



LO . TCO
BISTÅNDSNÄMND

Perjanjian Kerangka Kerja Global Industri all

Perjanjian Kerangka Kerja Global **Industri all** memberikan informasi kepada kita mengenai hal-hal sebagai berikut:

- Bagaimana meningkatkan perjanjian bersama yang sudah ada.
- Topik dan agenda bagi sosial dialog antara serikat pekerja dan manajemen.
- Isi dari kebijakan bagi program Tanggung Jawab Sosial bagi Perusahaan.
- Prasyarat bagi hubungan perburuhan yang demokratis di tempat kerja.

Perjanjian Kerangka Kerja Global Industri 21

Industri 21 Global Union beranggotakan 50 juta buruh di 140 negara yang bekerja di sektor-sektor pertambangan, energi dan manufaktur merupakan kekuatan baru dalam solidaritas global untuk memperjuangkan kondisi kerja yang lebih baik serta hak-hak serikat buruh di seluruh dunia. **Industri 21** menantang kekuatan perusahaan multinasional dan berunding dengan mereka di tingkat global. **Industri 21** berjuang untuk bentuk lain dari globalisasi dan sebuah bentuk ekonomi dan sosial yang mengutamakan masyarakat, berdasarkan demokrasi dan keadilan sosial.

FNV Mondiaal adalah sebuah organisasi sayap internasional dari FNV (the Federation of Dutch Labour Movement-Federasi Gerakan Buruh Belanda). FNV adalah serikat buruh nasional terbesar di Belanda dengan beranggotakan 1,2 juta orang.

LO-TCO adalah sebuah komite kerjasama internasional untuk LO dan TCO di Swedia. LO adalah serikat buruh nasional terbesar di Swedia yang beranggotakan 1,5 juta orang. TCO adalah sebuah serikat buruh nasional di Swedia beranggotakan pekerja profesional dengan anggota 1,2 juta orang.

Buku ini diterbitkan atas dukungan dana dari FNV Mondiaal dan LO-TCO sebagai bagian dari publikasi Industri 21 Union Building Project.

Penerjemah: **Indah Saptorini, Ami Isworo, Widya Astuti**

Desain Cover: **Galih**

Penata Letak: **Eko Haryanto**

Diterbitkan pertama kali oleh: **Industri 21**

Cetakan pertama, 2014

Pengantar tentang Perjanjian Kerangka Kerja Global

Sekilas tentang Gerakan Serikat Buruh Internasional

Gerakan serikat buruh internasional terdiri dari 2 pilar. Pilar yang pertama adalah Konfederasi Internasional Serikat Buruh - *International Trade Union Confederation (ITUC)* dan pilar yang kedua adalah serikat buruh global - *Global Union Federations (GUFs)*. ITUC didirikan pada November 2006 melalui merger antara *International Confederation of the Free Trade Unions (ICFTU)* dan *World Confederation of Labour (WCL)*. Saat ini, ITUC beranggotakan 325 afiliasi di 161 negara, dengan total keseluruhan anggota mencapai 176 juta buruh.

Serikat buruh global (The Global Union Federations -GUFs) adalah organisasi serikat buruh di tingkat internasional yang menaungi pekerja di sektor atau tingkat industri tertentu. Berikut ini adalah 9 serikat buruh global:

- **IndustriALL Global Union**
- **BWI (Building and Woodworkers International)**
- **EI (Education International)**
- **IFJ (International Federation of Journalists)**
- **ITF (International Transport Workers' Federation)**
- **IUF (International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations)**
- **PSI (Public Services International)**
- **UNI Global Union**
- **IAEA (International Arts & Entertainment Alliance)**

ITUC adalah serikat buruh internasional yang menaungi serikat buruh yang terafiliasi dengan serikat buruh di tingkat nasional. GUFs adalah serikat buruh internasional yang menaungi serikat buruh yang terafiliasi dengan serikat buruh sektor industri tertentu/serikat buruh di

tingkat nasional atau federasi-federasi industri. IndustriALL Global Union merupakan salah satu dari sembilan federasi serikat buruh global.

Apa itu Perjanjian Kerangka Kerja Global

Perjanjian Kerangka Kerja Global adalah semacam “perjanjian kolektif” yang dibuat antara Federasi Serikat Buruh Global (GUF) dan Perusahaan multinasional (MNC). Kerangka Perjanjian Global merupakan nama lain dari International Framework Agreements (IFAs) –Perjanjian Kerangka Kerja Internasional. Tujuan utama dari Perjanjian Kerangka Kerja Global ini adalah untuk memperkuat kapasitas serikat buruh untuk berunding dan berserikat di perusahaan multinasional.

Perjanjian Kerangka Kerja Global dimaksudkan untuk melindungi kepentingan buruh di perusahaan multinasional. Perjanjian Kerangka Kerja Global dinegosiasikan di tingkat global antara serikat buruh dan perusahaan multinasional. Perjanjian tersebut memuat standar-standar terbaik dari hak-hak serikat buruh, kesehatan, keselamatan dan pelestarian lingkungan, serta kualitas dari prinsip-prinsip kerja dalam operasional perusahaan di tingkat global, dengan mengesampingkan apakah standar-standar tersebut termuat di masing-masing negara. IndustriALL memprioritaskan pembentukan, pengawasan dan peningkatan Perjanjian Kerangka Kerja Global dengan perusahaan-perusahaan multinasional.

IndustriALL menandatangani Perjanjian Kerangka Kerja Global bersama dengan satu afiliasi atau para afiliasi di negara dimana perusahaan multinasional berasal. Perjanjian Kerangka Kerja Global tidak dimaksudkan untuk menggantikan perundingan kolektif di tempat kerja, akan tetapi memastikan bahwa standar-standar yang tinggi secara konsisten dijalankan dalam wilayah hak asasi manusia, hak-hak serikat buruh dan kesehatan, keselamatan, dan pelestarian lingkungan dimanapun perusahaan beroperasi.

Ada lebih dari 100 Perjanjian Kerangka Kerja Global yang dibuat antara Federasi Serikat Buruh Global dengan perusahaan-perusahaan multinasional. Saat ini IndustriALL mempunyai 44 Perjanjian Kerangka Kerja Global dengan 44 perusahaan multinasional berikut ini: Aker, AngloGold, BMW, Bosch, Brunel, Daimler, EADS, EDF, Electrolux, Endesa, Enel, Eni, Evonik, Ford, Freudenberg, GDF Suez, GEA, Indesit, Inditex, Lafarge, Leoni, Lukoil, MAN, Mann + Hummel, Mizuno, Norsk Hydro, Norske Skog, Petrobras, Prym, PSA Peugeot Citroën, Renault, Rheinmetall, Rhodia, Röchling, Saab, SCA, Siemens, SKF, Statoil, Umicore, Vallourec, Volkswagen, ZF.

Isi dari setiap Perjanjian Kerangka Kerja Global saling berbeda dan bermacam-macam satu sama lain, akan tetapi ada kesamaan topik dan agenda dari seluruh Perjanjian Kerangka Kerja Global sebagai berikut:

- **Kebebasan Berserikat dan hak untuk berserikat**
- **Hak Berunding Bersama**
- **Jaminan kegiatan serikat buruh di tempat kerja**
- **Tidak ada Pekerja Anak**
- **Tidak ada Kerja Paksa**
- **Tidak ada diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan**
- **Jaminan upah yang layak, bukan upah “minimum”**
- **Kesehatan dan keselamatan di tempat kerja**
- **Kondisi kerja yang baik**
- **Jam kerja yang baik (tidak ada lembur paksa)**
- **Pelatihan kerja**
- **Perlindungan lingkungan**

Bagaimana Menggunakan Perjanjian Kerangka Kerja Global

Jika perusahaan tempat anda bekerja adalah sebuah perusahaan multinasional yang telah membuat Perjanjian Kerangka Kerja Global dengan Federasi serikat buruh global, anda harus membandingkan situasi di tempat kerja dengan Perjanjian Kerangka Kerja Global dan untuk memperhatikan apakah Perjanjian Global telah dijalankan secara baik atau tidak. Jika anda menemukan masalah dalam pelaksanaan Perjanjian

Global, maka anda harus melaporkannya kepada IndustriALL melalui federasi serikat buruh anda. Harus juga diperhatikan bahwa Perjanjian Kerangka Kerja Global dapat dan harus berlaku juga bagi para pemasok, para kontraktor dan subkontraktor dimana para pekerja kontrak dan outsourcing bekerja. Untuk itu, anda harus memeriksa kondisi kerja dari rekanan bisnis perusahaan tempat anda bekerja dengan memanfaatkan Perjanjian Kerangka Kerja Global ini.

Bahkan dalam hal perusahaan tempat anda bekerja tidak menandatangani Perjanjian Kerangka Kerja Global dengan Federasi Serikat Buruh Global, Perjanjian Kerangka Kerja Global ini pun dapat bermanfaat bagi kegiatan serikat buruh di tempat kerja. Perjanjian Kerangka Kerja Global ini berisi topik-topik utama dan agenda bagi perundingan bersama. Jadi, Anda perlu membandingkan Perjanjian Global ini dengan PKB Anda. Setelah itu, Anda dapat mengetahui kekuatan dan kelemahan PKB Anda dibandingkan dengan Perjanjian Kerangka Kerja Global. Anda juga bisa menambahkan isi PKB dengan cara memuat intisari dari Perjanjian Kerangka Kerja Global. Dan juga, Anda dapat menggunakan Perjanjian Kerangka Kerja Global ini untuk mengadakan dialog dengan pengusaha, serta dapat menjadi agenda untuk adanya dialog sosial antara manajemen dan serikat buruh. Saat ini, banyak perusahaan yang mengembangkan kebijakan CSR (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) mereka sendiri. Sehingga dapat dikatakan bahwa Perjanjian Kerangka Kerja Global ini memuat komponen-komponen utama dari kebijakan CSR bagi perusahaan tempat anda bekerja. Kami yakin bahwa pelaksanaan penuh atas Perjanjian Kerangka Kerja Global ini merupakan langkah awal untuk menciptakan hubungan perburuhan yang demokratis dan sehat di tempat kerja.

Akhir kata, Anda dapat memanfaatkan Perjanjian Kerangka Kerja Global ini sebagai bahan untuk memberikan pelatihan dan pengorganisasian dengan cara membuat lingkaran studi bersama anggota serikat buruh. Kami harap buku ini dapat dipergunakan secara luas bagi pendidikan dan pelatihan serikat buruh dengan cara memberikan pemahaman dasar mengenai hak-hak buruh serta jaminan atas kegiatan serikat buruh di tempat kerja.

Daftar ISI

Kata Pengantar **iii**

Perjanjian Antara Fellesforbundet/Tekna/Nito/IndustriALL Global Union dan Aker ASA **1**

Prinsip-Prinsip Dasar Tanggung Jawab Sosial di Bosch **9**

Pedoman Tanggung Jawab Sosial Daimler **15**

Perjanjian Kerangka Kerja Internasional antara AB Electrolux dan Wakil Pekerja IF Metall, Unionen, IMF, dan KFD dari Dewan Direksi AB Electrolux **21**

Kesepakatan antara AB Electrolux dan Wakil Pekerja IF Metall, Unionen, IMF dan KFD di Dewan Direksi Electrolux AB **27**

Perjanjian Kerangka Kerja Global antara ICEM dan Eni **29**

Perjanjian Kerangka Kerja Global ICEM dan Freudenberg **39**

Perjanjian Kerangka Kerja Global tentang Hak-hak Fundamental, Sosial Dialog dan Pembangunan Berkelanjutan **45**

Perjanjian Kerangka Kerja Bersama antara Industria DE DISEÑO TEXTIL, S.A. (INDITEX, S.A.) dan Federasi Pekerja Tekstil, Garmen dan Kulit Internasional (ITGLWF) tentang Penerapan Standar-standar Perburuhan Internasional di Seluruh Rantai Pasokan INDITEX **59**

Perjanjian Kerangka Kerja Mengenai Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Hubungan Industrial Internasional **75**

Perjanjian Kerangka Kerja Global Mizuno Corporation ITGLWF Serikat Pekerja Mizuno UI ZENSEN **85**

Perjanjian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Global antara SOLVAY dan IndustriALL Global Union **89**

Perjanjian Kerangka Kerja Global Antara Siemens AG, the Central Works Council of Siemens AG, IG Metall dan IndustriALL Global Union **111**

Kode Etik Perilaku SKF **119**

Pertukaran Informasi dan Pengembangan Praktik Kerja yang Baik di Wilayah Operasi Statoil di Seluruh Dunia **123**

Deklarasi Hak-Hak Sosial dan Hubungan Industrial di Volkswagen **131**

Perjanjian mengenai Penanggulangan Kebakaran dan Keselamatan Bangunan di Bangladesh **137**



PERJANJIAN ANTARA FELLESFORBUNDET/TEKNA/NITO/ **Industri all** GLOBAL UNION DAN AKER ASA

Melalui Perjanjian Kerangka Kerja Global untuk
Pembangunan hubungan kerja yang baik di
perusahaan-perusahaan yang merupakan bagian dari Aker

1. Pembukaan

Perjanjian ini telah disepakati antara Aker ASA, Fellesforbundet (Federasi Serikat Buruh Bersatu Norwegia), Tekna, Nito dan IndustriALL Global Union.

Perjanjian ini mencerminkan komitmen Aker untuk menghormati hak-hak asasi manusia dan serikat buruh dalam masyarakat, pengakuan prinsip-prinsip fundamental hak asasi manusia sebagaimana dimuat dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip Fundamental dan Hak-Hak dalam Pekerjaan serta Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional. Para pihak juga saling berkomitmen untuk terus meningkatkan pencapaian dalam hal kondisi kerja, hubungan industrial dengan para pekerja Aker, standar-standar kesehatan dan keselamatan di tempat kerja serta kelangsungan lingkungan.

Perjanjian ini terkait kepada seluruh perusahaan yang menjadi bagian dari Aker, sebagai contoh, perusahaan-perusahaan yang didalamnya Aker ASA merupakan pemegang saham utama. Aker ASA akan menggunakan pengaruhnya sebagai pemegang saham utama untuk memastikan kepatuhan dengan standar-standar yang termuat dalam perjanjian ini. Akan tetapi Aker ASA tidak dapat bertanggung jawab secara hukum untuk anak perusahaan dan pihak ketiga lainnya yang merupakan rekanan bisnis. Aker ASA akan memberitahukan perusahaan-perusahaan yang terkait pada perjanjian ini dan menggunakan pengaruhnya juga bersama-sama dengan mereka bahwa mereka terikat pada standar-standar yang termuat dalam perjanjian ini.

Ketidakpatuhan dengan standar-standar ini pada akhirnya akan menghasilkan sanksi dan pemutusan hubungan kontrak kerjasama.

2. Kondisi Ketenagakerjaan

Para pihak menggarisbawahi fakta bahwa mereka menghormati hak-hak asasi fundamental dan hak-hak serikat buruh, baik itu dalam masyarakat dan di tempat kerja.

Melalui lingkup unit bisnis masing-masing para manajer utama bertanggung jawab memastikan bahwa aturan-aturan minimum dan konvensi ILO harus dipatuhi:

a) Kebebasan berserikat dan perundingan bersama

Aker mengakui seluruh hak para pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat buruh sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Serikat-serikat buruh tersebut mempunyai hak untuk diakui sebagai pihak dalam perundingan bersama sesuai dengan Konvensi ILO No. 87 dan 98. Perwakilan para buruh tidak boleh mendapatkan segala bentuk diskriminasi dan harus dapat mempunyai akses ke seluruh tempat kerja yang diperlukan dalam rangka untuk menjalankan tugas mereka sebagai perwakilan (Konvensi ILO No. 135 dan Rekomendasi ILO No. 143). Pengusaha harus menerima dengan positif terhadap kegiatan-kegiatan serikat buruh, termasuk pengorganisasian, dengan netral.

b) Diskriminasi

Kesetaraan atas kesempatan dan perlakuan harus dijamin tanpa membedakan etnis dan asal budaya, gender, agama, keyakinan politik, kewarganegaraan, orientasi seksual, cacat tubuh atau faktor-faktor tidak relevan lainnya (Konvensi ILO No. 100 dan 111). Aker berkeinginan untuk menjalankan dan mempromosikan hal tersebut lebih dari apa yang telah diatur secara hukum dan untuk melawan ketidaktoleransian terhadap perbedaan dan untuk memastikan penghormatan terhadap kehidupan pribadi para pekerja.

c) Kerja Paksa

Kerja paksa, termasuk di dalamnya perbudakan dan kerja karena pemidanaan tidak boleh dijalankan (Konvensi ILO No. 29 dan 105). Hal yang sama juga terhadap para pekerja tidak boleh diminta untuk membayar segala bentuk setoran, atau menjaminkan kartu identitas mereka, kecuali hal tersebut disyaratkan oleh pemerintah nasional yang berwenang atas dasar alasan keamanan atau prosedur.

d) Pekerja anak

Pekerja anak tidak boleh dipekerjakan. Hanya pekerja yang berusia di atas 15 tahun dapat dipekerjakan. Pekerjaan-pekerjaan yang berbahaya hanya dapat dilakukan oleh pekerja di atas usia sekolah atau berumur 18 tahun (Konvensi ILO No. 138 dan 182). Jika komitmen ini dilanggar oleh Aker, perusahaan akan memberikan kesempatan pendidikan yang memadai serta dukungan keuangan sementara yang memadai akan diberikan.

e) Kesehatan & Keselamatan

Para pihak percaya bahwa setiap pekerja mempunyai hak atas lingkungan kerja yang sehat dan aman (Konvensi ILO No. 155 dan 167). Aker berkomitmen untuk menyediakan hal tersebut. Untuk mencapai praktik terbaik dalam industri, perusahaan akan terlibat penuh dan bekerja dengan para pekerja, para perwakilannya dan serikat-serikat buruh, untuk bersama-sama melanjutkan dan meningkatkan kesehatan dan keselamatan di perusahaan, sesuai dengan Pedoman ILO bagi Sistem Manajemen Kesehatan di Tempat Kerja. Seluruh pekerja harus diberikan pendidikan terkait hal-hal berbahaya di tempat kerja serta pencegahannya. Tujuannya terkait kesehatan dan keselamatan adalah untuk mengurangi kecelakaan dan cedera akibat kerja melalui fasilitas yang dimiliki oleh Aker.

f) Upah Layak

Standar untuk upah layak biasanya ditentukan oleh perundangan nasional. Upah dan tunjangan-tunjangan yang diberikan untuk standar kerja mingguan setidaknya-tidaknya harus mencukupi pemenuhan kebutuhan standar bagi pekerja dan keluarganya. Bagaimanapun tidak boleh upah dan tunjangan-tunjangan kurang dari apa yang telah ditentukan dalam perundangan nasional dan Perjanjian Kerja Bersama.

g) Kondisi ketenagakerjaan

Aker mengakui bahwa para pekerjanya adalah kunci dari kesuksesan. Aker berkomitmen untuk memastikan bahwa pekerja tetap, pekerja

paruh waktu, dan buruh sewa diperlakukan sama. Aker mengakui bahwa status tetap dalam ketenagakerjaan lebih diutamakan bagi kedua belah pihak dan tidak akan menggunakan pekerja kontrak, paruh waktu, pekerja musiman, untuk mengurangi upah dan kondisi kerja.

Para pihak mengakui bahwa buruh sewa, paruh waktu, dan sementara musiman adalah penting, dan penggunaan yang efektif memperbolehkan Aker untuk secara cepat mengadaptasi perubahan kondisi, dengan demikian dapat meningkatkan kepastian kerja dan dapat diperkirakan serta sistem kerja tetap.

Ketika buruh sewa, paruh waktu dan buruh sementara dipekerjakan, maka mereka akan mendapatkan pelatihan yang diperlukan agar dapat menjalankan tugasnya dengan aman.

h) Jam kerja

Aker secara aktif mendukung penciptaan keseimbangan yang sesuai antara kerja dan kehidupan diluar pekerjaan.

Jam kerja harus sesuai dengan perundangan nasional, perjanjian nasional dan standar-standar industri. Kerja lembur harus dilakukan secara sukarela, dan tidak dapat dilakukan secara rutin serta harus selalu mendapatkan remunerasi dengan tarif premium sesuai dengan ketentuan perundangan nasional atau Perjanjian Kerja Bersama.

i) HIV/AIDS

Aker berusaha untuk meningkatkan kesadaran terhadap permasalahan HIV/AIDS dan program pencegahannya sesuai dengan kode praktik ILO HIV/AIDS.

j) Isu lingkungan

Aker memastikan bahwa segala kegiatan-kegiatannya selalu memperhatikan dan menghormati sepenuhnya lingkungan, termasuk mengambil pendekatan pencegahan terhadap tantangan lingkungan.

k) Pelatihan keterampilan

Seluruh pekerja harus mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan, yang dilaksanakan di pabrik masing-masing, termasuk di dalamnya pelatihan untuk meningkatkan keahlian pekerja untuk menggunakan teknologi dan peralatan baru. Perwakilan pekerja harus terlibat dalam menentukan program pendidikan dan pelatihan.

3. PELAKSANAAN

- a) Aker akan memastikan bahwa penerjemahan perjanjian ini tersedia di seluruh perusahaan dan bagi seluruh pekerja. Perjanjian ini juga akan dibuka secara publik dalam situs web Aker dan intranet yang relevan. Hal ini harus dilakukan dalam 90 hari sejak perjanjian ini ditandatangani.
- b) Para pihak menerima bahwa pengawasan lokal yang efektif dari perjanjian ini harus melibatkan manajemen lokal, para pekerja dan perwakilannya, perwakilan kesehatan dan keselamatan, serta serikat buruh di tingkat lokal.
- c) Para perwakilan pekerja akan diberikan akses kepada sumber daya yang diperlukan bagi keterlibatan mereka dalam proses pelaksanaan dan pengawasan. Perusahaan akan memastikan bahwa perwakilan di tingkat lokal akan membekali mereka dengan informasi, akses pada para pekerja, serta hak untuk mengawasi yang diperlukan untuk mengawasi kepatuhan terhadap perjanjian ini.

4. PELANGGARAN TERHADAP PERJANJIAN

Dalam hal adanya keluhan atau pelanggaran perjanjian ini, tata cara dibawah ini akan diberlakukan:

- a) Pertama, keluhan harus diajukan melalui manajemen di tingkat lokal/pabrik.
- b) Jika keluhan tidak dapat diselesaikan dengan manajemen lokal, maka itu harus diarahkan kepada serikat buruh ditingkat nasional yang

nantinya akan menyampaikan keluhan tersebut dengan pimpinan perusahaan di regional.

- c) Jika masih belum terselesaikan juga, keluhan harus ditujukan kepada kepala Shopsteward Aker yang akan menyampaikan keluhan ini kepada pimpinan Aker dan CEO.
- d) Akhirnya, jika belum terselesaikan, keluhan ini akan disampaikan kepada Monitoring Group, yang anggotanya terdiri dari jumlah yang sama antara perwakilan perusahaan (manajemen) dan serikat buruh (termasuk IndustriALL (3+3)). Dalam hal terjadi *deadlock*, maka arbitrase akan ditangani oleh ILO atau pihak yang netral yang telah disetujui oleh (perusahaan) manajemen dan pihak serikat buruh.
- e) Setelah proses yang telah ditempuh mengalami kegagalan untuk mencapai konsensus maka akan berarti putusnya perjanjian ini.

5. TINJAUAN TAHUNAN

Setiap pihak penandatanganan perjanjian ini dapat meminta sebuah pertemuan apabila dianggap perlu dalam kerangka untuk memeriksa prinsip-prinsip, praktik, dan keefektifan serta dampak dari perjanjian. Tujuan pertemuan harus bertujuan untuk bertukar pandangan terkait dengan situasi terkini, dan bersama-sama mengembangkan hubungan kerja yang baik di Aker. Minimalnya, pertemuan tersebut akan dilaksanakan sedikitnya setiap tahun kedua.

Dalam pertemuan tersebut yang akan di lakukan IndustriALL/ Fellesforbundet/Tekna/Nito, *The Chief Shop Steward* dan *deputy shop steward Aker* dan perwakilannya dari *Aker Corporate Management* akan berpartisipasi.

Versi asli bahasa Inggris dari perjanjian ini akan berlaku di dalam seluruh bagian dan seluruh terjemahan dari perjanjian ini.

6. INFORMASI

Fellesforbundet/Tekno/Nito/IndustriALL akan membagikan salinan perjanjian ini kepada seluruh anggota serikat buruh yang meruoakan pekerja di seluruh perusahaan Aker di seluruh dunia dan dipublikasikan secara luas adanya perjanjian.

Sama halnya, Aker akan membagikan salinan perjanjian ini kepada perusahaan Aker dan memastikan salinan tersebut mudah di dapatkan oleh para rekan bisnis dan para kontraktor.

7. ADMINISTRASI DAN TERJEMAHAN

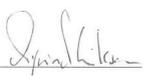
Fellesforbundet, Tekna, Nito, IndustriALL dan Aker bertanggungjawab terhadap administrasi dari perjanjian ini.

Pertanyaan terkait penafsiran dari perjanjian ini harus diselesaikan dengan mengacu pada tata cara yang telah disetujui para pihak dalam poin 4 di atas.

8. JANGKA WAKTU DAN NEGOSIASI ULANG

Perjanjian ini berlaku dalam jangka waktu tidak tertentu kecuali jika dibatalkan atau usulan untuk negosiasi ulang oleh salah satu pihak. Pembatalan atau negosiasi ulang harus melalui pemberitahuan 6 bulan sebelumnya, dan harus berdasarkan permintaan negosiasi yang diajukan oleh perusahaan.

Oslo, 17.12.2012

 Aker ASA	 IndustriALL	 Fellesforbundet
 Tekna	 Nito	

PRINSIP-PRINSIP DASAR TANGGUNG JAWAB SOSIAL DI BOSCH

Pembukaan

Pendapat mengenai tanggung jawab bagi masyarakat dan generasi masa depan mempunyai tradisi panjang di Bosch. Di awal-awal terbentuknya perusahaan, Robert Bosch menggagas adanya program kesejahteraan bagi rekanan dan keluarganya; dalam wilayah non-bisnis, juga, ia memainkan peran aktif penggalangan dana sosial. Hari ini, Yayasan Robert Bosch mempromosikan perlindungan kesehatan, pengertian internasional, kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, seni, kebudayaan, dan ilmu pengetahuan.

Menyatukan kepentingan ekonomi dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosial dan lingkungan adalah merupakan prioritas di Bosch. Kami mengakui bahwa segala tindakan harus selaras dengan kepentingan sosial. Di atas semua itu, kami menempatkan produk-produk dan pelayanan kami dengan memperhatikan keselamatan orang, kegunaan ekonomi dari sumber-sumber yang ada, dan keberlanjutan lingkungan.

Dalam deklarasi berikut ini, Dewan Direksi dari Robert Bosch GmbH dan perwakilan rekanan menyatakan komitmennya pada prinsip-prinsip tanggung jawab sosial. Prinsip-prinsip berikut ini menjelaskan dukungan mereka terhadap hak-hak dasar buruh dari standar-standar Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

1. Hak Asasi Manusia

Kami menghormati dan mematuhi secara penuh hak-hak asasi manusia yang diakui secara internasional. Khususnya bagi asosiasi dan rekanan bisnis.

2. Kesempatan yang Setara

Kami menegakkan dan menegaskan kesempatan yang sama diantara rekanan kami, tanpa memperhatikan warna kulit, ras, gender, kebangsaan, asal-usul sosial, cacat tubuh, atau pilihan seksual. Kami menghormati keyakinan politik dan agama dari para rekanan kami sepanjang itu berdasarkan prinsip-prinsip demokratis dan toleransi dari perbedaan tersebut.

3. Integrasi bagi orang-orang cacat

Dalam pandangan kami, orang-orang cacat memiliki hak yang sama sebagai anggota masyarakat dan urusan bisnis. Mendukung mereka, mengintegrasikan mereka di dalam perusahaan, dan bekerja dengan mereka dengan atmosfer kerjasama merupakan elemen yang sangat penting dalam budaya perusahaan.

4. Bebas untuk Memilih Pekerjaan

Kami menolak segala bentuk kerja paksa dan menghormati prinsip pilihan bebas dalam pekerjaan.

5. Hak-Hak Anak

Kami menolak buruh anak dan menghormati hak-hak anak. Semua perusahaan di dalam kelompok Bosch akan terikat pada Konvensi ILO No. 138 dan No. 182.

6. Hubungan dengan perwakilan para pekerja dan lembaganya

Kami mengakui hak fundamental bagi seluruh pekerja untuk membentuk serikat buruh dan bergabung dalam serikat buruh sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Para pekerja tidak akan mendapatkan perlakuan yang tidak semestinya atau menderita kerugian karena keanggotaan mereka dalam serikat buruh.

Melalui kerangka penghormatan atas aturan hukum- sepanjang ini selaras dengan Konvensi ILO No. 98 – Kami menghormati hak untuk berunding bersama untuk menyelesaikan perselisihan terkait dengan kondisi kerja, dan berusaha keras bersama dengan pekerja kami bekerja bersama yang ditandai dengan saling percaya dan hormat.

7. Kondisi Kerja yang Adil

Kami memastikan sistem pengupahan dan manfaat-manfaat sosial sekurang-kurangnya sama dengan standar nasional atau lokal, ketentuan-ketentuan atau perjanjian tertentu. Kami mematuhi ketentuan dalam Konvensi ILO No.100 dengan menghormati prinsip "Upah yang sama untuk pekerjaan dengan nilai yang sama". Kami patuh pada ketentuan-ketentuan nasional terkait jam kerja dan cuti.

Setiap pekerja dapat mengajukan keluhan kepada manajer terkait atau manajer senior apabila mereka meyakini bahwa mereka mendapatkan perlakuan yang tidak adil atau menderita kerugian-kerugian terkait dengan kondisi kerja. Para pekerja tidak akan mendapatkan perlakuan yang tidak adil akibat pengajuan keluhan yang disampaikan.

8. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Keselamatan di tempat kerja dan kesehatan fisik bagi para rekanan kami merupakan prioritas utama. Bosch terikat sekurang-kurangnya pada standar-standar nasional yang relevan demi lingkungan kerja yang aman dan sehat serta mengambil tindakan yang sesuai untuk memastikan kesehatan dan keselamatan para pekerja di tempat kerja mereka untuk menjamin kondisi kerja yang tidak membahayakan kesehatan.

9. Kualifikasi

Kami mendorong para pekerja untuk berlatih untuk meningkatkan keahlian dan pengetahuan serta untuk mengembangkan dan meningkatkan profesionalitas serta spesialisasi kecakapan teknik mereka.

10. Lingkungan

Kami telah mempunyai tradisi yang panjang terkait komitmen untuk melestarikan dan melindungi lingkungan. Dan lagi, kami berkontribusi pada peningkatan kondisi hidup yang lebih baik di lokasi-lokasi kerja kami. Prinsip-prinsip dasar kami mengenai perlindungan lingkungan mencerminkan tugas kami kepada lingkungan dan sebagai dasar dari berbagai inisiatif yang dilaksanakan melalui perusahaan.

11. Pelaksanaan

Tujuan kami adalah untuk melaksanakan prinsip-prinsip ini melalui Kelompok Usaha Bosch. Prinsip-prinsip ini akan tergabung dalam "Manual Sistem Manajemen Bagi Kualitas, Lingkungan, Keselamatan, dan Keamanan pada Kelompok Usaha Bosch". Tanggung jawab pelaksanaan terletak pada manajemen senior dari masing-masing divisi, anak perusahaan dan lokasi-lokasi perusahaan. Bosch tidak

akan bekerja dengan para Pemasok yang secara terang-terangan telah gagal untuk mematuhi dasar-dasar standar perburuhan ILO.

Konsultasi berikut dengan masing-masing perwakilan pekerja, para pekerja akan diberitahukan tentang isi dari prinsip-prinsip di atas melalui pemberitahuan resmi

Keluhan terkait adanya pelanggaran terhadap prinsip-prinsip di atas akan diselidiki; segala jenis tindakan yang dibutuhkan akan dibicarakan dan dilaksanakan oleh manajemen senior dan perwakilan rekanan yang terkait. Komite Eksekutif dari Komite Eropa untuk Kelompok Usaha Bosch akan diberitahukan mengenai segala bentuk keluhan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat nasional. Bila perlu, pelaksanaan deklarasi akan di bicarakan dalam pertemuan antara Dewan Direksi dan Komite Eropa.

Stuttgart, 2 Maret 2004

Robert Bosch GmbH

(F1) (F13)

Europa Committee of the Bosch Group (Komite Eropa Bosch Group)

(Bauer)

International Metalworkers' Federation (IMF)

(Bagi anggota serikat buruh IMF yang merupakan perwakilan dari Bosch Group)

PEDOMAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL DAIMLER

Pengantar

DaimlerChrysler memahami tanggung jawab sosialnya maupun sembilan pedoman yang membentuk landasan *Global Compact*. Dalam rangka mencapai tujuan bersama tersebut, DaimlerChrysler bersama-sama dengan perwakilan pekerja internasional telah menyetujui pedoman-pedoman tersebut di bawah ini.

Kami mendukung inisiatif PBB dan ingin bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan maupun institusi-institusi untuk mengurangi dampak buruk globalisasi yang menimbulkan ketakutan dan kekhawatiran di antara masyarakat seluruh dunia; kami ingin menunjukkan sisi kemanusiaan dari globalisasi, di antaranya dengan menciptakan dan melestarikan pekerjaan.

Kami yakin bahwa tanggung jawab sosial merupakan faktor utama bagi keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini berlaku juga bagi para pemegang saham kami, rekanan bisnis, para pelanggan dan pekerja kami. Sehingga kami dapat berkontribusi dalam mencapai dunia yang aman dan sejahtera di masa depan.

Mengemban tanggung jawab ini, memberi kami keunggulan dalam usaha, saat ini maupun di masa depan. Menjalankan tanggung jawab sosial merupakan hal utama bagi manajemen perusahaan berbasis nilai.

Pedoman-pedoman berikut, yang mengacu pada konvensi Organisasi Perburuhan Internasional, telah diterapkan oleh DaimlerChrysler di seluruh dunia, dengan tetap menghormati dan memperhatikan keragaman nilai budaya dan sosial dalam penerapannya.

Hak Asasi Manusia

DaimlerChrysler menghormati dan mendukung kepatuhan terhadap hak asasi manusia yang diakui secara internasional.

Kerja Paksa

DaimlerChrysler mengutuk segala bentuk kerja paksa dan kerja wajib.

Buruh Anak

DaimlerChrysler mendukung penghapusan eksploitasi buruh anak.

Tidak menghalangi masa pertumbuhan anak-anak. Mengutamakan kesehatan dan keselamatan mereka. Menghormati harga diri anak-anak.

Kesetaraan Perlakuan

DaimlerChrysler menjunjung tinggi kesetaraan perlakuan dan penghargaan terhadap pekerjaan dan melindunginya dari tindakan diskriminasi dalam segala bentuk, kecuali telah diatur oleh hukum nasional secara spesifik. Diskriminasi terhadap buruh berdasarkan jenis kelamin, ras, disabilitas, tempat kelahiran, agama, usia maupun orientasi seksual tidak diperkenankan.

Upah Sama Untuk Pekerja yang Sama

Sesuai dengan perundangan nasional, DaimlerChrysler menghargai prinsip "equal pay for work of equal value" (upah sama untuk pekerjaan yang sama), berlaku bagi pekerja pria maupun wanita.

Hubungan dengan pekerja dan perwakilan pekerja

- DaimlerChrysler menghargai hak asasi manusia untuk membentuk serikat buruh. Selama kampanye pengorganisasian, perusahaan dan pimpinan bertindak netral; serikat buruh dan perusahaan, masing-masing mematuhi prinsip dasar demokrasi, dan memastikan kebebasan pekerja dalam memberikan suara. DaimlerChrysler menghormati hak buruh untuk berunding bersama.
- Penerapan hak asasi manusia ini sesuai dengan perundangan nasional dan kesepakatan yang telah ada. Kebebasan berserikat tetap diberikan meskipun di negara-negara tersebut, kebebasan berserikat tidak dijamin dalam hukum.
- Kerja sama antara pekerja, perwakilan pekerja, dan serikat buruh bersifat konstruktif. Tujuan kerja sama tersebut untuk mencapai

keseimbangan antara kepentingan komersil perusahaan dengan kepentingan pekerja. Meskipun terdapat perselisihan, tetap harus diupayakan kesepakatan yang mengarah pada kerja sama konstruktif untuk jangka panjang.

- Perusahaan harus melibatkan dan menginformasikan masing-masing pekerja secara langsung. Perlakuan dan komunikasi kepada pekerja dilakukan dengan saling menghormati dan penuh keadilan.

Kondisi Kerja

DaimlerChrysler menentang segala bentuk eksploitasi dalam kondisi kerja

Jaminan Kesehatan

DaimlerChrysler menjamin kesehatan dan keselamatan pekerja di lokasi kerja, tidak kurang dari yang telah ditetapkan oleh ketentuan nasional, dan mendukung peningkatan kondisi kerja secara berkelanjutan.

Kompensasi

DaimlerChrysler menghormati hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai, tidak kurang dari ketentuan upah minimum dan pasar kerja lokal.

Jam Kerja

DaimlerChrysler selalu mentaati peraturan dan ketentuan nasional sehubungan dengan jam kerja dan hak cuti.

Pelatihan

DaimlerChrysler mendukung pelatihan untuk mencapai tingkat keahlian dan kualitas yang lebih baik.

Para Pemasok

DaimlerChrysler mendukung dan memberdayakan para pemasoknya untuk memperkenalkan dan menerapkan pedoman-pedoman yang sama pada perusahaan mereka. DaimlerChrysler mengharapkan agar pedoman tanggung jawab sosial ini menjadi dasar hubungan kerja dengan para pemasoknya.

DaimlerChrysler yakin bahwa prinsip-prinsip tersebut merupakan dasar utama untuk membina kerja sama usaha dalam jangka panjang.

Prosedur Penerapan

Pedoman-pedoman tersebut mengikat DaimlerChrysler di seluruh dunia. Bagi seluruh karyawan, termasuk pimpinan, pedoman-pedoman ini akan dituangkan dalam Kode Integritas untuk diterapkan.

Penyampaian pedoman-pedoman tersebut akan dilakukan kepada seluruh pekerja maupun perwakilannya melalui sarana yang memadai. Metode penyampaiannya akan segera didiskusikan bersama dengan wakil pekerja.

Manajer senior masing-masing unit usaha bertanggung jawab untuk memastikan pedoman-pedoman ini dipatuhi; langkah-langkah yang diperlukan segera diambil untuk melaksanakan penerapannya.

Mereka akan menentukan petugas yang dapat dihubungi oleh rekanan, pelanggan maupun pekerja apabila terjadi masalah. Segala keluhan yang disampaikan kepada manajer tidak akan mengakibatkan perlakuan buruk terhadap pekerja.

Audit Perusahaan akan memeriksa kepatuhan terhadap pedoman-pedoman tersebut dalam laporannya dan memasukkannya dalam kriteria audit.

Sebagai tambahan, Audit Perusahaan telah menyiapkan saluran terbuka untuk menerima laporan ketidakpatuhan terhadap pedoman-pedoman tersebut pada masing-masing divisi. Apabila ditemukan adanya indikasi pelanggaran, Audit Perusahaan akan mengambil langkah yang telah ditentukan.

Manajemen perusahaan secara berkala melaporkan dan melakukan konsultasi dengan perwakilan dari serikat buruh internasional mengenai tanggung jawab sosial perusahaan dan penerapan prinsip-prinsip tersebut di atas.

Auburn Hills, September 2002

DaimlerChrysler untuk DC World Employee Committee
mewakili International Metalworkers Federation (IMF)

Jürgen E. Schrempp Günther Fleig Erich Klemm Nate Gooden

PERJANJIAN KERANGKA KERJA INTERNASIONAL ANTARA AB ELECTROLUX DAN WAKIL PEKERJA IF METALL, UNIONEN, IMF DAN KFD ¹ DARI DEWAN DIREKSI AB ELECTROLUX

¹ KFD (Koncernforhandlingsdelegation), KFD adalah perwakilan karyawan di Dewan Direksi AB Electrolux Group.

Electrolux Group memiliki dedikasi sebagai pemberi kerja yang bertanggung jawab dan perusahaan dengan tata kelola yang baik, melalui produk-produk dan jasa-jasa yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kehidupan masyarakat di seluruh dunia. Kami melakukan peningkatan yang berkelanjutan dengan kesinambungan sebagai inti dari seluruh kegiatan kami. Seluruh kegiatan kami –termasuk produksi, distribusi, dan penjualan produk- harus dijalankan dengan menghormati dan memperhatikan hak asasi manusia, keselamatan dan kesehatan manusia dan lingkungan. Perjanjian ini berdasarkan standar universal praktik bisnis, termasuk yang tercantum dalam Organisasi Perburuhan Internasional dan Pedoman OECD bagi Perusahaan Multinasional.

Menjadi tanggung jawab seluruh pekerja dan manajemen untuk mematuhi Perjanjian Kerangka Kerja Internasional ini dan Peraturan Kerja Electrolux (*Electrolux Workplace Code of Conduct*). Apabila terjadi pelanggaran, pekerja diminta dan diharapkan untuk melaporkannya kepada penanggung jawab divisi internal yang berkaitan, atau melalui saluran terbuka Electrolux, dan dipastikan tidak akan mendapat perlakuan yang tidak menyenangkan maupun dampak negatif.

Perjanjian Kerangka Kerja Internasional ini terdiri dari ketentuan-ketentuan seperti tersebut di bawah ini yang merupakan ringkasan dari (*Electrolux Code of Conduct*) Peraturan Kerja Electrolux.

Pemberlakuan

Peraturan Kerja Electrolux berlaku di seluruh lokasi dan unit Electrolux Group, dan pemasok kami diminta untuk mematuhi.

Hukum dan Peraturan

Seluruh unit Electrolux Group, pemasok dan sub kontraktor beroperasi dengan mentaati hukum dan peraturan.

Pemasok dan Sub Kontraktor

Pemasok diharuskan untuk mematuhi (*Electrolux Workplace Code of Conduct*) Peraturan Kerja Electrolux.

Pekerja Anak

Pekerja anak tidak diijinkan dalam segala bentuknya. Bagi pekerja belia, manajemen bertanggung jawab menyediakan kondisi kerja, jam kerja dan upah sesuai dengan usianya dan mentaati peraturan lokal yang berlaku minimum (*Konvensi Batas Usia Kerja ILO (No.138)* dan *Konvensi Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak (No.182)*).

Kerja Paksa

Kerja Paksa maupun kerja di bawah tekanan tidak diperkenankan dalam segala bentuknya. (*Konvensi Penghapusan Kerja Paksa ILO (No.105)*).

Kesehatan dan Keselamatan

Seluruh pekerja mendapatkan jaminan kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerjanya, dan jika perlu fasilitas tempat tinggal yang aman dan sehat, sesuai dengan peraturan lokal yang berlaku. Pengusaha harus mengambil langkah yang dibutuhkan untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja maupun terjangkitnya penyakit.

Tidak Boleh ada Diskriminasi

Electrolux tidak mentoleransi diskriminasi. Seluruh pekerja mendapat perlakuan sesuai dengan kemampuan dan kualifikasinya di setiap keputusan kepegawaian (**Konvensi Diskriminasi ILO (Pekerjaan dan Jabatan (No.111) Konvensi Kesetaraan Upah ILO, 1951 (No.100)**).

Pelecehan dan Kekerasan

Tidak satu pun pekerja yang dapat dijatuhi hukuman badan atau fisik, seksual, psikologi atau pelecehan verbal maupun tindak kekerasan. Penghasilan upah tidak dapat dikurangi untuk membayar denda atau penalti, apa pun bentuknya, kecuali diatur dalam Perjanjian Kerja Bersama atau hukum yang berlaku.

Jam Kerja

Electrolux mengakui perlu adanya keseimbangan waktu kerja dan libur untuk seluruh pekerja.

Kompensasi

Upah, termasuk upah lembur dan tunjangan-tunjangan, harus sesuai dengan atau melebihi peraturan yang berlaku.

Kebebasan berserikat dan hak berunding bersama

Seluruh pekerja diberi kebebasan untuk membentuk, bergabung, atau pun mundur dari organisasi yang mewakili kepentingannya. Pekerja tidak akan diintimidasi atau pun dilecehan sebagai akibat dari menjalankan haknya ini dengan cara damai. Pengusaha harus menghargai hak pekerja untuk berunding bersama. (*Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi ILO, 1948 (No.87) Konvensi Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949 (No.98).*)

Kepatuhan pada Lingkungan

Lingkungan hidup merupakan isu utama Electrolux. Group menerapkan pendekatan holistik dengan tujuan meminimalisasi dampak terhadap lingkungan dari kegiatan produksi, penggunaan bahan dan limbah. Seluruh unit Electrolux dan para pemasok harus beroperasi dengan mematuhi peraturan lingkungan hidup yang berlaku dan sesuai ketentuan spesifik dari Electrolux.

Pengawasan dan Kepatuhan

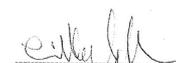
Manajemen bertanggung jawab untuk menerapkan dan menginformasikan hak, kewajiban dan tanggung jawab pekerja berdasarkan Perjanjian Kerangka Kerja Global dan (*workplace code of conduct*) Peraturan Kerja Electrolux tersebut.

Pelaksanaan dan ketaatan terhadap ketentuan-ketentuan ini akan dilaporkan dan dibicarakan setahun sekali dengan wakil pekerja (KFD) pada Dewan Direksi Electrolux AB. Seorang wakil masing-masing dari LO dan PTK akan ikut serta dalam komite pengawasan kepatuhan terhadap Perjanjian Kerangka Kerja Global dan Peraturan Kerja Electrolux. Para pihak diharapkan untuk melakukan diskusi dan melaporkan apabila terjadi pelanggaran. Untuk tujuan ini masing-masing pihak dapat menggunakan bantuan tenaga ahli eksternal apabila dibutuhkan.

Jika terjadi perubahan substansial pada Peraturan Kerja Electrolux, wakil KFP memiliki hak untuk mengajukan keberatan sehubungan dengan Perjanjian ini.



Hans Straberg
Direktur & CEO
Electrolux AB



Carina Malmgren Heander
SVP HR & Pengembangan Organisasi
AB Electrolux



Stefan Lofven
atas nama Dewan
Direksi IMF & Direktur IF Metall



Ulf Carlsson
Ketua KFD
IF Metall



Gunilla Brandt
Anggota KFD
Unionen

KESEPAKATAN ANTARA AB
ELECTROLUX DAN WAKIL PEKERJA
IF METALL, UNIONEN, IMF DAN
KFD¹ DARI DI DEWAN DIREKSI
ELECTROLUX AB

¹ KFD (Koncernfacklig delegation), KFD adalah wakil pekerja pada Dewan AB Electrolux Group.

Electrolux Group, atas nama seluruh badan hukum, bangunan beserta pelatarannya, unit dan manajernya di semua negara di dunia, dan dengan mengingat Pedoman Perilaku Electrolux, serta Kerangka Kerja Global dengan IMF, IF Metall dan Unionen, berkomitmen untuk tidak mengorganisir dan membiayai serikat buruh "kuning", untuk tidak menerapkan atau mendukung segala bentuk kegiatan anti serikat buruh dan untuk tidak menerapkan prakarsa-prakarsa yang dapat menyurutkan niat pekerja membentuk serikat buruh yang otentik.

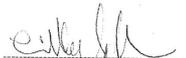
Namun Electrolux Group, bagaimanapun, akan mempertahankan semua haknya untuk bertindak dan akan bereaksi pula melawan organisasi serikat buruh ketika perusahaan diharuskan menerapkan perilaku dan/ atau tindakan yang tidak sejalan dengan aturan hukum dan perjanjian yang ada.



Hans Straberg
Direktur & CEO
Electrolux AB



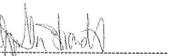
Stefan Lofven
atas nama Dewan
Direksi IMF & Direktur IF Metall



Carina Malmgren Heander
SVP HR & Pengembangan Organisasi
AB Electrolux



Ulf Carlsson
Ketua KFD
IF Metall



Gunilla Brandt
Anggota KFD
Unionen

PERJANJIAN GLOBAL ANTARA ICEM DAN ENI

PERJANJIAN KERANGKA KERJA GLOBAL MENGENAI HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTAR-NEGARA DAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN

pada 29 November, 2002 di Roma, antara

Eni SpA

dan

FILCEA-Cgil, FEMCA-CisI, UILCEM-UiI, ICEM

Beberapa pasal yang telah disepakati bersama oleh para pihak antara lain:

1. Pengantar

Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan Eni Group secara internasional telah membawa pengembangan bentuk baru dari para pihak yang terlibat dalam proses.

Bersama-sama dengan Work Council Eropa, para pihak telah membuat prosedur yang positif bagi pertukaran informasi dan konsultasi untuk level Eropa. Di luar Eropa, ekspansi Eni menyebabkan topik mengenai tanggung jawab sosial perusahaan menjadi bagian yang paling relevan.

Melalui penandatanganan Protokol tentang Hubungan Industrial di Roma pada 22 Juni 2001, Eni, Filcea, Femca, dan Uilcem menunjukkan perhatian mereka pada perkembangan aktivitas grup perusahaan mengenai prinsip-prinsip etika yang didasarkan pada penghormatan atas hak asasi manusia dan hak sosial lainnya sebagai perwujudan dari konvensi internasional. Pada akhirnya, para pihak sejalan dengan komitmen penandatanganan terhadap hal-hal terkait dengan prosedur pertukaran informasi dan jangka waktu konsultasi dikaitkan dengan kondisi ekspansi grup perusahaan Eni di seluruh dunia dan untuk membangun dialog sosial dan ekonomi yang mempengaruhi kebijakan operasional, para pihak telah saling menyetujui untuk patuh pada perjanjian terkini.

2. Prinsip-Prinsip

Para penanda tangan sepakat mengenai pentingnya pertumbuhan bisnis perusahaan yang diimbangi dengan penciptaan nilai dan inovasi yang juga memperhatikan standar-standar hak asasi manusia dan kondisi kerja dan keselamatan, termasuk juga standar kualitas hidup dan pembangunan ramah lingkungan. Pada akhirnya, para pihak telah mendeklarasikan komitmen mereka untuk bekerja bersama menuju praktik kerja yang mempromosikan perkembangan sosial dan ekonomi.

Dengan perjanjian yang telah disepakati ini, Eni menyatakan komitmennya untuk menghormati hak-hak sosial manusia dalam segala aktivitas grup perusahaan dan untuk membentuk cara baru dalam pertukaran informasi mengenai topik yang terkait dengan relasi hubungan industrial di tingkatan dunia, yang bertujuan melaksanakan dan mempromosikan praktik perburuhan yang baik.

Eni dan grup perusahaan mengetahui dan menghormati Prinsip-Prinsip Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB (DUHAM PBB) dan Konvensi Dasar Perburuhan ILO dan menyatakan bahwa mereka akan secara bertahap menerapkan prinsip-prinsip tersebut di dalam segala aktivitas operasional perusahaan.

Secara lebih khusus lagi, mereka akan menghormati:

- Hak-hak kebebasan berserikat dan berunding bersama (Konvensi ILO No. 87 dan 98). Setiap pekerja mempunyai hak untuk bergabung bersama serikat buruh yang menjadi pilihan mereka dan untuk mendapatkan hak-hak fundamental serikat buruh;
- Tidak boleh ada kerja paksa (Konvensi ILO No. 29 dan 105). Kerja Paksa itu dilarang; termasuk di dalamnya perbudakan dan kerja yang dilakukan oleh narapidana;
- Tidak boleh ada pekerja anak (Konvensi No. 138 dan 182). Pekerja anak dilarang, terutama dalam bentuk praktik terburuknya dan pendidikan harus menjadi penyelamat utamanya;

- Tidak boleh ada diskriminasi dalam pekerjaan (Konvensi No. 100 dan 111). Setiap pekerja tidak boleh didiskriminasi karena perbedaan ras, jenis kelamin, agama, pandangan politik, atau pandangan sosial. Perempuan dan laki-laki harus mendapat upah yang sama dengan pekerjaan yang sama, dan prinsip-prinsip kesempatan yang sama harus dapat dilaksanakan;
- Tidak boleh ada diskriminasi terhadap perwakilan serikat buruh (Konvensi No. 135). Perwakilan serikat buruh tidak boleh mendapatkan segala bentuk diskriminasi dalam menjalankan aktivitas mereka menjadi perwakilan serikat buruh;
- Melanjutkan usaha-usaha untuk melaksanakan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, termasuk di dalamnya penyebaran informasi atas keberhasilan yang telah dicapai di antara grup perusahaan Eni. Eni terus memastikan komitmennya untuk tetap optimistis dan menjalankan prinsip dan nilai Eni Group, antara lain:
 - Etika bisnis
Setiap aktivitas operasional Eni baik di kantor pusat maupun negara lainnya harus menerapkan standar operasional yang dilandasi dengan rasa kejujuran, dengan integritas dan kepatuhan terhadap hukum yang berlaku.
 - Menghormati para pendukung kebijakan
Eni menghormati setiap pendukung kebijakan (pekerja, pemegang saham, pelanggan, para pemasok, komunitas masyarakat, rekanan bisnis dan keuangan, institusi, organisasi publik, asosiasi industri, serikat buruh, dan lainnya) dengan siapa pun dalam hal perusahaan menjalankan aktivitas bisnisnya, dengan pemahaman bahwa para pendukung kebijakan adalah aset penting perusahaan.
 - Perlindungan terhadap pekerja dan kesempatan yang sama
Eni memperhatikan secara universal hukum perburuhan yang terkait dengan standar pokok perburuhan ILO yang tertuang dalam Konvensi ILO. Di samping itu, perusahaan menjamin

standar-standar kebebasan berserikat yang tertuang dalam Konvensi Dasar ILO. Karena itu, perusahaan menjamin kebebasan setiap buruh untuk berserikat dan hak untuk berunding bersama, dan menghapuskan segala bentuk kerja paksa, buruh anak, dan diskriminasi. Eni juga menjamin pekerjaan yang sama dan kesempatan profesional sebagai bagian perlakuan yang sama berdasarkan jasa.

- Peningkatan keahlian profesional
Eni mengakui dan mempromosikan peningkatan keahlian individual setiap pekerja sebagaimana juga kerja tim, sehingga setiap individual dapat mengekspresikan setiap energi, kreativitas, dan pengembangan potensi diri.
- Penghormatan terhadap keberagaman
Eni dalam etika bisnisnya menunjukkan penghormatannya terhadap nilai-nilai budaya, agama, tradisi, dan keberagaman etnis di dalam setiap komunitas di mana perusahaan Eni beroperasi dan juga berkomitmen penuh terhadap pemeliharaan biologi, lingkungan, sosial, budaya, dan identitas ekonomi.
- Penghormatan terhadap hak asasi manusia
Dalam berbagai macam aktivitas operasional, Eni di mana pun mereka berada berkomitmen penuh dalam mendukung Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (DUHAM) PBB.
- Kerja sama
Eni secara aktif memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup dan pembangunan sosial ekonomi pada komunitas masyarakat di mana grup perusahaan Eni ada.
- Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan
Eni menjamin standar yang tinggi terhadap standar kesehatan dan keselamatan bagi setiap pekerja dan komunitas masyarakat di tiap wilayah operasional perusahaan Eni di seluruh dunia.

- Perlindungan terhadap lingkungan

Eni akan sangat memperhatikan kondisi lingkungan dan ekosistem yang disebabkan oleh aktivitas bisnis dan memberikan inspirasi sebagai tujuan yang terdiri dari konvensi internasional yang telah ditandatangani oleh Italia mengenai pembangunan berkelanjutan.

3. Prosedur Pelaksana

3.1. Pengawasan dan inisiatif

Untuk memastikan dijalankannya prinsip-prinsip dan konvensi tersebut di atas, Eni melakukan beberapa aktivitas pengawasan melalui mekanisme kontrol internal. Dalam hal pertemuan tahunan, seperti yang disebut dalam angka 3.5, prosedur yang sesuai dan tepat dapat saja melibatkan serikat buruh lokal atau—jika memang belum ada—diwakili oleh perwakilan yang ditunjuk oleh serikat buruh yang menandatangani perjanjian yang sudah ada.

Dalam hal informasi yang diterima mengenai situasi tertentu telah lewat dari jalurnya atau pelanggaran terhadap perjanjian ini terjadi, para pihak harus saling memberitahukan fakta yang sebenarnya terjadi dalam waktu yang tidak terlalu lama. Ketika situasi yang sebenarnya telah terjadi, Eni diharuskan melakukan tindakan-tindakan untuk memperkecil segala kerugian, dan segera memberitahukan organisasi serikat buruh yang bersangkutan.

Dalam hal penghormatan terhadap aktivitas kerja yang dilakukan dengan para kontraktor, Eni harus memastikan adanya jaminan berupa perlindungan terhadap relasi kerja kontrak di perusahaan Eni.

3.2. Tindakan afirmasi

Para pihak bersepakat mengedepankan tindakan afirmasi yang bertujuan mempromosikan hak fundamental manusia dan hak sosial, bersamaan dengan praktik kerja yang baik; kegiatan dapat berupa aktivitas meliputi penyediaan informasi, pelatihan, dan penelitian.

3.3. Informasi

Eni dan organisasi serikat buruh yang menandatangani perjanjian ini akan menyebarluaskan perjanjian ini termasuk isi di dalam perjanjian.

3.4. Hubungan industrial

Dengan berlandaskan pada prinsip-prinsip yang disebut di atas, para pihak mengetahui pentingnya membangun relasi industrial dalam tiap tingkatan dengan memperhatikan perbedaan situasi sosial ekonomi di mana perusahaan Eni beroperasi. Sejalan dengan perjanjian di atas, Eni dan grup perusahaannya, sebagai bagian dari jangkauan tanggung jawabnya, menciptakan hubungan industrial yang konstruktif dengan organisasi serikat buruh dan perwakilan buruh yang ditunjuk dalam kerangka demokrasi dan diketahui oleh serikat buruh internasional.

3.5. Pertemuan tahunan

Di bulan Mei setiap tahunnya—untuk tujuan menjalankan sistem informasi, konsultasi, dan dialog dengan serikat buruh yang menandatangani perjanjian ini—para pihak mengadakan pertemuan yang melibatkan federasi nasional dari FILCEA, FEMCA, dan UILCEM dan juga Sekjen ICEM dan perusahaan Eni, dengan perwakilan dari departemen yang kompeten terkait dengan topik yang menjadi perhatian mereka.

Dalam pertemuan tersebut, informasi lengkap yang harus disiapkan antara lain:

- Informasi ekonomi dan keuangan terkait dengan perkembangan perusahaan Eni di tingkat dunia;
- Pertumbuhan saat ini dan prospek keuntungan di masa mendatang, yang lebih difokuskan lagi pada area geografis dan angka-angka terkait dengan ketenagakerjaan;
- Perkembangan relasi hubungan industrial di dalam wilayah operasional mereka di negara yang berbeda, dengan perhatian khusus pada situasi-situasi yang kritis termasuk di dalamnya tambahan kesepakatan yang termuat dalam pasal 3.1.;

- Eni akan menyelenggarakan program CSR (Tanggung Jawab Sosial Perusahaan) sejalan juga dengan meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja.

4. Kesimpulan

4.1. Praktik hubungan industrial di tingkat lokal dan perusahaan

Perjanjian ini tidak menggantikan atau mewakili kesulitan/hambatan yang terjadi di tingkat lokal, para pihak bersepakat untuk berpedoman pada prinsip-prinsip yang telah disepakati bersama, ketika ada permasalahan yang muncul antara pekerja dan perusahaan, dan masalah tersebut harus dapat diselesaikan dalam tingkatan yang paling dekat di tempat kerja.

4.2. Organisasi

Eni memutuskan menanggung, dalam batas-batas yang wajar, pengeluaran yang timbul dalam pertemuan tahunan serikat buruh sebagaimana termuat dalam pasal 3.5.

4.3. Distribusi informasi

Dalam kerangka mendistribusikan dan menggali sepenuhnya isi perjanjian ini, perangkat alat komunikasi akan dipersiapkan, termasuk di dalamnya jaringan informasi.

4.4. Jangka waktu perjanjian

Perjanjian ini berlaku selama dua tahun, dan dapat direvisi atau tetap berlaku untuk jangka waktu tertentu. Para pihak dapat bersepakat untuk mengubah atau menambah isi dari perjanjian ini.

4.5. Manajemen

Pengaturan atas terlaksananya perjanjian ini menjadi tanggung jawab bersama dari Sekretariat Pusat FILCEA, FEMCA, dan UILCEM, termasuk juga Sekretariat Pusat ICEM dan Departemen Personalia Eni.

Eni SpA
Renato Roffi

Filcea-Cgil
Attilio Arseni

Femca-Cisl
Sergio Gigli

Uilcem-Uil
Romano Bellissima

ICEM
Fred Higgs

PERJANJIAN KERANGKA KERJA
GLOBAL ICEM DAN FREUDENBERG

Direktur Utama Freudenberg Group bertindak untuk dan atas nama grup perusahaan sebagai bagian dari kepemimpinan perusahaan (Freudenberg Group)

dan

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Union (ICEM) yang juga menjadi bagian dari Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie ("IG BCE")

Sepakat untuk bekerja sama dalam prinsip-prinsip yang akan berlaku di seluruh dunia.

Pembukaan

Perjanjian ini—dalam kerangka kesuksesan ekonomi jangka panjang di seluruh grup perusahaan Freudenberg—bertujuan sebagai berikut:

- mempromosikan kerja sama dan tanggung jawab sosial.
- memperkuat dialog sosial sebagaimana informasi yang timbal balik dan konsultasi bersama-sama.
- terus melanjutkan pengembangan yang diinginkan dan penting tentang standar-standar keselamatan, kesehatan, dan perlindungan lingkungan.

Perjanjian ini dimaksudkan untuk menciptakan pertukaran informasi yang terbuka antara Direktur Utama Freudenberg Group dan di pihak lain dengan ICEM dan organisasi afiliasinya dengan tujuan mengembangkan hubungan industrial di dalam perusahaan.

Perjanjian ini berdasarkan komitmen sosial dari Freudenberg Group bagi seluruh pekerjanya.

Kesuksesan Ekonomi, Pergerakan Sosial, dan Prinsip Etika Dasar

Para pihak dalam perjanjian ini setuju dalam kerangka kerja sama yang bertujuan mencapai kesuksesan ekonomi jangka panjang dari Freudenberg Group, para pihak bersama-sama menciptakan keamanan kerja dan keadilan sosial. Di sisi lain, kepentingan para pihak dalam perjanjian ini dapat saja berbeda, tapi usaha bersama dari para pihak bertujuan menemukan solusi bersama, juga dalam hal terjadinya konflik, dalam kerangka dialog yang tepat.

Dalam hal menjamin kesuksesan ekonomi jangka panjang dari Freudenberg Group, dan untuk mengisi komitmen sosial *via a vis* dengan pekerjanya, pengembangan yang sukses dari seluruh fungsi di perusahaan dan grup bisnis, juga pertumbuhan yang sehat, sangatlah diperlukan.

Kepercayaan diri dan kerja sama antara manajemen, pekerja dan perwakilannya, inovasi dan organisasi kerja yang fleksibel adalah dasar dari kesuksesan pekerja di masa depan. Begitu juga dengan Freudenberg Group. Grup mengutuk segala bentuk keterlibatan dalam praktik bisnis yang tidak etis dan melanggar hukum. Sebagaimana juga prinsip tidak boleh ada senjata dan segala jenis perlengkapan perang yang setara dengan senjata.

Hubungan Perburuhan - Standar Minimum

Relasi perburuhan antara pekerja dan jajaran Direksi Freudenberg Group ditandai sebagai saling menghormati, pengertian, dan percaya diri. Keduanya para pihak yang telah berjanji sepakat untuk mendukung hak asasi manusia dalam masyarakat dan kesempatan kerja. Konvensi ILO yang memuat standar-standar minimum menjadi pedoman dari Freudenberg Group, konvensi tersebut antara lain:

- Kerja paksa berdasarkan definisi yang termuat dalam Konvensi ILO No. 29 dan 105;
- Kerja anak berdasarkan definisi yang termuat dalam Konvensi ILO No. 138; untuk memastikan;
- Kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan sebagaimana termuat dalam Konvensi ILO No. 100 dan 111;
- Menjamin kebebasan berserikat dan penghormatan atas hak dasar serikat buruh sebagaimana termuat dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98.

Peran Perwakilan Pekerja dan Hak Serikat Buruh

Setiap pekerja Freudenberg Group berhak secara bebas bergabung dalam serikat buruh sesuai dengan pilihannya, untuk memilih perwakilan pekerja dan untuk mewakili kepentingan mereka dalam negosiasi terkait dengan perundingan kerja bersama.

Hal ini menjadi bagian dari kerja sama dan kepercayaan antara jajaran direksi Freudenberg Group dan pekerja, bahwa setiap pekerja yang ingin mengorganisir diri dalam sebuah serikat buruh atau bergabung dalam serikat buruh sebagai cara untuk membangun relasi perburuhan dalam dialog bersama.

Proses Ekologi-Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Perlindungan Lingkungan

Perlindungan lingkungan dan sumber daya alam yang berkelanjutan merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai dalam prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dari Grup Freudenberg. Grup Freudenberg dan para pemegang saham berkomitmen penuh untuk melindungi lingkungan dan bertanggung jawab terhadap setiap warga negara di semua wilayah, negara dan komunitas dimana perusahaan menjalankan bisnis mereka. Perusahaan akan memastikan keselamatan di tempat kerja dan juga produk yang dihasilkan.

Fleksibilitas, Bentuk Baru dari Sistem Kerja

Jajaran Direksi Manajemen Grup Freudenberg sebagai salah satu pihak, dan ICEM dan IG BCE di pihak lainnya, bersepakat bahwa kesuksesan ekonomi yang stabil dan jangka panjang dari Grup Freudenberg, amat diperlukan untuk menjamin adanya pekerjaan, bergantung dari jaringan bisnis perusahaan, persaingan internasional, dan kemampuan dan kerja keras mereka untuk memelihara pasar dunia. Setiap usaha menuju hal tersebut harus dilakukan di tingkat lokal dan internasional untuk mencapai konsensus bersama tentang pengenalan mengenai fleksibilitas, struktur kerja yang efisien dan berbasis pada kepentingan konsumen. Ketika melaksanakan hal tersebut, apa yang menjadi kebutuhan para pekerja harus diperhatikan dengan juga menghormati perbedaan lokal.

Penutup

Dalam hal untuk menginformasikan pada para pihak dalam hal pelaksanaan perjanjian dan isu terkait lainnya dalam kapasitas untuk pertukaran pengalaman, konsultasi harus dilaksanakan minimal setahun sekali. Ini termasuk melakukan pengawasan terhadap perjanjian. Peserta dari pertemuan ini adalah anggota dari jajaran direksi Freudenberg yang bertanggung jawab di bidang personalia dan General Counsel dari Grup Freudenberg, perwakilan dari kantor pusat ICEM dan kepala

Departemen Internasional dari IG BCE. Contoh praktik yang baik mengenai pengembangan hubungan perburuhan, pelaksanaan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja dan perlindungan lingkungan dan hal-hal lain yang bersifat khusus dapat menjadi objek dari dialog ini dalam hal untuk mengupayakan para pihak saling bekerjasama di dalam berbagai level di perusahaan.

Para pihak saling berkomitmen untuk saling melakukan kontak satu sama lain secara langsung dan dalam hal terjadi konflik atau pelanggaran atas perjanjian ini maka para pihak segera harus menyelesaikannya untuk mencapai penyelesaian bersama.

ICEM akan memberikan informasi kepada masing-masing afiliasinya mengenai adanya perjanjian ini. Hal yang sama juga akan dilakukan oleh jajaran direksi Grup Freudenberg, mereka akan menginformasikan adanya perjanjian ini pada jaringan bisnis di dalam Grup.

Perjanjian ini berlaku sejak para pihak menandatangani perjanjian ini dan berlaku hingga tanggal 31 Desember 2001. Perjanjian ini dapat diperpanjang atau dikembangkan sesuai dengan semangat perjanjian ini dibuat.

Perjanjian ini secara resmi ditandatangani dan dibuat dalam bahasa Jerman. Dalam hal terjadi ketidaksesuaian antara versi ini dengan versi dalam bahasa Jerman, dalam hal terjadi perbedaan penafsiran antara versi ini dengan versi bahasa Jerman, maka versi bahasa Jerman dianggap paling valid.

Weinheim, 18. Agustus 2000

Freudenberg & Co.
Dewan Direksi

International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie

GDF SUEZ



PERJANJIAN KERANGKA KERJA GLOBAL TENTANG HAK-HAK FUNDAMENTAL, SOCIAL DIALOGUE DAN PEMBANGUNAN BERKELANJUTAN

Pengantar

GDF SUEZ melakukan operasional perusahaannya berdasarkan prinsip-prinsip yang dibangun yang merefleksikan nilai-nilai yang dianutnya dan hal tersebut termuat dalam Ethics Charter. Para penandatanganan sepakat untuk mengambil langkah lebih jauh dengan menyetujui prinsip-prinsip umum.

GDF SUEZ melakukan operasional perusahaannya dengan cara patuh dan menghormati peraturan perundangan lokal, budaya dan praktiknya; dan juga Grup dalam menjalankan operasional perusahaan menghormati sepenuhnya prinsip-prinsip sebagaimana termuat dalam perjanjian ini. GDF SUEZ beroperasi di tingkatan global dan membagi unit usahanya menjadi lima perusahaan, antara lain; Energy France, Energy Europe and International, Global Gas & LNG, infrastruktur, Energy Services and Environment. Perjanjian ini berlaku sejak saat ini dan di masa depan di seluruh perusahaan¹ GDF SUEZ, para pekerja, perusahaan sub kontraktor dan para supplier.

Dalam hal beberapa pertanyaan tidak didapat dijawab dalam perjanjian ini, prinsip etika dan tujuan yang telah diadopsi akan terus dilanjutkan dan tetap berlaku. Beberapa prinsip. Juga didukung oleh para penandatanganan dari federasi serikat buruh global (GDFs), antara lain:

- Patuh pada hukum dan perundangan nasional dan juga standar-standar internasional,
- Pemeliharaan integrasi budaya, kepercayaan dan kejujuran (termasuk kebijakan yang tidak dapat ditoleransi sama sekali mengenai kejahatan dan korupsi) di dalam perusahaan dan berlaku bagi semuanya.
- Memelihara komitmen, berkomunikasi dengan saling percaya, menyediakan informasi yang cukup dan akurat, dan
- Menghormati hak dan harga diri manusia dalam situasi apapun.

¹Telah dikonsolidasikan diantara Grup GDF SUEZ dan juga kepada mereka yang Grup perusahaan mempunyai pengaruh yang sangat dominan.

Para pihak dalam perjanjian ini bertujuan untuk mencapai perjanjian yang lebih khusus yang mencakup seluruh kerjasama yang lebih jauh lagi sebagaimana halnya proses untuk memastikan bahwa perjanjian ini akan dihormati dan dipromosikan oleh partner negosiasi. Perjanjian tambahan akan mengkhususkan diri pada ranah aplikasi di lapangan.

GDF SUEZ melalui pengaturan manajemen dan berlandaskan pada praktik profesional, akan mematuhi perjanjian ini dan memastikan bahwa para pihak sebagaimana termuat dalam paragraf kedua juga akan mematuhi perjanjian ini. Dalam rangka untuk menjalankan hal tersebut, para penandatanganan akan menyediakan informasi, meningkatkan kepedulian dan mengembangkan pelatihan yang diperlukan. GDF SUEZ akan menyebarkan informasi tentang adanya perjanjian ini kedalam bahasa yang relevan kepada seluruh lokasi kerja dan juga dengan rekanan bisnis yang bertujuan untuk memastikan bahwa perjanjian ini dapat dipahami dan mendorong mereka untuk mematuhi. Para penandatanganan yang berasal dari Federasi Serikat Buruh Global juga akan menyebarkan perjanjian ini kepada serikat buruh yang menjadi afiliasi dan berusaha untuk memastikan bahwa mereka secara efektif dipekerjakan untuk menyelesaikan konflik, dan untuk mempromosikan saling kerjasama dan pengertian.

GDF SUEZ mendukung secara penuh standar-standar internasional, termasuk didalamnya Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, Panduan OECD Bagi Perusahaan Multinasional, Deklarasi Tripartit ILO mengenai Perusahaan Multinasional, Kebijakan Sosial dan Global Compact PBB. Instrumen-instrumen tersebut saling terkait satu sama lain, hak-hak tersebut juga termuat dalam Deklarasi ILO tentang Hak Fundamental di Tempat Kerja (Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama, Konvensi ILO No. 87 dan 98; Diskriminasi, Konvensi No. 100 dan 111; Kerja Paksa, Konvensi No. 29 dan 105; Pekerja Anak, konvensi No. 138 dan 182) dan Konvensi No. 94 terkait dengan Hak-Hak Pekerja di dalam Kontrak Umum. Para pihak setuju bahwa prinsip-prinsip tersebut yang termuat dalam daftar instrumen tadi juga merupakan bagian penting dari perjanjian ini.

BAB 1

PROYEK SOSIAL UNTUK MENDUKUNG KETENAGAKERJAAN YANG BERKELANJUTAN

1.1. Memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama

GDF SUEZ sepenuhnya mendukung kesempatan dan perlakuan yang sama bagi setiap pekerjanya, baik ia laki-laki atau perempuan - tanpa memperhatikan usia, suku, kebangsaan, agama, budaya atau politik atau orientasi seksual. Ini dipahami bersama bahwa kebijakan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip ILO yang termuat dalam Konvensi No. 100 dan 111.

1.2. Menghormati hak-hak serikat buruh

Perjanjian ini juga menghormati sepenuhnya hak-hak serikat buruh berdasarkan prinsip-prinsip yang termuat dalam Konvensi ILO No. 87, 98, dan 135. Hak pekerja untuk dapat membentuk atau bergabung dengan serikat buruh harus dihormati dan tidak boleh ada diskriminasi terhadap pekerja tersebut atau melawan serikat buruh atau perwakilan pekerja lainnya. Untuk memastikan adanya transparansi, GDF SUEZ akan memfasilitasi akses kepada para pekerja melalui serikat buruh atau melalui perwakilan pekerja lainnya berdasarkan kondisi yang telah disepakati. GDF SUEZ dan Federasi Serikat Buruh Global akan bekerjasama untuk mempromosikan dan mendorong relasi perburuhan yang positif dan membangun didalam seluruh perusahaan GDF SUEZ dan rekan bisnis mereka. GDF SUEZ akan menyediakan informasi di setiap operasional perusahaannya kepada serikat buruh dalam kerangka untuk memfasilitasi perundingan perjanjian bersama.

1.3. Pelatihan

Tindak lanjut dari perjanjian ini akan didiskusikan dan disepakati bersama, termasuk mengenai pelatihan. Hal tersebut berdasarkan pada komitmen bersama untuk memastikan bahwa kesempatan selalu diberikan pada pekerja untuk meningkatkan dan mempelajari keahlian baru untuk menunjang karier mereka. Dan pada akhirnya, transfer ilmu pengetahuan dari pekerja yang berpengalaman kepada pekerja yang baru akan terus

didorong dan usaha-usaha khusus akan dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja perempuan mempunyai akses penuh terhadap pelatihan, serta dapat mengembangkan kompetensi di dalam perusahaan. Pelatihan menjadi hal yang paling efektif ketika dikombinasikan dengan upah yang adil dan kondisi kerja yang baik. Bekerja berdasarkan pembelajaran, pelatihan yang menggabungkan antara sistem pendidikan dan perusahaan, akan di promosikan.

1.4. Kesehatan & Keselamatan

Kesehatan & keselamatan adalah menjadi prioritas. Pengamatan terhadap standar yang ketat dan pelatihan akan dipergunakan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja. Praktik terbaik dari kesehatan dan keselamatan di tempat kerja adalah untuk mencegah kecelakaan dan sakit harus di promosikan dan hal ini sesuai dengan Konvensi ILO No. 155 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Konvensi ILO No. 167 tentang Kesehatan dan Keselamatan di Konstruksi dan Panduan ILO mengenai Sistem Manajemen Kesehatan di tempat kerja.

1.5. Stabil, Ketenagakerjaan yang Berkelanjutan

GDF SUEZ mengakui akan pentingnya ketenagakerjaan yang aman bagi keduanya yaitu individu dan bagi masyarakat melalui sistem kerja tetap, terbuka dan rekrutmen langsung. GDF SUEZ dan seluruh perusahaan sub kontraktor harus mengambil tanggung jawab penuh terhadap seluruh pekerjaan yang dijalankan di bawah kerangka hukum yang sesuai dan secara khusus, tidak boleh menghindari kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya dengan cara mengesampingkan apa yang menjadi seharusnya dalam relasi perburuhan atau melalui penggunaan yang berlebihan pekerja agensi (*outsourcing* GDF SUEZ dan seluruh perusahaan subkontraktor harus menghormati hukum dan kewajiban kontraktual yang timbul kepada seluruh pekerja dibawah aturan hukum perburuhan dan jaminan sosial, aturan-aturan, dan Perjanjian Kerja Bersama dan segala kewajiban yang timbul terkait dengan pekerja tetap (Konvensi Standar Minimum Jaminan Sosial No. 102). GDF SUEZ dan seluruh perusahaan subkontraktor harus membayar kontribusi jaminan sosial dan pensiun bagi para pekerjanya ketika memang hal tersebut

ada. Perusahaan akan memastikan bahwa para pekerja tidak akan diklasifikasikan sebagai pekerja mandiri ketika mereka bekerja di bawah kondisi rekrutmen langsung. GDF SUEZ mengharapkan partner bisnis nya untuk menjalankan prinsip-prinsip dan memperhatikan hal ini sebagai dasar penting bagi keberlangsungan relasi bisnis.

Setiap pekerja harus mendapatkan kontrak tertulis mengenai ketenagakerjaan atau yang sejenis.

BAB 2

TANGGUNG JAWAB LINGKUNGAN UNTUK MENDUKUNG KEBERLANJUTAN

2.1. Melawan Perubahan Iklim

Dalam kerangka untuk mempersembahkan yang terbaik terhadap emisi gas rumah kaca, GDF SUEZ mempromosikan teknologi yang paling efisien bagi perusahaan dan perusahaan para kliennya. Perusahaan mengembangkan campuran energi rendah karbon dan mendorong riset dan pengembangan sebagaimana juga pemanfaatan ekonomi dan sarana-saranan yang tersedia di Eropa dan level internasional. Penandatanganan dari Federasi Serikat Buruh Global mendukung pengurangan emisi karbon dan akan bekerjasama dengan GDF SUEZ untuk memastikan adaptasi yang diperlukan dalam kerangka untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja dan bahwa segala akibat dari adanya perubahan dibuat dan dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan; GDF SUEZ secara aktif mendukung prinsip " Just Transition".

2.2. Mengatur Akibat Yang Timbul Dari Aktivitas

Sebagai pengguna atau pencipta produk yang dapat membahayakan lingkungan dan juga kepada manusia, GDF SUEZ akan melanjutkan tindakan pencegahan atau mengurangi resiko yang diketahui dan diidentifikasi. Sebagai tambahan, perusahaan mempunyai kebijakan manajemen limbah yang dikelola di setiap perusahaan. Perusahaan juga berusaha untuk menjaga sumber daya alam dan melindungi keanekaragaman hayati.

BAB 3

KEPATUHAN TERHADAP KOMITMEN YANG TELAH DIBUAT

- 3.1. Perjanjian ini tidak membatalkan atau mempertanyakan Perjanjian Kerja Bersama yang sudah ada di tingkat lokal, nasional, di Eropa atau level lainnya. Hal ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa standar minimum diobservasi dan dihormati di seluruh dunia tanpa mempengaruhi standar-standar yang lebih tinggi atau standar yang sudah ada dan lebih detail.
- 3.2. Setiap perusahaan yang mengacu pada perjanjian ini akan mengajukan cara-cara pelaksanaan perjanjian dalam kerangka rencana aksi bersama. Pelaksanaan ini akan diawasi oleh serikat buruh partner berdasarkan indikator yang objektif dan mudah di akses. Dalam hal serikat buruh partner tidak dapat dilibatkan, cara lain akan dipergunakan dan mendapatkan persetujuan bersama.
- 3.3. Social dialogue di tingkat global akan dilanjutkan berdasarkan perjanjian ini. Hal ini tergantung dari perjanjian lanjutan yang membahas isu spesifik, sebagai contoh, tentang pelatihan, kesehatan dan keselamatan kerja, restrukturisasi, dan pembangunan berkelanjutan/perubahan iklim.
- 3.4. Dalam hal ada pertanyaan atau isu-isu yang berkembang terkait perjanjian ini yang berada di luar sektor industri atau perusahaan yang diwakili oleh serikat buruh penandatanganan perjanjian, isi mengenai perjanjian ini, social dialogue yang sudah terbentuk dan prosedur pelaksanaan akan tersedia bagi Federasi Serikat Buruh Global yang mewakili pekerja di sektor tersebut dan atau perusahaan.

BAB 4

PELAKSANAAN

- 4.1. Dalam kerangka untuk memastikan bahwa perjanjian ini berjalan efektif, mekanisme bagi pelaksanaan perjanjian ini telah disepakati. Hal ini tidak termasuk perjanjian lanjutan yang merupakan bagian dari proses. Tujuan dari bab ini adalah untuk memastikan bahwa ada komunikasi yang baik antara Federasi Serikat Buruh Global dan GDF SUEZ dan konflik tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang cepat dan memuaskan.
- 4.2. Para penandatanganan mengakui kebutuhan akan muatan lokal yang efektif untuk memastikan perjanjian ini dihormati. Hal ini harus melibatkan manajemen di tingkat lokal, pekerja dan serikat buruhnya dan, yang sesuai, perwakilan dari kesehatan dan keselamatan. Pelatihan dapat saja diperlukan bagi keduanya manajemen lokal dan perwakilan serikat buruh. Ini juga membutuhkan informasi yang cukup dan akses telah tersedia.
- 4.3. Grup referensi harus dibentuk, yang terdiri dari perwakilan dari GDF SUEZ, BWI, ICEM dan PSI. Perwakilan serikat buruh lainnya juga akan dilibatkan didalam grup tersebut jika disepakati oleh para pihak, dengan mempertimbangkan perwakilan wilayah yang sesuai.
- 4.4. Grup referensi harus bertemu sedikitnya setahun sekali untuk meninjau ulang perjanjian dan mendiskusikan kerjasama lebih jauh. Segala biaya yang timbul dari pertemuan grup referensi ini akan dibayar oleh GDF SUEZ.
- 4.5 laporan tahunan dari hasil review perjanjian dapat dimasukkan sebagai bagian dari pelaporan GDF SUEZ dengan persetujuan dari para penandatanganan.

BAB 5

RESOLUSI KONFLIK

5.1. Dalam hal terjadi keluhan atau dugaan terjadinya pelanggaran perjanjian, prosedur di bawah ini dapat diterapkan;

- a) Pertama, keluhan atau masalah disampaikan pada manajemen di tingkat lokal produksi (di site). Pekerja dapat juga mencari perwakilan serikat buruh;
- b) Jika keluhan tersebut tidak dapat diselesaikan dengan manajemen di tingkat lokal, maka masalah tersebut harus diajukan kepada serikat buruh di level nasional yang nantinya akan mengadakan masalah ini kepada perusahaan;
- c) Segala jenis pelanggaran yang tidak dapat diselesaikan melalui perundingan di tempat kerja atau serikat buruh di level nasional bersama-sama dengan afiliasi federasi serikat buruh global akan melaporkan hal ini pada manajer yang bertanggungjawab, yang akan memastikan bahwa perbaikan akan dilakukan dengan tepat waktu. Proses ini akan berlangsung sesuai kebutuhan dan dapat termasuk, tetap tidak memerlukan pertemuan dengan Grup. Grup bisa mempertimbangkan hal tersebut dan mengusulkan tindakan yang tepat;
- d) Diskusi informal juga dapat dipertimbangkan untuk dijalankan dalam waktu yang bersamaan sebagai usaha yang dilakukan untuk memecahkan konflik di level lokal maupun nasional;
- e) Jika perjanjian ini tidak memungkinkan, para penandatangan dapat mengajukan upaya mediasi berdasarkan perjanjian, pemilihan mediator dilakukan oleh para pihak.

5.2. Para penandatangan bersepakat bahwa segala perbedaan yang timbul akibat perbedaan interpretasi atau pelaksanaan perjanjian ini akan di uji bersama, untuk kepentingan klarifikasi, teks bahasa Inggris dari perjanjian ini menjadi acuan.

BAB 6

PROVISI FINAL

6.1. Jangka Waktu Perjanjian

Perjanjian ini berlaku selama 3 tahun. Perjanjian ini dapat diakhiri dengan cara pemberitahuan dari salah satu pihak selambat-lambatnya 6 bulan sebelum perjanjian ini berakhir. Jika tidak maka perjanjian ini akan berlaku kembali untuk 3 tahun berikutnya. Dalam hal terjadi pemutusan perjanjian, para pihak sepakat untuk bertemu dalam kurun waktu tersebut untuk menggantikan perjanjian ini dengan versi yang sudah di amandemen.

6.2. Tanggal Berlaku

Perjanjian ini mulai berlaku sejak perjanjian ini ditandatangani.

6.3. Pengesahan Perjanjian

sesuai dengan provisi Pasal L.2231-6 et D. 2231-4 dan mengacu pada Labor Code, Perjanjian ini harus didaftarkan di tingkat lokal di Paris (DIRECCTE-lie-de-France) dan juga di daftarkan di Pengadilan Perburuhan Paris ("Conseil de Prud'hommes")

Paris, 16 November 2010

For GDF SUEZ S.A. dan para anak perusahaannya sesuai dengan kondisi spesifik yang tertuang dalam Bab Gérard MESTRALLET

Untuk dan atas nama BWI, Ambet YUSON

Untuk dan atas nama ICEM, Manfred WARDA

Untuk dan atas nama PSI, Peter WALDORFF

Perjanjian Tambahan : GDF SUEZ dan Masyarakat

GDF SUEZ mempunyai tanggung jawab pada masyarakat dalam hal tanggung jawab perusahaan pada pemegang saham dan para pekerja dan perwakilan yang telah ditunjuk. Tambahan perjanjian ini merupakan bagian dari tanggung jawab tersebut.

Sebagaimana termuat dalam perjanjian, GDF Suez akan menghormati hukum dan aturan nasional. Akan tetapi, di banyak negara, hukum dan aturan nasional tidak seimbang atau tidak sepenuhnya dijalankan. GDF SUEZ dan para penandatangan dari Federasi Serikat Buruh Global mengedepankan pemerintahan yang baik dan aturan hukum. Standar internasional, termasuk di dalamnya isu hak asasi manusia dan hak serikat buruh, adalah yang paling efektif untuk di adopsi oleh pemerintah dan diaplikasikan di level nasional.

Dampak sosial dan diskriminasi menghasilkan ketidakadilan, kadang merampas harga diri manusia yang paling dasar dan mengurangi kontribusi bagi masyarakat dalam banyak hal. Masalah ini harus diselesaikan, termasuk melalui pendidikan dan pelatihan. Di dalam dan diluar perusahaan, keragaman adalah positif dan harus di promosikan.

Di antara beberapa aktivitasnya, GDF SUEZ mendistribusikan energi dan air, yang penting bagi kesehatan dan kehidupan masyarakat. Akses terhadap pelayanan yang vital tersebut merupakan prioritas utama. GDF SUEZ berjanji akan bekerjasama melalui inisiatif lokal melalui usaha-usaha tambahan untuk memastikan bahwa penduduk yang miskin mempunyai akses terhadap energi, air dan penanganan limbah.

GDF SUEZ tidak akan melakukan diskriminasi terhadap orang-orang yang cacat. Dalam hal ini, perusahaan berkomitmen untuk mengintegrasikan orang cacat, dengan cara menyediakan akses bagi mereka dan menyiapkan hal-hal khusus dalam kerangka adaptasi dengan apa yang menjadi kebutuhan pekerja, sebagaimana direfleksikan dalam rencana

aksi. Komitmen ini menjadi komitmen perusahaan. GDF SUEZ juga menyadari dan peduli terhadap masalah orang cacat dalam komunitas yang lebih besar.

GDF SUEZ mendukung pemerintah dan aksi sukarela bagi perkembangan sosial dan ekonomi. Perusahaan akan bekerjasama dengan aktor-aktor lain di masyarakat bagi pengembangan yang lebih jauh. Prioritas utama ditempatkan untuk isu kesehatan, ketenagakerjaan, dan pendidikan. Para pekerja GDF SUEZ, sebagai anggota dari komunitas, didorong untuk berpartisipasi dalam solidaritas bersama dan aktivitas kemanusiaan.

PERJANJIAN KERANGKA KERJA
GLOBAL BERSAMA
ANTARA
INDUSTRIA DE DISEÑO TEXTIL, S.A.
(INDITEX, S.A.)
DAN
FEDERASI PEKERJA TEKSTIL,
GARMEN DAN KULIT
INTERNASIONAL (ITGLWF)

TENTANG PENERAPAN
STANDAR-STANDAR PERBURUHAN
INTERNASIONAL DI SELURUH
RANTAI PASOKAN INDITEX

PENGANTAR

PERTAMA - Tn. Pablo Isla Álvarez de Tejera, Wakil Ketua I dan CEO bertindak untuk dan atas nama Industria DE DISEÑO Textil, Sociedad ANONIMA, (selanjutnya disebut Inditex), dengan alamat terdaftar di Arteixo (A Coruña), Avda. de la Diputación, Edificio Inditex, tercatat di Daftar Perusahaan-Perusahaan provinsi A Coruña, pada Volume 964 dari Arsip, Bagian Umum, Folio 17, Halaman no. C-3,342, pemegang Nomor Pokok Wajib Pajak (Spanyol CIF) ESA15075062, sesuai dengan Akta Pengangkatan yang diberikan pada 27 Juni 2005, di hadapan Tn. Francisco Manuel Ordonez Arman, Notaris A Coruña, nomor pendaftaran 2.039.

KEDUA – Tn. Neil Kearney, Sekretaris Umum Federasi Internasional Pekerja Tekstil, Garmen, Kulit (yang selanjutnya disebut ITGLWF), dengan kantor pusat di Rue Joseph Stevens, 8, Brussels, yang bertindak atas nama federasi, sesuai dengan kuasa yang melekat dalam dirinya oleh pemilihannya sebagai Sekretaris Umum pada Kongres Internasional ke 9 ITGLWF pada 6 Oktober 2004 serta Peraturan-Peraturan ITGLWF.

MENYATAKAN

PERTAMA - Mengingat, Inditex terdiri atas sekelompok perusahaan yang mengkhususkan diri pada bidang manufaktur, distribusi dan penjualan pakaian dan aksesoris, maka perusahaan memandang Tanggungjawab Sosial Perusahaannya (selanjutnya disebut CSR) meliputi pula komitmen untuk melaksanakan Prinsip-prinsip dan Kriteria pembangunan sosial yang berkelanjutan dan bersifat mendukung upaya memperbaiki persoalan Kemanusiaan Dasar, termasuk masalah ketenagakerjaan dan sosial, Hak-hak dan kondisi kehidupan masyarakat dengan mana ia berhubungan, terutama melalui kegiatan-kegiatan manufakturnya.

KEDUA – Mengingat, ITGLWF beranggota serikat-serikat buruh dan federasi-federasi serikat buruh yang mengatur para buruh di sektor industri tekstil, garmen, sepatu, kulit dan industri ringan lain yang

sesuai, berkomitmen untuk membela hak-hak dan kepentingan buruh pada tingkat global, regional dan sub-regional termasuk melalui upaya mempromosikan standar perburuhan internasional ke dalam strategi CSR dari perusahaan-perusahaan global.

KETIGA – Mengingat sejak Februari 2001, Inditex memiliki Pedoman Perilaku Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal (sesuai hasil amandemen pada Juli 2007) (Lampiran I) dengan mana semua pemasok eksternal harus mematuhi dan yang pelaksanaannya diverifikasi melalui audit sosial.

KEEMPAT – Mengingat, Inditex, dalam rangka untuk melaksanakan komitmen CSRnya secara global, mengakui ITGLWF sebagai mitra serikat buruh global untuk para buruh yang terlibat dalam produksi tekstil, garmen dan alas kaki.

KELIMA – Mengingat, baik Inditex maupun ITGLWF berjanji untuk bekerjasama menjamin penerapan Standar-standar Perburuhan Internasional, termasuk Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (selanjutnya disebut ILO) No. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135, 138, 155 dan 159 serta Deklarasi Universal Hak –hak Azasi Manusia, Konvensi PBB mengenai Hak Anak dan Pedoman OECD bagi Perusahaan-perusahaan Multinasional. Oleh karenanya Inditex dan ITGLWF telah bersepakat membentuk Perjanjian Kerangka Kerja Internasional untuk menjamin penerapan secara efektif semua Standar Perburuhan Internasional di seluruh “rantai pasokan” Inditex sebagaimana tercantum di bawah ini:

STANDAR - STANDAR

PERTAMA – Inditex dan ITGLWF keduanya mengakui peran utama Kebebasan Berserikat dan Hak Berunding Bersama sebagaimana diatur dalam Konvensi-konvensi ILO No. 87, 98, 135 dan Rekomendasi No. 143 sebagai kunci untuk menjamin pengamatan jangka panjang dan berkelanjutan terhadap semua Standar Perburuhan Internasional lainnya di seluruh “rantai pasokan” Inditex mengingat semua itu memungkinkan para buruh memiliki mekanisme untuk mengawasi dan menegakkan hak-hak mereka di tempat kerja.

KEDUA – Inditex berkomitmen untuk menerapkan dan akan berupaya keras menaati Standar-standar Perburuhan Internasional tersebut di atas di seluruh “rantai pasokannya”, termasuk untuk seluruh buruh, baik yang dipekerjakan langsung oleh Inditex maupun yang dipekerjakan oleh perusahaan manufaktur dan para pemasok eksternalnya.

KETIGA - Syarat dan ketentuan dari perjanjian ini harus diterapkan di seluruh rantai pasokan Inditex termasuk di tempat kerja yang tidak diwakili oleh serikat-serikat buruh yang berafiliasi dengan ITGLWF. Inditex dan ITGLWF selanjutnya berkewajiban menginformasikan kepada serikat-serikat buruh lainnya mengenai syarat dan ketentuan berikut ini yang telah disepakati.

KEEMPAT – ITGLWF akan bekerjasama dengan Inditex untuk membantu menjamin ketaatan penuh terhadap standar-standar berikut ini yang ditetapkan dalam instrumen-instrumen internasional yang telah disebut di atas dan di dalam Pedoman Perilaku Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal Inditex yang ditambahkan sebagai Lampiran I:

1. Larangan Kerja Paksa
2. Larangan Mempekerjakan Buruh Anak
3. Larangan Diskriminasi
4. Menghormati Kebebasan Berserikat dan Berunding Bersama
5. Larangan Melakukan Kekerasan dan Tindakan yang tidak Manusiawi
6. Keselamatan dan Kesehatan Kerja
7. Pengupahan
8. Jam Kerja yang tidak berlebihan
9. Kesadaran Lingkungan
10. Kerja Tetap
11. Penerapan Pedoman Perilaku

PELAKSANAAN

PERTAMA – Inditex dan ITGLWF berkewajiban terus memantau perkembangan Kebebasan Berserikat dan Hak Berunding Bersama di seluruh “rantai pasokan” Inditex. Manakala terdeteksi ada masalah maka Inditex dan ITGLWF akan bekerjasama untuk menemukan solusi, termasuk

berkolaborasi dalam program-program pelatihan bagi manajemen dan buruh yang bersangkutan.

KEDUA – Inditex dan ITGLWF menyetujui untuk melakukan peninjauan tahunan terhadap penerapan perjanjian ini dan oleh karena itu akan membentuk komite yang terdiri atas tiga perwakilan dari ITGLWF untuk melakukan peninjauan tahunan tersebut.

KETIGA – Untuk memfasilitasi peninjauan terhadap Kebebasan Berserikat dan Hak Berunding Bersama yang sedang berlangsung ini serta peninjauan tahunan atas Perjanjian ini, Inditex menyanggupi untuk memberikan informasi yang sepentasnya mengenai rantai pasokannya kepada ITGLWF.

KEEMPAT – Inditex dan ITGLWF berjanji akan saling memberikan informasi tentang segala bentuk pelanggaran terhadap perjanjian ini, begitu pelanggaran tersebut ditemukan, sehingga rencana aksi remediasi dapat dilakukan sedini mungkin.

KELIMA – Inditex menyanggupi untuk menginformasikan isi dan tujuan perjanjian kepada para pemasok eksternalnya, sementara ITGLWF akan melakukan hal serupa kepada serikat buruh yang berafiliasi dengannya dan serikat buruh lain yang relevan sebagaimana mestinya.

KEENAM – Inditex dan ITGLWF akan bersama-sama mengembangkan kebijakan pelatihan dan program-program yang berkaitan dengan isu perburuhan yang dirancang untuk memajukan penerapan perjanjian di seluruh “rantai pasokan” Inditex.

UMUM

PERTAMA – Inditex dan ITGLWF bersama-sama menegaskan bahwa perjanjian harus dinyatakan berlaku sejak tanggal penandatanganan dan akan tetap berlaku hingga setahun dan setelah itu perjanjian harus dianggap secara otomatis akan diperpanjang hingga periode-periode berikutnya dalam satu tahun selama pihak lainnya tidak menyampaikan pemberitahuan kepada pihak lainnya sedikitnya tiga bulan sebelum tanggal kadaluwarsa atau tanggal kadaluwarsa perpanjangannya, bahwa mereka tidak menginginkan pembaharuan perjanjian.

KEDUA – Inditex berjanji akan bekerjasama dengan para pemasoknya, sementara ITGLWF akan bekerjasama dengan serikat-serikat buruh yang berafiliasi dengannya untuk menciptakan segala upaya yang diperlukan guna menjamin keberhasilan penerapan perjanjian di seluruh “rantai pasokan” Inditex.

PENAFSIRAN

PERTAMA – Pertanyaan menyangkut penafsiran perjanjian harus dipecahkan melalui konsultasi antara Inditex dan ITGLWF. Akan dilakukan segala upaya untuk menemukan kesepakatan umum, tetapi jika hal ini mustahil untuk dicapai maka Inditex dan ITGLWF akan, pada saat yang tepat, meminta nasehat pakar dari ILO.

KEDUA.– Perjanjian ini ditandatangani baik dalam bahasa Spanyol maupun Inggris. Apabila terjadi perbedaan dalam bentuk apapun, maka versi bahasa Spanyol yang berlaku.

Arteixo (A Coruña), 4 Oktober 2007.

Inditex

ITWGLF

D. Pablo Isla Álvarez de Tejera

D. Neil Kearney

LAMPIRAN I

PEDOMAN PERILAKU INDITEX UNTUK PERUSAHAAN MANUFAKTUR DAN PARA PEMASOK EKSTERNAL

PENDAHULUAN

Inditex Group (selanjutnya disebut Inditex) berkomitmen untuk memastikan bahwa :

- Semua operasi Inditex dilaksanakan secara etis dan bertanggungjawab.
- Semua orang yang memiliki, baik secara langsung maupun tidak langsung, hubungan tenaga kerja, ekonomi, sosial atau industri dengan Inditex diperlakukan secara adil dan terhormat.
- Semua kegiatan Inditex dilakukan dengan cara yang paling menghormati lingkungan hidup.
- Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal (sentra-sentra produksi yang bukan milik Inditex) sepenuhnya mematuhi komitmen tersebut dan berjanji untuk menjamin bahwa baik diri mereka sendiri maupun semua subkontraktor mereka memenuhi standar yang tercakup dalam Pedoman Perilaku Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal ini (yang selanjutnya disebut Pedoman).

1. LARANGAN KERJA PAKSA

Inditex tidak akan mengizinkan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib di dalam sentra-sentra produksi dan/atau fasilitas dari Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternalnya, serta subkontraktor mereka.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang mengharuskan para buruh mereka untuk menyerahkan segala bentuk “deposit”, mereka juga tidak berhak menahan dokumen identitas pribadi mereka.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktornya harus mengakui hak buruh untuk mengundurkan diri setelah menyampaikan pemberitahuan sebelumnya.

2. LARANGAN MEMPEKERJAKAN BURUH ANAK

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang mempekerjakan anak di bawah umur. Inditex mendefinisikan anak di bawah umur sebagai orang-orang di bawah usia 16 tahun. Dalam hal undang-undang setempat menetapkan batasan usia yang lebih tinggi, perusahaan harus menghormati peraturan lokal tersebut.

Orang di bawah usia 18 tahun tidak boleh dipekerjakan dalam shift malam atau dalam kondisi berbahaya sesuai dengan definisi daripadanya yang terdapat dalam Rekomendasi No. 190 dari Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).

Jika terdeteksi adanya segala bentuk penggunaan buruh anak di sentra-sentra produksi dan/atau fasilitas Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan para Subkontraktor mereka, maka protokol yang dirancang untuk menekan hal tersebut harus diterapkan, dan program pendidikan untuk memastikan peniadaan segala bentuk pengecualian anak-anak di bawah umur hingga mereka mencapai usia kerja minimum yang diperlukan harus dikembangkan.

3. LARANGAN DISKRIMINASI

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang menjalankan segala bentuk praktik diskriminasi, seperti menganggap rekrutmen, kompensasi, akses untuk dapat mengikuti pelatihan, promosi, pemutusan perjanjian kerja atau pensiun, didasarkan pada pertimbangan ras, kasta, keyakinan, kebangsaan, agama, usia, kecacatan fisik atau mental, gender, status pernikahan, orientasi seksual dan/atau keanggotaan pada serikat buruh atau afiliasi politik tertentu.

4. MENGHORMATI KEBEBASAN BERSERIKAT DAN BERUNDING BERSAMA

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib memberikan jaminan bahwa seluruh buruh mereka, tanpa kecuali, memiliki Hak Berserikat, Menjadi Anggota Serikat Buruh dan Melakukan Perundingan Bersama. Tidak diperkenankan adanya penjatuhan sanksi yang mungkin timbul akibat pelaksanaan hak tersebut dan tidak diperkenankan memberikan tawaran remunerasi atau pembayaran apapun kepada karyawan dengan maksud untuk menghalangi pelaksanaan hak tersebut.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib bersikap terbuka dan kolaboratif terhadap kegiatan-kegiatan Serikat Pekerja. Perwakilan pekerja harus dilindungi dari diskriminasi dan harus bebas melaksanakan fungsi perwakilan mereka di tempat kerja.

Apabila Hak atas Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama dibatasi berdasarkan UU, maka saluran yang tepat untuk memastikan pelaksanaan hak-hak tersebut secara wajar dan mandiri harus dirancang.

5. LARANGAN MELAKUKAN KEKERASAN ATAU TINDAKAN YANG TIDAK MANUSIAWI

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus memperlakukan buruh mereka secara bermartabat dan terhormat. Tidak diperbolehkan memberikan hukuman fisik.

Dengan alasan apapun tidak diijinkan adanya hukuman fisik, pelecehan seksual atau pelecehan rasial, pelecehan verbal atau penyalahgunaan kekuasaan atau bentuk-bentuk lain pelecehan atau intimidasi.

6. KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus menyediakan tempat kerja yang aman dan sehat bagi para buruh mereka, menjamin tersedianya kondisi minimal penerangan, ventilasi,

kebersihan, pencegahan kebakaran, langkah-langkah pengamanan, serta akses untuk mendapatkan pasokan air minum.

Para pekerja harus memiliki akses atas fasilitas toilet dan air minum yang bersih. Apabila diperlukan, fasilitas tempat penyimpanan makanan juga harus disediakan. Akomodasi, apabila disediakan, harus bersih dan aman.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk mencegah hal-hal yang dapat mencelakakan dan mencederai kesehatan para buruh mereka dengan sedapat mungkin mengurangi resiko yang melekat pada pekerjaan.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus memberikan pelatihan berkala mengenai kesehatan dan keselamatan kerja bagi para buruh mereka. Inditex harus menyimpan catatan yang benar dari kursus pelatihan yang telah dilakukan.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus menunjuk seseorang yang bertanggungjawab atas kesehatan dan keselamatan kerja dalam jajaran manajemennya, yang memiliki kewenangan dan kekuasaan untuk mengambil keputusan yang tepat .

7. PENGUPAHAN

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menjamin bahwa upah kerja mingguan standar yang dibayarkan paling sedikit harus memenuhi upah minimal yang disepakati sesuai dengan ketentuan hukum atau perjanjian kerja bersama, bergantung mana yang lebih tinggi.

Dalam hal apapun, upah harus selalu cukup untuk memenuhi setidaknya kebutuhan dasar pekerja dan keluarga mereka dan kebutuhan yang lain yang mungkin dianggap sebagai kebutuhan tambahan yang wajar.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang menjalankan segala bentuk penahanan dan/atau pengurangan upah dengan alasan untuk mendisiplinkan, atau untuk alasan apapun selain yang terdapat dalam peraturan-peraturan yang dapat diterapkan, tanpa ijin tertulis dari para pekerja.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib memberikan kepada seluruh pekerja informasi tertulis dan yang dapat dipahami mengenai kondisi upah mereka pada saat perekrutan mereka, serta informasi khusus mengenai upah mereka setiap kali upah tersebut dibayarkan.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus pula memastikan upah dan tunjangan atau manfaat lainnya dibayarkan tepat pada waktunya dan diberikan secara penuh sesuai dengan semua ketentuan hukum yang berlaku dan secara khusus, pembayaran dilakukan dengan cara yang paling sesuai bagi pekerja. Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menjamin bahwa upah dibayar sesuai dengan standar jam kerja mingguan paling sedikit harus memenuhi upah minimum yang disepakati sesuai dengan ketentuan hukum atau perjanjian kerja bersama, bergantung mana yang lebih tinggi.

Dalam hal apapun, upah harus selalu cukup untuk memenuhi setidaknya kebutuhan dasar pekerja dan keluarga mereka dan kebutuhan yang lain yang mungkin dianggap sebagai kebutuhan tambahan yang wajar.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang menjalankan segala bentuk penahanan dan/atau pengurangan upah dengan alasan untuk mendisiplinkan, atau untuk alasan apapun selain yang terdapat dalam peraturan-peraturan yang dapat diterapkan, tanpa ijin tertulis dari para buruh.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib memberikan kepada seluruh buruh, informasi tertulis dan yang dapat dipahami mengenai kondisi upah mereka pada saat perekrutan mereka, serta informasi khusus mengenai upah mereka setiap kali upah tersebut dibayarkan.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka harus pula memastikan upah dan tunjangan-tunjangan atau manfaat lainnya dibayarkan tepat pada waktunya dan diberikan secara penuh sesuai dengan semua ketentuan hukum yang berlaku dan secara khusus, pembayaran dilakukan dengan cara yang paling sesuai bagi para buruh

8. JAM KERJA YANG TIDAK BERLEBIHAN

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menyesuaikan panjangnya hari kerja dengan ketentuan hukum yang berlaku atau dengan Perjanjian Kerja Bersama sektor yang bersangkutan, sehingga seharusnya langkah terakhir ini dapat memberikan perlindungan yang lebih besar bagi para buruh.

Dalam kondisi apa pun Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka dilarang mengharuskan buruh mereka untuk bekerja, sesuai dengan aturan praktisnya, tidak lebih dari 48 jam seminggu dan pekerja wajib diberikan setidaknya satu hari libur untuk setiap 7 hari kerja secara rata-rata.

Lembur harus sukarela, tidak boleh melebihi 12 jam per minggu, tidak boleh dituntut secara teratur dan harus selalu dikompensasikan dengan nilai tertinggi sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku.

9. KESADARAN LINGKUNGAN HIDUP

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka sudah sepatutnya setiap saat berkomitmen untuk melindungi lingkungan hidup dan wajib memenuhi, setidaknya, standar dan persyaratan hukum dan peraturan setempat maupun hukum internasional yang berlaku.

10. PEKERJAAN TETAP

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka mengupayakan agar seluruh formula ketenagakerjaan yang mereka gunakan adalah bagian dari praktik perburuhan yang lazim dan hukum setempat yang berlaku.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka tidak akan merugikan hak-hak buruh yang diakui berdasarkan Hukum Perburuhan dan Jaminan Sosial serta aturan-aturan yang ada dengan menggunakan skema subkontrak, kerja rumahan, kontrak pelatihan dan magang atau formula sejenis lainnya yang menghambat dipromosikannya buruh menjadi buruh tetap, baik dalam kerangka kerja maupun dalam hubungan kerja tetap.

11. PELAKSANAAN PEDOMAN PERILAKU

Subkontrak.

Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal tidak akan mensubkontrakkan pekerjaan apapun tanpa ijin tertulis sebelumnya dari Inditex.

Perusahaan Manufaktur dan Pemasok Eksternal, yang mensubkontrakkan pekerjaan untuk Inditex, wajib bertanggungjawab atas kepatuhan subkontraktor terhadap Pedoman Perilaku.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menerapkan prinsip Pedoman Perilaku untuk setiap pekerja rumahan yang terlibat dalam rantai pasokan mereka, dan mereka akan bersikap transparan menyangkut lokasi dan kondisi kerja dari pekerja rumahan tersebut.

Sistem Manajemen

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menjalankan dan mempertahankan program untuk mengatur pelatihan Pedoman Perilaku ini.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menunjuk seorang anggota senior dari jajaran Manajemen mereka yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan dan penegakkan Pedoman Perilaku ini.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib mengkomunikasikan Pedoman Perilaku ini kepada seluruh buruh dan kontraktor mereka, sub-kontraktor, pemasok, agen dan buruh rumahan yang dengan cara apapun terlibat dalam Rantai Pasokan Inditex.

Pengawasan dan Kepatuhan

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib memberikan kewenangan kepada Inditex dan/atau pihak ketiga yang dapat ditunjuk olehnya untuk melaksanakan inspeksi dan audit untuk memverifikasi kelayakan pelaksanaan Pedoman Perilaku.

Untuk tujuan ini, mereka berkewajiban menyediakan bagi pemeriksa dan/ atau auditor tersebut sarana yang dibutuhkan dan akses yang memadai terhadap fasilitas dan dokumentasi yang diperlukan untuk memastikan verifikasi ini.

Komitmen Etis

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menjalankan kegiatan-kegiatan mereka dengan cara yang jujur, lurus dan transparan, dan untuk mencapai tujuan ini mereka memiliki sistem pembukuan keuangan yang tepat, sebagai upaya pencegahan terhadap segala jenis korupsi, suap dan pemerasan yang mungkin timbul.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka tidak akan menawarkan, menghibahkan, meminta atau menerima hadiah atau sumbangan ke / dari pembeli Inditex yang mungkin melanggar ketentuan "*Internal Guidelines for the Responsible Practises of the Inditex Group Personnel* (Pedoman Internal Praktik Bertanggung Jawab dari Personil Inditex Group)".

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka tidak akan memanipulasi atau mempengaruhi pekerja mereka, dan mereka juga tidak akan memalsukan arsip atau catatan untuk mengubah proses verifikasi mengenai kepatuhan terhadap Pedoman Perilaku ini.

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka tidak akan menawarkan atau menerima remunerasi apapun yang dalam persepsi, atau pada dasarnya, berusaha untuk mempengaruhi penilaian yang tidak memihak atau objektivitas pihak yang ditunjuk Inditex tersebut untuk melaksanakan pemeriksaan dan audit kepatuhan berkaitan dengan Pedoman Perilaku ini.

Kesehatan dan Keamanan Produk

Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka berusaha untuk menerapkan standar kesehatan dan keamanan produk Inditex dalam semua proses manufaktur bahan baku, produk jadi, aksesoris dan alas kaki yang mereka berikan kepada Inditex.

Publikasi Pedoman Perilaku

Tim Manajemen dari Perusahaan Manufaktur, Pemasok Eksternal dan Subkontraktor mereka wajib menginformasikan kepada buruh mereka tentang isi Pedoman Perilaku ini. Salinan yang sama, yang diterjemahkan ke dalam bahasa setempat wajib ditampilkan di lokasi yang dapat diakses oleh semua buruh.

Referensi mengenai Undang-Undang Nasional dan Kesepakatan Bersama.

Ketentuan-ketentuan dalam Pedoman Perilaku ini hanya merupakan standar minimum. Oleh karena itu sudah seharusnya peraturan nasional atau hukum lain yang berlaku, termasuk Perjanjian Kerja Bersama, yang mengatur masalah yang sama yaitu ketentuan yang menawarkan perlindungan yang lebih besar kepada para buruh harus diberlakukan.



EWI • Euring and Wood Klaren International
EII • Euring and Wood Klaren International
EII • Euring and Wood Klaren International
ICM • International de Trabajadores de la Construcción y la Minería



PERJANJIAN KERANGKA KERJA MENGENAI TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL INTERNASIONAL

Handwritten mark

Handwritten signature

Handwritten mark

Perjanjian Kerangka Kerja Global tentang Tanggung Jawab Sosial Perusahaan dan Hubungan Industrial Internasional

Ditandatangani antara Lafarge Group dan Federasi Serikat Buruh Internasional BWI dan IndustriALL Global Union untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak buruh.

BWI, Serikat Buruh Internasional bagi pekerja Bangunan dan Kayu merupakan federasi serikat buruh global yang mengorganisir lebih dari 12 juta orang anggota yang tergabung pada 320 serikat buruh di 125 negara di seluruh dunia di sektor industri bangunan, bahan bangunan, kayu, kehutanan, dan industri terkait lainnya.

IndustriALL Global Union adalah sebuah federasi serikat buruh global yang mengorganisir buruh di sektor pertambangan, energi, dan industri manufaktur. IndustriALL Global Union menyatukan serikat buruh di 140 negara yang merupakan perwakilan dari total keseluruhan 50 juta buruh yang bekerja dalam industri tersebut.

Lafarge adalah salah satu perusahaan terkenal dunia dalam industri bahan-bahan bangunan. Lafarge memegang peringkat tertinggi di seluruh tiga divisi industri yang meliputi semen, beton, genteng, dan gypsum. Lafarge mempekerjakan 65,000 orang di 64 negara.

PEMBUKAAN

Lafarge percaya bahwa ada kaitan yang sangat erat antara sosial dan perkembangan ekonomi. Visi ini terutama ditafsirkan ke dalam 2020 Sustainability Ambitions (Ambisi Keberlanjutan 2020) yang diterbitkan oleh Kelompok Usaha.

Keuntungan dan sukses yang diraih Lafarge dan pekerjaannya saling bergantung satu sama lain. Lafarge berkomitmen selalu melibatkan pekerjaannya memikirkan masa depan perusahaan melalui sebuah dialog terbuka. Lafarge mengakui bahwa setiap pekerja dapat memilih perwakilannya melalui pemilihan dan atau organisasi serikat buruh.

Filosofi Lafarge adalah membangun dan menjaga hubungan yang baik dengan pekerjaannya sejalan dengan Lafarge Principle of Action: "Tanggung jawab Lafarge antara lain harus sejalan dengan hukum lokal dan internasional dan aturan-aturan standar, yaitu nilai yang kami anut sejalan dengan tindakan yang kami jalankan. Menghormati kepentingan umum, keterbukaan dan dialog. Integritas dan komitmen adalah prinsip etika dari grup dan pekerja kami yang paling utama."

Serikat buruh percaya bahwa upah dan kondisi kerja yang layak, pekerjaan dengan masa depan yang baik, kondisi kerja yang aman dan sehat, hak untuk bergabung dalam serikat buruh yang bebas dan hak untuk berunding bersama adalah salah satu prasyarat sebuah hubungan industrial yang baik.

Para penanda tangan mempertimbangkan bahwa kesepakatan ini berdasarkan komitmen bersama untuk menghormati hak sosial dan asasi manusia untuk mencapai keberlanjutan dalam area yang meliputi kondisi kerja, hubungan perburuhan, standar kesehatan serta keselamatan kerja dan lingkungan.

Para penanda tangan memperhatikan bahwa prinsip tambahan sebagai kunci dari proses manajemen di dalam kelompok usaha; selain itu para

penanda tangan juga menghargai prinsip dasar bahwa isu hubungan industrial adalah solusi terbaik yang terdekat di tempat kerja.

Lafarge memperhatikan penghormatan terhadap hak buruh sebagai elemen krusial dalam pembangunan yang berkelanjutan.

Perjanjian ini juga berlaku bagi seluruh aktivitas Lafarge dan anak perusahaannya. Lafarge juga akan memberlakukan hal yang sama pada perusahaan kontraktor, sub-kontraktor, serta para pemasok yang dan proyek kerjasama lainnya (*Joint Venture*).

Tidak ada Ketentuan dalam perjanjian ini yang akan mengurangi atau melemahkan praktik hubungan industrial yang telah berjalan terkait dengan hak-hak serikat buruh atau struktur serikat buruh yang telah terbentuk oleh sebuah afiliasi atau gabungan afiliasi dari BWI dan IndustriALL Global Union bagaimanapun bentuknya, atau serikat buruh lain yang ada di Lafarge.

PRINSIP-PRINSIP FUNDAMENTAL

Lafarge berkomitmen kuat mematuhi Deklarasi Prinsip-Prinsip Dasar dan Hak di Tempat Kerja Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Deklarasi Tripartit ILO tentang Prinsip-Prinsip Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial, Global Compact PBB, dan juga Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional dan mengakui panduan prinsip-prinsip PBB tentang bisnis dan hak asasi manusia terkait prinsip-prinsip dan hak fundamental sosial dan buruh.

Tidak Diperbolehkan Kerja Paksa

Pemberlakuan kerja paksa secara langsung atau tidak langsung sangat dilarang, termasuk di dalamnya pekerja yang terikat dan pekerja dalam tahanan (Konvensi ILO No. 29 dan 105).

Tidak Diperbolehkan Ada Diskriminasi dalam Pekerjaan

Setiap buruh, apa pun tempat kerja mereka, harus mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa memandang etnis, suku, warna kulit,

gender, agama, pandangan politik, kebangsaan, suku bangsa, atau karakteristik pembeda lainnya. Setiap buruh harus menerima upah yang sama untuk pekerjaan yang sama dengan nilai yang sama (Konvensi ILO No. 100 dan 111). Buruh migran dan Buruh yang ditempatkan harus dapat dipastikan bahwa mereka setidaknya menerima hak dan kondisi yang sama sebagaimana tenaga kerja biasa yang bekerja di perusahaan.

Promosi Keberagaman

Di negara-negara dimana sebuah komitmen¹, mengutuk adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan mempromosikan keberagaman, diusulkan mendapat persetujuan perusahaan, Kelompok Usaha Lafarge mendorong badan hukum di tingkat lokal untuk menandatangani

Perlindungan Terhadap Buruh Migran

Lafarge melarang segala tindakan yang mewajibkan buruh untuk memberikan deposit atau pengeluaran lain terkait prosedur imigrasi dan rekrutmen.

Para buruh tidak diminta untuk menyerahkan paspor mereka atau segala jenis identitas atau dokumen perjalanan.

Buruh migran mempunyai hak untuk membentuk serikat buruh sesuai dengan pilihan mereka atau bergabung dengan mereka.

Tidak Diperbolehkan Penggunaan Buruh Anak

Penggunaan buruh anak sangat dilarang dalam kondisi apa pun. Hanya buruh di atas 15 tahun atau bagi mereka yang telah meninggalkan wajib sekolah jika usia mereka lebih tinggi, yang dapat dipekerjakan (Konvensi ILO No. 138). Dalam melihat batasan usia, anak-anak di bawah umur 18 tahun tidak diperbolehkan bekerja, yang secara alamiah atau dalam kondisi tertentu membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral dari anak-anak (Konvensi ILO No. 182).

Kebebasan Berserikat dan Hak untuk Berunding Bersama

Penggunaan buruh anak sangat dilarang dalam kondisi apa pun. Hanya buruh di atas 15 tahun atau bagi mereka yang telah meninggalkan wajib sekolah

¹ Contoh: Charte de la Diversite di Perancis, Charter de la Diversidad di Spanyol, Charta der Vielfalt di Jerman.

jika usia mereka lebih tinggi, yang dapat dipekerjakan (Konvensi ILO No. 138). Dalam melihat batasan usia, anak-anak di bawah umur 18 tahun tidak diperbolehkan bekerja, yang secara alamiah atau dalam kondisi tertentu membahayakan kesehatan, keselamatan, dan moral dari anak-anak (Konvensi ILO No. 182).

Pengupahan

Setiap Pekerja/buruh harus mendapatkan upah dan tunjangan-tunjangan yang setidaknya sama dan sesuai dengan aturan perburuhan nasional atau perjanjian bersama, sesuai dengan sektor industri terkait. Setiap pekerja/buruh harus mendapatkan informasi yang jelas dan informasi tertulis tentang kondisi pengupahan dalam bahasa lokal setempat.

Pengurangan atas upah, kecuali diizinkan hukum perburuhan nasional, tidak diperkenankan dalam kondisi apa pun tanpa izin dari yang bersangkutan.

Jam Kerja

Jam Kerja harus mematuhi aturan perundangan nasional, perjanjian di tingkat nasional, dan aturan yang berlaku sektoral. Pemberlakuan lembur tidak diperkenankan secara berlebihan dan harus dibayar dengan upah yang layak. Setiap pekerja/buruh harus diberikan waktu istirahat minimal 1 hari dalam seminggu.

Kesehatan, Keselamatan, dan Kondisi Kerja

Lingkungan kerja yang aman dan sehat harus disediakan (Konvensi ILO No. 155). Praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja harus diikuti dan harus mematuhi panduan ILO untuk Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Setiap pekerja/buruh harus diberikan pelatihan tentang pekerjaan yang berbahaya dan harus diberikan alat-alat untuk tindakan pencegahan.

Para penanda tangan melakukan kampanye untuk meningkatkan kesadaran akan masalah HIV/AIDS dan program pencegahan sebagaimana aturan main dari ILO HIV/AIDS.

Lafarge berkomitmen penuh untuk mempromosikan budaya kesehatan dan keselamatan kerja melalui para pemasok dan perusahaan sub kontraktor.

Hubungan Ketenagakerjaan dan Perusahaan Subkontraktor

Lafarge taat pada kewajiban-kewajibannya kepada seluruh pekerjanya di bawah naungan hukum perburuhan, jaminan sosial dan aturan-aturan yang berasal dari hubungan kerja tetap (Konvensi 102 tentang Jaminan Sosial)

Perusahaan dan seluruh subkontraktornya mempekerjakan buruh secara langsung dan membayar jaminan sosial bagi masing-masing pekerja.

Lafarge mensyaratkan bagi para pemasok dan subkontraktor untuk menghormati hukum dan aturan sebagaimana hak-hak asasi manusia fundamental yang termuat dalam perjanjian ini.

Lafarge juga mensyaratkan bagi para pemasok dan perusahaan subkontraktor untuk memberikan informasi kepada baik itu secara lisan dan tertulis terkait kondisi kerja mereka.

Segala jenis pelanggaran serius terhadap aturan hukum terkait kesehatan dan keselamatan bagi pekerja langsung atau tidak langsung, perlindungan lingkungan atau dasar-dasar hak asasi manusia, yang tidak memperbaikinya setelah diberi peringatan, maka pemutusan kerjasama dapat dilakukan terhadap perusahaan tersebut sebagaimana diatur dalam kewajiban-kewajiban kerjasama.

Pelatihan Keterampilan

Setiap buruh harus punya kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan, termasuk pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, sehingga mereka dapat menggunakan teknologi dan peralatan terbaru. Jika dimungkinkan, Lafarge Group bekerja sama dengan serikat buruh dapat memberikan pelatihan bersama dengan fokus pada peningkatan keterampilan dan memastikan bahwa mereka dapat berpartisipasi dalam peningkatan karir dan menaikkan jabatan mereka.

PELAKSANAAN DAN TINDAK LANJUT

Lafarge Group akan memberikan informasi terkait kesepakatan ini dalam bentuk tertulis dan penjelasan lisan di setiap negara di mana kesepakatan ini berlaku.

Setiap penanda tangan mempunyai komitmen yang kuat untuk menyebarkan informasi ini, sedapat mungkin isi perjanjian, melalui Lafarge.

Sebuah perwakilan grup yang terdiri dari perwakilan manajemen Lafarge dan para penanda tangan perwakilan dari serikat buruh internasional harus bertemu sedikitnya 1 kali dalam setahun, atau jika mungkin, menindaklanjuti dan meninjau ulang pelaksanaan kesepakatan dalam perjanjian ini.

Lafarge Group harus dapat menyediakan sumber-sumber yang dibutuhkan sebagai acuan.

Review tahunan dalam kesepakatan ini harus disertakan dalam pelaporan Kelompok Usaha Lafarge dengan persetujuan dari para penanda tangan.

Setiap penanda tangan menyetujui bahwa segala perbedaan yang timbul dari kesalahan interpretasi atau pelaksanaan dari kesepakatan ini akan diuji secara bersama-sama, sebagai tujuan dari pembuatan rekomendasi para penanda tangan.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Dalam hal adanya keluhan atau pelanggaran ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini, tata cara di bawah ini akan dilakukan sebagai berikut:

- Tuntutan pertama, keluhan harus disampaikan kepada manajemen lokal.
- Jika masalah tidak dapat diselesaikan oleh manajemen lokal, maka permasalahan tersebut direkomendasikan pada serikat buruh di tingkat nasional, yang akan mengangkat masalah tersebut dengan manajemen lokal.
- Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan, maka kelompok yang direkomendasikan akan membawa masalah ini dan melakukan

tindakan yang diperlukan dengan berhubungan langsung dengan Koordinator Regional BWI dan IndustriALL Global Union.

- Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan dan bahwa ketentuan-ketentuan dalam perjanjian ini terus dilanggar, maka pemutusan Perjanjian Global ini menjadi upaya terakhir.

Para penandatanganan sepakat bahwa segala perbedaan yang timbul dengan penafsiran atau pelaksanaan perjanjian ini akan sama-sama dibicarakan dengan klarifikasi terlebih dahulu.

JANGKA WAKTU

Perjanjian ini berlaku secara tetap, kecuali ada perubahan dari para pihak dengan cara pemberitahuan 3 bulan sebelumnya dalam bentuk tertulis kepada para pihak.

Geneva, May 21, 2013



Lafarge Group, Bruno LAFONT



BWI, Ambet YUSON



IndustriALL Global Union, Jyrki RAINA



PERJANJIAN KERANGKA KERJA GLOBAL

Mizuno Corporation

ITGLWF

Serikat Pekerja Mizuno

UI ZENSEN

Kesepakatan Kerangka Kerja Global

Mizuno Corporation, ITGLWF, UI ZENSEN dan Serikat Pekerja Mizuno

Aktivitas perusahaan bukanlah sekedar mengejar kepentingan ekonomi belaka, melainkan turut pula berkontribusi terhadap masyarakat, selaku anggota masyarakat korporasi yang baik. Untuk memungkinkan perusahaan dapat berkembang secara sehat maka mutlak diperlukan adanya standar perburuhan yang pantas untuk melindungi para pekerja selaku penggerak roda kegiatan perusahaan.

Mizuno Corporation, ITGLWF (International Textile, Garment & Leather Workers' Federation = Federasi Pekerja Tekstil, Garmen dan Kulit Internasional), UI ZENSEN (Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Kimia, Makanan, Industri Perdagangan, Jasa dan Serikat-Serikat Pekerja Umum) dan Serikat Pekerja Mizuno mengakui satu sama lainnya sebagai para pihak yang sah dalam kesepakatan ini dan berjanji untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat tersebut.

Pasal 1 : Tujuan

Tujuan kesepakatan ini adalah untuk membangun hubungan kerjasama global antara Mizuno Corporation, ITGLWF dan afiliasi-afiliasi terkait, demi memajukan hubungan kerja yang sehat antara Mizuno Corporation dengan perusahaan-perusahaan yang memiliki kaitan dengannya, untuk menyediakan mekanisme bagi pemecahan dan pengurangan konflik.

Pasal 2: Standar

Semua pihak yang terkait dalam kesepakatan ini (selanjutnya disebut "para pihak") mengakui perlunya perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia dan hak-hak dasar serikat pekerja serta standard-standar perburuhan internasional yang tercantum di dalam "Deklarasi Dasar Hak-Hak Asasi Manusia" PBB, Konvensi-konvensi ILO yang ada, dll. Para pihak akan melaksanakan tanggungjawab bersama, terutama

menyangkut pengimplementasian secara benar dari delapan Konvensi utama ILO berikut ini:

Konvensi ILO 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi.

Konvensi ILO 98 mengenai Hak untuk Berorganisasi dan Berunding Bersama.

Konvensi ILO 29 mengenai Kerja Paksa.

Konvensi ILO 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa.

Konvensi ILO 138 mengenai Usia Minimum.

Konvensi ILO 182 mengenai Bentuk-Bentuk Terburuk Pekerja Anak.

Konvensi ILO 100 mengenai Upah yang Sama.

Konvensi ILO 111 mengenai Diskriminasi (Lapangan Kerja dan Pekerjaan).

Pasal 3 : Penerapan

Dalam hal terjadi masalah dalam penerapan kesepakatan ini, maka para pihak akan bersama-sama berusaha keras mengupayakan segera tercapainya pemecahan bersama. Para pihak akan melakukan pertemuan secara berkala sesering mungkin untuk bertukar informasi mengenai penerapan kesepakatan ini.

15 November 2011,



Akito Mizuno
Ketua, Wakil Direktur
Mizuno Corporation



Hisanobu Shimada
Ketua
ITGLWF



Tsuyoshi Kurokawa
Ketua
Serikat Pekerja Mizuno



Klaus Priegnitz
Sekjen
ITGLWF



Kiyoshi Ochiai
Ketua
UI ZENSEN

PERJANJIAN TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN GLOBAL ANTARA SOLVAY dan IndustriALL GLOBAL UNION

Versi 17 Desember 2013



SOLVAY
asking more from chemistry®



industri all
global union

PERJANJIAN MENGENAI TANGGUNG JAWAB SOSIAL KELOMPOK USAHA SOLVAY

Antara :

Kelompok Usaha Solvay, diwakili oleh Chief Executive Officer,
Jean-Pierre Clamadieu,

Dan:

Industri all Union, yang diwakili oleh General Secretary, Jyrki Raina

PENDAHULUAN

Industri kimia hanya dapat beroperasi dengan rasa tanggung jawab yang kuat. Solvay berketetapan dalam semangat tanggung jawabnya terkait dengan para karyawan, para pelanggan, para pemasok, pemegang saham, masyarakat yang hidup di sekitar pabrik, lingkungan dan sumber daya alam.

Pendekatan "Solvay Way", yang merupakan bagian yang utuh dalam perjanjian ini, yang termuat dalam model pengembangan yang menyatukan keberhasilan operasional dengan standar-standar yang tinggi dari perilaku demi terciptanya tanggung jawab yang lebih besar bagi para pemangku kepentingan.

Tanggung jawab tersebut memerlukan keterlibatan dari seluruh karyawan, yang merupakan alasan mengapa Solvay berkeinginan untuk memelihara keragaman, dialog yang seimbang antara manajemen dan perwakilan karyawan merupakan pusat dari nilai-nilai dan identitas Solvay.

Tanggung jawab tersebut menjadi perhatian dari segala aktivitas Solvay di seluruh dunia dan membutuhkan dialog dengan sebuah organisasi di tingkat internasional.

Hal tersebut yang merupakan alasan adanya perjanjian ini, melalui Solvay dan IndustriALL Global Union yang mengorganisir buruh di industri kimia di seluruh dunia, yang menciptakan struktur bagi informasi dan dialog serta memastikan komitmen bersama demi terciptanya hubungan industrial dan praktik perburuhan yang baik di mana pun di belahan dunia di mana kelompok usaha beroperasi.

Solvay membuat komitmen ini secara sukarela, sebagaimana kepatuhannya kepada aturan hukum dan perundang-undangan di setiap negara dimana Solvay beroperasi. Standar-standar global yang termuat di bawah ini akan dipatuhi oleh seluruh anak perusahaan Solvay di seluruh dunia.

Anak-anak perusahaan, selain memperhatikan sisi ekonomi, sosial dan budaya di negara masing-masing, akan juga melakukan yang terbaik untuk



memastikan bahwa perjanjian ini akan dijalankan sesuai dengan semangat berkelanjutan berdasarkan aturan-aturan yang diatur dalam perjanjian ini.

Kedua belah pihak dalam perjanjian ini sepakat bahwa standar-standar dan prinsip-prinsip internasional yang termuat dalam Perjanjian ini akan diterapkan di seluruh pabrik Solvay di seluruh dunia, tanpa melihat apakah hukum atau aturan nasional memuatnya atau tidak.

Solvay dan IndustriALL Global Union berkomitmen untuk mengembangkan hubungan yang saling percaya dan membangun untuk memastikan terlaksananya perjanjian ini secara efektif.

I - CAKUPAN PERJANJIAN

Perjanjian ini berlaku bagi perusahaan-perusahaan di mana Kelompok usaha SOLVAY mempunyai kontrol langsung.

Perusahaan-Perusahaan dalam kelompok usaha mematuhi hukum lokal dan nasional. Dalam hal hukum lokal dan nasional mempunyai aturan lebih baik, maka aturan tersebut yang diberlakukan.

Dalam hal terjadi merger, akuisisi atau restrukturisasi perusahaan atau segala kegiatan yang mengarah kepada terbentuknya badan hukum baru oleh SOLVAY atau dalam hal yang sama apabila terjadi perubahan-perubahan pada IndustriALL Global Union, maka badan hukum baru tersebut secara otomatis dianggap menjadi pihak dalam perjanjian global ini dan tunduk pada peraturan-peraturan di dalamnya hingga perjanjian ini dirundingkan kembali.

II - STANDAR-STANDAR GLOBAL

Pasal 1

Solvay dan IndustriALL Global Union menegaskan keterikatan mereka kepada hak-hak dasar buruh dan hak serikat buruh dalam masyarakat dan perusahaan.



1.1. Konvensi-Konvensi ILO

Solvay menegaskan kepatuhannya pada Konvensi-konvensi ILO (Organisasi Perburuhan Internasional) terkait hak-hak asasi manusia mendasar.

- **Konvensi 87, 98, dan 135**

Melalui kerangka hak-hak fundamental terhadap kebebasan berserikat, termasuk didalamnya hak dalam perundingan bersama, seluruh pekerja mempunyai hak untuk diwakili oleh para pengurus yang terpilih secara bebas, untuk membentuk organisasi sesuai dengan pilihannya dan untuk bergabung di dalamnya.

- **Konvensi 29 dan 105**

Komitmen untuk tidak mempekerjakan buruh paksa.

- **Konvensi 138 dan 182**

Komitmen untuk tidak mempekerjakan buruh anak.

- **Konvensi 100 dan 111**

Komitmen untuk memastikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan, termasuk upah yang sama untuk pekerjaan yang sama bagi laki-laki dan perempuan, dan menghindari adanya diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan.

- **Konvensi 156**

Komitmen untuk memastikan hak-hak dan kesempatan yang sama bagi seluruh pekerja tanpa membedakan jenis kelamin dan tanggung jawab keluarga serta bagi pekerja perempuan yang hamil dan dalam perawatan.

1.2. Global Compact PBB

Sebagai penandatanganan Global Compact PBB, Solvay sanggup untuk menghormati 10 prinsip-prinsip berikut ini:



Hak Asasi Manusia

- **Prinsip No.1**

Bisnis harus mendukung dan menghormati perlindungan terhadap hukum perburuhan internasional terkait dengan hak asasi manusia sesuai dengan cakupannya.

- **Prinsip No. 2**

Memastikan mereka tidak terlibat dalam pelanggaran Hak Asasi Manusia.

Standar-Standar Perburuhan

- **Prinsip No. 3**

Bisnis harus menegakkan kebebasan berserikat dan pengakuan atas hak berunding bersama.

- **Prinsip No. 4**

Penghapusan segala bentuk kerja paksa.

- **Prinsip No.5**

Penghapusan yang efektif terhadap Buruh Anak.

- **Prinsip No. 6**

Penghapusan Diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan.

Lingkungan

- **Prinsip No. 7**

Bisnis harus mendukung pendekatan pencegahan dalam tantangan-tantangan terkait lingkungan.

- **Prinsip No. 8**

Menegakkan prakarsa-prakarsa untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan yang lebih besar.

- **Prinsip No. 9**

Mendorong pengembangan dan penyebaran teknologi yang ramah lingkungan.

Anti Korupsi

- **Prinsip No. 10**

Bisnis harus bekerja melawan korupsi dalam segala bentuknya, termasuk di dalamnya pemerasan dan suap.

III - KOMITMEN KHUSUS KELOMPOK USAHA SOLVAY

1. Kesehatan dan Keselamatan

- Kesehatan dan keselamatan para pekerja merupakan prioritas bagi Solvay. Memastikan kondisi kerja yang baik dan mengelola resiko adalah kepedulian Kelompok Usaha. Solvay telah memberlakukan kebijakan-kebijakan internal dan menjalankannya secara ketat. Tujuannya adalah untuk secara terus menerus meningkatkan keselamatan dan secara berkala mengawasi indikator penilaian bagi seluruh pekerjanya dan para pekerja dari perusahaan subkontraktor.
- Solvay berkomitmen untuk menciptakan kondisi kerja yang sehat bagi seluruh tenaga kerja, tanpa memperhatikan jenis pekerjaan yang dilakukan dan resiko terkait.
- Solvay mendahulukan hak tersebut sejak awal, bahwa proyek investasi tidak boleh membahayakan kesehatan dan keselamatan seluruh tenaga kerja atau masyarakat sekitar. Sebagai tambahan, Solvay mendukung berbagai penyelesaian untuk meningkatkan situasi yang telah ada.
- Solvay setuju untuk memperhatikan prinsip-prinsip "ILO Code of Practice on HIV/Aids and the world of work" (Kode Praktik HIV/Aids dan dunia kerja) dan bekerja sama dengan IndustriALL Global Union untuk memberikan informasi kepada para pekerja dan perwakilannya mengenai wabah ini.

1.2. Global Safety Panel

Peran dari Global Safety Panel adalah untuk mengawasi situasi keselamatan di dalam Kelompok Usaha.

Untuk tujuan ini, anggota Panel mendapatkan kemudahan akses untuk mengamati indikator-indikator penilaian yang digunakan oleh kelompok usaha. Para pihak dalam perjanjian ini sepakat, jika di perlukan, untuk menambahkan indikator-indikator penilaian dengan informasi khusus lainnya.

Kerja dari anggota Panel didasarkan pada pendekatan hasil lanjutan. Anggota panel melaporkan hasil pengamatan dan rekomendasinya guna perbaikan.

Global Safety Panel akan secara bertahap memperluas cakupannya untuk menyertakan Kebersihan Industri dan Lingkungan.

KEANGGOTAAN PANEL

- 3 orang perwakilan dari Solvay yang ditunjuk oleh Manajemen Utama Grup.
- 2 orang perwakilan dari pengurus pusat IndustriALL Global Union.
- 1 orang perwakilan dari tiap wilayah geografis yang dipilih oleh IndustriALL Global Union dari beberapa pekerja Solvay di tiap wilayah.
- Wilayah geografis terkait antara lain: Amerika Utara, Amerika Selatan, Eropa dan Asia.

ATURAN ORGANISASI

Anggota Panel mengadakan sebuah pertemuan sekali dalam setahun. Para pihak dapat memutuskan untuk mengadakan pertemuan tambahan, manakala diperlukan.

Pertemuan tahunan para anggota Panel diadakan di salah satu pabrik yang dimiliki oleh Kelompok usaha yang dipilih oleh para pihak dalam

perjanjian ini. Untuk keperluan ini, anggota Panel mengadakan kunjungan ke pabrik untuk memeriksa keselamatan kondisi kerja serta kepatuhan terhadap kebijakan Solvay dalam area tersebut.

Solvay harus membayar biaya perjalanan dan akomodasi yang timbul dari para anggota panel yang terkait dengan adanya pertemuan.

2. Mobilitas dan Ketenagakerjaan

- Solvay mengutamakan sistem kerja langsung melalui sistem kontrak kerja waktu tidak tertentu.
- Solvay melaksanakan kebijakan upah yang adil dengan standar-standar yang baik dalam pengupahan di negara bersangkutan.
- Dalam hal terjadi restrukturisasi atau segala bentuk keputusan manajerial yang mempunyai dampak kolektif yang besar bagi para pekerja, Solvay, berdasarkan kepatuhannya pada prasyarat hukum dan praktik-praktik lokal, mempunyai kewajiban untuk memberi informasi pada para pekerja dan perwakilannya secepatnya dan untuk memberikan prioritas untuk usaha-usaha mengurangi dampaknya terhadap pekerjaan dan kondisi kerja.
- Solvay meyakini bahwa otonomi dan tanggung jawab setiap pekerja memberikan peran yang penting dalam menunjang kinerja perusahaan. Untuk alasan itu, perusahaan mendorong adanya mobilitas internal, baik itu dalam geografis tertentu dan kemajuan karier, untuk meningkatkan kualitas diri para pekerja.

Anak-anak perusahaan Solvay berusaha untuk menyediakan kepada para pekerjanya beberapa pelayanan untuk menunjang karir mereka di perusahaan:

- informasi mengenai lowongan pekerjaan, terutama melalui pusat-pusat penempatan (jika ada).
- pelatihan untuk menyiapkan mereka pada jabatan-jabatan baru dan teknologi baru.
- pengembangan pengetahuan dan keahlian.

- Solvay mendukung mobilitas pekerja melalui manajemen terkoordinasi bagi jaringan lowongan pekerjaan, di tingkat internasional bagi para manajer dan di tingkat nasional bagi pekerja lainnya.
- Solvay berusaha untuk memelihara distribusi usia bekerja yang seimbang di antara tenaga kerja dan memberikan perhatian yang lebih kepada pekerjaan dan kinerja pekerja yang lebih senior.

3. Tunjangan-tunjangan Ketenagakerjaan

- Solvay memastikan bahwa para pekerjanya mendapatkan skema perlindungan kesejahteraan yang menyediakan tunjangan-tunjangan terkait sakit, maternitas, atau setelah masa pensiun mereka, sesuai dengan ketaatan mereka terhadap hukum-hukum lokal, aturan-aturan dan praktik-praktik serta jika diperlukan mengembangkan rencana tunjangan-tunjangan tambahan.

4. Anti Diskriminasi

- Solvay menolak segala bentuk diskriminasi dan berkomitmen untuk menghormati perbedaan dan mempromosikan kesempatan yang setara. Perusahaan adalah penandatangan Diversity Charter di Perancis dan memasukkan ketentuan dalam Konvensi ILO 111 kedalam kebijakan perusahaan. Konvensi ini menolak segala bentuk perubahan dari kesempatan yang sama atau perlakuan yang sama dalam pekerjaan atas dasar ras, jenis kelamin, warna kulit, agama, politik atau pendapat, keturunan atau asal-usul sosial. Solvay secara khusus mendukung para pekerjanya dengan tanggung jawab keluarga dan tunduk pada ketentuan Konvensi ILO 155 sebagaimana termuat dalam Bab II – Pasal 1 1.1 dalam perjanjian ini.
- Pendekatan ini termasuk usaha-usaha khusus untuk mempromosikan keanekaragaman diantara pekerja.

5. Hubungan Tanggung Jawab antara para Pemasok dan Subkontraktor

- Solvay mengharapkan para pemasok dan subkontraktor patuh pada hukum dan aturan undang-undang, sebagaimana hak-hak asasi dasar manusia yang ditentukan oleh perjanjian dan standar-standar internasional, dan oleh karena itu turut serta pada kepatuhan Solvay pada aturan-aturan dalam perjanjian ini. Solvay akan mendorong mereka untuk patuh dan menawarkan keuntungan dari keahliannya dalam wilayah ini apabila diperlukan.
- Segala bentuk pelanggaran serius terhadap undang-undang terkait kesehatan dan keselamatan bagi pekerja, serta perlindungan lingkungan atau hak-hak asasi manusia dasar dan tidak ada perbaikan meskipun telah diperingati sebelumnya maka akan berakibat pada putusannya hubungan dengan perusahaan terkait dengan kepatuhan pada kewajiban kontrak.

6. Manajemen Resiko dan Perlindungan Lingkungan

Proses dan Resiko Produk

Manajemen resiko merupakan prioritas bagi Solvay, yang prinsip keberlakuannya merupakan pelaksanaan standar-standar terbaik.

Melalui kerangka kebijakan dan prosedur, Solvay sanggup untuk mengembangkan:

- **pendekatan pencegahan** dengan maksud untuk mengenali dan mengidentifikasi resiko-resiko.
- **pendekatan pencegahan** yang ditandai dengan tindakan pro aktif, melihat ke depan dan pendekatan kecerdasan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan resiko-resiko yang mempengaruhi kegiatan perusahaan.

Dalam konteks kebijakan penatalayanan produk, Solvay berusaha untuk mendukung produk-produknya melalui proses daur ulang, termasuk melalui aturan-aturan untuk mendukung para pelanggannya.

Solvay telah mengembangkan pendekatan khusus terhadap produk-produknya yang dikategorikan sebagai "perhatian paling tinggi" termasuk di dalamnya CMRs (karsinogenik, mutagenik, dan racun pada reproduksi). Solvay telah melaksanakan rekomendasi-rekomendasi khusus yang mendorong penggantian substansi-substansi (bahan kimia) dan pengawasan yang ketat terhadap penggunaannya apabila bahan-bahan tersebut tidak mungkin diganti.

• Lingkungan

Solvay patuh pada hukum dan aturan lingkungan internasional dan terikat pada "komitmen industri kimia terhadap kemajuan dalam perlindungan lingkungan". Perusahaan menerapkan prinsip-prinsip ini sebagai bagian dari komitmen berkelanjutan untuk meningkatkan keselamatan dan juga perlindungan lingkungan serta pelestarian sumber daya alam.

Dalam hal ini, Solvay akan berupaya sepenuhnya, jika memungkinkan, teknologi terbaik yang pernah ada untuk mengurangi emisi gas rumah kaca dari proses produksi.

Kesadaran pekerja terhadap standar-standar lingkungan yang relevan dan kebijakan-kebijakan kelompok usaha menjalankan peran penting dalam pendekatan Solvay baik itu di tingkat internasional dan lokal. Solvay dan IndustriALL Global Union akan menyatukan usaha-usaha mereka untuk meningkatkan kesadaran pekerja dan keahlian mereka.

7. Dialog Sosial

- Solvay dan IndustriALL Global Union berbagi komitmen bersama terhadap dialog sosial yang seimbang. Dialog ini, yang merupakan bagian dari budaya Solvay, merupakan bentuk dari berbagai prakarsa yang melibatkan partisipasi pekerja, dan juga negosiasi berkala dengan perwakilan-perwakilan staf.
- Solvay dan IndustriALL Global Union akan bekerja sama untuk meningkatkan keikutsertaan para pekerja dan perwakilannya dalam dialog ini dan untuk mengembangkannya di tingkat internasional.

- Dalam penghormatan dan kepatuhan pada hukum-hukum nasional dan praktik perusahaan di tingkat lokal, Solvay akan memberikan informasi yang berguna bagi perwakilan para pekerja untuk mempelajari dan mengerti isu yang sesuai. Perwakilan pekerja menjamin untuk menjaga kerahasiaan informasi tersebut.
- Solvay menghormati hak-hak para pekerjanya untuk membentuk atau bergabung dengan serikat buruh yang sesuai dengan pilihannya. Solvay dengan tegas akan bersikap netral terhadap pilihan pekerja untuk bergabung, tetap bergabung, pindah atau mengabaikan hubungan mereka dengan sebuah serikat buruh yang menjadi pilihannya.
- Solvay akan menghindari segala bentuk komunikasi yang tidak adil terhadap para pekerjanya untuk mempengaruhi keputusan mereka terkait perwakilan serikat buruh dan akan memastikan seluruh komunikasi dengan para pekerjanya bersifat faktual dan tidak berseberangan dengan organisasi serikat buruh.
- Solvay tidak akan menjalankan praktik anti diskriminasi terkait kegiatan-kegiatan serikat buruh baik itu ketika menyampaikan pendapat atau ketika melakukan pengaturan karir para pekerjanya.
- Solvay melarang segala bentuk diskriminasi terhadap para pekerja atau perwakilannya yang menuntut hak-haknya yang ditetapkan dalam perjanjian ini atau bertindak berdasarkan aturan dalam perjanjian ini.
- Solvay dan IndustriALL Global Union akan bersama-sama mengawasi indikator-indikator untuk menilai struktur dialog yang telah ada di perusahaan.

8. Dialog Sipil

- Solvay mengedepankan pentingnya dialog yang teratur dan terpercaya dengan masyarakat sekitar pabrik. Untuk tujuan ini, perusahaan mengembangkan kebijakan dialog yang memperhatikan hukum lokal, aturan-aturan dan praktik-praktiknya.
- Solvay menegaskan keinginannya untuk mengembangkan, sesuai kebutuhan, sebuah dialog yang membangun dan bertanggung

jawab dengan organisasi non pemerintah yang bekerja aktif dalam industri terkait.

9. Hak untuk Mengajukan Keluhan

- Seluruh pekerja bertanggung jawab untuk patuh pada hukum dan usaha-usaha serta kode etik perilaku perusahaan. Mereka dapat memperingatkan para supervisor terhadap pelanggaran-pelanggaran dan juga mengajukan hal yang sama pada perwakilan lokal SDM atau departemen hukum. Solvay berkomitmen untuk membuat mekanisme khusus yang memastikan kepedulian pekerja didengarkan dalam hal dialog yang berarti tidak berfungsi secara tepat.

IV - INDIKATOR PELAKSANAAN

Solvay dan IndustriALL Global Union akan meninjau kembali perjanjian ini pada setiap tahunnya berdasarkan petunjuk-petunjuk yang dilaporkan sebagai bentuk komitmen yang telah ditetapkan oleh perjanjian ini.

Kesehatan, Keselamatan, Lingkungan

- Prosentasi jumlah pabrik yang telah di audit mengenai kebersihan, keselamatan dan lingkungan selama kurun waktu tiga tahun terakhir, berdasarkan pada panduan yang telah ditetapkan oleh pengusaha.
- **TF1:** Frekuensi rasio kecelakaan dengan jam kerja yang hilang, yang dinyatakan dalam jumlah kecelakaan dibandingkan dalam jutaan jam kerja yang telah dilalui.
TF2: Frekuensi rasio kecelakaan dibandingkan/tanpa dibandingkan dengan jam kerja yang hilang, yang dinyatakan dalam jutaan jam kerja yang telah dilalui.
- Dampak lingkungan dan sumber daya alam:
 - Air
 - Udara

- Konsumsi Energi
- Manajemen Limbah

Para Karyawan dan dialog sosial

- Jumlah seluruh karyawan (total seluruhnya, per wilayah geografis dan per pabrik).
- Struktur pekerjaan (kontrak langsung, pekerjaan yang bersifat sementara).
- Kebijakan kelompok usaha terkait pekerjaan alih daya.
- Skema perlindungan sosial yang telah ada dan jumlah atau kategori karyawan yang terlindungi.
- Mobilitas: jumlah pekerjaan yang diisi oleh kandidat internal.
- Pelatihan kerja, struktur-struktur dialog yang telah ada.

Solvay dan IndustriALL Global Union bersama-sama mengawasi pelaksanaan untuk mengoptimalkan penunjuk sosial yang telah dilaporkan dan untuk mengidentifikasi wilayah-wilayah baru yang dibutuhkan.

Hubungan dengan para pemasok dan para subkontraktor

- Meninjau kepatuhan terhadap standar-standar Solvay dan segala bentuk tindakan perbaikan yang diperlukan.
- Meninjau keluhan-keluhan yang disampaikan oleh para pemasok dan penanganan keluhan-keluhan tersebut oleh Solvay.

Solvay Way

Pendekatan Solvay Way bertujuan untuk melanjutkan kemajuan dalam hal tanggung jawab lingkungan dan sosial dalam kerangka dialog yang lebih luas dengan para pekerja dan perwakilannya.

Kerangka acuan Solvay Way menyediakan penilaian tahunan dari Kelompok usaha yang memberikan praktik-praktik dan kemajuan dengan memperhatikan enam pemegang kepentingan yang berbeda:

para pelanggan, para pemasok, para pekerja, para investor, masyarakat dan lingkungan.

Kerangka acuan harus mengizinkan badan usaha untuk menetapkan tingkat pelaksanaan dari praktik-praktik tersebut, dan kemudian untuk menentukan pencapaian objektif serta rencana-rencana untuk melanjutkan kemajuan yang telah ada.

23 komitmen telah ditentukan bagi seluruh pemegang kepentingan dan 48 kunci praktik yang memudahkan komitmen-komitmen ini untuk dijalankan dan dikelompokkan kedalam empat tahap pelaksanaan:

1. Pengadaan
Badan usaha pada dasarnya berusaha memenuhi harapan para pemegang kepentingan. Sebuah inventaris telah dibuat.
2. Penyebaran
Badan usaha telah melaksanakan pendekatan kemajuan yang terstruktur secara internal dan dengan para pemegang kepentingan. Metode-metode ditempatkan untuk membentuk prioritas, sumber daya yang telah disebarluaskan, para manajer telah mengawasi beberapa rencana aksi.
3. Kedewasaan
Badan usaha telah berhasil menjalankan rencana-rencana aksi. Hal ini telah dilaksanakan mereka. Para pekerja terlibat dalam penyebaran mereka sendiri.
4. Kinerja
Badan usaha adalah salah satu bagian dengan patokan dalam sektor. Pendekatan pencapaian adalah tahan lama dan hasilnya menunjukkan tingkat pencapaian yang berkelanjutan. Badan hukum diakui sebagai teladan, seluruh pemegang kepentingan sepakat terhadap pendekatan tersebut.

Komitmen-komitmen :

1. Para Pelanggan

- 1.1. Memadukan komitmen CSR kami dan hubungan terhadap para pelanggan.
- 1.2. Mengawasi produk-terkait resiko.
- 1.3. Penemuan dalam penyatuan CSR.
- 1.4. Menganalisa dan mengembangkan pasar kami, bersamaan dengan penyatuan CSR.

2. Para Pekerja

- 2.1. Menjamin kesehatan dan keselamatan seluruh pekerja.
- 2.2. Menghormati hak-hak asasi fundamental pekerja dan menjamin hak sosial mereka.
- 2.3. Memastikan kualitas dialog sosial.
- 2.4. Pengembangan ketenagakerjaan.
- 2.5. Memobilisasi para pekerja.

3. Planet

- 3.1. Mempromosikan manajemen lingkungan.
- 3.2. Melestarikan sumber daya alam.
- 3.3. Membatasi dampak lingkungan, melestarikan keanekaragaman hayati.
- 3.4. Penggunaan pengaruh bertanggungjawab.

4. Para Investor

- 4.1. Menghasilkan nilai dengan cara yang bertanggung jawab.
- 4.2. Memastikan manajemen resiko.
- 4.3. Memastikan penyebaran (diseminasi) dan kepatuhan pada manajemen yang baik dan praktik pemerintahan.
- 4.4. Komunikasi dengan cara yang etis dan transparan.

5. Para Pemasok

- 5.1. Menentukan prasyarat dan memuatnya ke dalam proses seleksi para pemasok.
- 5.2. Mengevaluasi kinerja CSR para pembeli.
- 5.3. Pengaturan dan penilaian kinerja CSR para pemasok, mengoptimalkan hubungan.

6. Masyarakat

- 6.1. Memastikan penyatuan perusahaan dengan masyarakat wilayah mereka.
- 6.2. Mengawasi resiko industri terkait dengan kehadiran perusahaan dalam masyarakat.
- 6.3. Mengawasi resiko rantai suplai dan mencegah kecelakaan

Tanggung jawab terhadap komitmen-komitmen tersebut diyakini dapat membuat perubahan-perubahan; segala perubahan akan termuat dalam pasal ini selama adanya negosiasi ulang atas perjanjian ini.

Profil tanggung jawab disusun sebagai bagian dari indikator pengawasan terhadap perjanjian ini dan IndustriALL Global Union akan terlibat dalam ulasan tahunan mengenai pelaksanaan Solvay Way.

Solvay dan IndustriALL Global Union mempertimbangkan bahwa pendekatan Solvay Way memberikan kontribusi besar bagi pelaksanaan perjanjian ini dan telah disepakati untuk menggabungkan usaha-usaha mereka untuk memastikan keberhasilan yang lengkap.

V - PELAKSANAAN PERJANJIAN: METODOLOGI

Perjanjian ini, yang berlaku bagi seluruh aktivitas Solvay di seluruh dunia, memperkuat dan memperluas praktik perburuhan perusahaan dan tidak dimaksudkan untuk menggantikan atau ikut campur dalam dialog lokal dan praktik-praktik negosiasi.



Solvay menyediakan kepada manajemen salinan dari perjanjian ini dan untuk memberikan informasi kepada pekerja mengenai adanya perjanjian ini. Perjanjian ini akan diterjemahkan kedalam bahasa dari negara-negara yang berbeda yang terkait dengan perjanjian ini dengan IndustriALL Global Union dan akan tersedia dalam laman milik kelompok usaha di bagian "sustainable development".

Dalam hal ini, perhatian khusus akan diberikan pada pekerja baru, yang akan diberikan salinan dari perjanjian ini.

Solvay dan IndustriALL Global Union akan bekerjasama untuk memastikan sirkulasi dan pengertian optimal dari perjanjian ini oleh perwakilan pekerja di setiap tempat produksi. Dalam hal ini Solvay akan memfasilitasi partisipasi delegasi dalam pertemuan-pertemuan yang dibentuk oleh IndustriALL Global Union untuk mengembangkan dialog sosial yang disyaratkan oleh perjanjian ini.

Solvay dan IndustriALL Global Union sepakat bahwa mereka akan saling menyediakan informasi terus menerus dan saling memberitahukan setiap masalah yang dialami dan untuk menemukan solusi terbaik.

Solvay dan IndustriALL Global Union meyakini bahwa penyelesaian masalah terbaik dilakukan sedekat mungkin di lokasi dimana masalah tersebut timbul.

Walaupun demikian, Solvay dan IndustriALL Global Union sepakat apabila terjadi kesulitan yang kemudian tidak dapat diselesaikan atau kegagalan untuk melaksanakan ketentuan dalam perjanjian ini, maka Manajemen Utama dapat diminta untuk ikut campur.

VI - PENGAMATAN DAN ULASAN TAHUNAN

Solvay dan IndustriALL Global Union akan terus menerus mengamati pelaksanaan yang benar dari perjanjian ini dan untuk menghormati ini mereka akan melakukan penilaian sekali dalam setahun yang tempatnya akan ditentukan secara bersama-sama, dalam negara atau wilayah tertentu.



Segala jenis masalah yang timbul dalam pelaksanaan perjanjian ini akan dimuat dalam sebuah laporan dan akan juga dibahas penyelesaian masalahnya. Jika kesulitan yang timbul berasal dari lokal tertentu maka laporannya akan ditulis secara bersama-sama oleh manajemen dan perwakilan karyawan di mana site tersebut terletak dan akan termasuk dalam ulasan keseluruhan.

Solvay dan IndustriALL Global Union akan meninjau pelaksanaan perjanjian ini setiap tahunnya selama pertemuan rapat formal yang dilakukan dalam 3 bulan pertama dalam setiap tahunnya.

Dalam kesempatan ini, Solvay akan mempresentasikan dokumen berdasarkan indikator yang telah disepakati dan hasil dari penilaian bersama yang dilakukan oleh IndustriALL Global Union dan Solvay di negara-negara yang terkait berdasarkan perjanjian ini (Penilaian perjanjian global dan pertemuan Global Safety Panel).

Solvay akan menanggung pengeluaran-pengeluaran yang timbul, seperti biaya perjalanan, akomodasi dan pelayanan penerjemahan.

Solvay dan IndustriALL Global Union sepakat untuk membawa hasil ulasan bersama sebelum berakhirnya perjanjian ini dalam rangka untuk menyiapkan perubahan atas perjanjian. Sebelum masa berlaku perjanjian berakhir, hasil ulasan dapat dipercayakan kepada ahli dari pihak luar yang dipilih oleh kedua belah pihak, dengan biaya yang ditanggung oleh Solvay.

Solvay dan IndustriALL Global Union adalah satu-satunya pihak yang sah untuk menjawab segala pertanyaan yang diajukan terkait dengan pelaksanaan perjanjian ini.

Solvay dan IndustriALL Global Union telah bersepakat tentang keuntungan – keuntungan untuk mengembangkan dialog sosial yang mendunia di dalam seluruh kelompok usaha dan akan mematuhi hasil terkait ini. Segera setelah diputuskan, syarat dan ketentuan dialog ini akan menjadi subjek dari adanya perubahan terhadap perjanjian ini.

VII - BERLAKUNYA PERJANJIAN

Perjanjian ini diperbaharui setiap 3 tahun sekali.

Perjanjian ini dapat direvisi setiap saat yang perubahannya dituangkan secara tertulis, dengan menyesuaikan dengan perjanjian ini.

Dalam tahun dimana perjanjian ini akan segera berakhir, dan selambat-lambatnya tiga bulan sebelum tanggal berakhirnya perjanjian, para penandatanganan akan bertemu untuk menyiapkan ulasan keseluruhan dari pelaksanaan perjanjian ini, dengan maksud untuk memperbarui perjanjian.

Para penandatanganan dapat menarik diri dari perjanjian ini, dengan melakukan pemberitahuan enam bulan sebelumnya.

Perjanjian ini akan diterjemahkan, berdasarkan pada sebuah daftar yang telah diputuskan bersama dengan IndustriALL Global Union, ke dalam berbagai bahasa di negara-negara dimana terletak tempat produksi Solvay. Versi Bahasa Perancis pada perjanjian ini mempunyai kekuatan hukum bagi para penanda tangan.

Jean-Pierre Clamadieu, Chief Executive Officer

Dan

IndustriALL Global Union, diwakili oleh Jyrki Raina, General Secretary

Brussel, 17 Desember 2013

PERJANJIAN KERANGKA KERJA
GLOBAL

ANTARA

SIEMENS AG, THE CENTRAL WORKS
COUNCIL OF SIEMENS AG,
IG METALL DAN **Industri all**
GLOBAL UNION

1. Pendahuluan

Siemens mempunyai sejarah yang panjang dan sukses dalam rentang waktu lebih dari 165 tahun. Komitmen kami di seluruh dunia berasal dari prinsip-prinsip fundamental; keahlian dan kemampuan teknologi, inovasi, kualitas, kehandalan, kemitraan sosial dan kejujuran serta integritas para pekerja kami dan para manajer. Ini adalah tujuan kami bahwa perusahaan terus hidup dengan nilai-nilai tersebut di masa depan dan latar belakang komitmen ini bahwa prinsip-prinsip global telah disepakati.

Pertumbuhan jangka panjang yang menguntungkan adalah tujuan kami, nilai karya yang bertanggung jawab adalah maksud kami untuk mencapainya. Pada praktiknya nilai karya yang bertanggung jawab di Siemens berarti membangun dan memelihara sebuah tanggung jawab, pendekatan yang berorientasi pada keragaman kepada manajemen yang terkait budaya perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip tanggung jawab sosial dan kesehatan dan keselamatan kerja. Lebih jauh lagi kami mewajibkan para pemasok kami untuk patuh pada standar-standar kami yang tinggi, dan kami bersikeras tidak akan kompromi terkait kepatuhan terhadap hukum.

Siemens menandatangani Global Compact PBB pada tahun 2003 dan bermaksud untuk terus melaksanakan prinsip-prinsip ini secara konsisten di masa depan. Kekuatan yang digunakan melalui inovasi dan aktivitas investasi menjadikan perdagangan komersial secara khusus mempunyai tanggung jawab yang besar bagi keberlanjutan pembangunan global dan ketenagakerjaan. Siemens dengan tegas mendukung dan mengakui sepuluh prinsip Global Compact: Prinsip fundamental ketenagakerjaan dan hak asasi manusia, perlindungan lingkungan dan anti korupsi. Global Compact PBB dibangun berdasarkan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia PBB, Deklarasi Organisasi Perburuhan Internasional tentang Prinsip-Prinsip Fundamental dan Hak di Tempat Kerja serta Deklarasi Rio Tentang Lingkungan dan Pembangunan. Prinsip-prinsip dasar tersebut juga tercermin dalam Panduan Etik Bisnis Siemens.

Oleh karenanya melalui latar belakang ini Siemens menerima prinsip-prinsip tanggung jawab sosial mengarah pada dan secara tegas mengakui hak-hak pekerja yang tertuang dalam konvensi-konvensi internasional terkait, Konvensi fundamental Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) dan Inisiatif dari Global Compact PBB:

- Penghapusan segala bentuk kerja paksa (2.1).
- Kesetaraan dan larangan adanya diskriminasi (2.2).
- Larangan adanya buruh anak dan usia minimum dalam ketenagakerjaan (2.3).
- Kebebasan Berserikat dan hak berunding bersama (2.4).

Prinsip-prinsip di atas merupakan pemahaman bersama kami.

Dialog internasional menghormati dan menyeimbangkan antara aturan hukum yang berlaku di tingkat lokal dan proses dari setiap wilayah hukum sebagaimana juga keragaman dan adanya Siemens secara global. Dalam hal terjadi perbedaan pendapat kami akan mencari jalan keluarnya bersama-sama dengan work council dan perusahaan di tingkat regional.

2.1. Kebebasan memilih pekerjaan

Siapapun tidak dapat dipekerjakan atau dipaksa bekerja diluar kemauannya (Lihat prinsip-prinsip Konvensi ILO No. 29 dan 105). Segala bentuk kerja paksa tidak dapat diterima (Lihat juga kriteria yang diatur oleh ILO¹).

2.2. Tidak ada diskriminasi atau intimidasi dalam pekerjaan

Prinsip-prinsip kesetaraan atas kesempatan dan perlakuan yang sama berlaku terlepas dari perbedaan warna kulit, etnis atau latar belakang sosial, agama, umur, orang cacat, identitas jenis kelamin, pandangan dunia dan gender. Konsisten dengan Panduan Perilaku Bisnis dan hukum ketenagakerjaan di negara-negara tempat kami beroperasi, kami tidak mentoleransi adanya diskriminasi dalam segala bentuk yang mendasarkan pada hal-hak tersebut di atas, dan juga kami tidak mentoleransi adanya pelecehan seksual dan segala bentuk serangan pribadi terhadap orang

1. Lihat "Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. 2005. p-6.

tertentu. Para Pekerja selalu dicari, dipekerjakan, dipromosikan dan dihargai berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka (lihat prinsip-prinsip dari Konvensi ILO No. 100 dan 111). Apabila tingkat perlindungan yang diberikan kepada pekerja di negara di mana Siemens beroperasi gagal menjalankan prinsip-prinsip tersebut, Namun demikian Siemens akan menjalankan standar-standar yang lebih tinggi kepada pekerjanya.

2.3. Larangan adanya buruh anak

Buruh anak sepenuhnya dilarang. Siemens mengakui ketentuan-ketentuan terkait usia minimum seseorang diperbolehkan bekerja sesuai ketentuan Konvensi ILO 138 dan akan mengacu pada aturan bahwa seseorang tidak dapat bekerja sekurang-kurangnya berumur 15 tahun. Usia minimum dapat saja dikurangi menjadi 14 tahun di negara-negara yang tergolong negara berkembang yang dikecualikan sebagaimana termuat dalam Konvensi ILO 138.

Jika undang-undang yang berlaku di sebuah negara atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) menetapkan batas yang lebih tinggi untuk usia minimum bekerja, maka aturan yang lebih ketat ini akan dilaksanakan.

Aturan ini termuat dalam Konvensi ILO 182 yang harus dilaksanakan sepanjang aturan tersebut dapat dilaksanakan bagi perusahaan komersial.

2.4. Kebebasan Berserikat dan hak berunding bersama

Hak pekerja untuk membentuk serikat buruh, bergabung dalam serikat buruh yang ada dan menjalankan negosiasi bersama sangat diakui. Anggota dari organisasi pekerja atau serikat buruh tidak boleh mendapatkan kerugian akibat keanggotaan mereka (Lihat Prinsip-prinsip Konvensi ILO 87 dan 98). Sebuah pendekatan yang membangun akan dilakukan melalui kerja sama para pekerja, perwakilan pekerja dan serikat buruh yang berdasarkan pada hukum setempat. Bahkan apabila terjadi perselisihan pendapat, tujuan-tujuan tersebut di atas akan terus ditegakkan demi kerjasama yang efektif dan untuk mencari solusi dengan tujuan untuk menyeimbangkan kepentingan komersial dan kepentingan para pekerja.

Jika tingkat perlindungan yang diberikan kepada para pekerja di negara di mana Siemens beroperasi gagal menjalankan prinsip-prinsip tersebut, Namun demikian Siemens akan menjalankan standar-standar yang lebih tinggi kepada para pekerjanya.

Perwakilan pekerja harus dilindungi terhadap segala bentuk perlakuan yang tidak adil.

2.5. Pengupahan yang sesuai

Kompensasi yang sesuai (kebutuhan dasar) jaminan sekurang-kurangnya sebagaimana diatur dalam upah minimum yang berlaku nasional.

2.6. Jam Kerja

Jam kerja maksimum yang secara hukum berlaku di setiap negara akan dihormati, sebagaimana juga yang termuat dalam perjanjian. Jam kerja biasa, kerja lembur dan cuti juga sekurang-kurangnya patuh pada ketentuan yang berlaku dalam hal tidak ada Perjanjian Kerja Bersama.

Jam kerja lembur tidak akan digunakan sebagai kompensasi atas pembayaran upah pokok yang tidak sesuai dan akan patuh pada aturan kesehatan dan keselamatan kerja yang berlaku.

Sebagai aturan yang berlaku umum, kerja lemburu bersifat sukarela. Meskipun demikian para pekerja dapat diperintahkan untuk bekerja lembur dan hal ini tidak melanggar hukum nasional, Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku, Perjanjian Kerja atau kontrak pekerjaan secara individu.

2.7. Kesehatan dan keselamatan kerja

Tingkat kesehatan dan keselamatan kerja dipastikan sekurang-kurangnya sesuai dengan ketentuan perundangan yang berlaku. Tanggung jawab terhadap kesehatan dan keselamatan kerja para pekerja dijamin, resiko-resiko harus dapat di atasi dan tindakan terbaik yang dapat diambil harus dilaksanakan untuk mencegah kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Siemens mendukung pembangunan berkelanjutan terkait kesehatan dan keselamatan kerja dalam rangka untuk meningkatkan lingkungan kerja.

2.8. Pelatihan Kejuruan

Siemens akan mendukung pengembangan personal para pekerjanya bila sesuai, dalam rangka menyiapkan mereka dengan pengetahuan dan keahlian bagi tugas masa kini dan masa depan.

2.9. Para Pemasok

Prinsip-prinsip dalam perjanjian ini termuat dalam Kode etik Perilaku Siemens Bagi Para Pemasok. Siemens juga secara aktif mengusahakan agar prinsip-prinsip ini termuat dalam kebijakan bisnis para pemasoknya. Siemens memastikan pelaksanaan prinsip-prinsip ini kepada para pemasok dan perusahaan kontraktor sebagai prasyarat bagi hubungan bisnis yang positif.

2.10. Pelaksanaan Pengawasan

- 2.10.1. Para pekerja akan diberitahukan adanya perjanjian ini secara lisan dan tertulis sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan atau kebiasaan yang berlaku di tingkat lokal. Unit bisnis di tingkat regional harus memastikan bahwa perjanjian ini diterjemahkan kedalam bahasa-bahasa lainnya apabila dianggap perlu demi pengertian yang tepat.
- 2.10.2. Laporan terkait pelanggaran-pelanggaran dari aturan ini dapat disampaikan melalui saluran komunikasi internal perusahaan (sebagai contoh "Tell-us"). Orang-orang yang membuat laporan tersebut tidak akan mendapatkan perlakuan yang tidak adil dalam segala cara.
- 2.10.3. Tanggung jawab untuk mematuhi prinsip-prinsip tersebut di atas terletak pada unit bisnis Siemens di tingkat regional. Kepatuhan yang konsisten dengan kewajiban-kewajiban dan prinsip-prinsip tanggung jawab sosial di Siemens diawasi melalui internal perusahaan dan mekanisme yang di kontrol seperti penilaian diri.
- 2.10.4. Dalam hal terjadi perselisihan, pekerja dan badan perwakilan pekerja pertama-tama harus menyelesaikan keluhan di tingkat lokal, nasional dan fasilitas arbitrase.

2.10.5. "Verhandlungsdelegation" (tim perunding Central Works Council) mempunyai tugas untuk mendukung pelaksanaan perjanjian ini di seluruh dunia dan mempertimbangkan langkah-langkah yang sesuai. Tugas ini termasuk mendorong dengan serius laporan dan keluhan yang tidak dapat diselesaikan di tingkat lokal dan nasional serta fasilitas arbitrase dalam kerangka untuk mencegah perselisihan hukum eksternal. Untuk tujuan ini "Verhandlungsdelegation" bertemu dengan pekerja atau perwakilan pekerja, setelah bersepakat dengan perusahaan, setahun sekali yang dilakukan secara bergantian di Metaclusters.

Waktu dan lokasi pertemuan disepakati melalui konsultasi dengan perusahaan dan Central Works Council. Pertemuan akan dipersiapkan oleh perusahaan dan akan dibawakan dalam bahasa Inggris. Pengurus IG Metall bagi Siemens dapat hadir dan konsultasi dengan Ahli dari luar diperbolehkan.

2.10.6. Perusahaan akan menanggung segala jenis biaya yang timbul dalam rangka untuk mendukung perjanjian ini.

3. Tanggal Efektif

Deklarasi ini berlaku efektif sejak ditandatangani. Tidak ada individu atau pihak ketiga dapat menuntut berdasarkan pasal-pasal dalam perjanjian ini. Hanya terjemahan versi Bahasa Jerman dari Deklarasi ini yang mempunyai kekuatan hukum mengikat.

Munich, July xx, 2012

Siemens AG

Peter Loscher

Brigitte Ederer

Central Works Council of Siemens AG

Lothar Adler

Birgit Steinborn

IG Metall/IndustriALL-Global Union

Berthold Huber

Jurgen Kerner

SKF

KODE ETIK PERILAKU SKF

Sebagai sebuah perusahaan internasional SKF yang berhasil secara konsisten, menjadi penting bahwa organisasi dan setiap orang pekerja dalam masing-masing kapasitasnya bertanggung jawab secara ekonomi, sosial, dan etika. Ini adalah salah satu cara untuk memastikan keberlanjutan, positif dan dapat diterima, keuangan dan pembangunan sosial. SKF telah mendefinisikan empat kunci terkait ranah tanggung jawab, melalui para pelanggan, melalui para pekerja, melalui para pemegang saham dan melalui masyarakat. Lebih jauh lagi, SKF mendorong para pemasok untuk terikat pada kode etik perilaku yang sama.

Untuk tujuan dari perjanjian ini kami menyertakan di bawah ini salinan dari bagian perjanjian Kode Etik Perilaku SKF yang mencakup tanggung jawab melalui para pekerja.

Tanggung Jawab Melalui Para Pekerja

Etika bekerja

Kepemimpinan dan hubungan antara para pekerja dengan SKF didasarkan pada empat nilai-nilai utama. Diantaranya nilai-nilai tersebut adalah

- Setiap pekerja diperlakukan setara, adil dan dengan penghormatan tanpa melihat ras, gender, umur, kebangsaan, penyandang cacat, kasta, agama, orientasi sosial, keanggotaan serikat buruh atau afiliasi politik.
- SKF tidak terlibat atau mendukung penggunaan kerja paksa, tidak ada satupun pekerja yang diminta untuk menyerahkan "deposit" atau kartu-kartu identitas ketika mereka terikat pekerjaan dengan SKF.
- SKF tidak terlibat atau tidak memberikan kesempatan untuk adanya penggunaan pekerja anak. Kami mendefinisikan yang disebut anak adalah setiap orang yang berusia kurang dari 15 tahun, kecuali hukum setempat memberlakukan batas usia yang lebih tinggi untuk bekerja atau kewajiban usia sekolah, dalam hal ini usia yang lebih tinggi harus diberlakukan. Jika hukum setempat memberlakukan batas usia 14 tahun sesuai dengan pengecualian bagi negara berkembang sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO 138, maka usia yang lebih rendah akan diberlakukan.
- SKF menghormati hak seluruh pekerja untuk membentuk dan bergabung dalam serikat buruh sesuai dengan pilihannya dan untuk berunding bersama. SKF akan memastikan bahwa perwakilan resmi dari serikat buruh tidak boleh ada diskriminasi dan para perwakilan tersebut mempunyai akses kepada para anggota serikat buruh dan tempat kerja mereka.
- SKF memastikan bahwa upah dan tunjangan-tunjangan terkait lainnya setidak-tidaknya sesuai dengan standar minimum di negara setempat.
- SKF patuh pada hukum-hukum yang berlaku dan standar industri bagi jam kerja di setiap negara di mana kami beroperasi.

- SKF berkomitmen untuk memberikan tempat kerja yang aman dan sehat bagi seluruh pekerjanya. SKF telah bersertifikasi ISO 14001. Tujuan Grup perusahaan terkait dengan kesehatan dan keselamatan adalah untuk membatasi daripada hanya mengurangi pekerjaan terkait kecelakaan dan cedera melalui fasilitas-fasilitasnya. (Lihat Kebijakan Grup SKF- Lingkungan, Kesehatan dan Keselamatan.
- SKF memberikan kepada para pekerjanya kesempatan yang baik untuk mengikuti pelatihan bagi kesempatan kerja dan tanggungjawab yang lebih besar, sebagaimana dimaksud dalam Rencana Pengembangan Individual.
- SKF akan memberikan kesempatan yang adil bagi seluruh pekerjanya untuk bersaing dalam lowongan pekerjaan. Kecuali hukum nasional yang berlaku yang menyatakan hanya keahlian dan kompetensi tertentu yang menjadi faktor pembeda dalam memilih orang yang tepat untuk jenis pekerjaan tertentu.
- SKF memastikan bahwa pendaftaran, pengisian, dan penggunaan data para pekerja diperlakukan secara rahasia dan sesuai dengan undang-undang lokal yang berlaku.

Seluruh pekerja mempunyai kewajiban untuk mengikuti Kode Etik Perilaku, Manajemen kelompok usaha dan presidium dari World Work Councils akan mengawasi pelaksanaan Kode Etik Perilaku.

Goteborg 1 November 2003

Bengt Olof Hansson

Senior Vice President

Kennet Carlsson

Ketua Cabang SKF dari European Metalworkers Federation dan International Metalworkers Federation Human Resources

Perjanjian antara Industri Energi/IndustriALL Global Union dan Statoil:

"Pertukaran informasi dan pengembangan praktik kerja yang baik di wilayah operasi Statoil di seluruh dunia"

PERTUKARAN INFORMASI DAN PENGEMBANGAN PRAKTIK KERJA YANG BAIK DI WILAYAH OPERASI STATOIL DI SELURUH DUNIA

1. Pembukaan

Pihak-ihak dalam Perjanjian ini adalah Statoil, selanjutnya disebut sebagai Statoil, Industri Energi, Norwegian Union Partner selanjutnya disebut sebagai Industri Energi dan IndustriALL Global Union, selanjutnya disebut sebagai IndustriALL. Selanjutnya, seluruh pihak dalam Perjanjian ini disebut Para Pihak.

Tujuan perjanjian ini adalah menciptakan saluran informasi yang terbuka antara para pihak mengenai isu hubungan industrial dalam hal meningkatkan dan membangun praktik kerja yang baik di perusahaan Statoil yang beroperasi di seluruh dunia.

Perjanjian ini meliputi segala aktivitas yang di dalamnya Statoil mempunyai kontrol langsung. Dalam hal Statoil tidak memiliki kontrol langsung, kondisi tersebut akan disesuaikan dengan standar-standar internasional yang ada dalam perjanjian ini. Statoil akan memberitahukan kepada para perusahaan sub-kontraktor dan pemegang lisensi dari perjanjian ini dan meminta mereka menyesuaikan dengan standar-standar yang ada.

Berdasarkan pengakuan para pihak terhadap hak-hak fundamental hak asasi manusia dan nilai yang dianut Statoil, tujuannya adalah memonitor dijalanannya prinsip-prinsip internasional yang telah disepakati. Tujuan lainnya adalah mendiskusikan pelaksanaan prinsip tersebut di tempat kerja dan setiap kontribusi yang positif dari para pihak.

2. HAK ASASI MANUSIA, HUBUNGAN INDUSTRIAL, SERTA ISU KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA

Statoil dan Industri Energi/IndustriALL mendukung sepenuhnya pelaksanaan hak asasi manusia yang fundamental di dalam masyarakat

dan di tempat kerja. Lebih jauh lagi, para pihak mengakui pentingnya keselamatan, kesehatan, dan kondisi di tempat kerja, juga memperhatikan secara penuh perhatian mereka terhadap dampak dari eksploitasi yang ditimbulkan, penggunaan dan penjualan yang mempengaruhi lingkungan. Perjanjian ini lebih bertujuan memastikan standar perlindungan terbaik bagi mereka yang dipekerjakan dalam perusahaan kami.

Penghormatan atas hak asasi manusia termasuk di dalamnya;

- Hak setiap pekerja untuk diwakili serikat buruh yang menjadi pilihannya dan hak dasar serikat buruh sebagaimana yang termuat dalam Konvensi ILO No. 87 dan 98 tentang kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama, termasuk di dalamnya hak untuk terlibat dalam perjanjian bersama. Statoil juga setuju untuk tidak menghambat segala bentuk aktivitas serikat buruh di tempat kerja.
- Komitmen untuk tidak melakukan kerja paksa sebagaimana termuat dalam Konvensi ILO No. 29 dan 105 atau konvensi lainnya.
- Komitmen untuk tidak mempekerjakan anak-anak sebagaimana diatur dalam Konvensi ILO No. 138.
- Komitmen untuk memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir, termasuk di dalamnya upah yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk pekerjaan yang sama, dan mencegah terjadinya diskriminasi*, dalam kerangka ketenagakerjaan dan pekerjaan sebagaimana termuat dalam Konvensi ILO No. 100 dan 111.
- Komitmen untuk membayar upah yang layak dan tunjangan-tunjangan berdasarkan standar industri yang baik yang diatur di negara yang bersangkutan.
- Komitmen untuk menyediakan keselamatan dan kesehatan di lingkungan kerja dengan mempraktikkan standar-standar terbaik.

**Diskriminasi didefinisikan sebagai segala tindakan pembedaan, pengecualian, atau pembedaan berdasarkan ras, warna, jenis kelamin, pendapat politik, kebangsaan, atau etnis tertentu yang memberikan efek pada peniadaan atau perlakuan dan kesempatan yang tidak adil.*

3. ISU LINGKUNGAN

Statoil dan Industri Energi/IndustriALL akan bekerja sama untuk memastikan bahwa segala aktivitas Statoil bertanggung jawab penuh terhadap lingkungan, secara khusus hal ini termasuk:

- Mendukung pendekatan pencegahan dalam isu penataan lingkungan.
- Membuat inisiatif untuk mempromosikan tanggung jawab lingkungan.
- Mengusahakan pembangunan dan difusi teknologi yang ramah lingkungan.

4. PELAKSANAAN

4.1. Pertemuan Tahunan

Statoil dan Industri Energi/IndustriALL akan bertemu setahun sekali untuk mengevaluasi praktik perjanjian yang telah disepakati, juga sebagai tindak lanjut dari perjanjian ini. Pertemuan tersebut bertujuan membahas isu-isu yang termuat dalam perjanjian ini dengan pandangan bahwa perjanjian bersama ini akan mengedepankan praktik kerja yang baik. Dalam kerangka isu perburuhan yang umum dan isu keselamatan dan kesehatan kerja, berikut agenda yang akan dibahas:

to 550


- Kebijakan umum ketenagakerjaan, kesehatan kerja, keselamatan dan isu lingkungan hidup yang terkait langsung dengan perusahaan, dan untuk lengkapnya, antara perusahaan dan perusahaan lainnya termasuk para pemasok dan perusahaan sub-kontraktor.
- Kondisi ekonomi dan posisi keuangan perusahaan dan perkembangan aktivitas bisnis.
- Pelatihan.
- Isu terkait dengan hak-hak serikat buruh.
- Isu-isu lain yang telah disepakati bersama.

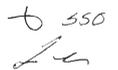
Peserta dalam pertemuan tahunan ini setidaknya-tidaknyanya 4-5 pengurus serikat buruh senior dari Industri Energi/IndustriALL dan Manajer Statoil terkait.

4.2. Praktik Hubungan Industrial di tingkat lokal

Perjanjian antara para pihak harus dijalankan secara konsisten di seluruh perusahaan Statoil beroperasi. Tapi, hal tersebut tidak bertujuan menggantikan atau ikut campur pada praktik hubungan industrial di tingkat lokal, terkait dengan informasi, penyelesaian masalah, dan negosiasi. Para pihak menghormati prinsip-prinsip yang termuat dalam perjanjian ini, bahwa isu penyelesaian terbaik dalam masalah perburuhan adalah penyelesaian di tempat kerja.

4.3. Program Pelatihan

Industri Energi/IndustriALL dan Statoil akan bekerja sama dalam pengembangan pelatihan bersama dengan materi isu-isu terkait--dan pelaksanaannya--yang termuat dalam perjanjian ini. Termasuk di dalamnya pelatihan yang tepat tentang isu kesehatan, keselamatan, dan lingkungan sebagai praktik terbaik bagi perwakilan serikat buruh di mana perusahaan Statoil beroperasi. Ini juga termasuk program pelatihan manajemen di Statoil. Biaya dan pengeluaran dari Industri

to 550


Energi/IndustriALL yang terlibat dalam program pelatihan Statoil akan ditanggung Statoil, sebagai subyek dari perjanjian ini.

4.4. Perwakilan Serikat Buruh

Statoil akan menghindari mem-PHK atau mendiskriminasi perwakilan serikat buruh, sebagaimana telah diketahui para pihak dalam perjanjian ini, atau pekerja yang menyediakan informasi yang relevan terhadap pengamatan dan pelaksanaan perjanjian ini. Setiap perwakilan serikat buruh harus menyetujui untuk menghormati kerahasiaan usaha dalam keterbukaan informasi sebagai bagian dari tugasnya.

StatoilHydro akan mendampingi perwakilan serikat buruh dalam hal perwakilan tersebut menjalankan fungsinya dengan cara menyediakan informasi yang cukup dan fasilitas lain yang telah disetujui. Jika diperlukan, perwakilan serikat buruh dapat cuti bekerja untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini akan berlaku di tingkat lokal dan mereka akan tetap dibayarkan upahnya sebagaimana diatur dalam perjanjian di tingkat lokal.

Statoil juga akan memfasilitasi kesempatan bagi perwakilan serikat buruh di perusahaan Statoil beroperasi untuk bertemu dan mendiskusikan pelaksanaan dan pengembangan perjanjian ini selanjutnya.

4.5. Informasi

Industri Energi/IndustriALL akan mendistribusikan salinan perjanjian ini kepada setiap anggota serikat yang diorganisir di perusahaan Statoil di seluruh dunia dan mempublikasikan perjanjian ini secara lebih luas serta menjelaskan akibat hukumnya bagi serikat buruh tersebut di perusahaan.

4.6. Administrasi

Presiden Industri Energi, untuk dan atas nama IndustriALL atau orang lain yang diberi mandat olehnya, dan Vice President Employee Relations di Statoil bertanggung jawab atas administrasi dari perjanjian ini.

Handwritten signature

4.7. Pelanggaran Perjanjian

Para pihak sepakat bahwa Para Pihak dan pihak ketiga lainnya tidak dapat mengambil atau memaksakan segala hak-hak hukum dari perjanjian ini.

5. JANGKA WAKTU DAN EVALUASI

Perjanjian ini berlaku selama 2 tahun, setelah 11 Desember 2014, perjanjian ini akan dievaluasi dan dapat diperpanjang untuk waktu tertentu.

Jenewa, 11 Desember 2012

Leif Sande  Industri Energi	Siv Oftedal  Statoil	Jyrki Raina  Industri ALL Global Union
		

DEKLARASI
HAK-HAK SOSIAL DAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI VOLKSWAGEN

Pembukaan

Volkswagen melalui deklarasi ini membukukan prinsip-prinsip dan hak-hak sosial fundamental. Hak-hak sosial dan prinsip-prinsip yang tertuang dalam deklarasi ini merupakan dasar dari Kebijakan Perusahaan Volkswagen. Hak-hak-hak sosial dan prinsip-prinsip yang tertuang dalam deklarasi ini menjadikan Konvensi-Konvensi dari Organisasi Perburuhan Internasional termuat sebagai pertimbangan.

Kepastian masa depan Grup Volkswagen dan para pekerjanya merupakan hasil dari semangat kerjasama manajemen konflik dan komitmen sosial, sebagai dasar dan dengan tujuan untuk memastikan persaingan ekonomi dan teknologi. Sebuah komitmen sosial dituangkan dalam kepastian dan pengembangan kesempatan ketenagakerjaan.

Globalisasi dari Volkswagen sangat penting untuk memastikan masa depan perusahaan dan para pekerjanya.

Volkswagen dan para pekerjanya menghadapi tantangan globalisasi secara bersama-sama. Bersama-sama mereka harus memanfaatkan kesempatan-kesempatan demi suksesnya perusahaan dan tenaga kerja, di lain hal juga membatasi resiko-resiko potensial.

Volkswagen AG, Grup Global Works Council Volkswagen AG dan Federasi Internasional Pekerja Metal telah bersepakat terhadap tujuan-tujuan berikut untuk negara-negara dan wilayah-wilayah yang terwakili dalam grup Global Works Council. Pelaksanaan dari tujuan-tujuan berikut ini dihasilkan dengan mempertimbangkan undang-undang yang berlaku dan kebiasaan sesuai dengan kondisi di negara-negara dan lokasi-lokasi yang berbeda.

1. Tujuan-tujuan Dasar

1.1. Kebebasan Berserikat

Hak mendasar bagi seluruh pekerja untuk mendirikan dan bergabung dalam serikat buruh dan perwakilan pekerja adalah diakui. Volkswagen, para serikat buruh dan para perwakilan pekerja secara bersama saling bekerja sama secara terbuka dalam semangat yang membangun dan kerjasama manajemen konflik.

1.2. Tidak ada Diskriminasi

Perlakuan dan kesempatan yang sama, tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, kewarganegaraan, orientasi seksual, status sosial atau pilihan politik (sepanjang hal tersebut didasarkan pada prinsip-prinsip demokrasi dan menghormati toleransi seseorang untuk berpikir secara berbeda) adalah dijamin.

Para pekerja hanya akan dipilih, dipekerjakan dan dipromosikan hanya berdasarkan pada kualifikasi dan kemampuan.

1.3. Bebas untuk Memilih Pekerjaan

Volkswagen menolak segala penggunaan kerja paksa dan pemagangan dan segala jenis perbudakan atau kerja wajib penjara.

1.4. Tidak boleh ada Pekerja Anak

Pekerja anak tidak diperbolehkan. Batas minimum untuk diterima bekerja harus merujuk pada peraturan pemerintah yang berlaku.

1.5. Kompensasi

Kompensasi dan tunjangan-tunjangan yang dibayarkan atau diterima untuk kerja normal setidaknya-tidaknya sesuai dengan persyaratan minimum yang diterapkan oleh pemerintah di negara bersangkutan atau sesuai dengan standar minimum yang diterapkan oleh sektor ekonomi tertentu.

1.6. Jam Kerja

Jam kerja setidaknya tidaknya sesuai dengan hukum yang berlaku di negara yang bersangkutan atau sesuai dengan standar minimum yang diterapkan oleh sektor ekonomi tertentu.

1.7. Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Volkswagen setidaknya tidaknya memuat standar-standar nasional di negara yang bersangkutan mengenai lingkungan kerja yang aman dan higienis dan dalam konteks ini akan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk memastikan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja sehingga kondisi ketenagakerjaan yang sehat dapat dijamin.

2. Pelaksanaan

- 2.1. Para pekerja Volkswagen akan diberitahukan mengenai semua pasal tambahan dari deklarasi ini. Sebagaimana mengacu pada praktik yang terjadi di plant bersangkutan, serikat buruh atau perwakilan pekerja yang terpilih akan memberikan informasi kepada para pekerja bersama-sama dengan perwakilan manajemen.
- 2.2. Volkswagen mendukung dan sangat mendorong para kontraktor untuk memuat deklarasi ini dalam kebijakan perusahaan mereka sendiri. Hal ini ditunjukkan sebagai hubungan yang saling menguntungkan.
- 2.3. Atas usulan dari jajaran manajemen Volkswagen AG atau Volkswagen Grup Global Works Council, Deklarasi ini dan pelaksanaannya akan di diskusikan dan dipertimbangkan dengan para perwakilan manajemen dari Volkswagen AG dalam pertemuan Grup Global Works Council. Jika diperlukan, masukan-masukan yang sesuai akan disetujui setelahnya.
- 2.4. Pihak ketiga tidak dapat mempengaruhi atau memaksa segala hak-hak yang termuat dalam deklarasi ini. Deklarasi ini berlaku sejak hari ditandatangani. Deklarasi ini tidak dapat berlaku surut.

Bratislava, 6 th June 2002

the Group
Global Works Council

Volkswagen AG

International

Metalworkers

Federation

13 MEI 2013

**PERJANJIAN MENGENAI
PENANGGULANGAN KEBAKARAN
DAN KESELAMATAN BANGUNAN
DI BANGLADESH**

Pihak-pihak yang bertanda tangan di bawah ini berkomitmen terhadap keselamatan dan keberlanjutan industri pakaian jadi Bangladesh, di mana para pekerja tidak harus menghadapi risiko kebakaran, bangunan runtuh, maupun kecelakaan lainnya yang seharusnya dapat dihindari melalui program kesehatan dan keselamatan standar.

Pihak-pihak yang menandatangani Perjanjian ini sepakat untuk menyusun program penanggulangan kebakaran dan keselamatan bangunan di Bangladesh untuk periode lima tahun.

Program tersebut akan membentuk *National Action Plan* terhadap Penanggulangan Kebakaran (NAP), dengan membuka kesempatan terhadap upaya pengembangan dan pelaksanaan oleh setiap pemangku kepentingan dari institusi lain yang akan memberikan kontribusi berarti untuk meningkatkan upaya penanggulangan kebakaran di Bangladesh. Para penanda tangan berkomitmen untuk menyelaraskan program ini dan kegiatannya dengan NAP dan memastikan kerja sama yang erat, termasuk misalnya membentuk program bersama, susunan perantara dan penasehat.

Para penanda tangan juga terbuka terhadap peranan kuat Serikat Kerja Internasional (ILO), melalui perwakilannya di Bangladesh, maupun melalui program-program internasional, untuk memastikan *National Action Plan* dan program yang direncanakan oleh pihak-pihak yang menandatangani Perjanjian ini, dapat dilaksanakan.

Para penanda tangan wajib menyusun dan menyetujui Rencana Pelaksanaan dalam waktu 45 hari sejak ditandatanganinya Perjanjian ini. Organisasi-organisasi non-pemerintah yang menandatangani *Joint Memorandum of Understanding on Fire and Building Safety* (tertanggal 15 Maret 2012), setelah memberikan pernyataan untuk mendukung pelaksanaan program tersebut, atas kemauannya sendiri, ditetapkan sebagai saksi terhadap Perjanjian ini.

Perjanjian ini mewajibkan para penanda tangan untuk membiayai dan melaksanakan program yang menggunakan pengertian dari *Practical Activities* seperti tertera pada NAP termasuk, sekurang-kurangnya, terdiri dari:

RUANG LINGKUP:

Perjanjian meliputi seluruh pemasok yang memproduksi produk-produk bagi perusahaan penanda tangan. Para penanda tangan menetapkan pemasok-pemasok tersebut ke dalam beberapa kategori, di mana kepada pemasok tersebut dilakukan pemeriksaan dan remediasi terhadap pabrik mereka menurut pembagian sebagai berikut:

1. Inspeksi keselamatan, remediasi dan latihan penanggulangan kebakaran di fasilitas mewakili, secara agregat, tidak kurang dari 30%, kurang lebih, dari produksi tahunan masing-masing perusahaan penanda tangan di Bangladesh berdasarkan volume ("Pabrik Tier 1").
2. Pemeriksaan dan remediasi pada pemasok utama atau jangka panjang lainnya untuk masing-masing perusahaan ("Pabrik Tier 2"). Secara bersama-sama pabrik Tier 1 dan Tier 2 mewakili tidak kurang dari 65%, kurang lebih, dari produksi masing-masing perusahaan penanda tangan di Bangladesh berdasarkan volume.
3. Pemeriksaan awal secara terbatas untuk mengidentifikasi risiko-risiko berbahaya pada fasilitas dengan pesanan berkala, sekali pesan atau pada fasilitas di mana pesanan perusahaan lebih kecil dari 10% dari produksi pabrik di Bangladesh berdasarkan volume ("Pabrik Tier 3"). Dalam paragraf ini tidak disebutkan adanya pengurangan kewajiban dari masing-masing perusahaan penanda tangan untuk memastikan pabrik-pabrik tersebut ditetapkan sebagai Tier 3 mewakili, secara agregat, tidak lebih dari 35%, kurang lebih, dari produksinya di Bangladesh berdasarkan volume. Fasilitas yang ditentukan, dari hasil pemeriksaan awal, memiliki risiko tinggi wajib mendapat perlakuan yang sama sebagaimana halnya pabrik Tier 2.

PELAKSANAAN:

4. Para penanda tangan membentuk *Steering Committee* (SC) dengan perwakilan seimbang yang dipilih oleh serikat kerja penanda tangan dan perusahaan penanda tangan (masing-masing maksimum 3 kursi) dan perwakilan dari dan dipilih oleh Organisasi Serikat Buruh dengan kedudukan netral. SC memiliki kewajiban untuk memilih, merekrut, memberikan kompensasi dan mengevaluasi kinerja dari Pengawas

Keselamatan dan Koordinator Pelatihan; mengawasi dan menyetujui anggaran program; mengawasi pelaporan keuangan dan pemilihan auditor; maupun tugas-tugas manajemen lainnya yang sekiranya diperlukan. SC mengupayakan pengambilan keputusan melalui konsensus, namun, jika tidak tercapai konsensus, maka keputusan diambil berdasarkan suara terbanyak. Dalam rangka menetapkan kegiatan SC, peraturan pelaksanaan segera dibentuk.

5. Penyelesaian perselisihan. Perselisihan yang terjadi di antara para pihak terhadap, dan yang timbul sehubungan dengan syarat-syarat di dalam Perjanjian ini disampaikan langsung kepada dan diputuskan oleh SC, di mana keputusan terhadap perselisihan diambil berdasarkan suara terbanyak, tidak kurang dari 21 hari sejak petisi diajukan oleh salah satu pihak. Atas permintaan salah satu pihak, terhadap keputusan SC dapat diajukan banding melalui proses arbitrase yang bersifat final dan mengikat. Pengajuan arbitrase diselenggarakan di pengadilan hukum pada domisili penanda tangan yang mengajukan banding dan tunduk pada *The Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (The New York Convention)*, bila ada. Proses untuk arbitrase, termasuk, namun tidak terbatas pada, alokasi biaya terkait arbitrase dan proses pemilihan Arbitrator, diatur oleh *UNCITRAL Model Law on International Commercial Arbitration 1985* (dengan perubahan seperti yang diadaptasi pada tahun 2006).
6. Para penanda tangan menunjuk Dewan Penasehat melibatkan pemegang merek dan pengecer, pemasok, institusi pemerintah, serikat pekerja, dan organisasi non-pemerintah. Dewan Penasehat memastikan seluruh pemangku kepentingan, lokal maupun internasional, dapat ikut serta dalam dialog yang konstruktif satu dengan yang lainnya dan memberikan umpan balik dan masukan kepada SC, untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, kredibilitas dan sinergi. SC akan berkonsultasi dengan pihak NAP untuk menentukan kelayakan susunan penasehat bersama.
7. Administrasi dan manajemen program disusun oleh SC melalui konsultasi dengan 'Komite Tingkat Tinggi Tripartit' yang dibentuk untuk melaksanakan dan mengawasi *National Action Plan* terhadap

Penanggulangan Kebakaran, dan juga dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Kepegawaian Bangladesh (MoLE), ILO dan *Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ)*, untuk memaksimalkan sinergi pada tingkat operasional; dan SC dapat menggunakan kantor GIZ untuk koordinasi dan dukungan administrasi

PEMERIKSAAN YANG KREDIBEL:

8. SC mengangkat Pengawas Keselamatan yang berkualifikasi, dengan keahlian dan pengalaman di bidang penanggulangan kebakaran dan keselamatan gedung, independen dan tidak terikat kerja pada perusahaan, serikat pekerja maupun pabrik. Melimpahkan Kepala Pengawas dengan wewenang yang konsisten dengan tanggung jawabnya seperti yang tertera pada Perjanjian ini, dan kecuali terdapat bukti adanya penyalahgunaan wewenang atau ketidakmampuan dari yang bersangkutan, maka SC dilarang membatasi atau mencampuri kinerja Kepala Pengawas dalam melaksanakan tugasnya seperti yang tercantum pada Perjanjian, termasuk penentuan waktu pemeriksaan dan penerbitan laporan.
9. Pemeriksaan keselamatan secara menyeluruh dan kredibel terhadap pabrik Tier 1, 2 dan 3 harus dilakukan oleh petugas ahli yang dipilih oleh dan bertindak di bawah pengarahan Pengawas Keselamatan, sesuai standar keselamatan kerja internasional dan/atau nasional yang telah diakui (sejak rencana evaluasi di bawah NAP selesai dilakukan pada bulan Juni 2013). Pengawas Keselamatan wajib mengupayakan secara wajar langkah-langkah untuk memastikan bahwa pemeriksaan awal bagi setiap pabrik yang tercantum pada Perjanjian ini harus dilakukan dalam waktu dua tahun pertama dari jangka waktu Perjanjian ini. Pengawas Keselamatan diminta untuk memberikan masukan terhadap evaluasi legislatif NAP dan mendukung pengembangan kapasitas bangunan kerja sesuai pemeriksaan oleh MoLE di bawah pengawasan NAP.
10. Apabila program pemeriksaan perusahaan penanda tangan, menurut opini Pengawas Keselamatan, telah sesuai atau melampaui standar

pengawasan secara menyeluruh dan kredibel, sesuai pernyataan Pengawas Keselamatan, maka akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan program yang telah ditetapkan pada Perjanjian ini. Perusahaan penanda tangan yang menginginkan program pemeriksaan seperti tersebut di atas wajib memberikan Pengawas Keselamatan wewenang penuh terhadap penemuan-penemuan dari pemeriksaan mereka, yang akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan pada laporan dan kegiatan remediasi. Namun demikian, seluruh pabrik yang termasuk dalam lingkup Perjanjian ini tetap tunduk terhadap aturan-aturan yang terdapat dalam Perjanjian ini, termasuk, namun tidak terbatas pada, setidaknya satu pemeriksaan keselamatan yang dilakukan oleh petugas yang bertindak di bawah arahan Pengawas Keselamatan.

11. Laporan Pemeriksaan tertulis dari seluruh pabrik yang diperiksa di bawah program ini disiapkan oleh Pengawas Keselamatan dalam waktu dua (2) minggu sejak dilakukannya pemeriksaan dan diserahkan kepada manajemen pabrik, komite kesehatan dan keselamatan pabrik, perwakilan pekerja (di mana hadir satu atau lebih serikat), perusahaan penanda tangan dan SC. Jika, sesuai opini Pengawas Keselamatan, tidak terdapat komite kesehatan dan keselamatan yang berfungsi di pabrik, laporan akan diserahkan kepada serikat yang merupakan penanda tangan dalam Perjanjian ini. Dalam kurun waktu yang disetujui oleh SC, namun tidak lebih dari enam minggu, Pengawas Keselamatan wajib mengumumkan Laporan Pemeriksaan kepada publik, dilengkapi dengan laporan rencana remediasi pabrik, jika ada. Dalam kesempatan tersebut, sesuai opini Pengawas Keselamatan, apabila ditemukan risiko dan bahaya yang mengancam keselamatan pekerja, maka Pengawas Keselamatan segera menginformasikan manajemen pabrik, komite kesehatan dan keselamatan pabrik, perwakilan pekerja (di mana hadir satu atau lebih serikat), *Steering Committee* dan serikat yang menandatangani Perjanjian ini, dan mengarahkan rencana remediasi.

REMEDIASI:

12. Ketika langkah-langkah remediasi telah diidentifikasi oleh Pengawas Keselamatan sehingga keselamatan bangunan, kebakaran dan elektrik telah sesuai standar, perusahaan penanda tangan maupun perusahaan yang telah ditetapkan sebagai pabrik pemasok Tier 1, 2 atau 3, wajib memastikan pabrik tersebut untuk menerapkan langkah-langkah remediasi tersebut, sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan dan dibatasi waktunya, dengan waktu yang cukup untuk melakukan semua renovasi besar.
13. Perusahaan penanda tangan memastikan bahwa pabrik pemasok yang telah menjalani pemeriksaan sesuai Program, tetap membina hubungan kepegawaian dengan pekerja dan memberikan upah reguler selama pabrik (atau sebagian pabrik) ditutup untuk melakukan renovasi yang dibutuhkan dalam rangka memenuhi Tindakan Korektif untuk jangka waktu tidak lebih dari enam bulan. Kegagalan untuk melakukan hal tersebut akan menyebabkan dikeluarkannya pemberitahuan, peringatan dan pemutusan seketika hubungan bisnis seperti tercantum pada paragraf 21.
14. Perusahaan penanda tangan mengupayakan secara wajar untuk memastikan para pekerja yang kehilangan pekerjaan sebagai akibat terhentinya pesanan suatu pabrik direkrut oleh pemasok yang memadai keselamatannya, jika perlu secara aktif bekerja sama dengan pemasok lain untuk mengutamakan perekrutan bagi pekerja tersebut.
15. Perusahaan penanda tangan wajib memastikan pabrik pemasok menghormati hak pekerja untuk menolak kerja yang dianggap tidak aman menurut penilaian wajar, tanpa menimbulkan diskriminasi atau risiko kehilangan upah, termasuk hak untuk menolak memasuki atau berada dalam sebuah bangunan yang dianggap tidak aman untuk ditempati berdasarkan penilaian wajar

PELATIHAN:

16. Koordinator Pelatihan yang ditunjuk oleh SC wajib menyelenggarakan program pelatihan penanggulangan kebakaran dan keselamatan bangunan secara rutin. Program pelatihan diselenggarakan oleh petugas terlatih yang ditunjuk oleh Koordinator Pelatihan di fasilitas Tier 1 bagi pekerja, manajer dan staf keamanan yang diselenggarakan dengan melibatkan serikat kerja dan tenaga ahli lokal yang sesuai dengan bidangnya. Program pelatihan meliputi dasar-dasar prosedur dan penanggulangan keselamatan, dan membuka kesempatan kepada pekerja untuk memberikan saran-saran dan secara aktif berpartisipasi dalam kegiatan untuk memastikan keselamatan mereka. Perusahaan penanda tangan memastikan pemasok mereka untuk memberikan akses masuk ke dalam pabrik kepada tim pelatihan yang telah ditentukan oleh Koordinator Pelatihan termasuk tenaga ahli pelatihan di bidang keselamatan dan juga perwakilan serikat yang berkualifikasi untuk menyelenggarakan pelatihan keselamatan kepada pekerja dan manajemen secara teratur.
17. Perusahaan penanda tangan memastikan pabrik di seluruh Bangladesh yang menyuplai mereka untuk membentuk Komite Kesehatan dan Keselamatan, yang memiliki fungsi sesuai dengan peraturan hukum Bangladesh, dan terdiri dari pekerja dan manajer pabrik terkait. Jumlah anggota pekerja pada komite tidak kurang dari 50% dan dipilih oleh serikat kerja pabrik, jika hadir, dan melalui pemilihan demokrasi di antara pekerja apabila serikat kerja tidak hadir.

PROSES MENGAJUKAN KELUHAN:

18. Pengawas Keselamatan wajib menyiapkan sarana bagi pekerja untuk mengajukan keluhan dan mekanisme yang memastikan pekerja pabrik penyuplai perusahaan penanda tangan dapat mengajukan keluhan mengenai risiko kesehatan dan keselamatan secara tepat waktu, aman dan terjamin kerahasiaannya kepada Pengawas Keselamatan. Hal ini harus didukung dengan pengadaan sarana *Hotline* di bawah NAP.

TRANSPARANSI DAN PELAPORAN:

19. SC mengumumkan kepada publik dan secara berkala memperbarui informasi mengenai aspek-aspek utama dari program, termasuk:
 - a. daftar agregat tunggal dari seluruh pemasok di Bangladesh (termasuk sub-kontraktor) yang digunakan oleh perusahaan penanda tangan, berdasarkan data yang harus diserahkan kepada SC dan secara berkala diperbarui oleh masing-masing perusahaan penanda tangan, dan wajib menyebutkan yang mana pabrik di dalam daftar yang telah ditetapkan sebagai pabrik Tier 1 dan yang mana pabrik Tier 2, namun demikian data volume dan informasi yang menghubungkan perusahaan tertentu terhadap pabrik tertentu tetap dijaga kerahasiaannya.
 - b. Laporan Pemeriksaan tertulis, yang harus disiapkan oleh Pengawas Keselamatan bagi seluruh pabrik yang telah menjalani pemeriksaan di bawah program ini, wajib diumumkan kepada pihak yang berkepentingan dan publik seperti tertera pada paragraf 11 Perjanjian ini.

Pernyataan publik oleh Pengawas Keselamatan mencantumkan pabrik yang tidak dengan segera melakukan perbaikan yang direkomendasikan.
 - c. Laporan Agregat Triwulanan yang merangkum data kepatuhan industri secara agregat maupun rincian evaluasi dari penemuan-penemuan, rekomendasi perbaikan, dan perkembangan terkini dari perbaikan bagi seluruh pabrik yang telah menjalani pemeriksaan.
20. Para penanda tangan Perjanjian ini bekerja sama dengan organisasi lain seperti ILO dan Komite Tingkat Tinggi Tripartit dan Pemerintah Bangladesh untuk mendukung pembentukan protokol yang bertujuan untuk memastikan pemasok yang berpartisipasi penuh dalam pemeriksaan dan kegiatan remediasi sesuai Perjanjian ini tidak dijatuhi hukuman sebagai akibat pengungkapan seperti yang diatur dalam Perjanjian ini. Tujuan dibentuknya protokol adalah untuk (i) mendukung dan memotivasi pengusaha untuk melakukan upaya remediasi demi kepentingan tenaga kerja dan sektor dan

(ii) segera menjalankan tindak hukum apabila pemasok menolak untuk melakukan langkah perbaikan yang diminta untuk memenuhi ketentuan peraturan nasional.

IMBALAN KEPADA PEMASOK:

21. Setiap perusahaan penanda tangan memastikan pemasoknya di Bangladesh berpartisipasi penuh dalam pemeriksaan, remediasi, kesehatan dan keselamatan dan, di mana memungkinkan, menyelenggarakan kegiatan pelatihan, seperti telah dijelaskan dalam Perjanjian. Jika pemasok gagal memenuhinya, penanda tangan segera mengeluarkan pemberitahuan dan peringatan yang mengarah pada pemutusan hubungan bisnis jika upaya-upaya tersebut tidak dilakukan.
22. Dalam rangka mendorong pabrik Tier 1 dan Tier 2 melakukan peningkatan keselamatan dan remediasi seperti yang ditetapkan dalam program, maka para pemegang merek dan pengecer dapat memberikan keringanan persyaratan bisnis dengan pemasok mereka sehingga secara finansial memungkinkan pabrik untuk menjaga keselamatan tenaga kerja dan menerapkan peningkatan keselamatan dan remediasi sesuai ketentuan dari Pengawas Keselamatan. Setiap perusahaan penanda tangan diharapkan, sesuai kemampuannya, menggunakan sarana alternatif untuk memastikan pabrik memiliki kapasitas keuangan untuk memenuhi persyaratan remediasi, namun tidak terbatas pada investasi bersama, termasuk menyediakan pinjaman, membuka akses bantuan maupun dukungan pemerintah, dengan menawarkan insentif bisnis atau mendanai renovasi secara langsung.
23. Perusahaan penanda tangan perjanjian ini berkomitmen untuk menjaga hubungan pasokan jangka panjang dengan Bangladesh, seperti telah ditunjukkan melalui komitmen mereka terhadap program lima tahun ini. Perusahaan penanda tangan wajib melanjutkan hubungan bisnis melalui pesanan dengan volume

sebanding atau lebih besar dari yang pernah dilakukan pada tahun sebelum terbentuknya Perjanjian ini dengan pabrik Tier 1 dan Tier 2 sekurang-kurangnya selama dua tahun pertama dari jangka waktu Perjanjian ini, apabila (a) hubungan bisnis tersebut secara komersial layak bagi masing-masing perusahaan dan (b) pabrik terus menerus secara substansial memenuhi persyaratan perusahaan dan mematuhi ketentuan perusahaan sesuai perjanjian ini.

DUKUNGAN PENDANAAN:

24. Selain kewajiban-kewajiban yang tercantum pada Perjanjian ini, perusahaan penanda tangan juga bertanggung jawab untuk pendanaan kegiatan SC, Pengawas Keselamatan dan Koordinator Pelatihan seperti tertera pada Perjanjian ini, dengan masing-masing perusahaan berkontribusi andil secara wajar dalam pembiayaan sesuai dengan formula yang akan ditetapkan dalam Rencana Pelaksanaan. SC diberi wewenang untuk mendapatkan bantuan dari pemerintah maupun pendonor lainnya dalam hal biaya. Setiap perusahaan penanda tangan memberikan bantuan dana bagi kegiatan ini secara proporsional terhadap volume tahunan produksi garmen masing-masing perusahaan di Bangladesh relatif terhadap volume tahunan masing-masing perusahaan penanda tangan lainnya, dikenakan kontribusi maksimal \$500.000 per tahun untuk setiap tahun selama jangka waktu Perjanjian ini. Skala variabel dari kontribusi minimum berdasarkan faktor-faktor seperti pendapatan dan volume tahunan di Bangladesh akan ditentukan dalam Rencana Pelaksanaan dengan revisi tahunan, sambil memastikan kecukupan dana untuk pelaksanaan yang memadai atas Perjanjian dan Perencanaan.

25. SC memastikan prosedur yang kredibel, tegas dan tranparan terhadap akunting dan pengawasan seluruh bantuan dana.

Tanda Tangan Serikat Kerja



Jyrki Raina
General Secretary
IndustriAll Global Union
15.5.2013
Geneva, Switzerland

Tanda Tangan Perusahaan



Philip Jennings
General Secretary
UNI Global Union
15.5.2013
Geneva, Switzerland