertemuan dengan staff manajemen tanpa mengalami kesulitan.	
3.5 Pertemuan-pertemuan ditangani dengan sikap-sikap yang konstruktif dan seluruh upaya dibuat untuk mencapai konsensus. Tindakan-tindakan disetujui dan dilaksanakan untuk kepuasan keduabelah pihak.	
3.6 Terdapat bukti bahwa perselisihan telah ditangani oleh organisasi menurut perundang-undangan nasional.	
3.7 Upah tidak jatuh di bawah upah minimum untuk semua pekerja dan mencerminkan tingkat ketrampilan mereka.	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
3.8 Tenaga Kerja Paksa tidak digunakan.	
3.9 Tidak ada pekerja yang teriliit hutang oleh pengusaha.	
3.10 Pekerja anak tidak digunakan.	
3.11 Tak seorang pun di bawah usia 18 diperkerjakan dalam pekerjaan berbahaya.	
3.12 Laki-laki dan perempuan diupah setara untuk pekerjaan yang bernilai sama.	
3.13 Para pekerja tidak didiskriminasi berdasarkan ras/ latar belakang etnis, kepercayaan agama, orientasi seksual atau gender.	
3.14 Para penyelia memiliki ketrampilan dan pengalaman yang memadai untuk merencanakan dan mengelola operasi secara efektif dan tanpa risiko kepada keselamatan dan kesehatan pekerja.	
3.15 APD disediakan kepada pekerja tanpa biaya apapun ketika hal itu dibutuhkan dan mencukupi.	

4 Daftar pertanyaan untuk kunjungan lokasi

- 4.1 Seluruh pekerja yang melaksanakan operasi lapangan telah dilatih secara memadai untuk mengerjakan tugas-tugas di mana mereka ditugaskan.
- 4.2 Para pekerja yang melakukan tugas-tugas di mana sertifikasi formal ketrampilan adalah persyaratan nasional telah mendapatkan sertifikasi yang dimaksud. Salinan dipegang oleh perusahaan.

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
4.3 Terdapat sebuah bukti bahwa operasi lapangan dilakukan oleh para pekerja yang memenuhi persyaratan perusahaan untuk kualitas dan keselamatan dan kesehatan.	
4.4 Mesin-mesin dan alat-alat dirawat dengan baik dan layak untuk digunakan.	
4.5 Para pekerja memiliki APD memadai yang disediakan oleh pengusaha tanpa biaya apa pun ketika diperlukan.	
4.6 Ketika mesin-mesin alat-alat atau baha-bahan berbahaya digunakan, terdapat bukti bahwa risiko yang dibawanya telah dianalisa secara terpadu dan :	
<ul style="list-style-type: none">- para pekerja menyadari risiko-risiko;- metode kerja didisain untuk mengurangi risiko;- langkah-langkah pencegahan kecelakaan telah diambil;- prosedur tanggap darurat tersedia;- penyelidikan kecelakaan dilakukan dan didokumentasikan.	
4.7 Tidak ada anak-anak yang diperkerjakan secara aktif di tempat kerja.	
4.8 Tidak ada orang yang dibawah usia 18 tahun dipekerjakan di tempat yang berbahaya.	
4.9 Tenaga kerja paksa tidak digunakan	
4.10. Perlengkapan pertolongan pertama tersedia di tempat kerja dan dirawat dengan baik	

Pokok Pertanyaan	Komentar Pengawas
4.11 Terdapat bukti bahwa staf terlatih di dalam teknik-teknik pertolongan pertama dan staf tersebut mengetahui bagaimana mereka mendapatkan bantuan medis darurat tepat waktu.	
4.12 Terdapat ketentuan untuk prosedur tanggap darurat seperti komunikasi dan transport.	
4.13 Tempat penampungan yang disediakan oleh perusahaan di tempat kerja memberikan pekerja perlindungan yang memadai dari panas, dingin, angin, hujan atau iklim ekstrim lainnya.	
4.14 Kantor dan perumahan yang disediakan oleh perusahaan memberikan kenyamanan yang beralasan dan tidak membawa risiko kepada keselamatan dan kesehatan. Akomodasi memiliki ventilasi, pencahayaan, penghangatan, memasak dan fasilitas mencuci yang memadai dan layak.	
4.15 Ada ketentuan air minum bersih dan air untuk mencuci	
4.16 Ketentuan sanitasi dan sarana pembuangan limbah tercukupi	
4.17 Para pekerja yang tinggal di akomodasi di tempat kerja memiliki akses untuk kecukupan makanan. Ketika makanan disediakan oleh perusahaan, hal itu disediakan dengan harga yang terjangkau	

Lampiran 7. Peran pengawas ketenagakerjaan

Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan (Pertanian), 1969 (No.129) dan juga Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan 1947 (No.81) menetapkan kewenangan dari Inspektorat ketenagakerjaan.

1. Lingkup sistem pengawasan diperluas untuk seluruh “pelaksanaan pertanian termasuk kehutanan, hortikultur, proses utama produk-produk agrikultur“
2. Fungsi sistem pengawasan ketenagakerjaan di pertanian termasuk kehutanan adalah :
 - ♦ Untuk mengamankan penegakan ketentuan-ketentuan hukum yang berhubungan dengan kondisi-kondisi kerja dan perlindungan para pekerja dan menjamin kepatuhan dengan ketentuan-ketentuan hukum;
 - ♦ Menyediakan informasi teknis dan anjuran kepada pengusaha dan para pekerja;
 - ♦ Membawa peringatan kepada pejabat yang berwenang mengenai kelalaian atau pelanggaran untuk diperbaiki kelalaian yang terpantau di denah tanaman atau metode-metode kerja yang menimbulkan ancaman kepada kesehatan dan keselamatan pekerja.
3. Untuk memastikan ketentuan persyaratan hukum, lembaga pengawasan ketenagakerjaan :
 - ♦ Adalah pejabat publik yang independen, menjalankan fungsi-fungsi negara;
 - ♦ Tidak boleh digantikan secara perlahan-lahan oleh “insiatif” pemantau swasta;
 - ♦ Tidak boleh mengeluarkan agrikultur atau pelaksanaan kehutanan, dari sistem pengawasan ketenagakerjaan nasional;
 - ♦ Wajib diperkuat untuk memasuki dengan bebas dan tanpa pemberitahuan setiap saat baik siang maupun malam di tempat kerja manapun yang menjadi kewenangan untuk pengawasan;
 - ♦ Wajib memastikan kecakapan, kualifikasi dan pelatihan untuk para stafnya;
 - ♦ Wajib menggunakan dengan sebaik-baiknya, atau mempromosikan, sistem manajemen yang telah ada.

