

ASIA-PACIFIC
DECENT WORK
DECADE 2006
2015



International
Labour
Organization



Hak Atas Pekerjaan yang Layak

bagi **Penyandang
Disabilitas**

DECENT WORK

A better world starts here.



International
Labour
Organization

Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi **Penyandang Disabilitas**

Copyright © International Labour Organization 2013
Cetakan Pertama 2013

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, melalui email: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar di Inggris Raya dengan Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], di Amerika Serikat dengan Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] atau di negara-negara lain dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini.

ISBN 978-92-2-827075-4 (web pdf)

ILO

Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2013
xvii, 91 p

Diterjemahkan dari “*The right to decent work of persons with disabilities*,” by Arthur O’Reilly, Geneva, International Labour Office, 2007. ISBN: 978-92-2-120144-1 (print) – ISBN: 978-92-2-120145-8 (web pdf)

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org

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

Arthur O'Reilly

Tentang Penulis

Dr. Arthur O'Reilly adalah mantan Asisten Direktur Jenderal Otoritas Pelatihan dan Pekerjaan Nasional Irlandia (FAS) dan mantan Kepala Eksekutif Badan Rehabilitasi Nasional dan Otoritas Disabilitas Nasional. Ia memimpin Komite Akreditasi Nasional, yang mengawasi standar kualitas pusat-pusat pelatihan. Ia pernah menjadi Presiden Rehabilitation International dan mantan Ketua CEDEFOP, Pusat Pengembangan Pelatihan Kejuruan Eropa. Ia telah bekerja sebagai konsultan untuk Komisi Eropa, OECD, UNIDO dan ILO.

Kata Pengantar	vii
Pengantar	ix
Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas: Gambaran umum Ringkasan	xi
Pengantar	xi
Instrumen hukum dan inisiatif kebijakan internasional yang utama	xii
1. Instrumen hukum dan inisiatif kebijakan internasional terkait hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas	1
1.1 Pengantar	1
1.2 Langkah-Langkah Awal ILO	2
1.3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia	4
1.4 Dewan Eropa: Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia	4
1.5 Konvensi Jaminan Sosial ILO (No 102)	5
1.6 Rekomendasi ILO pertama yang didedikasikan untuk rehabilitas vokasional	5
1.7 Langkah ILO lebih lanjut 1958 – 68	5
1.8 Konvenan Internasional	6
1.9 Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Orang Terbelakang Mental	7
1.10 Langkah-langkah ILO tentang pengembangan sumber daya manusia	7
1.11 Himbauan ILO akan kampanye yang komprehensif	8
1.12 Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas	8
1.13 Tahun Internasional Penyandang Disabilitas	8
1.14 Program Aksi Dunia PBB dan Dekade Penyandang Disabilitas PBB	9
1.15 Konvensi ILO No. 159	9
1.16 Rekomendasi UE terkait pekerjaan untuk penyandang disabilitas.	11
1.17 Konvensi PBB yang direkomendasikan	12
1.18 Dewan Eropa: Sebuah Kebijakan Koheren untuk Rehabilitasi Penyandang Disabilitas.	12
1.19 Dekade Penyandang Disabilitas Asia Pasifik	12
1.20 Peraturan-Peraturan Standar PBB tentang Penyetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas.	13
1.21 Deklarasi Wina	15

1.22	Monitoring Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya terkait dengan penyandang disabilitas.	16
1.23	Deklarasi Kopenhagen	17
1.24	Amandemen Traktat UE yang melarang diskriminasi	18
1.25	Dewan Eropa: Piagam Sosial Eropa	19
1.26	Konvensi Inter-Amerika	20
1.27	Dekade Penyandang Disabilitas Afrika	20
1.28	Piagam Hak-Hak Mendasar UE	21
1.29	Arahan UE tentang Diskriminasi	21
1.30	Perempuan penyandang disabilitas	22
1.31	Pendidikan dan Pelatihan	24
1.32	Tahun Penyandang Disabilitas Eropa	24
1.33	Rencana Aksi Disabilitas UE 2004 – 2010	25
1.34	Dewan Eropa: Deklarasi Malaga 2003	25
1.35	Rencana Aksi Dewan Eropa 2006 – 2015	26
1.36	Dekade Penyandang Disabilitas Arab	27
1.37	Dekade Penyandang Disabilitas Amerika	27
1.38	Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD)	27
2	Opsi-Opsi Kerja dan Ketenagakerjaan	33
2.1	Ketenagakerjaan terbuka / kompetitif	33
2.2	Ketenagakerjaan yang dilindungi	36
2.3	Ketenagakerjaan yang didukung	38
2.4	Usaha sosial	40
3.	Langkah-langkah untuk memfasilitas kerja dan ketenagakerjaan	43
3.1	Pengantar	43
3.2	Layanan ketenagakerjaan	45
3.3	Pelatihan untuk ketenagakerjaan	46
3.4	Dukungan Keuangan	48
3.5	Dukungan Teknis dan pribadi	49
3.6	Sistem Kuota	50
3.7	Legislasi anti diskriminasi	53
3.8	Langkah-langkah Persuasi	60
3.9	Manajemen Disabilitas	60
3.10	Mekanisme Konsultasi	62
3.11	Informasi, monitoring dan evaluasi	63

4. Permasalahan kunci dan sebuah agenda aksi	67
4.1 Pengantar	67
4.2 Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD)	67
4.3 Agenda untuk aksi, dengan relevansi khusus terhadap permasalahan kerja dan Ketenagakerjaan	68
Lampiran	75
1. Perkembangan sejarah awal peluang kerja dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas (1900 – 1930)	75
2. Definisi	81
3. Ratifikasi Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983, (No 159), per Oktober 2007	84
3. Ratifikasi dan penandatanganan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) per Oktober 2007	86
Daftar Pustaka	88

Setiap hari kita diingatkan bahwa, bagi setiap orang pekerjaan adalah sebuah fitur yang menentukan keberadaannya sebagai seorang manusia. Pekerjaan menjadi cara untuk mempertahankan kehidupan dan memenuhi kebutuhan dasar. Tapi pekerjaan juga menjadi sebuah kegiatan dimana seseorang menegaskan identitas dirinya, baik untuk diri sendiri dan untuk mereka disekitarnya. Pekerjaan penting untuk pilihan seseorang, untuk kesejahteraan keluarganya dan untuk kestabilan masyarakat

Juan Somavia, Direktur Jenderal ILO, Juni 2001

Semua manusia, tanpa memperhatikan ras, agama serta jenis kelamin mereka memiliki hak untuk mewujudkan baik kesejahteraan material maupun pengembangan spiritual mereka dalam keadaan bebas dan bermartabat, ketahanan ekonomi dan peluang yang setara

Deklarasi Philadelphia, International Labour Conference, 1944

Semua anggota ILO, walau belum meratifikasi konvensi-konvensi yang terkait, memiliki kewajiban untuk itu karena memang sudah menjadi anggota di organisasi ini, untuk menghormati, mendorong dan mewujudkan, dengan niat baik dan sesuai dengan Konstitusi, prinsip-prinsip terkait dengan hak-hak mendasar yang merupakan subyek dari konvensi-konvensi tersebut, termasuk di dalamnya menghapus diskriminasi terkait dengan pekerjaan dan jabatan.

Deklarasi ILO tentang Prinsip-Prinsip dan Hak-Hak di Pekerjaan yang Mendasar, 1998

Setiap anggota, sesuai dengan kondisi, praktik dan kemungkinan yang ada di negaranya, memformulasikan, menerapkan dan secara berkala mengkaji ulang kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas (yang) harus ditujukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah rehabilitasi kejuruan yang sesuai telah disediakan untuk semua kategori penyandang disabilitas dan untuk mempromosikan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka (dan) didasarkan pada prinsip kesetaraan peluang antara pekerjaan penyandang disabilitas dan pekerja umum.

Konvensi ILO tentang Rehabilitasi dan Pekerjaan bagi Penyandang Disabilitas, 1983 (No 159)

Promosi pekerjaan sepenuhnya, produktif dan bebas dipilih ... hendaknya dianggap sebagai cara untuk mencapai praktik perwujudan hak bekerja

Rekomendasi Kebijakan Pekerjaan (Ketentuan Tambahan) ILO, 1984 (No 169)

Pihak-pihak negara mengakui hak para penyandang disabilitas untuk bekerja, atau berada pada dasar yang sama dengan yang lainnya, termasuk di dalamnya hak untuk mendapatkan peluang untuk memperoleh penghidupan melalui pekerjaan yang dipilih dengan bebas atau diterima di pasar tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan bisa diakses para penyandang disabilitas

Konvensi PBB tentang Hak Para Penyandang Disabilitas, 2006

Kata Pengantar

Bersama dengan terbukanya peluang bagi para penyandang disabilitas untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian, ketertarikan, dan kemampuan mereka, banyak yang telah menunjukkan kemampuan mereka untuk dihargai oleh para pemberi kerja dan pelaku usaha yang sukses, dan di dalam prosesnya telah menantang asumsi-asumsi yang salah tentang kemampuan mereka bekerja. Berdasarkan hal ini, negara-negara di seluruh dunia semakin mengakui bahwa para penyandang disabilitas merupakan sebuah potensi yang luar biasa, yang masih kurang digunakan; bahwa mereka memiliki kontribusi yang berharga untuk perekonomian nasional; bahwa mempekerjakan mereka akan mengurangi biaya tunjangan disabilitas dan bisa mengurangi kemiskinan; dan bahwa tindakan yang terarah diperlukan untuk menghilangkan hambatan-hambatan yang mencegah para penyandang disabilitas bisa terlibat di dalam kegiatan ekonomi dan sosial.

Diperkirakan terdapat 470 juta penyandang disabilitas pada usia kerja di seluruh dunia. Walau informasi mengenai status pekerjaan mereka tidak lengkap perbandingan internasional sulit untuk dilakukan, tapi jelas bisa dikatakan bahwa kekurangan pekerjaan yang layak lebih berdampak buruk kepada para penyandang disabilitas dibandingkan yang lainnya. Banyak perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas yang tidak bisa mendapatkan pekerjaan yang layak walau ketika mereka telah menyelesaikan pelatihan, dan rasa frustrasi dan semakin berkurangnya aspirasi untuk maju mereka bisa muncul. Banyak yang terhambat karena hambatan diskriminatif dan asumsi yang salah tentang kapasitas kerja mereka membuat banyak dari mereka menarik diri dari usaha aktif mendapatkan pekerjaan, dan bergantung pada tunjangan disabilitas jika memang ada, atau mendapatkan penghasilan dari pekerjaan yang memiliki nilai tambah rendah di sektor ekonomi informal, dengan bersandar dari dukungan yang diberikan keluarga dan masyarakat.

Melihat serangkaian kenyataan ini, maka tidaklah mengherankan jika terdapat sebuah hubungan yang kuat antara disabilitas dan kemiskinan. Menurut statistic PBB, 82 persen penyandang disabilitas di negara berkembang hidup di bawah garis kemiskinan, dan mereka berada pada kelompok yang paling rentan dan terpinggirkan, dan diperkirakan merupakan 15 hingga 20 persen dari kaum miskin di negara-negara ini. Tindakan yang nyata, berkelanjutan untuk mendorong inklusi para penyandang disabilitas di dalam program penyediaan pekerjaan, pembangunan pedesaan dan penanggulangan kemiskinan dan serangkaian kegiatan di bidang lainnya akan diperlukan untuk tahun-tahun mendatang, untuk membuka peluang pekerjaan yang produktif dan layak bagi para penyandang disabilitas untuk melangkah ke depan mencapai Tujuan-Tujuan Pembangunan Millenium di dalam mengurangi kemiskinan, dan memungkinkan negara untuk mendapatkan keuntungan dari kontribusi mereka di bidang ekonomi dan sosial dan menghindarkan biaya yang besar terkait dengan pengucilan mereka.

Sebuah kerangka kerja untuk menghilangkan hambatan inklusi dan memperbaharui upaya untuk menghilangkan diskriminasi atas dasar disabilitas dan untuk secara positif mendorong diikutsertakannya penyandang disabilitas di seluruh aspek kemasyarakatan telah ada di dalam Standar-Standar Perburuhan Internasional ILO dan secara khusus di dalam Konvensi tentang Rehabilitasi Kejuruan dan Ketenagakerjaan bagi Penyandang Disabilitas, serta juga di dalam Kode Praktik Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja ILO, serta pada inisiatif-inisiatif internasional, regional dan nasional lainnya. Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas (CRPD), secara bulat telah mengadopsi hasil

Sidang Umum PP pada bulan Desember 2006, dengan menambahkan penekanan pada hasil ini terkait dengan langkah-langkah, yang menjadi awal adanya perubahan mendasar pada cara melihat permasalahan disabilitas terkait dengan hukum internasional, dan memperkuat jalur untuk mendapatkan independensi serta martabat dari pekerjaan yang layak dan diikutsertakan secara sepenuhnya di dalam semua aspek kemasyarakatan. Walau tidak menciptakan hak-hak baru, CRPD akan memberikan dampak pada peluang pekerjaan bagi laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas yang berada pada usia kerja untuk bisa secara bebas mendapatkan pekerjaan layak pilihannya, baik pada pekerjaan formal atau melalui usaha sendiri, melalui ketentuan-ketentuan yang ada terkait pelatihan kejuruan, pekerjaan dan dunia kerja. Konvensi mengakui hak para penyandang disabilitas untuk memperoleh penghasilan melalui pekerjaan yang bisa mereka pilih atau terima secara bebas, berbasiskan pada prinsip peluang yang sama, perlakuan yang sama dan tidak diskriminatif, dan ketentuan yang melindungi hak ini melalui legislasi, termasuk hak penyandang disabilitas untuk bergabung dengan serikat pekerja. Diskriminasi atas dasar disabilitas tidak diperbolehkan pada semua jenis pekerjaan; pekerja yang kemudian mengalami disabilitas ketika sedang bekerja pekerjaan mereka akan terlindung melalui langkah-langkah mempertahankan pekerjaan, dan ketentuan akan dibuat terkait dengan rehabilitasi kejuruan dan profesional dan kembali ke tempat kerja.

'Hak atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas', yang telah diluncurkan oleh ILO pada Hari Internasional Penyandang Disabilitas, Desember 3, 2007, ditujukan sebagai sebuah acuan bagi negara-negara di dalam menerapkan ketentuan ada di dalam Standar-Standar ILO dan CRPD, ketika telah mulai berlaku, setelah diratifikasi oleh 20 negara. Di sini terdapat rekam jejak tentang perhatian yang terus meningkat terhadap permasalahan disabilitas pada standar internasional dan nasional sejak awal abad 20, dan mengkaji ulang jenis langkah-langkah kebijakan yang telah ada di banyak negara di berbagai belahan dunia. Di sini juga terlihat secara jelas perkembangan yang telah terjadi, tapi juga menggarisbawahi langkah yang perlu dilakukan untuk meningkatkan usaha di tingkat internasional dan nasional untuk menghilangkan pengucilan ekonomi dan sosial para penyandang disabilitas.

CRPD, bersama dengan konvensi dan inisiatif internasional regional dan nasional lainnya, akan berkontribusi untuk meningkatkan kondisi kehidupan dan status para penyandang disabilitas di seluruh dunia untuk tahun-tahun mendatang. Penerapannya yang efektif akan mendorong terwujudnya hak dan martabat para penyandang disabilitas, memberdayakan mereka, serta juga memperkuat ekonomi dan memperkaya masyarakat secara keseluruhan. Publikasi ini akan berkontribusi untuk proses tersebut.

José Manuel Salazar-Xirinachs

Direktur Eksekutif
Bagian Dunia Kerja
ILO Jenewa

November 2007

Publikasi ini dibuat berdasarkan makalah kerja ILO yang dikembangkan pada tahun 2003 sebagai kontribusi untuk dimusyawarahkan dan kemudian digunakan sebagai persiapan pengembangan Konvensi PBB tentang Hak Para Penyandang Disabilitas. Makalah kerja ini ditujukan untuk menjadi sebuah hal yang penting bagi mereka yang terlibat di dalam pembuatan ketentuan-ketentuan terkait dengan kerja dan ketenagakerjaan yang diusulkan Konvensi tersebut. Dengan menelaah perkembangan yang terjadi selama ini terhadap "hak bekerja" para penyandang disabilitas,¹ bagaimana hal ini dihadapi di berbagai instrumen internasional dan legislasi nasional hingga saat ini, dan pengalaman di dalam menerapkan peluang kerja dan ketenagakerjaan, maka makalah tersebut memungkinkan mereka yang terlibat di dalam persiapan pengajuan Konvensi PBB tadi untuk bisa meletakkannya berdasarkan pencapaian-pencapaian sebelumnya yang telah ada.

Sidang UM PBB mengadopsi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) pada tanggal 13 Desember 2006. Melihat bahwa terdapat cukup banyak pihak yang tertarik dengan makalah kerja tersebut, maka ILO memutuskan untuk memperbaharui isinya untuk memasukkan, tidak hanya isi Konvensi, tapi juga perkembangan-perkembangan penting lainnya di bidang ini sejak tahun 2003.

Ringkasan gambaran umum dari instrumen hukum dan kebijakan internasional yang utama tentang hak-hak penyandang disabilitas, khususnya terfokus pada kerja dan ketenagakerjaan, akan dijelaskan di bagian awalnya. Kemudian diikuti, pada Bab 1, penjelasan yang lebih mendetil mengenai instrumen-instrumen, kebijakan dan inisiatif internasional, termasuk di dalamnya acuan terhadap debat yang telah berlangsung mengenai keefektifan penerapannya.

Pada Bab 2, fokus diberikan pada berbagai opsi yang tersedia bagi penyandang disabilitas yang ingin bekerja di dalam ketenagakerjaan yang terbuka / kompetitif, ketenagakerjaan yang dilindungi, dunia kerja dan usaha sosial yang didukung. Bab ini menelaah bukti-bukti yang ada terhadap kecenderungan yang ada di masing-masing kategori dan menyoroiti permasalahan-permasalahan kunci yang dihadapi di masing-masing kasus tersebut.

Bab 3 mendiskusikan pendekatan-pendekatan utama yang telah diadopsi di tingkat nasional untuk membantu para penyandang disabilitas di dalam mengamankan, mempertahankan dan meningkatkan karir mereka di kerja dan ketenagakerjaan, termasuk melalui legislasi; layanan dunia kerja; pelatihan pekerjaan; manajemen disabilitas; dukungan keuangan, teknis dan personal; dan langkah-langkah persuasive. Bab ini juga menyentuh tentang proses konsultasi, pengumpulan informasi, monitoring dan evaluasi yang merupakan elemen penting kebijakan-kebijakan yang positif.

Bab 4 menelaah bidang-bidang kunci yang masih memerlukan perhatian, walau telah terdapat serangkaian langkah-langkah yang telah diperkenalkan di tingkat internasional, regional, nasional untuk meningkatkan peluang pekerjaan

1 Istilah "Orang dengan Disabilitas" dan "Penyandang Disabilitas" bisa digunakan secara bergantian di dalam buku ini, sebagai refleksi dari penggunaan yang sudah diterima di negara-negara di berbagai belahan dunia.

bagi para penyandang disabilitas. Bab ini juga menyarankan berbagai cara agar langkah maju bisa didapatkan di bidang-bidang tersebut, dan proposal agenda untuk sebuah tindakan yang diperlukan agar bisa menerapkan ketentuan-ketentuan yang ada di Konvensi PBB tentang kerja dan ketenagakerjaan.

Lampiran 1 memberikan masukan sejarah kepada buku ini, dengan melacak perkembangan peluang kerja dan Ketenakerjaan bagi para penyandang disabilitas di berbagai negara industri pada awal abad ke-duapuluh. Lampiran 2 berisi definisi-definisi akan istilah penting yang digunakan. Lampiran 3 berisi daftar negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi ILO tentang Rehabilitas Kejuruan dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas, 1983 (Konvensi no 159). Lampiran 4 berisi daftar negara-negara dan organisasi-organisasi persatuan regional yang telah meratifikasi dan menandatangani CRPD dan Protokol Opsionalnya, berdasarkan data Oktober 2007. Lampiran 5 merupakan reproduksi dari unsur dunia kerja yang ada di Rencana Aksi Disabilitas Dewan Eropa 2006 – 2015.

Hak Atas Pekerjaan yang Layak bagi Penyandang Disabilitas: Gambaran Umum Ringkasan

Pengantar

Kebebasan Hak Asasi Manusia dan yang mendasar adalah merupakan hak mendasar atas semua hak, seperti yang telah dinyatakan di dalam Deklarasi dan Program Aksi Wina yang telah diadopsi di dalam Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia, 25 Juni 1993. Ini merupakan inti dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia, yang dimulai: "Menimbang bahwa pengakuan atas martabat yang alamiah dan hak-hak yang setara dan yang tidak dapat dicabut dari semua anggota keluarga manusia merupakan dasar kebebasan, keadilan dan perdamaian dunia ...". Hal ini kemudian diterapkan secara spesifik di dalam Konvensi Hak-Hak Sipil dan Politik Internasional (ICCPR); Konvensi Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR); dan instrumen internasional lainnya (lihat Bab 1). Negara-negara telah menegaskan prinsip ini berkali-kali, termasuk di dalam Deklarasi dan Program Aksi Kopenhagen yang diadopsi di dalam KTT Dunia untuk Pembangunan Sosial, 1995, yang mengakui bahwa tanggungjawab promosi dan perlindungan hak-hak dan kebebasan tersebut adalah utamanya di tangan pemerintah. Penerimaan tanggungjawab tersebut hendaknya berujung pada diratifikasi dan diterapkannya instrumen-instrumen internasional yang telah ada dan dipegangnya deklarasi-deklarasi yang telah diakui secara internasional terkait dengan penghapusan diskriminasi dan promosi serta perlindungan hak-hak asasi manusia. Bahwa hal ini kemudian tidak terwujud sesuai dengan yang semestinya menjadi bukti akan perlunya tekanan yang teratur, termasuk dari para pimpinan negara dan pemerintah di Kopenhagen, untuk lebih mentaati hal ini dan dihindarinya, sejauh yang mungkin dilakukan, hal-hal yang menjadi keberatan.

Semua hak asasi manusia bersifat universal, tidak bisa dibagi-bagi, saling bergantung dan bertautan. Adalah menjadi tugas negara, tanpa memandang sistem politik, ekonomi, sosial dan budaya, untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak asasi manusia dan kebebasan mendasar.

Hak atas pekerjaan adalah sebuah hak asasi manusia yang tidak bisa dipisahkan karena setiap manusia dan semua orang berhak untuk berpartisipasi, berkontribusi dan menikmati pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik, di mana semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar bisa sepenuhnya diwujudkan, seperti yang dinyatakan di dalam Deklarasi PBB tentang Hak atas Pembangunan, 1986. Karena semua hak asasi manusia tidak boleh dilanggar dan tidak ada satu hak yang lebih tinggi dari hak lainnya, peningkatan satu hak tidak bisa dilakukan dengan mengurangi hak yang lainnya (PBB 2001, para. 10). Sementara pembangunan memfasilitasi dinikmatinya semua hak asasi manusia, kurangnya pembangunan bisa dijadikan alasan untuk pemangkasan hak-hak asasi manusia, seperti dinyatakan di dalam Deklarasi Wina. Dengan kata lain, promosi dan perlindungan hak-hak asasi manusia hendaknya dikembangkan tanpa adanya persyaratan yang melekat.

Kemiskinan menghambat terwujudnya hak asasi manusia di dalam praktiknya. Pentingnya kerjasama internasional di dalam penghapusan kemiskinan dan mendorong terwujudnya pembangunan menjadi penting. Prinsip kerja internasional ini telah diakui di dalam Konvensi-Konvensi Internasional.

Instrumen hukum dan inisiatif kebijakan internasional yang utama

Salah satu pengakuan internasional paling dini terhadap hak-hak para penyandang disabilitas untuk mendapatkan peluang kerja diberikan oleh ILO pada tahun 1944. Di dalam Rekomendasi yang menyeluruh dan jauh melihat ke depan, ILO menyatakan secara tegas bahwa para pekerja dengan disabilitas, "apapun asal usul disabilitas mereka, haruslah diberikan peluang sepenuhnya untuk mendapatkan rehabilitasi, bimbingan vokasional khusus, pelatihan dan pelatihan kembali, dan melakukan pekerjaan yang berguna" (Rekomendasi Pekerjaan (Transisi dari Masa Perang ke Masa Damai), 1944 (No 71)). ILO menyatakan bahwa mereka dengan disabilitas hendaknya, jika dimungkinkan, dilatih bersama para pekerja lainnya, dengan kondisi yang sama, dan pembayaran yang sama, dan menghimbau adanya kesetaraan peluang kerja untuk pekerja penyandang disabilitas dan adanya tindakan afirmatif untuk mendorong terwujudnya pekerjaan bagi penyandang disabilitas serius.

Empat tahun kemudian, hak untuk bekerja bagi semua orang, termasuk juga para penyandang disabilitas, dijadikan ketentuan yang mengikat oleh PBB. Pasal 23 Deklarasi Hak Asasi Manusia (diadopsi oleh Sidang Umum pada tanggal 10 Desember 1948) sudah sangat jelas menyatakan: "Setiap orang memiliki hak untuk bekerja, untuk memilih secara bebas pekerjaannya, untuk kondisi kerja yang adil dan baik dan untuk dilindungi dari pengangguran. Setiap orang, tanpa ada diskriminasi, memiliki hak yang bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama. Setiap orang yang bekerja memiliki hak untuk remunerasi yang adil dan baik untuk memastikan keberadaan dirinya dan keluarganya sesuai dengan martabat manusia, dan didukung, jika dimungkinkan, dengan cara-cara jaminan sosial lainnya. Setiap orang memiliki hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya."

Apa yang kemudian terbukti menjadi salah satu instrumen internasional yang penting terkait dengan hak bekerja bagi penyandang disabilitas kemudian diadopsi oleh ILO tahun 1955; Rekomendasi Rehabilitasi Kejuruan (Disabilitas), 1955 (NO.99). Hingga diadopsinya Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas) No 159 dan Rekomendasi No 168, hampir tiga puluh tahun kemudian pada tahun 1983, Rekomendasi No 99 berlaku sebagai dasar legislasi dan praktik nasional terkait dengan petunjuk vokasional, pelatihan vokasional, dan penempatan para penyandang disabilitas. Rekomendasi ini dibangun dari ketentuan-ketentuan inti dari instrumen awal sebelumnya yang terkait, misalnya, dengan pelatihan vokasional, kesetaraan peluang dan bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama.

Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya 1966 (ICESCR), yang diadopsi oleh Sidang Umum PBB pada tanggal 16 Desember (resolusi 2200A (xxi)), dibuat dengan konsultasi yang erat dengan ILO dan kembali menekankan, ketentuan-ketentuan yang ada sebelumnya dalam bentuk perjanjian yang mengikat. Negara-negara penandatangan Konvenan mengakui hak setiap orang untuk bekerja, termasuk di dalamnya peluang untuk mendapatkan mata pencaharian melakukan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas, dan mengambil langkah-langkah mengamankan hak ini. Langkah-langkah yang diambil untuk bisa mewujudkan hak tersebut antara lain adalah melalui bimbingan, pelatihan vokasional, dan pekerjaan yang produktif. Negara-negara penandatangan juga berkomitmen terhadap pembayaran yang setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan apapun; kondisi kerja yang aman dan sehat; dan peluang yang setara untuk setiap orang untuk dipromosikan di dunia kerja ke posisi yang lebih tinggi, dimana tidak ada lain yang menjadi pertimbangan kecuali senioritas dan kompetensi. Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR), yang juga diadopsi pada tahun 1966, memang tidak secara khusus berbicara tentang dunia kerja, tapi di dalamnya terdapat ketentuan penting yang melarang diskriminasi karena alasan apapun, termasuk di dalamnya disabilitas.

Pada tahun 1971, Sidang Umum PBB memproklamasikan sebuah Deklarasi tentang Hak-Hak Para Penyandang Disabilitas Mental (resolusi 2856 tanggal 10 Desember 1971) yang menegaskan, antara lain, hak mereka untuk melakukan pekerjaan yang produktif atau untuk terlibat di dalam jabatan lainnya yang berarti sesuai dengan kemampuan mereka yang sepenuhnya.

Untuk mendorong, membantu dan memungkinkan para penyandang disabilitas menikmati hak mereka untuk bekerja atas dasar yang sama dan tanpa adanya diskriminasi, Konvensi ILO tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975 (No 142) menghimbau negara-negara anggotanya untuk mengembangkan dan menerapkan sistem-

sistem yang terbuka, fleksibel dan saling mendukung, untuk pendidikan umum, teknis dan vokasional; bimbingan pendidikan dan kejuruan; dan pelatihan vokasional, termasuk di dalamnya informasi Ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sebuah Rekomendasi pendamping tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975 (No. 150) menjelaskan secara detil tentang bagaimana ketentuan-ketentuan yang ada di Konvensi ini bisa diefektifkan, menegaskan kembali prinsip pengarusutamaan bimbingan dan pelatihan vokasional, menyoroti pentingnya mendidik masyarakat umum, pemberi kerja dan pekerja terkait dengan lapangan kerja bagi para penyandang disabilitas, dan menghimbau dilakukannya penyesuaian di tempat kerja, jika diperlukan, untuk mengakomodasi para pekerja dengan disabilitas. Dalam sebuah acuan yang penting, Rekomendasi ini mencatat bahwa ILO dan UNESCO telah bekerja sama secara erat dengan tujuan memastikan bahwa instrumen-instrumen yang ada di kedua organisasi bisa mewujudkan tujuan-tujuan yang telah diselaraskan dan keduanya akan terus melakukan hal ini dengan tujuan untuk memastikan keefektifan penerapan instrumen-instrumen tersebut. Dalam sebuah langkah lebih jauh, resolusi terkait Rehabilitas Vokasional dan Reintegrasi Sosial Penyandang Disabilitas atau Cacat, yang diadopsi pada tanggal 24 Juni 1975, dan sekali lagi merefleksikan persepsi yang ada tentang pentingnya sebuah kerja sama lintas sektor antara lembaga-lembaga internasional yang ingin mewujudkan berlakunya hak bekerja bagi penyandang disabilitas, ILO menghimbau adanya sebuah kampanye menyeluruh tentang rehabilitas vokasional² dan integrasi sosial para penyandang disabilitas, dengan bekerja sama dan dalam koordinasi PBB, lembaga-lembaga khususnya, dan lembaga-lembaga internasional, regional dan swadaya masyarakat (LSM); sebuah kampanye yang berbuah pada diakuinya Tahun Internasional Penyandang Disabilitas pada tahun 1981 dan Program Aksi Dunia untuk Penyandang Disabilitas, sebagai contoh dari inisiatif-inisiatif yang ada.

Penegasan lebih jauh akan hak bekerja dan hak mendapatkan layanan terkait pekerjaan, termasuk di dalamnya bimbingan dan pelatihan kejuruan, segera keluar dari Sidang Umum PBB dalam Deklarasinya tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (Resolusi 3447 yang diadopsi pada tanggal 9 Desember 1975).

Dengan berdasarkan berdasarkan tema "partisipasi penuh dan kesetaraan" dari Tahun Internasional tersebut dan tujuan dari Program Aksi Dunia serta menyadari bahwa perkembangan yang ada sejak embrionya Rekoemndasi no 99 tahun 1955 yang telah menjadikan sebuah kepastian untuk mengadopsi standar perburuhan internasional yang baru terkait dengan rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan, maka ILO mengadopsi Konvensi no 159 pada 1983 yang menjadi sebuah tonggak bersejarah. Konvensi ini menetapkan sejumlah prinsip mendasar yang harus menjadi dasar kebijakan rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan, dengan menyoroti peluang dan perlakuan yang setara, langkah-langkah afirmatif yang tidak bisa dianggap sebagai diskriminasi terhadap para pekerja lainnya, integrasi para penyandang disabilitas ke dalam arus utama program-program dan layanan-layanan terkait dengan pekerjaan, layanan-layanan bagi mereka di daerah pedesaan dan masyarakat terpencil, pelatihan bagi staf yang memenuhi kualifikasi dan kebutuhan untuk melakukan konsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja serta organisasi yang menjadi perwakilan dari dan untuk penyandang disabilitas. Rekomendasi No 168 yang menyertainya memberikan penjelasan rinci tentang langkah-langkah yang harus diambil untuk mempromosikan peluang pekerjaan yang sama, antara lain dengan membuat "adaptasi yang wajar di tempat kerja, rancangan pekerjaan, peralatan, mesin dan pengaturan pekerjaan" dan menggarisbawahi langkah-langkah yang hendaknya dilakukan untuk memastikan bahwa proses konsultasi yang disebutkan di dalam Konvensi bisa berjalan efektif.

Pertemuan Global para Pakar untuk Mengkaji Ulang Penerapan WPA pada tahun 1987 mengusulkan bahwa sebuah filosofi pengatur hendaknya dikembangkan untuk mengindikasikan prioritas-prioritas tindakan tahun-tahun mendatang, dan yang menjadi dasar filosofi tersebut hendaknya pengakuan akan hak-hak (termasuk hak untuk bekerja) para penyandang disabilitas. Pertemuan ini merekomendasikan agar Sidang Umum melakukan sebuah konferensi khusus untuk membuat sebuah rancangan konvensi internasional untuk menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas. Setelah Sidang Umum gagal mencapai konsensus akan hal ini, Peraturan Standar tentang kesetaraan Peluang bagi Para Penyandang Disabilitas diadopsi pada 20 Desember 1993 (resolusi 48/96). Peraturan Standar ini adalah serangkaian petunjuk yang tidak tidak wajib, wahal Dewan Eknomi

2 "Rehabilitas vokasional" adalah sebuah proses yang memungkinkan para penyandang disabilitas mengamankan, mempertahankan dan memajukan karir di dalam dunia kerja yang sesuai dan dengan demikian lebih mengintegrasikan, atau meng-reintegrasikan mereka ke dalam masyarakat (ILO 2002).

dan Sosial PBB (ECOSOC) berharap agar peraturan ini akan menjadi “peraturan internasional yang lazim ketika dilaksanakan oleh sejumlah besar negara-negara yang memiliki keinginan untuk menghormati hukum internasional” (A/C, 3/48/L.3, 1 Oct. 1993, hal. 6). Ketenagakerjaan diatur di dalam Peraturan 7, yang menghimbau semua negara untuk mengambil berbagai langkah, sebagian besar sudah terdapat pada Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi ILO terkait, untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas memiliki peluang yang sama untuk mendapatkan pekerjaan yang produktif dan bermanfaat di pasar tenaga kerja.

Dalam usaha lebih jauh untuk menegaskan kembali hak akan untuk bekerja, Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia, yang diadakan di Wina tahun 1993, dalam sebuah acuan langsung tentang para penyandang disabilitas, menekankan di dalam Deklarasi dan Program Tindakan Wina bahwa “setiap orang dilahirkan setara dan memiliki hak yang sama atas hidup dan kesejahteraan, pendidikan dan pekerjaan, hidup secara independen dan berpartisipasi aktif di dalam semua aspek kemasyarakatan. Segala bentuk diskriminasi langsung atau perlakuan diskriminatif negatif lainnya terhadap penyandang disabilitas karenanya adalah pelanggaran atas hak orang tersebut (hal, 18). Konferensi dunia itu menghimbau berbagai pemerintahan untuk mengadopsi atau melakukan penyesuaian legislasi untuk memastikan akses untuk hal ini serta hak lainnya bagi penyandang disabilitas.

Pada akhir 1994, Komite untuk Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya PBB (UN CESCR) menyatakan bahwa dampak dari diskriminasi berdasarkan disabilitas sangat terasa sekali di bidang pendidikan, pekerjaan, perumahan, transportasi, kehidupan budaya dan akses terhadap tempat dan layanan publik (Komentar Umum No 5). Komite mempertimbangkan bahwa bidang pekerjaan sebagai salah satu bidang dimana diskriminasi sangat nyata dan terus berlanjut. Di banyak negara, tingkat pengangguran para penyandang disabilitas dua hingga tiga kali lebih tinggi daripada untuk yang lainnya. Penyandang disabilitas sebagian besar terlibat dalam pekerjaan dengan bayaran rendah dengan sedikit sekali menyediakan perlindungan sosial dan hukum dan sering terpisahkan dari pasar tenaga kerja yang utama. Seperti yang telah sering dicatat ILO, hambatan fisik seperti tidak bisa diaksesnya transportasi publik, perumahan, dan tempat kerja sering menjadi alasan utama mengapa para penyandang disabilitas tidak bisa bekerja. Komite memberikan perhatian kepada instrumen yang berharga dan komprehensif yang dikembangkan ILO, termasuk secara khusus Konvensi No. 159 dan menghimbau Negara penandatangan Konvensi Internasional untuk mempertimbangkan meratifikasi Konvensi ini.

Para kepala negara dan pemerintahan pada KTT Dunia untuk Pembangunan Sosial tahun 1995, yang mengakui akan kesulitan khusus dalam Ketenagakerjaan yang dihadapi para penyandang disabilitas, berkomitmen di dalam Deklarasi Kopenhagen untuk meletakkan penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, dan pendorongan remunerasi pekerjaan yang memadai sebagai inti dari strategi dan kebijakan pemerintahan mereka, dengan memberikan penghargaan sepenuhnya atas hak-hak pekerja tersebut. Program Tindakan yang diadopsi di dalam KTT tersebut memasukkan langkah-langkah efektif yang diambil untuk mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas (para. 15(i)).

Mengulangi desakan yang ada dalam UN CESCR setahun sebelumnya, Program Aksi ini menghimbau pemerintahan yang ada untuk meningkatkan kualitas kerja dan ketenagakerjaan dengan, antara lain, “mempertimbangkan secara sungguh-sungguh ratifikasi dan penerapan sepenuhnya konvensi-konvensi ILO terkait dengan hak-hak Ketenagakerjaan dari ... para penyandang disabilitas (para.54 (c)). Dengan mengakui peran tunggal ILO di tingkat internasional terkait dengan ketenagakerjaan dan secara khusus sifat tripartite dari struktur dan operasionalnya, Program ini mendorong pemerintahan yang ada untuk mempromosikan peran ILO, khususnya terkait dengan memperbaiki tingkat pekerjaan dan kualitas kerja.

Dewan Eropa untuk Piagam Sosial Eropa (setelah direvisi pada tahun 1966) mengakui hak semua orang untuk: “memiliki peluang untuk memperoleh penghidupan dari sebuah pekerjaan yang dilakukan secara sukarela”, dan bahwa semua pekerja memiliki hak atas kondisi kerja yang adil. Piagam ini secara khusus mengakui bahwa penyandang disabilitas memiliki hak atas kebebasan, integrasi sosial dan ikut serta di dalam kehidupan kemasyarakatan,

Sebuah Arahan Uni Eropa, yang diadopsi pada akhir tahun 2000, telah melarang secara hukum semua diskriminasi langsung dan tidak langsung di dalam ketenagakerjaan karena berbagai alasan, termasuk di dalamnya disabilitas.

Arahan ini berlaku, antara lain, pada syarat kriteria pemilihan dan perekrutan, bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan, kondisi kerja dan pekerjaan, termasuk di dalamnya mengenai pembayaran. Yang penting juga bahwa Arahan ini menyatakan bahwa "penyesuaian yang wajar" hendaknya dilakukan, yaitu dimana pemberi kerja melakukan langkah-langkah yang sesuai, jika diperlukan, agar seorang penyandang disabilitas bisa mendapatkan akses dan ikut serta atau memajukan karirnya dalam dunia kerja, atau memberikan pelatihan, kecuali jika langkah-langkah ini memberikan sebuah "beban yang tidak proporsional" kepada pemberi kerja atau pengusaha (EU 2000, hal 16-22)

Kode Praktik ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja (ILO 2002) dibuat untuk memberikan arahan kepada pengusaha tentang cara-cara praktis di dalam menerapkan jenis-jenis langkah yang terdapat di dalam instrumen-instrumen internasional seperti yang telah disebutkan di atas. Kode ini dikembangkan dan secara bulat disepakati di dalam sebuah pertemuan para pakar tripartite (mewakili pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja) yang melakukan pertemuan pada bulan Oktober 2001 berdasarkan keputusan dari Badan Pimpinan ILO, yang dilakukan pada Sesi ke 277 bulan Maret 2000. Walau sebagian besar isinya ditujukan untuk para pengusaha, Kode ini juga bisa memberikan keuntungan yang luar biasa kepada pihak pemerintah, yang memiliki peran utama di dalam memberikan kerangka kerja hukum untuk mempromosikan peluang dan perlakuan yang setara di tempat kerja, dan kepada para perwakilan pekerja, yang fokus utamanya adalah memberikan perlindungan kepada kepentingan para pekerja. Isi dari Kode ini dibuat berdasarkan prinsip-prinsip yang menjadi dasar dari instrumen dan inisiatif internasional.

Tidak terdapat keraguan bahwa instrumen hak asasi manusia internasional berlaku untuk semua orang, termasuk juga para penyandang disabilitas. Konfirmasi secara eksplisit diberikan pada tahun 1994 oleh Un CESCR (Komitmen Umum No 5). Komite ini, akan tetapi, juga mengakui (para.2) bahwa Negara-Negara peserta hanya memberikan sedikit sekali perhatian kepada para penyandang disabilitas di dalam laporan tentang ketaatan mereka terhadap konvenan tersebut. Kebutuhan akan ketentuan yang eksplisit, terkait disabilitas di dalam instrumen hak asasi manusia internasional diakui di dalam langkah selanjutnya, termasuk di dalam Konvensi tentang Hak Anak (Pasal 23), Piagam Afrika tentang Hak-Hak Manusia dan Bangsa (Pasal 18(4)), dan Protokol Tambahan untuk Konvensi Amerika tentang Hak Asasi Manusia di Bidang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Pasal 18), yang membuat Komite menyimpulkan bahwa "sekarang sudah menjadi kenyataan yang diterima secara luas bahwa hak asasi manusia para penyandang disabilitas haruslah dilindungi dan didorong melalui hukum, kebijakan dan program umum dan juga yang dirancang khusus" (para. 6).

Pada tahun 1999, sebuah kampanye yang diperbaharui, Internasional Rehabilitasi: Piagam untuk Milenium Ketiga (9 September 1999), dijadikan sebagai sebuah inisiatif untuk menghasilkan sebuah hukum yang dirancang khusus, Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Pada Desember 2001, atas dasar resolusi yang disponsori oleh Pemerintah Meksiko, Sidang Umum PBB membentuk sebuah Komite Ad Hoc (KAH) tentang Konvensi Internasional yang Komprehensif dan Integral tentang Perlindungan dan Promosi Hak-Hak dan Martabat Penyandang Disabilitas "untuk mempertimbangkan proposal bagi sebuah konvensi internasional yang komprehensif dan integral untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak dan martabat para penyandang disabilitas, berdasarkan pendekatan menyeluruh untuk pekerjaan yang dilakukan di bidang pembangunan sosial, hak asasi manusia dan non diskriminasi dan mempertimbangkan rekomendasi-rekomendasi dari Komisi tentang Hak Asasi Manusia dan Komisi untuk Pembangunan Sosial."

KAH mulai bekerja pada Juli 2002. Setelah melewati proses yang terbuka dan transparan, yang memberikan kesempatan ikut serta yang berarti bagi semua pihak yang berkepentingan, termasuk juga penyandang disabilitas dan organisasi yang mewakili mereka, KAH menyelenggarakan delapan sesi pertemuan sebelum menyelesaikan pekerjaannya dengan diadopsinya pada tanggal 13 Desember 2006 CRPD oleh Sidang Umum PBB (Resolusi 61/106). Konvensi ini dilihat sebagai "sebuah konvensi internasional yang komprehensif dan integral untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak dan martabat para penyandang disabilitas yang akan memberikan kontribusi penting untuk memperbaiki kerugian sosial yang mendalam bagi penyandang disabilitas dan untuk mendorong keikutsertaan mereka di dalam bidang sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan peluang yang sama, baik di negara berkembang maupun negara maju (idem., pembukaan (y)).

Prinsip dari Konvensi ini adalah: penghormatan kepada martabat yang alamiah, otonomi individual termasuk di dalamnya kebebasan untuk membuat keputusan sendiri, dan kemerdekaan seseorang; tidak ada diskriminasi; keikutsertaan dan inklusi penuh dan efektif di dalam masyarakat; kesetaraan peluang; akses; kesetaraan antara laki-laki dan perempuan; penghormatan atas kemampuan yang berkembang dari anak penyandang disabilitas dan penghormatan pada anak-anak penyandang disabilitas untuk mempertahankan identitas mereka.

Negara-negara di dalam Konvensi ini memiliki kewajiban umum serta khusus. Kewajiban umum antara lain adalah untuk:

- ♦ mengadopsi semua langkah-langkah legislative, administrative dan lain-lainnya yang sesuai untuk penerapan hak-hak yang diakui di dalam Konvensi ini;
- ♦ mempertimbangkan perlindungan dan promosi hak asasi manusia para penyandang disabilitas di dalam semua kebijakan dan program yang ada;
- ♦ memastikan bahwa otoritas dan lembaga publik beraksi taat kepada Konvensi
- ♦ mengambil semua langkah yang sesuai untuk menghilangkan diskriminasi atas dasar disabilitas yang dilakukan seseorang, organisasi atau usaha swasta;
- ♦ mendorong terwujudnya pelatihan para profesional dan mereka yang bekerja bersama penyandang disabilitas di bidang hak-hak yang diakui di dalam Konvensi

Terkait dengan pekerjaan dan dunia kerja, negara-negara penandatangan Konvensi mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar yang sama dengan yang lainnya; termasuk di dalamnya adalah hak atas kesempatan untuk mendapatkan penghidupan dengan melakukan pekerjaan yang dipilih atau diterima secara bebas di sebuah lingkungan kerja yang terbuka, inklusif dan bisa diakses. Negara-negara penandatangan juga mengambil langkah-langkah yang sesuai, termasuk yang ada secara khusus di dalam daftar Konvensi, untuk mengamankan dan mendorong terwujudnya hak untuk bekerja.

Konvensi tidak ingin menciptakan hak-hak baru, tapi menyatakan kembali, menegaskan kembali dan memperbaharui hak-hak yang telah ada di dalam instrumen internasional lainnya; mengkonfirmasi bahwa semua hak tersebut berlaku untuk penyandang disabilitas; menjadi dasar pembentukan Komite tentang Hak Penyandang Disabilitas untuk memonitor Konvensi; mewajibkan negara penandatangan untuk berkonsultasi erat dan terlibat aktif dengan penyandang disabilitas, melalui organisasi perwakilannya, di dalam pembuatan dan penerapan legislasi dan kebijakan untuk penerapan Konvensi, dan di dalam proses pengambilan keputusan lainnya terkait dengan permasalahan yang berhubungan dengan penyandang disabilitas.

Walau telah ada hukum nasional, regional dan internasional serta instrumen lainnya, dan walau telah ada kegiatan dari lembaga internasional dan usaha dari banyak LSM, para penyandang disabilitas di seluruh penjuru dunia masih terus menjadi subyek pelanggaran yang meluas atas hak asasi manusia mereka. Ini adalah fakta yang tidak terbantahkan. Di bidang pekerjaan, statistik yang tersedia mengindikasikan bahwa tingkat tenaga kerja penyandang disabilitas yang tidak aktif cenderung lebih tinggi dari pada pekerja lainnya. Masalah akses ke lingkungan fisik, termasuk transportasi, perumahan dan tempat kerja, resiko kehilangan tunjangan ketika mulai bekerja, ditambah dengan masih adanya prasangka di antara para pemberi kerja, rekan kerja dan publik secara umum, memperburuk situasi yang memang telah buruk ini. Tapi ini bukan menyatakan bahwa tidak ada perbaikan sama sekali. Jumlah legislasi anti diskriminasi nasional yang terus bertambah pada tahun-tahun belakangan ini merupakan berita baik, walau pembuatan UU tidak menjamin adanya penegakkan UU tersebut. Usaha yang tidak berhenti dari lembaga-lembaga internasional, khususnya oleh ILO, di dalam mendorong peluang dan perlakuan yang setara di ketenagakerjaan terus menciptakan terobosan menghilangkan pengucilan ekonomi dan sosial para penyandang disabilitas. Diharapkan agar Konvensi PBB yang baru bisa menegaskan kembali usaha nasional dan internasional dan memberikan semangat yang kembali baru di dalam menghilangkan diskriminasi atas dasar disabilitas dan di dalam mempromosikan inklusi secara positif.

CATATAN

1

Instrumen Hukum dan Inisiatif Kebijakan Internasional terkait Hak untuk Bekerja bagi Penyandang disabilitas

1.1 Pengantar

Bab ini mengkaji ulang, berdasarkan urutan waktu, instrumen hukum dan inisiatif kebijakan utama terkait dengan hak untuk bekerja bagi penyandang disabilitas dari PBB, ILO, Dewan Eropa, dan Uni Eropa. Termasuk juga Deklarasi dan Program Aksi Wina yang diadopsi oleh Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia tahun 1993, dan Deklarasi dan Program Aksi Kopenhagen, yang diadopsi oleh KTT Dunia untuk Pembangunan Sosial tahun 1995.

1.2 Langkah-Langkah Awal ILO

ILO, yang didirikan pada tahun 1919, adalah lembaga teknis khusus tertua yang ada di dalam sistem PBB. Strukturnya berbentuk tripartite, dimana perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja memiliki suara yang setara dengan perwakilan pemerintah dari 181 negara anggotanya yang membentuk kebijakan dan program ILO, melalui keikutsertaan mereka di dalam Konferensi Buruh Internasional (ILC) tahunan dan keanggotaan di dalam Badan Pimpinan ILO. Tujuan utama ILO adalah mempromosikan peluang bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif, dalam keadaan bebas, setara, aman dan bermartabat. ILO memiliki empat tujuan strategis utama:

- ♦ Mempromosikan dan mewujudkan standar-standar, dan prinsip-prinsip dasar dan hak-hak di pekerjaan;
- ♦ Menciptakan peluang yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mengamankan pekerjaan yang layak;
- ♦ Meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial bagi semua;
- ♦ Memperkuat tripartite dan dialog sosial

Tujuan-tujuan ini diwujudkan melalui:

- ♦ Pembentukan kebijakan dan program internasional untuk mendorong hak-hak asasi manusia mendasar, memperbaiki kondisi kerja, dan meningkatkan peluang kerja;
- ♦ Penciptaan standar perburuhan internasional, melalui pembuatan dan pengadopsian konvensi-konvensi yang didukung oleh sebuah sistem untuk mengawasi pelaksanaannya, serta juga Rekomendasi-Rekomendasi dan Kode-Kode Praktik, yang menjadi penuntun bagi otoritas nasional di dalam mewujudkan praktik menjadi tindakan. *Konvensi-Konvensi* menjabarkan standar perburuhan internasional dan mengikat bagi negara yang meratifikasinya; *Rekomendasi* memberikan petunjuk bagi anggota ILO; *Kode Praktik* disepakati, peraturan dan prosedur yang tidak mengikat;

- ♦ Sebuah program kerja sama teknis internasional, dibuat dan diterapkan secara kemitraan antara para konstituen ILO dan mitra pembangunan;
- ♦ Kegiatan pelatihan, pendidikan, penelitian dan penerbitan.

Instrumen internasional pertama yang berisi ketentuan terkait dengan rehabilitasi kejuruan atau vokasional kepada pekerja dengan disabilitas diadopsi di dalam Konferensi Perburuhan Internasional tahun 1925, beberapa tahun setelah ILO didirikan. Rekomendasi tentang Kompensasi Pekerja (Skala Minimum), 1925 (No 22) menjabarkan prinsip-prinsip yang harus dipertimbangkan di dalam menentukan kompensasi pembayaran ketika terjadi kecelakaan industry. Juga direkomendasikan bahwa “pendidikan kejuruan kembali kepada mereka yang mengalami cedera hendaknya diberikan sesuai dengan apa yang dianggap paling sesuai berdasarkan UU atau regulasi nasional”, dan menghimbau pihak pemerintah untuk mempromosikan lembaga-lembaga yang akan memberikan “pendidikan kembali” seperti itu.

Keterarikan pada rehabilitas vokasional dan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas kembali muncul selama Perang Dunia Kedua, terutama karena jumlah mereka dengan disabilitas selama masa perang dan keperluan untuk menemukan pekerja yang terlatih untuk menempati pekerjaan yang lowong karena pekerjanya dimobilisasikan. Pada Mei 1944, ILC mengadopsi sebuah Rekomendasi (No 171) yang komprehensif yang berhubungan dengan pengaturan kerja penuh pada masa transisi dari masa perang ke masa damai dan sesudahnya, yang menekankan peran sentral layanan pekerjaan, termasuk di dalamnya informasi pasar tenaga kerja, bimbingan kejuruan dan pelatihan kejuruan. Salah satu kelompok yang diliput di dalam Rekomendasi ini adalah pekerja dengan disabilitas yang “apapun asal usul disabilitas mereka, haruslah diberikan peluang sepenuhnya untuk mendapatkan rehabilitas, bimbingan vokasional khusus, pelatihan dan pelatihan kembali, dan melakukan pekerjaan yang berguna”. Paragraf 39 sampai 44 dari Rekomendasi itu memberikan contoh-contoh awal tentang sejumlah konsep seperti misalnya pengarusutamaan, kesetaraan peluang dan tindakan afirmatif.

Bagian X: Ketentuan terkait pekerja dengan disabilitas – Paragraf 39 sampai 43

39. Kriteria untuk pelatihan dan pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas harusnya bisa dipekerjakannya sang pekerja tersebut, tanpa memandang asal usul disabilitasnya.
40. Hendaknya terdapat kerjasama yang erat antara layanan medis untuk sang penyandang disabilitas dan rehabilitas kejuruan serta penempatan layanan.
41. Bimbingan kejuruan khusus untuk penyandang disabilitas hendaknya dikembangkan untuk memungkinkan menilai kemampuan pekerja dengan disabilitas dan untuk memilih bentuk pekerjaan yang paling sesuai untuk dirinya.
42.
 1. Jika dimungkinkan, pekerja dengan disabilitas hendaknya mendapatkan pelatihan di perusahaan bersama pekerja tanpa disabilitas, dengan kondisi dan pembayaran yang sama
 2. Pelatihan hendaknya terus dilanjutkan hingga pada titik dimana sang penyandang disabilitas bisa memasuki dunia kerja sebagai seorang pekerja yang sesuai di bidang atau posisi yang sesuai dengan pelatihannya
 3. Jika bisa diterapkan, usahanya juga hendaknya dilakukan untuk melatih kembali pekerja penyandang disabilitas untuk posisi mereka sebelumnya

atau pada posisi terkait dimana kualifikasi yang mereka miliki sebelumnya akan berguna.

4. Pemberi kerja yang memiliki fasilitas pelatihan yang sesuai hendaknya dibujuk untuk melatih sejumlah pekerja disabilitas dalam jumlah yang proporsional.
5. Pusat pelatihan khusus, dengan pengawasan medis yang memadai, hendaknya diberikan kepada para penyandang disabilitas yang memerlukan pelatihan khusus.

43

1. Langkah-langkah khusus hendaknya diambil untuk memastikan kualitas peluang kerja bagi pekerja penyandang disabilitas atas dasar kapasitas kerja mereka. Pemberi kerja hendaknya dibujuk melalui publisitas luas atau cara lainnya, dan jika diperlukan dipaksa, untuk mempekerjakan penyandang disabilitas dalam jumlah kuota yang wajar.
2. Pada posisi yang secara khusus memang sesuai untuk mempekerjakan penyandang disabilitas yang serius, maka pekerja seperti ini hendaknya diberikan keistimewaan dibandingkan pekerja lainnya.
3. Usaha hendaknya dilakukan, melalui kerja sama erat dengan organisasi pemberi kerja dan pekerja, untuk mengatasi diskriminasi ketenagakerjaan terhadap pekerja dengan disabilitas yang tidak tidak terkait dengan kemampuan dan kinerja kerja mereka, dan untuk mengatasi hambatan terhadap pekerjaan mereka termasuk dengan kemungkinan ditingkatkannya tanggungjawab terkait dengan kompensasi pekerja.
4. Pekerjaan pada jenis kerja yang berguna di pusat-pusat khusus berdasarkan ketentuan non kompetitif hendaknya disediakan untuk pekerja dengan disabilitas yang tidak bisa disiapkan untuk pekerjaan biasa. Informasi hendaknya dikumpulkan oleh pusat layanan tenaga kerja terkait dengan posisi khusus yang sesuai untuk berbagai jenis dan tingkatan disabilitas, lokasi serta kemungkinan bisa dipekerjakannya populasi penyandang disabilitas.

Walau Rekomendasi No 71 tidak secara khusus mengacu pada perbedaan gender di dalam ketentuan terkait pekerja penyandang disabilitas, tapi di sini diberikan penekanan lebih pada "kesetaran peluang yang penuh" bagi laki-laki dan perempuan dalam hal, sebagai contoh, untuk direkrut atas dasar kemampuan, keahlian, pengalaman mereka, pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan akses untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang lebih jauh lagi.

Perhatian khusus yang diberikan ILO kepada pekerja penyandang disabilitas terus terlihat seperti sehelai benang merah melalui Konvensi dan Rekomendasi lembaga ini. Pada tahun 1946, Konvensi Pemeriksaan Medis Anak Muda (Industri), 1946 (No 77); Konvensi Pemeriksaan Medis Anak Muda (Pekerjaan Non Industri), 1946 (No. 78); dan Rekomendasi Pemeriksaan Medis Anak Muda, 1946 (No. 79) yang semua terkait dengan pemeriksaan medis anak muda untuk melihat keafiatan (fitness) mereka untuk bekerja menghimbau untuk diambilnya langkah-langkah yang sesuai oleh pihak otoritas yang berwenang untuk bimbingan dan rehabilitas vokasional terkait dengan anak muda penyandang disabilitas. Konvensi (No 88) dan Rekomendasi (NO 83) tentang Layanan Pekerjaan yang diadopsi tahun 1948, terkait dengan layanan pekerjaan, menghimbau adanya langkah-langkah khusus untuk memenuhi

kebutuhan pekerja dengan disabilitas dan merekomendasikan “penelitian kondisi atau khusus” terhadap pertanyaan seperti tentang penempatan pekerja dengan disabilitas. Termasuk di dalamnya adalah rekomendasi bahwa layanan pekerjaan tidak boleh, dengan mengacu para pekerja ke dunia kerja, bersifat diskriminatif terhadap pelamarnya atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin atau kepercayaan mereka.

1.3 Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia

Pada tanggal 10 Desember 1948, Sidang Umum PBB mengadopsi Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia. Terdapat kritik akan kenyataan bahwa Deklarasi ini tidak memberi perhatian kepada penyandang disabilitas; bahwa penyandang disabilitas tidak dimasukkan ke dalam kelompok tersendiri yang rentan terhadap pelanggaran hak asasi manusia, dan bahwa disabilitas tidak disebutkan sebagai kategori yang dilarang (lihat, sebagai contoh, Dagener dan Quinn, 2000, hal 16).

Sidang Umum PBB ini akan tetapi sejak awalnya telah memproklamkan bahwa Deklarasi “sebagai standar bersama untuk pencapaian bagi *semua* umat manusia ...”

Pasal 1 menyatakan bahwa “*Semua* manusia terlahir dalam keadaan bebas dan setara dalam martabat dan hak-hak...”; Pasal 2 menyatakan bahwa “*Setiap orang* berhak atas semua hak-hak dan kebebasan yang dinyatakan di dalam Deklarasi, tanpa adanya pembedaan dalam bentuk apapun seperti ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik dan lainnya, kewarganegaraan atau asal usul sosial, properti, kelahiran atau status lainnya” (penekanan oleh penulis). Tidak perlu diragukan bahwa penyandang disabilitas telah tercakup di dalam Deklarasi ini, walau tidak disebutkan secara khusus.

Beberapa pasal di dalam Deklarasi ini terkait dengan ketenagakerjaan – Pasal 22 tentang hak atas perlindungan sosial; Pasal 23 (1) tentang hak untuk bekerja, atas pilihan pekerjaan yang bebas, atas kondisi kerja yang adil dan baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran; Pasal 23 (2) tentang hak untuk mendapatkan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama; Pasal 23 (3) tentang hak setiap orang yang bekerja atas remunerasi yang adil dan baik untuk memastikan bahwa dirinya dan keluarganya bisa hidup layak sesuai martabat manusia dan mendapatkan tambahan, jika diperlukan, melalui cara perlindungan sosial lainnya; Pasal 25 (1) tentang hak atas standar kelayakan hidup yang sehat dan sejahtera untuk diri sendiri dan keluarga, termasuk di dalamnya pangan, sandang, papan dan perawatan medis dan layanan sosial yang diperlukan, dan hak atas ketahanan diri pada saat terjadi pengangguran, sakit, menjadi janda, berusia tua, atau kekurangan lainnya dalam kehidupan karena keadaan yang diluar kendali sendiri; Pasal 26 (1) tentang hak atas pendidikan, termasuk bahwa pendidikan teknis dan profesional hendaknya disediakan secara umum dan pendidikan tinggi hendaknya bisa diakses secara setara berdasarkan atas kemampuan yang ada.

1.4 Dewan Eropa: Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia

Didirikan tahun 1949 oleh sepuluh negara Eropa Barat, Dewan Eropa – dengan anggota sekarang berjumlah 47 negara – pada dasarnya adalah sebuah organisasi untuk kerja sama antar pemerintah yang yang didekasikan untuk menjunjung demokrasi parlementer, aturan perundang-undangan, dan perlindungan hak asasi manusia. Keluaran dari apa yang dilakukan Dewan Eropa bisa dimasukkan ke dalam tiga kategori besar. Pertama, terdapat traktat internasional – biasanya dikenal sebagai konvensi atau perjanjian Eropa – yang mengikat untuk semua negara yang telah meratifikasinya. Kedua, Komite Menteri yang membahas Rekomendasi kepada pihak pemerintah terkait dengan kebijakan dan legislasi. Ketiga, terdapat laporan atau penelitian yang mungkin menelaah atau membahas berbagai pendekatan atau pendapat tentang berbagai permasalahan.

Konvensi Eropa tentang Hak Asasi Manusia yang diadopsi oleh Dewan Eropa pada tahun 1950, bisa dianggap sebagai hasil Eropa yang setara dengan ICCPR (untuk penjelasan dan pembahasan lebih mendetil, silakan lihat Degener dan Quinn 2000, hal 60 dst). Dari sudut pandang disabilitas, konvensi ini terbuka untuk kritikan karena ketentuan non diskriminasi utama (Pasal 14) tidak menyebutkan disabilitas sebagai salah satu alasan dimana diskriminasi tidak diperbolehkan, walau juga bisa diargumentasikan bahwa hal ini sudah terimplikasi di dalam frasa "atau status lainnya".

1.5 Konvensi Jaminan Sosial ILO (No 102)

Konvensi Jaminan Sosial (Standar Minimal), 1952 (No 102) menghimbau lembaga atau department pemerintahan yang melaksanakan perawatan medis untuk bekerja sama dengan layanan rehabilitas vokasional umum, dengan tujuan untuk dikembalikannya pekerjaan yang sesuai kepada pekerja dengan disabilitas (Pasal 35). Juga dinyatakan bahwa "UU atau regulasi nasional bisa memberikan otorisasi lembaga atau departemen seperti ini untuk memastikan tersedianya rehabilitas kejuruan atau vokasional kepada mereka dengan disabilitas".

1.6 Rekomendasi ILO pertama yang didedikasikan untuk rehabilitas vokasional

Apa yang ternyata menjadi salah satu instrumen paling penting terkait dengan penyandang disabilitas, Rekomendasi ILO tentang Rehabilitas Vokasional (Disabilitas) (No 99) diadopsi pada tahun 1955. Hingga diadopsinya Konvensi ILO No 159 dan Rekomendasi No 168, hampir tiga puluh tahun kemudian, instrumen internasional ini berlaku sebagai dasar legislasi dan praktik nasional terkait dengan petunjuk / bimbingan vokasional, pelatihan vokasional, dan penempatan para penyandang disabilitas.

Rekomendasi, yang menggunakan definisi "penyandang disabilitas", yang pada dasarnya sama dengan yang saat ini digunakan ILO (lihat Bagian 3.11.1), dibuat berdasarkan ketentuan-ketentuan kunci dari instrumen-instrumen sebelumnya yang terkait, sebagai contoh, dengan pengarusutamaan pelatihan kejuruan, kesetaraan peluang, tidak boleh adanya diskriminasi di dalam pembayaran untuk pekerjaan yang setara dan pendorongan kegiatan penelitian. Metode untuk memperluas peluang pekerjaan bagi pekerja dengan disabilitas, dengan bekerja sama erat dengan organisasi pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja, antara lain adalah melalui kuota, posisi yang telah disediakan, pembentukan koperasi, dan pendirian bengkel-bengkel kerja yang dilindungi. Peran ILO, di dalam memberikan bantuan nasihat teknis, mengatur pertukaran pengalaman antara organisasi, dan bentuk kerja sama internasional lainnya termasuk pelatihan staf rehabilitas, dinyatakan di sini. Rekomendasi juga memasukkan ketentuan khusus tentang anak-anak dan orang muda penyandang disabilitas.

1.7 Langkah ILO lebih lanjut 1958 – 68

Konvensi ILO tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) tahun 1958 (No 111) dan Rekomendasi yang menyertainya menggarisbawahi kebijakan non diskriminasi di dalam mempromosikan kesetaraan peluang dan perlakuan di dunia kerja. Mengingat perhatian yang diberikan ILO sebelumnya kepada penyandang disabilitas, maka adalah lumayan mengejutkan bahwa disabilitas tidak secara spesifik dimasukkan di dalam instrumen ini sebagai salah satu alasan dilarangnya diskriminasi. Akan tetapi, Konvensi 111, membuat ketentuan untuk "langkah-langkah khusus" untuk kasus penyandang disabilitas: "Setiap anggota bisa, setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pekerja

dan pengusaha, jika memang ada, menentukan langkah-langkah khusus lainnya yang dirancang untuk memenuhi persyaratan tertentu mereka, yang karena alasan jenis kelamin, usia, disabilitas, tanggungjawab keluarga atau sosial atau status budaya, secara umum dianggap memerlukan perlindungan atau bantuan khusus, dan tidak dianggap sebagai bentuk diskriminasi" (Pasal 5,2).

Mengingat akan dampak dari perubahan teknologi di tempat kerja, ILO mengeluarkan sebuah resolusi tentang Rehabilitas Vokasional Penyandang Disabilitas pada tahun 1965, terkait dengan teknik yang digunakan negara-negara anggota di dalam rehabilitasi dan pelatihan penyandang disabilitas untuk jenis pekerjaan yang baru.

Ketertarikan yang tidak ada hentinya dari ILO terhadap pekerja dengan disabilitas direfleksikan di dalam persyaratan pada Pasal 13 tentang Konvensi Tunjangan Invaliditas, Usia Tua dan Survivor tahun 1967 (No 128) bahwa anggota harus, berdasarkan kondisi yang telah ditentukan:

- a. memberikan layanan rehabilitas yang dirancang untuk mempersiapkan penyandang disabilitas jika dimungkinkan untuk kembali melakukan kegiatan sebelumnya, atau jika tidak dimungkinkan, untuk kegiatan alternatif yang baik yang paling sesuai, dengan melihat bakat dan kapasitas; dan
- b. mengambil langkah-langkah untuk lebih menempatkan penyandang disabilitas pada pekerjaan yang sesuai.

Bahwa ILO bertekad untuk mengembangkan kebijakan di dalam rehabilitasi vokasional dan menghapus semua bentuk diskriminasi dalam pekerjaan untuk penyandang disabilitas bisa dilihat pada tahun 1968 dengan adanya resolusi ILC terkait Pekerja dengan Disabilitas yang diadopsi pada 24 Juni 1968, yang meminta Direktur Jenderal untuk melakukan penelitian terkait untuk memungkinkan Konferensi mempertimbangkan kemungkinan revisi Rekomendasi Rehabilitas Kejuruan (Disabilitas), 1955 (NO.99) atau kemungkinan mengadopsi instrumen internasional yang baru.

1.8 Konvenan Internasional

Pada desember 1966, Sidang Umum PBB mengadopsi dua Konvenan Internasional yang penting, tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (ICESCR) dan tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (ICCPR). Bersama dengan Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (lihat 1.3 di atas), semua ini membentuk RUU Internasional tentang Hak Asasi Manusia.

ICESCR, yang dibuat dengan bekerja sama erat dengan ILO, berisi sejumlah ketentuan penting terkait pekerjaan dan peluang kerja yang setara:

Pasal 6:

- (1) Negara-negara yang berada di Konvenan mengakui hak untuk bekerja, termasuk hak setiap orang akan peluang untuk mendapatkan pendapatan melalui pekerjaan yang dipilih atau diterimanya secara bebas, dan akan mengambil langkah-langkah yang pantas untuk mengamankan hak ini.
- (2) Langkah yang diambil ... untuk mencapai perwujudan sepenuhnya akan hak ini akan memasukkan program bimbingan dan pelatihan teknis dan vokasional, kebijakan dan teknik untuk mencapai pengembangan ekonomi, sosial dan budaya sepenuhnya dan pekerjaan yang penuh dan produktif berdasarkan kondisi yang mengamankan kebebasan politik dan ekonomi mendasar masing-masing individu.

6

Pasal 7:

Negara-negara anggota ... mengakui hak setiap orang akan kondisi kerja yang adil dan baik yang memastikan, khususnya:

- (a) Remunerasi yang memberikan semua pekerja, minimal:

- (i) Upah yang adil dan remunerasi setara untuk pekerjaan dengan nilai yang sama tanpa adanya perbedaan dalam bentuk apapun, khususnya perempuan dijamin bahwa kondisi kerja tidak lebih buruk dibandingkan dari laki-laki, dengan pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama;
 - (ii) Kehidupan yang layak untuk mereka dan keluarga mereka sesuai dengan ketentuan yang ada di Konvenan sekarang;
- (b) Kondisi kerja yang aman dan sehat;
- (c) Kesetaraan peluang bagi setiap orang untuk dipromosikan di dalam pekerjaannya ke jenjang yang lebih tinggi yang sesuai, yang dipertimbangkan hanya berdasarkan senioritas dan kompetensi ...

Konvenan juga menjamin hak atas pendidikan (Pasal 13)

ICCPR tidak mengandung ketentuan khusus tentang pekerjaan tapi sudah memasukkan sebuah pengaman penting terhadap diskriminasi: "Semua orang setara di muka hukum dan berhak tanpa ada diskriminasi untuk perlindungan yang setara di depan hukum. Dalam kaitan ini, hukum harus melarang segala diskriminasi dan menjamin kepada semua orang perlindungan yang setara dan efektif dari diskriminasi atas dasar apapun seperti misalnya ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa, agama, pendapat politik dan lainnya, kewarganegaraan atau asal usul sosial, properti, kelahiran atau status lainnya" (Pasal 2).

Walau disabilitas tidak secara eksplisit dinyatakan di kedua Konvenan sebagai dasar diskriminasi yang dilarang, tapi sudah termasuk dalam istilah "atau status lainnya" (CESCR 1994, Komentar Umum No 5).

1.9 Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Orang Terbelakang Mental

Pada tahun 1971, Sidang Umum PBB memproklamkan sebuah Deklarasi tentang Hak-Hak Orang Terbelakang Mental (resolusi 2956 (xxvi) tanggal 20 Desember 1971). Deklarasi menegaskan bahwa orang terbelakang mental memiliki hak seperti juga orang lainnya. Khususnya, mereka memiliki hak atas pendidikan, pelatihan, rehabilitasi dan bimbingan yang akan memungkinkan mereka untuk mengembangkan kemampuan dan potensi mereka semaksimal mungkin; hak atas ketahanan ekonomi dan standar hidup yang layak; hak untuk melakukan pekerjaan yang produktif atau ikut terlibat dalam posisi lainnya yang berarti sejauh yang bisa dilakukan sesuai kemampuan mereka.

1.10 Langkah-langkah ILO tentang pengembangan sumber daya manusia

Konvensi Pengembangan Sumber Daya Manusia ILO, 1975 (No. 142) menghimbau anggota-anggotanya untuk mengembangkan kebijakan dan program yang menyeluruh dan terkoordinir tentang bimbingan vokasional dan pelatihan vokasional, yang terhubung erat dengan dunia kerja, khususnya melalui layanan pekerjaan publik. Sistem bimbingan vokasional, termasuk di dalamnya informasi pekerjaan berkelanjutan, harus diperluas untuk memastikan bahwa informasi yang menyeluruh dan bimbingan yang terluas yang mungkin diberikan bisa tersedia untuk semua, termasuk untuk para penyandang disabilitas.

Rekomendasi Pendamping (No. 150) menjelaskan secara lumayan rinci tentang bagaimana ketentuan yang ada di Konvensi No. 142 bisa diefektifkan. Para penyandang disabilitas harus mendapatkan akses kepada bimbingan vokasional yang utama dan program pelatihan vokasional yang disediakan untuk masyarakat umum, atau jika ini tidak diinginkan, akses kepada program yang disesuaikan secara khusus. Di sini direkomendasikan bahwa semua usaha hendaknya dilakukan untuk mendidik masyarakat umum, pemberi kerja dan pekerja tentang perlunya untuk

menyediakan kepada penyandang disabilitas bimbingan dan pelatihan untuk memungkinkan mereka menemukan pekerjaan yang sesuai, tentang penyesuaian di dunia kerja yang beberapa diantaranya akan mereka perlukan, dan tentang keperluan akan dukungan khusus untuk mereka di dunia kerja. Penyandang disabilitas, sejauh mungkin dilakukan, akan diintegrasikan ke dalam kehidupan yang produktif di dalam lingkungan kerja yang normal.

1.11 Himbauan ILO akan kampanye yang komprehensif

Resolusi ILO yang diadopsi tanggal 24 Juni 1975 memang pendek, tapi secara khusus berarti karena ada beberapa alasan. Mengacu kepada kenyataan bahwa Internasional Rehabilitas telah mendeklarasikan bahwa tahun 70-an adalah Dekade Rehabilitas, maka resolusi terkait Rehabilitas Vokasional dan Reintegrasi Sosial Penyandang Disabilitas atau Cacat mengakui meningkatnya pengakuan publik atas perlunya langkah khusus untuk mengintegrasikan penyandang disabilitas ke masyarakat; menyesalkan kenyataan bahwa terlalu banyak penyandang disabilitas, yang sebagian besar tinggal di negara berkembang, memiliki peluang kerja yang sangat terbatas; dan menghimbau semua otoritas publik dan organisasi pengusaha dan pekerja untuk mempromosikan peluang maksimal untuk penyandang disabilitas untuk melakukan, mengamankan dan mempertahankan pekerjaan yang sesuai. Resolusi menghimbau adanya sebuah kampanye yang menyeluruh untuk vokasional rehabilitas dan integrasi sosial penyandang disabilitas, dengan bekerja sama dan dalam koordinasi PBB, lembaga-lembaga khususnya, dan lembaga-lembaga internasional, regional dan swadaya masyarakat (LSM); sebuah kampanye yang berbuah, antara lain, pada Tahun Internasional Penyandang Disabilitas pada tahun 1981 dan Program Aksi Dunia untuk Penyandang Disabilitas.

1.12 Deklarasi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Sidang Umum PBB pada akhir 1975 memproklamkan Deklarasi tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (resolusi 3447 (xxx) tanggal 9 Desember 1975). Deklarasi menegaskan bahwa penyandang disabilitas memiliki hak sipil dan politik yang sama seperti orang lainnya, serta juga hak atas, antara lain, pendidikan, pelatihan vokasional, layanan konseling dan penempatan, hak untuk mengamankan dan mempertahankan pekerjaan atau untuk terlibat di dalam posisi yang berguna, produktif dan remuneratif. Deklarasi memproklamkan bahwa hak-hak ini berlaku untuk semua penyandang disabilitas tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau alasan lainnya.

1.13 Tahun Internasional Penyandang Disabilitas

Pada tanggal 16 Desember Sidang Umum PBB memproklamkan 1981 Tahun Internasional Penyandang Disabilitas, dengan tema "partisipasi penuh dan kesetaraan (resolusi 31/123). Pada akhir tahun 1981, Sidang Umum mendesak negara-negara anggotanya untuk mengkonsolidasikan dan membangun lebih jauh berdasarkan hasil dari Tahun Internasional tersebut untuk menjamin pencegahan disabilitas, menjamin rehabilitas dan integrasi penuh penyandang disabilitas ke dalam masyarakat. Sidang Umum juga mendesak Sekretaris Jenderal, lembaga-lembaga khusus dan badan PBB lainnya untuk mengambil atau mempercepat langkah-langkah yang telah ada untuk meningkatkan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di dalam lembaga-lembaga ini di semua tingkatan (resolusi 36/77, 8 Desember 1981).

1.14 Program Aksi Dunia PBB dan Dekade Penyandang Disabilitas PBB

Setahun kemudian, Sidang Umum PBB, yang menekankan bahwa tanggungjawab utama di dalam mempromosikan langkah-langkah efektif untuk pencegahan, rehabilitas, dan perwujudan tujuan partisipasi penuh dan kesetaraan berada di masing-masing negara dan tindakan internasional hendaknya diarahkan untuk membantu dan mendukung upaya-upaya nasional dalam hal ini, mengadopsi Program Aksi Dunia Penyandang Disabilitas (WPA) (Resolusi 37/52, 3 Desember 1982). Pada hari yang sama, Sidang Umum memproklamirkan masa antara 1983 – 1992 sebagai Dekade Penyandang Disabilitas PBB dan mendorong negara-negara anggotanya untuk menggunakan masa ini sebagai salah satu cara untuk menerapkan WPA (Resolusi 37/53 23 Desember 1982).

WPA mengandung tiga sasaran umum: pencegahan, rehabilitas dan penyetaraan peluang. Penyetaraan peluang didefinisikan sebagai:

Proses dimana sistem kemasyarakatan secara umum, seperti misalnya lingkungan fisik dan sosial, perumahan dan transportasi, layanan sosial dan kesehatan, peluang pendidikan dan pekerjaan, kehidupan budaya dan sosial, termasuk peluang olahraga dan rekreasi bisa diakses oleh semua (para. 12).

WPA menyatakan bahwa “pengalaman menunjukkan bahwa lingkunganlah yang seringnya menentukan dampak dari sebuah hambatan atau sebuah disabilitas pada kehidupan sehari-hari seseorang” (para. 21); sebuah pengakuan yang menjadi karakter pergeseran dari pendekatan perawatan / kesejahteraan ke pendekatan sosial / hak.³

1.15 Konvensi ILO No. 159

Bisa diingat kembali bahwa ILO pada tahun-tahun awal telah mengusulkan dipertimbangkannya melakukan revisi pada Rekomendasi Rehabilitas Kejuruan (Disabilitas) ILO, 1955 (NO.99) atau mungkin melakukan adopsi akan sebuah instrumen internasional yang baru (lihat 1.6 di atas). Rekomendasi No 99, yang tidak terkait dengan sebuah Konvensi, memainkan peran penting di dalam mempengaruhi legislasi dan praktik di tingkat nasional. Hingga pada suatu tingkatan dimana juga telah mengkonfirmasi Komentar Direktur Jenderal dalam Laporrannya pada tahun 1964 tentang dampak dimana memang Konvensi menentukan kewajiban, jika dimungkinkan, di bidang-bidang tertentu “agar sebuah standar bisa diterima secara luas maka mungkin akan lebih efektif di dalam praktiknya dibandingkan dengan kewajiban yang sangat mungkin tidak akan bisa dilaksanakan secara meluas” (ILO 1998, p.4).

Dengan berdasarkan hasil dari tema “partisipasi penuh dan kesetaraan” dari Tahun Internasional, dan tujuan WPA, ILO mengadopsi Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas) No 159 dan Rekomendasi No 168, tahun 1983. Konvensi mempersyaratkan negara-negara anggota, sesuai dengan kondisi nasionalnya, mempraktikkan dan mungkin, untuk memformulasikan, menerapkan dan secara berkala mengkaji ulang kebijakan nasional tentang rehabilitas vokasional dan pekerjaan penyandang disabilitas. Penekanan yang kembali diperbaharui tentang partisipasi penuh direfleksikan di dalam Pasal 1.2, yang menggambarkan tujuan dari rehabilitas vokasional sebagai cara untuk memungkinkan penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan, dan memajukan karir dalam ketenagakerjaan yang sesuai dan “karenanya akan lebih mengintegrasikan atau meng-reintegrasikan orang tersebut ke dalam masyarakat” (penekanan diberikan oleh penulis), dimana frasa yang disorot ini merupakan tambahan ke Rekomendasi 99. Tujuan “kesetaraan” dinyatakan di dalam Pasal 4 Konvensi:

3 Pendekatan tradisional disabilitas adalah melihat disabilitas sebagai sebuah masalah seseorang. Tanggapan kebijakan cenderung mencoba untuk mengurangi atau menghilangkan disabilitas melalui seringkali rehabilitasi medis dan / atau memberikan dukungan perawatan / kesejahteraan. Penyetaraan peluang, di sisi lain, mengakui bahwa masyarakat yang mengalami disabilitas ketiga gagal memberikan peluang yang sama untuk berpartisipasi kepada semua anggotanya, peluang untuk mewujudkan hak yang setara yang memang menjadi hak semuanya.

Kebijakan yang dimaksud hendaknya didasarkan pada prinsip kesetaraan peluang antara pekerja dengan disabilitas dan pekerja umumnya. Kesetaraan peluang dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan pekerja penyandang disabilitas hendaknya dihormati. Langkah-langkah positif khusus yang ditujukan pada kesetaraan peluang yang efektif antara pekerja dengan disabilitas dan pekerja lainnya hendaknya tidak dianggap sebagai sebuah diskriminasi terhadap pekerja lainnya.

Pengakuan yang jelas untuk perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas akan dicatat di sini. Konvensi mengatur tindakan yang bisa diambil di tingkat nasional untuk menerapkan kebijakan ini. Di sini juga turut mengingatkan para anggota, seperti juga pada Rekomendasi 99 hampir tiga puluh tahun yang lalu, akan kebutuhan, tidak hanya untuk menyediakan layanan yang terkait, tapi juga mengevaluasi layanan tersebut dengan tujuan untuk peningkatan berkelanjutan akan layanan tersebut. Tema kesetaraan juga menjaid roh dari Rekomendasi No 168: sebagai contoh:

penyandang disabilitas harus menikmati kesetaraan peluang dan perlakuan terkait dengan akses, mempertahankan dan memajukan karir dalam pekerjaan yang, jika dimungkinkan, sesuai dengan pilihan mereka dan mempertimbangkan kesesuaian terhadap individu masing-masing untuk pekerjaan tersebut (Pasal 7);

di dalam menyediakan rehabilitas vokasional dan bantuak pekerjaan untuk penyandang disabilitas, prinsip kesetaran peluang dan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan hendaknya dihormati (Pasal 8);

langkah-langkah hendaknya diambil untuk mempromosikan peluang pekerjaan untuk pekerja dengan disabilitas yang taat pada standar ketenagakerjaan dan gaji yang berlaku untuk pekerja secara umumnya (Pasal 10).

Rekomendasi ini mengingatkan para anggota bahwa langkah-langkah hendaknya memasukkan pembuatan "adaptasi yang wajar di tempat kerja, desain pekerjaan, pengaturan peralatan, mesin dan pekerjaan" untuk memfasilitasi pelatihan dan pekerjaan. Mengingat akan semakin besarnya terjadi pergeseran dari model "perawatan" ke "hak" yang sekarang mulai terjadi di tingkat nasional serta internasional, maka Rekomendasi secara gambling menyatakan bahwa penyandang disabilitas harus diberitahukan "tentang hak dan peluang mereka di bidang pekerjaan" (Pasal 16).

1.15.1 Memonitor Penerapan Konvensi No. 159

Komite Ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) adalah salah satu dari dua badan pengawas yang memiliki tanggungjawab untuk melakukan pengawasan teratur akan ketaatan para negara anggota terhadap kewajiban mereka yang terkait dengan standar. (Badan pengawas berkala lainnya adalah Komite Konferensi untuk Penerapan Standar). Anggota CEACR, yang diangkat oleh Badan Pimpinan ILO untuk masa tiga tahun dan bisa diperbaharui kembali, bekerja sesuai dengan kapasitas pribadi mereka sebagai orang yang imparsial di bidang kompetensi teknis dan kedudukan yang independen, yang berasal dari berbagai belahan dunia. CEACR akan mengkaji ulang laporan berkala para negara anggota tentang langkah-langkah yang telah mereka lakukan untuk memberikan dampak terhadap ketentuan yang ada di dalam Konvensi yang telah diratifikasi negara tersebut.

Di dalam laporannya (ILO 1998) tentang Survey Umum tentang penerapan ketentuan yang ada di Konvensi No 159 dan Rekomendasi No. 168, CEACR berkomentar bahwa prinsip kesetaraan perluang dan kesetaraan perlakuan untuk penyandang disabilitas mempersyaratkan perhatian khusus pada lingkungan yang berkarakterkan kompetisi global dan deregulasi di pasar tenaga kerja, dan menekankan bagaimana Konvensi tersebut bisa diterapkan di semua negara-negara anggota:

Konvensi No. 159 adalah sebuah konvensi promosional: di dalamnya terdapat tujuan dan prinsip-prinsip dasar untuk dipatuhi di dalam menjalankannya. Karena ketentuan yang ada bersifat fleksibel untuk bisa mencapai tujuannya, maka pertanggungjawaban bisa diminta terhadap situasi yang terjadi di masing-masing negara. Ketentuan yang ada bisa berlaku untuk semua negara, tanpa memandang tahapan yang telah mereka capai di dalam kegiatan untuk rehabilitasi vokasional dan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas di negara-negara tersebut.

Dengan mengingat akan pentingnya konsultasi antara pemerintah dan para mitra sosial, maka Komite juga menekankan bahwa berkonsultasi dengan organisasi para penyandang disabilitas (Disability Person Organization – DPO) tentang permasalahan rehabilitasi vokasional dan pekerjaan merupakan unsur yang penting dari sebuah proses konsultasi. Bahkan lebih lanjut menekankan negara-negara anggota untuk mempromosikan dibentuknya DPO-DPO yang benar-benar representatif dan untuk memfasilitasi komunikasi antara organisasi-organisasi tersebut dengan badan administratif dan teknis yang terlibat di dalam rehabilitasi vokasional.

Dengan memperhatikan dimana pihak pemerintah tidak memberikan informasi mendetil tentang keadaan penyandang disabilitas di daerah pedesaan dan masyarakat terpencil, Komite mengamati bahwa orang-orang ini terkena dampak dua kali lebih besar karena disabilitas mereka dan karena jarak yang jauh dari layanan yang tersedia untuk masyarakat umum dan untuk penyandang disabilitas yang tinggal di pusat-pusat kota, dan menyoroti pentingnya program rehabilitasi berbasis masyarakat di dalam memfasilitasi integrasi beberapa bentuk penyandang disabilitas ke dalam kehidupan ekonomi dan sosial di dalam masyarakat mereka.

Dengan mengamati kecenderungan umum pada praktik nasional terkait penyandang disabilitas di dalam penggunaan layanan umum untuk bimbingan vokasional, pelatihan, penempatan, pekerjaan dan layanan terkait lainnya yang ada di masyarakat umum, Komite mencatat bahwa proses untuk pengarusutamaan ini telah memberikan kontribusi besar di dalam mengubah pendapat dan cara pandang negatif terhadap tempat dan peran penyandang disabilitas di dalam kehidupan pekerjaan dan di dalam masyarakat.

Di dalam komentar terakhirnya, Komite menekankan bahwa penerapan ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi dan langkah-langkah yang disarankan di dalam Rekomendasi No. 168 tidak harus memerlukan sumber daya yang besar, tapi akan bergantung pada komitmen para pemangku kepentingan terkait. Dengan mempertimbangkan hal ini dan kenyataan bahwa kedua instrumen telah memasukkan perbedaan pada situasi dan kondisi nasional negara masing-masing, maka Komite mendorong negara-negara anggota yang belum meratifikasi Konvensi untuk meratifikasinya.

1.16 Rekomendasi UE terkait pekerjaan untuk penyandang disabilitas.

Keenam anggota awal – Belgia, Perancis, Republik Federal Jerman, Italia, Luksemburg, dan Belanda - dari apa yang ketika itu disebut dengan Masyarakat Ekonomi Eropa (MEE) (sekarang bernama Uni Eropa (UE)) memiliki sistem sosial dan tingkat perkembangan ekonomi yang serupa, dan mereka tidak melihat kebijakan sosial sebagai permasalahan besar yang memiliki potensi perselisihan. Karenanya, antara tahun 1957 dan pada saat pertama kali di MEE diperluas pada tahun 1973, ketika Denmark, Irlandia dan Inggris Raya bergabung, kebijakan sosial bukanlah permasalahan yang serius dipikirkan. Akan tetapi ada dua pengecualian: gerakan kebebasan pekerja dan kesetaraan peluang. Akan tetapi, fokus pada legislasi tentang kesetaraan peluang utamanya pada keseimbangan gender. Perhatian tentang perlunya sebuah kebijakan sosial yang aktif meningkat di dalam MEE ketika kemudian Yunani pada tahun 1981 dan Spanyol pada tahun 1986 bergabung.

Walau Dewan Menteri tidak memiliki kompetensi formal, hingga Traktat Amsterdam ditandatangani tahun 1997, untuk mengadopsi langkah-langkah hukum di bidang disabilitas, hal ini tidak membuat mereka menolak untuk mengadopsi Rekomendasi dan resolusi yang tidak mengikat (lihat Degener dan Quinn 2000, hal 94 dst.).⁴ Pada tahun 1986, sebuah Rekomendasi diadopsi untuk mendorong negara-negara anggota “untuk mengambil langkah-langkah yang pantas untuk mendorong peluang yang adil untuk para penyandang disabilitas di bidang pekerjaan dan pelatihan vokasional.”

1.17 Konvensi PBB yang direkomendasikan

Pertemuan Global para Pakar untuk Mengkaji Ulang Penerapan WPA terkait Penyandang disabilitas pada titik pertengahan dari Dekade Penyandang Disabilitas PBB diselenggarakan di Stockholm pada tahun 1987. Pertemuan itu mengusulkan bahwa sebuah filosofi pengatur hendaknya dikembangkan untuk mengindikasikan prioritas-prioritas tindakan tahun-tahun mendatang, dan yang menjadi dasar filosofi tersebut hendaknya pengakuan akan hak-hak para penyandang disabilitas. Pertemuan ini merekomendasikan agar Sidang Umum melakukan sebuah konferensi khusus untuk membuat sebuah rancangan konvensi internasional untuk menghilangkan segala bentuk diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas, yang akan diratifikasi pada akhir Dekade. Sebuah rancangan yang menjadi inti dari konvensi tersebut dipersiapkan oleh Pemerintah Italia dan dipresentasikan Sesi ke-42 Sidang Umum. Presentasi lanjutan terkait dengan rancangan konvensi ini juga dilakukan Pemerintah Swedia pada Sesi ke-44. Tapi kedua peristiwa tersebut tidak bisa menghasilkan consensus tentang kesesuaian konvensi tersebut. Menurut pendapat banyak perwakilan, dokumen-dokumen hak asasi manusia sepertinya telah menjamin hak penyandang disabilitas sama seperti hak orang lainnya (PBB 1994).

1.18 Dewan Eropa: Sebuah Kebijakan Koheren untuk Rehabilitasi Penyandang Disabilitas.

Mungkin Rekomendasi Dewan Eropa yang paling dikenal terkait dengan penyandang disabilitas diadopsi oleh Dewan Menteri pada tanggal 9 April 1992. Rekomendasi No. R (92) 6, Sebuah Kebijakan Koheren untuk Rehabilitasi Penyandang Disabilitas, sebenarnya lebih komprehensif dari pada apa yang dinyatakan di dalam judul rekomendasi ini. Malahan, sub judulnya, “Sebuah model program rehabilitasi dan integrasi untuk otoritas nasional” mungkin bisa menggambarkan isi dokumen ini lebih baik lagi, dokumen yang memasukkan secara rinci bagian tentang pencegahan dan pendidikan kesehatan; pendidikan; bimbingan dan pelatihan vokasional; pekerjaan; integrasi sosial dan lingkungan; perlindungan sosial, ekonomi dan hukum; pelatihan personalia; informasi; statistik dan riset.

1.19 Dekade Penyandang Disabilitas Asia Pasifik

Regional Asia Pasifik pada dasarnya memiliki jumlah penyandang disabilitas yang paling besar di seluruh dunia. Sebagian besar dari mereka miskin, apa yang menjadi kekhawatiran mereka tidak diketahui dan hak mereka diabaikan. Pada April 1992, Komisi Ekonomi dan Sosial untuk Asia Pasifik PBB (ESCAP), yang melihat bahwa harus lebih banyak lagi dilakukan dan dengan menggunakan hasil dari Dekade PBB, memproklamirkan bahwa masa 1993 hingga 2002

4 Tidak seperti Dewan Eropa, Traktat Masyarakat Eropa memberikan lembaga-lembaga Uni Eropa kekuasaan hukum yang bisa diterapkan kepada negara-negara anggotanya. Dua jenis perundang-undangan digunakan. *Regulasi* efektif secara langsung dan otomatis; *Direktif* (arahan) biasanya memberikan negara-negara anggota ruang untuk menentukan metode di dalam penerapan dan biasanya mengizinkan waktu beberapa tahun sebelum pelaksanaan sepenuhnya diberlakukan. Rekomendasi dan resolusi juga dikeluarkan, tapi tidak mengikat.

sebagai Dekade Penyandang Disabilitas Asia Pasifik (Resolusi UNESCAP 48/3). 33 pemerintahan telah mensponsori resolusi ini, yang diadopsi dengan suara bulat. Pada Desember 1992, pertemuan yang bertujuan untuk meluncurkan Dekade ini mengadopsi Proklamasi Partisipasi Penuh dan Kesetaraan Penyandang Disabilitas di Regional Asia Pasifik dan Agenda Aksi Dekade Penyandang Disabilitas Asia Pasifik, 1993 – 2002. Pada April 1993, Komisi mengadopsi Proklamasi dan Agenda Kegiatan (Resolusi UNESCAP 49/6). Pelatihan dan pekerjaan merupakan salah satu kategori kebijakan utama dalam kerangka kerja agenda kegiatan (ESCAP 1994).

Pada 22 Mei 2002, ESCAP, walau memang “mengakui bahwa sejak dimulainya Dekade Asia Pasifik, terdapat bukti akan adanya perbaikan secara umum pada dua belas kategori kebijakan yang ada di dalam Agenda Aksi, walau pencapaian yang ada tidak sama, dimana pencapaian yang paling nyata ada di bidang koordinasi nasional dan legislasi dan terdapat perbaikan di bidang pencegahan penyebab disabilitas, layanan rehabilitas, akses untuk mengembangkan lingkungan dan pengembangan organisasi-organisasi yang bisa memberikan pertolongan kepada penyandang disabilitas, tetapi juga masih terus terdapat tingkat keberhasilan yang rendah dan mengkhawatirkan dalam hal akses pendidikan bagi anak-anak dan pemuda penyandang disabilitas dan menandai adanya disparitas sub regional di dalam penerapan Agenda Aksi” mengadopsi Resolusi UNESCAP 58/4: “Mendorong terwujudnya masyarakat yang inklusif, bebas hambatan dan berbasiskan hak untuk penyandang disabilitas di daerah Asia Pasifik pada abad ke duapuluh satu” yang memperpanjang Dekade Penyandang Disabilitas Asia Pasifik untuk satu decade berikutnya, 2003 – 2012.

1.20 Peraturan-Peraturan Standar PBB tentang Penyetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas.

Peraturan-Peraturan PBB tentang Penyetaraan Peluang bagi Penyandang Disabilitas diadopsi oleh Sidang Umum PBB pada tanggal 20 Desember 1993 (Resolusi 48/96).

Di dalam resolusinya (A/C 3/48/C.3 1 Oct. 1993) kepada Sidang Umum, Dewan Ekonomi dan Sosial menjelaskan aturan sebagai berikut:

Walau aturan-aturan ini bukanlah sebuah keharusan, akan tetapi ia bisa menjadi aturan umum internasional ketika diterapkan oleh banyak negara-negara anggota yang bertujuan untuk menghormati aturan hukum internasional. Aturan-aturan ini mengimplikasikan komitmen moral dan politik atas nama negara untuk mengambil tindakan untuk penyetaraan peluang. Prinsip-prinsip penting tentang tanggungjawab, tindakan dan kerjasama diindikasikan di sini. Bidang yang memiliki nilai penting yang besar bagi kualitas kehidupan dan pencapaian partisipasi penuh dan kesetaraan juga dinyatakan. Aturan-aturan ini memberikan sebuah instrumen untuk pembuatan kebijakan dan tindakan bagi penyandang disabilitas dan organisasi mereka. Aturan-aturan ini memberikan dasar bagi kerjasama teknis dan ekonomi antara negara-negara, organisasi-organisasi PBB dan organisasi internasional lainnya (hal. 6).

Ada terdapat 22 aturan, mencakup dari meningkatkan kesadaran hingga kerja sama internasional. Ketenagakerjaan dicakup di dalam Aturan 7:

Negara-negara harus mengakui prinsip bahwa penyandang disabilitas harus diberdayakan untuk melaksanakan hak asasi mereka, khususnya di bidang dunia kerja. Baik di daerah pedesaan dan perkotaan, mereka harus mendapatkan hak yang setara atas pekerjaan yang produktif dan bermanfaat di pasar tenaga kerja.

1. UU dan regulasi di bidang pekerjaan tidak boleh mendiskriminasi penyandang disabilitas dan tidak boleh menciptakan hambatan untuk mereka bekerja.
2. Negara hendaknya secara aktif mendukung pengintegrasian penyandang disabilitas ke dalam pekerjaan terbuka. Dukungan aktif ini bisa dilakukan melalui berbagai langkah, seperti misalnya pelatihan vokasional, skema kuota berorientasi insentif, pekerjaan yang disisihkan atau ditunjuk untuk mereka, pinjaman atau hibah untuk usaha kecil, hak kontrak eksklusif dan prioritas produksi, potongan pajak, pemberian kontrak atau bantuan teknis atau keuangan kepada usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas. Negara harus mendorong para pengusaha untuk membuat penyesuaian yang wajar untuk mengakomodasi penyandang disabilitas
3. Program-program negara hendaknya memasukkan:
 - a. langkah-langkah untuk merancang dan mengadaptasi tempat kerja dan lokasi kerja sedemikian rupa sehingga bisa diakses oleh berbagai penyandang disabilitas;
 - b. dukungan atas penggunaan teknologi yang baru dan pengembangan dan produksi alat-alat bantu, perlengkapan, peralatan dan langkah-langkah untuk memfasilitasi akses untuk alat-alat serta perlengkapan seperti itu bagi penyandang disabilitas untuk memungkinkan mereka mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan mereka;
 - c. penyediaan pelatihan yang pantas dan penempatan serta dukungan yang berkelanjutan seperti misalnya layanan asisten pribadi dan penerjemah.
4. Negara harus memulai dan mendukung kampanye meningkatkan kesadaran publik untuk mengatasi sikap dan prasangka negatif terkait pekerja penyandang disabilitas.
5. Dalam kapasitas sebagai pemberi kerja, negara harus menciptakan kondisi yang baik untuk mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor publik.
6. Negara, organisasi pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja harus bekerja sama untuk memastikan perekrutan yang setara dan promosi kebijakan, kondisi kerja, tingkat pembayaran, langkah-langkah untuk memperbaiki lingkungan kerja untuk bisa mencegah terjadinya cedera dan hambatan dan langkah-langkah untuk rehabilitasi pekerja yang mendapatkan cedera terkait dengan pekerjaan mereka.
7. Sasaran yang selalu adalah agar penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja terbuka. Bagi penyandang disabilitas yang kebutuhannya tidak bisa dipenuhi oleh pekerjaan terbuka, maka unit-unit penampungan kecil atau pekerjaan pendukung bisa menjadi alternatif. Penting tapi untuk selalu menilai kualitas dari program seperti ini untuk melihat relevansi dan kelayakan program ini di dalam memberikan penyandang disabilitas peluang untuk mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja.
8. Langkah-langkah hendaknya diambil untuk mengikutsertakan penyandang disabilitas di dalam program pelatihan dan pekerjaan di sektor swasta dan informal.
9. Negara, organisasi pemberi kerja (pengusaha) dan pekerja harus bekerja sama dengan organisasi penyandang disabilitas terkait semua langkah untuk menciptakan peluang pelatihan dan pekerjaan, termasuk jam yang fleksibel, pekerjaan paruh waktu, berbagi pekerjaan, kewirausahaan, dan petugas perawat bagi penyandang disabilitas (PBB 1994, hal 25-27).

Aturan-Aturan ini menentukan perlu diangkatnya seorang Pelapor Khusus (Special Rapporteur) untuk memonitor pelaksanaan dan memberikan laporan kepada Komisi Pembangunan Sosial PBB. Sebuah panel internasional yang terdiri para pakar bisa diajak berkonsultasi oleh sang Pelapor, atau, jika memang pantas, oleh Sekretariat, untuk memberikan masukan atau umpan balik tentang promosi, penerapan dan pengawasan Aturan-Aturan ini.

Tentu saja terdapat kekecewaan ketika Sidang Umum gagal membuat kesepakatan untuk memperkenalkan Konvensi tentang Hak-Hak Disabilitas dan sebaliknya hanya mengadopsi Peraturan Standar yang tidak mengikat. Sebagai contoh, Degener dan Quinn (2000) menyebut Peraturan Standar ini sebagai "kompensasi alternatif" (hal 18). Depouy, ketika itu Pelapor Khusus untuk Sub Komisi untuk Pencegahan Diskriminasi dan Perlindungan Minoritas, menggambarkan pembentukan sebuah badan atau mekanisme internasional untuk mengawasi penghormatan terhadap hak asasi penyandang disabilitas sebagai salah "satu dari tujuan yang paling dipuji-puji dari sebuah lembaga non pemerintah". Dalam tulisannya tahun 1993, ketika Peraturan Standar ini sedang difinalisasikan, ia menyatakan:

Walau banyak tindakan telah diambil selama masa Dekade dan hasil yang berharga telah didapatkan bagi penyandang disabilitas di banyak bidang, tapi harus juga dikatakan, bahwa pada akhir masa ini, penyandang disabilitas akan mendapatkan diri mereka pada posisi yang tidak menguntungkan secara hukum jika dibandingkan dengan kelompok-kelompok rentan lainnya seperti pengungsi, perempuan, pekerja migrant, dll. Kelompok ini telah memiliki sebuah badan yang memiliki norma mengikat, seperti misalnya Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan, Konvensi Internasional untuk Perlindungan Semua Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarga mereka, dll. Selain itu, konvensi-konvensi telah memiliki mekanisme perlindungan yang spesifik: Komite Konvensi untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan dan Komite Konvensi Internasional untuk Perlindungan Semua Hak-Hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarga bertanggungjawab untuk mengawasi ketaatan terhadap konvensi masing-masing ... tidak terdapat sebuah badan khusus yang melakukan pengawasan terkait dengan hak asasi penyandang disabilitas dan mengambil tindakan, baik secara rahasia atau secara terbuka, ketika sebuah pelanggaran terjadi. Bisa dikatakan bahwa penyandang disabilitas setara dalam hal perlindungan seperti yang lainnya berdasarkan norma umum, konvensi internasional, konvensi regional, dll. Tapi walau hal ini memang benar, tapi adalah juga benar dengan mengatakan bahwa tidak seperti kelompok rentan lainnya, kelompok ini tidak memiliki sebuah badan pengendali internasional untuk memberikan mereka perlindungan khusus dan spesifik (Dpouy 1993, hal 40-41).

1.21 Deklarasi Wina

Deklarasi dan Program Aksi Wina, yang diadopsi di dalam Konferensi Dunia tentang Hak Asasi Manusia, 25 Juni 1993, menegaskan kembali bahwa hak asasi manusia itu universal, tidak bisa dibagi-bagi, saling bergantung dan bertautan. Deklarasi mencatat (Pasal 22) bahwa "perhatian khusus perlu diberikan untuk memastikan non diskriminasi dan perwujudan yang setara akan semua hak asasi manusia dan kebebasan yang mendasar oleh penyandang disabilitas, termasuk di dalam partisipasi aktif mereka di seluruh aspek kemasyarakatan". Deklarasi menekankan (Pasal 64) bahwa penyandang disabilitas hendaknya diberi jaminan akan peluang yang sama melalui penghapusan semua bentuk hambatan yang dibangun di masyarakat, baik berupa fisik, keuangan, sosial atau psikologis, yang mengucilkan atau membatasi partisipasi penuh mereka di masyarakat (UNGA A/Conf. 157/23, 12 Juli 1993).

1.22 Monitoring Konvenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya terkait dengan penyandang disabilitas

Pada akhir 1994, UN CESCR mengeluarkan sebuah peringatan yang menyoatkan bahwa, dengan pengecualian pada banyaknya instrumen internasional yang telah diadopsi selama beberapa tahun oleh ILO dan PBB, negara-negara anggota ICESCR hanya sedikit sekali memberikan perhatian untuk memastikan bisa terwujudnya hak-hak yang relevan bagi penyandang disabilitas (Komentar Umum No. 5). Dengan menunjuk akan tidak adanya ketentuan yang eksplisit terkait penyandang disabilitas di dalam Konvenan hingga kurangnya kesadaran akan pentingnya mengatasi hal ini secara eksplisit, dan bukannya hanya berdasarkan implikasi, dari saat pembuatan Konvenan selama masa dua puluh tahun sebelumnya, Komite mencoba menarik perhatian kepada sejumlah instrumen hak-hak asasi manusia internasional baru-baru ini yang telah membahas permasalahan ini secara spesifik, termasuk:

- ♦ Konvensi akan Hak-Hak Anak (Pasal 23);
- ♦ Piagam Afrika tentang Hak-Hak Manusia dan Bangsa (Pasal 18(4));
- ♦ Protokol Tambahan untuk Konvensi Amerika tentang Hak Asasi Manusia di Bidang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (Pasal 18).

Dengan mengingatkan pemerintah bahwa tanggungjawab akhir ada di tangan pemerintah untuk memulihkan kondisi yang berakibat pada timbulnya hambatan dan untuk menghadapi konsekuensi dari disabilitas, Komite menunjukkan bahwa dampak dari diskriminasi berbasis disabilitas khususnya sangat buruk di bidang pendidikan, pekerjaan, perumahan, transportasi, kehidupan budaya, dan akses terhadap tempat dan layanan publik. Terhadap hak-hak terkait dengan pekerjaan yang terdapat di dalam Pasal 6 hingga 8 di dalam Konvenan, Komite mempertimbangkan bahwa bidang pekerjaan sebagai salah satu bidang dimana diskriminasi sangat nyata dan terus berlanjut. Di banyak negara, tingkat pengangguran para penyandang disabilitas dua hingga tiga kali lebih tinggi daripada untuk yang lainnya. Penyandang disabilitas sebagian besar terlibat dalam pekerjaan dengan bayaran rendah dengan sedikit sekali menyediakan perlindungan sosial dan hukum dan sering terpisahkan dari pasar tenaga kerja yang utama. Seperti yang telah sering dicatat ILO, hambatan fisik seperti tidak bisa diaksesnya transportasi publik, perumahan, dan tempat kerja sering menjadi alasan utama mengapa para penyandang disabilitas tidak bisa bekerja. Komite memberikan perhatian kepada instrumen yang berharga dan komprehensif yang dikembangkan ILO, termasuk secara khusus Konvensi No. 159 dan menghimbau Negara penandatanganan Konvenan Internasional untuk mempertimbangkan meratifikasi Konvensi ini.

Metode yang digunakan oleh pihak-pihak negara di dalam menerapkan kewajiban mereka terhadap penyandang disabilitas berdasarkan Konvenan, menurut Komite, pada dasarnya sama seperti yang terkait dengan kewajiban lainnya. Di dalamnya termasuk perlunya untuk memastikan, melalui monitoring yang teratur, sifat dan cakupan dari masalah yang ada di dalam negara sendiri, keperluan untuk mengadopsi kebijakan dan program yang disesuaikan untuk menanggapi apa yang diperlukan, keperluan untuk mengatur melalui UU jika diperlukan untuk melarang adanya diskriminasi dan untuk menghapus segala bentuk diskriminasi, dan keperluan untuk membuat ketentuan anggaran atau, ketika diperlukan, mencari kerja sama dan bantuan internasional. Kerjasama internasional seperti ini memang menjadi elemen penting di dalam memungkinkan beberapa negara berkembang untuk bisa memenuhi kewajiban mereka menurut Konvenan.

Komite menarik perhatian khusus terhadap keadaan perempuan penyandang disabilitas: "Para penyandang disabilitas sering diperlakukan sebagai manusia tanpa gender. Akibatnya, diskriminasi ganda dialami oleh perempuan penyandang disabilitas sering tidak diperhatikan. Walau sering adanya himbauan oleh masyarakat internasional untuk memberikan penekanan khusus mengenai situasi ini, hanya sedikit sekali usaha telah dilakukan untuk itu selama Dekade ini". Komite mendesak pihak-pihak negara untuk mengatasi situasi yang dihadapi perempuan penyandang disabilitas, dengan prioritas tinggi diberikan di masa mendatang terkait dengan pelaksanaan program-program berbasis hak-hak ekonomi, sosial dan budaya.

Hak untuk menikmati “kondisi kerja yang adil dan baik” (Pasal 7 Konvenan) berlaku untuk semua pekerja dengan disabilitas, apakah mereka bekerja di pasar tenaga kerja terbuka atau di pekerjaan di tempat khusus. Hak untuk bergabung dengan serikat pekerja (Pasal 8) sama juga, berlaku untuk semua pekerja dengan disabilitas. Jaminan sosial dan skema untuk mempertahankan pendapatan khususnya menjadi sangat penting bagi mereka dengan disabilitas. Komite mengacu kepada Peraturan Standar PBB, yang menyatakan bahwa negara-negara harus memastikan adanya penyediaan dukungan pendapatan yang memadai untuk penyandang disabilitas yang, karena faktor disabilitas atau terkait disabilitas, telah kehilangan sementara atau menerima pemotongan pendapatan mereka atau telah ditolak peluangnya untuk bekerja. Dukungan seperti itu hendaknya merefleksikan kebutuhan khusus akan bantuan dan pengeluaran lainnya terkait dengan disabilitas. Dukungan yang diberikan, tambah Komite, hendaknya juga, sejauh dimungkinkan, mencakup individu (yang umumnya perempuan) yang biasanya memberikan perawatan kepada penyandang disabilitas: orang-orang seperti ini sering memerlukan juga dukungan keuangan karena melakukan hanya peran pendukung.

1.23 Deklarasi Kopenhagen

Deklarasi dan Program Aksi Kopenhagen yang diadopsi di dalam KTT Dunia untuk Pembangunan Sosial pada bulan Maret 1995, mengakui bahwa penyandang disabilitas, yang merupakan minoritas terbesar di dunia, sering sekali dipaksa jatuh ke jurang kemiskinan, pengangguran dan isolasi sosial. Terkait dengan pekerjaan, para kepala negara dan pemerintahan pada KTT tersebut berkomitmen, antara lain, untuk meletakkan penciptaan lapangan kerja, pengurangan pengangguran, dan pendorongan remunerasi pekerjaan yang memadai sebagai inti dari strategi dan kebijakan pemerintahan mereka, dengan memberikan penghargaan sepenuhnya atas hak-hak pekerja, dan memberikan perhatian khusus kepada kelompok dan individu yang dirugikan, termasuk para penyandang disabilitas. Penghapusan segala bentuk diskriminasi ditekankan di seluruh bagian Deklarasi, dan Program Aksi memasukkan “mengambil langkah-langkah yang efektif untuk mengakhiri secara *de jure* dan *de facto* diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas” (para. 15 (i)). Dalam pernyataan khusus tentang pekerjaan, Program menyatakan bahwa memperluas beragam peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas mempersyaratkan:

- ♦ Memastikan bahwa UU dan regulasi tidak mendiskriminasikan penyandang disabilitas;
- ♦ Mengambil langkah-langkah pro aktif, seperti misalnya mengorganisir layanan dukungan, membuat skema insentif dan mendukung skema bantu diri (self-help) dan usaha kecil;
- ♦ Melakukan penyesuaian yang pantas di tempatkerja untuk mengakomodasi penyandang disabilitas, termasuk dalam hal ini, mempromosikan teknologi yang inovatif;
- ♦ Mengembangkan format-format alternatif pekerjaan, seperti misalnya pekerjaan yang didukung, untuk penyandang disabilitas yang memerlukan layanan ini;
- ♦ Mempromosikan kesadaran publik di dalam masyarakat terkait dengan dampak dari stereotipi negatif penyandang disabilitas di dalam keikutsertaan mereka di pasar tenaga kerja (para. 62).

Deklarasi dan Program Aksi beberapa kali menyebutkan tentang kebutuhan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan antara perempuan dan laki-laki, termasuk perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas. Dalam konteks kerja dan dunia kerja, pihak-pihak dari Deklarasi ini berkomitmen untuk:

Mendorong perubahan di dalam sikap, struktur, kebijakan, undang-undang dan praktik untuk menghilangkan semua bentuk hambatan terhadap martabat manusia, kesetaraan dan keadilan di dalam keluarga dan masyarakat, dan mendorong keikutsertaan penuh dan setara dari perempuan dan laki-laki dengan disabilitas di kota dan desa di dalam kehidupan sosial, ekonomi dan politik, termasuk di dalam pembuatan, penerapan, dan tindaklanjut kebijakan dan program publik (komitmen 51);

Mendorong dan mewujudkan tujuan-tujuan akses universal dan setara akan pendidikan berkualitas ... membuat usaha-usaha tertentu untuk memperbaiki ketidaksetaraan terkait kondisi sosial dan tanpa melakukan pembedaan atas ras, asal usul kewarganegaraan, gender, usia atau disabilitas (komitmen 6);

Memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki akses rehabilitasi dan layanan kehidupan independen lainnya dan teknologi yang membantu untuk memungkinkan mereka memaksimalkan kesejahteraan, independensi dan partisipasi penuh mereka di dalam masyarakat (komitmen 6n);

Program Aksi mengakui bahwa pemberdayaan dan partisipasi penting untuk pembangunan demokrasi, keselarasan dan sosial dan bahwa kesetaraan dan keadilan gender dan partisipasi penuh perempuan di dalam semua kegiatan ekonomi, sosial dan politik adalah penting: "hambatan yang telah membatasi akses perempuan di dalam pengambilan keputusan, pendidikan, layanan perawatan kesehatan, dan pekerjaan produktif harus dihilangkan ..." (hal, 29).

Program menghimbau pemerintah-pemerintah untuk meningkatkan kualitas kerja dan ketenagakerjaan dengan, antara lain:

- ♦ Mematuhi dan menerapkan kewajiban hak-hak asasi manusia sepenuhnya yang telah mereka terima;
- ♦ Mengamankan dan mempromosikan penghormatan hak-hak pekerja yang mendasar, termasuk di dalamnya kebebasan berserikat dan hak untuk berorganisasi dan bernegosiasi bersama, pembayaran setara untuk pekerjaan yang setara dan non diskriminasi di dunia kerja, dan melaksanakan sepenuhnya konvensi-konvensi ILO bagi negara yang ada di dalamnya (Bab 3, hal 54).

1.24 Amandemen Traktat UE yang melarang diskriminasi

Di dalam Uni Eropa, permasalahan disabilitas telah dianggap sebagian besar sebagai masalah untuk kebijakan sosial. Komisi Eropa, di dalam White Paper kebijakan sosial yang diterbitkan tahun 1994 (EC 1994):

- ♦ mengakui bahwa memang ada kebutuhan untuk membangun hak fundamental untuk kesetaraan peluang di dalam kebijakan UE;
- ♦ mengatakan akan memastikan, melalui mekanisme yang pantas, bahwa kebutuhan penyandang disabilitas akan diperhatikan di dalam program dan inisiatif legislasi terkait;
- ♦ mengatakan akan mempersiapkan sebuah instrumen yang sesuai untuk mendukung Peraturan Standar PBB tentang Penyetaraan Peluang untuk Penyandang Disabilitas;
- ♦ menjanjikan untuk mempersiapkan sebuah kode praktik yang baik terkait dengan kebijakan dan praktik personalianya di dalam mempekerjakan penyandang disabilitas; dan
- ♦ mengatakan bahwa, pada kesempatan berikutnya yang ada akan mengkaji ulang Traktat Pendirian UE, dimana pertimbangan serius harus diberikan untuk memperkenalkan acuan khusus untuk memerangi diskriminasi dengan alasan disabilitas.

Pada bulan Desember 1966,⁵ Dewan Sosial UE mengadopsi sebuah resolusi yang menegaskan kembali komitmen negara-negara anggotanya terhadap:

- ♦ prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang mendasari Peraturan Standar PBB;
- ♦ pemikiran yang mendasari resolusi Dewan Eropa tahun 1992 tentang Kebijakan Koheren untuk Rehabilitasi Penyandang Disabilitas (lihat bagian 1.18);

⁵ Austria, Finlandia dan Swedia menjadi anggota UE tahun 1995.

- ♦ prinsip tentang kesetaraan peluang di dalam pengembangan kebijakan yang menyeluruh di bidang rehabilitasi; dan
- ♦ prinsip untuk menghindari atau menghilangkan segala bentuk diskriminasi negatif atas dasar disabilitas.

Juga pada Desember 1996, Konferensi antar pemerintah (IGC) – pada dasarnya adalah pertemuan para kepala negara-negara UE untuk mengkaji ulang Traktat UE – sepakat untuk memasukkan di dalam revisi rancangan Traktat pasal baru yang melarang diskriminasi karena sejumlah hal, termasuk di dalamnya disabilitas. Akan tetapi, apa yang kemudian disepakati di dalam Traktat Amsterdam di tahun 1997 adalah versi yang kurang dari apa yang telah disepakati di IGC:

... Dewan, beraksi bulat berdasarkan proposal dari Komisi dan setelah berkonsultasi dengan Parlemen Eropa, bisa mengambil tindakan yang pantas untuk memerangi diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, asal usul ras dan etnis, agama atau kepercayaan, disabilitas, usia atau orientasi seksual (Pasal. 13).

Walau diterima secara umum sebagai sebuah langkah penting ke arah yang benar, amandemen ini jauh masih kurang – khususnya terkait dengan persyaratan untuk pilihan penuh dan opsional dari ketentuan ini – dari apa yang diharapkan banyak orang.

1.25 Dewan Eropa: Piagam Sosial Eropa

Piagam Sosial Eropa membahas hak-hak ekonomi dan sosial. Piagam aslinya dibuka untuk ditandatangani pada tahun 1961 dan mulai berlaku pada tahun 1965. Penambahan dilakukan pada tahun 1988 dan revisi yang ekstensif dilakukan pada tahun 1996. (Semua acuan yang dilakukan di dalam buku ini adalah kepada Piagam versi 1996). Di dalam mengembangkan piagam ini, Dewan Eropa memberikan perhatian khusus kepada pekerjaan, dan langkah-langkah yang telah diadopsi oleh ILO.

Bagian I menentukan prinsip-prinsip dasar bagi pihak-pihak di dalam kontrak untuk menerimanya. Termasuk di dalamnya hak setiap orang atas fasilitas bimbingan vokasional yang pantas (Pasal 9) dan pelatihan vokasional (Pasal 10); hak penyandang disabilitas atas independensi, integrasi sosial dan partisipasi dalam kehidupan bermasyarakat (Pasal 15); dan hak setiap orang atas perlindungan dari kemiskinan dan pengucilan sosial (Pasal 30).

Bagian II memberikan daftar kewajiban, dimana pihak-pihak dalam kontrak terikat kepada masing-masing kewajiban yang ada di 31 pasal di Bagian I, yang menghasilkan daftar perlindungan di lebih 100 bidang. Jabaran dari Pasal 15, misalnya, bisa dibaca sebagai berikut:

Dengan tujuan untuk memastikan kepada penyandang disabilitas, tanpa memandang usia dan sifat serta asal usul disabilitasnya, pelaksanaan yang efektif akan haknya atas independensi, integrasi sosial dan partisipasi di dalam kehidupan bermasyarakat, pihak-pihak mengambil tindakan, khususnya:

1. mengambil langkah yang diperlukan untuk memberikan orang tersebut bimbingan, pendidikan dan pelatihan vokasional di dalam kerangka kerja skema umum, jika dimungkinkan, dan jika tidak dimungkinkan, melalui badan khusus, baik publik atau swasta;
2. mendorong terwujudnya akses mereka terhadap pekerjaan melalui semua langkah yang cenderung mendorong para pemberi kerja untuk mempekerjakan dan mempertahankan pekerja dengan disabilitas di dalam lingkungan kerja biasa dan untuk menyesuaikan kondisi kerja sesuai kebutuhan penyandang disabilitas atau, jika ini tidak dimungkinkan karena alasan disabilitas, dengan mengatur atau menciptakan pekerjaan yang terlindungi sesuai dengan tingkat disabilitas. Dalam kasus-kasus tertentu, langkah seperti ini mungkin memerlukan perubahan alur melalui penempatan khusus dan layanan pendukung;

3. mempromosikan integrasi sosial sepenuhnya dan partisipasi di dalam kehidupan kemasyarakatan khususnya melalui langkah-langkah, termasuk menyediakan bantuan teknis, yang bertujuan untuk mengatasi hambatan komunikasi dan mobilitas dan memungkinkan akses ke transportasi, perumahan, kegiatan budaya dan waktu senggang.

Meskipun judulnya seperti itu, Piagam Sosial Eropa ini merupakan traktat yang mengikat secara hukum. Akan tetapi, jumlah hak yang dilindungi bergantung pada apakah pihak dalam kontrak telah meratifikasi Piagam awal, Protokol Tambahan 1988 atau Piagam Revisi 1996. Sebagai contoh, berdasarkan Bagian III dari Piagam 1996, pihak dalam kontrak harus setuju untuk diikat dengan setidaknya enam dari sembilan yang ada di dalam daftar Pasal di Bagian II. Pasal 15 tidak dimasukkan di dalam daftar "inti" ini. Selain itu, pihak dalam kontrak harus setuju untuk diikat dengan sejumlah pasal atau paragraf tambahan di Bagian II yang boleh mereka pilih sendiri, asalkan jumlah total pasal atau paragraf yang mengikatnya tidak boleh kurang dari 16 pasal atau 63 paragraf. Negara-negara anggota yang hanya meratifikasi Piagam asil hanya terikat oleh minimal lima dari tujuh pasal inti dan setidaknya lima lainnya atau 45 paragraf.

Dengan mengijinkan cara penerimaan kewajiban model "pilih-pilih menu" ini, Piagam Sosial Eropa masih merupakan sebuah traktat yang berharga dimana semakin banyak anggotanya didorong untuk meratifikasi. LSM, khususnya, perlu diberikan penyadaran akan potensi piagam ini dalam hal mempromosikan dan memajukan hak-hak penyandang disabilitas (lihat Kenny 1997; Dewan Eropa 1997a, 1997b).

1.26 Konvensi Inter-Amerika

Konvensi Inter-Amerika tentang Penghapusan Semua Bentuk Diskriminasi terhadap Penyandang Disabilitas diadopsi pada Juni 1999. Konvensi tidak memasukkan hak. Ini adalah traktat regional pertama yang mendefinisikan diskriminasi terhadap penyandang disabilitas. Istilah "diskriminasi terhadap penyandang disabilitas" di dalam Konvensi ini berarti semua perbedaan, pengucilan, atau pembatasan berbasiskan disabilitas, catatan disabilitas baik di masa sekarang atau lalu, yang memiliki akibat atau tujuan untuk menghambat atau menghilangkan pengakuan, pelaksanaan atau pemberlakuan hak-hak penyandang disabilitas serta kebebasan mendasar mereka (Pasal 1.2a).

1.27 Dekade Penyandang Disabilitas Afrika

Dekade Penyandang Disabilitas Afrika (1999 – 2009) dideklarasikan Juli 2000 oleh para kepala negara dan pemerintahan Organisasi Kesatuan Afrika (OAU). Sebuah Rencana Aksi Benua diadopsi secara bulat oleh para peserta di dalam Konferensi Pan Afrika di dalam Dekade Afrika bulan Februari 2002. Rencana Aksi ditujukan untuk menyediakan bimbingan kepada negara dan pemerintah anggota OAU untuk mencapai tujuan Dekade – partisipasi penuh, kesetaraan dan pemberdayaan penyandang disabilitas di Afrika. Rencana Aksi memasukkan serangkaian langkah-langkah untuk dilakukan negara-negara anggota agar bisa memenuhi tujuan mempromosikan keikutsertaan penyandang disabilitas di dalam proses pembangunan ekonomi dan sosial, dan untuk memastikan dan meningkatkan akses pelatihan dan pekerjaan.

1.28 Piagam Hak-Hak Mendasar UE

Piagam Hak-Hak Mendasar Uni Eropa diproklamkan pada KTT Eropa di Nice pada bulan Desember 2000. Piagam ini menyatakan, untuk pertama kalinya di dalam sejarah UE, serangkaian penuh hak-hak sipil, politik, ekonomi dan sosial warga negara Eropa dan semua orang yang tinggal di UE, termasuk para penyandang disabilitas. Dalam konteks kerja dan dunia kerja, ketentuan yang paling relevan adalah:

- ♦ hak atas martabat manusia (Pasal 1);
- ♦ hak atas pendidikan dan mendapatkan akses ke pelatihan vokasional dan berkelanjutan (Pasal 14.1);
- ♦ hak untuk terlibat di dalam pekerjaan dan mencari posisi yang dipilih atau diterima secara bebas (Pasal 15.1);
- ♦ segala bentuk diskriminasi termasuk karena disabilitas dilarang (Pasal 21);
- ♦ kesetaraan antara perempuan dan laki-laki harus dijamin di semua bidang, termasuk dunia kerja, pekerjaan dan pembayaran (Pasal 23);
- ♦ hak setiap penyandang disabilitas untuk mendapatkan keuntungan dari langkah yang dirancang untuk memastikan independensi, integrasi sosial dan pekerjaan serta keikutsertaan mereka di dalam kehidupan kemasyarakatan (Pasal 26);
- ♦ hak untuk mengakses layanan penempatan yang bebas (Pasal 29);
- ♦ hak atas perlindungan terhadap pemecatan tidak adil, sesuai dengan UU UE dan UU dan praktik nasional (Pasal 30);
- ♦ hak atas kondisi kerja yang terkait dengan kesehatan, keselamatan dan martabat mereka (Pasal 31.1); dan
- ♦ hak (entitlement) atas tunjangan jaminan sosial dan layanan sosial (Pasal 34.1).

Piagam ini dimasukkan ke dalam usulan Konstitusi UE. Pada Juni 2007, para pemimpin Eropa sepakat untuk mengganti Konstitusi yang diusulkan dengan sebuah "pakta reformasi" yang baru. Keputusan mengenai kekuatan hukum dari Piagam ini menunggu hasil dari diskusi "pakta reformasi".

1.29 Arahan UE tentang Diskriminasi

Sebuah Arahan (Directive) Uni Eropa yang baru (EU 2000) tentang diskriminasi di dunia kerja diadopsi oleh para Menteri Sosial UE pada akhir tahun 2000. Arahan ini melarang diskriminasi langsung dan tidak langsung karena sejumlah alasan, termasuk di dalamnya disabilitas, dan berlaku, antara lain, pada kriteria pemilihan dan kondisi perekrutan, bimbingan kejuruan, kondisi kerja dan pekerjaan, termasuk pembayaran. Juga penting bahwa Arahan menyatakan bahwa "penyesuaian yang wajar" hendaknya diberikan, yang berarti bahwa para pemberi kerja harus mengambil langkah-langkah yang pantas, jika diperlukan, untuk memungkinkan seorang penyandang disabilitas untuk mendapatkan akses, ikut serta atau memajukan karir di dunia kerja, atau untuk menyediakan pelatihan, kecuali jika tindakan seperti ini akan memberikan "beban yang tidak proporsional" kepada sang pemberi kerja.

Terkait dengan usia dan disabilitas, Arahan mengizinkan negara-negara anggota untuk mendapatkan tiga tahun tambahan, jika diperlukan, diluar tiga tahun yang biasa digunakan untuk mengubah Arahan tersebut menjadi UU nasional. Setiap negara anggota yang mengambil langkah ini dipersyaratkan melaporkan kepada Komisi Eropa mengenai perkembangan yang dilakukan menuju tahap penerapan.

1.30 Perempuan penyandang disabilitas

Semua hak-hak asasi manusia adalah universal dan karenanya tidak dibatasi termasuk kepada perempuan dan laki-laki dengan disabilitas. Setiap orang dilahirkan setara dan memiliki hak yang sama atas hidup dan kesejahteraan, pendidikan dan pekerjaan, hidup secara independen dan berpartisipasi aktif di dalam semua aspek masyarakat. Segala bentuk diskriminasi langsung atau tidak langsung terhadap perempuan atau laki-laki penyandang disabilitas adalah pelanggaran atas hak orang tersebut.

Perempuan dengan disabilitas adalah lebih rentan terhadap diskriminasi, (a) karena mereka perempuan dan (b) karena mereka penyandang disabilitas. Banyak perempuan penyandang disabilitas yang lebih didiskriminasi lagi karena mereka juga miskin. Diskriminasi ganda atau tiga kali lipat ini yang diderita perempuan penyandang disabilitas sering diacuhkan atau tidak diperhatikan karena penyandang disabilitas terkadang diperlakukan seakan-akan mereka adalah manusia tanpa gender. Hal ini juga diacuhkan sebagian besar karena hanya terdapat sedikit sekali informasi tersedia tentang keberadaan atau dampaknya. Keadaan ini terlihat sepertinya tidak mengalami perbaikan. Pada tahun 1993, sebagai contoh, Pelapor Khusus Sub Komisi Pencegahan Diskriminasi dan Perlindungan Minoritas PBB ketika itu menyatakan kekecewaannya "pada tidak ada sama sekali bahan pustaka mengenai permasalahan khusus yang dihadapi perempuan penyandang disabilitas" (Depouy 1993, hal.20). Peraturan Standar PBB tentang Penyetaraan Peluang Penyandang Disabilitas, yang diadopsi Desember 1993, berkaitan dengan semua penyandang disabilitas, tanpa memandang gender, ras, usia dan seterusnya tapi hanya sedikit sekali memasukkan acuan langsung tentang dimensi gender, sebuah fakta yang disesalkan sang Pelapor Khusus kepada Komisi PBB untuk Pembangunan Sosial di dalam laporannya kepada Komisi tersebut (UN 2002, hal 20).

Laporan Survey Umum Pertama tahun 1998 tentang penerapan Konvensi No. 159 dan Rekomendasi No. 168 ILO, baik di negara yang telah meratifikasi konvensi tersebut dan juga yang belum, memberikan komentar singkat tapi padat tentang kesetaraan peluang dan perlakuan antara laki-laki dengan disabilitas dan perempuan dengan disabilitas:

Para penyandang disabilitas menghadapi banyak hambatan di dalam perjuangan kesetaraan mereka. Walau laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas menjadi subyek diskriminasi, tapi perempuan penyandang disabilitas dirugikan secara ganda karena diskriminasi berdasarkan gender dan status disabilitas mereka. Perempuan dengan disabilitas, jika dibandingkan dengan laki-laki dengan disabilitas, akan lebih mungkin berada dalam keadaan miskin atau papa, tidak bisa membaca atau tanpa keahlian kejuruan, dan sebagian besar mereka tidak bekerja. Mereka memiliki akses yang lebih terbatas terhadap layanan rehabilitasi, mereka akan lebih mungkin tidak mendapatkan dukungan keluarga atau masyarakat, dan mereka lebih sering mengalami penderitaan isolasi sosial karena disabilitas mereka. Situasi ini sudah dramatis, dan Direktur Jenderal ILO pada tahun 1981 menyebutkan bahwa perempuan penyandang disabilitas yang miskin sudah sering sekali kehilangan semua hak-hak dasarnya. (ILO 1998, Bab 2, Bagian I, para 114; lihat juga ILO 1981).

Negara-negara penandatangan Konvensi PBB untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan diminta untuk memasukkan informasi tentang perempuan penyandang disabilitas di dalam laporan berkala mereka. Di dalam contoh laporan yang disurvei pada tahun 2001 (Quinn dan Degener 2002), sedikit sekali ditemukan konsistensi di dalam pelaporan tentang diskriminasi ganda yang dialami perempuan dengan disabilitas.

UN CRPD 2006 mengakui situasi tersendiri yang dihadapi perempuan dengan disabilitas. Negara-negara penandatangan Konvensi sepakat untuk mengakui bahwa "perempuan dan anak perempuan dengan disabilitas adalah subyek dari diskriminasi majemuk, dan terkait hal ini perlu diambil langkah-langkah untuk memastikan terlaksananya semua hak-hak asasi dan kebebasan mendasar mereka secara penuh dan setara." Negara-negara ini juga sepakat untuk "mengambil semua langkah-langkah yang pantas untuk memastikan pengembangan, kemajuan dan pemberdayaan perempuan sepenuhnya, dengan tujuan untuk menjamin kepada mereka atas pelaksanaan dan kepuasan atas hak-hak asasi dan kebebasan mendasar mereka yang dinyatakan di dalam Konvensi." (Pasal 6).

1.30.1 Hambatan Pekerjaan bagi Perempuan Penyandang Disabilitas

Para penyandang disabilitas secara umum menghadapi kesulitan memasuki pasar tenaga kerja terbuka, tapi, jika melihat dari perspektif gender, laki-laki dengan disabilitas dua kali lebih mungkin mendapatkan pekerjaan dibandingkan perempuan dengan disabilitas. Sebagai contoh, menurut sebuah studi yang dilakukan di Amerika Serikat, hampir 42 persen laki-laki dengan disabilitas termasuk dalam angkatan kerja dibandingkan dengan hanya 24 persen perempuannya. Selain itu, sementara 30 persen laki-laki dengan disabilitas bekerja purna waktu, hanya 12 persen perempuan dengan disabilitas yang bekerja purna waktu. Perempuan dengan disabilitas yang bekerja purna waktu mendapatkan hanya 56 persen dari total pendapatan dari laki-laki dengan disabilitas yang bekerja purna waktu (Bowe 1984). Hanya tiga persen perempuan dengan disabilitas terdaftar di angkatan kerja di Ghana (1996), 0,3 persen di India (1991) dan 19 persen di Filipina (1992). Sebagian besar perempuan penyandang disabilitas ditemukan bekerja di sektor informal (Messel 1997). Ketika perempuan penyandang disabilitas bekerja, mereka sering mengalami standar perekrutan dan promosi yang tidak setara, akses pelatihan dan pelatihan kembali yang tidak setara, akses yang tidak setara terhadap kredit dan sumber daya produktif lainnya, pembayaran yang tidak setara untuk pekerjaan yang setara dan pemisahan jabatan dan mereka jarang ikut serta di dalam pengambilan keputusan ekonomi (ILO 1996).

Sebuah kecenderungan umum di seluruh dunia adalah perempuan penyandang disabilitas lebih tidak mungkin untuk direferensikan untuk pelatihan kejuruan; lebih memiliki kesulitan untuk mengakses program rehabilitasi; lebih sulit mendapatkan kesetaraan di dalam pelatihan; dan jika mereka berhasil direhabilitasi, maka akan sangat mungkin untuk pekerjaan paruh waktu atau lebih buruk lagi – pengangguran. Masih terdapat pandangan di antara masyarakat umum dan penasihat rehabilitasi bahwa perempuan penyandang disabilitas pasif, bergantung, dan tidak mampu atau tidak tertarik pada sebuah posisi yang bisa menuju ke sebuah pekerjaan. Berbagai penelitian menemukan bahwa, bahkan di negara-negara kaya, program-program utama yang dirancang untuk membantu para penyandang disabilitas, seperti misalnya pendapatan pengaman tambahan, asuransi disabilitas, kompensasi pekerja dan rehabilitasi kejuruan, tidak menguntungkan perempuan karena hubungan mereka dengan partisipasi di pasar tenaga kerja. Tidak hanya perempuan menerima tunjangan lebih sedikit dari laki-laki, mereka juga mendapatkan tunjangan yang lebih rendah. Terlebih-lebih lagi, walau kebutuhan mereka lebih besar, perempuan penyandang disabilitas menerima lebih sedikit dari program dukungan pendapatan publik (Mudrick 1988).

Komite Ahli ILO untuk Penerapan Konvensi dan Rekomendasi, di dalam laporan Survey Umum mengenai Konvensi No. 159 dan Rekomendasi No. 168, mencatat bahwa laporan-laporan yang dikomunikasikan pihak pemerintah mengindikasikan bahwa sebagian besar negara-negara menerapkan prinsip kesetaraan peluang di bidang pendidikan, pelatihan dan pekerjaan, tanpa membedakan ras, warna kulit, jenis kelamin, bahasa atau alasan lainnya seperti misalnya disabilitas. Akan tetapi, kecenderungan umum adalah mengadakan inisiatif khusus untuk penyandang disabilitas, tapi tanpa menargetkan perempuan penyandang disabilitas sebagai sebuah kelompok rentan yang memerlukan dukungan. Akibatnya, karena kerangka kerja hukumnya gender netral, diskriminasi terhadap perempuan penyandang disabilitas bisa dengan mudah terjadi tanpa dicatat.

Untuk memerangi diskriminasi terhadap perempuan penyandang disabilitas di bidang pelatihan dan dunia kerja, beberapa langkah telah diambil oleh ILO, dan kesemua ini telah direfleksikan di sejumlah standar, resolusi dan pernyataan kebijakan. Resolusi terakhir terkait Tindakan ILO untuk para pekerja perempuan, diadopsi 1991, menegaskan kembali perhatian Organisasi terhadap pekerja perempuan, termasuk perempuan penyandang disabilitas. Konvensi ILO No. 159 menyatakan bahwa kesetaraan peluang dan perlakuan atas laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas harus dihormati. Konvensi ini bisa digunakan di dalam sebuah strategi untuk menghilangkan hambatan yang menghalangi keikutsertaan dan integrasi perempuan penyandang disabilitas di dalam arus utama masyarakat dan di dalam ekonomi (ILO 1998, hal 35-6).

Kedua khusus bagi perempuan penyandang disabilitas terus tidak ditangani secara memadai. Sebuah penelitian Komisi Eropa tentang kebijakan pekerjaan bagi penyandang menyimpulkan terkait dengan hal ini bahwa "perspektif gender secara umum tidak terintegrasikan dengan baik ke dalam kebijakan disabilitas sedikit sekali tersedia informasi mengenai perbedaan dampak dari kebijakan pekerjaan ini untuk penyandang disabilitas laki-laki dan perempuan" (EC 2000).

1.31 Pendidikan dan Pelatihan

Menyesuaikan orang dengan pekerjaan dan menyesuaikan pekerjaan dengan orang adalah sebuah proses multi dimensi. Peran-peran kunci yang dimainkan pendidikan dan pelatihan secara khusus terus disoroti oleh ILO. Permasalahan ini sekali lagi dengan tegas dibahas di dalam ILC tahun 2000. Konferensi menggarisbawahi kenyataan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah penting untuk pertumbuhan ekonomi dan pekerjaan dan pembangunan sosial.

Pendidikan dan pelatihan adalah sarana untuk memberdayakan masyarakat, meningkatkan kualitas dan pengaturan pekerjaan, meningkatkan produktivitas warga negara, meningkatkan pendapatan pekerja, meningkatkan daya saing usaha, mendorong keamanan kerja dan keadilan sosial serta inklusi. Pendidikan dan pelatihan, karenanya adalah sebuah pilar sentral dari pekerjaan yang layak (ILO 2000, para. 3).

Konferensi ini menekankan bahwa pendidikan dan pelatihan harus mencakup semua orang, dan harus secara seksama menargetkan mereka dengan kebutuhan khusus, termasuk penyandang disabilitas. Selain pendidikan dan pelatihan, bimbingan dan konseling vokasional, layanan penempatan kerja, praktik perekrutan dan seleksi, informasi pendidikan dan pasar tenaga kerja, desain pekerjaan, ergonomi, kondisi dan imbalan pekerjaan, sikap dan motivasi, semuanya ini memainkan peran yang saling bertautan di dalam sebuah proses ketenagakerjaan dan perlu dipertimbangkan sebagai bagian dari sebuah kebijakan kerja dan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas. (Mengenai rincian saran tentang strategi penempatan dan praktiknya lihat Heron dan Murray 2003, Murray dan Heron 2003.)

Pentingnya mengatasi permasalahan-permasalahan ini telah diakui di dalam CRPD. Pasal 24 secara ekstensi membahas tentang pendidikan, tapi juga memasukkan sebuah kesepakatan bagi negara-negara yang meratifikasi untuk memastikan bahwa penyandang disabilitas juga bisa mengakses pelatihan kejuruan, pendidikan orang dewasa dan pendidikan sepanjang hayat tanpa adanya diskriminasi dan atas dasar yang sama seperti yang lainnya, dan untuk memastikan bahwa akomodasi yang wajar dilakukan (Pasal 24 (5)). Pasal 26 tentang Habilitasi dan Rehabilitasi memasukkan sebuah komitmen negara-negara untuk mengatur, memperkuat dan memperluas layanan dan program habilitasi dan rehabilitasi yang menyeluruh, termasuk di bidang pekerjaan, dan untuk mendorong pengembangan pelatihan awal dan lanjutan untuk para profesional dan staf yang bekerja di bidang layanan-layanan ini. Pasal 27 tentang Kerja dan Pekerjaan mempersyaratkan negara-negara penandatangan untuk mengamankan dan mempromosikan perwujudan hak bekerja, termasuk untuk mereka yang mendapatkan disabilitas setelah mendapatkan pekerjaan, dengan mengambil langkah-langkah yang sesuai, termasuk melalui legislasi, untuk, antara lain, memungkinkan penyandang disabilitas mendapatkan akses yang efektif atas program bimbingan teknis dan kejuruan umum, layanan penempatan dan pelatihan kejuruan dan berkelanjutan, dan untuk mempromosikan rehabilitasi kejuruan dan profesional, mempertahankan pekerjaan, dan program kembali bekerja untuk penyandang disabilitas (Pasal 27 (d) dan (k)).

1.32 Tahun Penyandang Disabilitas Eropa

Uni Eropa memproklamkan tahun 2003 sebagai Tahun Penyandang Disabilitas Eropa, dengan tujuan utamanya meningkatkan kesadaran akan hak-hak para penyandang disabilitas atas peluang yang setara dan untuk mempromosikan dinikmatinya hak-hak tersebut secara penuh dan setara. Tahun ini memberikan penyandang disabilitas dan organisasi yang mewakili mereka sebuah kesempatan tersendiri, melalui konferensi, seminar dan acara lainnya, untuk menyoroti permasalahan terkait dengan kekhawatiran mereka prioritas kebijakan.

Selama tahun tersebut, Komisi Eropa meluncurkan sebuah kampanye informasi untuk memberitahukan pemberi kerja dan pekerja akan hak-hak penyandang disabilitas di tempat kerja. Pada Juli 2003, Para Menteri Sosial dan Tenaga Kerja Negara-Negara Anggota UE mengadopsi sebuah resolusi yang menghimbau semua negara anggotanya

untuk menghilangkan hambatan terhadap pengintegrasian dan keikutsertaan penyandang disabilitas di dalam pasar tenaga kerja. Pada Maret 2003, Komisi Eropa mempersiapkan sebuah catatan petunjuk mengenai disabilitas dan pekerjaan untuk delegasi dan layanan UE, bertujuan untuk memastikan bahwa permasalahan disabilitas bisa diatasi secara efektif di dalam kerja sama pembangunan. Mungkin langkah yang paling nyata yang diambil pada tingkat UE selama Tahun Penyandang Disabilitas Eropa adalah diperkenalkannya sebuah rencana kerja multi tahun yang ditujukan untuk mengarusutamakan permasalahan disabilitas di dalam kebijakan-kebijakan Masyarakat Eropa dan di dalam penerapan serangkaian langkah-langkah di bidang-bidang kunci untuk mempromosikan inklusi yang aktif bagi penyandang disabilitas ke dalam masyarakat (lihat 1.34 dibawah)

1.33 Rencana Aksi Disabilitas UE 2004 – 2010

Kesetaraan peluang adalah tujuan dari strategi jangka panjang disabilitas Uni Eropa, yang bertujuan untuk memungkinkan para penyandang disabilitas untuk bisa menikmati hak mereka atas martabat harga diri, perlakuan yang setara, hidup independen dan keikutsertaan di dalam masyarakat. Strategi ini dibangun di atas tiga pilar: legislasi dan langkah-langkah anti diskriminasi UE, yang menyediakan akses untuk masing-masing hak; menghapus hambatan di lingkungan yang mencegah penyandang disabilitas bisa melakukan kemampuan mereka; dan mengarusutamakan permasalahan disabilitas di dalam beragam kebijakan UE yang memfasilitas inklusi secara aktif penyandang disabilitas.

Untuk memastikan sebuah kebijakan yang koheren sebagai lanjutan dari Tahun Penyandang Disabilitas Eropa di dalam Eropa yang lebih luas,⁶ Rencana Aksi Disabilitas UE (DAP) dibentuk oleh Komisi pada tahun 2003 (EC 2003) untuk memberikan sebuah kerangka kerja untuk mengembangkan strategi disabilitas UE. Di dalam UE, kebijakan disabilitas adalah pada dasarnya tanggung jawab dari negara-negara anggotanya, tapi negara-negara anggota diminta untuk mempertimbangkan sepenuhnya DAP ketika mengembangkan kebijakan disabilitas nasional mereka. DAP mencakup masa 2004 – 2010 dengan fase berurutan: fase 1 dari 2004 – 2005 dan fase 2 dari 2006 – 2007.

Walau memang mencatat bahwa tingkat ketidakaktifan diantara para penyandang disabilitas dua kali dibandingkan mereka yang bukan penyandang disabilitas, analisa awal oleh Komisi pada fase pertama menyimpulkan bahwa pengarusutamaan permasalahan disabilitas telah berhasil di beberapa bidang kebijakan, termasuk dunia kerja. Dampak yang lebih besar dan integrasi penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja dicapai dengan mengkombinasikan pengarusutamaan konsep dengan tindakan khusus terkait disabilitas (EC 2005, hal 8). Pengarusutamaan sekarang dilihat oleh Komisi sebagai hal kunci untuk memajukan permasalahan disabilitas.

Fase 2 DAP adalah untuk fokus kepada inklusi aktif penyandang disabilitas, dibangun berdasarkan, antara lain, nilai-nilai yang tertanam di dalam CRPD. Tindakan prioritas akan terpusat pada meningkatkan tingkat pekerjaan dan kegiatan; mempromosikan akses atas dukungan dan layanan perawatan yang bermutu; memperkuat akses akan barang dan jasa, termasuk akses terhadap transportasi umum dan lingkungan umum yang bisa diakses; dan meningkatkan kehandalan dan keterbandingan data.

1.34 Dewan Eropa: Deklarasi Malaga 2003

Pada Bulan Mei 2003, Dewan Menteri Eropa yang bertanggungjawab untuk mengintegrasikan kebijakan tentang penyandang disabilitas mengadakan pertemuan di Malaga dan mengadopsi sebuah Deklarasi Menteri tentang Penyandang Disabilitas. "Maju menuju partisipasi penuh sebagai warga negara". Deklarasi ini menegaskan kembali komitmen negara-negara anggota untuk mengamankan hak-hak asasi manusia dan kebebasan mendasar bagi semua

⁶ Siprus, Republik Ceko, Estonia, Hongaria, Latvia, Lituania, Malta, Polandia, Slovakia, Slovenia bergabung dengan Uni Eropa pada 2004; Bulgaria dan Rumania bergabung pada 2007, sehingga jumlah total keanggotaan adalah 27.

orang di bawah yurisdiksi masing-masing, seperti yang telah dinyatakan di dalam Konvensi Eropa tentang Hak-Hak Asasi Manusia. Tujuan utama di dalam decade berikutnya, menurut Deklarasi ini, adalah untuk meningkatkan kualitas hidup para penyandang disabilitas dan keluarga mereka, dengan memberikan penekanan pada pengintegrasian dan keikutsertaan penuh mereka di dalam masyarakat. Sebagai sebuah strategi yang pantas untuk mencapai tujuan ini, Deklarasi menghimbau adanya sebuah Rencana Aksi untuk mempromosikan penghapusan semua bentuk diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas di segala usia, dengan memberikan fokus khusus pada perempuan penyandang disabilitas dan mereka penyandang disabilitas yang membutuhkan dukungan tingkat tinggi.

Deklarasi juga menghimbau adanya sebuah pendekatan terintegrasi menuju dihasilkannya kebijakan dan legislasi disabilitas nasional dan internasional, yang merefleksikan dengan sesuai apa yang menjadi kebutuhan penyandang disabilitas di berbagai bidang termasuk pendidikan, bimbingan kejuruan dan pelatihan, pekerjaan, lingkungan yang dibangun, transportasi dan jaminan sosial. Perkembangan hendaknya dilakukan untuk menuju pengintegrasian para penyandang disabilitas ke dalam pasar tenaga kerja, lebih diinginkan pasar tenaga kerja terbuka, dengan fokus untuk menilai kemampuan dan penerapan kebijakan yang aktif. Terdapat penekanan yang konsisten di seluruh isi Deklarasi akan perlunya mengarusutamakan kesetaraan peluang bagi penyandang disabilitas di semua bidang kebijakan.

1.35 Rencana Aksi Dewan Eropa 2006 – 2015

Dengan berdasarakan Deklarasi Malaga 2003, Komite Menteri negara-negara anggota Dewan Eropa mengadopsi pada bulan April 2006 "Rencana Aksi Dewan Eropa untuk mempromosikan hak dan keikutsertaan penuh para penyandang disabilitas di dalam masyarakat: Meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas di Eropa 2006 – 2015" (Rec (2006)5). Rencana Aksi yang secara resmi diluncurkan di St. Petesburg pada 21- 22 September 2006 pada Konferensi Eropa "Meningkatkan kualitas hidup penyandang disabilitas di Eropa: Partisipasi untuk semua, inovasi, keefektifan" bertujuan untuk memberikan sebuah kerangka kerja yang menyeluruh yang pada saat bersamaan fleksibel dan bisa diadaptasi untuk bisa memenuhi kondisi yang spesifik untuk masing-masing negara. Rencana ini ditujukan sebagai sebuah "peta jalan bagi para pembuat kebijakan, untuk memungkinkan mereka merancang, menyesuaikan, memfokuskan kembali dan menerapkan rencana, program dan strategi inovatif yang sesuai" (para.1.12), hingga pada akhirnya mengarusutamakan disabilitas di semua bidang kebijakan. Rencana ini memiliki potensi untuk digunakan sebagai alat penerapan Konvensi PBB di regional Eropa, dengan didukung oleh Forum Koordinasi Eropa untuk Dewan Rencana Aksi Disabilitas Eropa (CAHPAH), yang dibentuk untuk mempromosikan, memonitor, dan menindaklanjuti penerapan dari Rencana Aksi Dewan Eropa.

Rencana Aksi ini memiliki sebuah cakupan yang luas, terdiri dari 15 bidang kehidupan kunci dan menentukan 15 "garis aksi" (tujuan dan tindakan khusus) untuk diterapkan negara-negara anggota. Garis-garis aksi tersebut sudah termasuk informasi dan komunikasi, pendidikan, lingkungan yang dibangun, transportasi, rehabilitas dan peningkatan kesadaran.

Garis Aksi No 5 tentang pekerjaan, bimbingan vokasional dan pelatihan, menyatakan bahwa, jika dibandingkan dengan mereka yang bukan penyandang disabilitas, maka tingkat pekerjaan dan kegiatan untuk penyandang disabilitas sangatlah rendah: kebijakan untuk meningkatkan tingkat kegiatan perlu didiversifikasi – sesuai dengan potensi kemampuan kerja penyandang disabilitas – dan komprehensif, agar bisa mengatasi semua hambatan untuk bisa ikut serta di dalam angkatan kerja. (untuk lebih rinci silakan lihat Lampiran 5.)

Dua tujuan dispesifikasikan di sini:

- ♦ Mempromosikan pekerjaan untuk penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka dengan mengkombinasikan langkah-langkah anti diskriminasi dan tindakan positif; dan
- ♦ Mengatasi diskriminasi dan mempromosikan keikutsertaan penyandang disabilitas di dalam penilaian, bimbingan, pelatihan vokasional dan layanan terkait pekerjaan.

Usaha-usaha sosial (seperti misalnya perusahaan sosial, koperasi sosial) sebagai bagian dari ketenagakerjaan terbuka, atau bengkel-bengkel kerja yang dilindungi, bisa berkontribusi pada pekerjaan untuk para penyandang disabilitas.

Tindakan khusus untuk dilakukan oleh negara-negara anggota antara lain:

- ♦ Mengarusutamakan permasalahan terkait pekerjaan bagi penyandang disabilitas di dalam kebijakan pekerjaan umum;
- ♦ Menghilangkan hambatan bekerja yang ada di dalam sistem tunjangan disabilitas dan mendorong mereka yang mendapatkan tunjangan untuk bekerja jika bisa;
- ♦ Mempertimbangkan kebutuhan perempuan penyandang disabilitas ketika membuat program dan kebijakan terkait kesetaraan peluang bagi perempuan di dunia kerja, termasuk terkait perawatan anak; dan
- ♦ Memastikan bahwa langkah-langkah pendukung, seperti misalnya pekerjaan yang dilindungi atau didukung, ada bagi mereka yang kebutuhannya tidak bisa dipenuhi di pasar tenaga kerja terbuka tanpa adanya dukungan pribadi.

1.36 Dekade Penyandang Disabilitas Arab

Dekade Penyandang Disabilitas Arab 2004 – 2013 secara resmi diproklamlirkan pada KTT Liga Arab di Tunis pada bulan Mei 2004. Diantara tujuan yang dispesifikasikan di dalam Dekade tersebut, negara-negara Arab dihimbau untuk mempromosikan pengintegrasian penuh penyandang disabilitas di sekolah-sekolah negeri, pasar tenaga kerja dan sektor lainnya di masyarakat melalui serangkaian langkah-langkah yang luas, dengan memberi perhatian khusus pada persyaratan bagi perempuan dan anak-anak penyandang disabilitas. Khusus yang terkait dengan pelatihan dan pekerjaan, negara-negara ini dihimbau untuk mendirikan organisasi pelatihan bagi para penyandang disabilitas yang merefleksikan teknologi baru dan persyaratan di pasar tenaga kerja; mendorong penyandang disabilitas untuk mendirikan usaha kecil dan menengah melalui dukungan keuangan dan bantuan untuk penjualan dan pemasaran; serta juga mendorong sektor swasta untuk melatih dan mempekerjakan penyandang disabilitas dan memungkinkan mereka untuk bisa memajukan karir mereka. Mengikuti deklarasi Dekade ini, maka ketertarikan akan hak-hak penyandang disabilitas meningkat di regional tersebut yang terefleksikan di dalam revisi legislasi disabilitas di beberapa negara-negara Arab serta juga pada sejumlah kegiatan pembangunan kapasitas regional dan nasional.

1.37 Dekade Penyandang Disabilitas Amerika

Pada 6 Juni 2006, Dewan Permanen Organisasi Negara-Negara Amerika (OAS) mendeklarasikan Dekade Amerika untuk Hak dan Martabat Penyandang Disabilitas 2006 – 2018. Sebuah kelompok kerja telah dibentuk untuk memfinalisasi Program Aksinya.

1.38 Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD)

Pada tahun 1999, Sidang Umum tentang Internasional Rehabilitasi mengadopsi sebuah Piagam baru yang menghimbau adanya sebuah konvensi internasional tentang hak-hak penyandang disabilitas. Perwakilan Internasional Rehabilitasi, Penyandang Disabilitas Internasional, Internasional Inklusi, Persatuan Tuna Netra Dunia, Federasi Tuna Rungu Dunia, yang sedang bertemu di Beijing pada bulan Maret 2000, menyatakan kekhawatiran mendalam mereka bahwa instrumen-instrumen PBB “masih belum menciptakan sebuah dampak yang nyata pada peningkatan kehidupan penyandang disabilitas” dan menghimbau sebuah kerja sama internasional untuk pengembangan dan pengadopsian sebuah konvensi yang baru.

Komisi Hak Asasi Manusia PBB juga memberikan perhatian pada kecukupan dari langkah-langkah yang telah ada. Pada pertemuan bulan April 2000, Komisi mengadopsi resolusi UNGA 2000/51 yang mengundang Komisioner Tinggi Hak Asasi Manusia untuk menelaah langkah-langkah untuk memperkuat perlindungan dan pengawasan hak-hak asasi manusia dari para penyandang disabilitas. Sebagai jawabannya, Kantor Komisioner Tinggi menyelenggarakan sebuah studi untuk mengevaluasi standard dan mekanisme yang telah ada di bidang HAM dan disabilitas. Temuan awal dari studi dipresentasikan pada pertemuan OHCHR di Jenewa pada bulan Januari 2002.

Para peserta di pertemuan di Jenewa ini sepakat akan perlunya sebuah pendekatan beragam terhadap disabilitas. Terdapat kesepakatan yang luas tentang perlunya untuk fokus pada dimensi HAM dari permasalahan yang ada. Temuan studi menggarisbawah bagaimana pembuatan sebuah konvensi yang baru hendaknya tidak dilihat sebagai sebuah alternatif untuk memperkuat perhatian kepada disabilitas di dalam sistem HAM internasional yang telah ada (pendekatan jalur kembar). Diskusi memperluas pendekatan tersebut lebih jauh lagi, dengan menyoroti perlunya memperkuat usaha pembangunan sosial di bidang disabilitas dan untuk mengintegrasikan lebih baik lagi kegiatan PBB di ranah tersebut dengan memperkuat kembali perhatian kepada permasalahan dari sudut pandang HAM (pendekatan jalur majemuk) (OHCHR 2002).

Sementara itu, pada Desember 2001, Sidang Umum PBB mengadopsi resolusi 56/168, disponsori Pemerintah Meksiko, yang membentuk sebuah Komite Ad Hoc (KAH) yang keikutsertaannya terbuka untuk semua negara anggota dan pengamat PBB untuk mempertimbangkan proposal bagi sebuah konvensi internasional yang komprehensif dan integral untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak dan martabat para penyandang disabilitas, berdasarkan pendekatan menyeluruh untuk pekerjaan yang dilakukan di bidang pembangunan sosial.

Setelah proses yang terbuka dan transparan, yang menyediakan peluang keikutsertaan bagi pihak-pihak yang tertarik, khususnya bagi penyandang disabilitas dan organisasi perwakilan mereka, Sidang Umum PBB pada tanggal 13 Desember 2006 (resolusi 61/106) mengadopsi Konvensi Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD). Konvensi ini dilihat sebagai "sebuah konvensi internasional yang komprehensif dan integral untuk mempromosikan dan melindungi hak-hak dan martabat para penyandang disabilitas yang akan memberikan kontribusi penting untuk memperbaiki kerugian sosial yang mendalam bagi penyandang disabilitas dan untuk mendorong keikutsertaan mereka di dalam bidang sipil, politik, ekonomi, sosial dan budaya berdasarkan peluang yang sama, baik di negara berkembang maupun negara maju" (Pembukaan, (y)). Konvensi tidak menciptakan hak-hak baru, tapi menyatakan kembali, menegaskan kembali dan memperbaharui hak-hak yang telah ada di dalam instrumen internasional lainnya; mengkonfirmasi bahwa semua hak tersebut berlaku untuk penyandang disabilitas; menjadi dasar pembentukan Komite tentang Hak Penyandang Disabilitas untuk memonitor ketaatan kepada Konvensi; mewajibkan negara penandatangan untuk berkonsultasi erat dan terlibat aktif dengan penyandang disabilitas, melalui organisasi perwakilannya, di dalam pembuatan dan penerapan legislasi dan kebijakan untuk penerapan Konvensi, dan di dalam proses pengambilan keputusan lainnya terkait dengan permasalahan yang berhubungan dengan penyandang disabilitas.

Prinsip-prinsip Konvensi adalah: (a) penghormatan atas martabat yang melekat, otonomi individu termasuk di dalamnya kebebasan untuk membuat keputusan sendiri, dan kebebasan individu; (b) non diskriminasi; (c) keikutsertaan penuh dan efektif serta inklusi di dalam masyarakat; (d) penghormatan atas perbedaan dan penerimaan atas penyandang disabilitas sebagai bagian dari keragaman manusia dan kemanusiaan; (e) kesetaraan peluang; (f) akses; (g) kesetaraan antara laki-laki dan perempuan; dan (h) penghormatan atas kemampuan yang berkembang dari anak penyandang disabilitas dan penghormatan pada anak-anak penyandang disabilitas untuk mempertahankan identitas mereka.

Negara-negara di dalam Konvensi ini memiliki kewajiban umum serta khusus. Kewajiban umum antara lain adalah untuk:

- ♦ mengadopsi semua langkah-langkah legislatif, administratif dan lain-lainnya yang sesuai untuk penerapan hak-hak yang diakui di dalam Konvensi ini;
- ♦ mempertimbangkan perlindungan dan promosi hak asasi manusia para penyandang disabilitas di dalam semua kebijakan dan program yang ada;

- ♦ memastikan bahwa otoritas dan lembaga publik beraksi taat kepada Konvensi
- ♦ mengambil semua langkah yang sesuai untuk menghilangkan diskriminasi atas dasar disabilitas yang dilakukan seseorang, organisasi atau usaha swasta;
- ♦ mendorong terwujudnya pelatihan para profesional dan mereka yang bekerja bersama penyandang disabilitas di bidang hak-hak yang diakui di dalam Konvensi

Persyaratan terkait rehabilitasi antara lain adalah mengambil langkah-langkah yang efektif untuk memungkinkan penyandang disabilitas “untuk mendapatkan dan mempertahankan independensi dan kemampuan fisik, mental, sosial dan kejuruan mereka sepenuhnya dan semaksimal mungkin” dan pada ketentuan tentang layanan dan program habitasi dan rehabilitasi yang menyeluruh, khususnya di bidang kesehatan, pekerjaan, pendidikan dan layanan sosial (Pasal 26 (1)).

Pentingnya pendidikan untuk memungkinkan mereka para penyandang disabilitas ikut serta secara efektif di dalam sebuah masyarakat yang bebas, termasuk di dalam pekerjaan, diakui di dalam Pasal 24 yang mempersyaratkan negara-negara penandatangan untuk, antara lain, memastikan adanya sebuah sistem pendidikan yang inklusif pada semua tingkatan dan memastikan bahwa penyandang disabilitas bisa mengakses hingga pendidikan lanjutan umum, pelatihan kejuruan, pendidikan orang dewasa dan pendidikan sepanjang hayat tanpa adanya diskriminasi, berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya, dan dengan penyediaan penyesuaian yang wajar.

Pasal 27 secara khusus didedikasikan untuk kerja dan ketenagakerjaan dan akan diikuti secara penuh di dalam kotak berikut. Diskriminasi atas dasar disabilitas dilarang di dalam semua bentuk pekerjaan. Negara-negara penandatangan dihimbau untuk membuka peluang di dalam mengarusutamakan tempat kerja, baik di sektor publik maupun swasta. Untuk memfasilitasi ini, Konvensi mempromosikan akses penyandang disabilitas untuk pekerjaan yang dipilih dengan bebas, program bimbingan teknis dan kejuruan umum, layanan penempatan dan pelatihan kejuruan dan berkelanjutan, serta juga rehabilitasi kejuruan, program mempertahankan pekerjaan dan program kembali ke pekerjaan. Ketentuan ini mencakup para penyandang disabilitas yang sedang mencari pekerjaan, meningkatkan karirnya dan mereka yang terkena disabilitas ketika sudah bekerja dan ingin mempertahankan pekerjaan mereka. Konvensi juga mengakui bahwa bagi banyak penyandang disabilitas di negara-negara berkembang, usaha sendiri atau usaha mikro bisa menjadi opsi pertama, dan di beberapa kasus, malah hanya satu-satunya opsi. Pihak-pihak negara dihimbau untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas tidak diperbudak atau kerja paksa dan dilindungi atas dasar kesetaraan seperti yang lainnya dari pekerjaan paksa atau wajib.

Kotak 2 Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Pasal 27: Kerja dan Ketenagakerjaan

1. Pihak-pihak negara mengakui hak penyandang disabilitas untuk bekerja, atas dasar yang setara dengan yang lainnya; termasuk di dalamnya hak atas peluang untuk mendapatkan pencaharian dari pekerjaan yang dipilih secara bebas atau diterima di pasar tenaga kerja dan lingkungan kerja yang terbuka, inklusif, dan bisa diakses penyandang disabilitas. Pihak-pihak negara harus mengamankan dan mempromosikan perwujudan hak untuk bekerja, termasuk bagi mereka yang terkena disabilitas pada saat sudah bekerja, dengan mengambil langkah-langkah yang sesuai, termasuk melalui legislasi, untuk, antara lain:
 - a. melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terkait dengan segala hal berhubungan dengan segala bentuk ketenagakerjaan, termasuk kondisi perekrutan dan ketenagakerjaan, keberlanjutan kerja, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat;
 - b. melindungi hak-hak penyandang disabilitas atas dasar yang sama seperti yang lainnya untuk kondisi kerja yang adil dan baik, termasuk kesetaraan peluang dan kesetaraan remunerasi untuk pekerjaan dengan nilai yang setara, kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari pelecehan dan ganti rugi;
 - c. memastikan bahwa setiap penyandang disabilitas bisa menjalankan hak buruh dan serikat pekerja mereka atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya;
 - d. memungkinkan penyandang disabilitas mendapatkan akses yang efektif untuk program bimbingan teknis dan kejuruan, layanan penempatan dan pelatihan kejuruan dan berkelanjutan;
 - e. mempromosikan peluang ketenagakerjaan dan pengembangan karir bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, serta juga bantuan di dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan dan kembali bekerja;
 - f. mempromosikan peluang untuk wirausaha, kewirausahaan, pengembangan koperasi dan memulai usaha sendiri;
 - g. mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor publik;
 - h. mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah-langkah yang sesuai, yang bisa jadi memasukkan program tindakan afirmatif, insentif dan langkah-langkah lainnya;
 - i. memastikan bahwa penyesuaian yang wajar diberikan kepada penyandang disabilitas di tempat kerja;
 - j. mempromosikan penerimaan penyandang disabilitas yang memiliki pengalaman kerja di pasar tenaga kerja terbuka;
 - k. mempromosikan rehabilitasi kejuruan dan profesional, program mempertahankan pekerjaan dan program kembali ke pekerjaan bagi penyandang disabilitas
2. Pihak-pihak negara dihimbau untuk memastikan bahwa para penyandang disabilitas tidak diperbudak atau kerja paksa dan dilindungi atas dasar kesetaraan seperti yang lainnya dari pekerjaan paksa atau wajib.

2

Opsi-opsi Kerja dan Ketenagakerjaan

Seperti yang dinyatakan di dalam Rekomendasi ILO No. 168, para penyandang disabilitas hendaknya menikmati kesetaraan peluang dan perlakuan terkait dengan akses, mempertahankan dan meningkatkan karir di dunia kerja yang, jika dimungkinkan, sesuai dengan pilihan mereka sendiri dan memperhitungkan kemampuan individu mereka untuk pekerjaan seperti itu. Kegiatan ketenagakerjaan seperti itu termasuk juga pekerjaan-pekerjaan di pasar tenaga kerja terbuka yang, sekali lagi bergantung pada kesesuaian individu, terbuka juga untuk mereka yang bukan penyandang disabilitas. Bagi para penyandang disabilitas yang, karena alasan pilihan dan/atau kesesuaian, ketenagakerjaan terbuka tidak sesuai bagi mereka, maka bentuk-bentuk alternatif ketenagakerjaan dalam bentuk perlindungan atau yang didukung biasanya bisa diberikan. Terdapat sejumlah variasi pada opsi seperti ini di berbagai negara, bergantung pada faktor seperti tradisi dan budaya, kondisi ekonomi, sosial dan pasar tenaga kerjanya, sistem tunjangan kesejahteraan sosial, ketersediaan tenaga yang terlatih, dan pengaruh dari para pemangku kepentingan, termasuk organisasi disabilitas.

Bab ini memberikan gambaran umum tentang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di dalam empat judul utama:

- ♦ Ketenagakerjaan terbuka / kompetitif, termasuk wirausaha;⁷
- ♦ Ketenagakerjaan yang dilindungi;
- ♦ Ketenagakerjaan yang didukung;
- ♦ Usaha sosial.

Bab 3 akan membahas langkah-langkah untuk memfasilitasi entri dan mempertahankan pekerjaan berdasarkan masing-masing pendekatan, dengan acuan khusus kepada kebijakan dan praktik ketenagakerjaan di negara-negara industri.

2.1 Ketenagakerjaan terbuka / kompetitif

Tidak adanya data yang memadai dan bisa dibandingkan di banyak negara membuat usaha untuk membuat generalisasi menjadi sulit. Akan tetapi, dari informasi yang tersedia, mungkin bisa dibuat beberapa kesimpulan sementara tentang keadaan yang ada sekarang ini.

Tingkat keikutsertaan para penyandang disabilitas di angkatan tenaga kerja terbuka cenderung dianggap lebih rendah dari pada pekerja lainnya, sementara tingkat pengangguran mereka cenderung lebih tinggi.

⁷ Wirausaha tidak dimasukkan di dalam sebuah kategori terpisah di sini; wirausaha bisa ada di semua kategori.

Di dalam UE pada tahun 2003, 40% penyandang disabilitas pada usia kerja yang bekerja dibandingkan dengan 64,2% dari mereka yang bukan penyandang disabilitas (EC 2005; angka adalah hasil survey dan bukan data administratif). Menurut Komisi Eropa, tingkat ketidakaktifan penyandang disabilitas dua kali dibandingkan mereka yang bukan penyandang disabilitas, yang mengindikasikan baik rendahnya tingkatan pengintegrasian setelah mengalami Masalah Kesehatan Jangka Panjang atau Disabilitas (LSHPD) maupun tingkat pendidikan dan pelatihan kejuruan yang secara komparatif rendah. Pertanyaan dasar yang digunakan di dalam sistem UE ketika mengumpulkan data adalah menanyakan apakah seseorang mengalami LSHPD selama lebih dari enam bulan atau diantisipasi akan berlangsung enam bulan. Pada tahun 2002, sekitar 16% dari populasi usia kerja (antara 16 hingga 64 tahun) di UE menganggap bahwa diri mereka mengalami LSHPD. Angka ini tidak membedakan antara mereka dengan disabilitas dan mereka yang mengalami masalah kesehatan.

Alasan atas ketidakaktifan yang tinggi ini bervariasi dari satu negara ke negara lainnya. Jebakan tunjangan dan resiko akan kehilangan tunjangan ketika mulai bekerja adalah penghalang (dis-insentif) utama. Kemungkinan alasan lainnya bisa jadi karena keberatan dari pemberi kerja untuk merekrut pekerja penyandang disabilitas karena takut harus melakukan penyesuaian tempat kerja yang mahal atau karena kesulitan untuk "melepaskan seseorang" ketika nanti sudah diangkat.

Di **Australia**, tingkat partisipasi laki-laki penyandang disabilitas adalah sekitar 60% pada tahun 1998, dibandingkan dengan angka 90% pada mereka yang bukan penyandang disabilitas. Angka yang sama untuk perempuan adalah 46% dan 71% masing-masingnya. Tingkat pengangguran pada laki-laki penyandang disabilitas adalah 14% dibandingkan dengan 8% pada laki-laki yang bukan penyandang disabilitas. angka yang sama untuk perempuan adalah 9% dan 8% masing-masingnya.

Di **Kanada**, ketersediaan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka adalah 6,5% pada tahun 2001, tapi mereka hanya 2,4% dari angkatan kerja yang diatur secara federal. Penyandang disabilitas kurang direpresentasikan di semua sektor industri, berkisar dari yang terendah 1,8% di sektor transportasi hingga 2,3% di sektor perbankan, 2,4% di komunikasi dan 2,9% di sektor "lain-lain" (NIDMAR 2001, hal 4).

Di **Perancis**, tingkat pengangguran pekerja penyandang disabilitas pada tahun 1996 adalah tiga kali lebih tinggi dari pada populasi keseluruhannya yang masih aktif. Selama sepuluh tahun terakhir, tingkat pengangguran umum meningkat 23 persen, tapi untuk penyandang disabilitas menjadi 194%. Pekerja penyandang disabilitas yang menganggur cenderung akan menganggur dua kali lebih lama.

Di **Jerman** pada tahun 1997, tingkat partisipasi di pasar tenaga kerja untuk penyandang disabilitas serius adalah 37% (Jerman Barat), dibandingkan dengan angka 80% untuk laki-laki bukan penyandang disabilitas dan 63% perempuan bukan penyandang disabilitas. Pada tahun 2003, tingkat pengangguran penyandang disabilitas adalah 16,6% dibandingkan dengan 10,4% untuk mereka yang bukan penyandang disabilitas (ILO 2004a).

Di **Hongaria** pada tahun 2002, dari 656.000 mereka pada usia kerja yang "memiliki masalah kesehatan berkelanjutan", kurang dari 95.000 dari mereka berada di pasar tenaga kerja, termasuk 10.000 di antaranya yang menganggur (idem).

Di **Swedia** pada tahun 2002, 68% dari penyandang disabilitas ikut serta di dalam angkatan kerja, dibandingkan dengan 77% dari total populasi. Angka mereka dengan "kapasitas kerja terbatas" adalah 57%. Sekitar 65% penyandang disabilitas dipekerjakan dibandingkan dengan 77% yang bukan penyandang disabilitas. Dari total penyandang disabilitas yang memiliki kapasitas kerja terbatas tadi, 53% yang bekerja. Sekitar 4,6% penyandang disabilitas tidak bekerja (5,8% di antara mereka yang memiliki kapasitas kerja terbatas) dibandingkan dengan 3,9% dari total populasi (idem.).

Di **Inggris Raya** pada tahun 2003, penyandang disabilitas merupakan 19% dari populasi usia kerja, tapi hanya 12% yang ada di ketenagakerjaan. Dari perkiraan 6,8 juta penyandang disabilitas pada usia kerja, 49% bekerja pada musim semi 2003 dibandingkan dengan 75% dari mereka yang bukan penyandang disabilitas (idem.).

Tingkat ketenagakerjaan penyandang disabilitas di **Norwegia** sedikit di bawah 45% pada tahun 2006, dibandingkan dengan 83% dari populasi yang bukan penyandang disabilitas. Pekerja dengan disabilitas di **Swiss** juga banyak yang menganggur jika dibandingkan dengan pekerja yang bukan penyandang disabilitas, pada tingkat 52%, tapi tingkat ketenagakerjaan mereka relative tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara OECD lainnya (Organisation for Economic Co-Operation and Development – Organisasi Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi) (OECD 2006).

Secara umum, para penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja cenderung memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan yang lainnya. Mereka juga akan lebih mungkin melakukan kerja paruh waktu. Tingkat pengangguran bervariasi antara jenis-jenis disabilitas, dimana yang tertinggi adalah pada disabilitas mental. Di Inggris Raya, diperkirakan bahwa 75% dari mereka pada usia kerja yang memiliki disabilitas mental tidak bekerja. Di Swiss, disabilitas mental menjadi alasan paling besar untuk bisa mendapatkan tunjangan disabilitas, yang berjumlah lebih dari 40% dari total yang ada (idem, hal 21), sebuah kecenderungan yang juga bisa dilihat di negara-negara lainnya (Gabriel dan Liimatainen 2000).

Berdasarkan kajian ulang atas informasi yang ada, berikut adalah alasan yang diberikan mengapa tingkat ketenagakerjaan di antara para penyandang disabilitas rendah:

- ♦ tingkat pendidikan dan pelatihan yang rendah;
- ♦ permintaan tenaga yang tidak ahli berkurang;
- ♦ pengurangan pada jumlah tenaga kerja di usaha-usaha besar dan layanan publik;
- ♦ kekhawatiran terkait kecelakaan dan biaya asuransi;
- ♦ keberatan untuk mendaftarkan diri sebagai penyandang disabilitas;
- ♦ kurangnya informasi akan peluang kerja;
- ♦ kurangnya kesadaran di antara pemberi kerja tentang kebutuhan dan kemampuan para penyandang disabilitas;
- ♦ "jebakan tunjangan";
- ♦ takut kehilangan tunjangan kesejahteraan;
- ♦ kehilangan minat karena pengalaman atau kegagalan di dalam mendapatkan pekerjaan dan / atau image diri yang negatif; dan
- ♦ dukungan teknis / personalia yang tidak memadai.

2.1.1 Kebijakan pasar tenaga kerja yang lebih aktif

Banyak negara yang bertambah cemas dengan semakin meningkatnya jumlah pengangguran di antara para penyandang disabilitas dan tingkat keikutsertaan mereka yang rendah di pasar tenaga kerja, terkait dengan kekhawatiran karena meningkatnya biaya bantuan sosial yang harus diberikan. Rincian tentang langkah-langkah khusus terdapat di bab berikut, tapi munculnya gerakan-gerakan kebijakan yang baru merefleksikan penekanan yang lebih besar pada pengaktifan kebijakan pasar tenaga kerja yang lebih lagi melalui:

- ♦ langkah-langkah untuk mencegah dan menghilangkan keinginan untuk bergantung pada tunjangan;
- ♦ pengarusutamaan layanan ketenagakerjaan dan pelatihan bagi para penyandang disabilitas;
- ♦ insentif untuk berpartisipasi dalam inisiatif pendidikan, pelatihan dan pekerjaan;
- ♦ keterlibatan para pemberi kerja yang lebih besar lagi;
- ♦ meningkatkan layanan dukungan ketenagakerjaan;

- ♦ sebuah penerapan legislasi anti diskriminasi yang lebih efektif; dan
- ♦ penegakan yang lebih baik terkait ketentuan skema kuota yang ada.

Sekarang ini, langkah-langkah pasif (transfer pendapatan) mengkonsumsi sejumlah yang sangat besar dari sumber daya publik dari pada langkah-langkah di pasar tenaga kerja yang aktif. Walau cakupan untuk harus melakukan pergeseran keseimbangan sepertinya memang besar, tingkat pengangguran yang relatif tinggi, ditambah dengan menurunnya ekonomi secara umum di banyak negara membuat sulit untuk bisa menerapkan beberapa langkah-langkah secara efektif.

2.2 Ketenagakerjaan yang dilindungi

Secara umum bisa diterima bahwa untuk beberapa penyandang disabilitas, ketenagakerjaan yang terbuka mungkin bukanlah sebuah opsi yang praktis, karena berbagai alasan. Di dalam memberikan himbauan untuk mempromosikan peluang ketenagakerjaan bagi para penyandang disabilitas. Rekomendasi ILO No. 168 menyatakan bahwa langkah-langkah seperti itu harus memasukkan "dukungan pemerintah yang memadai untuk mendirikan berbagai bentuk ketenagakerjaan yang dilindungi untuk para penyandang disabilitas dimana bagi mereka akses ke ketenagakerjaan terbuka tidaklah praktis" (penekanan diberikan penulis). Standar Peraturan PBB tentang Penyetaraan Peluang bagi Para Penyandang Disabilitas menyatakan bahwa tujuan yang selalu ada adalah agar penyandang disabilitas bisa mendapatkan pekerjaan di pasar tenaga kerja terbuka, "bagi mereka penyandang disabilitas yang kebutuhan mereka tidak bisa dipenuhi di ketenagakerjaan terbuka, unit-unit kecil ketenagakerjaan yang dilindungi atau didukung bisa menjadi sebuah alternatif (Peraturan 7(7)).

Seperti yang diimplikasikan oleh Rekomendasi ILO No. 168, terdapat kemungkinan akan berbagai jenis ketenagakerjaan yang dilindungi. Di dalam survey tentang ketenagakerjaan yang dilindungi yang berbagai negara, Sarnoy dan Waterplas (1997, hal 6) menemukan bahwa bahkan konsep ketenagakerjaan yang dilindungi tidak memiliki arti yang sama untuk semua orang:

Ketika pegawai pemerintah diminta untuk mempresentasikan sistem ketenagakerjaan yang dilindungi mereka kepada orang asing (seperti misalnya penulis), mereka terkadang mengacu secara eksklusif kepada organisasi yang menyediakan pekerjaan produktif (dalam industri atau layanan) kepada para penyandang disabilitas yang telah memiliki kontrak kerja dan menerima upah. Petugas lain dari negara yang sama atau petugas dari negara berbeda mungkin ingin memasukkan organisasi dimana pekerjaan produktif jelas bukan satu-satunya dan sering bahkan bukan merupakan tujuan utama dan dimana para penyandang disabilitas tidak memiliki kontrak kerja dan tidak menerima upah, tapi hanya bonus selain dari tunjangan disabilitas mereka. Pihak lainnya yang berkepentingan, seperti misalnya organisasi bengkel kerja atau organisasi untuk dan dari penyandang disabilitas, bisa sepaham atau menolak pendapat ini.

Di dalam laporannya, Sarnoy dan Waterplas mengadopsi sebuah pandangan yang luas tentang ketenagakerjaan yang dilindungi, termasuk jenis-jenis organisasi yang dekat dengan pusat-pusat pekerjaan atau pusat-pusat perawatan. Akan tetapi, ada kegiatan produktif minimum yang harus dipenuhi agar organisasi itu bisa dimasukkan. Bagi negara-negara dimana lembaga seperti ini tidak dianggap memberikan pekerjaan yang dilindungi, maka informasi lainnya dikumpulkan agar perbandingan bisa dilakukan.

36 Dewan Eropa (1992) juga menggunakan sebuah definisi yang luas tentang ketenagakerjaan yang dilindungi:

Ketenagakerjaan yang dilindungi harus terbuka untuk mereka yang, karena disabilitas mereka, tidak bisa mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan yang normal, baik didukung atau tidak; hal ini bisa mencakup sejumlah keadaan yang berbeda, diantaranya adalah bengkel yang dilindungi, dan pusat kerja. Pekerjaan yang dilindungi hendaknya memiliki sebuah tujuan ganda: memungkinkan penyandang disabilitas untuk menjalankan sebuah

kegiatan yang berharga dan untuk mempersiapkan mereka, sejauh dimungkinkan, untuk bekerja di dunia kerja normal. Untuk tujuan ini, maka semua cara untuk memfasilitasi jalur pekerjaan yang didukung hingga sampai pada pekerjaan biasa, hendaknya dipikirkan, seperti misalnya: pembentukan bagian pekerjaan yang dilindungi di pusat-pusat pekerjaan atau pusat-pusat pekerjaan di bengkel kerja yang dilindungi; pembentukan bagian pekerjaan yang dilindungi di dalam perusahaan biasa; individu atau sekelompok pekerja yang dilepas di bengkel kerja yang dilindungi atau di pusat-pusat kerja yang merupakan bagian dari perusahaan biasa.

Beberapa negara melihat ternyata akan berguna, untuk tujuan perencanaan, untuk membedakan antara bentuk kerja dan ketenagakerjaan tertentu. Di **Irlandia**, sebagai contoh, sebuah komite dibentuk untuk memberikan masukan mengenai strategi ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas pada kerja dan ketenakerjaan yang dilindungi dan didukung dengan menggunakan definisi sebagai berikut:

Kerja (work) adalah melakukan tugas-tugas terorganisir yang bisa mendapatkan semacam remunerasi, tapi tidak dicakup di dalam legislasi perlindungan ketenagakerjaan atau pembayaran terkait jaminan sosial

Ketenagakerjaan (employment) adalah pekerjaan yang diremuneraskan yang taat kepada persyaratan peraturan terkait dengan legislasi perlindungan ketenagakerjaan, pembayaran terkait jaminan sosial dan kewajiban pembayaran pajak.

Kerja yang dilindungi (sheltered work) adalah kerja yang dilakukan penyandang disabilitas di bengkel-bengkel kerja yang didirikan khusus untuk tujuan ini. mereka yang bekerja di bengkel kerja yang dilindungi ini mempertahankan tunjangan asuransi sosial mereka dan biasanya menerima pembayaran mingguan tambahan dalam jumlah kecil dari penyedia kerja. Pekerja yang dilindungi bukan bagian dari tenaga kerja dan tidak termasuk menjadi bagian dari legislasi perlindungan ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan yang dilindungi (sheltered employment) adalah ketenagakerjaan di dalam sebuah usaha yang didirikan khusus untuk pekerjaan bagi mereka para penyandang disabilitas dan menerima pendanaan khusus dari Negara (NRB 1997).

Banyak negara mengoperasikan semacam sistem ketenagakerjaan yang dilindungi (untuk pembahasan lebih rinci silakan lihat Sarnoy dan Waterplas 1992, 1997; Thornton dan Lunt 1997). Di **Inggris Raya**, sebagai contoh, Remploy didirikan pada tahun 1945 untuk merehabilitasi dan melatih penyandang disabilitas untuk membantu mereka mengamankan ketenakerjaan "biasa". Lembaga ini telah didukung oleh pendanaan pemerintah sejak pendiriannya. Pada tahun 2006, Remploy mendulung sekitar 9.000 penyandang disabilitas di 83 pabrik dan layanan lainnya. Di luar jejaring kerja pabrik Remploy, terdapat kemunduran di dalam jumlah pabrik yang memberikan perlindungan yang dioperasikan oleh otoritas lokal dan sektor yang sukarela, yang bersamaan dengan menurunnya industri manufaktur bersama dengan meningkatnya penekanan kebijakan pemerintah di dalam mencarikan pekerjaan bagi penyandang disabilitas di tempat-tempat kerja yang utama dari pada lingkungan yang dilindungi (Unit Strategi Perdana Menteri 2005).

Melakukan perbandingan antara negara sulit dilakukan karena sejumlah alasan, tidak kalah penting juga karena konsep ketenagakerjaan yang dilindungi tidak memiliki arti yang sama untuk semua, bahkan bagi mereka di negara yang sama. Tapi, sejumlah poin umum bisa disampaikan:

- ♦ Filosofi ketenakerjaan yang dilindungi telah panas diperdebatkan di beberapa negara (misalnya Australia, Amerika Serikat) selama beberapa tahun terakhir, dimana bentuk langkah ketenagakerjaan yang didukung lainnya semakin disukai. Di Eropa, sepertinya hanya ada sedikit kesepakatan, dimana beberapa negara menyediakan sejumlah kecil ketenagakerjaan yang dilindungi (per 1000 angkatan kerja) dibandingkan yang lainnya.
- ♦ Banyak bengkel kerja yang dilindungi pada awalnya adalah merupakan usaha sukarela, sering berupa kegiatan amal, dari kelompok keagamaan atau kelompok dari orang tua yang terkait. Secara perlahan-lahan, kesemua ini mulai menjadi subyek dari regulasi negara dan berhak mendapatkan subsidi dari negara.

- ♦ Secara umum, ketenagakerjaan yang dilindungi ditujukan kepada mereka yang tidak bisa atau tidak mungkin mendapatkan atau mempertahankan pekerjaan di pasar tenaga kerja terbuka karena keseriusan dari disabilitas mereka atau karena kapasitas kerja yang terbatas. Di banyak kasus, tingkat disabilitas minimal dispesifikasikan sebagai persyaratan keikutsertaan. Mayoritas mereka yang dipekerjakan cenderung memiliki disabilitas intelektual, walau pada beberapa kasus tidak ada perbedaan yang dilakukan antara disabilitas intelektual dan mental.
- ♦ Di banyak negara, meningkatkan transisi ke pasar tenaga kerja regular adalah sebuah tujuan kebijakan dari ketenagakerjaan yang dilindungi. Dalam kenyataannya, tingkat transisi bervariasi dari di bawah 1% hingga sekitar 5%, dimana sebagian besar negara berada di titik bawah (lihat, sebagai contoh, Thornton dan Lunt 1997; Sarnoy dan Waterplas 1992, 1997; Dewan Eropa 1993). Alasan untuk transisi yang rendah antara lain keberatan pemberi kerja untuk merekrut; keberatan dari bengkel kerja untuk melepaskan pekerja kunci mereka; tingkat teknologi yang rendah pada kegiatan di bengkel kerja yang membatasi potensi tingkat keahlian sang pekerja; dan pelatihan keahlian sering tidak merefleksikan persyaratan di pasar tenaga kerja.
- ♦ Ketenagakerjaan yang dilindungi telah dikritik di beberapa negara karena gagal memberikan kondisi kerja yang pantas serta kontrak kerja. Pada banyak kasus, pekerja dibayar lebih rendah dari upah minimum. Pada beberapa kasus lainnya, mereka hanya menerima "uang saku" sebagai tambahan dari tunjangan disabilitas normal mereka. UU keselamatan dan kesehatan ketenagakerjaan dan jabatan tidak berlaku di sini. Biasanya tidak terdapat hak atas kebebasan berserikat (membentuk SP).

Beberapa kritik kepada ketenagakerjaan yang dilindungi terkait dengan transisi yang rendah, tidak adanya kontrak kerja, pembayaran yang buruk, dan lain-lain, bisa jadi merefleksikan perbedaan – atau bahkan ketidakpastian – pada filosofi yang menjadi dasar konsepnya dan bukannya karena ketidakcukupan di dalam kebijakan, manajemen atau pengembalian biaya – keuntungan. Untuk menilai kinerja bengkel kerja yang dilindungi dengan menggunakan kriteria yang disebut di atas bisa dipertanyakan ketika mereka yang mengelola sistem melihat tanggungjawab mereka lebih kepada perawatan dan jaminan sosial dan bukannya promosi ketenagakerjaan atau pengembalian nilai ekonomi.

2.3 Ketenagakerjaan yang didukung

Ketenagakerjaan yang didukung berawal dari **Amerika Serikat** sebagai sebuah alternatif terhadap program rehabilitasi tradisional bagi para penyandang disabilitas serius. Hal ini didefinisikan oleh UU dan regulasi sebagai pekerjaan yang dibayar di dalam pengaturan kerja terintegrasi, dengan adanya layanan dukungan berkelanjutan, bagi mereka penyandang disabilitas serius. Ketentuan upah minimum ditambahkan di dalam regulasi Federal AS bagi ketenagakerjaan yang didukung ini pada tahun 1997 (Wheman dll. 1997).

Terdapat sejumlah cara dimana ketenagakerjaan yang didukung bisa diberikan. Termasuk di dalamnya penempatan individu, daerah kantong, awak kerja mobil dan pengaturan usaha kecil (Moon dan Griffin 1998). Daerah kantong mengacu kepada sekelompok individu, biasanya tiga hingga delapan, yang bekerja di sebuah kelompok pelatihan khusus di dalam sebuah perusahaan sebagai tuan rumah. Tidak semua anggota kelompok bisa menjadi bagian dari angkatan kerja regular perusahaan tersebut. Awak kerja mobil bisa jadi memiliki anggota dalam jumlah yang serupa, dengan satu atau lebih supervisor, yang bepergian di dalam sebuah komunitas menawarkan layanan kontrak khusus, seperti misalnya berkebun atau membersihkan lahan. Opsi usaha kecil bisa berupa sebuah layanan manufaktur atau operasional sub kontrak dengan sejumlah kecil pekerja penyandang disabilitas atau bukan penyandang disabilitas. Usaha ini bisa jadi hanya menyediakan satu jenis produk atau layanan saja.

Opsi penempatan individu sepertinya menjadi opsi yang dominan di **Amerika Serikat**. Pada tahun 1995, 77 persen peserta ketenagakerjaan yang didukung ada pada dukungan individu untuk tempat pekerjaan, dan 23 persen

untuk jenis model kelompok (Wehman dll 1997). Tidak ada model "terbaik". Seperti yang dikatakan beberapa komentator:

terdapat hampir tidak terbatas berbagai bentuk strategi dan struktur ketenagakerjaan yang didukung, masing-masing mengkombinasikan jenis peluang kerja tertentu dengan metode dukungan berkelanjutan. Masing-masing memiliki keuntungan dan kerugian dalam hal menghasilkan keluaran ketenagakerjaan yang sebenarnya dan pada saat bersamaan menghilangkan hambatan ketenagakerjaan yang dialami individu penyandang disabilitas. Tidak ada satu alternatif tunggal yang ideal, dan tidak ada satupun yang bisa sesuai untuk semua keadaan. Pengembangan program ketenagakerjaan yang didukung memerlukan adaptasi pada peluang ketenagakerjaan lokal dan persyaratan layanan individu (Bellamy dll. 1986).

Dilaporkan pada tahun 1997 bahwa dua pertiga dari semua peserta ketenagakerjaan yang didukung di Amerika Serikat adalah para penyandang disabilitas intelektual; dan kelompok kedua terbesar adalah mereka dengan disabilitas mental (Wehman dll 1997).

Interpretasi akan ketenagakerjaan yang didukung ditemukan berbeda dari satu negara ke negara lainnya (lihat ILO 2004a, hal 78-80).

- ♦ Di **Inggris Raya** dan **Irlandia**, sebagai contoh, sudah termasuk program yang menyediakan subsidi keuangan kepada pengusaha terkait dengan pekerja penyandang disabilitas yang produktivitasnya kurang, serta juga kegiatan berbasis pelatihan kerja seperti yang ada di Amerika Serikat. Di Inggris Raya, Remploy, selain dari jejaring kerja pabriknya (lihat 2.2), juga memberikan layanan penempatan bagi penyandang disabilitas. Kantor Audit Nasional UK (2005), dengan memperhatikan rendahnya tingkat perkembangan dari pabrik-pabrik Remploy ke ketenagakerjaan yang tidak didukung, merekomendasikan untuk bergeser dari penekanan pada perusahaan yang dilindungi ke kegiatan penempatan kerja. Pada tahun 2006/07, menemukan pekerjaan bagi lebih dari 5000 penyandang disabilitas di tempat kerja biasa, sebuah penambahan sebesar 25% dari tahun sebelumnya. Lembaga ini bertujuan untuk meningkatkan penempatan seperti ini hingga 20 ribu pekerjaan setiap tahunnya pada tahun 2013.
- ♦ Di **Norwegia**, ketenagakerjaan yang didukung telah disediakan sejak 1996, dengan dukungan pelatih kerja selama tiga tahun.
- ♦ Di **Belanda**, Parlemen pada tahun 1992 meminta pemerintah untuk mendapatkan pemecahan terkait selisih upah antara program ketenagakerjaan yang didukung dan ketenagakerjaan yang dilindungi. Pada program ketenagakerjaan yang didukung, upah terkait dengan produktivitas dan ditambah dengan tunjangan disabilitas hingga 85% dari aturan tentang upah minimum, sementara di perusahaan yang dilindungi, upah dibayar penuh. Selain itu, pemerintah diminta untuk menutupi biaya dari para pelatih pekerjaan. Sebagai langkah pertama, tunjangan tambahan dinaikkan hingga ke ambang upah minimum dan subsidi diperkenalkan untuk biaya para pelatih kerja. Berdasarkan legislasi 1006, otoritas lokal bisa membiayai ketenagakerjaan yang didukung. Masing-masing pekerjaan yang diciptakan dengan cara ini diberlakukan seperti sebuah pekerjaan di dalam perusahaan yang dilindungi dengan tujuan untuk mendapatkan pendanaan dari pemerintah (King 1996).
- ♦ Di **Selandia Baru**, program ketenagakerjaan yang didukung memberikan subsidi upah selama dua tahun (Saloviita 2000).
- ♦ Di **Finlandia**, sebuah survei tentang proyek ketenagakerjaan menemukan bahwa beberapa orang mendefinisikan ketenagakerjaan yang didukung sebagai pekerjaan yang didukung dan dibayar di dalam sebuah tempat yang diintegrasikan: "secara umum, hal ini dimengerti sebagai sebuah variasi dari osp dukungan untuk ketenagakerjaan atau kegiatan terkait ketenagakerjaan" (idem. hal 91).
- ♦ Negara-negara lainnya, termasuk **Malta** dan **Slovenia** memberikan dukungan jangka panjang selama masa mencari kerja dan proses bekerja (EC 2005, Lampiran 3: 3.3.1).

2.3.1 Evaluasi

Sejumlah penelitian di **Amerika Serikat** telah menunjukkan bahwa ketenagakerjaan yang didukung telah menghasilkan keuntungan sosial dan psikologis yang lebih besar bagi pekerja, dibandingkan dengan penempatan di tempat yang dilindungi, dan ternyata juga lebih efektif dari segi biaya bagi sang pekerja, pembayar pajak, dan masyarakat secara keseluruhan (Saloviita 2000). Tetapi, sebuah kajian ulang AS (Barbour 1999) tentang ketenagakerjaan yang didukung sejak dari awalnya pada tahun 1970-an, mengutip studi lainnya yang menuduh banyak program “memeras” artinya mengambil mereka dengan disabilitas yang tidak terlalu serius sebagai peserta program. Karena adanya variasi terhadap ketenagakerjaan yang didukung, temuan dari penelitian yang dilakukan di sebuah negara tidak bisa digeneralisasi untuk negara lainnya. Legislasi AS yang menaungi dimana ketenagakerjaan yang didukung dibiayai sebagai opsi rehabilitasi memspesifikasikan bahwa peserta setidaknya bekerja rata-rata 20 jam seminggu untuk bisa berhak mendapatkan dana ini. Banyak dari keluaran yang positif dari segi biaya tunjangan yang didapatkan di Amerika Serikat didapatkan dari penghematan di dalam menggunakan alternatif layanan dan dari penerimaan pajak atas pendapatan yang didapat. Di **Inggris Raya**, banyak dari ketenagakerjaan yang didukung adalah pekerjaan paruh waktu dan kurang dari 20 jam per minggunya. Dan dimana peserta memilih opsi untuk mempertahankan tunjangan mereka dan menerima tunjangan pekerjaan yang kecil sebagai tambahan, maka pengeluaran dari tunjangan kesejahteraan tidak berkurang dan hanya ada sedikit, jika memang ada, yang didapatkan kembali dari pajak (Beyer, Goodere, dan Kilsby 1996). Hal ini bukan ciri khas dari konsep ketenagakerjaan yang didukung, tapi lebih merupakan akibat dari hubungan antara hak atas tunjangan dan pendapatan dari pekerjaan.

Konsep wirausaha yang didukung bagi penyandang disabilitas serius telah mendapatkan perhatian, khususnya di Amerika Serikat. Sejumlah artikel yang muncul di dalam edisi khusus *Journal of Vocational Rehabilitation* (2002), yang diterbitkan untuk memperkenalkan para pembacanya kepada konsep ini, menunjukkan bagaimana wirausaha bisa membantu di dalam mempromosikan kepuasan individu mereka yang menyandang disabilitas serius, tapi artikel-artikel ini juga secara umum bersikap terus terang di dalam mengakui akan dukungan tingkat tinggi yang diperlukan di setiap tahapan dari saat memulai usaha hingga operasionalnya.

Latvia mendukung pengintegrasian penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja melalui langkah-langkah “memerangi pengucilan sosial”; dimana tindakan berdasarkan langkah ini antara lain adalah pengembangan kewirausahaan dan wirausaha. Di **Swedia**, seorang penyandang disabilitas dengan ide usaha yang kuat bisa memenuhi syarat untuk mendapatkan dana hibah untuk memulai usaha.

2.4 Usaha sosial

Ekonomi Sosial, menurut Pusat Informasi Eropa untuk Ekonomi Sosial (ARIES) adalah “didasarkan atas nilai-nilai kegiatan ekonomi dengan tujuan sosial, pengembangan berkelanjutan, kesetaraan peluang, inklusi penyandang disabilitas, dan masyarakat madani”.

Masyarakat Eropa, yang terkadang mengacu kepada Ekonomi Sosial sebagai Sistem Ketiga, menyatakan hal ini sebagai “bidang ekonomi dan sosial yang diwakili oleh koperasi, perusahaan bersama, asosiasi, bersama dengan inisiatif penciptaan lapangan kerja lokal yang bertujuan untuk memberi tanggapan kepada, melalui pengadaan barang dan jasa, kebutuhan dimana pasar ataupun sektor publik sekarang ini sepertinya tidak mampu menyediakan secara memadai”. Usaha-usaha Ekonomi Sosial telah didefinisikan sebagai “entitas yang bukan bagian dari sektor publik, dijalankan dan dikelola dengan cara demokratis, dimana para anggotanya memiliki hak yang setara, dan mengikuti dengan ketat aturan tentang properti dan pembagian keuntungan dimana setiap kelebihan akan diinvestasikan kembali untuk pertumbuhan entitas dan peningkatan layanan yang ditawarkan kepada anggota dan masyarakat luas” (dikutip dalam Vioreta 1998). Banyak variasi usaha sosial ekonomi yang ada; semua memiliki nilai yang serupa. Termasuk di dalamnya adalah perusahaan sosial; bisnis sosial; usaha sosial; usaha komunitas; serikat pembangunan; koperasi komunitas, lingkungan, pekerja dan sosial; serikat kredit; masyarakat mikro kredit dan jaminan bersama.

UE melihat Ekonomi Sosial sebagai bagian penting dan model ekonomi Eropa. Di dalam sebuah kunjungan ke Konfederasi Koperasi Pekerja, Koperasi Sosial dan Usaha Partisipatif Eropa (CECOP), Presiden Komisi Eropa mengacu kepada kenyataan bahwa koperasi telah mempekerjakan 2,3 juta orang di UE.

Ekonomis sosial telah dikembangkan dengan berbagai cara di negara-negara anggota UE, sebagian besar karena memang kerangka kerja peraturan yang berbeda-beda. Di **Italia**, sebagai contoh, sebuah regulasi baru tentang koperasi sosial telah berdampak pada sebuah perkembangan besar di sektor ini, dan membantu pengorientasian kembali sektor koperasi dari fokus langsung untuk memberikan manfaat kepada anggotanya ke memberikan manfaat yang lebih besar ke masyarakat sekitar (UK Dept. of Trade and Industry 2002). Legislasi di **Finlandia** pada tahun 2004 mendefinisikan usaha sosial sebagai menjadi segala bentuk usaha yang dilakukan oleh pada usaha yang terdaftar dan setidaknya 30% dari pegawainya adalah penyandang disabilitas atau mereka yang telah menganggur dalam waktu lama. Pada Maret 2007, terdapat 91 usaha yang terdaftar seperti ini; yang terbesar memiliki 50 pegawai.

Di **Amerika Serikat**, sektor tidak untuk mencari keuntungan ada sebagian besar dari tahun 60-an. Usaha seperti ini mendapatkan keuntungan dari berbagai jenis pengecualian pajak. Departemen-departemen pemerintah dipersyaratkan untuk mengadakan barang dan jasa dari organisasi bukan mencari keuntungan yang mempekerjakan penyandang disabilitas, selama harga dan kualitas yang ditawarkan bersaing.

Pada tahun 2006, Aliansi Usaha Sosial – Social Enterprise Alliance – yang bermarkas di Amerika Serikat dengan anggota berasal sebagian besar dari Kanada dan Amerika Serikat, memperluas dari “usaha sosial” dari “semua bisnis yang memiliki pendapatan atau strategi yang diterapkan oleh sebuah organisasi nir laba untuk mendapatkan pendapatan untuk mendukung misi amalnya” menjadi “sebuah organisasi atau usaha yang memajukan misi sosialnya melalui strategi pendapatan melalui kegiatan kewirausahaan.” Perubahan ini merubah bentuknya menjadi lembaga mencari keuntungan dengan misi sosial.

Pusat Sumber Daya Usaha Sosial **Hong Kong** dibentuk pada tahun 2006 untuk memberikan layanan satu pintu untuk usaha-usaha sosial. Pusat ini memberikan nasihat, konsultasi, pelatihan dan layanan dukungan lainnya (lihat www.socialenterprise.org.hk).

Legislasi terkini di **Lituania** tentang usaha sosial bertujuan untuk meningkatkan peluang ketenagakerjaan bagi mereka dari kelompok yang selama ini dirugikan. 40% dari mereka yang mereka bekerja di usaha sosial harus berasal dari kelompok tersebut, termasuk di dalamnya penyandang disabilitas. kompensasi upah bisa mencapai hingga 50%; atau 60% bagi penyandang disabilitas serius (EC 2005, Lampiran 3:3.3.1).

Di **Jepang**, usaha/perusahaan sosial telah memberikan peluang pekerjaan untuk para penyandang disabilitas serius sejak 1981.

2.4.1 Ketenagakerjaan penyandang disabilitas di usaha sosial sekarang ini.

Di dalam kajian ulang Komisi Eropa tentang kebijakan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di 18 negara industri telah ditemukan sedikit sekali bukti akan strategi usaha yang secara langsung mentargetkan individu penyandang disabilitas (EC 2000). Sejumlah negara menawarkan hibah untuk memulai usaha kepada penyandang disabilitas yang ingin mengajukan dirinya sebagai wirausaha atau memulai bisnis, beberapa menyebutkan usaha sosial sebagai sebuah strategi khusus untuk menciptakan peluang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

Di **Italia**, pertumbuhan koperasi yang digabungkan dengan pekerjaan dimulai pada tahun 1974 ketika para pekerja dengan disabilitas mental memberontak terhadap pekerjaan tanpa bayaran mereka, dan mendirikan koperasi untuk melakukan kerja yang sama dengan kontrak (dikutip dari Thornton dan Lunt 1997). Pergerakan ini bertambah maju dengan ditutupnya lembaga-lembaga rumah sakit jiwa pada akhir 70-an. UU no 381 tahun 1991 memperkenalkan model baru ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas berbasiskan koperasi sosial. Koperasi sosial, yang bergerak di berbagai kegiatan komersial, manufaktur, pertanian dan layanan, mempekerjakan lebih dari 17.000 penyandang disabilitas pada tahun 1997. Dekrit Legislasi 276/03 (reformasi pasar tenaga kerja) memberikan jalur baru untuk

memperluas peluang ketenagakerjaan bagi para penyandang disabilitas melalui keterlibatan yang lebih besar dari usaha-usaha sosial (EC 2005, Lampiran 3: 3.3.1).

Di **Spanyol**, ONCE (Organisasi Penyandang Disabilitas Spanyol) mendirikan sebuah yayasan (Fundacion ONCE) pada tahun 1988, melibatkan perwakilan dari berbagai kelompok penyandang disabilitas. Tujuan utamanya yayasan ini adalah menyediakan pekerjaan bagi penyandang disabilitas. Pada tahun 1989, yayasan pendidikan FUNDOSA GROUP sebagai sebuah perusahaan induk dari lebih dari 60 usaha, dimana pada tahun 1997 mempekerjakan hampir 6.000 pekerja, dimana 72% diantaranya adalah penyandang disabilitas. Usaha-usaha ini beroperasi di berbagai sektor, termasuk laundry, penjualan retail di rumah sakit dan pusat-pusat kemasyarakatan, pemasaran melalui telepon, produksi makanan dan proses data (Thornton dan Lunt 1997, hal 237-8).

Ketertarikan juga terus tumbuh terhadap koperasi sosial di **Inggris Raya** (lihat www.socialenterprise.org.uk). Pada tahun 2002, Pemerintah Inggris Raya meluncurkan Strategi Usaha Sosial. Menurut Departement Perdagangan dan Industri Inggris Raya, tidak ada satu model tunggal untuk sebuah usaha sosial. Usaha sosial meliputi perusahaan yang dibatasi oleh jaminan, lembaga bisnis dan perdagangan, dan usaha-usaha amal terdaftar. Sebuah survei pada tahun 2004 melaporkan bahwa terdapat 15.000 usaha sosial di Inggris Raya, atau 1.2% dari total semua usaha (GHK 2004, hal 16). Usaha sosial ini mempekerjakan 450.000 orang dan memiliki omset tahunan sebesar 18 miliar poundsterling (GBP). Jumlah usaha ini dilaporkan telah bertambah hingga 55.000 pada tahun 2006 (Cabinet Office 2006).

Angka yang dikutip bisa jadi lumayan mengecilkan jumlah penyandang disabilitas bekerja di berbagai jenis usaha sosial. Sebuah laporan di Spanyol pada tahun 1998, sebagai contoh, memperkirakan bahwa ada sekitar 1000 koperasi bergerak di **Spanyol**. Dari total jumlah ini, sekitar 200 ada di Katalunia. Penelitian tentang koperasi sosial di Katalunia pada tahun 1995 menemukan bahwa 45% berorientasi untuk mengintegrasikan penyandang disabilitas intelektual (dikutip dalam Viorreta 1998).

2.4.2 Potensi masa depan

Salah satu karakter mendasar dari usaha sosial adalah usaha ini diciptakan untuk menanggapi, dengan cara menyediakan barang dan jasa, kebutuhan yang baik sektor usaha swasta maupun sektor publik bisa atau bersedia untuk menyediakannya. Potensi pertumbuhan masa depan untuk sektor usaha sosial akan, karenanya, terlihat memberikan kemungkinan yang berarti bagi peluang kerja yang baru bagi penyandang disabilitas, jika hambatan untuk tumbuh bisa dihilangkan atau dikurangi. Hambatan-hambatan ini telah diidentifikasi, di **Inggris Raya**, berupa:

- ♦ pemahaman yang buruk tentang kapasitas dan nilai dari usaha sosial;
- ♦ informasi terbatas tentang dampak sosial, lingkungan hidup dan keuangan dari usaha sosial;
- ♦ dukungan dan nasihat spesialis yang tidak mencukupi dari pemerintah dan pelaku usaha;
- ♦ kesulitan untuk mengakses keuangan;
- ♦ gambaran yang tidak mencukupi tentang karakter usaha sosial dalam kerangka kerja keuangan, hukum dan regulasi, atau dalam kegiatan pengadaan; dan
- ♦ pelatihan untuk pengelola usaha sosial yang tidak memadai di bidang pengelolaan usaha, keuangan dan sumber daya manusia.

3

Langkah-langkah untuk Memfasilitas Kerja dan Ketenagakerjaan

3.1 Pengantar

Rehabilitas vokasional atau kejuruan adalah sebuah proses yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan dan melangkah maju di dalam dunia kerja yang sesuai dan dengan demikian lebih meningkatkan integrasi dan reintegrasi mereka ke dalam masyarakat (ILO 2002). Proses ini, menurut Rekomendasi Rehabilitas Kejuruan (Disabilitas) ILO, 1955 (NO.99) melibatkan ketentuan tentang layanan kejuruan tertentu, khususnya dalam bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan dan penempatan yang selektif. Pada tahun 1983, ILO, yang sadar bahwa perkembangan yang berarti telah terjadi sejak 1955 di dalam mengertikan kebutuhan rehabilitasi, cakupan dan organisasi layanan rehabilitasi, dan UU serta praktiknya di banyak negara anggota, memutuskan bahwa sebuah standar internasional yang baru diperlukan untuk memastikan kesetaraan peluang dan perlakuan untuk semua kategori disabilitas, baik di kota maupun di pedesaan, untuk ketenagakerjaan dan integrasi mereka di dalam masyarakat.

3.1.1. Konvensi ILO No. 159

Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas) (No 159), diadopsi tahun 1983, menyoroti hubungan yang tidak mungkin lepas yang ada antara rehabilitasi kejuruan dengan ketenagakerjaan dengan menghimbau negara-negara anggota, sesuai dengan kondisi nasional, praktik dan kemungkinan masing-masing, untuk memformulasikan, menerapkan dan secara berkala mengkaji ulang sebuah kebijakan nasional mengenai rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan dari para penyandang disabilitas. Kebijakan seperti itu hendaknya:

- ♦ bertujuan untuk memastikan bahwa langkah-langkah rehabilitasi kejuruan disediakan untuk semua kategori disabilitas dan untuk mempromosikan peluang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka;
- ♦ berdasarkan pada prinsip kesetaraan peluang antara pekerja penyandang disabilitas dan pekerja umum; kesetaraan peluang dan perlakuan antara pekerja laki-laki dan perempuan penyandang disabilitas hendaknya dihormati; langkah-langkah positif khusus yang ditujukan pada kesetaraan peluang dan perlakuan yang efektif antara pekerja penyandang disabilitas dan pekerja lainnya hendaknya tidak dianggap sebagai diskriminasi terhadap pekerja lainnya; dan
- ♦ melibatkan konsultasi dengan perwakilan organisasi pekerja, pengusaha, dan organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas terkait dengan penerapan kebijakan tersebut.

Konvensi menghimbau semua otoritas yang kompeten untuk menyediakan dan mengevaluasi bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan, penempatan, ketenagakerjaan dan layanan terkait lainnya, jika dimungkinkan dan pantas, layanan untuk pekerja secara umumnya yang telah ada, dengan melakukan adaptasi yang diperlukan. Langkah-langkah perlu

diambil untuk mempromosikan pembentukan dan pengembangan rehabilitas kejuruan dan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di pedesaan dan masyarakat terpencil, dan untuk memastikan pelatihan dan kesediaan konselor rehabilitasi serta staf yang memenuhi persyaratan yang bertanggungjawab untuk bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan, penempatan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Konvensi No. 159 mulai berlaku pada tanggal 20 Juni 1985. Terhitung Oktober 2007, Konvensi No, 159 telah diratifikasi oleh 80 negara.

3.1.2. Rekomendasi ILO No. 168

Rekomendasi yang menyertai yaitu tentang Rehabilitas Kejuruan dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas) No 168 tahun 1983 menjelaskan langkah-langkah, selain dari apa yang telah disebutkan di dalam Rekomendasi No. 99, yang harus diterapkan. Termasuk di dalamnya:

- ♦ langkah-langkah untuk menciptakan peluang kerja bagi penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja terbuka, termasuk di dalamnya insentif keuangan untuk pemberi kerja dan adaptasi yang wajar di tempat kerja, pada peralatan dan pekerjaan;
- ♦ dukungan pemerintah untuk ketenagakerjaan yang dilindungi, dan untuk pelatihan kejuruan, bimbingan kejuruan, dan layanan penempatan bagi penyandang disabilitas yang diselenggarakan oleh LSM-LSM;
- ♦ promosi untuk koperasi dan industri berskala kecil;
- ♦ penghapusan hambatan fisik, komunikasi dan arsitektural;
- ♦ diseminasi informasi tentang contoh-contoh keberhasilan pengintegrasian ketenagakerjaan;
- ♦ pengecualian pajak untuk materi-materi pelatihan dan alat bantu khusus;
- ♦ pengaturan pekerjaan yang fleksibel;
- ♦ penghapusan eksploitasi di dalam pelatihan dan ketenagakerjaan yang dilindungi; dan
- ♦ riset terapan untuk lebih meningkatkan partisipasi penyandang disabilitas di dalam dunia kerja biasa,

Rekomendasi No. 168 menghimbau untuk adanya partisipasi masyarakat, khususnya organisasi pengusaha, pekerja dan penyandang disabilitas, di dalam pengaturan dan pengoperasian layanan-layanan rehabilitasi kejuruan. Usaha khusus harus dilakukan untuk memastikan bahwa layanan di daerah pedesaan dan terpencil diberikan pada tingkatan sama dan dengan ketentuan yang sama seperti di daerah perkotaan. Pelatihan SDM yang layak yang terlibat di dalam penyediaan rehabilitas kejuruan dan layanan ketenagakerjaan sangatlah penting.

3.1.3. Praktik yang ada sekarang ini

Bagian berikut membahas secara singkat jenis-jenis langkah-langkah yang sekarang sedang digunakan untuk membantu dan memfasilitas penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan dan memajukan karir di pekerjaan dan dunia kerja yang sesuai, berdasarkan jenis judul kegiatan berikut ini:

- ♦ Layanan ketenagakerjaan
- ♦ Pelatihan ketenagakerjaan
- ♦ Dukungan keuangan
- ♦ Dukungan teknis dan pribadi
- ♦ Sistem kuota
- ♦ Legislasi anti diskriminasi
- ♦ Langkah-langkah persuasi
- ♦ Manajemen disabilitas

- ◆ Mekanisme konsultasi
- ◆ Informasi, monitoring dan evaluasi

Informasi lebih rinci tentang langkah-langkah di sejumlah negara bisa ditemukan di dalam laporan lainnya, termasuk ILO 1998 dan 2004a; EC 2000; dan Thornton and Lunt 1997.

3.2 Layanan ketenagakerjaan

Di dalam memberikan layanan seperti misalnya bimbingan kejuruan, pelatihan kejuruan, penempatan dan layanan lain terkait ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas, otoritas yang berkompeten didesak untuk menggunakan layanan yang tersedia untuk pekerja secara umumnya, jika memungkinkan dan pantas, dengan melakukan adaptasi yang diperlukan (Konvensi ILO No 159, Pasal 7). Hal ini semakin banyak dilakukan di negara-negara dimana infrastruktur rehabilitasi kejuruan telah dikembangkan (ILO 1998).

Jangkauan dan jenis layanan bervariasi dari satu negara ke negara lainnya, tapi bisa termasuk di dalamnya bimbingan dan konseling kejuruan, dimana beberapa negara (contohnya Belgia dan Perancis) sepakat akan "jalur kejuruan" individual untuk penyandang disabilitas, yang menyediakan berbagai langkah pada berbagai tahapan, yang di banyak kasus menuju pengintegrasian pekerjaan.

Layanan lainnya antara lain penyediaan informasi tentang peluang pelatihan dan ketenagakerjaan, pelatihan pencarian kerja yang terdiri dari persiapan lamaran kerja / resume, teknik wawancara, keahlian presentasi, melakukan pencarian kerja, dan penempatan. Pelatihan membaca dan berhitung terkadang diberikan, jika diperlukan. Akses preferensial untuk pekerjaan yang telah dispesifikasikan disediakan di sejumlah negara. Di **Yunani**, sebagai contoh, sejumlah pekerjaan pada jabatan tertentu, termasuk kurir, pembersih, tukang kebun, resepsionis, harus disediakan oleh organisasi sektor publik dan perbankan; akses preferensial juga diberikan bagi lisensi untuk kegiatan komersial tertentu seperti misalnya taksi dan toko surat kabar. Legislasi Slovenia mempersyaratkan organisasi tertentu memberikan prioritas kepada tuna netra untuk mengisi posisi pekerjaan sebagai penerima telepon. Pengalaman kerja, baik secara terpisah atau sebagai bagian dari program pelatihan, sering diberikan, khususnya kepada pendatang baru di dunia kerja.

Bagi penyandang disabilitas yang kembali bekerja setelah absen, rencana aksi kembali bekerja individu mungkin dikembangkan. Langkah-langkah pendukung antara lain pelatihan kerja, khususnya di dalam lingkungan ketenagakerjaan yang mendukung. Bantuan dukungan individu untuk membantu, misalnya, berhadapan dengan kesulitan pada rekan kerja, bisa diberikan melalui penasihat vokasional atau melalui skema khusus yang memberikan bantuan berkelanjutan selama integrasi awal dan fase lanjutannya, serta juga intervensi krisis ketika keberlanjutan pekerjaan bisa terancam karena satu dan lain hal. Intervensi awal seperti misalnya program inisiasi "awal baru" ditujukan untuk pekerja muda penyandang disabilitas yang diberikan dalam waktu enam bulan sejak menganggur, dan program bertujuan untuk membantu pekerja penyandang disabilitas yang sudah lama menganggur, juga diberikan di banyak negara (sebagai contoh, **Austria, Belgia, Perancis, Swedia**). Karena kesulitan khusus yang dihadapi penyandang disabilitas yang telah lama tidak bekerja, usaha yang lebih intensif sering harus dilakukan untuk membantu mereka untuk ikut serta di dalam program pendidikan, pelatihan kembali atau program lainnya sesegera setelah mereka menganggur.

Layanan publik di **Itali** bekerjasama erat dengan kantor ketenagakerjaan swasta untuk mengintegrasikan penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja. Konvensi No. 159, Pasal 9 juga mengarahkan perhatian kepada pentingnya pelatihan bagi mereka yang menyediakan layanan-layanan ketenagakerjaan. Sejumlah negara (**Estonia dan Hongaria**) telah membentuk program khusus untuk tujuan ini (EC 2005, Lampiran 3: 3.3.1).

3.3 Pelatihan untuk ketenagakerjaan

Dalam banyak hal, pelatihan ketenagakerjaan penyandang disabilitas seperti halnya melalui sebuah transisi dari program di lembaga khusus menjadi program yang diurusutamakan untuk pencari kerja. Bagi beberapa negara, transisi ini masih pada tahap awal, dimana pelatihan sebagian besar masih dilakukan di lembaga khusus. Di negara lainnya, mayoritas orang dewasa penyandang disabilitas menerima pelatihan mereka di program yang telah diurusutamakan (**Inggris Raya**, sebagai contoh). Di **Swedia**, kebijakan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas sudah menjadi bagian dari kebijakan pasar tenaga kerja. Akan tetapi, hampir semua negara seperti halnya mengalami berbagai kesulitan. Situasi ini terkadang dipersulit lagi dengan tingginya tingkat pengangguran yang membuat khususnya sangat sulit bagi penyandang disabilitas, bahkan setelah menyelesaikan pelatihan, untuk menemukan pekerjaan yang sesuai.

Bagi negara-negara yang masih pada tahap awal di dalam mengarusutamakan pelatihan bagi penyandang disabilitas, kelas-kelas, sekolah dan lembaga pelatihan khusus adalah hal yang biasa. Di banyak tempat penyedia khusus ini, baik publik maupun swasta, kurikulum cenderung yang terkait dengan pekerjaan tradisional yang dianggap pantas untuk penyandang disabilitas. Ketidaksiharian antara pelatihan dan kebutuhan keahlian di pasar tenaga kerja menghindarkan kemungkinan penempatan dan bisa jadi berpengaruh terhadap persepsi negative yang dimiliki pemberi kerja tentang potensi banyak penyandang disabilitas.

Bahkan ketika penyandang disabilitas didorong untuk memasukan pelatihan umum, beberapa negara melaporkan bahwa hanya sedikit yang mengikutinya. Alasan yang diberikan antara lain ketidakbisaan mengakses pusat pelatihan secara fisik, lokasi pelatihan yang jauh atau menyulitkan, kursus yang tidak relevan, transportasi yang tidak memadai, tidak tersedianya dan / atau biaya perawatan anak, dan sedikit sekali fleksibilitas di dalam desain atau pelaksanaan kursus.

Negara-negara yang telah lebih jauh dalam pengarusutamaannya mengakui dan mengambil atau merencanakan langkah untuk menghadapi permasalahan seperti ini. Di **Belanda**, akses fisik diperbaiki pada pendidikan kejuruan dan orang dewasa untuk meningkatkan peluang bagi penyandang disabilitas mendapatkan pendidikan dasar, dan kursus pelatihan pemagangan berbasiskan modul yang lebih fleksibel direncanakan. Dukungan individu untuk penyandang disabilitas di **Perancis** dilakukan melalui inisiatif "awal baru" dan pengembangan lebih lanjut dari pelatihan pemagangan, "kursus sandwich" bergantian dengan pelatihan dan kerja di tempat usaha, dan persiapan untuk kehidupan kerja di dalam sebuah lingkungan umum semuanya dilakukan. Di **Inggris Raya**, penyandang disabilitas memiliki prioritas akses untuk program yang diurusutamakan, dan tim khusus beroperasi di pusat-pusat kerja untuk membantu penyandang disabilitas mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan mereka. Program pra pelatihan khusus telah diperkenalkan di **Jerman** yang memasukan antara lain nasihat dan bantuan di dalam transisi dari sekolah ke kehidupan kerja: kursus pada pusat-pusat pelatihan kejuruan telah diadaptasi untuk memenuhi persyaratan pasar tenaga kerja lebih efektif lagi. Di **Australia**, kursus-kursus singkat telah dikembangkan di tingkat lokal untuk memenuhi kebutuhan individu; biasanya hingga masa 12 bulan, kursus ini bisa diperpanjang jika diperlukan, bagi penyandang disabilitas. Di **Swedia**, telah ada kerjasama yang semakin meningkat antara sekolah-sekolah dan layanan penempatan.

Bagi mereka penyandang disabilitas tingkat tinggi, pelatihan kerja terus diberikan khususnya di lembaga-lembaga khusus atau pada program ketenagakerjaan yang dilindungi atau didukung, malah **Australia** mengoperasikan sebuah program yang memberikan pengalaman kerja dengan subsidi penuh, biasanya di sektor swasta, bagi mereka yang tidak bisa mendapatkan tempat di program umum dengan upah yang disubsidi.

Usaha lebih besar sedang dilakukan untuk membuat para pemberi kerja lebih terlibat langsung di dalam mengembangkan dan menyediakan peluang pelatihan dan ketenagakerjaan, melalui insentif keuangan atau insentif lainnya. **Belgia** memiliki sebuah sistem kontrak pelatihan tempat kerja bagi penyandang disabilitas: sang pemberi kerja tidak wajib mempekerjakan sang siswa setelah kontrak pelatihan berakhir, tapi seringnya itu yang terjadi. Komite penasihat tentang pelatihan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, yang anggotanya termasuk perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja serta juga perwakilan pemerintah dan LSM disabilitas, memainkan peran

penting di dalam membantu mengembangkan kebijakan dan kode praktik yang baik, dan di dalam meningkatkan kerja sama dan koordinasi di antara sektor yang terkait yang terlibat.

3.3.1 Permasalahan Kunci

Pekerja penyandang disabilitas cenderung tertinggal dibandingkan pencari kerja lainnya, khususnya ketika jumlah pengangguran secara keseluruhan meningkat. Walau ketidaktahuan dan prasangka bisa memainkan peran dalam keadaan seperti ini, faktor kunci lainnya adalah ketidakmampuan mereka untuk bersaing berdasarkan keahlian dan kualifikasi yang relevan. Apa yang diinginkan seorang pemberi kerja ketika merekrut seorang pegawai baru adalah, yang pertama dan utama, kemampuan melakukan pekerjaan (melakukan penyesuaian yang wajar, jika memang diperlukan). Pelamar yang bisa menunjukkan bahwa ia memiliki kompetensi yang dibutuhkan, atau memiliki kapasitas untuk mendapatkannya setelah pelatihan yang sesuai, memiliki keuntungan dibandingkan pelamar yang tidak bisa menunjukkan hal itu. Pelatihan, yang seharusnya terdiri dari keahlian, pengetahuan dan sikap, sering menjadi kunci untuk keberhasilan di dalam menemukan pekerjaan. Bagi seorang penyandang disabilitas, pelatihan profesional – dengan instruktur yang berkualifikasi, dan berujung pada diberikannya semacam sertifikat yang diakui – adalah sebuah paspor penting untuk mendapatkan pekerjaan. Inilah mengapa sebuah kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, seperti yang dihimbau Konvensi ILO No. 159 begitu penting. Penyandang disabilitas memiliki hak untuk bekerja, tapi mereka harus diberikan jalan untuk bisa membuat mereka bisa menjalankan hak mereka. Prioritas di dalam kebijakan dan ketentuan pelatihan kejuruan, khususnya pada saat tingkat pengangguran sedang tinggi, perlu diberikan kepada mereka yang paling rentan jika mereka diinginkan menjadi lebih dirugikan lagi di pasar tenaga kerja.

Banyak dari pekerjaan dimana penyandang disabilitas secara tradisional dilatih sudah tidak ada lagi, khususnya di negara-negara industri. Relevansi program pelatihan terhadap ketentuan pasar tenaga kerja sekarang dan kemungkinannya di masa mendatang perlu dikaji ulang secara kritis untuk memastikan semua program bisa merespon kebutuhan seperti itu setiap saat.

Akses fisik tetap menjadi hambatan utama bagi banyak penyandang disabilitas yang sedang mencari kerja atau pelatihan. Hal ini berlaku tidak hanya pada tempat pelatihan atau kerja, tapi juga di lingkungan lokal yang dibangun – termasuk transportasi publik, perumahan, toko, restoran, tempat rekreasi – yang bisa digunakan hingga tingkatan tertentu oleh pegawai lainnya. Perbaikan yang besar yang terjadi di banyak tempat, tapi secara umum perkembangannya lambat, dan banyak penyandang disabilitas yang masih terkucilkan karenanya.

Kurangnya koordinasi antara kementerian atau departemen pemerintah terus menjadi sebuah permasalahan yang menghalangi hak kerja banyak penyandang disabilitas. Ada banyak contoh yang baik tentang bagaimana hal ini bisa diselesaikan jika terdapat keinginan politik untuk itu.

Banyak negara telah menerima prinsip “pengarusutamaan” di dalam pelatihan dan layanan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Tapi pada beberapa kasus, hal ini tidak berlanjut lebih dari sekedar menerima prinsip ini atau terjadi transfer tanggungjawab antara satu kementerian dengan kementerian lainnya. Jika penyandang disabilitas akan berpartisipasi atas dasar kesetaraan dengan yang lainnya, maka apapun penyesuaian yang wajar yang diperlukan, dalam hal akses fisik, desain pekerjaan/pelatihan, peralatan dan materi pelatihan, moda instruksi dan lain sebagainya harus dilakukan. Selain itu, staf yang bertanggungjawab untuk mengelola dan mengoperasikan sistem yang ada haruslah dilatih dan diperlengkapi secara memadai, tidak hanya dengan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan, tapi juga di dalam perilakunya.

Pengarusutamaan program pelatihan bisa memiliki banyak implikasi, selain dari apa yang telah disebutkan. Sebuah pertimbangan penting, sebagai contoh, adalah dasar apa yang digunakan untuk menilai keluaran pelatihan. Indikator, seperti misalnya tingkat penempatan, yang mungkin digunakan untuk mengukur kinerja program pelatihan bagi kelompok pekerja yang bukan penyandang disabilitas mungkin bukan menjadi yang paling sesuai untuk yang lainnya. Memilih yang terbaik atau mereka yang paling mungkin akan berhasil di agar bisa meningkatkan keberhasilan

program pelatihan diakui (walau memang tidak selalu) menjadi sebuah fenomena (untuk pembahasan lebih lanjut silakan lihat, sebagai contoh, OECD 1986).

3.4 Dukungan Keuangan

Subsidi upah untuk menutupi kekurangan produktivitas adalah salah satu bentuk dukungan keuangan kepada pemberi kerja yang paling sering dilakukan untuk mendorong ketenagakerjaan pekerja penyandang disabilitas. Di beberapa negara, dukungan seperti ini dibatasi oleh waktu: di **Swedia**, empat tahun (bisa diperpanjang) tapi hingga delapan tahun di **Jerman**, misalnya. Jumlah yang disubsidikan bervariasi: di **Austria** bisa hingga 80% dari upah pemuh pada tahun pertama pekerjaan. Subsidi upah bisa dikombinasikan dengan sebuah dana hibah selama masa awal untuk penyesuaian.

Bentuk dukungan keuangan lainnya untuk pemberi kerja antara lain:

- ◆ hibah untuk biaya pelatihan;
- ◆ hibah bonus saat penyelesaian pelatihan untuk modifikasi tempat kerja / peralatan khusus;
- ◆ hibah untuk bantuan tutorial;
- ◆ hibah bonus retensi untuk mempekerjakan asisten pribadi untuk pekerja penyandang disabilitas yang memerlukan mereka;
- ◆ hibah untuk mendorong mempertahankan pekerja yang mendapatkan disabilitas di tempat kerja;
- ◆ kredit pajak terkait dengan setiap pekerja dengan disabilitas yang baru (mungkin dibatas waktu);
- ◆ hibah untuk biaya penyesuaian tempat kerja; dan
- ◆ pengurangan beban asuransi sosial terkait pekerja penyandang disabilitas.

Di **Belanda**, dimana tanggungjawab terhadap pencegahan dan rehabilitasi disabilitas pekerja yang menyandang disabilitas telah semakin diberikan ke pemberi kerja dari pihak pemerintah, maka langkah-langkah khusus diambil antara lain:

- ◆ "pengangkatan uji coba": seorang penyandang disabilitas bisa bekerja hingga tiga bulan tanpa sang pemberi kerja membayar upah – tunjangan pengangguran terus berlangsung selama masa ini;
- ◆ dana hibah pengganti bisa dibayarkan kepada seorang pemberi kerja jika pegawai penyandang disabilitas tidak bisa kembali ke pekerjaan sebelumnya dan memerlukan pekerjaan lain di perusahaan tersebut;
- ◆ sang pemberi kerja bisa diberikan pengecualian dari keharusan membayar upah selama 52 minggu pertama cuti sakit sang pekerja jika sang pekerja penyandang disabilitas yang direkrut; dan
- ◆ selama enam bulan pertama setelah mempekerjakan pekerja dengan disabilitas, sang pemberi kerja diberikan pengecualian dari memberikan kontribusi terhadap asuransi jika sang pekerja masih meminta tunjangan disabilitas.

Dana hibah juga bisa disediakan untuk penyandang disabilitas yang ingin membuka usaha mereka sendiri atau mendirikan sebuah koperasi. Langkah-langkah seperti ini sangatlah penting di negara-negara, seperti **Yunani**, dimana angka wirausaha tinggi dan sebagian besar usaha yang ada adalah berskala kecil. Di **Italia**, koperasi sosial dengan angkat kerja setidaknya 30 persen merupakan penyandang disabilitas bisa dikecualikan dari memberikan kontribusi untuk asuransi sosial. Bantuan keuangan juga bisa disediakan kepada kantor pihak ketiga untuk membantu penyandang disabilitas di dalam mempersiapkan dan melatih untuk bekerja. Di **Amerika Serikat**, contohnya, dana hibah bisa disediakan kepada negara bagian untuk membentuk program pelatihan terkait teknologi, akses dan

bantuan dan hadiah bisa diberikan kepada kantor-kantor swasta dan layanan yang telah memberikan pelatihan teknologi yang membantu di tingkat lokal.

Regulasi ME tentang Ketenagakerjaan Bantuan Negara (No. 2204/2002) memungkinkan negara-negara anggota untuk menciptakan insentif bagi pekerja dan bengkel-bengkel kerja yang dilindungi untuk merekrut dan mempertahankan pekerja dengan disabilitas.

Di **Swedia**, pemberi kerja dilindungi oleh UU dari biaya cuti sakit yang berlebihan dari seorang pegawai yang mengalami sakit yang kemungkinan akan berujung pada cukti sakit yang lama. Dukungan keuangan dalam berbagai bentuk juga bisa diberikan untuk para penyandang disabilitas. di **Perancis**, bonus ketenagakerjaan bisa diberikan kepada penyandang disabilitas yang menganggur tapi kemudian mendapatkan pekerjaan. Bantuan keuangan bisa dibayarkan untuk biaya transportasi publik ketika ikut dalam program pelatihan. Di bawah skema ujicoba yang ada di **Belanda**, penyandang disabilitas bisa menerima anggaran pribadi dalam bentuk voucher atau tiket yang memungkinkan dia membeli layanan penempatan atau pengintegrasian pekerjaan lainnya sesuai pilihan. Program "Tiket untuk Bekerja" yang sejenis juga ada di **Amerika Serikat**.

Sebuah kekhawatiran kunci bagi para penyandang disabilitas adalah hak mereka akan tunjangan atau pensiun disabilitas bisa terkena pengaruh buruk jika mereka mendapatkan pekerjaan atau malah kehilangan tunjangan atau pension tersebut karena berbagai alasan. Sejumlah negara telah mengambil langkah untuk memastikan bahwa kekhawatiran seperti ini tidak menjadi penghalang bagi penyandang disabilitas di dalam mencari pekerjaan. Di **Spanyol**, contohnya, hak untuk mengakses tunjangan disabilitas sebelumnya jika mengalami PHK dijamin oleh regulasi. Untuk mendorong mereka yang telah lama mengandalkan pada tunjangan disabilitas di **Finlandia** untuk kembali bekerja, para individu bisa menghentikan sementara tunjangan mereka hingga waktu dua tahun selama mereka mengikuti pelatihan atau bekerja tanpa kehilangan hak mereka tersebut. Di banyak negara, para penyandang disabilitas diijinkan untuk mendapatkan hingga tingkat pembayaran tertentu yang tidak mempengaruhi asuransi disabilitas atau tunjangan jaminan sosial mereka.

Menurut OECD (2006), "terlalu banyak pekerja meninggalkan pasar tenaga kerja secara permanen karena masalah kesehatan dan terlalu sedikit penyandang disabilitas yang bekerja. Ini adalah tragedi sosial dan juga ekonomi yang lumrah terjadi di hampir semua negara-negara OECD". Laporan OECD menyarankan bahwa *pekerjaan* harus menjadi inti dari kebijakan tunjangan sakit dan disabilitas. Tujuan kebijakan ini adalah memastikan bahwa penyandang disabilitas memiliki peluang untuk memainkan peran mereka sepenuhnya di dalam masyarakat, dan khususnya di dalam pasar tenaga kerja, jika mereka bisa. "Diskusi kebijakan sering sekali terfokus pada bagaimana mengurangi jumlah orang yang menerima tunjangan. Tapi masalah dengan pendekatan ... kebijakan dari sudut pandang ini saja adalah kebijakan ini tidak memperhatikan pandangan dari para penyandang disabilitas. Kebijakan sekarang ini sering melayani orang dengan buruk: mereka terjebak di pinggiran masyarakat, dikucilkan dari pekerjaan atau terpinggirkan untuk masuk ke dalam ketenagakerjaan khusus saja" (idem. hal 13).

3.5 Dukungan Teknis dan pribadi

Garis pembatas antara dukungan teknis, pribadi dan bahkan keuangan bisa sangat tipis sekali. Apakah penyediaan anjing penuntun untuk seorang tuna netra merupakan bantuan pribadi atau teknis? Dalam konteks ketenagakerjaan mungkin yang terakhir yang lebih sesuai. Bagaimanapun juga, pengkategorian tidaklah terlalu penting daripada dukungannya sendiri dan peran yang dimainkan untuk memungkinkan penyandang disabilitas untuk menjalankan hak yang merupakan milik mereka. Dukungan non keuangan lainnya terkait pekerjaan dan ketenagakerjaan antara lain adalah bantuan didalam mengatur SIM khusus; pelatih kerja untuk membantu memfasilitas transisi ke bekerja; dukungan paska penempatan; asisten pribadi (untuk membantu, jika diperlukan, terkait dengan kebersihan pribadi atau transportasi, misalnya); penyediaan pembaca untuk pekerja dengan hambatan visual, khususnya pada tahap awal pelatihan dan/atau pekerjaan; penyediaan penerjemah bahasa isyarat selama wawancara atau di tempat kerja;

layanan advokasi, dana hibah untuk atau penyediaan langsung bantuan pribadi (misalnya, bantuan berbasis komputer, pakaian, buku pelajaran); bantuan dan peralatan teknis.

3.6 Sistem Kuota

Pada akhir 1923, Austria, Perancis, Jerman, Italia dan Polandia telah mengadopsi sebuah sistem kuota dimana pemberi kerja diwajibkan untuk mempekerjakan veteran perang penyandang disabilitas. Banyak negara Eropa lainnya mengadopsi sistem kuota setelah Perang Dunia Kedua, sebagian besar karena tingginya tingkat pengangguran di antara para penyandang disabilitas dan karena kegagalan dari pendekatan sukarela. Semua sistem pada akhirnya dikembangkan hingga juga berlaku pada penyandang disabilitas sipil. Sistem kuota telah diperkenalkan di beberapa negara di Asia Pasifik (Cina, India, Jepang, Mongolia, Filipina, Sri Langka dan Thailand); Afrika (Antara lain Etiopia, Mauritius dan Tanzania); negara-negara Arab (contohnya Kuwait); dan Amerika Latin (contohnya Brazil). Memang semua sistem menghimbau para pemberi kerja untuk mempekerjakan persentase minimum pekerja penyandang disabilitas, terdapat variasi di antara sistem yang ada, khususnya terkait dengan persyaratan wajib dan tidak wajib, dan sifat serta keefektifan sanksi pada saat seorang pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya.

Waddington (1996) telah membagi sistem kuota Eropa menjadi tiga model dasar:

- ◆ *Rekomendasi legislatif tanpa adanya sanksi:* Pemberi kerja tidak diwajibkan untuk mempekerjakan persentase tertentu pekerja dengan disabilitas, tapi direkomendasikan agar mereka melakukan hal itu. Sistem seperti ini telah beroperasi di **Belanda** sejak 1986. Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas 1947, pemberi kerja publik dan swasta yang memiliki lebih dari 20 pegawai diharapkan untuk mempekerjakan kuota tertentu penyandang disabilitas. Mereka dengan disabilitas bisa memilih untuk mendaftarkan diri. UU Ketenagakerjaan Pekerja Penyandang Disabilitas tahun 1986 menghilangkan persyaratan mendaftarkan diri, memperluas cakupan kepada mereka semua yang menerima tunjangan atau pension disabilitas, dan memperkenalkan target kuota antara 3 hingga 5 persen, untuk dicapai dalam kurun waktu tiga tahun. Kuota ini bersifat sukarela dan tidak ada sanksi jika gagal memenuhinya. Pada tahun 1989, hanya 2,2 persen pekerja dengan kontrak kerja lebih dari 15 hari yang merupakan penyandang disabilitas dan pada tahun 1992, angka ini hanya mencapai 2%. Pemerintah menyimpulkan kebijakan wajib untuk semua sektor tidaklah bisa diterapkan. Akan tetapi, pemberi kerja dipersyaratkan untuk mencatat semua pegawai penyandang disabilitasnya.
- ◆ *Kewajiban legislatif tanpa adanya sanksi:* Contoh dari sistem kuota ini adalah yang diadopsi **Inggris Raya** setelah Perang Dunia Kedua. UU Penyandang Disabilitas (Ketenagakerjaan) tahun 1944 telah dijelaskan sebagai "batu fondasi bagi hak-hak pekerja dengan disabilitas di Inggris Raya" (Doyle 1996). Hak-hak ini diurusutamakan di ketenagakerjaan dan dicapai melalui Skema Kuota, yang mempersyaratkan pengusaha swasta dengan pegawai 20 atau lebih untuk setidaknya memiliki 3% dari angkatan kerjanya penyandang disabilitas yang terdaftar, dan melalui Reserved Occupations Scheme, dimana dua jenis posisi – penjaga lift listrik dan penjaga parkir – ditujukan sebagai yang disisihkan untuk penyandang disabilitas. Bagi pengusaha tidak memenuhi kuota bukanlah pelanggaran, tapi akan menjadi pelanggaran jika merekrut mereka yang tidak terdaftar ketika berada di bawah kuota dan ketika mempekerjakan orang yang baru membuat keadaan menjadi di bawah kuota, jika tidak mendapatkan ijin pengecualian. Seorang pengusaha yang melakukan pelanggaran seperti ini akan dikenakan denda atau penjara tidak lebih dari tiga bulan. Kuota ini dihilangkan pada tahun 1966, ketika UU Diskriminasi Disabilitas 1995 mulai berlaku. Sepertinya terdapat kesepakatan umum bahwa kuota gagal untuk mempromosikan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, dan bahwa keadaannya tidak dimonitor dan ditegakkan dengan memadai (hanya ada 10 tuntutan perkara karena kegagalan untuk taat, walau pada tahun 1993, contohnya, kurang dari 20% dari pengusaha yang memenuhi kuota wajib mereka), dan ternyata ada lebih banyak lagi pengecualian dan pembebasan kewajiban. (Doyle 1996; Waddington 1996; Hyde 2000).

- ◆ *Kewajiban legislatif dengan sanksi:* Menurut Waddington, sistem hibah retribusi adalah “bentuk kuota yang paling banya menarik perhatian dari negara-negara yang telah mencari jalan untuk memperkenalkan atau memodifikasi sistem kuota yang ada pada tahun 80-an dan 90-an. Di sini ditentukan kuota dan mempersyaratkan semua pemberi kerja yang terkena kewajiban ini yang tidak memenuhi kewajiban mereka untuk membayar denda atau retribusi yang biasanya “digunakan untuk mendanai dukungan bagi ketenagakerjaan penyandang disabilitas.”

Sistem kuota **Jerman**, yang telah sering menjadi model bagi negara-negara lainnya, ditetapkan pada tahun 1974. Di dalam reformasi legislasi terakhir (*Rehabilitas 2001*), kuota 6% bagi pemberi kerja publik dan swasta dengan pekerja setidaknya 16 orang dikurangi menjadi 5%, berlaku untuk pemberi kerja dengan pekerja 20 orang atau lebih (EIRO 2001). Pekerja tertentu bisa dihitung seakan-akan menempati dua atau tiga tempat kuota – mereka yang dianggap Kantor Ketenagakerjaan sebagai sangat sulit untuk dipekerjakan, karena tingkat disabilitas mereka, dan penyandang disabilitas yang menerima pelatihan di dalam sebuah perusahaan. Legislasi mengacu kepada kategori khusus penyandang disabilitas serius sebagai:

1. Penyandang disabilitas serius yang kehidupan pekerjaannya sangatlah terpengaruh karena sifat atau keseriusan disabilitas mereka, khususnya dalam hal:
 - a. mereka yang memerlukan bantuan khusus, lebih dari sekedar untuk waktu sementara, agar bisa terlibat di dalam pekerjaan;
 - b. mereka yang pekerjaannya, karena disabilitas mereka, mengimplikasikan adanya pengeluaran luar biasa, lebih dari sekedar untuk waktu sementara, bagi sang pemberi kerja;
 - c. mereka yang, karena disabilitas mereka, hanya bisa menghasilkan keluaran yang berkurang jauh lebih dari sekedar sementara waktu;
 - d. mereka yang setidaknya 50% dari disabilitas mereka disebabkan oleh gangguan mental atau psikologis atau bisa terkena serang mental atau psikologis ini;
 - e. mereka yang, karena sifat dari keseriusan disabilitas mereka, tidak bisa menyelesaikan pelatihan kejuruan mereka.
2. Penyandang disabilitas serius yang sudah berusia 50 tahun.

Kantor Ketenagakerjaan Federal memonitor ketaatan kepada skema ini. Denda bisa dikenakan jika persyaratan kuota tidak dipenuhi. Pada tahun 2004, tingkat ketenagakerjaan mencapai 4,1%. Dari semua pemberi kerja yang menjadi subyek kewajiban ini pada tahun 2004, 21% memenuhi atau melebihi kewajiban mereka; 51% telah memenuhi sebagian kewajiban mereka; sementara 30% tidak mempekerjakan penyandang disabilitas serius (Bundesministerium 2007).

Uang yang dikumpulkan melalui retribusi kompensasi digunakan secara eksklusif untuk mempromosikan rehabilitasi dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas serius. Uang ini digunakan untuk hibah, misalnya, untuk membantu pemberi kerja yang telah melewati kewajiban kuota mereka untuk memenuhi biaya tambahan seperti misalnya mengadaptasi tempat kerja atau memberikan pelatihan khusus. Retribusi ini sering dianggap, khususnya pada masa-masa ekonomi yang sulit, sebagai pajak tambahan yang harus dibayarkan pengusaha, dan menjadi opsi yang lebih menarik daripada harus mempekerjakan penyandang disabilitas.

Sebuah sistem kuota yang serupa beroperasi di **Perancis**. Berdasarkan legislasi 1987, setiap pemberi kerja sektor publik dan swasta yang mempekerjakan 20 atau lebih dipersyaratkan untuk mempekerjakan kuota 6% penyandang disabilitas yang dicakup di dalam UU. Kewajiban 6% diperkenalkan secara perlahan-lahan, dimulai dengan 3% pada tahun 1998, naik menjadi 6% pada tahun 1991. Kategori pekerja dengan disabilitas tertentu dihitung sebagai satu setengah, dua atau dua setengah individu. Sebuah usaha bisa memenuhi kewajibannya dengan:

- ◆ mempekerjakan langsung penyandang disabilitas berdasarkan UU;
- ◆ melakukan kontrak dengan sektor ketengakerjaan yang dilindungi;
- ◆ mencapai kesepakatan (kesepakatan yang dinegosiasikan antara pemberi kerja dengan asosiasi pegawai) untuk mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas;
- ◆ membayar kontribusi kepada AGEFIPH, lembaga bersama untuk pengelolaan dana integrasi penyandang disabilitas.

Pada tahun 1994, menurut laporan tahun 1996 dari Kementerian Perburuhan dan Sosial, 62,8% pemberi kerja memenuhi kewajiban mereka dengan hanya membayar retribusi; 19,8% dengan sub kontrak dan retribusi; dan 12,4% dengan hanya sub kotrak saja (dikutip di dalam Thornton dan Lunt 1997, hal 98). Pada tahun 1998, sedikit lebih dari setengah jumlah usaha yang memiliki 20 pegawai atau lebih memilih memenuhi kewajiban mereka dengan memberikan kontribusi ke dana disabilitas (EC 2000, hal 89). Angka ketenagakerjaan penyandang disabilitas di dunia usaha terkait pada tahun 1997 adalah 4\$ (3% di sektor publik). Hasil ini membuat pemerintah meluncurkan, melalui AGEFIPH, sebuah Program Istimewa selama tiga tahun (1999-2001) dengan fokus khusus pada ketenagakerjaan jangka panjang dan generasi muda.

Sistem kuota **Australia** mempersyaratkan organisasi dengan lebih dari 25 pegawai untuk mempekerjakan satu orang penyandang disabilitas per 25 pegawai. Jika organisasi menghindari kewajiban ini, maka ia harus membayar pajak kompensasi ke Kantor Sosial Federal setiap bulan untuk setiap pekerjaan yang tidak diberikan kepada penyandang disabilitas. Dana ini disediakan untuk layanan kepada "pegawai yang didukung" (mereka yang memiliki tingkat disabilitas setidaknya 50%) atau pemberi kerja yang melibatkan pekerja yang perlu didukung.

Langkah sistematis untuk mendorong ketenagakerjaan penyandang disabilitas di **Jepang** diperkenalkan pada Perang Dunia Kedua, setelah pengesahan UU Jaminan Ketenagakerjaan tahun 1947. Pada tahun 1960, sistem kuota diperkenalkan, tapi tanpa ada ketentuan kewajibannya. Kurangnya ketaatan, khususnya dari organisasi besar, membuat kemudian diperkenalkannya sebuah sistem kuota wajib pada tahun 1976 serta juga sistem retribusi dan hibah. Kuotanya adalah 1,8% untuk usaha swasta dan 2,1% untuk pemerintah nasional dan lokal. Penghitungan ganda terkait pekerja dengan disabilitas serius diijinkan. Retribusi diterapkan pada usaha yang tidak memenuhi kuotanya: retribusi ini dikumpulkan dan dibayarkan sebagai dana hibah kepada usaha yang mempekerjakan penyandang disabilitas lebih dari kuotanya dan juga digunakan untuk mensubsidi fasilitas baru atau yang dimodifikasi untuk pekerja dengan disabilitas.

Rumania mengoperasikan sistem kuota retribusi bagi organisasi yang memiliki lebih dari 100 pegawai. Retribusi berlaku ketika pemberi kerja tidak mempekerjakan setidaknya 4% penyandang disabilitas.

Kuota 5% berlaku di **Hongaria**, tapi sebagian besar pemberi kerja memilih opsi membayar "kontribusi rehabilitasi".

Di **Mauritius**, organisasi dengan 35 atau lebih pegawai dipersyaratkan untuk menyisihkan setidaknya 3% dari posisi yang ada kepada penyandang disabilitas. Pemberi kerja yang tidak berhasil melakukannya harus membayar kontribusi keuangan ke dalam dana yang telah ditentukan atau bisa terkena hukuman penjara.

Negara lainnya dengan sistem kuota antara lain adalah **Republik Ceko, Lituania, Slovakia** dan **Federasi Rusia**(ILO 2004a).

3.6.1. Komentar

Ketika membahas tentang asumsi yang menjadi dasar sistem kuota di Eropa, Waddington (1996) berkata bahwa sistem seperti ini didasarkan pada kepercayaan bahwa tanpa adanya semacam bentuk intervensi legislasi, maka penyandang disabilitas tidak akan bisa menutupi persentasi yang dispesifikasikan di dalam angkata kerja:

Kuota didasarkan atas dua asumsi terkait: (i) para pemberi kerja tidak akan mempekerjakan sejumlah besar penyandang disabilitas kecuali jika mereka dipersyaratkan untuk melakukannya, dan (ii) penyandang disabilitas yang serius tidak akan bisa bersaing mendapatkan pekerjaan dengan rekan mereka yang bukan penyandang disabilitas dengan dasar yang sama, dan mendapatkan pekerjaan hanya berdasarkan kemampuan belaka. Singkatnya, terdapat asumsi bahwa pekerja dengan disabilitas kurang berharga dan kurang produktif, dan bahwa jika pekerja seperti ini ingin diintegrasikan ke pasar tenaga kerja terbuka, maka pemberi kerja perlu diwajibkan untuk mempekerjakan mereka, dan terkadang perlu diberikan kompensasi keuangan karena melakukannya. Sejumlah pemberi kerja mengambil pemikiran dari legislasi ini dan bersedia menerima asumsi tersebut. Hal ini direfleksikan di dalam kenyataan bahwa banyak pemberi kerja menolak ide dan kewajiban yang ada di dalam sistem kuota dan sering "membeli" jalan keluar dari kewajiban tersebut ketika ada opsi lainnya, dan lebih suka mempekerjakan angkatan kerja yang sebagian besar bukan penyandang disabilitas. Sejarah sistem kuota Eropa banyak sekali menunjukkan bahwa sistem ketenagakerjaan yang berbasiskan pada pemikiran bahwa kelompok pekerja yang dilindungi lebih rendah tidak akan bisa mencapai keberhasilan yang permanen dan nyata, karena pemberi kerja akan mencoba menghindari kewajiban mereka untuk mempekerjakan pekerja seperti itu (hal 71).

Sebuah penelitian oleh Komisi Eropa (EC 2000), yang menelaah kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di 18 negara industry menemukan tidak menemukan adanya contoh dimana sistem kuota berhasil mencapai targetnya. Sambil juga mengakui bahwa memang ada argument untuk bahwa sistem kuota menghasilkan dana dari retribusi dan denda yang bisa digunakan untuk mendukung langkah-langkah pengembangan ketenagakerjaan lainnya, dan pada beberapa kasus memang tidak terdapat cukup penyandang disabilitas yang memadai untuk bisa memungkinkan pemberi kerja memenuhi kuota mereka, penelitian ini menyimpulkan "...sudah jelas dari kasus yang terjadi di sebagian besar negara-negara bahwa pergerakan mulai menjauh dari sistem kuota – baik karena telah ditinggalkan sepenuhnya (seperti misalnya di **Inggris Raya**), atau memilih langkah lainnya (dukungan ketenagakerjaan yang aktif bagi pada individu dan/atau UU anti diskriminasi yang lebih kuat) yang lebih diperkuat profil dan kekuasaannya" (hal 207).

3.7 Legislasi anti diskriminasi

Beberapa negara Eropa, seperti misalnya **Denmark, Finlandia** dan **Swedia**, serta juga negara lainnya seperti misalnya **Australia, Kanada, Afrika Selatan**, dan **Amerika Serikat**, tidak memperkenalkan sistem kuota dan memutuskan sebaliknya untuk meningkatkan pelatihan dan rehabilitasi kejuruan dan memperkuat pendekatan sukarela pemberi kerja. Selain itu, semakin banyak negara yang telah, berkat semakin kuatnya lobi dari penyandang disabilitas dan organisasi yang mewakili mereka, mengambil jalan penciptaan legislasi anti diskriminasi, berdsasarkan banyak kasus yang dialami **Amerika Serikat** sejak masa legislasi hak-hak sipil pada tahun 60-an.

Mungkin pergeseran terbesar yang membawa dampak di bidang ketenagakerjaan penyandang disabilitas adalah gerakan legislasi anti diskriminasi ini. Seperti sistem kuota dan skema lainnya yang disponsori pemerintah, legislasi anti diskriminasi berasumsi bahwa langkah-langkah spesifik diperlukan untuk mempromosikan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas. Tapi tidak seperti kuota, legislasi seperti ini menyatakan bahwa penyandang disabilitas bisa bersaing mendapatkan pekerjaan atas karena kemampuan sendiri, asalkan lingkungan yang ada tidak mendiskriminasikan mereka karena disabilitas mereka.

Legislasi anti diskriminasi bukanlah hal baru. UU untuk mempromosikan kesetaraan ketenagakerjaan dan pembayaran yang setara untuk perempuan telah ada di Eropa selama beberapa dekade, serta legislasi yang serupa untuk melindungi hak-hak dari alasan ras, etnis, atau keagamaan di banyak negara. Salah satu alasan mengapa diperlukan waktu yang begitu lama untuk memperluas legislasi anti diskriminasi bagi penyandang disabilitas bisa jadi karena kurangnya advokasi kolektif untuk membela hal ini.

Dilaporkan pada tahun 2000 lebih dari 40 dari 189 negara PBB telah mengadopsi semacam legislasi anti diskriminasi terkait penyandang disabilitas (Degener dan Quinn 2000). Akanlah sangat sulit untuk membandingkan semua UU tersebut mengingat sistem hukum yang berbeda serta juga latar belakang sejarah, sosial, ekonomi dan politik dari masing-masing negara; akan tetapi, kita bisa mencatat bahwa sebagian besar UU yang ada diadopsi pada era 90-an. Contoh dari negara-negara berikut ini, yang memang tidak terbatas di sini saja, dipresentasikan untuk menggambarkan berbagai pendekatan di dalam masalah ini.

3.7.1 Australia

Australia memiliki legislasi nasional dan negara bagian untuk menghadapi diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas. UU Diskriminasi Disabilitas Persemakmuran tahun 1992 berlaku di atas legislasi negara bagian dan melarang diskriminasi atas alasan disabilitas di tempat kerja dan ketenagakerjaan serta juga di bidang lainnya, termasuk pendidikan. UU ini dijalankan oleh Komisioner Diskriminasi Disabilitas di dalam Komisi HAM dan Kesetaraan Peluang, yang menyelidiki keluhan akan diskriminasi. UU 1992 ini memungkinkan pengembangan Rencana Aksi oleh sebuah organisasi yang bisa mengidentifikasi hambatan bagi penyandang disabilitas di dalam organisasi tersebut dan menentukan kebijakan dan program, beserta jangka waktunya, untuk mengatasi permasalahan tersebut. Terdapat tiga keuntungan dari mengembangkan sebuah Rencana Aksi: menunjukkan komitmen terhadap prinsip-prinsip anti diskriminasi, bisa diserahkan kepada Komisi HAM dan Kesetaraan Peluang untuk menjadi pertimbangan ketika ada keluhan terhadap organisasi tersebut dan sebagai alat untuk melakukan perubahan.

3.7.2 Austria

UU Kesetaraan Disabilitas Federal, yang mulai ditegakkan pada Januari 2006, memberikan kesetaraan dan anti diskriminasi disabilitas di semua bidang kehidupan.

3.7.3 Brazil

Konstitusi Federal Brazil tahun 1988 secara eksplisit melarang diskriminasi dalam bentuk apapun terkait dengan perekrutan dan gaji yang dibayarkan kepada penyandang disabilitas (Pasal 7). UU No 7.853/89 tentang hak-hak penyandang disabilitas menjamin penyandang disabilitas untuk bisa sepenuhnya menjalankan hak mereka, termasuk hak untuk bekerja. UU ini membuat diskriminasi kepada seseorang karena alasan disabilitas di dunia kerja atau pada pekerjaan pelanggaran yang bisa dihukum.

3.7.4 Kanada

Langkah-langkah anti diskriminasi di Kanada memiliki dua bentuk legislasi. Bab 15 dari Piagam Hak dan Kebebasan tahun 1982 menjamin kepada setiap individu "hak atas perlindungan yang setara dan kesetaraan perlakuan di hadapan hukum tanpa adanya diskriminasi" dan mencakup diskriminasi berbasis disabilitas mental dan fisik. UU HAM Kanada tahun 1985 melarang praktik diskriminasi dan disabilitas termasuk di dalam alasan yang dilarang. Baik Piagam dan UU mengizinkan (tapi tidak mempersyaratkan) langkah afirmatif untuk mengurangi kerugian yang dialami. Walau UU sendiri pada awalnya tidak mempersyaratkan seorang pemberi kerja untuk membuat "penyesuaian yang wajar" untuk memungkinkan seorang penyandang disabilitas memenuhi persyaratan kerja, sebuah amandemen, yang diperkenalkan pada tahun 1998, memasukkan kewajiban melakukan penyesuaian:

Tugas untuk mengakomodasi mengacu kepada kewajiban seorang pemberi kerja, penyedia jasa, atau SP untuk mengambil langkah untuk menghilangkan kerugian bagi pegawai, calon pegawai atau klien akibat dari sebuah aturan, praktik atau hambatan fisik yang telah atau mungkin telah memiliki dampak pada individu atau kelompok yang dilindungi di dalam UU HAM Kanada, atau yang diidentifikasi sebagai kelompok yang ditunjuk berdasarkan UU Kesetaraan Ketenagakerjaan.

UU HAM Kanada menyatakan bahwa kebutuhan khusus seseorang yang menjadi bagian dari kelompok yang tidak boleh didiskriminasikan harus diakomodasi kecuali jika sang pemberi kerja atau penyedia layanan bisa membuktikan bahwa melakukan hal itu menjadi sebuah kepayahan yang tidak sesuai.

Bentuk kedua langkah-langkah legislasi, UU Kesetaraan Ketenagakerjaan 1995, mempersyaratkan langkah-langkah aktif untuk menghadapi kerugian, termasuk membuat penyesuaian yang wajar. Para penyandang disabilitas termasuk mereka yang dimaksudkan di dalam UU ini.

3.7.5 Kosta Rika

Di Kosta Rika, UU No. 760 terkait Kesetaraan Peluang untuk Penyandang Disabilitas melarang diskriminasi atas dasar disabilitas pada kasus-kasus berikut yang terkait dengan ketenagakerjaan dan pekerjaan: penggunaan prosedur rekrutment yang tidak diadaptasi untuk merefleksikan kebutuhan pencari kerja penyandang disabilitas; spesifikasi persyaratan tambahan selain dari yang biasanya berlaku, terkait dengan perekrutan penyandang disabilitas; dan kegagalan untuk mempekerjakan seseorang karena alasan disabilitas.

3.7.6 Etiopia

Proklamasi Hak Penyandang Disabilitas atas Ketenagakerjaan (Proklamasi No 101/1994 tanggal 26 Agustus 1994) bertujuan untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas atas pelatihan yang pantas, peluang ketenagakerjaan dan gaji, dan untuk menghentikan diskriminasi di tempat kerja. Bagian 3 dan 4 mengacu kepada bagaimana peluang ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas hendaknya dipromosikan di pasar tenaga kerja terbuka. Mereka menyatakan bahwa kriteria seleksi tidak boleh mengacu kepada disabilitas sang kandidat, dan peralatan yang diperlukan hendaknya disediakan untuk memungkinkan seorang penyandang disabilitas untuk menjalankan tugas mereka. Pasal 6 menekankan:

Setiap penyandang disabilitas yang haknya terpengaruh karena ketidaktaatan terhadap ketentuan yang ada di dalam Proklamasi dan regulasi serta direktif yang dikeluarkan sebagai turunannya, bisa menyampaikan keluhan kepada badan yang telah diberdayai oleh UU untuk mendengarkan perselisihan buruh ini.

3.7.7 Jerman

Buku Kesembilan Kode Sosial 2001 melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas serius di dunia kerja (Bagian 81 (2)). UU Kesetaraan Peluang untuk Penyandang Disabilitas, 2002 bertujuan untuk menghapus dan mencegah diskriminasi dihadapi penyandang disabilitas dan memberikan mereka hak yang setara untuk berpartisipasi di dalam kehidupan sosial dan kerja. UU ini berlaku untuk lembaga federal dan negara bagian yang melaksanakan UU federal. Usaha sektor swasta tidak secara langsung terpengaruh, walau mereka bisa mengikat perjanjian kemitraan dengan organisasi disabilitas untuk mempromosikan akses dan langkah-langkah positif lainnya (Degener 2004).

3.7.8 Mauritius

UU Pelatihan dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas Mauritius tahun 1996 berisi ketentuan tentang anti diskriminasi yang mengatakan adalah sebuah pelanggaran hukum bagi pemberi kerja yang mendiskriminasi penyandang disabilitas terkait dengan iklan dan perekrutan serta pada penentuan alokasi upah, gaji, pensiun dan hal lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan. Seorang pemberi kerja yang mendiskriminasi penyandang disabilitas bisa dikenakan pembayaran kompensasi atau hukuman penjara. Berdasarkan UU ini, tidak boleh ada penyandang disabilitas yang dipekerjakan pada pekerjaan yang tidak sesuai jika melihat karakter dari disabilitasnya.

3.7.9 Filipina

Magna Carta – Penyandang Disabilitas Filipinan tahun 1992, bagian 32, melarang diskriminasi terhadap penyandang disabilitas di dalam ketenagakerjaan:

Tidak boleh ada entitas, baik publik maupun swasta, boleh mendiskriminasi seorang penyandang disabilitas yang berkualifikasi karena alasan disabilitas terkait dengan prosedur pelamaran kerja, perekrutan, promosi atau PHK, kompensasi pegawai, dan ketentuan, persyaratan atau tunjangan ketenagakerjaan.

Magna Carta membuat daftar yang rinci tentang tindakan diskriminasi yang diatur di dalam larangan ini:

- a. membatasi, memisahkan atau mengklasifikasi lamaran pekerjaan dari penyandang disabilitas sedemikian rupa sehingga memberikan pengaruh negative atas peluang ketenagakerjaannya;
- b. menggunakan standar kualifikasi, tes kerja atau kriteria seleksi lainnya yang menyaring keluar atau cenderung menyaring keluar penyandang disabilitas kecuali, standar, tes atau kriteria seleksi lainnya bisa ditunjukkan terkait dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan dan konsisten dengan keperluan bisnis;
- c. menggunakan standar, kriteria atau metode administrasi yang:
 - memiliki dampak diskriminasi atas dasar disabilitas; atau
 - memperkuat diskriminasi lainnya yang merupakan subyek dari kontrol administrasi biasa;
- d. memberikan kompensasi yang kurang seperti misalnya gaji, upah atau bentuk remunerasi dan tunjangan lainnya, untuk seorang pegawai penyandang disabilitas yang berkualifikasi, karena alasan disabilitasnya, dibandingkan dengan jumlah yang diterima mereka yang bukan penyandang disabilitas untuk pekerjaan yang sama;
- e. lebih memiliki pegawai yang bukan penyandang disabilitas dari pada penyandang disabilitas yang berkualifikasi terkait dengan promosi, peluang pelatihan, hibah studi dan beasiswa, hanya karena dasar dari kedisabilitasannya sang pegawai yang kedua;
- f. memberikan penugasan atau mentrasfer kembali seorang penyandang disabilitas pada pekerjaan yang tidak bisa dilakukannya karena disabilitas yang dimilikinya’
- g. menghapus atau menghilangkan layanan untuk pegawai penyandang disabilitas karena alasan disabilitas yang dimilikinya kecuali jika sang pemberi kerja bisa membuktikan hal ini menghalangi kepuasan kerja berdasarkan penilaian dari sang entitas usaha: akan tetapi, jika sang pemberi kerja pertama-tama telah melakukan penyesuaian yang wajar untuk sang penyandang disabilitas;
- h. gagal untuk memilih atau menyelenggarakan tes ketenagakerjaan dengan cara yang paling efektif untuk secara akurat merefleksikan keahlian, kemampuan atau faktor lainnya dari seorang pelamar atau pekerja penyandang disabilitas karena tes seperti itu bertujuan lebih pada menilai sensor yang terhambat, keahlian manual atau bicara dari sang pelamar atau pekerja, jika memang ada yang dinilai; dan
- i. mengucilkan sang penyandang disabilitas dari keanggotaan di dalam serikat pekerja atau organisasi sejenis.

3.7.10 Afrika Selatan

Konstitusi Afrika Selatan mengandung Bill of Rights, yang “melindungi hak-hak semua orang di negara kita dan menegaskan nilai-nilai demokratis martabat, kesetaraan, dan kebebasan manusia” (UU No. 108 Tahun 1996, Bab 2, Ayat 7). Ayat 9 – Kesetaraan, yang menjadi bagian dari Bill of Rights tersebut, menyatakan bahwa kesetaraan meliputi penikmatan secara penuh dan setara semua hak dan kebebasan, dan bahwa tidak seorangpun boleh didiskriminasi baik secara langsung maupun tidak langsung karena alasan disabilitas atau alasan lainnya yang dispesifikasikan. Ayat 9 juga menyatakan bahwa legislasi nasional harus disahkan untuk mencegah atau melarang diskriminasi yang tidak adil.

Untuk mempromosikan hak konstitusional atas kesetaraan, untuk menghapus diskriminasi yang tidak adil di dunia kerja, memastikan bahwa penerapan kesetaraan di dunia kerja untuk memperbaiki dampak dari diskriminasi dan untuk memberikan dampak terhadap kewajiban Afrika Selatan sebagai anggota ILO, UU Kesetaraan Ketenagakerjaan (No. 55) dikeluarkan pada tahun 1998. UU ini mempersyaratkan semua pemberi kerja untuk menghapus diskriminasi yang tidak adil, baik langsung maupun tidak langsung, di dalam kebijakan dan praktik ketenagakerjaan, atas dasar disabilitas atau dasar lainnya yang dispesifikasikan. Akan tetapi bukanlah sebuah diskriminasi yang tidak adil, jika seorang pemberi kerja mengambil langkah tindakan afirmatif yang konsisten dengan tujuan dari UU tersebut, atau membedakan, mengecualikan atau lebih memiliki seseorang atas dasar persyaratan melekat yang memang ada di dalam sebuah pekerjaan (Bab 11, Ayat 6(2)). UU Kesetaraan Ketenagakerjaan mendefinisikan langkah afirmatif sebagai “langkah-langkah yang dirancang untuk memastikan bahwa mereka dari kelompok yang telah ditunjuk⁸ dan memiliki kualifikasi yang sesuai” memiliki kesetaraan peluang ketenagakerjaan dan diwakili secara setara di semua kategori jabatan dan tingkatan di dalam angkatan kerja dari seorang pemberi kerja yang ditunjuk”. Langkah-langkah tindakan afirmatif harus memasukkan:

- ♦ langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan menghapus hambatan ketenagakerjaan yang memberikan dampak negatif kepada kelompok yang telah ditunjuk (dilindungi);
- ♦ langkah-langkah untuk meningkatkan keragaman di tempat kerja atas dasar kesetaraan martabat dan kehormatan; dan
- ♦ membuat penyesuaian yang wajar bagi mereka dari kelompok yang telah ditunjuk untuk memastikan bahwa mereka menikmati peluang yang setara dan diwakili secara setara di dalam angkatan kerja sang pemberi kerja di semua kategori dan tingkatan posisi yang ada. Termasuk di dalam hal ini adalah dilakukannya perlakuan khusus dan sasaran dengan menyebutkan angka, tapi tidak termasuk ke dalam kuota (sama. Ayat 15).

UU mendefinisikan “penyesuaian yang wajar” sebagai “segala bentuk modifikasi atau penyesuaian terhadap sebuah pekerjaan atau lingkungan kerja yang akan memungkinkan seseorang dari kelompok yang telah ditunjuk untuk mendapatkan akses untuk atau ikut serta atau meningkatkan posisi di dalam ketenagakerjaan”.

Pemberi kerja dipersyaratkan untuk mempersiapkan dan menerapkan sebuah “rencana kesetaraan ketenagakerjaan” yang menyatakan tujuan, sasaran dengan menyebutkan angka untuk mencapai perwakilan yang sesuai bagi mereka yang berkualifikasi tapi berasal dari kelompok yang ditunjuk untuk masing-masing kategori dan tingkatan jabatan, di mana di dalam rencana itu juga terdapat jadwal, strategi untuk mencapai tujuan dan prosedur untuk memonitor, mengevaluasi penerapan rencana itu.

Diskriminasi yang tidak adil di dalam dunia kerja atas dasar disabilitas lebih jauh lagi dilarang di dalam UU Promosi Kesetaraan dan Pencegahan Diskriminasi yang Tidak Adil tahun 2000 (No.4). UU ini menyatakan dengan jelas bahwa termasuk di dalam diskriminasi disabilitas adalah kegagalan untuk mengambil langkah-langkah yang wajar untuk mengakomodasi kebutuhan penyandang disabilitas, dan kegagalan untuk mengidentifikasi atau menghapus obyek yang membatasi secara tidak adil penyandang disabilitas hingga tidak bisa menikmati kesetaraan peluang.

8 Termasuk penyandang disabilitas

3.7.11 Inggris Raya

Berdasarkan UU Penyandang Disabilitas (Ketenagakerjaan) tahun 1944, hak-hak penyandang disabilitas atas pekerjaan di tempat umum dicapai melalui sebuah sistem kuota, yang mempersyaratkan pengusaha swasta yang memiliki 20 atau lebih pegawai untuk setidaknya memiliki 3% dari total pengawainya yang merupakan penyandang disabilitas yang terdaftar, dan melalui Skema Posisi yang Disediakan, dimana dua posisi yaitu penjaga lift listrik dan penjaga parkir mobil disediakan untuk penyandang disabilitas. Sistem kuota ini dihilangkan pada tahun 1996 (untuk lebih rinci silakan melihat 3.6) ketika UU Diskriminasi Disabilitas 1995 berlaku.

UU 1995 berisi ketentuan yang menyatakan mendiskriminasikan penyandang disabilitas terkait dengan ketenagakerjaan, ketentuan di dalam pengadaan barang, fasilitas dan layanan serta permasalahan lainnya adalah perbuatan melanggar hukum. Di dalamnya terdapat beberapa ketentuan terkait dengan pendidikan dan akses transportasi. UU Kebutuhan Pendidikan Khusus dan Disabilitas tahun 2001 memperluas UU 1995 hingga pada diskriminasi terhadap murid dan siswa penyandang disabilitas yang mencari akses atas pendidikan di sekolah dan perguruan tinggi juga merupakan tindakan melawan hukum.

Regulasi UU Diskriminasi Disabilitas 1995 (Yang telah diamandemen) tahun 2003 yang mulai berlaku pada Oktober 2004 bertujuan untuk menerapkan aspek-aspek disabilitas yang ada di dalam Arahan Ketenagakerjaan Masyarakat Eropa 2000/78/EC (lihat 1.29). Regulasi juga memberikan perubahan yang berarti dibandingkan UU 1995, termasuk di dalam mengakhiri pengecualian bagi pengusaha skala kecil dari cakupan UU, dan memasukkan di ranah ketentuan ini jabatan yang selama ini dikecualikan seperti misalnya posisi di kepolisian, pemadam kebakaran dan pegawai penjara.

UU Diskriminasi Disabilitas tahun 2005 memperluas dan mengamandemen UU 1995, lebih menguatkan dan meningkatkan UU anti diskriminasi, termasuk kaitannya dengan otoritas, transportasi publik, dan badan pembuat kualifikasi secara umum.

3.7.12 Amerika Serikat

Di AS, sistem rehabilitasi pada tahun 50-an dan 60-an telah memiliki komponen medis yang kuat. Diagnose medis menentukan dasar untuk ikut serta di dalam program dan secara efektif menentukan arah rehabilitasi untuk populasi target tertentu dari program tersebut (Menz 1997). Akan tetapi, penyebab asal usul disabilitas (misalnya, cedera karena perang) menjadi tidak terlalu diperhatikan berdasarkan program ini dan rentang "kelompok" yang memenuhi syarat berkembang selama tahun 60-an dan 70-an. Dengan dikeluarkannya UU Rehabilitasi 1973, penekanan bergerak menuju rehabilitasi kejuruan, investasi yang besar mengikutinya yang dilakukan pada fasilitas rehabilitasi kejuruan, bengkel-bengkel kerja yang dilindungi, pusat kegiatan harian dan pada profesional yang berkualifikasi melakukan rehabilitasi.

Bagian dari UU 1973 berhubungan dengan penghapusan diskriminasi ketenagakerjaan, yang mentargetkan pemberi kerja publik tertentu dan perusahaan-perusahaan yang dikontrak pemerintah federal. Para pelobi disabilitas berargumentasi tidak hanya untuk penerapan yang efektif, tapi juga untuk perluasan persyaratan UU yang juga melibatkan pengusaha sektor swasta.

Dengan dilakukannya Amandemen UU Rehabilitasi pada tahun 1986, advokasi bersama, yang dikumpulkan dari Pergerakan Hak-Hak Sipil, menjadi bertambah berpengaruh di dalam menentukan tujuan nasional yang lebih luas terkait rehabilitasi:

- ◆ "rehabilitasi kejuruan" secara umum diganti bahasanya di dalam UU menjadi "rehabilitasi";
- ◆ hidup independen diidentifikasi sebagai sebuah opsi layanan yang berbeda bagi mereka tanpa adanya tujuan kejuruan jangka pendek;⁹

⁹ Filosofi hidup independen terkait dengan penyandang disabilitas mengambil tanggungjawab dan mengontrol keputusan yang mempengaruhi dirinya sendiri, menjadi mandiri, dan mencapai partisipasi yang penuh dan setara di dalam masyarakat. Kendali atas program rehabilitasi individu sekarang ini sudah sangat sepenuhnya berada di tangan konsumen dari layanan rehabilitasi yang ada.

- ◆ ketenagakerjaan yang didukung diidentifikasi sebagai sebuah program yang berbeda dan keluaran hasil untuk persyaratan sebagian besar penyandang disabilitas serius untuk program yang dikembangkan berdasarkan kebutuhan kemudian diperkenalkan:
 - sebuah rencana negara yang resmi diadakan, berdasarkan kebutuhan para penyandang disabilitas;
 - kelayakan harus didasarkan pada kebutuhan yang dinyatakan oleh para penyandang disabilitas serius;
 - sebuah rencana rehabilitasi individu harus dikembangkan berdasarkan kebutuhan individu; dan
 - program negara harus dievaluasi berdasarkan sejauh mana program itu memenuhi kebutuhan para penyandang disabilitas (Menz 1997, hal 96).

Aktifis dan gerakan advokasi umum terus berlangsung, dengan puncaknya pada pengadopsian UU Orang Amerika Penyandang Disabilitas (ADA) tahun 1990. UU ini memperluas prinsip anti diskriminasi ke pada semua usaha swasta yang memiliki 15 atau lebih pekerja. UU ini juga melarang diskriminasi atas dasar disabilitas untuk perumahan, akomodasi publik, pendidikan, transportasi, komunikasi, rekreasi, institusional, layanan kesehatan, pemilihan suara dan akses kepada layanan publik.

Agar bisa mendapatkan keuntungan dari perlindungan ketenagakerjaan yang disediakan ADA, seorang individu harus memenuhi kualifikasi untuk pekerjaan terkait. Artinya, ia harus bisa melakukan "fungsi dasar pekerjaan tersebut", diikuti dengan pembuatan "penyesuaian yang wajar", jika diperlukan, sebuah "penyesuaian yang wajar" adalah melakukan modifikasi atau penyesuaian yang efektif di dalam memungkinkan seorang individu penyandang disabilitas melakukan "fungsi-fungsi dasar" dari pekerjaan tersebut. Pemberi kerja diwajibkan untuk membuat akomodasi seperti ini kecuali jika hal ini membuat mereka menanggung "beban yang tidak sesuai".

3.7.13 Vietnam

Peraturan tentang Penyandang Disabilitas tahun 1989 melarang diskriminasi di dalam mempekerjakan penyandang disabilitas untuk posisi administratif dan non bisnis. Aturan ini juga menyediakan tunjangan pajak bagi pengusaha yang merekrut penyandang disabilitas

3.7.14 Zambia

UU Penyandang Disabilitas No. 33 tahun 1996 di Zambia memspesifikasikan bahwa seorang pemberi kerja tidak boleh memperlakukan seorang penyandang disabilitas secara berbeda dari seorang tanpa disabilitas di dalam melakukan iklan, perekrutan, penawaran syarat dan ketentuan pekerjaan, mempertimbangkan promosi, transfer atau pelatihan orang tersebut atau memberikan tunjangan lainnya yang terkait dengan ketenagakerjaan. Pelarangan diskriminasi juga berlaku untuk lembaga pembelajaran. Diskriminasi didefinisikan di dalam UU sebagai:

- ◆ Memperlakukan seorang penyandang disabilitas secara kurang baik dibandingkan mereka yang bukan penyandang disabilitas;
- ◆ Memperlakukan seorang penyandang disabilitas dibandingkan dengan penyandang disabilitas lainnya;
- ◆ Mempersyaratkan seorang penyandang disabilitas untuk mentaati sebuah persyaratan atau ketentuan dimana seorang yang bukan penyandang disabilitas akan mendapatkan keuntungan karenanya; dan
- ◆ tidak memberikan layanan atau ketentuan yang berbeda yang diperlukan untuk disabilitas tersebut.

3.7.15 Permasalahan Kunci

Terdapat berbagai laporan bahwa legislasi anti diskriminasi yang telah berlaku di negara-negara industri tertentu beberapa tahun yang lalu ternyata tidak terlalu efektif di dalam meningkatkan situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Penelitian tentang penerapan, penegakkan dan keefektifan legislasi anti diskriminasi terkait dengan ketenagakerjaan di berbagai negara akanlah sangat berguna.

3.8 Langkah-langkah Persuasi

Sebagai tambahan atau alternatif dari langkah-langkah wajib berbasiskan legislasi atau sistem kuota, langkah-langkah tidak wajib berbasiskan persuasi dan regulasi diri juga ditemukan di banyak negara, dimana tujuan yang dinyatakan adalah untuk mempromosikan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas.

3.8.1 Kampanye informasi dan peningkatan kesadaran

Kampanye informasi dan peningkatan kesadaran, sering dilaksanakan oleh lembaga pemerintah dan terkadang oleh kelompok pemberi kerja, bisa berupa seminar publik, publikasi, fitur di surat kabar, acara radio dan tv lokal dan nasional, situs internet, dan lain-lainnya (di banyak negara, termasuk di Belgia, Kanada, Perancis, Jepang dan Portugal). Kampanye yang dipimpin para pengusaha di Swedia, sebagai contoh, bertujuan untuk meningkatkan ketertarikan untuk menciptakan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas dan menekankan bahwa keuntungan dan tanggungjawab sosial bukanlah hal yang tidak bisa berjalan bersama-sama.

3.8.2 Hadiah

Hadiah kepada pemberi kerja atas usaha untuk meningkatkan peluang ketenagakerjaan ditujukan sebagai pengakuan atas kebijakan dan praktik ketenagakerjaan yang baik dan untuk mendorong para pemberi kerja lainnya untuk melakukan hal yang sama (sebagai contoh, Australia, Yunani, Hong Kong, Irlandia). Hadiah bisa diberikan oleh sebuah instansi pemerintah atau oleh jaringan kerja / asosiasi pemberi kerja.

3.8.3 Langkah-Langkah lainnya

Simbol-simbol yang boleh digunakan usaha publik dan swasta pada alat tulis, iklan atau literature perusahaan lainnya yang mengindikasikan komitmen mereka akan kesetaraan peluang dan perlakuan para penyandang disabilitas bisa digunakan untuk menunjukkan akan praktik perusahaan yang baik dan untuk mendorong yang lainnya (sebagai contoh di Irlandia dan Inggris Raya). *Kode Praktik yang Baik* bagi pemberi kerja dan pegawainya digunakan di beberapa negara, biasanya diberikan oleh organisasi LSM penyandang disabilitas.

Memang sulit untuk menilai kegunaan dari langkah-langkah persuasi di dalam mempengaruhi sikap dan perilaku. Survei UE tentang kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas menyimpulkan bahwa organisasi penyandang disabilitas cenderung bahwa kepentingan yang lain pasti akan selalu mengalahkan keefektifan pendekatan ini (EC 2000, hal 29).

3.8.4 Permasalahan Kunci

Walau sikap yang dinyatakan para pemberi kerja di dalam survei tidaklah selalu mencerminkan perilaku sang pemberi kerja, langkah-langkah persuasi setidaknya bisa membantu untuk meningkatkan kesadaran. Tetapi, seperti halnya skema kuota sukarela, langkah-langkah persuasi bukanlah pengganti legislasi atau langkah-langkah wajib lainnya di dalam mempromosikan kesetaraan peluang dan perlakuan bagi pekerja penyandang disabilitas.

60 3.9 Manajemen Disabilitas

Praktik manajemen disabilitas telah berkembang selama beberapa tahun terakhir sebagai sebuah cara untuk memfasilitasi perekrutan, peningkatan, usaha mempertahankan pekerjaan dan kembali bekerja bagi penyandang disabilitas. Di tempat kerja, manajemen disabilitas adalah sebuah proses proaktif, sering diintegrasikan ke dalam praktik-praktik pengembangan SDM, yang mempromosikan dimasukkannya dan dipromosikannya penyandang

disabilitas, serta juga strategi yang memasukkan serangkaian pencegahan, rehabilitasi dan intervensi kembali bekerja dengan aman untuk mengatasi masalah cedera dan disabilitas di tempat kerja. Strategi-strategi ini dilakukan sebagai usaha terkoordinasi antara perwakilan pekerja dan manajemen, yang mengambil tanggungjawab bersama untuk mengatasi permasalahan terkait disabilitas di tempat kerja.

Kode Praktik ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja yang diadopsi pada November 2001 dibuat untuk membimbing pemberi kerja, di semua sektor dan besaran usaha, untuk mengadopsi sebuah strategi positif di dalam mengelola permasalahan terkait disabilitas di tempat kerja. Walau memang Kode Praktik ILO ini utamanya ditujukan untuk pemberi kerja, dokumen juga mencatat bahwa "pemerintah memainkan peran penting di dalam menciptakan legislasi pendukung dan kerangka kerja kebijakan sosial serta menyediakan insentif untuk mempromosikan peluang ketenagakerjaan bagi para penyandang disabilitas. Terlebih lagi, keikutsertaan dan inisiatif penyandang disabilitas juga penting agar Kode bisa diwujudkan." Peran organisasi pekerja juga ditekankan di sini. Isi dari Kode Praktik didasarkan pada prinsip-prinsip yang menjadi dasar dari instrumen serta inisiatif internasional yang dirancang untuk mempromosikan pekerjaan yang aman dan sehat bagi para penyandang disabilitas. Kode ini bukan dokumen yang mengikat secara hukum dan tidak ditujukan untuk berada lebih tinggi atau menggantikan legislasi nasional. Kode ini ditujukan untuk dibaca berdasarkan konteks nasional dan diterapkan sesuai dengan hukum dan praktik nasional yang berlaku (ILO 2002).

3.9.1 Mempertahankan Pekerjaan

Kode Praktik ILO memasukkan praktik yang direkomendasikan terkait dengan pekerja yang terkena disabilitas ketika sedang dalam masa bekerja, meliputi aspek seperti kebijakan, penilaian dan rehabilitasi. Pencegahan, intervensi awal dan mempertahankan (retensi) pekerjaan semakin mendapatkan banyak perhatian di banyak negara (Thornton 1998). Langkah-langkah seperti ini didukung di banyak kasus oleh industri asuransi atas pertimbangan bahwa retensi pekerjaan ini secara umum merupakan keluaran yang tidak berbiaya tinggi daripada ketika seorang pekerja berhenti bekerja sama sekali. Kajian terakhir tentang kebijakan ketenagakerjaan terkait penyandang disabilitas mengidentifikasi hanya beberapa contoh inisiatif di bidang ini, tapi diasumsikan hal nilai pentingnya akan terus bertambah bagi pemberi kerja jika bisa dibuktikan bahwa langkah-langkah ini memiliki dasar biaya yang efektif.

Hingga saat ini, baru sejumlah kecil negara yang secara aktif mendorong manajemen disabilitas sebagai sebuah strategi kebijakan nasional terkait rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Contoh disebutkan di sini diambil dari Kanada dan Amerika Serikat.

3.9.2 Manajemen Disabilitas di Kanada

Kode Praktik Manajemen Disabilitas diluncurkan di Kanada pada tahun 2000. Kode yang didukung dan dibiayai oleh Program Kemitraan Manajemen Perburuhan Pemerintah Federal dan dibuat oleh Institut Manajemen dan Riset Disabilitas (NIDMAR), memberikan petunjuk praktis, kriteria kunci dan langkah-langkah keluaran untuk diterapkan di dalam manajemen disabilitas. Banyak organisasi dan jejaring kerjanya, termasuk organisasi pemberi kerja dan pekerja serta organisasi penyandang disabilitas, membantu memfasilitasi ketenagakerjaan, retensi dan peluang untuk kembali bekerja bagi penyandang disabilitas. Langkah-langkah yang ada termasuk pernyataan kebijakan dan ketentuan mengenai layanan pemberian nasihat dan dukungan.

3.9.3 Manajemen Disabilitas di Amerika Serikat

Kecuali pada beberapa pengecualian, secara umum tidak terdapat program federal atau negara bagian untuk langkah-langkah disabilitas jangka pendek dan panjang untuk sakit atau cedera yang tidak berhubungan dengan pekerjaan di Amerika Serikat. Peran ini biasanya diambil alih oleh sang pemberi kerja, serikat pekerja dan/ atau program pendanaan pegawai. Biaya untuk pembayaran jangka pendek dan jangka panjang, serta pembayaran kompensasi atas cedera karena bekerja, pada akhirnya dibebani kepada pemberi kerja melalui premi asuransi yang

meningkat. Pemberi kerja karenanya memiliki insentif untuk bisa mengurani biaya ini. Dan ini berujung pada apa yang diistilahkan sebagai manajemen disabilitas, terdiri dari berbagai kegiatan yang dirancang untuk mencegah disabilitas supaya tidak terjadi dan/atau meminimalkan dampaknya kepada pekerja dan pemberi kerja. Termasuk dalam kegiatan ini antara lain:

- ◆ program keselamatan;
- ◆ program kesehatan dan bantuan pegawai; dan
- ◆ program kembali bekerja

3.9.4 Permasalahan kunci

Kode Praktis ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja hendaknya dipromosikan secara aktif dengan tujuan untuk disosialisasikan lebih luas lagi dan digunakan oleh pemerintah serta organisasi pemberi kerja dan pekerja.

3.10 Mekanisme Konsultasi

Konvensi ILO No, 159 mempersyaratkan bahwa organisasi perwakilan pemberi kerja dan pekerja, serta juga organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas, dikonsultasikan dalam pelaksanaan kebijakan nasional tentang rehabilitasi dan vokasional ketenagakerjaan. Rekomendasi No. 168 menyatakan bahwa organisasi-organisasi ini harusnya bisa memberikan kontribusi pada pembuatan kebijakan terkait organisasi dan pengembangan layanan rehabilitasi vokasional, dan memberikan sejumlah rekomendasi tentang bagaimana keikutsertaan mereka bisa dilakukan.

Berdasarkan survei legislasi nasional dan informasi yang diberikan pemerintah, Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi telah menemukan bahwa konsultasi, dalam berbagai bentuk, sudah semakin banyak dilakukan di sejumlah negara (ILO 1998). Di beberapa negara (contohnya Austria, Republik Ceko, Perancis, Mauritius, Swedia, Inggris Raya) dewan atau komite yang permanen telah dibentuk yang melibatkan organisasi penyandang disabilitas dan dikonsultasikan untuk penerapan kebijakan nasional. Di negara-negara lainnya, ketiga perwakilan kelompok di atas berada pada berbagai badan yang bertanggungjawab untuk membuat rancangan atau penerapan kebijakan, langkah dan program (contohnya Chile, Siprus, Finlandia, Jerman, Filipina, Tunisia).

Beberapa pemerintahan melaporkan bahwa badan permanen telah didirikan untuk kegiatan konsultasi dengan perwakilan pemberi kerja dan pekerja (Australia, Burkina Faso, Yunani, Lituania, sebagai contohnya).

Di negara-negara yang lain (misalnya Argentina, Kostarika, Etiopia, Islandia, Suriname, Thailand, Zambia) hanya organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas yang diajak berkonsultasi.

3.10.1 Permasalahan Kunci

Rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan untuk penyandang disabilitas harus dilihat sebagai sebuah komponen penting dari kebijakan ketenagakerjaan nasional. Konsultasi pemerintah terkait permasalahan ini tidak diragukan lagi akan lebih menguntungkan jika dilakukan juga dengan perwakilan organisasi pekerja dan pemberi kerja, serta juga dengan melibatkan perwakilan organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas. CRPD mengakui akan pentingnya konsultasi antara negara-negara penandatangan dengan perwakilan organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas mengenai permasalahan terkait disabilitas, termasuk di dalamnya masalah pekerjaan dan ketenagakerjaan (Pasal 4(3)), tapi tidak membuat acuan langsung mengenai melibatkan organisasi pekerja dan pemberi kerja di dalam konsultasi seperti ini. ILO telah secara konsisten menghimbau agar perwakilan ketiga organisasi diajak berkonsultasi oleh pemerintah terkait dengan pelaksanaan kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas (lihat, sebagai contoh, Konvensi ILO No. 159, Pasal 5).

3.11 Informasi, monitoring dan evaluasi

3.11.1 Informasi

Kode Praktis ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja (ILO 2002) mendefinisikan penyandang disabilitas sebagai "seorang individu yang prospek dirinya untuk mengamankan, kembali, mempertahankan dan memajukan karir pada pekerjaan yang sesuai berkurang secara berarti sebagai akibat dari hambatan fisik, sensor, intelektual atau mental yang memang diakui". Ini adalah versi yang sedikit lebih dipertajam dari definisi yang digunakan di dalam Konvensi ILO No. 159, yang telah secara sukses berhasil dipertahankan sejak pertama kali diadopsi pada tahun 1983. Untuk tujuan praktis, definisi Kode Praktis bisa dilihat berlaku untuk semua bagian umum di dalam laporan ini.

Di dalam mempertimbangkan legislasi dan kebijakan disabilitas di tingkat nasional, regional atau internasional, kesepakatan seperti ini akan tetapi tidak ditemukan. Terdapat beragam perbedaan di dalam mendefinisikan disabilitas, tidak hanya antara negara-negara (lihat, sebagai contoh, OECD 2000, hal 194 – 201), tapi juga antara kementerian dan program di dalam suatu negara (sebagai contoh, di Australia dan Kanada).

Tidak terdapat serangkaian data yang handal dan valid yang bisa dibandingkan secara internasional mengenai penyandang disabilitas. Hal ini sebagian karena begitu banyaknya definisi yang digunakan, tapi juga karena terdapat kekurangan di dalam metode pengumpulan data yang digunakan. Karenanya, maka jumlah mereka yang berada pada usia kerja yang diklasifikasikan atau bisa diklasifikasikan sebagai penyandang disabilitas bervariasi antara negara, tidak hanya karena perbedaan tentang apa yang didefinisikan sebagai disabilitas, tapi juga karena berbagai pendekatan yang digunakan untuk mengumpulkan data-data tersebut. Hal ini bukan menjadi satu-satunya alasan mengapa perbandingan antara negara sulit dilakukan. Seperti yang telah dinyatakan di dalam penelitian tentang kebijakan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas di UE, tidak ada negara yang mengoperasikan sistem yang sama, dan terdapat perbedaan mendasar di hampir semua faktor utama yang berdampak pada struktur dan pelaksanaan kebijakan disabilitas dan ketenagakerjaan (EC 2000).

Perbandingan antara negara bisa bersifat informatif dan berguna, asalkan dasar perbandingan yang digunakan absah. Tetapi apa yang lebih penting lagi sekarang ini adalah relevansi, sifat, kualitas, kehandalan dan keakuratan informasi yang memberitahukan tentang perkembangan kebijakan dan program di masing-masing negara. Dari survei terakhir terlihat sepertinya bahwa, dengan beberapa pengecualian yang bisa dicatat (Australia, Kanada, Swedia, Inggris Raya, Amerika Serikat, misalnya), data yang diperlukan untuk pengembangan kebijakan dan program, perencanaan, monitoring, dan evaluasi tidaklah memadai, dan merupakan masalah yang serius di dalam beberapa kasus negara.

Beberapa negara terkait langsung mengakui terdapat kekosongan informasi, mengakui bahwa data tidak memadai yang membuat formulasi kebijakan dan perencanaan menjadi sulit, dan memperlemah pemberian alasan untuk pengalokasian sumber daya. Banyak negara memiliki rencana untuk meningkatkan informasi statistik mereka terkait ketenagakerjaan penyandang disabilitas.

Pada tahun 1999, Sidang Umum PBB mendorong pihak pemerintahan untuk bekerja sama dengan Divisi Statistik dari Departemen Ekonomi dan Sosial dari Sekretarian PBB di dalam pengembangan berkelanjutan statistik dan indikator global disabilitas (PBB 1999). Pada seminar tentang Pengukuran Disabilitas di tahun 2001, sudah diterima bahwa pekerjaan statistik dan metodologi diperlukan pada tingkat internasional untuk memfasilitasi perbandingan data tentang disabilitas antar negara. Karenanya, Divisi Statistik PBB mengotorisasikan pembentukan Washington Group untuk mengatasi beberapa permasalahan yang diidentifikasi dan untuk mengembangkan serangkaian langkah-langkah umum yang sesuai untuk digunakan di dalam sensus, survei nasional berbasis sampel, atau format statistik lainnya dengan menggunakan Klasifikasi Internasional akan Fungsi, Disabilitas dan Kesehatan (ICF) dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO).

Bersamaan dengan kegiatan ini, Kantor Statistik ILO, dengan bekerja sama dengan Program Disabilitas ILO di dalam Departemen Keahlian dan Pekerjaan, meluncurkan sebuah proyek untuk menganalisa statistik nasional yang telah ada mengenai situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas.¹⁰ Ringkasan yang didapatkan menjelaskan metodologi yang sekarang digunakan di 95 negara (ILO 2004b), "Hasil menunjukkan bahwa negara-negara secara umum bersandar pada sensus nasionalnya dan survei rumah tangga untuk mengumpulkan data statistik ini, yang berarti bahwa informasi secara umum dikumpulkan setiap 5 hingga 10 tahun sekali, atau hanya sekali saja. Menurut negara yang membalas pertanyaan, sumber-sumber ini menyediakan data yang rinci tentang status ketenagakerjaan dan secara umum juga memasukkan standar internasional yang relevan di dalam berhubungan dengan statistik ketenagakerjaan dan pengangguran. Juga ditemukan bahwa sumber ini menggunakan definisi disabilitas dari legislasi nasional atau yang telah dikembangkan oleh kantor statistik nasional, kementerian, dan/atau LSM terkait dengan disabilitas; kurang dari 50% negara-negara ini menggunakan standar internasional terkait di dalam berhubungan dengan statistik untuk disabilitas" (idem., Ringkasan, Bagian 1). Untuk melengkapi ringkasan ini, ILO telah menyiapkan sebuah petunjuk untuk meningkatkan informasi statistik tentang ketenagakerjaan penyandang disabilitas (ILO 2007). Dengan menggunakan pengetahuan yang ada di lapangan tentang statistik ketenagakerjaan dan disabilitas, maka petunjuk ini ditujukan sebagai sebuah kontribusi di dalam mengembangkan sebuah penjelasan tentang situasi ketenagakerjaan penyandang disabilitas berbagai negara di penjuru dunia yang komprehensif dan bisa dibandingkan secara internasional.

CRPD juga mengakui pentingnya informasi dan pengelolaannya yang baik. Pasal 31 mempersyaratkan negara-negara penandatangan untuk mengumpulkan informasi yang sesuai, termasuk data statistik dan riset, untuk memungkinkan mereka membuat dan menerapkan kebijakan yang bisa memberikan dampak sesuai dengan Konvensi. "Proses pengumpulan dan pemeliharaan informasi hendaknya taat kepada penjagaan data yang telah ditentukan secara hukum, termasuk di dalam pengumpulan data untuk memastikan bahwa kerahasiaan dan penghormatan atas privasi penyandang disabilitas; dan taat kepada norma yang diterima secara internasional untuk melindungi HAM dan kebebasan mendasar dan prinsip etis di dalam pengumpulan dan penggunaan statistik (Pasal 31(1)). Informasi yang dikumpulkan hendaknya digunakan untuk membantu menilai penerapan kewajiban negara-negara penandatangan Konvensi dan untuk mengidentifikasi dan mengatasi hambatan yang dihadapi penyandang disabilitas di dalam mendapatkan hak-hak mereka. Negara-negara penandatangan memiliki tanggungjawab untuk mensosialisasikan statistik ini dan untuk memastikan bisa diakses oleh penyandang disabilitas (Pasal 31 (2) dan (3)).

3.11.2 Monitoring

Komite Ahli ILO tentang Penerapan Konvensi dan Rekomendasi (CEACR) adalah salah satu dari dua badan pengawas yang bertanggungjawab untuk mengawasi secara teratur ketaatan negara-negara anggota terhadap standar yang merupakan kewajiban mereka.¹¹ Anggota CEACR, yang diangkat oleh Badan Pimpinan ILO untuk masa tiga tahun dan bisa diperpanjang, diangkat dalam kapasitas individu mereka sebagai orang yang tidak memihak serta memiliki kompetensi teknis dan kedudukan mandiri, dan datang dari berbagai belahan dunia. CEACR mengkaji ulang laporan berkala dari para negara anggota terkait langkah-langkah yang telah diambil untuk memberikan dampak terhadap ketentuan Konvensi yang telah mereka ratifikasi.

Setiap Konvensi PBB menentukan dibentuknya sebuah Badan Pengawasan Traktat untuk memonitor / mengawasi pelaksanaannya oleh negara-negara yang telah meratifikasi Konvensi terkait. Memang ada hambatan di dalam prosesnya: walau negara-negara di persyaratkan untuk taat kepada konvensi yang telah mereka ratifikasi, tapi badan pengawas tidak memiliki kekuatan untuk melakukan penegakkan. LSM cenderung menjadi lebih vokal di dalam mendorong agar Badan pengawas menjadi lebih pro aktif.

10 Proyek ini terkait dengan Proyek ILO "Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas: Dampak dari Legislasi" yang didanai oleh Pemerintah Irlandia.

11 Badan pengawas lainnya adalah Komite Konferensi tentang Penerapan Standar.

CRPD tahun 2006 mengandung sejumlah ketentuan terkait pelaksanaan dan pememonitorannya. Negara-negara peratifikasi dipersyaratkan untuk menunjuk satu atau lebih titik fokus di dalam pemerintah untuk masalah terkait dengan pelaksanaan Konvensi dan dengan serius mempertimbangkan dibentuknya atau ditunjuknya sebuah mekanisme di dalam pemerintahan untuk memfasilitasi aksi terkait dari berbagai sektor dan pada berbagai tingkatan. Negara-negara peratifikasi memiliki sebuah kerangka kerja untuk mempromosikan, melindungi dan memonitor pelaksanaan. Masyarakat madani, khususnya para penyandang disabilitas dan organisasi perwakilan mereka, berpartisipasi penuh di dalam proses monitoring (Pasal 33).

Konvensi ini juga menentukan untuk membentuk Komite atas Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Masing-masing negara dipersyaratkan untuk menyerahkan sebuah laporan kepada komite mengenai langkah yang telah diambil untuk memberikan dampak terhadap kewajiban yang dimiliki berdasarkan Konvensi dalam waktu dua tahun setelah Konvensi berlaku bagi pihak negara tersebut. Setelahnya, pihak negara harus menyerahkan laporan setiap empat tahun sekali dan pada saat Komite memintanya. Komite akan membuat saran dan rekomendasi umum mengenai laporan kepada pihak negara terkait. Sekretaris Jenderal PBB akan menyediakan laporan ini kepada semua pihak-pihak negara. Pihak negara dipersyaratkan untuk menjadikan laporan mereka tersedia untuk masyarakat luas di negara sendiri dan untuk memfasilitasi akses untuk mendapatkan saran dan rekomendasi umum tentang laporan tersebut. Komite bisa mengundang lembaga khusus atau organ PBB lainnya untuk menyerahkan laporan mereka terkait penerapan Konvensi ini di bidang yang sesuai dengan cakupan kegiatan mereka. Komite dipersyaratkan untuk membuat laporan setiap dua tahun sekali kepada Sidang Umum dan kepada Dewan Ekonomi dan Sosial (ECOSOC) dan bisa membuat saran dan rekomendasi umum berbasiskan laporan dan informasi yang diterima dari pihak-pihak negara (Pasal 34 hingga 39).

Sidang Umum PBB juga telah mengesahkan pada tanggal 13 Desember sebuah Protokol Opsional CRPD. Negara peratifikasi Konvensi memiliki opsi untuk ikut serta di dalam protokol. Negara yang meratifikasi Protokol ini mengakui kompetensi Komite Hak Penyandang Disabilitas untuk mempertimbangkan melakukan komunikasi atas dari dan atas nama individu atau kelompok dari para individu di dalam yurisdiksinya yang mengaku telah menjadi korban pelanggaran yang dilakukan pihak negara terkait dengan ketentuan yang ada di dalam Konvensi. Komunikasi seperti ini tidak boleh diterima oleh Komite jika terkait dengan pihak negara konvensi yang tidak meratifikasi Protokol.

3.11.3 Evaluasi

Data yang memburuk membuat monitoring dan evaluasi program yang efektif menjadi hampir tidak mungkin (OECD 1986). Hal ini menjadi penting ketika biaya jaminan sosial meningkat sehingga hal ini menjadi masalah. Sebagai contoh, di dalam laporannya pada tahun 1998 tentang strategi retensi dan kembali bekerja, Thornton memasukkan sebuah daftar akan "permasalahan yang muncul":

Prinsip solidaritas sosial terkikis secara cepat di Belanda, dengan berkurangnya keinginan publik dan politik untuk mendukung biaya yang besar terhadap sistem disabilitas ... Sebuah tanggapan terhadap meningkatkan biaya sakit dan tunjangan disabilitas di Belanda dan di Swedia adalah dengan menggeser tanggungjawab dari negara ke pihak pengusaha ... baik dalam hal pembayaran tunjangan sakit dan juga untuk intervensi awal untuk mengurangi absen karena sakit (hal 13).

Kantor Akuntan Publik Amerika Serikat telah mengkritik kenyataan bahwa keefektifan dari program terkait ketenagakerjaan penyandang disabilitas yang besar hampir sama sekali tidak dievaluasi (Thornton dan Lunt 1997, hal 276). Keberadaan tunjangan jaminan sosial di dalam memfasilitasi kembali ke pekerjaan juga mendapatkan perhatian khusus di Amerika Serikat.

Asuransi Disabilitas Jaminan Sosial dan program Pendapatan Jaminan Tambahan hendaknya tidak dilihat sebagai sumber pendapatan yang eksklusif dan permanen bagi penyandang disabilitas. Keduanya harus, pada kemungkinan yang ada, digunakan sebagai batu loncatan untuk meningkatkan kondisi ekonomi sang penyandang disabilitas (Administrasi Jaminan Sosial, 1994, dikutip dalam Thornton dan Lunt, 1997, hal 277).

Terdapat sedikit program terkait ketenagakerjaan bagi para penyandang disabilitas yang terlihat menghasilkan sebuah evaluasi yang bisa digunakan untuk mendukung agar mendapatkan pendanaan yang lebih baik.

Kebutuhan umum akan data evaluasi yang baik lebih ditekankan lagi dengan meningkatnya serta adanya kompetisi akan pembelanjaan publik. Kompetisi akan sumber daya ini ada tidak hanya di dalam konteks kebijakan ekonomi nasional secara keseluruhan, tapi juga antara kebijakan disabilitas yang ada (pencegahan atau rehabilitasi atau kesetaraan peluang, misalnya) dan di dalam area-area disabilitas yang ada. Sebagai contoh, apakah sumber daya yang ada dialokasikan untuk melatih semua penyandang disabilitas, dikonsentrasikan pada pelatihan keahlian mereka yang sangat mungkin mendapatkan pekerjaan, atau diberikan kepada mereka yang paling memerlukan?

Kenyataan bahwa program evaluasi bisa tidak pas bukan berarti bahwa evaluasi tidak perlu dilakukan atau digunakan untuk mengarahkan kebijakan. Tidak ada alternatif lain, jika kebijakan mempengaruhi masa depan ingin didasarkan pada sebuah penilaian yang masuk akan mengenai masalah yang ada yang harus dihadapi dengan kebijakan.

4

Permasalahan Kunci dan Sebuah Agenda Aksi

4.1 Pengantar

Walau terdapat sejumlah hukum internasional, regional, dan nasional dan instrumen lainnya, para penyandang disabilitas di seluruh dunia masih terus menjadi subyek diskriminasi dan penyangkalan akan hak mereka di bidang ketenagakerjaan. Data statistik yang ada mengindikasikan bahwa tingkat angkatan kerja yang tidak aktif di antara para pekerja penyandang disabilitas cenderung dua kali atau bahkan lebih besar dari pada tingkat pada pekerja biasa. Pekerja penyandang disabilitas secara umum terkonsentrasi pada pekerjaan tingkat rendah dengan bayaran rendah, dan tidak terepresentasikan secara memadai di tingkat yang lebih tinggi. Masalah akses fisik sudah menjadi hal biasa, dan sering merefleksikan sikap negatif atau prasangka bagi yang lainnya di pasar tenaga kerja. Diskriminasi ganda (terkadang tiga kali lipat karena kemiskinan mereka) yang dialami perempuan penyandang disabilitas adalah sebuah hal melanggar martabat manusia dan sebuah penyangkalan akan HAM dimana langkah prioritas sudah segera harus dilakukan. Jika langkah-langkah yang terdapat di berbagai perjanjian internasional diterapkan secara sesuai, maka kesetaraan dan keikutsertaan sepenuhnya bisa dicapai. Tidak ada negara di dunia ini dimana sebuah inisiatif kebijakan atau program tidak diperlukan.

4.2 Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD)

Semua instrumen HAM internasional melindungi hak-hak penyandang disabilitas melalui prinsip kesetaraan dan non diskriminatif. Mengamankan sebuah konvensi khusus disabilitas bukanlah tentang membuat hak yang baru. Banyak instrumen sebelumnya yang tidak secara eksplisit menyebutkan disabilitas sebagai alasan yang dilarang di dalam daftarnya; akan tetapi juga diterima bahwa disabilitas sudah masuk di dalam istilah seperti misalnya "status lainnya". Konvensi yang baru:

- ♦ menyatakan, menegaskan kembali dan memperbaharui hak-hak yang sudah terdapat di dalam instrumen internasional lainnya;
- ♦ mengkonfirmasi bahwa semua hak tersebut berlaku untuk penyandang disabilitas;
- ♦ menyediakan dorongan dan perintah yang baru kepada pemerintah untuk memodifikasi atau mengganti UU, regulasi, kebiasaan dan praktik yang ada yang mendiskriminasi penyandang disabilitas dan untuk mengadopsi legislasi yang sesuai serta langkah lainnya untuk menerapkan hak-hak yang ada di dalam Konvensi;
- ♦ menentukan dibentuknya sebuah Komite khusus untuk Hak-Hak Penyandang Disabilitas yang memonitor ketaatan kepada Konvensi;
- ♦ memberikan keikutsertaan ke dalam Komite Ahli dengan disabilitas;

- ◆ mewajibkan negara-negara untuk "secara erat berkonsultasi dengan dan aktif melibatkan para penyandang disabilitas ... melalui organisasi yang mewakili mereka" di dalam pengembangan dan penerapan legislasi dan kebijakan untuk menerapkan Konvensi, dan di dalam proses pembuatan keputusan lainnya terkait permasalahan yang berhubungan dengan penyandang disabilitas (Pasal 4 (3), penekanan diberikan penulis);
- ◆ memiliki sebuah Protokol Opsional dalam berhadapan dengan keluhan individu dan kelompok dan sebuah prosedur penyelidikan;
- ◆ memberikan sebuah proses pengembangan yang terbuka, transparan dan konsultatif dimana para penyandang disabilitas, organisasi yang mewakilinya dan pihak lainnya yang berkepentingan bisa secara berarti ikut serta pada tingkatan ini dengan dasar yang lebih besar lagi dibandingkan sebelumnya;
- ◆ telah membantu mengembangkan sebuah kesadaran yang baru dan lebih besar, paling tidak diantara para penyandang disabilitas, mengenai hak para penyandang disabilitas;
- ◆ telah meningkatkan pengakuan akan peran LSM dari dan untuk penyandang disabilitas di tingkat nasional dan internasional; dan
- ◆ memberikan potensi untuk mempertahankan momentum yang diciptakan dari proses pembuatan konvensi melalui sejumlah ketentuan penerapan, termasuk kewajiban pihak negara untuk menunjuk satu atau lebih titik fokus di pemerintahan yang terkait dengan penerapan Konvensi, dan untuk membuat sebuah kerangka kerja, termasuk satu atau lebih mekanisme independen, untuk mendorong, melindungi dan memonitor penerapan, dengan memperhatikan prinsip-prinsip terkait dengan status dan fungsi dari lembaga HAM nasional yang independen yang telah ada di banyak negara.

4.3 Agenda untuk aksi, dengan relevansi khusus terhadap permasalahan kerja dan Ketenagakerjaan

CRPD telah membantu menentukan kembali agenda aksi yang perlu diambil untuk memerangi diskriminasi dan secara positif mendorong inklusi.

Daftar kewajiban yang ada di CRPD sudah menyeluruh, tapi tidak terbatas dengan itu saja (OHCHR 2007); ada juga masalah lain yang terkait yang perlu dimasukkan ke dalam agenda aksi, seperti misalnya peran konsultatif organisasi pemberi kerja dan pekerja terkait dengan permasalahan kerja dan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan penyandang disabilitas, permasalahan pembangunan yang spesifik, dan bagaimana instrumen bisa digunakan secara efektif di dalam konteks disabilitas.

4.3.1 Membuat Konvensi PBB dan Protokol Opsional ditegakkan

CRPD terbuka untuk ditandatangani negara-negara dan organisasi kesatuan regional tanggal 30 Maret 2007. Agar persetujuan mengikat, CRPD harus diratifikasi oleh negara-negara penandatangan dan adanya konfirmasi resmi oleh tandatangan dari organisasi kesatuan regional. Konvensi ini terbuka untuk dimasuki oleh negara atau organisasi kesatuan regional yang belum menandatanganinya. Minimum duapuluh ratifikasi dan / atau penggabungan diperlukan sebelum CRPD bisa diberlakukan. Tanggungjawab ini sebagian besarnya berada di negara. Prioritas pertama adalah untuk mencapai tujuan ini lebih dahulu.

Membuat CRPD bisa ditegakkan perlu diikukti dengan sebuah proses yang berkelanjutan, di tingkat nasional dan internasional, dimana ada negara-negara yang menandatanganinya dan meratifikasi perjanjian ini, dan dengan demikian mengambil langkah untuk memastikan dan mempromosikan perwujudan HAM dan kebebasan mendasar sepenuhnya bagi penyandang disabilitas di dalam yurisdiksi masing-masing tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apapun atas dasar disabilitas.

Proses ratifikasi yang serupa juga diperlukan terkait dengan Protokol Opsional. Akan tetapi, syarat agar bisa digunakan untuk memperkuat CRPD, maka 10 ratifikasi atau penggabungan sudah cukup untuk menjadikan Protokol Opsional ini berlaku.

4.3.2 Langkah-langkah kesadaran

Perkembangan yang sebenarnya hanya akan bisa dicapai jika semua pemangku kepentingan disadarkan akan CRPD, sehingga semua orang tahu dan mengerti akan hak-hak dan tanggungjawab mereka terkait hal ini. Pihak-pihak negara CRPD sepakat untuk mengadopsi langkah-langkah yang segera, efektif dan sesuai untuk meningkatkan kesadaran di dalam masyarakat. Langkah-langkah untuk itu antara lain adalah mengambil inisiatif dan mempertahankan kampanye kesadaran publik yang efektif yang dirancang, antara lain, untuk mempromosikan pengakuan akan keahlian, kelebihan dan kemampuan penyandang disabilitas dan kontribusi mereka di tempat kerja dan pasar tenaga kerja. Badan lainnya, termasuk LSM disabilitas nasional dan internasional serta lembaga HAM, memiliki peran penting juga di dalam proses ini.

4.3.3 Peran organisasi perwakilan para penyandang disabilitas (DPO)

Di dalam pengembangan, penerapan dan pengawasan legislasi dan kebijakan untuk menerapkan CRPD, dan di dalam proses pengambilan keputusan lainnya terkait permasalahan penyandang disabilitas, termasuk di dalam membangkitkan kesadaran, pihak-pihak negara dipersyaratkan untuk berkonsultasi erat dan melibatkan secara aktif penyandang disabilitas melalui organisasi perwakilan mereka.

Organisasi nasional yang mewakili penyandang disabilitas memiliki peran kunci di dalam proses penerapan CRPD. Dengan mengingat bahwa proses penerapan bisa dikatakan lebih rumit dalam berbagai hal dibandingkan dengan proses perancangannya, maka para penyandang disabilitas perlu dipastikan bahwa mereka dikonsultasikan dengan erat dan aktif oleh pihak pemerintah mereka sendiri dan bahwa mereka memiliki atau dalam posisi untuk mendapatkan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk terlibat dalam konsultasi yang berarti dan ikut serta di dalam pengembangan berbagai kebijakan dan program, termasuk yang terkait dengan kerja dan ketenagakerjaan.

4.3.4 Kerangka kerja penerapan

Perhatian awal akan perlu diberikan oleh pihak-pihak negara terkait kewajiban mereka untuk menunjuk satu atau lebih titik fokus pada pemerintahan terkait dengan masalah di dalam penerapan CRPD, dan untuk memberikan pertimbangan mendalam terhadap pembentukan atau penunjukkan sebuah mekanisme koordinasi di dalam pemerintahan untuk memfasilitasi langkah terkait di berbagai sektor, termasuk sektor kerja dan ketenagakerjaan, di berbagai tingkatan.

Pihak-pihak negara juga dipersyaratkan untuk membuat sebuah kerangka kerja, termasuk satu atau lebih mekanisme independen yang sesuai, untuk mempromosikan, melindungi dan mengawasi penerapan CRPD. Tanggungjawab di dalam mekanisme untuk permasalahan pekerjaan dan ketenagakerjaan harus dengan jelas ditunjukkan. Masyarakat madani, khususnya penyandang disabilitas dan organisasi yang mewakili mereka, akan dilibatkan dan untuk ikut serta secara penuh di dalam proses pengawasan.

4.3.5 Langkah Legislatif dan langkah lainnya

Pihak-pihak negara dipersyaratkan untuk mengadopsi langkah-langkah legislatif, administratif dan lainnya yang sesuai untuk penerapan hak-hak yang diakui di dalam CRPD, dan untuk memodifikasi atau membatalkan langkah-langkah yang dianggap sebagai diskriminatif. Langkah-langkah tersebut antara lain:

- ◆ melarang diskriminasi atas dasar disabilitas terkait dengan semua masalah yang berhubungan dengan berbagai bentuk ketenagakerjaan, termasuk di dalam ketentuan perekrutan dan pekerjaan, keberlanjutan pekerjaan, pengembangan karir dan kondisi kerja yang aman dan sehat;
- ◆ melindungi hak-hak penyandang disabilitas, atas dasar yang sama seperti yang lainnya, untuk mendapatkan kondisi kerja yang adil dan baik, termasuk kesetaraan peluang dan remunerasi untuk pekerjaan dengan nilai yang sama, kondisi kerja yang aman dan sehat, termasuk perlindungan dari pelecehan, dan kompensasi ganti rugi;
- ◆ memastikan para penyandang disabilitas bisa melaksanakan hak perburuhan dan serikat pekerja mereka atas dasar yang sama dengan yang lainnya;
- ◆ memungkinkan penyandang disabilitas untuk mendapatkan akses yang efektif atas program bimbingan teknis dan kejuruan, layanan penempatan dan pelatihan kejuruan;
- ◆ mendorong peluang ketenagakerjaan dan pengembangan karir bagi para penyandang disabilitas di pasar tenaga kerja, serta juga bantuan di dalam menemukan, mendapatkan, mempertahankan dan kembali ke pekerjaan;
- ◆ mendorong peluang untuk wirausaha, kewirausahaan, pengembangan koperasi, dan memulai usaha sendiri;
- ◆ mempekerjakan penyandang disabilitas di sektor publik;
- ◆ mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas di sektor swasta melalui kebijakan dan langkah yang sesuai, yang bisa berupa program aksi afirmatif, insentif, dan langkah-langkah lainnya;
- ◆ memastikan bahwa penyesuaian yang wajar disediakan bagi penyandang disabilitas di tempat kerja;
- ◆ mempromosikan diterimanya penyandang disabilitas yang memiliki pengalaman kerja di pasar tenaga kerja terbuka; dan
- ◆ mempromosikan rehabilitasi kejuruan dan profesional, retensi pekerjaan dan program kembali bekerja bagi penyandang disabilitas.

Banyak negara telah memiliki legislasi anti diskriminasi untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas terkait dengan pekerjaan. Penegakkan legislasi seperti ini dan keefektifannya pada beberapa kasus untuk meningkatkan keadaan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas telah dipertanyakan. Di dalam memenuhi kewajibannya dalam hal ini di bawah CRPD, pihak-pihak negara mungkin perlu mengkaji ulang dan mengevaluasi legislasi yang ada untuk kemudian dimodifikasi sesuai kebutuhan.

4.3.6 Pengarusutamaan permasalahan disabilitas

Istilah “pengarusutamaan” terkadang telah diterapkan untuk sebuah langkah tunggal seperti misalnya transfer tanggungjawab pemerintah untuk pelatihan kejuruan bagi penyandang disabilitas dari sebuah kementerian ke kementerian yang bertanggungjawab atas pelatihan tenaga kerja umum. Agar sesuai dengan tujuan yaitu inklusi dan keikutsertaan penuh di dalam masyarakat, pengarusutamaan memerlukan permasalahan disabilitas untuk dilihat secara positif di dalam pengembangan semua kebijakan dan program, dan di dalam proses dan struktur yang dirancang untuk mengimplementasikan kebijakan dan program. Ini adalah yang diinginkan dari Pasal 4.1c dari CRPD, yang membuat hal ini merupakan kewajiban umum pihak negara. Sebuah usaha terpadu harus dilakukan untuk mendokumentasikan praktik-praktik baik di dalam pengarusutamaan disabilitas di berbagai sektor dan untuk mensosialisasikan informasi ini secara luas.

4.3.7 Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas

Sebuah bagian penting dari pengawasan proses yang ditentukan di dalam CRPD adalah keberadaan Komite Hak-Hak Penyandang Disabilitas. Komite ini akan memainkan peran penting di dalam mempertimbangkan dan bereaksi

terhadap laporan dari pihak negara, dan melaporkannya kemudian ke Sidang Umum PBB dan ECOSOC. Komite ini akan terdiri, berlaku pada saat Konvensi mulai berjalan, 12 orang pakar dimana jumlah ini bisa meningkat hingga 18 setelah ada 60 ratifikasi atau penggabungan. Anggota komite dipilih dari pihak-pihak negara. Rincian tentang sifat keterwakilan dari anggota komite dinyatakan di dalam Konvensi dan harus benar-benar dipertimbangkan oleh penyandang disabilitas dan pihak lainnya yang terkait. Dari perspektif agenda aksi, perlu dicatat bahwa pemilihan awal harus dilakukan tidak lebih dari enam bulan sejak tanggal Konvensi mulai berlaku.

Sebuah ketentuan penting, dan yang memiliki potensi karena nilai yang besar di dalam mempromosikan penerapan Konvensi yang efektif dan di dalam mendorong kerja sama internasional, memberikan hak kepada lembaga-lembaga khusus dan organ-organ PBB untuk hadir berdasarkan pertimbangan Komite terkait dengan penerapan aspek Konvensi yang memang menjadi ranah mereka. Komite bisa mengundang lembaga-lembaga ini untuk memberikan nasihat ahli dan menyerahkan laporan mereka. Komite juga akan berkonsultasi, sesuai kebutuhan, dengan badan lainnya yang terkait yang didirikan berdasarkan perjanjian HAM internasional.

4.3.8 Permasalahan Sumber daya

OHCHR telah menyoroti permasalahan sumber daya di dalam konteks penerapan Konvensi:

Konvensi mengakui kurangnya sumber daya yang dihadapi banyak negara melalui dimasukkannya ketentuan yang mengakui kewajiban untuk menyediakan “penyesuaian yang wajar” dan untuk mencapai perwujudan hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang progresif. “Penyesuaian yang wajar” dan “perwujudan yang progresif” adalah alat-alat praktis yang mengakui akan tantangan dunia nyata terhadap keefektifan penerapan perjanjian HAM. Tidak kalah penting juga, hal ini menghindari terlalu membebani negara, pemberi kerja dan pelaksana tugas lainnya dengan menerima bahwa tugas untuk memastikan terwujudnya hak-hak penyandang disabilitas bukannya tanpa batas. Negara-negara yang berada pada tingkat pembangunan yang berbeda, atau menghadapi situasi ekonomi yang berbeda, bisa dengan demikian memberikan dukungan dan perlindungan pada tingkatan yang berbeda untuk para penyandang disabilitas atau memerlukan waktu yang lebih lama untuk mencapai penghapusan hambatan atau halangan tertentu yang dihadapi penyandang disabilitas sepenuhnya tanpa harus melanggar kewajiban HAM mereka.

Akan tetapi, konsep “akomodasi yang wajar” dan “perwujudan yang progresif” tidak mengambil kewajiban HAM dari isi yang berarti. Malahan, banyak kewajiban yang diakui di dalam Konvensi memiliki dampak segera; membuat perkembangan yang stabil di dalam meningkatkan penghormatan dan perlindungan atas hak-hak penyandang disabilitas tidak bisa ditunda lebih lama lagi dan melakukan penyesuaian yang wajar dan perwujudan hak-hak yang progresif memerlukan tindakan khusus, bagaimanapun hambatan sumber daya yang dihadapi sebuah negara. Dalam hal ini, negara harus mengambil langkah menuju pemenuhan hak-hak ini melalui, misalnya, pengembangan rencana dengan batasan waktu, di bidang sosial kunci; fokus secara pantas pada mereka penyandang disabilitas yang telah mengalami pengucilan dan diskriminasi. Rencana seperti ini perlu memastikan bahwa tingkat pendanaan yang memadai dan proporsional diberikan untuk perwujudan HAM dan dana yang ada digunakan secara efisien dan efektif. Selain itu, negara diwajibkan untuk mencari bantuan dari masyarakat internasional, jika memang diperlukan. Pada saat bersamaan, mereka yang berada pada posisi membantu harus memberikan prioritas pada hak mereka yang paling rentan.

Ketika negara tidak berhasil menyediakan “penyesuaian yang wajar” atau “perwujudan yang agresif”, maka para individu harus bisa memiliki langkah untuk melakukan klaim. Penolakan atas penyesuaian yang wajar untuk seorang siswa penyandang disabilitas di sebuah lembaga pendidikan ... pemecatan atau kegagalan untuk mempekerjakan seorang penyandang disabilitas yang disabilitasnya bisa diakomodir secara wajar di tempat kerja merupakan bentuk yang jelas dari pelanggaran kewajiban langsung.

Langkah-langkah hukum atau perbaikan lainnya harus tersedia untuk semua bentuk pelanggaran HAM – baik sipil, budaya, ekonomi, politik dan sosial – dan semua korban, termasuk penyandang disabilitas (OHCHR 2007).

4.3.9 Konsultasi dengan organisasi yang mewakili pemberi kerja dan pekerja

Pihak-pihak negara dari Konvensi PBB dipersyaratkan untuk berkonsultasi dengan organisasi yang mewakili penyandang disabilitas terkait dengan pengembangan dan penerapan legislasi dan kebijakan untuk menerapkan Konvensi, termasuk di bidang pekerjaan dan ketenagakerjaan. Konvensi ILO No. 159 mempersyaratkan para anggota untuk berkonsultasi dengan perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja serta juga organisasi penyandang disabilitas, terkait dengan penerapan dari kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas. Tentang masalah berhubungan dengan pekerjaan dan ketenagakerjaan, konsultasi dengan semua pihak yang disebutkan akan mungkin lebih produktif nantinya.

4.3.10 Informasi

Terdapat kekurangan di dalam data yang handal, sah dan bisa dibandingkan tentang situasi ketenagakerjaan para penyandang disabilitas. CRPD mengakui akan pentingnya data yang baik dan mempersyaratkan pihak-pihak negara untuk mengumpulkan informasi yang sesuai. Pekerjaan sekarang sedang dilakukan oleh Kantor Statistik ILO dan lembaga lainnya untuk meningkatkan metodologi dan kualitas dari informasi yang relevan hendaknya didorong dan didukung.

4.3.11 Perempuan Penyandang Disabilitas

Perempuan penyandang disabilitas lebih rentan terhadap diskriminasi karena mereka perempuan dan karena mereka penyandang disabilitas. Banyak perempuan penyandang disabilitas lebih jauh lagi didiskriminasikan karena mereka juga miskin. Diskriminasi ganda atau tiga kali lipat ini yang dialami perempuan penyandang disabilitas sering tidak dipedulikan atau tidak diperhatikan. Hal ini juga diacuhkan sebagian besar karena hanya terdapat sedikit sekali informasi tersedia tentang keberadaan atau dampaknya. CRPD mempersyaratkan pihak-pihak negara untuk mengakui bahwa perempuan dan gadis penyandang disabilitas adalah subyek dari diskriminasi majemuk dan mengambil langkah untuk memastikan mereka bisa menikmati HAM dan kebebasan mendasar mereka secara penuh dan setara (Pasal 6).

Ketidakpedulian atas permasalahan khusus yang mengenai perempuan penyandang disabilitas haruslah diselesaikan sebagai sebuah prioritas. Pertimbangan bisa diberikan untuk memproklamkan Tahun Perempuan Penyandang Disabilitas untuk bisa menyoroti kerentanan khusus dari kelompok ini terhadap diskriminasi dan untuk mengelaborasi sebuah program tindakan khusus untuk mengatasi permasalahan ini.

4.3.12 Permasalahan Pembangunan

Diperkirakan 80% dari penyandang disabilitas di dunia ini tinggal di daerah pedesaan di negara berkembang. Mayoritas mereka memiliki akses terbatas atau tidak ada sama sekali terhadap layanan yang mereka butuhkan. Di dalam iklim perekonomian dan politik yang serba tidak pasti ini, perlindungan atas anggota masyarakat yang paling rentan haruslah menjadi sebuah hal yang sangat penting. Tanggungjawab khusus diemban pemerintah untuk mengatasi hal ini atau meningkatkan keluaran dari pasar tenaga kerja dan angkatan kerja lainnya. Sebuah usaha terpadu diperlukan untuk meningkatkan jangkauan dan tingkatan dukungan dan bantuan internasional untuk memungkinkan negara-negara berkembang untuk meningkatkan rehabilitasi kejuruan, peluang kerja dan ketenagakerjaan bagi perempuan dan laki-laki penyandang disabilitas. Program kerjasama pembangunan bilateral dan multilateral harus mengintegrasikan langkah-langkah disabilitas di dalam pendekatan umumnya.

Banyak proyek pembangunan melibatkan konstruksi sekolah dan pusat-pusat pelatihan kejuruan, pembentukan sistem transportasi publik, pendirian pabrik, bengkel kerja dan kantor yang baru. Jika kebutuhan khusus dari penyandang disabilitas tidak direncanakan di dalam kegiatan pembangunan ini, hasilnya akan lebih menegaskan pemisahan dan pengucilan mereka dan menyangkal peluang yang sebenarnya juga hak mereka. Pengalaman dimana-mana menunjukkan dengan jelas bahwa usaha untuk membuat gedung yang sudah ada bisa diakses berbagai jenis penyandang disabilitas adalah sulit dan mahal. Karena itu perhatian sudah perlu diberikan terhadap ketentuan akses pada saat perencanaan awal konstruksi.

Pendekatan Poverty Reduction Strategy Paper (PRPS) untuk menanggulangi kemiskinan di negara-negara miskin, yang merupakan inisiatif Dana Moneter Internasional (IMF) dan Bank Dunia perlu direvisi untuk memastikan bahwa rencana ini telah merefleksikan kebutuhan penyandang disabilitas yang hidup di dalam kemiskinan.

4.3.13 Permasalahan kerja dan ketenagakerjaan lainnya

Prioritas di dalam kebijakan dan ketentuan pelatihan kejuruan, khususnya pada saat angka pengangguran sedang meningkat, harus diberikan kepada mereka yang paling rentan, jika tidak diinginkan dimana mereka lebih jauh lagi terpuruk tertinggal di pasar tenaga kerja. Langkah-langkah harus diambil untuk mengidentifikasi dan mempromosikan praktik yang baik di dalam pelatihan kejuruan penyandang disabilitas yang inklusif.

Banyak dari pekerjaan dimana penyandang disabilitas secara tradisional dilatih sudah tidak ada lagi. Relevansi program pelatihan terhadap ketentuan pasar tenaga kerja sekarang dan kemungkinannya di masa mendatang perlu dikaji ulang secara kritis untuk memastikan semua program bisa merespon kebutuhan seperti itu setiap saat.

Akses fisik masih menjadi hambatan utama bagi banyak penyandang disabilitas yang mencari pekerjaan atau pelatihan. Langkah-langkah khusus diperlukan untuk menciptakan sebuah lingkungan yang benar-benar bebas hambatan dan tidak diskriminatif.

Pelatihan kesadaran tentang permasalahan disabilitas bagi pengawai, termasuk supervisor dan manajer di berbagai tingkatan, bisa memainkan peran penting di dalam menciptakan dan mempertahankan sebuah lingkungan kerja yang inklusif dan efektif (lihat juga ILO 2002).

Langkah-langkah persuasi untuk mempromosikan ketenagakerjaan penyandang disabilitas harus didorong dan diintensifkan. Akan tetapi, langkah-langkah seperti itu bukanlah pengganti legislasi atau langkah-langkah wajib lainnya di dalam mempromosikan kesetaraan peluang dan perlakuan bagi pekerja penyandang disabilitas.

Sepertinya terdapat potensi yang besar untuk menciptakan pekerjaan berarti bagi penyandang disabilitas dengan memperluas cakupan dan tipe dari usaha-usaha sosial. Upaya terpadu diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengurangi hambatan yang menghalangi penciptaan usaha-usaha sosial yang baru.

4.3.14 Membuat penggunaan instrumen HAM PBB lebih efektif

Laporan studi HAM dan Disabilitas yang dilakukan oleh OHCHR (Quinn dan Degener 2002) berisi sejumlah besar komentar dan rekomendasi yang dirancang untuk meningkatkan keefektifan dari sistem HAM PBB dalam konteks disabilitas. Komentar dan rekomendasi ini ditujukan kepada pihak pemerintah, lembaga pengawas perjanjian, OHCHR, Komisi HAM PBB, lembaga HAM nasional, dan LSM. Komentar dan saran ini tidak diragukan lagi memiliki dampak pada lembaga internasional, setidaknya dalam kaitan dengan kerjasama multi sektoral. Keluaran yang kaya dari studi HAM dan Disabilitas ini bisa memberikan agenda yang sangat berharga untuk masa mendatang.

Perayaan diadopsinya Konvensi ILO No. 150 yang ke-25 pada tahun 2008 memberikan peluang bagi negara-negara yang belum meratifikasinya untuk mempertimbangkan hal ini dan bagi pihak-pihak negara untuk mengkaji ulang kewajiban mereka yang ada di dalam Konvensi ini.

Mengingat akan pentingnya konsultasi dengan mitra sosial dan organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas terkait dengan kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan ketenagakerjaan penyandang disabilitas, sebuah kajian ulang internasional hendaknya dilakukan untuk melihat sejauh mana dan seefektif apakah konsultasi yang dilakukan dengan organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas, pemerintah, dan organisasi pekerja dan pengusaha terkait dengan permasalahan rehabilitasi dan ketenagakerjaan.

Kode Praktik ILO tentang Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerjanya lebih aktif lagi dipromosikan dan digunakan secara luas oleh pemerintah, organisasi pemberi kerja dan pekerja, sebagai alat untuk memberikan dampak terhadap hak atau pekerjaan yang layak bagi penyandang disabilitas dan sesuai dengan prinsip yang ada di Konvensi ILO No. 159 dan CRPD.

1. Perkembangan sejarah awal peluang kerja dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas (1900 – 1930)

A1.1 Gambaran umum

Variasi pada fungsi fisik, mental, dan sensori telah selalu menjadi bagian dari manusia. Akan tetapi, mereka dengan hambatan fungsi, disabilitas selalu menghadapi resiko dikucilkan dan dipinggirkan. Selama berabad-abad kita telah merancang dan mengkonstruksikan masyarakat kita seperti seakan-akan penyandang disabilitas tidak ada, seakan-akan semua manusia bisa melihat, mendengar, berjalan bebas, mengerti dan bereaksi cepat dan sesuai terhadap sinyal dari dunia di sekitar mereka. Ilusi ini, konsep yang keliru tentang karakter manusia, ketidakmampuan untuk memperhitungkan kebutuhan semua warganegara di dalam pembangunan masyarakat menjadi alasan utama terjadinya isolasi dan pengucilan penyandang disabilitas, yang bisa diamati dalam berbagai bentuk dan tingkatan di seluruh penjuru dunia. Akan diperlukan waktu yang lama untuk mengubah pola perilaku ini, yang telah berakar dalam pada prasangka, rasa takut, malu dan kurangnya pemahaman akan apa artinya harus hidup dengan disabilitas. Akan tetapi, upaya internasional untuk meningkatkan kondisi kehidupan penyandang disabilitas telah dimulai dan perkembangan telah muncul. Upaya yang lebih sistematis untuk meningkatkan kondisi kehidupan penyandang disabilitas mulai sejak lama di negara-negara industri yang ketika itu bermunculan. Selama 50 tahun terakhir, negara-negara yang disebut sebagai lebih sejahtera telah mengembangkan program dan layanan terpadu untuk bisa memenuhi kebutuhan penyandang disabilitas (UN 2000).

Dalam konteks peluang kerja dan ketenagakerjaan bagi penyandang disabilitas, titik awal mungkin sekitar 35 tahun lebih awal dari itu, walau memang terdapat percepatan yang nyata di dalam perubahan selama sekitar dua dekade terakhir. Konsep seperti misalnya kesetaraan peluang, keadilan, hak, pilihan, pengakuan dan penerimaan keragaman dan "penyesuaian yang wajar" (atau dengan istilah yang lain) bukanlah hal yang unik di dalam gerakan hidup independen atau di dalam transisi apa yang disebut sebagai model sosial dan hak. Kesemuanya ini bisa ditemukan pada penjelasan tentang pengembangan rehabilitasi kejuruan, yang berujung pada pekerjaan, di negara-negara tertentu pada saat Perang Dunia Pertama 1914 – 1918. Paragraf berikut ini sangat mengutip dari Harris 1919

A1.2 Dari awal

Penggambaran umum penyandang disabilitas sebagai obyek program kesehatan, kesejahteraan dan amal sering berakibat pada pemisahan dan pengucilan mereka dari kegiatan umum lainnya, termasuk ketenagakerjaan, dan mulai dipertanyakan secara serius pada awal abad ke-20. Bertambahnya kesadaran bahwa penyandang disabilitas tidak hanya memiliki motivasi untuk bekerja, tapi juga memiliki kapasitas untuk melakukannya, berujung pada dikembangkannya kebijakan dan program untuk memungkinkan penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan dan memajukan karir pada pekerjaan yang sesuai, dan untuk kembali bekerja setelah absen karena

sakit atau cedera. Stimulus khusus untuk hal yang terakhir, harus dikatakan demikian, adalah karena adanya kebutuhan akan pekerja yang terlatih untuk menggantikan mereka yang sedang berperang pada Perang Dunia Pertama.

A1.3 Belgia

Pada masa awal PD I, sebuah tempat untuk penyembuhan, dengan perawatan medis dan bedah bagi mereka yang memerlukannya, dikembangkan di dekat Havre, Perancis untuk para tentara Belgia yang menderita disabilitas karena berperang untuk tanah air mereka. Apa yang kemudian segera dikenal dengan nama "Depot des Invalides" segera menjadi pusat untuk penanganan medis dan instruksi kejuruan. Termasuk di dalam kurikulum adalah pertukangan kayu, membuat kuas, mainan, saluran air, kerajinan timah, mekanik, pembuatan materi dari kayu dan logam, kelistrikan, pembuatan mebel, sepatu, menjahit, mencetak, membuat amplop, dan manufaktur kaki dan tangan palsu. Upah mereka dibayar, sebagian ditabungkan di dalam sebuah rekening tabungan yang akan diberikan pada saat mereka kemudian pergi. Keuntungan dari rehabilitasi kejuruan pada tentara penyandang disabilitas untuk memungkinkan mereka berkontribusi di dalam kegiatan perang di dalam perang pendukungnya berujung pada dibentuknya Ecole Nationale Belge des mutilés de la guerre di Port Villez di Perancis pada tahun 1916. Mata pelajaran pelatihan meliputi peternakan unggas, berkebun, pekerjaan kantor, pelatihan guru dan lebih dari 40 bidang teknis. Sekolah ini dikelola oleh Pemerintah Belgia dan mereka yang ikut di dalamnya menerima menerima gaji biasa sebagai tentara ditambah keuntungan dari penjualan barang yang mereka hasilkan. Bagi mereka yang memiliki kapasitas dan tertarik untuk belajar profesi yang lain seperti misalnya hukum, kedokteran, ilmu alam dan lain-lainnya, peluang terbuka untuk belajar di Paris.

A1.4 Perancis

Program rehabilitasi kejuruan dan kembali bekerja di Perancis mengalami perkembangan yang mirip dengan apa yang terjadi dengan para tentara Belgia. Kota Lyon membuka sekolah pertama untuk tujuan ini pada Desember 1914, diikuti dengan sekolah yang kedua enam bulan kemudian. Otoritas perkotaan lainnya, department pemerintah, serikat pekerja dan badan amal swasta kemudian mengikuti contoh ini. Kementerian Perdagangan mengadopsi sekolah-sekolah kejuruan yang ada di dalam yurisdiksinya sehingga para tentara penyandang disabilitas bisa masuk di sekolah-sekolah tersebut. Pada akhir 1916, lebih dari seratus sekolah telah tersedia untuk kegiatan rehabilitasi kejuruan. Sebuah kantor nasional kemudian didirikan pada tahun yang sama untuk mengkoordinasi kesemua ini.

"Di sekolah-sekolah yang lebih besar," menurut Harris, "pelatihan yang ditawarkan terdiri dari instruksi untuk pekerjaan tangan, pekerjaan kantor dan sekolah secara umum. Angka menunjukkan bahwa pekerjaan tangan yang paling diminati adalah pembuatan sepatu, menjahit, menganyam, pembuatan baju besi, pelana, mematri dan perkayuan. Alasan mengapa pekerjaan ini disukai karena pekerjaan seperti ini bisa membuat mereka mendapatkan penghasilan dimana saja, di kota atau di sebuah desa yang kecil. Mereka tidak memerlukan peralatan yang mahal, dan ini adalah jenis pekerjaan yang mereka pilih sendiri. Sebagian besar dari para tentara datang dari pedesaan dan kota-kota kecil, dan keinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut, digabungkan dengan pensiun tentara yang mereka dapatkan, akan memberikan mereka penghasilan yang baik dan tidak terlalu membebani. Mereka akan membuka toko sendiri di rumah, dan memiliki waktu untuk bekerja di kebun, mengembangkan pertanian sendiri yang kecil, dan merawat kebun anggur sendiri" (hal 88). Pekerjaan lainnya yang diajarkan antara lain mekanik, tipografi, litografi, menjilid buku, tukang kunci, membuat kuas, mainan, dan kotak, mengelas, mencetak mamplester, mengecat kendaraan, fotografi, memotong intan, membuat sumbatan, memahat, menata rambut, mekanik gigi dan telegraf nirkabel.

A1.5 Inggris Raya

Rehabilitasi bagi para tentara dan pelaut penyandang disabilitas di Inggris Raya pra Perang Dunia Pertama adalah urusan dari inisiatif dan dukungan keuangan pribadi (Harris, hal 93). Penyediaan dari negara terdiri dari pensiun yang kecil dan jika diperlukan, maka kaki dan tangan buatan. Pendekatan ini kemudian berubah sepenuhnya ketika

sebuah laporan resmi pada Februari 1915 menyatakan bahwa tanggungjawab utama dalam hal ini berada di tangan pemerintah. Laporan ini merekomendasikan:

1. Perawatan pada tentara dan pelaut harus diambil alih oleh negara.
2. Tugas ini termasuk antara lain:
 - ◆ restorasi kesehatan orang tersebut jika bisa dilakukan;
 - ◆ penyediaan fasilitas pelatihan jika ia berkeinginan mempelajari pekerjaan yang baru;
 - ◆ menemukan pekerjaan untuknya ketika ia memerlukan bantuan ini.

Kantor pelaksana utama rehabilitas kerja pra perang adalah Royal Patriotic Fund Corporation, yang memegang dana dari Royal Patriotic Fund, sebuah peleburan dari beberapa dana amal swasta, yang telah ada sejak dari masa Perang Krim. UU Pensiun Militer dan Perang Angkatan Laut, 1915, memandatkan dibentuknya Komite Wajib untuk mengelola dana ini, dan Komite dengan sistem komite lokalnya kemudian dibawa untuk berada di bawah kendali Kementerian Pensiun ketika kementerian ini didirikan pada tahun 1916. Komite Wajib ini, kemudian, dibubarkan berdasarkan legislasi berikutnya pada tahun yang sama dan Kementerian Pensiun, dan Komite Pensiun Perang Lokal diberikan tugas untuk "perawatan medis atau pelatihan untuk kehidupan industri yang mungkin diperlukan seorang tentara yang telah dibebastugaskan".

Pelatihan yang diberikan sesuai kebutuhan, di dalam sekolah teknik, institute pertanian atau bengkel kerja, walau dalam hal yang terakhir diharapkan bahwa individu yang ada nantinya akan menjadi pekerja tetap di bengkel tersebut. Untuk yang lainnya, penempatan diatur melalui lembaga pelatihan atau bursa tenaga kerja lokal. Komite penasihat perdagangan dibentuk bersama-sama oleh Kementerian Pensiun dan Kememterian Perburuhan di dalam bidang dimana pelatihan akan diberikan untuk memberikan masukan "mengenai kondisi dimana pelatihan bagi para penyandang disabilitas bisa dengan paling baik dilakukan, mengenai metode pelatihan, mengenai pusat pelatihan yang sesuai, dan secara umum mengenai bagaimana memastikan keseragaman di dalam pelatihan." "Komite penasihat teknis" lokal lainnya kemudian dibentuk untuk memberikan masukan mengenai skemal lolak yang sesuai untuk pelatihan para individu dan prospek mereka untuk bekerja setelah masa pelatihan. Kedua komite ini memiliki perwakilan dari pemberi kerja dan serikat pekerja. Karakter penting di dalam sistem Inggris Raya sepertinya adalah kemampuan negara untuk merespon kebutuhan para individu dan kondisi lokal yang ada.

A1.6 Jerman

Dalam banyak hal, pada saat permulaan perang, Jerman sudah berada pada posisi yang lebih baik dibandingkan negara-negara lainnya dalam hal menghadapi permasalahan rehabilitas kejuruan. Jerman, sebagai pimpinan dalam operasi ortopedik dan rehabilitas, telah memiliki jaringan pusat disabilitas yang telah berkembang baik, dimana banyak dari pusat tersebut telah memiliki bengkel kerja yang mengajarkan berbagai jenis pekerjaan. Asosiasi asuransi pemberi kerja juga telah memiliki sejumlah rumah sakit yang bisa memberikan layanan.

Sepertinya pihak pemerintah menerima tanggungjawab atas rehabilitas medis para tentara penyandang disabilitas, sementara rehabilitasi kejuruan dan kembali ke kehidupan kerja merupakan tanggungjawab dari badan amal swasta dan masing-masing negara bagian. Sebagai contoh, rumah sakit berkapasitas 900 tempat tidur Nuremberg disediakan oleh pihak Dewan Kota, lengkap dengan peralatan ortopedik terkini. Instruksi umum dan teori disediakan di sekolah-sekolah kotam dan pekerjaan praktis diberikan di bengkel-bengkel kerja rumah sakit.

Keahlian yang diajarkan antara lain: menulis dengan tangan kiri, mengetik, stenografi, kursus perdagangan, pembukuan pertanian, dekorasi dan desain, manajemen kantor, menjahit, mengecat, penjilidan, percetakan, tukang kunci, pandai besi, membuat kuas. Kursus tambahan yang disediakan di Duesseldorf antara lain adalah telegraf, pekerjaan listrik dan logam, pekerjaan kardus dan kulit, memplester, pembuatan mebel dan mekanik gigi.

Terdapat sejumlah sekolah-sekolah pertanian untuk mereka yang telah mengabdikan menjadi penyandang disabilitas, dimana ada yang menyediakan pelatihan sebagai guru pertanian. Juga menjadi pertimbangan bahwa kebutuhan utama adalah untuk memberikan para petani kecil peralatan ketika kembali ke tempat asalnya, dan dengan bantuan anggota keluarganya, ia akan bisa melakukan kegiatan berkebun, memelihara unggas, dan lain-lain.

Sejumlah pemberi kerja utama mempertahankan rumah sakit mereka untuk merehabilitasi mantan pegawai yang menderita disabilitas karena perang dan memberikan peluang kerja yang sesuai setelahnya.

A1.7 Kanada

Permasalahan rehabilitasi kejuruan dan kembali ke kehidupan kerja bagi para penyandang disabilitas mantan tentara adalah hal yang baru untuk Kanada ketika masalah ini pertama kali muncul pada tahun 1915. Setelah belajar dari pengalaman awal yang ada di beberapa negara Eropa, Kanada kemudian mengembangkan sistemnya sendiri untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Pihak yang berwenang sudah menyimpulkan sejak awal:

- a. bahwa setiap kasus adalah berbeda, dan harus dihadapi sesuai dengan kenyataan ini;
- b. bahwa sebagai bagian kebijakan mendasar, rehabilitasi kejuruan – yang mereka lihat sebagai alat membantu masing-masing individu ke dalam transisi ke pekerjaan sipil – harus menjadi sebuah urusan sipil sepenuhnya dan bukan militer;
- c. bahwa, sebagai faktor pemotivasi, harus dibuat se jelas mungkin bahwa tidak peduli berapa seseorang bisa mendapatkan penghasilan setelah masa rehabilitasinya, statusnya sebagai pensiunan pemerintah tidak akan terpengaruh.

Segara setelah seorang penyandang disabilitas masuk ke rumah sakit, ia akan ditemui oleh seorang penasihat vokasional. Jika pada akhir perawatan rumah sakit sang tentara bisa kembali ke pekerjaan sipilnya yang terdahulu, maka kegiatan kejuruan dengan dirinya akan berakhir. Jika tidak, maka sang petugas kejuruan atau vokasional tadi akan bekerja sama dengannya untuk menentukan kapasitas sang mantan tentara, pengalaman serta kecenderungan yang ada dan semoga bisa mendapatkan kesepakatan tentang pilihan pekerjaan yang bisa memberikan prospek pekerjaan yang baik di masa mendatang. Bantuan untuk penempatan juga akan diberikan.

Para petani akan diberikan insentif khusus – termasuk pinjaman perumahan dan keuangan jika –ia kembali bekerja di lahannya. Mereka akan dilatih sebagai mekanik traktor dan pertanian, sebagai pekerja mentega dan susu, di dalam membesarkan unggas dan hortikultura.

Pada tahun 1918, pemerintah Kanada telah memberikan pelatihan di dalam sekitar 200 pekerjaan.

A1.8 Amerika Serikat

Selama beberapa tahun sebelum masa perang, telah muncul perhatian yang bertambah besar terhadap pendidikan kejuruan di Amerika Serikat. UU Pendidikan Kejuruan Federal, yang disetujui pada 23 Februari 1917, memandatkan dana yang besar untuk didistribusikan kepada masing-masing negara bagian yang menerima ketentuan yang ada di dalam UU tersebut, satu dolar untuk satu dolar yang diterima untuk pendidikan kejuruan. UU memberikan mandat pembentukan Badan Federal untuk Pendidikan Kejuruan untuk mengelola dana dan mengawasi penerapan legislasi tadi. Ketika AS mulai ikut berperang pada 6 April 1917, salah satu tugas pertama badan ini adalah membantu di dalam menyediakan SDM terlatih untuk pekerjaan-pekerjaan perang yang bersifat teknis.

Ketika kemudian timbul kebutuhan akan rehabilitasi kejuruan bagi tentara penyandang disabilitas, pelajaran dari apa yang dilakukan di Eropa dan Kanada dipelajari. Terdapat kesepakatan bersama bahwa pekerjaan pelatihan dan mengembalikan para individu ke kehidupan sipil adalah urusan sipil, bukannya militer. RUU Rehabilitasi Kejuruan Smith-Sears kemudian disahkan menjadi UU pada 27 Juni 1918. Menarik dicatat di sini adalah langkah asli yang

ada memasukkan juga ketentuan tentang rehabilitas kejuruan bagi mereka yang terkena disabilitas di tempat kerja, serta mereka yang menderita disabilitas karena perang. Tapi yang pertama kemudian dihapuskan, karena Presiden dan Kabinet telah sepakat saat itu untuk tidak mengajukan legislasi ke Kongres yang tidak berkaitan dengan langkah-langkah perang.

Harris (hal 173-4) mengklaim bahwa motivasi yang menjadi dasar pembentukan rehabilitas kejuruan sangatlah berbeda antara apa yang di Eropa dan di Amerika Serikat:

Kegiatan rehabilitasi kejuruan penyandang disabilitas di Eropa berawal dari perasaan iba dan kegiatan amal. Perkembangan pesatnya kemudian muncul karena adanya kebutuhan akan semua tenaga kerja yang ada dan pengakuan akan kemungkinan untuk menggunakan mereka penyandang disabilitas fisik yang telah dilatih ulang sebagai pengganti mereka yang secara fisik mampu, tapi mereka tersandera untuk melakukan pekerjaan di industri perang yang lebih penting. Keadaan seperti itu memang muncul karena adanya permintaan yang tinggi terhadap pekerjaan perang, tapi juga karena adanya kesadaran dari mereka di Pemerintahan Eropa bahwa mereka akan kekurangan orang yang terlatih untuk berbagai sektor industri ketika perang nanti berakhir. Negara yang memiliki jumlah tenaga kerja terlatih yang besar, walau memang mengalami hambatan fisik dalam beberapa hal, akan memiliki keuntungan tersendiri di dalam proses pemulihannya dibandingkan mereka yang tidak memilikinya. Di Amerika Serikat, tidak ada satupun pertimbangan yang disebutkan di atas menjadikan alasan atas adanya resolusi untuk memberikan pendidikan kehidupan sipil kembali kepada penyandang disabilitas, yang karena keadaan disabilitas dirinya tidak bisa kembali ke kegiatan pencarian pendapatan yang telah dilakukan sebelumnya. Malahan, pertimbangan-pertimbangan itu hanya memainkan peran kecil saja di dalam keputusan yang diambil, dan kalau ada, hanya terkait dengan tunjangan yang diberikan dan sementara penyebab kegiatan ini sudah menjadi lebih luas dan memiliki alasan yang lebih tinggi. Bahwa program ini kemudian bisa memiliki dampak baik secara nasional adalah yang menyenangkan, tapi mencari keuntungan langsung secara nasional baik dalam keadaan atau paska perang bukanlah faktor yang dipertimbangkan pemerintah.

Secara singkat, posisi Amerika Serikat, yang dibuktikan dari legislasi yang menjadi subyek untuk rehabilitas kejuruan para tentara dan pelaut yang penyandang disabilitas, adalah negara tidak berhutang amal kepada mereka, bahwa pengorbanan dan jasa mereka pantas menerima lebih dari sebuah terima kasih; bahwa negara malahan sebenarnya berhutang teramat sangat kepada mereka, dan memiliki kewajiban moral tertinggi untuk membebastugaskan mereka sepenuhnya dan dengan penuh kemurahan hati; dan bahwa restorasi penuh ke status pra perang adalah sebuah keadilan yang sederhana kepada mereka yang telah menyandang disabilitas karena kegiatan pengabdian mereka di dalam mempertahankan masyarakat dari musuh yang bersenjata.

Sebagai penjelasan lebih lanjut dari apa yang dilihat sebagai filosofi yang menjadi dasar pendekatan Amerika Serikat, Harris sangat kritis terhadap "sistem pensiun yang sudah usang" dan "dampaknya pada pensiunan dan masyarakat, dan pada legislasi dan politik" dan berargumen bahwa "restorasi dan restitusi, termasuk di dalamnya kompensasi bisa menjadi hal penting di dalam mencapai tujuan ini dan pencapaian kesetaraan peluang adalah arah yang harus diikuti" (idem. hal 174).

Sama seperti di Kanada, Amerika Serikat menyediakan penasihat kejuruan untuk membantu para individu di dalam pengambilan keputusan, "tujuan utama adalah untuk menyesuaikan masing-masing individu pada pekerjaan yang kecenderungan dan kapasitasnya sepertinya mengindikasikan akan kemungkinan besar untuk berhasil, dan secara ilmiah disesuaikan terhadap kemungkinan akan adanya permintaan atas layanan yang ia berikan dari dunia kerja yang memang telah dipilih" (idem. hal 217).

Diakui bahwa prasangka di dalam mempekerjakan penyandang disabilitas masih ada di antara para pemberi kerja. Program khusus untuk membantu mengurangi atau menghapusnya diluncurkan sebagai bagian dari usaha penempatan dan tindak lanjutnya. Serikat-serikat pekerja mendukung kebijakan rehabilitasi kejuruan di Amerika Serikat, sama seperti juga di Eropa.

Harris mencatat, pada contoh awal dari penyesuaian yang wajar, bahwa " ... dimana peralatan khusus pengamanan atau peralatan yang diperlukan sebagai cara untuk mengatasi hambatan khusus, maka hal ini harus disediakan sebagai bagian dari kesepakatan yang adil antara sesama pemberi kerja, dan pengawasan setelah penempatan juga diperlukan untuk memastikan bahwa kesepakatan ini dijalankan dengan benar" (idem. hal 241).

Ketika perang berakhir, legislasi untuk memperkenalkan penyediaan sistem rehabilitasi kejuruan kepada mereka yang mendapatkan disabilitas di tempat kerja kemudian diperkenalkan.

A1.9 Perempuan penyandang disabilitas

Legislasi dan sistem yang dijelaskan di atas dirancang bagi para laki-laki yang telah mengabdikan dan kemudian menjadi penyandang disabilitas. Sedikit perhatian, kalau pun ada, sepertinya yang diberikan kepada kebutuhan rehabilitasi kejuruan perempuan yang menjadi penyandang disabilitas selama Perang Dunia I, mungkin karena relatif sedikit perempuan yang mengabdikan di garis depan. Peluang kerja bagi perempuan penyandang disabilitas menjadi kekhawatiran, setidaknya di Amerika Serikat, mungkin bisa dilihat dari laporan penelitian seperti dilakukan Eaves (1921), yang menelaah bimbingan kejuruan dan pendekatan penempatan bagi seribu perempuan di Boston, dimana banyak dari mereka penyandang disabilitas dari berbagai ragam.

A1.10 Masa Stagnan

Pembicaraan tentang rehabilitasi kejuruan dan peluang pekerjaan bagi penyandang disabilitas sebagian besar menghilang dari agenda politik selama masa resesi ekonomi 1930-an, dan muncul kembali selama Perang Dunia Kedua, dimana sistem kuota merupakan bentuk tanggapan paling sering dilakukan di banyak kasus.

Lampiran 2

Definisi

Berikut ini adalah definisi yang digunakan di dalam laporan ini berdasarkan pada Kode Praktis Pengelolaan Disabilitas di Tempat Kerja (2002)

Adjustment or Accomodation (Penyesuaian atau Akomodasi)

Adaptasi pekerjaan, termasuk penyesuaian dan modifikasi mesin dan peralatan dan/atau modifikasi isi pekerjaan, waktu kerja dan pengaturan kerja, dan adaptasi lingkungan kerja untuk memberikan akses ke tempat kerja dan memfasilitasi ketenagakerjaan inividu penyandang disabilitas

Competent Authority (Otoritas yang berkompeten)

Kementerian, departemen pemerintah atau otoritas publik lainnya yang memiliki kekuasaan untuk mengeluarkan regulasi, perintah, atau instruksi lainnya yang memiliki kekuatan hukum.

Decent Work (Pekerjaan yang Layak)

Pekerjaan yang produktif di mana hak-hak dilindungi, yang menghasilkan pendapatan yang layak dengan jaminan sosial yang layak pula.

Disability Management (Manajemen Disabilitas)

Sebuah proses di tempat kerja yang dirancang untuk memfasilitas penyandang disabilitas melalui sebuah upaya yang terkoordinir untuk mengatasi kebutuhan individu, lingkungan kerja, kebutuhan usaha dan tanggungjawab hukum

Disabled person (penyandang disabilitas)

seorang individu yang prospek dirinya untuk mengamankan, kembali, mempertahankan dan memajukan karir pada pekerjaan yang sesuai berkurang secara berarti sebagai akibat dari hambatan fisik, sensor, intelektual atau mental yang memang diakui

Discrimination (Diskriminasi)

Segala perbedaan, pengucilan, atau perlakuan yang berdasarkan alasan tertentu yang menghilangkan atau menghalangi kesetaraan peluang atau perlakuan di dunia kerja atau jabatan. Standar umum yang menentukan perbedaan berdasarkan alasan yang dilarang merupakan sebuah diskriminasi berdasarkan UU. Sikap tertentu dari otoritas publik atau masing-masing individu yang memperlakukan seseorang atau anggota dari kelompok tertentu tidak setara atas dasar yang telah dilarang merupakan sebuah bentuk praktik diskriminasi. Diskriminasi tidak langsung mengacu kepada apa yang terlihat sebagai situasi, regulasi atau praktik yang netral yang pada kenyataannya berdampak pada perlakuan yang tidak setara terhadap seseorang dengan karakter khusus tertentu. Perbedaan atau preferensi yang bisa menjadi dampak dari penerapan langkah-langkah khusus untuk melindungi dan membantu memenuhi persyaratan tertentu untuk penyandang disabilitas tidak dianggap diskriminatif

Employee Assitance Program (Program bantuan pegawai)

Sebuah program – baik dilakukan bersama-sama antara organisasi pemberi kerja dan pekerja, atau oleh organisasi pemberi kerja sendiri, atau organisasi pekerja saja – yang memberikan bantuan kepada pekerjaan dan sering juga kepada anggota keluarganya, yang memiliki masalah yang bisa berakibat pada kesulitan diri, yang bisa berakibat atau pada akhirnya berdampak pada prodktivitas kerja.

Employer (Pemberi kerja)

Seseorang atau organisasi yang mempekerjakan pekerja berdasarkan kontrak kerja tertulis atau lisan yang menentukan hak dan kewajiban kedua belah pihak, sesuai dengan UU dan praktik nasional yang ada. Pemerintah, otoritas publik, dan perusahaan swasta serta juga para individu bisa termasuk ke dalam pemberi kerja.

Employer's organization (Organisasi pemberi kerja)

Sebuah organisasi yang keanggotaannya terdiri dari para pemberi kerja individu, atau asosiasi pemberi kerja yang baik, utamanya dibentuk untuk melindungi dan mempromosikan kepentingan para anggota serta untuk memberikan layanan kepada anggotanya dalam hal terkait dengan ketenagakerjaan

Equal opportunity (kesetaraan peluang)

Kesetaraan akses atas peluang untuk semua orang di dunia kerja, pelatihan kejuruan dan jabatan tertentu, tanpa adanya diskriminasi, konsisten dengan Pasal 4 Konvensi ILO No. 159

International labour Standards (Standar perburuhan internasional)

Prinsip dan norma yang terkait dengan perburuhan yang diadopsi oleh tripartite ILC (pemerintah, pemberi kerja dan pekerja). Standar-standar ini memiliki bentuk berupa Konvensi dan Rekomendasi perburuhan internasional. Melalui ratifikasi oleh negara-negara anggota, konvensi menciptakan kewajiban yang mengikat untuk menerapkan ketentuan yang ada di dalamnya. Rekomendasi adalah instrumen yang tidak mengikat yang menyediakan arahan atas kebijakan, legislasi dan praktek.

Job adaptation (Adaptasi pekerjaan)

Pengadaptasian atau perancangan ulang peralatan, mesin, stasiun kerja dan lingkungan kerja sesuai kebutuhan individu. Termasuk juga di dalamnya penyesuaian pada pengaturan kerja, jadwal kerja, urutan pekerjaan dan membagi-bagi tugas kerja sesuai dengan unsur dasarnya.

Job retention (Retensi pekerjaan)

Tetap berada pada pemberi kerja yang sama, dengan tugas atau kondisi ketenagakerjaan yang sama atau berbeda, termasuk kembali setelah masa cuti atau absen yang tidak dibayar.

Mainstreaming (Pengarutamaan)

Memasukkan penyandang disabilitas di dalam ketenagakerjaan, pendidikan, pelatihan dan semua sektor kemasyarakatan.

Organization of and/or for persons wit disabilities (Organisasi dari dan untuk penyandang disabilitas)

Organisasi yang mewakili penyandang disabilitas dan mengadvokasi hak-hak mereka

Return to work (Kembali bekerja)

Proses dimana seorang pekerja didukung untuk kembali kepada pekerjaannya setelah masa absen karena cedera atau sakit.

Vocational rehabilitation (Rehabilitasi kejuruan/vokasional)

Sebuah proses yang memungkinkan penyandang disabilitas untuk memungkinkan penyandang disabilitas untuk mengamankan, mempertahankan, dan memajukan karir dalam ketenagakerjaan yang sesuai dan karenanya akan lebih mengintegrasikan atau meng-reintegrasikan orang tersebut ke dalam masyarakat

Work trial (Uji coba kerja)

Kegiatan kerja untuk memberikan pengalaman atau menguji kesesuaian dengan pekerjaan tertentu.

Worker / employee (Pekerja / pegawai)

Siapa saja yang bekerja untuk mendapatkan upah atau gaji dan melakukan layanan untuk pemberi kerja. Ketenagakerjaannya diatur di dalam kontrak layanan tertulis atau lisan.

Workers' representatives (Perwakilan pekerja)

Mereka yang diakui berdasarkan UU atau praktik nasional, sesuai dengan Konvensi Perwakilan Pekerja 1971 (No. 135), baik mereka itu yang: (a) perwakilan serikat pekerja, yaitu perwakilan yang ditunjuk atau dipilih serikat pekerja; atau (b) perwakilan yang dipilih, yaitu perwakilan yang secara bebas dipilih para pekerja yang kesepakatannya sesuai dengan ketentuan di dalam UU dan regulasi nasional atau di dalam PKB dan fungsinya tidak termasuk kegiatan-kegiatan yang diakui sebagai hak prerogator eksklusif dari serikat pekerja di negara terkait

Working conditions (Kondisi kerja)

Faktor yang menentukan keadaan dimana pekerja bekerja. Termasuk di dalamnya adalah jam kerja, pengaturan kerja, isi pekerjaan, layanan kesejahteraan serta langkah-langkah yang diambil untuk melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjaan sang pekerja

Working Environment (Lingkungan kerja)

Fasilitas atau keadaan dimana pekerjaan dilakukan dan faktor lingkungan yang bisa mempengaruhi kesehatan pekerja

Workplace (Tempat kerja)

Semua tempat dimana orang yang bekerja harus pergi atau melakukan pekerjaan mereka dan dimana mereka berada di bawah kendali langsung dan tidak langsung dari sang pemberi kerja. Termasuk di dalamnya adalah kantor, pabrik, perkebunan, lokasi konstruksi, kapal dan tempat tinggal pribadi

Work council / workplace committee (Dewan kerja / komite tempat kerja)

Sebuah komite pekerja di dalam sebuah usaha sebagai tempat pemberi kerja bekerja sama dan yang diajak berkonsultasi oleh pemberi kerja terkait masalah yang menjadi perhatian bersama.

Workstation (stasiun kerja)

Bagian dari kantor atau pabrik dimana seorang individu bekerja, termasuk di dalamnya meja atau permukaan kerja yang digunakan, kursi, peralatan dan barang lainnya.

Lampiran 3

3. Ratifikasi Konvensi ILO tentang Rehabilitasi Vokasional dan Pekerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983, (No 159), per Oktober 2007¹²

Tanggal mulai berlaku: 20.06.1983

Negara	Tanggal ratifikasi	Negara	Tanggal ratifikasi
Argentina	13.04.1987	Guatemala	05.04.1994
Australia	07.08.1990	Guinea	16.10.1995
Azerbaijan	19.05.1992	Hongaria	20.06.1984
Bahrain	02.02.1999	Islandia	22.06.1990
Bolivia	19.12.1996	Irlandia	06.06.1986
Bosnia and Herzegovina	02.06.1993	Italia	07.06.2000
Brazil	18.05.1990	Jepang	12.06.1992
Burkina Faso	26.05.1989	Yordania	13.05.2003
Cili	14.10.1994	Republik Korea	15.11.1999
Cina	02.02.1988	Kuwait	26.06.1998
Kolombia	07.12.1989	Kyrgyzstan	31.03.1992
Kosta Rika	23.07.1991	Lebanon	23.02.2000
Pantai Gading	22.10.1999	Lituania	26.09.1994
Kroatia	08.10.1991	Luksemburg	21.03.2001
Kuba	03.10.1996	Mantan Republik	
Siprus	13.04.1987	Yugoslavia	17.11.1991
Republik Ceko	01.01.1993	Republik Macedonia	
Denmark	01.04.1985	Madagaskar	03.06.1998
Republik Dominika	20.06.1994	Malawi	01.10.1986
Ekuador	20.05.1988	Mali	12.06.1995
Mesir	03.08.1988	Malta	09.06.1988
El Salvador	19.12.1986	Mauritius	09.06.2004
Etiopia	28.01.1991	Meksiko	05.04.2001
Fiji	01.12.2004	Mongolia	03.02.1998
Finlandia	24.04.1985	Montenegro	03.06.2006
Perancis	16.03.1989	Belanda	15.02.1988
Jerman	14.11.1989	Norwegia	13.08.1984
Yunani	31.07.1985	Pakistan	25.10.1994

12 <http://www.ilo.org/ilolex/english/newratframeE.htm>

Negara	Tanggal ratifikasi	Negara	Tanggal ratifikasi
Panama	28.01.1994	Swedia	12.06.1984
Paraguay	02.05.1991	Swiss	20.06.1985
Peru	16.06.1986	Tajikistan	26.11.1993
Filipina	23.08.1991	Tailand	11.10.2007
Polandia	02.12.2004	Trinidad dan Tobago	03.06.1999
Portugal	03.05.1999	Tunisia	05.09.1989
Federasi Rusia	03.06.1988	Turki	26.06.2000
San Marino	23.05.1985	Uganda	27.03.1990
Sao Tome and Principe	17.06.1992	Ukraine	15.05.2003
Serbia	24.11.2000	Uruguay	13.01.1988
Slowakia	01.01.1993	Yaman	18.11.1991
Slovenia	29.05.1992	Zambia	05.01.1989
Spanyol	02.08.1990	Zimbabwe	27.08.1998

Total Ratifikasi: 80

3. Ratifikasi dan penandatanganan Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas (CRPD) per Oktober 2007

	Konvensi	Protokol Opsional
Ratifikasi penandatanganan (diindikasikan dengan huruf tebal)	118 7	67 3

Negara dan Organisasi Integrasi Regional	Konvensi	Protokol Opsional	Negara dan Organisasi Integrasi Regional	Konvensi	Protokol Opsional
Algeria	30.03.2007	30.03.2007	Liberia	30.03.2007	30.03.2007
Andorra	27.04.2007	27.04.2007	Lituania	30.03.2007	30.03.2007
Antigua y Barbuda	30.03.2007	30.03.2007	Luksemburg	30.03.2007	30.03.2007
Argentina	13.04.1987	30.03.2007	Macedonia (FYORM)	30.03.2007	30.03.2007
Armenia	30.03.2007	30.03.2007	Madagaskar	25.09.2007	25.09.2007
Australia	30.03.2007		Malawi	27.09.2007	
Austria	30.03.2007	30.03.2007	Maladewa	01.10.2007	01.10.2007
Bahrain	25.06.2007		Mali	15.05.2007	15.05.2007
Banglades	09.05.2007		Malta	30.03.2007	30.03.2007
Barbados	19.07.2007		Mauritius	25.09.2007	25.09.2007
Belgia	30.03.2007	30.03.2007	Meksiko	30.03.2007	30.03.2007
Bolivia	13.08.2007	13.08.2007	Moldova	30.03.2007	
Brazil	30.03.2007	30.03.2007	Montenegro	27.09.2007	27.09.2007
Bulgaria	27.09.2007		Maroko	30.03.2007	
Burkina Faso	23.05.2007	23.05.2007	Mozambik	30.03.2007	
Burundi	26.04.2007	26.04.2007	Namibia	25.04.2007	25.04.2007
Kamboja	01.10.2007	01.10.2007	Belanda	30.03.2007	
Kanada	30.03.2007		Selandia Baru	30.03.2007	
Cape Verde	30.03.2007		Nikaragua	30.03.2007	
Republik Afrika Tengah	09.05.2007	09.05.2007	Niger	30.03.2007	02.08.2007
Cili	30.03.2007	30.03.2007	Nigeria	30.03.2007	30.03.2007
Cina	30.03.2007		Norwegia	30.03.2007	
Kolombia	30.03.2007		Panama (keduanya 07.08.2007)	30.03.2007	30.03.2007
Comores	26.07.2007		Paraguay	30.03.2007	30.03.2007
Republik Kongo	30.03.2007		Peru	30.03.2007	30.03.2007
Kosta Rica	30.03.2007	30.03.2007	Filipina	25.09.2007	
Pantai Gading	07.06.2007	07.06.2007	Polandia	30.03.2007	
Croatia (keduanya 15.08.07)	30.03.2007	30.03.2007	Jamaica (30.03.2007)	30.03.2007	30.03.2007
Kuba (06.09.07)	26.04.2007		Jepang	28.09.2007	28.09.2007
Siprus			Yordania	30.03.2007	30.03.2007

Negara dan Organisasi Integrasi Regional	Konvensi	Protokol Opsional	Negara dan Organisasi Integrasi Regional	Konvensi	Protokol Opsional
Republik Ceko	30.03.2007	30.03.2007	Slowenia	30.03.2007	30.03.2007
Denmark	30.03.2007		Afrika Selatan	30.03.2007	
Dominika	30.03.2007	30.03.2007	Spanyol	30.03.2007	30.03.2007
Republik Dominika	30.03.2007	30.03.2007	Sri Lanka	30.03.2007	30.03.2007
Ekuador	30.03.2007	30.03.2007	Sudan	30.03.2007	
Mesir	04.04.2007		Suriname	30.03.2007	
El Salvador	30.03.2007	30.03.2007	Swaziland	25.09.2007	25.09.2007
Estonia	25.09.2007		Swedia	30.03.2007	30.03.2007
Etiopia	30.03.2007		Republik Arab Siria	30.03.2007	
Masyarakat Eropa	30.03.2007		Thailand	30.03.2007	
Finland	30.03.2007	30.03.2007	Trinidad dan Tobago	27.09.2007	
Perancis	30.03.2007		Tunisia	30.03.2007	30.03.2007
Gabon (01.10.07)	30.03.2007	25.09.2007	Turki	30.03.2007	
Jerman	30.03.2007	30.03.2007	Uganda	30.03.2007	30.03.2007
Gana	30.03.2007	30.03.2007	Inggris Raya	30.03.2007	
Yunani	30.03.2007		Republik Bersatu Tanzania	30.03.2007	
Guatemala	30.03.2007	30.03.2007	Uruguay	03.04.2007	
Guinea	16.05.2007	31.08.2007	Vanuatu	17.05.2007	
Guyana	30.03.2007		Viet Nam	22.10.2007	
Honduras	30.03.2007	23.08.2007	Yaman	30.03.2007	11.04.2007
Hongaria (keduanya 20.07.2007)	30.03.2007	30.03.2007			
Islandia	30.03.2007	30.03.2007			
India (01.10.07)	30.03.2007				
Indonesia	30.03.2007				
Irlandia	30.03.2007				
Israel	30.03.2007				
Italia	30.03.2007	30.03.2007			
Kenya	30.03.2007				
Lebanon	14.06.2007	14.06.2007			
Portugal	30.03.2007	30.03.2007			
Qatar	09.07.2007	09.07.2007			
Republik Korea	30.03.2007				
Romania	26.07.2007				
San Marino	30.03.2007	30.03.2007			
Senegal	25.04.2007	25.04.2007			
Seychelles	30.03.2007	30.03.2007			
Sierra Leone	30.03.2007	30.03.2007			
Slowakia	26.07.2007	26.07.2007			

Daftar Pustaka

- Barbour, W. C. 1999. "Supported employment: The coming of full circle", in *Journal of Vocational Rehabilitation* (Amsterdam, IOS Press), Vol. 13, pp. 176-74.
- Bellamy, G. T.; Rhodes, L. E.; Albin, J.-M. 1986. "Supported employment", in W. E. Kieran and J. A. Stark (eds): *Pathways to employment for adults with developmental disabilities* (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Company), pp. 129-138.
- Beyer, S.; Goodere, L.; Kilsby, M. 1996. "The costs and benefits of supported employment agencies in Britain", in *Research Studies* (London, UK Dept. for Education and Employment), No.37.
- Bowe, F. 1984. *Disabled women in America: A statistical report drawn from census data* (Washington, DC, President's Committee on Employment of the Handicapped).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Federal Ministry of Labour and Social Affairs)(Germany). 2007. *Rehabilitation and participation of disabled persons*.
- Cabinet Office (United Kingdom). 2006. *Social Enterprise Action Plan: Scaling new heights*(London). Available on: http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/social_enterprise/action_plan/.
- Council of Europe. 1992. *A coherent policy for the rehabilitation of people with disabilities*(Strasbourg).
- __. 1993. Note by the Netherlands: Sheltered employment for handicapped people – Trends and issues in the Netherlands (Strasbourg), 13 Jan. 1993.
- __. 1996. *European Social Charter (Revised)* (Strasbourg), 3 May 1996.
- __. 1997a. *The Social Charter of the 21st Century* (Strasbourg), H/NGO (97) Forum 4, 12–13 May 1997.
- __. 1997b. *The implementation of the collective complaints procedure: Opinion of the Non-Governmental Organizations*, Strasbourg, 14–16 May 1997, S C Coll/rep 12 e.
- __. 2006. *Action Plan to promote the rights and full participation of people with disabilities in society: Improving the quality of life of people with disabilities in Europe 2006–2015*. In *Council of Europe Recommendation Rec (2006) 5*.
- Degener, T. 2004. *Executive summary on employment directive: State of play in Germany*. (Mar.) Available on http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/aneval/disab_de.pdf
- __; Quinn, G. 2000. *A survey of international, comparative and regional disability law reform*, paper presented at the "From principles to practice" symposium, Washington, DC, 22-26 Oct.
- Department of Trade and Industry (United Kingdom). 2002. *Social enterprise: A strategy for success* (July).
- Depouy, L. 1993. *Human rights and disabled persons* (New York, UN).
- Doyle, B. 1996. "Disabled workers' rights, the Disability Discrimination Act and the UN Standard Rules", in *International Law Journal*, Vol. 25, 1 Mar.
- Eaves, L. 1921. *Gainful employment for handicapped women* (Boston, Council of Social Agencies).
- EC (European Commission). 1994. *European social policy – A way forward for the Union* (Brussels).
- __. 2000. *Benchmarking employment policies for people with disabilities* (Brussels).

- ___ . 2003. Equal opportunities for people with disabilities: A European Action Plan. Communication from the European Commission, COM(2003)650 final, 30 Oct. 2003.
- ___ . 2005. Situation of disabled people in the enlarged European Union: The European Action Plan 2006–2007. Communication from the European Commission, COM (2005)604 final.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory). 2001. "New laws seek to improve employment prospects of workers with disabilities", at EIRO online: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2001/02/study>.
- Elwan, A. 1999. Poverty and disability: A survey of the literature. World Bank Social Protection Discussion Paper No. 9932 (Washington, World Bank).
- ESCAP (Economic and Social Commission for Asia and the Pacific). 1994. Asian and Pacific Decade of Disabled Persons, 1993–2002: Mandates for Action (New York).
- EU (European Union). 2000. EU Council Directive 2000/78/EC of 27 Nov. 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. OJL 303, 2 Dec. 2000.
- Gabriel, P.; Liimatainen, M.-R. 2000. Mental health in the workplace. Introduction and Executive Summaries for Finland, Germany, Poland, United Kingdom and United States (Geneva, ILO).
- GHK Consulting Ltd. 2004. Review of the Social Enterprise Strategy: A Final Report submitted by GHK (London). Available on: http://www.cabinetoffice.gov.uk/third_sector/documents/social_enterprise_research/
- Harris, G. 1919. The redemption of the disabled: A study of programmes of rehabilitation for the disabled of war and industry (New York, Appleton).
- Heron, R.; Murray, B. 2003. Assisting disabled persons in finding employment: A practical guide (Bangkok, ILO).
- Hyde, M. 2000. "From welfare to work? Social policy for disabled people of working age in the United Kingdom in the 1990s", in *Disability and Society*, Vol. 15, No. 2, pp. 327-341.
- ILO (International Labour Organization). 1981. Report of the Director-General, International Labour Conference, 67th Session, Geneva, 1981 (Geneva).
- ___ . 1996. "Women swell ranks of working poor", in *World of Work* (Geneva), No. 17, Sep.-Oct. 1996 (Geneva).
- ___ . 1998. Vocational rehabilitation and employment of disabled persons: General survey on the Reports of the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No.159) and Recommendation (No. 168), 1983. Report III (Part 1B) of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, International Labour Conference, 86th session, Geneva, 1998 (Geneva).
- ___ . 2000. Resolution concerning human resources training and development. International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000 (Geneva).
- ___ . 2002. Managing disability in the workplace: An ILO code of practice (Geneva).
- ___ . 2004a. Vocational rehabilitation of employment of people with disabilities: Report of a European Conference, Warsaw-Constanin Jeziorna, 23-25 Oct. 2003 (Geneva).
- ___ . 2004b. Statistics on the employment situation of people with disabilities: A compendium of national methodologies. ILO Bureau of Statistics Working Paper No. 40, in collaboration with the ILO Skills and Employability Department (Geneva).
- ___ . 2007. The employment situation of people with disabilities: Towards improved statistical information. ILO Bureau of Statistics in collaboration with the ILO Skills and Employability Department (Geneva). *Journal of Vocational Rehabilitation*. 2002. Special issue on self-employment for persons with disabilities (Amsterdam, IOS Press), Vol. 17.
- Kenny, T. 1997. Securing social rights across Europe: How NGOs can make use of the European Social Charter (Strasbourg, Human Rights Centre).

- Krug, R. 1996. Sheltered employment in the Netherlands: Recent developments, paper presented at a Conference on Disability and Employment, Dublin, 14 Oct. 1996.
- Menz, F. 1997. "Vocational rehabilitation research in the United States of America", in M. Floyd (ed.): Vocational rehabilitation and Europe (London, Jessica Kingsley Publications).
- Messell, E. 1997. Employment strategies for women with disabilities. Paper presented at the International Leadership Forum for Women with Disabilities, Washington, DC, 15–20 June 1997 (Geneva, ILO).
- Moon, M.; Griffin, S. 1988. "Supported employment service delivery models", in P. Wehman and M. Moon (eds): Vocational rehabilitation and supported employment (Baltimore, Paul H. Brooks Publishing Company).
- Mudrick, N. 1988. "Disabled women and public policies for income support" (a study on the influence of income support on the lives of women with disabilities), in M. Fine and A. Asch (eds): Women with disabilities: Essays in psychology, culture and politics (Philadelphia, Temple University Press).
- Murray, B; Heron, R. 2003. Placement of jobseekers with disabilities: Elements of an effective service (Bangkok, ILO).
- NAO (National Audit Office) (United Kingdom). 2005. Gaining and retaining a job: The Department for Work and Pensions' support for disabled people (London), Oct. 2005.
- NIDMAR (National Institute of Disability Management and Research) (Canada). 2001. Annual Report 2001.
- NRB (National Rehabilitation Board) (Ireland). 1997. Employment challenges for the Millennium. Report of the National Committee for Training and Employment (NACTE) Steering Group on Sheltered and Supported Work and Employment (Dublin).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 1986. Occupational training and retraining measures for specific target groups. OECD Working Party on Employment, Manpower Measures Evaluation Programme (Paris).
- __. 2000. Employment policies for people with disabilities (Paris).
- __. 2006. Sickness, disability and work: Breaking the barriers: Norway, Poland and Switzerland. Vol. I (Paris).
- OHCHR (Office of the High Commissioner for Human Rights). 2002. "Study on human rights and disability", Note by the UN High Commissioner for Human Rights, 14 Feb. 2002.
- __. 2007. From vision to action: The road to implementation of the Convention. 30 Mar. 2007. Prime Minister's Strategy Unit (United Kingdom). 2005. Improving the life chances of disabled people (London), Jan. 2005.
- Quinn, G.; Degener, T. 2002. Human rights and disability. Summary report to the Office of the UN High Commissioner on Human Rights (OHCHR), Feb.
- Rehabilitation and integration of people with disabilities. 2001. Book Nine of the Social Code (Germany).
- Saloviita, T. 2000. "Supported employment as a paradigm shift and a cause of legitimation crisis", in Disability and Society, Vol. 15, No. 1, 1 Jan. 2000, pp. 87-98.
- Samoy, E.; Waterplas, L. 1992. Sheltered employment in the European Community (Brussels, Commission of the European Union).
- __. 1997. Sheltered employment in five Member States of the Council of Europe: Austria, Finland, Norway, Sweden and Switzerland (Strasbourg, Council of Europe).
- Thornton, P. 1998. International research project on job retention and return to work strategies for disabled workers (Geneva, ILO).
- __. P.; Lunt, N. 1997. Employment policies for disabled people in eighteen countries: A review (University of York, Social Policy Research Unit).

- UN (United Nations). 1994. The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (New York).
- ___ . 1999. Implementation of the World Programme of Action concerning Disabled Persons: Towards a society for all in the twenty-first century. UNGA resolution 54/121 of 17 December 1999.
- ___ . 2000. Final Report of the Special Rapporteur of the Commission for Social Development on monitoring the implementation of the Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities on his second mission, 1997–2000. E/CN: 5/2000/3, Annex.
- ___ . 2001. Commission on Human Rights Working Group on the Right to Development, January 2001, E/CN. 4/2001/WG. 18/2.
- ___ . 2002. Report of the Special Rapporteur of the Commission for Social Development on monitoring the implementation of the Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities on his third mandate, 2000–2002. E/CN: 5/2002/4.
- Viorreta, C. 1998. The social enterprise in Spain, paper presented at the Transnational meeting in Cagliari, 29 Sep. 1998.
- Waddington, L. 1996. "Reassessing the employment of people with disabilities in Europe: From quotas to anti-discrimination laws", in Comparative Labour Law Journal, Vol. 18, No. 62, pp. 62-101.
- Wehman, P.; Revell, G.; Kregel, J. 1997. "Supported employment: A decade of rapid growth and impact", in P. Wehman, J. Kregel and M. West (eds): Supported employment research: Expanded competitive employment opportunities for persons with significant disabilities (Richmond, Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Centre on Supported Employment).

SKILLS

Untuk informasi lebih jauh silakan hubungi:

Skills and Employability Department
International Labour Office (ILO)
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
(Switzerland)
E-mail: disability@ilo.org
Tel. (+ 41) 022 799 7521
Fax: (+ 41) 022 799 6310
www.ilo.org/employment/disability

