

Referensi amfori BSCI

Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) (1948); Deklarasi Tripartit tentang Prinsip Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial Organisasi Buruh Internasional (ILO) (1977); Prinsip Panduan Bisnis dan HAM PBB (UNGP) (2011); dan Panduan untuk Perusahaan Multinasional yang dikembangkan oleh Organisasi Kerja Sama dan Pembangunan Ekonomi (OECD) (2011) semuanya merupakan kerangka internasional yang paling disetujui secara luas untuk perilaku bisnis yang bertanggung jawab dan menjadi landasan uji tuntas hak asasi manusia.

I. Konvensi ILO

[Organisasi Buruh Internasional \(ILO\)](#), yang struktur tripartitnya meliputi perwakilan pemerintah, perusahaan, dan pekerja, bertanggung jawab untuk menetapkan standar tenaga kerja internasional serta menjadi sumber sah untuk standar tenaga kerja internasional dan penafsirannya.

Standar ILO ditetapkan dalam Konvensi, yang memiliki kekuasaan setara hukum internasional dan bersifat mengikat bagi negara bagian yang telah mengesahkannya. Ini juga menyertakan Rekomendasi yang memberikan pedoman penafsiran tambahan.

Dengan penerapan [Deklarasi Prinsip dan Hak Mendasar di Tempat Kerja \(1998\)](#) semua anggota negara bagian ILO berkewajiban, tanpa memandang pengesahannya, untuk menghormati, menggalakkan, dan mewujudkan prinsip yang terkandung dalam Konvensi Mendasar ILO.

Konvensi Mendasar

- [Konvensi Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi 1948 \(No. 87\)](#)
- [Konvensi Hak Berserikat dan Perundingan Kolektif, 1949 \(No. 98\)](#)
- [Konvensi Kerja Paksa, 1930 \(No. 29\)](#)
- [Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 \(No. 105\)](#)
- [Konvensi Usia Minimum, 1973 \(No. 138\)](#)
- [Konvensi Bentuk Terburuk Tenaga Kerja Anak, 1999 \(No. 182\)](#)
- [Konvensi Upah yang Setara, 1951 \(No. 100\)](#)
- [Konvensi Diskriminasi \(dalam Pekerjaan dan Jabatan\) 1958 \(No. 111\)](#)

Badan Pengatur ILO juga menetapkan empat konvensi lain sebagai instrumen “prioritas” karena kepentingannya untuk menguatkan lembaga dan kapasitas nasional yang berfungsi untuk memajukan pekerjaan dan memastikan kepatuhan dengan standar tenaga kerja. Konvensi ini disebut sebagai Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, dan disampaikan sebagai Konvensi Tata Kelola dalam Rencana Tindakan ILO 2010-2016.

Konvensi Tata Kelola (prioritas)

- [Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan, 1947 \(No. 81\)](#)
- [Konvensi Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964 \(No. 122\)](#)
- [Konvensi Pengawasan Ketenagakerjaan \(di bidang Pertanian\), 1969 \(No. 129\)](#)
- [Konvensi Konsultasi Tripartit \(Standar Ketenagakerjaan Internasional\), 1976 \(No. 144\)](#)

Selain itu, Konvensi dan Standar ILO lain secara khusus berkaitan bagi amfori BSCI dan merupakan referensi terbaik bagi Pedoman Perilaku (CoC) amfori BSCI dan Pedoman Sistem amfori BSCI. Anda akan menemukannya diatur di bawah ini sehubungan dengan setiap prinsip amfori BSCI.

Hak Kebebasan Berserikat dan Perundingan Kolektif

[C011 - Konvensi Hak Berserikat \(di bidang Pertanian\), 1921](#)

[C135 - Konvensi Perwakilan Pekerja, 1971](#)

[C141 - Konvensi Hak Berorganisasi untuk Pekerja Rural, 1975](#)

[C154 - Konvensi Perundingan Kolektif, 1981](#)

[R091 - Rekomendasi Perjanjian Kolektif, 1951](#)

[R092 - Rekomendasi Konsiliasi dan Arbitrase Sukarela, 1951](#)

[R143 - Rekomendasi Perwakilan Pekerja, 1971](#)

[R158 - Rekomendasi Administrasi Ketenagakerjaan, 1978](#)

Tidak Ada Diskriminasi, Kekerasan, atau Pelecehan

[C156 - Konvensi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981](#)

[C159 - Konvensi Rehabilitasi Vokasional dan Lapangan Kerja \(Difabel\), 1983](#)

[R165 - Rekomendasi Pekerja dengan Tanggung Jawab Keluarga, 1981](#)

[C190 - Konvensi Kekerasan dan Pelecehan, 2019](#)

[R206 - Rekomendasi Kekerasan dan Pelecehan, 2019](#)

Remunerasi yang Adil

[C095 - Konvensi Perlindungan Upah, 1949](#)

[C100 - Konvensi Upah yang Setara, 1951](#)

[C131 - Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970](#)

[R085 - Rekomendasi Perlindungan Upah, 1949](#)

[R135 - Rekomendasi Penetapan Upah Minimum, 1970](#)

[R180 - Rekomendasi Perlindungan Klaim Pekerja \(Kepailitan Pengusaha\), 1992](#)

Jam Kerja Standar

[C001 - Konvensi Jam Kerja \(Industri\), 1919](#)

[C014 - Konvensi Istirahat Mingguan \(Industri\), 1921](#)

[C132 - Konvensi Cuti Berbayar \(Direvisi\), 1970](#)

[C101 - Konvensi Cuti Berbayar \(Pertanian\), 1952](#)

[C171 - Konvensi Kerja Malam, 1990](#)

[C110 - Konvensi Lahan Pertanian, 1958](#)

[R116 - Rekomendasi Pengurangan Jam Kerja, 1962](#)

[R110 - Rekomendasi Lahan Pertanian, 1958](#)

Kesehatan dan Keselamatan Kerja

- [C148 - Konvensi Lingkungan Kerja \(Polusi Udara, Kebisingan, dan Getaran\), 1977](#)
- [C155 - Konvensi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 1981](#)
- [C183 - Konvensi Perlindungan Maternitas, 2000](#)
- [C184 - Konvensi Kesehatan dan Keselamatan di Bidang Pertanian, 2001](#)
- [C187 - Konvensi Kerangka Promosional untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 2006](#)
- [C188 - Pekerjaan dalam Penangkapan Ikan, 2007](#)
- [R164 - Rekomendasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 1981](#)

Tidak Ada Tenaga Kerja Anak

- [C131 - Konvensi Penetapan Upah Minimum, 1970](#)
- [R014 - Kerja Malam untuk Anak dan Remaja \(di Bidang Pertanian\), 1921](#)
- [R190 - Rekomendasi Bentuk Terburuk Tenaga Kerja Anak, 1999](#)

Perlindungan Khusus bagi Pekerja Muda

- [C010 - Konvensi Usia Minimum \(di Bidang Pertanian\), 1921](#)
- [C016 - Konvensi Pemeriksaan Medis untuk Pekerja Remaja \(\[untuk\] Pekerjaan di Laut\), 1921](#)
- [C077 - Konvensi Pemeriksaan Medis untuk Pekerja Remaja \(\[untuk\] Pekerjaan Industri\), 1946](#)
- [R014 - Kerja Malam untuk Anak dan Remaja \(di Bidang Pertanian\), 1921](#)
- [R146 - Rekomendasi Usia Minimum, 1973](#)

Tidak Ada Pekerjaan yang Berbahaya

- [C024 - Konvensi Asuransi Kesehatan \(untuk Industri\), 1927](#)
- [C025 - Konvensi Asuransi Kesehatan \(untuk Pertanian\), 1927](#)
- [C095 - Konvensi Perlindungan Upah, 1949](#)
- [C117 - Konvensi Kebijakan Sosial \(Tujuan dan Standar Dasar\), 1962](#)
- [C158 - Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982](#)
- [C175 - Konvensi Kerja Paruh Waktu, 1994](#)
- [C177 - Konvensi Kerja Rumahan, 1996](#)
- [C181 - Konvensi Penyalur Tenaga Kerja Swasta, 1997](#)

Tidak Ada Tenaga Kerja Terikat, Tenaga Kerja Paksa, atau Perdagangan Manusia

(Lihat Konvensi Mendasar)

II. Referensi Internasional dalam Konteks Prinsip amfori BSCI

[Deklarasi Tripartit Organisasi Buruh Internasional \(ILO\) tentang Prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial \(1977\)](#)

[Prinsip umum dan pedoman operasional ILO untuk perekrutan yang adil dan definisi biaya perekrutan dan biaya terkait \(2019\)](#)

[Pedoman ILO untuk praktik kesehatan dan keselamatan pertanian \(2010\)](#)

[Rencana Tindakan ILO 2010- 2016: Menuju ratifikasi luas dan penerapan yang efektif terhadap Konvensi tata kelola](#)

[Program Safework ILO](#)

[Meja Bantuan ILO Meja Bantuan ILO untuk Standar Bisnis Ketenagakerjaan Internasional](#)

[Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa \(1948\)](#)

[Kesepakatan Internasional PBB Untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan \(1979\)](#)

[Konvensi PBB Melawan Korupsi \(2005\)](#)

[Prinsip Panduan Bisnis dan HAM PBB \(2011\)](#)

[Kerangka Bisnis dan HAM PBB "Perlindungan, Penghormatan, dan Pemulihan" \(2008\)](#)

[Kerangka Pelaporan UNGP: Jaminan Pelaksanaan dan Pelaporan Hak Asasi Manusia \(2015\)](#)

[Prinsip Dunia Usaha dan Hak Anak PBB \(2013\)](#)

[Dimensi Gender pada Prinsip Panduan PBB mengenai Bisnis dan Hak Asasi Manusia \(2019\)](#)

[Prinsip Pemberdayaan Perempuan UN WOMEN \(2020\)](#)

[UN WOMEN Kekuatan pengadaan: Bagaimana memperoleh sumber dari bisnis perempuan \(2017\)](#)

[Deklarasi UNECE untuk Standar Responsif Gender dan Pembangunan Standar \(2019\)](#)

[Agenda Pembangunan Berkelanjutan PBB 2030 \(2015\)](#)

[Kantor Komisaris Tinggi untuk Hak Asasi Manusia \(OHCHR\) PBB, Tanggung Jawab Perusahaan untuk Menghormati HAM: Panduan Lengkap \(2012\)](#)

[Pedoman Uji Tuntas OECD untuk Perilaku Bisnis yang Bertanggung Jawab \(2018\)](#)

[Pedoman Uji Tuntas OECD untuk Rantai Pasokan yang Bertanggung Jawab pada Sektor Garmen dan Alas Kaki \(2017\)](#)

[Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional \(2011\)](#)

[OECD-Pedoman Food and Agriculture Organization \(FAO\) untuk Rantai Pasokan Pertanian yang Bertanggung Jawab \(2016\)](#)

[Pedoman Uji Tuntas OECD untuk Keterlibatan Pemangku Kepentingan yang Berarti di Sektor Ekstraktif \(2017\)](#)

[Pedoman Uji Tuntas OECD untuk Rantai Pasokan Mineral yang Bertanggung Jawab dari Area yang Terkena Dampak Konflik dan Berisiko Tinggi \(2016\)](#)

[OECD Tindakan praktis bagi perusahaan untuk mengenali dan mengatasi bentuk terburuk pekerja anak dalam rantai pasokan mineral \(2017\)](#)

[Prinsip Dhaka untuk Migrasi Bermartabat \(2011\)](#)

[Migrasi Bermartabat: Panduan Penerapan Prinsip Dhaka \(2017\)](#)

amfori adalah asosiasi bisnis global terkemuka yang mendukung perdagangan terbuka dan berkelanjutan. Visi kami adalah mewujudkan dunia tempat segala bentuk perdagangan menghadirkan manfaat sosial, lingkungan, dan ekonomi bagi semua orang.

amfori

The Gradient Building
Avenue de Tervueren 270
1150 Brussels – Belgia

Phone: +32 2 762 05 51

Email: info@amfori.org

www.amfori.org

amfori  **BSCI**
Trade with purpose