



Respek terhadap pekerja

– kelapa sawit

Panduan untuk kebun

Panduan kerja untuk perkebunan, pabrik pengolahan, kebun, dan ladang

Pendahuluan

Panduan ini disusun dari Prinsip-prinsip Respek TFT, yang bertujuan untuk menghormati hak-hak masyarakat, masyarakat adat, dan pekerja di seluruh rantai suplai.

Respek terhadap pekerja - kelapa sawit TFT untuk kebun berhubungan secara khusus dengan hak-hak pekerja serta melindungi kesehatan dan keselamatan di tempat kerja. Panduan ini menguraikan berbagai kondisi kerja yang dianjurkan oleh TFT di perkebunan, kebun, ladang, dan pabrik pengolahan

Panduan ini:

- berlaku untuk perusahaan, pemasok, dan subkontraktornya
- berlaku untuk pekerja, termasuk pekerja kontrak, sementara waktu, sub-kontrak, dan migran
- berlaku untuk semua kebun meskipun penerapannya pada perkebunan petani kecil pemilik lahan akan berbeda (perangkat Respek yang akan datang akan memerinci bagaimana pelaksanaannya dapat diadaptasi berdasarkan ukuran kebun)
- selaras dengan undang-undang setempat yang berlaku di banyak negara dan juga dengan standar internasional.

TFT berkomitmen membantu seluruh kebun di rantai suplai mengembangkan praktik-praktik operasional yang mendukung pelaksanaan panduan.

Masing-masing panduan dikelompokkan ke dalam tiga level untuk membantu kebun memprioritaskan program transformasi, di mana Level 1 merupakan yang paling penting untuk dicapai pertama kali. Masing-masing level memperhitungkan sejumlah pertimbangan praktis seperti kemudahan pelaksanaan. Pada beberapa kasus, seperti halnya upah, panduan Level 1 membantu menciptakan fondasi yang diperlukan untuk menangani Level 2 dan 3.

Panduan ini mengakui dan menghormati Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia.

Kami akan meninjau panduan ini secara teratur.

Bersamaan dengan hal itu, kami bekerja sama dengan masyarakat dan masyarakat adat; perincian mengenai hal ini dan panduan terkait dapat ditemukan dalam 'Mewujudkan Hak-Hak Masyarakat Adat dan Masyarakat Setempat terhadap Persetujuan Bebas, Di Muka dan Berdasarkan Pengetahuan (FPIC) – Panduan Umum'



PANDUAN:

1. ***Tidak menggunakan pekerja anak - Tidak menggunakan atau mendukung pekerja anak, dan mengambil tindakan yang tepat untuk mencegah penggunaan pekerja anak.***

Level 1

- a. Tidak boleh ada anak di bawah usia minimum¹ untuk tenaga kerja yang dipekerjakan di perkebunan atau di pabrik pengolahan. Hal ini termasuk anak karyawan, baik yang menerima upah, dibayar per satuan, atau menerima upah dalam bentuk barang. Anak keluarga petani dapat membantu di ladang milik keluarga, melakukan pekerjaan ringan yang tidak berbahaya, di luar jam sekolah dan pada hari libur sekolah, selama hal ini tidak membahayakan kesehatan atau perkembangan mereka.
- b. Tidak boleh ada anak di bawah usia 18 tahun yang dipekerjakan dalam aktivitas berbahaya.
- c. Terdapat kebijakan perekrutan dan ketenagakerjaan yang jelas melarang pekerja anak, termasuk oleh kontraktor tenaga kerja.
- d. Perusahaan mewajibkan pekerja untuk menyediakan salinan akta kelahiran atau bentuk identifikasi resmi lainnya untuk memverifikasi usia mereka sebelum dipekerjakan.
- e. Langkah-langkah yang tepat diambil untuk memastikan tidak ada anak yang terpapar lingkungan kerja yang berbahaya sekalipun anak tersebut tidak dipekerjakan.
- f. Jika didapati ada anak di bawah usia minimum yang dipekerjakan, perusahaan akan melakukan tindakan pemulihan yang melindungi kebutuhan sang anak dan memastikan anak tersebut pada akhirnya tidak dipekerjakan dalam bentuk apa pun.
- g. Pekerjaan tidak mengganggu pendidikan apa pun yang tengah diambil oleh anak muda.
- h. Terdapat proses untuk memastikan pekerja berusia muda hanya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan usia dan batasan fisik mereka.
- i. Terdapat proses untuk memastikan tindakan perbaikan yang tepat diambil apabila pekerja berusia muda didapati melakukan pekerjaan yang tidak sesuai. Sikap hati-hati diambil agar pekerja tidak mengalami bentuk ketenagakerjaan yang buruk.

¹ Sebagaimana yang diterangkan oleh C138 - Konvensi Usia Minimum, 1973 (No. 138)



Level 2

- j. Seluruh anak-anak di bawah usia 14 tahun di kebun atau ladang memiliki akses menuju fasilitas kesehatan dan pendidikan formal penuh waktu serta menghadiri sekolah secara teratur.

2. Tidak ada pekerja paksa atau pekerja yang terjebak utang – Tidak menggunakan atau mendukung kerja paksa, pekerja yang terjebak utang, dan perdagangan manusia, serta mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mencegah penggunaan tenaga kerja semacam itu. Dilakukan tindakan pemulihan jika didapati hubungan kerja atau perdagangan semacam itu, dan memastikan korban dirujuk ke layanan yang ada untuk mendapatkan dukungan dan bantuan.

Level 1

- a. Terdapat kebijakan perekrutan dan ketenagakerjaan yang jelas melarang aktivitas apa pun yang berhubungan dengan pekerja paksa atau pekerja yang terjebak utang, termasuk perdagangan manusia.
- b. Pekerja mengetahui dan memahami hak mereka terhadap kebebasan bergerak serta memiliki akses bebas menuju area-area di luar manajemen perusahaan.
- c. Pekerja mengetahui dan memahami perincian pembayaran dan kondisi kerja (misalnya, jam kerja, potongan, tunjangan, dll).
- d. Pekerja tidak dipaksa bekerja lembur.
- e. Pekerja memiliki akses gratis menuju air minum dan istirahat selama shift.
- f. Perusahaan tidak mewajibkan pekerja untuk menyetor sejumlah uang kepada perusahaan.
- g. Dokumen identifikasi hanya boleh disimpan oleh pemberi kerja jika hal itu sesuai dengan undang-undang dan disetujui oleh pekerja. Jika dokumen disimpan, harus ada sistem untuk memastikan pekerja mendapatkan akses gratis menuju dokumen mereka dalam waktu 24 jam.
- h. Setiap pemberian uang muka atau pinjaman harus didokumentasikan. Syarat dan ketentuan pembayaran kembali harus adil, transparan, dan dibatasi maksimal 30% dari total upah yang dibawa pulang.
- i. Seluruh skema penyimpanan aman upah dan tabungan harus bersifat sukarela dan didokumentasikan secara lengkap. Pekerja mengetahui secara penuh bagaimana cara kerja prosesnya. Jika upah yang diperoleh disimpan agar aman, pekerja memiliki akses menuju dana tersebut setiap saat.
- j. Pekerja memiliki pilihan untuk keluar dari skema penyimpanan aman berdasarkan permintaan.
- k. Kebun secara aktif menyelidiki solusi alternatif untuk menyimpan upah secara aman yang 100% dikendalikan oleh pekerja.



Level 2

- l. Sejumlah fasilitas seperti kotak aman terkunci disediakan bagi seluruh pekerja yang tinggal di kebun, untuk menyimpan dokumen dan barang milik pribadi dengan aman.
- m. Skema tabungan dan penyimpanan aman 100% dikendalikan oleh pekerja.
- n. Manajemen atau pihak ketiga yang tidak memiliki izin tidak memiliki akses menuju rekening bank pekerja.

3. *Menggunakan praktik perekrutan yang beretika – Praktik perekrutan bersifat transparan dan adil, serta mendukung perekrutan langsung.*

Level 1

- a. Proses perekrutan didokumentasikan dengan jelas dan transparan. Seluruh perantara dan agen sudah dikenal.
- b. Jika pihak ketiga terlibat dalam proses perekrutan, biaya dan insentif didokumentasikan dan catatan mengenai disimpan.
- c. Setiap biaya yang dikenakan kepada pekerja bersifat transparan, dapat dibenarkan, dan sesuai dengan undang-undang. Pada akhirnya kebun berusaha memastikan tidak ada biaya yang dikenakan.
- d. Staf perekrutan seluruhnya terlatih untuk mengenali dan mencegah perdagangan manusia serta pekerja paksa dan pekerja yang terjebak utang.
- e. Apabila pekerja disubkontrakkan melalui agen, atau kontrak informal, perusahaan dan/atau pemasoknya harus memastikan kontrak pekerja dipenuhi dan ditaati. Kontrak harus sesuai dengan 'Panduan Respek'.

Level 2

- f. Agen perekrutan memenuhi panduan perekrutan yang ditetapkan sesuai dengan negara tempat mereka beroperasi.
- g. Pekerja tidak dikenai biaya perekrutan. Pekerja migran asing tidak membayar biaya perjalanan atau biaya pemeriksaan kesehatan.

Level 3

- h. Kebun memantau % pekerja yang dipekerjakan secara langsung (tanpa menggunakan agen tenaga kerja) dan berusaha meningkatkan proporsi pekerja yang dipekerjakan secara langsung.

4. *Melindungi kesehatan dan keselamatan pekerja - Pekerja dilindungi dari paparan bahaya kesehatan dan keselamatan kerja yang mungkin beresiko menimbulkan cedera permanen, sakit, atau kematian.*



Level 1

- a. Perkebunan dan pabrik memiliki kebijakan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang berlaku.
- b. Perusahaan telah melakukan Penilaian Risiko Kesehatan dan Keselamatan yang lengkap berdasarkan fungsi jabatan, serta terdapat rencana aksi yang berlaku dan tengah diterapkan.
- c. Peralatan Pelindung Diri (PPD) yang sesuai disediakan dan diganti jika diperlukan untuk setiap fungsi jabatan, tanpa dikenakan biaya dan berdasarkan penilaian risiko K&K.
- d. Seluruh manajer dan pekerja menerima pelatihan kesehatan dan keselamatan yang sesuai dengan skala operasional. Seluruh pelatihan didokumentasikan dan catatan mengenainya disimpan.
- e. Terdapat rencana tanggap darurat yang berlaku dan tersedia cara-cara untuk menerapkannya.
- f. P3K yang sesuai untuk aktivitas yang dilakukan di lokasi tersedia secara gratis, dan jumlah staf yang memadai telah dilatih untuk menggunakannya
- g. Terdapat papan petunjuk keselamatan di lokasi-lokasi strategis sesuai dengan bahaya yang teridentifikasi (kawasan terbatas, pagar listrik, dll).
- h. Terdapat peralatan pemadam kebakaran yang sesuai.
- i. Prosedur evakuasi darurat dikomunikasikan dan dipraktikkan kepada semua pekerja secara teratur.
- j. Terdapat prosedur bagi perkebunan dan pabrik untuk melaporkan kinerja K3 secara teratur. Hal ini dimasukkan ke dalam evaluasi kinerja kontraktor/pemasok dan digunakan untuk melakukan perbaikan secara kontinu.
- k. Seluruh bahan kimia yang digunakan oleh perusahaan sudah dikenal dan lembar data keselamatan bahan tersedia bagi setiap pekerja yang menggunakan bahan kimia tersebut.
- l. Pekerja, masyarakat setempat, dan lingkungan dilindungi dari paparan terhadap bahan kimia berbahaya. Pestisida yang dikelompokkan sebagai Kelas 1A atau 1B Organisasi Kesehatan Dunia yang dicantumkan oleh Konvensi Stockholm atau Rotterdam, tidak digunakan kecuali dalam situasi tertentu².
- m. Asuransi kecelakaan kerja disediakan bagi seluruh pekerja di lokasi (termasuk pekerja migran, subkontrak, dan sementara). Asuransi menanggung perawatan kesehatan untuk sakit dan cedera yang berhubungan dengan pekerjaan, dan kompensasi untuk sakit dan cedera terkait pekerjaan yang menyebabkan kematian atau cacat tetap. Ketentuan ini dikomunikasikan kepada pekerja.
- n. Terdapat proses yang berlaku untuk menyalurkan klaim asuransi yang sah kepada kerabat terdekat jika terjadi kematian atau pekerja dipulangkan.

² Perincian akan disediakan pada perangkat Tanpa Respek yang akan datang.



Seluruh pembayaran didokumentasikan secara lengkap.

- o. Fasilitas kesehatan yang sesuai dengan ukuran dan skala kebun tersedia di lokasi.
- p. Air minum yang aman disediakan secara gratis bagi semua pekerja.
- q. Fasilitas sanitasi seperti toilet disediakan dan dirawat dalam kondisi yang baik dengan ventilasi yang memadai dan standar kebersihan yang wajar. Fasilitas dipisahkan berdasarkan jenis kelamin.
- r. Mesin dirawat dengan baik, diperiksa secara teratur, dan dilengkapi dengan peralatan pelindung dan penjaga keselamatan yang sesuai.

5. Kontrak kerja disediakan kepada seluruh pekerja – Semua pekerja diberi perincian ketentuan kerja, termasuk setidaknya, sifat pekerjaan yang akan dilakukan, besaran gaji dan pengaturan gaji, jam kerja, liburan dan cuti lainnya, serta tunjangan pekerjaan lainnya secara tertulis dan dalam bahasa yang dimengerti oleh mereka.

Level 1

- a. Kontrak atau surat pengangkatan perorangan disediakan bagi SELURUH pekerja langsung di lokasi yang mencakup upah, jam kerja, cuti, dan tunjangan. Kontrak dan surat tersebut ditandatangani oleh pekerja dan pemberi kerja.
- b. Kontrak kerja sesuai dengan undang-undang setempat tentang asuransi kesehatan, jam kerja, liburan, upah, dll.
- c. Kontrak dibuat dalam bahasa yang sesuai untuk pekerja. Apabila pekerja buta huruf, kontrak dibacakan kepada mereka dan langkah-langkah yang tepat diambil untuk mencatat bahwa hal itu telah dilakukan.
- d. Pekerja memahami syarat dan ketentuan dalam kontrak mereka.

Level 2

- e. Kontrak jangka pendek yang berlebihan dan terus-menerus tidak digunakan untuk menghindari kewajiban ketenagakerjaan.
- f. Ada transparansi yang menyeluruh terkait tenaga kerja kelompok serta ada pemahaman atau kontrak mengenai hubungan kerja, antara keluarga/kelompok.

6. Upah setidaknya memenuhi persyaratan undang-undang atau peraturan di negara tersebut – Seluruh pekerja digaji dengan upah yang setara dengan atau melebihi upah minimum menurut undang-undang.

Level 1

- a. Prosedur penentuan upah/gaji untuk semua pekerja, termasuk pekerja harian dan musiman, memastikan setiap pekerja setidaknya mendapatkan upah harian minimum menurut undang-undang berdasarkan hari kerja delapan jam.



Prosedur ini dilaksanakan dengan benar.

- b. Pekerja diberi kesempatan mendapatkan secara penuh upah minimum bulanan menurut undang-undang dalam jam kerja standar mereka³.
- c. SELURUH pekerja, termasuk pekerja subkontraktor dan pekerja dengan kontrak per satuan, menerima setidaknya upah minimum setelah bekerja selama delapan jam sehari (atau sebagian darinya).
- d. Kerja lembur dibayar dengan upah yang lebih tinggi dari upah normal dan harus sesuai dengan persyaratan undang-undang.
- e. Catatan pembayaran seperti daftar upah dikelola dengan informasi yang memadai.
- f. Slip gaji yang memerinci perhitungan upah disediakan bagi seluruh pekerja dalam bahasa yang sesuai pada setiap kali pembayaran upah.
- g. Pembayaran upah langsung diberikan kepada pekerja. Apabila menggunakan subkontraktor, agen harus menyediakan bukti pembayaran langsung kepada pekerja.
- h. Setiap potongan upah, misalnya untuk akomodasi atau uang muka, harus sesuai dengan undang-undang, transparan, dan diterangkan secara lengkap. Keterangan potongan dan sisa saldo harus dimasukkan ke dalam slip gaji.
- i. Apabila tidak berlaku upah minimum, upah untuk semua pekerja setara dengan atau melebihi kebiasaan setempat dan memenuhi standar kehidupan yang wajar dalam konteks setempat.

Level 2

- j. Liburan dan cuti yang ditanggung sesuai dengan persyaratan undang-undang.
- k. Tunjangan jaminan sosial disediakan bagi seluruh pekerja.

Level 3

- l. Kebun mengetahui dan berusaha membayar upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak.⁴

7. Jam kerja memenuhi persyaratan undang-undang dan tidak berlebihan –
Semua pekerja (termasuk pekerja borongan) tidak bekerja melebihi jam maksimum menurut undang-undang nasional; jam lembur dilakukan atas dasar sukarela, dan pekerja memiliki sedikitnya satu hari libur dalam tujuh hari.

Level 1

³ Upah minimum harus dihitung berdasarkan jam kerja standar dan tidak boleh memasukkan pembayaran kerja lembur.

⁴ Upah yang sesuai dengan kebutuhan hidup layak pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan kebutuhan keluarganya. [Asia Floor Wage Alliance \(AFWA\) menyediakan metodologi praktis untuk menghitung kebutuhan hidup layak di kawasan tersebut.](#)



- a. Terdapat sistem untuk memantau berapa jam per hari atau per minggu karyawan bekerja, serta untuk menghitung dan membayar upah lembur.
- b. Apabila menggunakan subkontraktor, catatan dibuat untuk memastikan jam kerja dicatat.
- c. Seluruh kerja lembur bersifat sukarela; terdapat proses untuk memilih atau tidak memilih.

Level 2

- d. Jam kerja ditentukan berdasarkan peraturan pemerintah. Kompensasi lembur sesuai dengan undang-undang atau disepakati oleh pekerja/serikat pekerja/perwakilan pekerja. Pekerja mengetahui dan memahami aturan.
- e. Jam lembur tidak boleh melebihi batas yang diperbolehkan oleh undang-undang. Pekerja mengetahui jam kerja maksimum yang diperbolehkan undang-undang.
- f. Apabila undang-undang nasional membolehkan izin sementara dikeluarkan untuk mengesampingkan peraturan jam kerja, hal ini tidak dilakukan secara berturut-turut dan selama periode waktu yang panjang.
- g. Setidaknya satu hari libur dalam tujuh hari disediakan bagi semua pekerja.

Level 3

- h. Jam kerja standar, tidak termasuk lembur, tidak melebihi 48 jam seminggu.
- i. Total jam kerja, termasuk lembur, tidak melebihi 60 jam seminggu.

8. *Perusahaan menghormati keragaman tenaga kerjanya - Pekerja dilindungi dari diskriminasi apa pun yang akan melanggar hak asasi mereka; praktik kerja dibuat untuk melindungi pekerja dari diskriminasi yang melanggar undang – undang dan tidak beretika; dan pekerja migran diperlakukan sama dengan pekerja lainnya yang melakukan tugas serupa.*

Level 1

- a. Perusahaan memiliki kebijakan yang memastikan keputusan pengangkatan, remunerasi, promosi, pelatihan, pensiun, dan PHK di perusahaan diambil berdasarkan faktor-faktor objektif saja dan tidak berhubungan dengan jenis kelamin, usia, kewarganegaraan, etnis, ras, warna kulit, kepercayaan, keanggotaan organisasi, afiliasi politik, status pernikahan, atau orientasi seksual pekerja.
- b. Seluruh pekerja dilatih untuk memahami kebijakan non-diskriminasi perusahaan.



Level 2

- c. Kebijakan tersebut secara khusus mencakup kesetaraan upah, jam kerja, peran jabatan, dan cuti melahirkan.
- d. Kebijakan tersebut harus dilaksanakan secara penuh.
- e. Tidak ada diskriminasi di tempat kerja dan panduan yang diuraikan dalam dokumen ini berlaku untuk seluruh pekerja.

Level 3

- f. Perusahaan memiliki program pelatihan, tanpa diskriminasi, untuk membantu pekerja meraih kualifikasi yang diperlukan guna mendapatkan jabatan di semua tingkatan di dalam perusahaan.
- g. Perusahaan menetapkan ketentuan yang wajar untuk menyediakan peluang kerja bagi pekerja yang cacat.

9. *Tidak mentoleransi pelecehan dan perlakuan tidak wajar lainnya – Terdapat kebijakan yang dilaksanakan untuk mencegah dan mengatasi tindakan pelecehan dan perlakuan tidak wajar, termasuk perlakuan dan pelecehan seksual.*

Level 1

- a. Terdapat kebijakan yang mengatur pelecehan dan penyalahgunaan, dan kebijakan tersebut secara jelas menguraikan apa yang dimaksud dengan pelecehan dan penyalahgunaan.
- b. Kebijakan tersebut diterapkan dan seluruh staf dan pekerja telah dilatih untuk memahami konsep dan prosedur yang berhubungan dengan kebijakan tersebut dan menerapkan panduan yang relevan.
- c. Ketika permasalahan diangkat, kebun memiliki proses yang jelas untuk menyelidikinya, dengan memastikan anonimitas individu yang terlibat.
- d. Peluang pemulihan yang tepat dibuat untuk melindungi martabat dan kehormatan pihak yang mengajukan pengaduan.

Level 2

- e. Perusahaan menyimpan catatan pengaduan terkait pelecehan dan penyalahgunaan.
- f. Perusahaan merevisi dan memperbarui kebijakan anti-pelecehan secara teratur untuk memastikan hal itu dilaksanakan secara efektif.

Level 3

- a. Perusahaan menetapkan mekanisme pemantauan yang efektif untuk mencegah terjadinya atau terulangnya kejadian pelecehan atau penyalahgunaan dan secara teratur memeriksa untuk mengetahui hal itu berfungsi dengan benar, termasuk penilaian oleh pemangku kepentingan.



10. Terdapat akses yang jelas dan mudah untuk melakukan pemulihan - Pekerja di semua tingkatan memiliki akses untuk melakukan pemulihan hak secara hukum dan akses menuju mekanisme penyelesaian pengaduan yang kredibel tanpa takut akan dituduh balik atau diberhentikan.

Level 1

- a. Mekanisme penyelesaian pengaduan yang menghormati anonimitas pihak pengadu dan pembocor rahasia dibuat, diimplementasikan, dan dikomunikasikan ke seluruh tingkatan tenaga kerja.
- b. Seluruh pengaduan yang diajukan dan tindakan yang diambil untuk menanggapi harus dicatat

Level 2

- c. Kebijakan dan prosedur operasi standar diberlakukan untuk memastikan pekerja memiliki akses menuju mekanisme penyelesaian pengaduan yang kredibel dan untuk melakukan pemulihan hak secara hukum, tanpa takut akan dituduh balik, dideportasi, atau diberhentikan. Kontrak kerja tidak membatasi akses pekerja untuk melakukan pemulihan hak.
- d. Proses tindak lanjut meliputi wawancara dengan pihak pengadu untuk memastikan setiap pengaduan ditangani dengan benar.

Level 3

- e. Sistem pemantauan analisis pengaduan diterapkan untuk memastikan perbaikan terus-menerus (frekuensi pengaduan, topik, dll).

11. Akomodasi aman dan higienis – Apabila disediakan, akomodasi harus aman, higienis dan kondisinya dapat diterima.

Level 1

- a. Akomodasi memadai dan aman:
 - i. Tempat tinggal memiliki konstruksi yang baik dan kondisinya secara keseluruhan dapat diterima.
 - ii. Tempat tinggal terpisah dari area penyimpanan dan produksi.
 - iii. Terdapat akses menuju layanan dasar yang sesuai untuk kebutuhan pekerja, termasuk fasilitas toilet, kamar mandi dan mencuci baju, fasilitas air, listrik, dan dapur.
 - iv. Perkabelan dan listrik aman dan terlindungi.
 - v. Peralatan pemadam kebakaran yang memadai disediakan dan dapat diakses.
 - vi. Rute keluar memadai dari segi jumlah dan mudah diakses.



- vii. Pekerja tidak boleh terkena polusi udara, air dan tanah, limpasan permukaan, kotoran, dan limbah lainnya.
- b. Akomodasi terpisah disediakan untuk laki-laki dan perempuan yang masih lajang.
- c. Tidak ada batasan yang mengganggu hak pekerja untuk meninggalkan fasilitas tempat tinggal selama waktu bebas mereka.
- d. Ruangan tidur dapat dikunci dari dalam.
- e. Setiap pekerja memiliki cara untuk mengamankan barang miliknya.
- f. Air minum yang aman harus tersedia.
- g. Apabila akomodasi dikenai biaya, biayanya, termasuk biaya air dan listrik, harus proporsional dan tidak berlebihan dalam konteks ekonomi setempat dan upah pekerja.

Level 2

- h. Harga produk yang dijual di toko dan kafetaria perusahaan harus adil dan wajar dan tidak melebihi harga patokan setempat.
- i. Di wilayah terpencil di mana kota terdekat tidak dapat diakses dengan berjalan kaki, usaha dilakukan secara nyata untuk menyediakan akses rutin menuju fasilitas kenyamanan.
- j. Jika tidak terdapat peraturan nasional, rata-rata ruang hidup tidak boleh kurang dari 3,6 m² per orang.
- k. Akomodasi keluarga, yang terdiri dari tempat tinggal terpisah dan mandiri, tersedia jika diperlukan.
- l. Loker disediakan di masing-masing ruangan tidur.

Level 3

- m. Akses menuju fasilitas rekreasi disediakan bagi pekerja dan keluarganya.

12. Kebebasan Berserikat dan hak atas perundingan kolektif dihormati - Seluruh pekerja, tanpa memandang jabatan atau level pekerjaannya, berhak untuk membentuk atau bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka, serta melakukan perundingan secara kolektif. Meskipun hak atas kebebasan berserikat dan perundingan kolektif dibatasi berdasarkan undang-undang, namun sarana untuk kebebasan berserikat tanpa paksaan dan berunding disediakan bagi seluruh pekerja.

Level 1

- a. Terdapat proses dan perangkat untuk memastikan seluruh pekerja memiliki akses menuju mekanisme di mana mereka dapat mengungkapkan pandangan mereka kepada manajemen terkait kondisi kerja mereka.



- b. Perusahaan memberikan hak kepada seluruh karyawan (termasuk pekerja migran, pekerja harian dan musiman, serta pekerja seluruh subkontraktor) untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja pilihan mereka dan untuk melakukan perundingan secara kolektif, sesuai dengan persyaratan dan batasan undang-undang dan pemerintah.
- c. Pekerja tidak dihukum dan/atau menjadi objek pelecehan atau diskriminasi karena bergabung atau menjadi anggota serikat pekerja.
- d. Serikat pekerja memiliki akses menuju tempat kerja dan dapat berbicara kepada pekerja secara bebas.
- e. Jika serikat pekerja tidak beroperasi atau jika mereka dibatasi oleh undang-undang, bentuk komunikasi alternatif yang efektif disediakan bagi pekerja.
- f. Pekerja mengetahui hak-hak ini dan dapat mengklaim hak tersebut secara bebas.
- g. Perusahaan telah menempelkan hak-hak ini secara tertulis di ruang publik dalam bahasa yang dimengerti oleh pekerja.

Level 2

- h. Pekerja memilih perwakilan pekerja melalui proses yang transparan, demokratis, dan terdokumentasi.

