

**Asia Floor Wage Alliance
Phnom Penh Declaration
Cambodia, Phnom Penh, October 2018**

**Asia Floor Wage Alliance
Deklarasi Phnom Penh
Kamboja, Phnom Penh, Oktober 2018**

I. Asia Floor Wage Alliance Kicks off Phase II with Focus on Bargaining

I. Asia Floor Wage Meluncurkan Tahap II dengan Fokus pada Perundingan

Asia Floor Wage Alliance met on October 11-12, 2018 in Cambodia to kick off the second phase of its work -- after completion of the first phase of ten years. In the First Phase of ten years AFWA had accomplished the following:

Asia Floor Wage Alliance bertemu pada 11-12 Oktober 2018 di Kamboja untuk memulai kerja-kerja tahap II -- setelah menyelesaikan 10 tahun tahap I. Pada 10 tahun pertama, AFWA telah mencapai hal-hal berikut:

- Shifted the terms of debate within the garment global supply chain and made wages the central issue
Menggeser perdebatan di rantai pasok garmen dan menjadikan upah sebagai isu utama
- De-legitimised brands who claimed they were paying a living wage, when in fact they were barely paying poverty level minimum wage
Mendelegitimasi brands yang mengaku bahwa mereka telah membayar upah layak, yang pada kenyataannya mereka bahkan tidak mencapai upah minimum yang memiskinkan
- Developed a counter-strategy to brands' threat of relocation as a race-to-the-bottom within Asia by framing a regional alliance focused on brands
Mengembangkan strategi tandingan terhadap ancaman brands untuk merelokasi dalam perlombaan mencari yang termurah di Asia dengan aliansi regional yang terpusat pada brands.
- Disproved the claim that a cross-border regional living wage formulation, based on workers' needs and union unity and consensus-building was impossible. The AFW formulation is a credible and legitimate benchmark for minimum living wage for garment workers in the global industry.
Menolak klaim yang menyatakan bahwa formulasi upah layak lintas batas wilayah berdasarkan kebutuhan buruh dan persatuan buruh dan kesepakatan sebagai hal yang mustahil. Formula Upah Dasar Asia merupakan tolok ukur yang kredibel dan sah untuk upah layak minimum bagi buruh garmen di industry global.
- Developed a woman-centred formulation for Minimum Living Wage, including within its costing unpaid household and care work, acknowledging the fact that many families are headed by single women, and that even in a double income family one income typically goes on carework.
Mengembangkan formula Upah Layak Minimum yang berpusat pada perempuan, yang di dalamnya mencakup ongkos kerja rumah tangga dan perawatan yang tidak terbayar, mengakui fakta bahwa banyak keluarga dikepalai oleh perempuan sebagai orang tua tunggal, dan bahkan dalam sebuah keluarga dengan 2 pendapatan, salah satunya biasanya untuk membayar pembiayaan ongkos perawatan rumah tangga.

- Built a united and extensive Asia-led labour alliance to fight for a regional living wage in the global garment industry, making living wage a bargainable objective and placing the responsibility of delivering living wage on the principal employer, the brands.

Membangun aliansi yang kuat dan luas di Asia dengan kepemimpinan buruh untuk berjuang atas upah layak regional di industry garmen global, membuat upah layak menjadi tujuan perundingan dan meletakkan tanggung jawab pemenuhan upah layak pada pemberi kerja utama, yaitu brands.

Today, garment brands have to respond to the urgent living wage question. AFWA took the living wage from a concept to a bargain-able demand and prepared the conditions for global brand bargaining.

Hari ini, brands garmen harus merespon pertanyaan mendesak mengenai upah layak. AFWA menjadikan konsep upah layak dari sebuah konsep menjadi tuntutan yang yang dapat dirundingkan dan mempersiapkan kondisi untuk perundingan dengan brand di tingkat global.

In 2018 AFWA added a new element to its campaign and bargaining – gender-based violence in brands’ supplier factories that lies at the core of global supply chain’s ability to curb Freedom of Association and to extract inhuman levels of productivity at a cheap price.

Pada tahun 2018, AFWA menambahkan sebuah elemen baru dalam kampanye dan perundingannya – kekerasan berbasis gender di pabrik-pabrik pemasok brands yang berada pada inti kemampuan rantai pasokan global untuk mengekang Kebebasan Berserikat dan memeras level produktivitas yang tidak manusiawi dengan harga murah.

As AFWA moves forward, it begins its second phase of work on

Dengan terus maju ke depan, AFWA memulai kerja-kerja tahap kedua pada

- the bargaining and progressive delivery of living wage in a time-bound fashion
Perundingan dan pemenuhan upah layak secara bertahap yang terikat pada waktu
- the ending of gender-based violence in the industrial relations in brands’ global supply chains
Penghapusan kekerasan berbasis gender dalam hubungan industrial di rantai pasokan global brand
- the development of stronger social alliances of unions and labour rights organisations for converging campaigning and union power into effective bargaining; and thereby enhancing political capacity of local unions for brand agreements over global supply chains
Pembangunan aliansi social yang lebih kuat antara serikat buruh dan organisasi hak pekerja yang menyatukan kekuatan kampanye dan serikat menjadi perundingan yang efektif; dan dengan demikian meningkatkan kapasitas politik serikat buruh lokal untuk melakukan perjanjian dengan brand di rantai pasok global.

II. Challenges Facing Asian Garment Unions

II. Tantangan yang Dihadapi Serikat Garmen di Asia

1. Militancy followed by Backlash: Limiting of National Bargaining:

In producing countries in Asia, democratic breakthrough opened up militant union struggles to raise minimum wages such as in Cambodia and Indonesia. Now we are witnessing a phase of backlash against militant unionism with excessive suppression of union leaders, restrictions on democratic unions and undermining of statutory minimum wages at national levels, particularly in export sectors such as the garment industry.

Di negara produsen di Asia, terobosan demokratis membuka ruang untuk serikat buruh militant memperjuangkan kenaikan upah minimum seperti yang terjadi di Kamboja dan Indonesia. Saat ini kita menyaksikan sebuah fase serangan balik terhadap serikat militant dengan tekanan luar biasa

kepada pimpinan serikat, pembatasan serikat demokratis dan pelemahan upah minimum wajib pada tingkat nasional, terutama pada sektor ekspor seperti industri garmen.

In Indonesia, the government has undermined the minimum wage gains of unions in the garment sector by introducing a special “Sectoral Minimum Wage” for the garment sector which is lower than the minimum wage (which is supposed to apply to all sectors). Further, Indonesian government used to conduct annual survey of a menu of physical needs which would help negotiate and determine minimum wage. Now the government has restricted the needs survey to every 5 years, using only factors of inflation and economic growth rate for annual revision of minimum wage.

Di Indonesia, pemerintah telah melemahkan kemenangan serikat atau upah minimum di sektor garmen dengan mengeluarkan kebijakan “Upah Minimum Sektoral” khusus untuk sektor garmen yang lebih rendah dibandingkan upah minimum (yang seharusnya berlaku untuk semua sektor). Lebih lanjut, Pemerintah Indonesia sebelumnya memberlakukan survey tahunan mengenai kebutuhan hidup fisik yang akan digunakan untuk negosiasi dan penetapan upah minimum. Saat ini, pemerintah membatasi survey menjadi 5 tahun sekali, hanya menggunakan faktor inflasi dan pertumbuhan untuk merevisi upah minimum setiap tahun.

In South India in Tirupur, Tamil Nadu central trade unions through tripartite agreements in garment have raised minimum wages by 52% since 1990. Recently, the industry and Government, under the pretext of reclassifying the garment industry into “hosiery manufacturing” has lowered the wages of the garment workers as the minimum wage has risen slower under the hosiery sector notification than under the garment sector. At a national level in India, there is governmental and judicial approval for the use of “trainees” who are paid less than the minimum wages and for the use of fixed term contractual workers who are deprived of social security benefits and security of employment. Similar “backdoor” efforts are underway in Sri Lanka. In 2016, the Parliament passed legislation by which national minimum wage was raised for garment workers. However, in 2018, the government notified a “garment sector” wage, supposedly for “trainees,” which is less than the nationally legislated minimum wage opening the door for employer abuse through mis-classification of workers.

Di India Selatan di Tirupur, Tamil Nadu, serikat buruh Central melalui perjanjian tripartite di sektor garmen telah berhasil menaikkan upah minimum sebesar 52% sejak 1990. Belakangan, pelaku industri dan pemerintah, dengan dalih melakukan klasifikasi ulang industri garmen menjadi sektor “manufaktur kaos kaki dan pakaian dalam” telah menurunkan upah buruh garmen karena kenaikan upah di sektor kaos kaki dan pakaian dalam lebih lambat dibandingkan dengan sektor garmen. Pada tingkat nasional di India, terdapat persetujuan dari pemerintah dan pengadilan untuk penggunaan “pekerja magang” yang dibayar lebih rendah dari upah minimum dan untuk penggunaan buruh kontrak waktu tertentu yang tidak mendapatkan jaminan sosial dan kepastian kerja. Upaya “pintu belakang” yang sama juga terjadi di Srilangka. Pada 2016, Parlemen mengesahkan aturan yang menaikkan upah minimum nasional untuk buruh garmen. Namun demikian, pemerintah mengumumkan upah “sektor garmen” yang diperuntukkan untuk “pekerja magang”, yang nilainya lebih kecil dari aturan upah minimum nasional yang memberikan peluang bagi pengusaha untuk melakukan pelanggaran dengan cara salah mengkategorikan pekerjaanya.

In Cambodia there is alarming repression of labour activists. In 2016, the Government introduced the Law on Trade Unions, which granted the exclusive right to enter into collective bargaining or collective dispute resolution to the union with most representative status (MRS), though not necessarily based on workers mandate. This status was easily conferred to pro-government and pro-management unions who receive company and government support. Independent union registration documents are routinely rejected for minor mistakes.

Di Kamboja, terjadi situasi represi yang mengkhawatirkan terhadap aktivis perburuhan. Pada 2016, Pemerintah memberlakukan undang-undang Serikat Buruh, yang memberikan hak eksklusif untuk

melakukan perundingan bersama atau resolusi perselisihan bersama kepada serikat yang memiliki perwakilan terbanyak, meskipun tidak harus berdasarkan mandat dari buruh. Status ini dengan mudah diperoleh oleh serikat yang pro-pemerintah dan pro-manajemen yang mendapatkan dukungan perusahaan dan pemerintah. Dokumen pencatatan serikat buruh independen seringkali ditolak karena kesalahan kecil.

2. Importance of Brands Respecting a Uniform Wage Nationally

2. Pentingnya Brand Menghormati Upah Nasional yang Sama

There is an emerging trend that even within a country, the industry is trying to re-locate internally to regions with lower minimum wages. Therefore, it is important to ensure that brands respect the highest minimum wage for garment workers nationally so as to counter this national level race to the bottom.

Terdapat sebuah tren, yaitu bahkan di dalam sebuah negara, para pelaku industri mencoba untuk merelokasi secara internal ke wilayah-wilayah dengan upah minimum yang lebih rendah. Sehingga, sangat penting agar brand menghormati upah minimum tertinggi bagi buruh garmen secara nasional untuk melawan perlombaan termurah di tingkat nasional.

In the last three decades Sri Lanka's Civil War has destroyed people's lives in Northern and Eastern Provinces of Sri Lanka. Now the garment industry is expanding to the Northern province to exploit workers who are even more desperate, coming out of a civil war. In Indonesia, there is a growing trend for the textile industry to move the production factories from West Java province to other regions, particularly Central Java province where minimum wages are lower compared to Jakarta, Bogor, Depok Karawang, Bekasi and Tangerang. In India, industry is setting up factories in poorer states with low wages where the state government is providing significant subsidies. Or industry is bringing in more vulnerable workers from surrounding rural areas by daily transportation.

Dalam tiga decade terakhir Perang Saudara di Srilangka telah menghancurkan kehidupan rakyat di Provinsi Utara dan Timur, Srilangka. Sekarang, industri garmen berkembang hingga ke provinsi Utara untuk menghisap buruh yang lebih putus asa, setelah mengalami perang saudara. Di Indonesia, terdapat sebuah tren industri tekstil untuk memindahkan produksinya dari Provinsi Jawa Barat ke wilayah lainnya, khususnya Provinsi Jawa Tengah dimana upah minimum lebih rendah dibandingkan Jakarta, Bogor, Depok, Karawang, Bekasi dan Tangerang. Di India, para pelaku industri mendirikan pabrik di negara bagian yang miskin dengan upah rendah dimana pemerintah lokal memberikan subsidi yang signifikan. Atau para pelaku industri memperkerjakan lebih semakin banyak buruh yang rentan dari wilayah pedesaan sekitarnya dengan menggunakan transportasi harian.

This makes clear the importance of ensuring a uniform national minimum wage, approved by unions, that garment brands respect and that applies to garment workers in a given country.

Hal ini memperlihatkan dengan jelas pentingnya memastikan upah minimum nasional yang sama yang disepakati oleh serikat, dihormati oleh brand garmen dan diterapkan kepada buruh garmen di masing-masing negara.

3. New Business Trends

3. Tren Bisnis Baru

After 2008, there has been a shift of garment industry in Asia, from China to other low-wage Asian countries. Taiwanese, Korean and Hong Kong capital are aggressively influencing business climate and wage policies.

Setelah 2008, terjadi perubahan industri garmen di Asia, dari China ke negara Asia lainnya yang memiliki upah murah. Modal Taiwan, Korea dan Hongkong dengan agresif mempengaruhi iklim bisnis dan kebijakan pengupahan.

In the garment industry Asian big capital is largely playing the role of Asian multi-national sub-contractors to global brands. Their dominance is still at the level of supplier economics. Their goal is to leverage profits and gains through serving global capital.

Di industri garmen Asia modal besar memainkan peran multi nasional sub-kontraktor Asia bagi brand global. Dominasi mereka masih pada level ekonomi pemasok. Tujuan mereka adalah mendapatkan laba dan keuntungan dengan melayani capital global.

We witness an increasingly virulent repression as Asian big capital influences Asian governments to create increasingly repressive labour regimes. Asian big capital is also encouraging breaking down of national frameworks / national unions struggles by increasing fragmentation within each country – for example, by pushing for sectoral and sub-national wages.

Kita menyaksikan represi yang semakin mematikan seiring capital besar Asia mempengaruhi pemerintahan di Asia untuk menciptakan rejim perburuhan semakin represif. Modal besar Asia juga mendorong penghancuran kerangka nasional/ perjuangan serikat nasional dengan menaikkan fragmentasi di masing-masing negara – misalnya, dengan mendorong upah sectoral dan upah sub-nasional.

We are also witnessing brands' attempts to escape from national frameworks such as Indonesia's Freedom of Association Protocol either by not expanding it or by allowing short term contracts in their supply chains to subvert it.

Kita juga menyaksikan upaya-upaya brand untuk mengelak dari kerangka nasional seperti Protokol Kebebasan Berserikat di Indonesia dengan cara tidak memperluas penggunaannya atau dengan mengizinkan penggunaan kontrak kerja jangka pendek di rantai pasokan mereka untuk melemahkannya.

4. Calibrating Wage Bargaining in Garment

4. Kalibrasi Perundingan Upah Garmen

In this environment, it is even more imperative to build up a global alliance to counter attempts by Asian big capital and Global capital to undermine frameworks and legislation that have protected workers nationally.

Dalam lingkungan ini, membangun aliansi global menjadi lebih penting lagi untuk melawan upaya modal besar Asia dan modal global untuk melemahkan kerangka kerja dan legislasi yang telah melindungi buruh secara nasional.

The increasingly repressive governments and aggressive suppliers currently faced by garment unions in Asia cannot be sufficiently broken through by only national sectoral level bargaining. Our strategy has to be two-fold:

Semakin represifnya pemerintah dan semakin agresifnya supplier yang dihadapi serikat garmen di Asia saat ini tidak cukup hanya dihadapi pada perundingan level nasional. Strategi kita harus menggunakan dua lapis:

- 1) Push minimum wage up nationally and at the same time
Mendorong upah minimum naik secara nasional dan pada saat bersamaan
- 2) Pull up wage (living wage) in export sectors globally where Brands have more paying capacity.

Menaikkan upah (upah layak) di sektor ekspor global dimana brands memiliki kemampuan untuk membayar

We have to complement national bargaining by bringing brands into the framework of global bargaining, coordinated union actions along global production networks of brands, and add power through global campaigns.

Kita harus melengkapi perundingan di tingkat nasional dengan membawa brand pada kerangka kerja perundingan global, aksi terkoordinir serikat pekerja di sepanjang jaringan produksi global brands, dan menambah kekuatan dengan menggabungkan kampanye global untuk mencapai terobosan yang sesuai untuk menaikkan upah secara serentak di berbagai negara.

Low-wage sectors such as garment have dominant influence in determining wage standards in each country. It is very important that we focus on low-wage sectors such as garment as these sectors influence wages in general for all workers. This is an important historical juncture for AFWA as the fight for garment workers' human rights impact the human rights of labour in general.

Sektor upah murah seperti garmen memiliki pengaruh dominan dalam menentukan standar upah di tiap negara. Menjadi sangat penting agar kita focus pada sektor upah murah seperti garmen karena sektor ini mempengaruhi upah secara umum untuk semua buruh. Hal ini merupakan titik sejarah penting bagi AFWA karena perjuangan hak asasi manusia buruh garmen berdampak pada hak asasi buruh secara keseluruhan.

III. Gender-Based Violence in Industrial Relations in Global Supply Chains

III. Kekerasan Berbasis Gender dalam Hubungan Industrial di Rantai Pasok Global

One of AFWA's central tenets has been to build women workers and women leaders' power in the global garment supply chain. All of AFWA's work – such as its formulation of living wage, its core principles, people's tribunals – have always placed women workers at the centre.

Salah satu prinsip utama AFWA adalah membangun buruh perempuan dan kekuatan pemimpin perempuan dalam rantai pasokan garmen global. Semua kerja-kerja AFWA - seperti penyusunan upah layak, prinsip-prinsip intinya, People Tribunal - selalu menempatkan buruh perempuan sebagai inti.

In May/June 2018, Asia Floor Wage Alliance published Gender-Based Violence at the Workplace research reports for the International Labour Conference (ILC) in Geneva. The AFWA GBV reports investigated and exposed wide-spread gender-based violence in the supply chains of Gap, H&M and Walmart. The reports received global media attention and exposed brand complicity in allowing and tolerating GBV.

Pada bulan May/Juni 2018, AFWA mempublikasikan laporan penelitian Kekerasan Berbasis Gender di Tempat Kerja pada saat Konferensi Buruh Internasional (ILV) di Jenewa. Laporan Kekerasan Berbasis Gender AFWA menyelidiki dan menyingkap kekerasan berbasis gender yang menyebar luas dalam rantai pasokan Gap, H&M dan Walmart. Laporan ini mendapatkan perhatian media internasional dan mengekspos keterlibatan brand dalam memungkinkan dan memberikan toleransi atas kekerasan berbasis gender.

AFWA holds brands responsible for GBV in their supply chains because they are the principal employers of the global supply chain and their purchasing practices negatively impact industrial relations in the factories. GBV is a serious issue and is a deterrent to the participation and leadership of women workers who form the majority of the garment workforce. Further, through the country level meetings AFWA deepened its GBV analysis, strengthened unions' capacity to address them and

enabled women workers agency to emerge through developing Women Leaders Committees (WLCs) at country levels.

AFWA menuntut pertanggungjawaban brands atas kekerasan berbasis gender di rantai pasokan mereka karena mereka adalah pemberi kerja utama dalam rantai pasokan dan praktek pembelian yang mereka lakukan berdampak negative pada hubungan industrial di pabrik. Kekerasan berbasis gender merupakan permasalahan serius dan merupakan penghalang partisipasi dan kepemimpinan buruh perempuan yang menjadi mayoritas tenaga kerja garmen. Lebih lanjut, melalui pertemuan di tingkat nasional, AFWA memperdalam analisis GBV-nya, memperkuat kapasitas serikat pekerja untuk mengatasinya dan memungkinkan agen pekerja perempuan muncul melalui pembentukan Komite Pemimpin Perempuan (WLC) di tingkat negara.

AFWA had demanded that brands meet with AFWA's Women Leaders Committees in 2018 and also publicly endorse the need for an ILO Convention on GBV. Gap and H&M had agreed to both these demands. AFWA-WLC will be following up with brand engagement.

AFWA telah meminta brand untuk bertemu dengan Komite Pemimpin Perempuan AFWA pada 2018 dan juga untuk memberikan dukungan secara public terhadap Konvensi ILO mengenai GBV. Gap dan H&M telah menyanggupi kedua tuntutan tersebut. Komite Pemimpin Perempuan akan menindaklanjuti dengan brand.

IV. Brand Agreement on Living wage

IV. Perjanjian dengan Brand mengenai Upah Layak

AFWA has a regional strategy that pushes brands to pay living wage to workers in all garment producing countries in Asia simultaneously to reverse the race to the bottom and to prevent threat of brand relocation from one country to another within Asia. AFWA demands that brands sourcing from suppliers pay the difference between country's legal minimum wage and the living wage.

AFWA memiliki strategi regional yang mendesak brand untuk membayar upah layak kepada buruh di semua negara produsen garmen di Asia secara serentak untuk membalikkan perlombaan upah murah dan untuk mencegah ancaman brand untuk memindahkan produksinya dari satu negara ke negara lainnya di Asia. AFWA menuntut brand untuk membayarkan selisih antara upah minimum di tingkat nasional dan upah layak.

Brands have delayed and ran a public relations campaign to say they will enable living wage. It has proved to be a false promise. We do not want 'enabling' or any 'voluntary measures'; we want an agreement with brands on living wage that would require brands to pay the gap between minimum wage and living wage within a time bound period. AFWA's bargaining mechanism for living wage would be the Asia Brand Bargaining Group (ABBG).

Brands telah menundani dan melakukan kampanye humas yang mengatakan bahwa mereka akan membolehkan upah layak. Hal ini telah terbukti sebagai janji palsu Kita tidak menginginkan "membolehkan" atau berbagai "langkah sukarela" kita menginginkan perjanjian dengan brand yang mengharuskan brand membayar selisih upah minimum dan upah layak dalam jangka waktu tertentu. Mekanisme perundingan AFWA untuk upah layak adalah Tim Perundingan Brand Asia (ABBG).

V. AFWA Structure for Phase II

For the first ten years, where the focus was on building a regional alliance, establishing a global benchmark and campaigning, the AFWA was structured with that perspective. Going forward into Phase II where bargaining would be the core focus, the AFWA is being re-structured around the axis of the Asia Brand Bargaining Group (ABBG). ABBG member unions consist of primary garment unions in Asia. The ABBG members in each country would constitute AFWA-Nationals with Labour Rights

Organisations, Social Movements and NGOs that can contribute expertise, organisational capacity and legitimacy to the bargaining process. Finally, we would have a global Asia-led and ABBG-led Asia Floor Wage Alliance. AFWA-Global would consist of AFWA-nationals from Asia, AFWA-Europe and AFWA-North America. We expect this structure will combine union power with campaign power, at each level, and become mutually accountable to enable effective negotiation for brand agreements, enforcement and monitoring.

Pada 10 tahun pertama, dimana focus diletakkan pada pembangunan aliansi regional, menciptakan tolok ukur global dan mengkampanyekan AFWA merupakan struktur kepemimpinan AFWA. Melangkah ke tahap II dimana perundingan akan menjadi focus utama, AFWA melakukan perubahan struktur dengan sumbu ABBG. Serikat anggota ABBG terdiri dari serikat-serikat garmen utama di Asia. Anggota ABBG di masing-masing negara akan terdiri dari AFWA-Nasional dengan Organisasi Hak Buruh, Organisasi Gerakan Sosial dan NGO dapat berkontribusi keahlian, kapasitas organisasional dan legitimasi mereka dalam proses perundingan. Hingga kemudian, kita akan memiliki kepemimpinan global Asia dan kepemimpinan AFWA oleh ABBG. AFWA-Global akan terdiri dari AFWA-Nasional dari Asia, AFWA-Eropa, dan AFWA-Amerika Utara. Kita mengharapkan struktur ini akan menggabungkan kekuatan serikat dengan kekuatan kampanye pada tiap level dan keduanya dapat mempertanggungjawabkan diri untuk memastikan perundingan yang efektif dalam perjanjian yang mengikat dan dipatuhi, pelaksanaannya dan pengawasannya.