



PANDUAN ICEM

TENTANG

PEKERJA KONTRAK & OUTSOURCING



KAMPANYE ICEM TENTANG PEKERJA KONTRAK & OUTSOURCING

DAFTAR ISI

1. Pengantar	v
2. Cal, Sebuah Gambaran	1
2.1. Apa itu CAL?	3
2.2. Pekerjaan Mana yang Paling Terpengaruh?	5
2.3. "Tipuan"	6
2.4. Penyebab Masalah Utama	7
3. Fakta dan Angka	11
4. Kampanye dan Proyek ICEM	17
5. Sudut Pandang Hukum	23
5.1. Hukum Nasional, Undang-Undang dan Aturan	25
5.1.1. Asia/Pacific	27
5.1.2. Afrika	32
5.1.3. Latin Amerika	33
5.1.4. Amerika Utara	35
5.1.5. Eropa Barat dan Selatan	36
5.1.6. Eropa Timur dan Tengah	48
5.1.7. Timur Tengah dan Afrika Utara	49
5.2. Regulasi Internasional	50
5.2.1. ILO	50
5.2.2. Uni Eropa dalam Pekerjaan Sementara oleh Agen Tenaga Kerja	58
5.2.3. Standar-standar Internasional Lainnya	59
6. Sudut Pandang Perusahaan	63
6.1. Tingkat Nasional	65
6.1.1. Perundingan Bersama	65
6.1.2. Pengorganisasian	67
6.1.3. Bekerja dengan Penyedia Jasa Tenaga Kerja Swasta	69
6.1.4. Asia Pacific	70
6.1.5. Afrika	75
6.1.6. Eropa	77
6.1.7. Amerika	84
6.2. Tingkat Internasional	88
6.2.1. Perundingan Bersama	88
6.2.2. Perusahaan Multinasional dan Perjanjian Kerjasama Global (GFA)	88
7. Serikat Pekerja Pendekatan dan Strategi	91
7.1. Eropa	97
7.2. Asia/Pacific	98

7.3. Afrika	98
7.4. Amerika	99
8. Upaya yang Dilakukan oleh Serikat Pekerja Internasional Lainnya	101

1

PENGANTAR

Dari Kilang di Cote D'Ivoire ke pekerja tambang di Columbia, dari sektor energi di Serbia hingga pekerja kaca di Turki, dari India hingga ke Eropa Barat, dari Australia hingga Amerika, orang-orang telah melihat bahwa pekerjaan tetap mereka telah hilang dan berganti dengan perusahaan sub kontraktor yang biasanya mempekerjakan para pekerja dalam kondisi yang lemah. Di kasus lain, pekerjaan tetap telah di gantikan dengan pekerjaan yang telah diambil alih oleh pekerja agensi/*outsourcing* atau telah digantikan dengan pekerja tidak tetap. Beberapa disebut sebagai "gaya baru dalam pekerjaan", sebagian dari mereka tidak tetap, dan telah dikontrak beberapa kali.

Ini adalah salah satu dari area bisnis yang memang tidak ada diskriminasi: *outsourcing* melalui pekerja kontrak dan *outsourcing* (CAL) sangat mempengaruhi pekerja kerah biru yang bekerja di pertambangan yang ada di negara berkembang dengan pekerja kerah putih yang bekerja didalam bisnis bioteknologi di negara-negara OECD. Pada faktanya, kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai salah satu fenomena yang semakin meluas, menyebar dengan cepat dari "selatan" hingga "utara", di-samping semua itu, ada juga yang menyebutnya sebagai "Teknik Manajemen"

Isu tersebut juga telah menyebar kedalam beberapa sektor yang ada, walaupun jumlahnya terbatas- ini yang selalu menjadi masalah bagi pekerja migran di sektor konstruksi, sebagai contoh – berlaku di seluruh industri, mempengaruhi pekerjaan yang selama ini tergolong 'aman', seperti misalnya pekerjaan inti di industri kimia. Walaupun bervariasi dari sektor ke sektor, penggunaan pekerja kontrak terlihat sebagai pekerja yang paling dominan kemunculannya di tiap sektor yang menjadi wilayah kerja ICEM. Bahkan terkait dengan pengembangannya bahwa saat ini para afiliasi ICEM telah menyatakan keinginannya untuk dapat menyelesaikan masalah ledakan penggunaan pekerja kontrak sebagai prioritas utama mereka.

Afiliasi ICEM di seluruh dunia telah sampai pada pemahaman untuk menggunakan strategi baru yang ditujukan kepada pengusaha, dan beberapa pemerintah, untuk mempekerjakan 2 jenis pekerja: Di satu sisi, pekerja tetap, yang mendapatkan kondisi kerja yang relatif baik dan pekerja kontrak atau *outsourcing*, atau pekerja dengan sistem kerja yang tidak tetap, dan di satu sisi para pekerja ini mendapatkan kesepakatan yang lemah. Di beberapa kasus, hal tersebut berarti mendapatkan upah yang lebih kecil atau uang pensiun yang sedikit, atau tunjangan sakit dan pengobatan yang rendah, atau cuti yang tidak dibayar, atau keamanan kerja yang lemah, atau...atau... di beberapa kasus, ada juga yang merupakan kombinasi dari keduanya.

Pada awalnya-sebagian dari kita setelah beberapa waktu yang lalu-kita memahami bahwa subkontraktor hanya digunakan bagi pekerjaan yang disebut non-inti. Beberapa contohnya termasuk didalamnya bagian kebersihan, IT, keamanan atau katering. Saat ini dan berdasarkan pengalaman ICEM di sektor yang berbeda, pekerja kontrak dan *outsourcing* telah semakin meningkat jumlahnya dan dikenal sebagai metode untuk juga mempekerjakan mereka di bisnis inti perusahaan, menjalankan pekerjaan dengan "bisnis inti"

Pekerja kontrak dan *outsourcing* digunakan oleh perusahaan sebagai jawaban untuk membayar upah dengan murah. Keputusan tersebut didasarkan atas argumentasi ekonomi

yang paling murni. Sesaat setelah keputusan tersebut diambil dan berkompromi dengan masalah, banyak perusahaan sepertinya tidak terlalu peduli dengan apa yang akan terjadi dengan pekerja tetap mereka. “kami tidak membayar mereka, mereka tidak bekerja untuk kita, kami tidak mempunyai tanggung jawab untuk memastikan mereka diperlakukan dengan baik”.

Para pekerja dalam situasi ini terkadang terkesan tidak berharga dan seringkali di eksploitasi. Konsekuensi dari menyebarnya praktek kerja kontrak dan pekerja *outsourcing* termasuk didalamnya. Dalam hal ini, menjadi semakin sulit bagi pekerja untuk dapat membela diri mereka sendiri, baik secara sendiri-sendiri atau melalui serikat pekerja masing-masing, dan perjuangan mereka untuk standar-standar sosial terkadang kalah.

Serikat pekerja kehilangan banyak dari anggotanya karena terjadinya fenomena ini. Salah satu alasan pokoknya adalah bahwa pekerja sangat mudah di intimidasi ketika mereka berada bekerja dalam status pekerjaan yang tidak tetap. Saat mempersiapkan panduan ini, ICEM telah mendapatkan berbagai macam contoh ketika pekerjaan yang tidak tetap tersebut menjadikan para pekerja takut untuk bergabung kedalam serikat pekerja. Seringkali untuk alasan yang baik, sangat banyak pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* saling berkonfrontasi dengan sesamanya yang telah “dikucilkan” hanya karena mereka tertarik dalam aktivitas serikat pekerja.

Ini bahkan menjadi lebih sangat berbahaya ketika tidak ada gambaran yang jelas tentang “hubungan ketenagakerjaan” untuk membahas hal tersebut atau ketika itu menjadi isu yang sangat sulit bagaimana membedakan siapa pengusaha atau membedakan siapa yang bertanggungjawab, pengusaha yang saling terhubung. Sebagai tambahan, banyak pekerja kontrak dan *outsourcing* bertukar pekerjaan secara berkala, sehingga keadaan menjadi lebih sulit untuk “membangun” relasi yang cukup dekat dengan serikat pekerja di perusahaan.

Status pekerjaan yang sama dan semakin suramnya masa depan pekerjaan mempengaruhi keterlibatan mereka dalam aktivitas serikat pekerja seringkali menciptakan masalah bagi perusahaan. Sistem kerja yang tidak tetap/tertentu seringkali merampas motivasi para pekerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan yang mungkin saja mereka miliki (walaupun pada akhirnya, tidak ada loyalitas yang dapat ditunjukkan). “investasi” terhadap pekerja sesungguhnya tidak dapat diperoleh dari pekerja yang bekerja”hanya pada waktu tertentu”. Pertumbuhan yang cepat dari model kerja yang tidak tetap tersebut seharusnya mendapat perhatian dari manajemen dalam hal kualitas, tingkat pergantian, kompetensi dan produktivitas, dan pengusaha harus menyambut baik adanya diskusi bersama dan perkembangannya melalui negosiasi yang akan menjadikan keduanya yaitu perusahaan dan serikat pekerja menjadi lebih kuat.

Sistem kerja kontrak telah menjadi semacam mentalitas “kawan” bentuk lain dari kompromi. Setiap orang melakukan hal tersebut, jadi itu yang seharusnya hal yang benar untuk dilakukan. Itu telah sukses dilakukan, diantara beberapa alasan, karena keuntungan tertentu dari pengusaha, yang seringkali mengatakan dapat melanjutkan produksi atau pelayanan tertentu tanpa harus bertanggungjawab dengan pekerja yang membuat produk

atau pelayanan tersebut. Hal ini diasumsikan bahwa, tanggung jawab atas pekerja menjadi berkurang dan juga lebih murah. Akan tetapi di beberapa kasus, hal ini tidak sepenuhnya jelas. Pengalaman dilapangan telah membuktikan bahwa pendapat ini berbeda dengan faktanya.

Lebih jelas lagi, pekerja kontrak dan *outsourcing* pada beberapa kasus digunakan untuk mengurangi pengaruh adanya serikat pekerja. Sangat sering, para pengusaha rela membayar untuk hal tersebut, termasuk melalui, sebagai contoh, pesangon yang sangat besar, pembayaran pensiun dini yang besar, yang dalam pengetahuan- diyakini – hal tersebut akan menjamin mereka menjadi “angkatan kerja yang patuh” setelah itu.

Tentu saja, ada beberapa pekerja yang sangat menikmati “temping” atau “bekerja dengan segala macam fleksibilitas”, yang mengizinkan mereka-untuk alasan tertentu- untuk memutuskan kapan mereka harus bekerja atau kapan mereka tidak harus bekerja, dan tidak ada yang salah terkait dengan hal tersebut. Masalahnya adalah, merujuk kepada pengalaman kami, sebagian besar pekerja kontrak dan *outsourcing* di seluruh dunia tidaklah sepenuhnya berada dalam kondisi yang demikian. Sangat kontras, di beberapa negara dan industri, banyak pekerja menghadapi pilihan antara jenis pekerjaan yang tidak tetap/tertentu atau tidak ada pekerjaan samasekali.

Panduan ini ditulis untuk mendampingi seluruh aktivis serikat pekerja, apakah mereka bekerja di level pabrik, lokal, daerah, nasional ataupun level internasional, dengan segala aktivitas mereka terkait dengan pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*.

Banyak metode dan praktek di lapangan yang digunakan di tempat lain dapat saja diadopsi dengan sukses dalam situasi dan kondisi masing-masing pekerja. Sehingga diharapkan bahwa “praktek terbaik”, contoh dari pengalaman-pengalaman terbaik di seluruh dunia, termasuk diantaranya di dalam hukum dan advokasi di level internasional, panduan ini diharapkan dapat melahirkan ide yang bagus dan melakukan sesuatu dirumah, dimanapun Anda berada, membantu sesama untuk menyelesaikan masalah – dan khususnya masalah kontrak, *outsourcing* dan masalah lain yang ditimbulkan oleh jenis pekerjaan yang tidak tetap.



Manfred Warda

ICEM General Secretary
September 2008

2

CAL
SEBUAH GAMBARAN

2.1. APA ITU CAL?

Banyak istilah yang muncul untuk mendeskripsikan sebuah relasi 'hubungan kerja' yang tidak pasti. Beberapa istilah kadang saling melengkapi, yang lainnya menggambarkan sebuah situasi yang sama, tapi sebenarnya tidak benar-benar sama. Dan, yang lebih rumit, terkadang kata-kata yang sama dapat berarti penjelasan yang berbeda di negara yang berbeda, wilayah yang berbeda dan bahkan bahasa yang berbeda.

Penggunaan istilah yang benar menjadi sangatlah penting. ICEM menggunakan istilah 'pekerja kontrak' dan 'pekerja agensi/*outsourcing*'. Istilah ini mudah dikenali dan sangat familiar untuk menggambarkan situasi yang kurang lebih sama dan dipahami oleh pekerja di banyak industri di seluruh dunia. Istilah tersebut juga sudah biasa digunakan di beberapa negara. Dalam sebuah proses standarisasi internasional yang dilakukan oleh ILO di akhir 1990, penggunaan kata 'pekerja kontrak' pada akhirnya mengakibatkan pengistilahan tersebut, telah keluar dari jalurnya. Dan hal tersebut berubah menjadi istilah yang sulit digunakan dalam prosedur hukum dari standar internasional

Pekerja kontak dan pekerja dari agen, keduanya bagaikan "pecahan dari puzzle" melibatkan semuanya -bertebaran, yang menjadikan landasan bagi sistem kerja yang tidak tetap, di sisi lain, 'pekerjaan gaya baru' menjadi sangat populer. Lebih khusus lagi, apa-apa yang dulunya kita sebut sebagai pekerjaan 'standar' kini diartikan sebagai sebuah pekerjaan penuh waktu yang bersifat tetap, yaitu langsung dipekerjakan oleh pemberi kerja dengan jam kerja standar dan tunjangan-tunjangan, termasuk didalamnya perlindungan atas PHK sewenang-wenang, kasus hukum yang biasanya sering dialami oleh pekerja.

Perubahan paling mendasar dari relasi kerja ini adalah perubahan kerja yang 'normal' antara pengusaha dan pekerja. Untuk segmentasi yang lebih luas dalam dunia kerja, perubahan hubungan perburuhan berada pada kondisi kualitas yang 'lebih rendah'. Untuk sebagian yang lain, fenomena ini memunculkan relasi 'pekerja mandiri'. ada perubahan dari sebuah hubungan perburuhan kepada sebatas hanya relasi kebebasan berkontrak, dengan segala resiko yang ditanggung oleh pekerja. Sebagai hasilnya, banyak perlindungan dan hak-hak yang telah diperjuangkan sejak lama, seperti jaminan sosial atau anti diskriminasi, menjadi hilang.

Dalam beberapa kasus, situasi perburuhan menjadi semakin sulit, dengan adanya para sub-sub kontraktor dan bentuk-bentuk lain dari relasi kerja yang ada sekarang. Bahkan para pembuat kebijakan juga menemui kesulitan dalam mengatur relasi tersebut.

Sekarang ini diketahui juga, struktur dari perusahaan juga berubah. Jika dahulu kita dapat dengan mudah mengetahui pemilik dari sebuah perusahaan, pekerja tetap dengan perjanjian kerja yang tetap dan mungkin, hanya sebuah perusahaan sub kontraktor di bagian kebersihan atau catering, kini situasi tersebut sama sekali telah berubah.

Perusahaan saat ini mempunyai kecenderungan untuk mempunyai struktur yang lebih rumit, dengan daerah kerja yang saling terstruktur dan berlapis-lapis. Dalam hal ini antara manajemen dan dewan direksi, dan pekerja tetap. Atau bisa juga sebagai contoh, pekerja kontrak yang dikontrak dalam waktu singkat, pekerja paruh waktu, pekerja kontrak dengan waktu yang terbatas (bisa juga disebut pekerja paruh waktu), pekerja *outsourcing*, pekerja harian, dan atau pekerja sektor informal. Dan bisa juga beberapa perusahaan sub kontraktor yang mengerjakan pekerjaan *outsourcing*.

Pemilik perusahaan memang masih berada pada titik yang paling inti dari perusahaan, akan tetapi dalam hal ini, dunia memang telah berubah. Bagi beberapa perusahaan, identitas yang sebenarnya dari para pemilik perusahaan tersebut menjadi tidak begitu jelas. Mereka bisa saja perseorangan atau sebuah kelompok, tetapi bisa juga kumpulan dari para pemegang saham, perkumpulan pemodal besar, perkumpulan dana keuangan, atau perkumpulan kekayaan pemerintahan tertentu.

Sebagai aturannya, semakin jauh seorang pekerja dipindahkan dari pusatnya, maka semakin tinggi peluang dia untuk mendapatkan kondisi kerja yang lebih buruk.

TERMINOLOGI

Beberapa Istilah yang tidak baku untuk penyebutan 'relasi perburuhan' yang sering digunakan;

Pekerja kontrak	Perusahaan pengerah jasa pekerja
Pekerja dari Agen	Pekerja musiman
Pekerjaan yang Tidak Tentu	Kontrak 0 Jam kerja
Pekerja Kasual atau Pekerja Borongan	
<i>Outsourcing</i>	Pekerja dengan Masa Percobaan
Pekerja Sementara	
Kontrak Langsung	
Pekerja Kiriman	Pekerja panggilan/pekerja harian
Pekerja non regular	Pekerja status harian
Kontrak Individu	Pekerja rumahan

PEMBORONGAN PEKERJAAN

Dalam pandangan ICEM, pemborongan pekerjaan adalah sebuah kondisi ketika sebuah perusahaan memberikan pemborongan pekerjaan ke pada perusahaan lainnya. Dalam hal ini, untuk kasus tertentu, bisa juga kontrak diberikan kepada perseorangan. Pekerjaan tersebut diperbolehkan/tidak diperbolehkan untuk dilakukan dilokasi yang sama. Perusahaan pemborong pekerjaan tersebut dapat saja tidak mempekerjakan staff, beberapa staf, atau semua staff yang telah ada.

Ketika sebuah pekerjaan diborongkan kepada pekerja secara individual-dan tidak diberikan pada perusahaan sub kontraktor tertentu- sebagai contoh, melalui agen penyedia jasa tenaga kerja atau melalui rekrutmen langsung dengan kontrak kerja yang pendek, dan dapat saja mereka bukan pekerja yang sama. Dan pada akhirnya, melakukan pekerjaan yang sama seperti sebelumnya, akan tetapi statusnya sebagai pekerja kontrak.

PEKERJA AGENSI/OUTSOURCING

Pekerja agensi/*outsourcing* adalah ketika perusahaan membutuhkan pekerja dan daripada pengusaha mempekerjakan secara langsung, mereka mengambil dari sebuah agen penyedia jasa tenaga kerja, jumlah tenaga kerja yang diinginkan.

2.2. PEKERJA MANA YANG PALING TERPENGARUH ?

Secara terus menerus, fenomena pekerja kontrak dan pekerja agensi ini secara cepat mempengaruhi setiap jenis pekerjaan, termasuk pekerjaan-pekerjaan yang disebut 'pekerjaan utama'. Kondisi ini sangat bervariasi dari satu sektor ke sektor lainnya, antar wilayah, dimulai dari perusahaan yang kecil yang tidak berarti hingga sebuah perusahaan tekstil multinasional, yang selalu melakukan sub kontrak untuk semua jenis pekerjaannya dan hanya menyisakan 'merek' ternama mereka.

Diluar Sektor ICEM yang beragam, beberapa sektor terlihat sangat terpengaruh dibandingkan dengan sektor lainnya. Perusahaan sektor pertambangan dan berlian, misalnya, sangat banyak menggunakan pekerja kontrak. Akan tetapi pekerja kontrak dan *outsourcing* juga menjadi perbincangan hangat di sektor kimia, kertas, material atau industri energi.

Trend yang sama dapat kita lihat di berbagai industri lainnya, seperti yang menjadi perhatian dari para serikat pekerja internasional. Ketidakpastian bekerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kampanye BWI (Building and Wood Workers International- organisasi serikat pekerja internasional di sektor bangunan dan kayu) sebagaimana menjadi perhatian pekerja tekstil di dunia. Contoh lain yang paling sering kita dengar adalah banyaknya jurnalis freelance- jumlah mereka semakin banyak- apakah freelance sesuai dengan keinginan bebas mereka. Contoh lainnya, adalah ketidakpastian bekerja yang dialami oleh para guru, banyak kontrak kerja yang menyalahi aturan dengan bayaran yang cukup murah.

Di industri berbeda lainnya, ada beberapa kategori pekerjaan yang semakin sering di diserahkan pada pihak lain. Yang biasanya terjadi, termasuk didalamnya, kebersihan, catering, keamanan, transportasi, atau perawatan dan perbaikan. Pekerjaan lain yang mulai dialihkan ke pihak ketiga lainnya misalnya pekerjaan yang berhubungan dengan penyortiran, bagian pengepakan, jasa antar/kirim barang, instalasi teknik, pergudangan dan pekerjaan-pekerjaan administratif.

Akan tetapi daftar tersebut diatas tidak berakhir disitu, hari ini, semua tipe dan jenis pekerjaan telah dalam ancaman untuk dapat di *outsourcing*. Ditambah lagi, sepertinya tidak pernah ada pembatasan terhadap jumlah pekerja yang dapat di *outsourcing*. Di sektor pertambangan, ada sejumlah contoh yang tidak dapat dihitung, sebanyak jumlah negara yang tidak dapat dihitung jumlahnya, yang jumlah pekerja *outsourcing* nya lebih banyak dari jumlah pekerja tetapnya.

Pekerja perempuan, dan juga pekerja muda, dan yang paling sering juga para pekerja migran, adalah korban pertama dari praktek buruk dari situasi ketidakpastian bekerja ini. Mereka menerima upah murah dan kondisi kerja yang buruk. Berdasarkan data dari International Metal Workers Federation (IMF) pada tahun 2007, dalam sebuah artikel tentang pekerjaan yang tidak pasti, 1 dari 2 pekerja perempuan di Australia adalah pekerja tidak tetap. Dan dibayar 21% lebih murah daripada pekerja tetap, tanpa cuti hari libur, cuti sakit, atau hari libur umum. Di Kanada, 40 % dari jenis pekerjaan perempuan diketahui dilaksanakan diluar aturan standar, dan di Jepang, sekitar 30% pekerja di sektor metal adalah pekerja kontrak dengan pekerja perempuan mengerjakan pekerjaan diluar kapasitasnya. Di Thailand, 80% pekerja kontrak adalah perempuan.

2.3. "TIPUAN"

Situasi ini bukan hanya menimpa kategori industri atau pekerjaan tertentu yang menjadi target. Dunia kerja juga melihat sendiri bagaimana perubahan telah diciptakan hanya untuk memastikan bahwa kewajiban pengusaha terhadap pekerjanya tidak lagi perlu dipenuhi.

Pekerja di seluruh dunia harus mampu mengidentifikasi jika sewaktu-waktu mereka dipromosikan menjadi manajer atau supervisor, mengerjakan pekerjaan yang sama dengan upah yang sama, akan tetapi menjauhkan mereka untuk dapat bergabung dengan serikat pekerja karena kendala 'status manajemen'. Tipuan lain yang sering digunakan adalah semakin panjangnya kontrak di masa percobaan atau pekerja yang berada dalam masa training atau magang.

Bisa saja tipuan semacam ini digunakan untuk menjadikan setiap pekerja berada pada kondisi kerja yang pendek- hanya beberapa bulan. Fakta ini telah terjadi, seperti yang menimpa banyak pekerja Goodyear di Thailand, di mana mereka telah bekerja lebih dari 10 tahun tanpa kontrak yang jelas.

Dalam sebuah konferensi global ICEM tentang CAL di Bangkok, pada November 2007, istilah "permatemps" diperkenalkan untuk mendeskripsikan problem yang sama di Amerika Utara, yaitu para pekerja kontrak tetap saja mendapat kontrak yang singkat dari tahun ke tahun.

Dalam contoh kasus tersebut diatas, pengusaha mempunyai kecenderungan untuk menggunakan celah dalam hukum yaitu dengan cara memberhentikan pekerja untuk sementara waktu (hanya beberapa hari, tergantung jangka waktu yang diatur dalam

undang-undang). Dengan melakukan cara tersebut, pengusaha dapat menghindari dari kewajiban hukum yang memberikan aturan untuk mempekerjakan pekerja kontrak sesuai dengan jangka waktu tertentu. Itu sebabnya, penghitungan dapat mulai dari nol lagi.

Atau diketahui juga teknik “mengubah perusahaan sub kontraktor secara berkala” sekali lagi, taktik ini bertujuan agar mereka tidak melanggar hukum. Sebuah kasus di Korea, yang juga dibawa hingga ke ILO, ada seorang pekerja yang telah dipekerjakan oleh 7 perusahaan sub kontraktor yang berbeda, sementara ia tetap melakukan pekerjaan yang sama di perusahaan yang sama, Kiryungs Electronics.

Dalam kasus lain disebutkan, perusahaan bahkan tidak perlu menggunakan celah yang kosong dalam hukum untuk menghindari hukum. Serikat pekerja yang tidak kuat, hukum perburuhan yang lemah, yang tidak mengikat kuat, dan juga aparat pemerintah yang korup juga menjadi penyebab utama berlangsungnya pelanggaran hukum tersebut.

Taktik lainnya yaitu dengan cara menciptakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja fiktif. Ini biasanya dibentuk oleh perusahaan pemberi kerja sendiri, sebagai alasan untuk menyediakan perusahaan penyedia jasa sendiri. Di beberapa kasus, para perusahaan penyedia jasa ini adalah anak perusahaan. Misalnya, untuk catering, mereka hanya untuk satu perusahaan. Ini hanya dibentuk untuk semata-mata menghindari kewajiban bagi pekerja.

Banyak lagi taktik dan tipuan lainnya, yang banyak sekali dan tidak dapat disebutkan disini. Praktek ‘pekerja musiman’ di setiap musim juga menjadi salah satu contoh.



2.4. PENYEBAB MASALAH PALING UTAMA

Seperti yang telah sebutkan dalam paragraf sebelumnya, pada beberapa kasus, praktek pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* adalah hasil dari kebijakan para pengusaha yang berkeinginan untuk membatasi atau mengurangi pekerja tetap. Pendapat ini juga didukung oleh adanya keinginan untuk “memaksimalkan fleksibilitas” (dibaca: mudah untuk melakukan PHK dari hari ke hari) atau sebagai upaya pencarian “alternatif yang murah karena “tingginya tuntutan pasar”.

Berjuta alasan dapat dan bisa saja disampaikan, yang sering kita dengar misalnya; “permintaan pasar sangat tinggi”, “ini adalah bagian dari evolusi global”, “semua orang melakukan hal ini”, “kantor pusat menginginkan kami untuk melakukan ini” atau “ ini hanya lah tindakan sementara”

Hasil akhir dari usaha melaksanakan *outsourcing* adalah berupa pengalihan resiko kerja kepada para pekerja, dengan pekerjaan yang sementara atau tidak tetap sifatnya dan penuh dengan ketidakpastian. Para pekerja *outsourcing* biasanya tidak sepenuhnya dilindungi oleh hukum perburuhan dan tidak juga dengan perlindungan jaminan sosialnya.

Pada akhirnya, perusahaan berpendapat, sekali pekerjaan mereka telah dialihkan atau mereka telah menggunakan pekerja dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, mereka merasa tidak mempunyai kewajiban untuk melakukan kontrol terhadap kondisi pekerjanya. Adalah problem tersendiri untuk mengenali siapa sesungguhnya pemilik modal dan menetapkan siapa yang paling bertanggungjawab terhadap kondisi kerja atau tunjangan-tunjangan yang harus didapat. Para pengusaha kadang berkelit dengan mengatakan “tanggung jawab bisa ada di mana saja” dan aturan hukum juga terkadang tidak dapat menjelaskan bentuk pertanggungjawaban pengusaha. Inilah yang menjadi problem terbesar bagi sebagian besar pekerja untuk mengenali siapa pengusaha yang sesungguhnya.

Hal ini telah menjadi masalah, walaupun secara relatif ini adalah kondisi yang cukup sederhana ketika sebuah perusahaan bersepakat dengan satu perusahaan sub kontraktor. Sangat mudah untuk melihat bagaimana situasi akan menjadi sangat rumit ketika sejumlah perusahaan telah membuat sejumlah perjanjian kontrak dengan perusahaan sub kontraktor dan perusahaan sub kontraktor tersebut juga terikat perjanjian lagi dengan perusahaan sub kontraktor lainnya, menggunakan formulasi yang sama dalam kontrak kerjanya (atau tidak sama sekali). Aturan hukum telah diabaikan, lemahnya pengawasan sosial atau korupsi dan keadilan terlihat sangat jauh adanya.

Kesemuanya ini tidak hanya menjadikan ini menjadi lebih jelas bahwa ada kebutuhan untuk mendefinisikan apa yang disebut dengan “hubungan ketenagakerjaan” antara pengusaha dengan pekerja, akan tetapi sebenarnya tidak ada yang dapat menggantikan pekerja tetap, rekrutmen langsung.

Para peserta yang berasal dari global maupun regional dalam pertemuan ICEM CAL telah memberikan beberapa masukan terhadap berbagai macam masalah yang dihadapi oleh para pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*, dimulai dari ketidakpastian bekerja dan upah murah, hak atas jaminan hari tua dan waktu kerja, hingga masalah kesehatan dan keselamatan kerja serta perlakuan semena-mena terhadap pekerja.

Masukan tersebut antara lain;

- Ketidakpastian bekerja dan ketidakpastian masa depan. Bahkan pekerja kontrak dapat kapan saja diberhentikan, tanpa pemberitahuan sebelumnya.
- Resiko yang tinggi untuk pengangguran dan pekerja informal.

- Tugas dan fungsi pekerja dalam melakukan pekerjaan dapat dengan mudah berubah tergantung dari keinginan pengusaha.
- Jam kerja yang tidak menentu.
- Permintaan yang terus-menerus dengan standar yang tinggi.
- Upah murah, dan upah tidak tetap.
- Tidak ada bonus tahunan.
- Tidak mempunyai hak untuk cuti sakit.
- Terbatas dan bahkan tidak mempunyai akses terhadap tunjangan-tunjangan: termasuk hak atas jaminan hari tua, jaminan kesehatan, hak atas cuti melahirkan/cuti haid, hak atas hari libur atau upah lembur di hari libur.
- Tunjangan yang sangat kecil, misalnya untuk transportasi dan uang makan.
- Resiko yang sangat tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja.
- Kekerasan verbal.
- Kekerasan/Pelecehan seksual.
- Miskin dan tanpa pelatihan.
- Tidak ada kesempatan pengembangan karier.
- Tidak dapat atau tidak boleh mendapatkan hak di tempat kerja, termasuk hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, hak untuk melakukan perundingan bersama, berada pada posisi yang lemah untuk melakukan perundingan.
- Berada pada tingkatan yang paling rendah dalam organisasi serikat pekerja.

Tidak hanya fenomena tersebut mengakibatkan kondisi kerja yang lemah bagi para pekerja itu sendiri, hal tersebut menjadi ancaman bagi organisasi yang mewakili pekerja, sebagaimana halnya "pola baru dan perubahan pola ketenagakerjaan" seringkali menjadi alat untuk menekan pekerja untuk tidak bergabung atau membentuk serikat pekerja. Atau pekerja kontrak dan *outsourcing* digunakan sebagai salah satu cara untuk memastikan bahwa pekerja baru bahkan tidak mempunyai pilihan untuk bergabung kedalam serikat pekerja, hal ini terjadi di banyak negara di seluruh dunia di mana pekerja kontrak dan *outsourcing* menghadapi permasalahan hukum dan kesulitan lainnya ketika mereka bergabung dengan serikat pekerja milik "pekerja tetap" yang telah lebih dahulu aktif di tempat kerja.

Beberapa masalah yang terjadi bagi serikat pekerja;

- Banyaknya perusahaan kontraktor/perusahaan agen penyedia jasa tenaga kerja yang menjadi pihak untuk melakukan negosiasi/perundingan.
- Tidak jelasnya pihak-pihak yang paling bertanggungjawab.
- Perusahaan kontraktor sering berganti.

- Pekerja tetap dapat berubah menjadi pekerja kontrak, terkadang, dua pekerja yang sama mendapat perlakuan yang berbeda.
- Para perusahaan penyedia jasa dapat melakukan eksploitasi terhadap pekerjanya.
- Para perusahaan penyedia jasa dapat saja menjadi pelaku kriminal.
- Pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* sering digunakan untuk menjauhkan dan atau melemahkan serikat pekerja.
- Pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* secara hukum, atau pada prakteknya tidak diizinkan untuk bergabung atau mendirikan serikat pekerja.
- Pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* tidak melihat keuntungan yang nyata jika bergabung ke dalam serikat pekerja.
- Serikat pekerja banyak kehilangan anggota.
- Perundingan PKB terlihat lebih sulit karena semakin lemahnya kekuatan berunding.

Sebuah hasil penelitian terbaru di Selandia Baru tentang pekerja kasual menunjukkan bahwa pekerja dan juga pengusahanya, kurang mengetahui tentang hak-hak mereka. Lebih lanjut, riset tersebut melaporkan bahwa pekerja-pekerja tersebut mempunyai akses yang sangat terbatas pada hari libur, cuti sakit, pelatihan, peningkatan keahlian dan karier, akan tetapi juga pada ketidakpastian bekerja tersebut mempengaruhi kehidupan keluarga, dan membatasi perencanaan dan pembiayaan keuangan keluarga di masa depan.

3

FAKTA & ANGKA

Di Eropa, diperkirakan sekitar 4 hingga 5 persen dari pekerja di Eropa adalah pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing*, angka ini lebih rendah jika dibandingkan dengan yang terjadi di Spanyol sebesar 33%. Berdasarkan data dari European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, penggunaan perusahaan penyedia jasa pekerja telah meningkat 5 kali lipat di Denmark, Spanyol, Italia, dan Swedia dalam kurun waktu 20 tahun terakhir.

Data selanjutnya, dalam buku hijau yang dimuat oleh Komisi Eropa menyebutkan bahwa "jumlah tenaga kerja yang terikat dalam relasi kerja yang berbeda dengan standar model kontrak kerja yang ada, telah meningkat tajam dari 36% di tahun 2001 hingga mencapai hampir 40% dari angkatan kerja EU-25 di tahun 2005.

Ada perbedaan besar diantara negara-negara di Eropa, perbedaan negara dan perbedaan wilayah. Di Inggris, sekitar 80% pekerjaan yang sementara sifatnya berada di sektor jasa dan sektor publik. Di Perancis, 75% pekerjaan tersebut berada di sektor konstruksi dan manufaktur. Pekerja tidak tetap di Eropa kebanyakan adalah laki-laki. Akan tetapi, di negara bagian Eropa lainnya, didominasi oleh pekerja perempuan, dan di Inggris dan Belanda data menunjukkan sebesar 50% di setiap kategorinya.

Di Korea, berdasarkan data tahun 2007 dari Korean Labour and Society Institute, 55% pasar kerja didominasi oleh model kerja kontrak. Sedikitnya 70% pekerja perempuan adalah pekerja kontrak. Sebagai rata-rata, jumlah pekerja tidak tetap di Korea bekerja dengan waktu kerja yang sama dengan pekerja tetap (rata-rata 46,6 jam per minggu). Sayangnya, masih dalam rata-rata, mereka para pekerja kontrak hanya berpenghasilan 51,9 % saja dari gaji pekerja tetap di Korea.

66,4 % pekerja tidak tetap di Korea tidak dilindungi oleh sistem jaminan hari tua nasional, dan 65,5 % tidak dilindungi oleh jaminan kesehatan. 65,8% pekerja tidak tetap di Korea tidak mempunyai asuransi pengangguran, sementara itu 83,7 % pekerja tidak dibayar saat hari libur, 78,7 % dari pekerja tidak tetap di Korea tidak termasuk dari aturan 5 hari kerja.

Di sebuah pabrik Teh milik Unilever di Khanewal, Provinsi Punjab di Pakistan, ada 22 orang pekerja tetap yang telah berserikat dan ada lebih dari 750 orang pekerja kasual yang belum berserikat. Banyak dari pekerja kasual ini telah bekerja selama 10 hingga 15 tahun memproduksi merek teh ternama 'Brooke Bond'. Di pabrik teh milik Unilever lainnya di Karachi, di mana merek ternama Lipton dan Brooke Bond di produksi, ada 133 orang pekerja tetap dan 700 orang pekerja kasual.

Di Angola, 70% pekerja laki-laki, perempuan, dan orang muda berada dalam kondisi kerja yang tidak pasti dengan standar upah yang buruk, mereka juga tidak dilindungi dan bahkan diakui dalam hukum negara setempat (berdasarkan temuan IMF). Situasi yang sama atau lebih buruk juga terjadi di negara-negara Afrika lainnya.

Berdasarkan data dari sebuah artikel dalam Journal of American Medical Association 2008, dalam sebuah survey pada tahun 2004 pada para pekerja harian di Amerika, ditemukan

bahwa “19 % pekerja harian dilaporkan bekerja pada pekerjaan yang beresiko cedera sangat tinggi dan membutuhkan perawatan medis yang lama, dibandingkan dengan kurang dari 5 % pekerja yang bekerja di industri domestik dan kurang 6 % dari seluruh pekerja yang bekerja di bidang konstruksi.

SURVEI IMF

International Metalworkers Federation (IMF) telah melakukan survei terhadap anggota afliasinya di tahun 2007 dalam isu mengenai relasi kerja kontrak dan *outsourcing*. Di bawah ini beberapa hasil dari survei tersebut:

- 90% dari serikat pekerja yang telah disurvei mengindikasikan bahwa jumlah pekerja kontrak dan *outsourcing* di sektor metal semakin meningkat dalam 5 tahun terakhir.
- 2 dari 3 serikat pekerja menyatakan bahwa perusahaan di negara mereka telah melakukan perubahan hubungan kerja, dari hubungan kerja langsung menjadi pengalihan hubungan kerja pada perusahaan penyedia jasa pekerja.
- 1 - 3 serikat pekerja mengindikasikan bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* telah meningkat tajam hingga 1-5 dari angkatan kerja di sektor metal. Sementara itu sebanyak 44% menyatakan pekerjaan tersebut dihitung dari satu hingga lima setengah dari angkatan kerja sektor metal. Dan 13 persen responden lainnya mengatakan sistem kerja kontrak dan *outsourcing* telah digunakan setengah dari seluruh industri di sektor itu.
- Upah dari pekerja kontrak dan *outsourcing* adalah lebih rendah daripada pekerja tetap, seperti disebutkan 2 dari 3 responden. Beberapa serikat buruh juga menyatakan hal yang sama, bahwa dari 1 hingga 3 responden menyebutkan bahwa upah dari pekerja kontrak/*outsourcing* 50% lebih rendah dari pekerja tetap. Seperempat dari responden menyebutkan bahwa upah dari pekerja kontrak/*outsourcing* adalah 50-75 % lebih rendah dari teman sejawatnya yang pekerja tetap.

PERUSAHAAN PENYEDIA JASA TENAGA KERJA

Addeco adalah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja yang paling besar didunia pada tahun 2007. Perusahaan ini melayani 150.000 pengguna jasa yang terdiri dari 7000 kantor yang tersebar di 60 negara, dan mempekerjakan staf lebih dari 30.000 orang. Perusahaan menyebutkan bahwa mereka mempunyai pekerja lebih dari 700.000. Manpower adalah perusahaan kedua terbesar, mereka menyatakan bahwa mereka mempekerjakan sekitar 2 juta orang dalam posisi di perkantoran, industri dan professional. Manpower memiliki 4500 kantor di 80 negara.

Vedior, adalah perusahaan penyedia jasa terbesar yang ketiga, mereka sedang berencana mengembangkan jaringan di lebih dari 2200 kantor. Dalam rangka mengembangkan perusahaannya, mereka berencana menggabungkan Vedior dengan Randstad, sebuah perusahaan raksasa lainnya, yang beroperasi di Eropa, dengan target sekitar 315.000 pekerja di pertengahan tahun 2008.

Berdasarkan “Laporan Ekonomi 2007” dari Ciett (The International Confederation of Private Employment Agencies):

- Tahun 2006 ditandai dengan tahun pertumbuhan bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, sedikitnya di seluruh dunia, 8,9 juta pekerja agensi/*outsourcing* telah dipekerjakan.
- Sektor penyedia jasa tenaga kerja adalah salah satu perusahaan swasta secara global.
- Pekerjaan agensi menunjukkan angka yang masih kecil (1,8% dari tenaga kerja Eropa) akan tetapi ini tetap menjadi “sektor usaha yang signifikan dan potensial” di Eropa, walaupun angkanya masih berada di bawah Afrika Selatan (3,1%), Amerika (2,2%) dan Jepang (1,9%). Di Eropa, Inggris memiliki persentase tertinggi dalam hal pekerja *outsourcing* dibandingkan dengan total angkatan kerja nasional di tahun 2006, yaitu sekitar 4,3%.
- Ada sekitar 67.500 agen penyedia jasa tenaga kerja swasta secara global, dari total 120.000 cabang dan mempekerjakan 728.000 staf.
 - > Pendapatan penjualan (€ 76,2 Milyar) telah dicapai oleh 10 perusahaan tertinggi dan menguasai 33% dari total pasar kerja pekerja agensi.
 - > Total pergantian pekerja di seluruh dunia pada tahun 2006 telah mencapai €228 milyar, ini mengalami peningkatan dari €191 milyar di tahun 2005 (bertambah 19%).
 - > Amerika mencatatkan diri sebagai satu-satunya negara terbesar yang menguasai 38% atau (€87 milyar) dari total pendapatan penjualan, diikuti oleh Inggris (16%) dan Jepang (11%)
 - > Eropa memimpin sebagai badan usaha regional dengan total 43% dari total pendapatan penjualan dunia (€97 milyar)
- Pada tahun 2006, Jepang mempunyai total 30.600 perusahaan agen penyedia jasa tenaga swasta. Di Inggris terdapat 10.500, Amerika terdapat 6000 agen. Afrika Selatan adalah salah satu negara yang sangat “menakutkan” jumlah agensi nya dan ekspansi yang sangat cepat
- Jumlah pekerja *outsourcing* telah meningkat dua kali lipat jumlahnya antara tahun 1996 dan 2006.
- Masih ada perbedaan yang luas terkait isu gender. Di Jepang dan Swedia, hanya 17 dan 20 % pekerja *outsourcing* adalah perempuan, dan angka ini meningkat 83% dan 76 % bagi Austria dan Jerman.
- Sebuah perbandingan antara tahun 2005 dan 2006 berdasarkan angka dari Ciett menunjukkan bahwa 21 negara Eropa dan 5 non negara Eropa menunjukkan bahwa jumlah pekerja *outsourcing* menurun jumlahnya hanya di satu negara.

4

KAMPANYE & PROYEK ICEM

ISU PEKERJA KONTRAK DAN *OUTSOURCING* TELAH MENJADI PRIORITAS UTAMA BAGI ICEM DALAM KONGRES TINGKAT DUNIA ICEM PADA TAHUN 2003, KETIKA ISU TERSEBUT UNTUK PERTAMA KALINYA DI ADOPSI. PADA KONGRES TINGKAT DUNIA ICEM DI BANGKOK PADA NOVEMBER 2007, BEGITU JUGA SELAMA KONFERENSI GLOBAL TENTANG CAL (*Kontrak & Outsourcing*) YANG DENGAN CEPAT ISU TERSEBUT DIANGKAT, SECARA UMUM SEMUA PESERTA MENYEBUTKAN BAHWA PERTUMBUHAN YANG CEPAT DARI FENOMENA INI DAN MEMBICARAKAN MASALAH TERKAIT SEBAGAI HASILNYA. WAKTU DAN LAGI, SEBUAH REFERENSI DIBUAT UNTUK MENJADIKAN SESUATUNYA MENJADI LEBIH JELAS DEMI BERLANJUTNYA AKSI TERKAIT ISU INI. SEBUAH GAMBARAN TERBARU DARI KERJA KONTRAK DAN *OUTSOURCING* TELAH DI ADOPSI, DAN DAPAT DIUNDUH MELALUI SITUS ICEM DI [HTTP://CAL.ICEM.ORG](http://CAL.ICEM.ORG)



Sejak awal, pembiayaan proyek ini didukung oleh organisasi solidaritas pendukung di Swedia, Norwegia, dan Jerman (LO-TCO, LO Norway, dan FES), terkait juga dengan banyaknya jumlah afiliasi ICEM di ketiga negara tersebut. Termasuk didalamnya anggota afiliasi di Swedia, IF Metall, Pappers, and Unionen, afiliasi di Norwegia Fellesforbundet dan Jerman IGBCE.

Di tingkatan global, proyek ini dijalani oleh kantor pusat, di mana Koordinator proyek ini bekerjasama penuh dengan ICEM Project Officer. 2 orang koordinator di tingkat regional, bekerja penuh dilapangan; 1 orang di Thailand untuk Asia, dan 1 orang di Peru untuk Amerika Latin, yang ketiga diharapkan segera akan ditunjuk untuk melakukan kampanye di wilayah sub-sahara Africa.

Proyek ini juga bekerjasama erat dengan beberapa ahli dari afiliasi ICEM di negara-negara Eropa Barat (Denmark, Norwegia, Swedia, dan Belanda). Para pemimpin serikat pekerja ini melakukan pendampingan dengan cara memberikan pengalaman mereka yang terbaik di lapangan dalam isu kerja kontrak dan *outsourcing* (CAL). Mereka juga memberikan masukan berharga dan dukungan penuh melalui partisipasi mereka dalam seminar dan konferensi di forum nasional, regional dan internasional.

Sebagai bagian dari kampanye ICEM-aktivitas ICEM dengan skala yang besar telah dilakukan. Ini termasuk pertemuan, seminar, workshop dan konferensi. Baik itu di level nasional maupun internasional.

Sedikitnya 3 konferensi global mengenai sistem kerja kontrak dan *outsourcing* telah dilaksanakan sebagai ajang pertukaran informasi dan memberi manfaat pada para aktivis serikat pekerja untuk dapat saling bertukar informasi bagi mereka yang berasal dari negara yang berbeda. Konferensi global yang pertama diadakan pada bulan September 2004, yang kedua dilakukan pada September 2005 dan yang ketiga pada bulan November 2007. Secara khusus para perwakilan yang hadir pada pertemuan tersebut juga memasukkan isu buruh kontrak dan *outsourcing* dalam agenda mereka.

Di tingkat regional, para Koordinator melaksanakan 15 workshop setiap tahun bagi afiliasi ICEM. Ini adalah agenda lokal atau nasional. Di atas semua itu, usaha-usaha bersama terus dilakukan untuk mengorganisir pertemuan regional tahunan terkait isu CAL di setiap benua di mana aktivitas kampanye telah dilaksanakan.

Tentu saja, kerja-kerja kampanye dari hari ke hari tersebut berkonsentrasi terhadap pemanfaatan jaringan ICEM untuk menyediakan pendampingan dan aksi solidaritas kepada serikat pekerja yang sedang menghadapi isu CAL. Kerja-kerja tersebut, saat ini, menjadi bagian yang saling berintegrasi dalam aktivitas ICEM sehari-hari.

Beberapa dokumentasi untuk kepentingan kampanye telah disiapkan, termasuk hasil riset pertama yang cukup penting yang dilakukan oleh Celia Matter, yang berjudul "Contract/ Agency Labour: A threat to Our Social Standards" (<http://cal.icem.org>).

Dokumen lainnya termasuk leaflets, penjelasan atas aturan perundangan, beberapa studi/dokumen tentang kemungkinan hukum bagi perusahaan transnasional untuk mengatur kondisi para perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja, beberapa dokumen riset, dan yang terbaru adalah adanya Newsletter dan panduan singkat bagi para negosiator ketika berunding mengenai masalah pemborongan pekerjaan, *outsourcing* dan atau pekerja agensi/*outsourcing*”

Situs resmi ICEM juga memiliki lebih dari 250 buah artikel yang terkait dengan isu CAL, dari berbagai belahan negara di dunia. Yang lainnya, 2 atau lebih dwi mingguan artikel yang juga merupakan salah satu metode yang penting untuk terus melakukan kampanye secara simultan.

Hal lainnya dari kerja-kerja kampanye ini yaitu mengaitkan fokus ICEM mengenai kerja kontrak dan outsourcing dengan aktivitas lainnya, seperti gerakan internasional serikat pekerja untuk kampanye Kerja Layak dan Hidup Layak yang dilaksanakan pada tanggal 7 Oktober 2008. Kegiatan tersebut dalam kerangka “Hari Aksi Sedunia” dan kelanjutannya, ICEM berkoordinasi dengan serikat pekerja internasional lainnya. Koordinasi dalam kerangka kerja kontrak, pekerja outsourcing, segala jenis pekerjaan yang tidak tentu/tidak pasti, dan “hubungan kerja” adalah bagian yang penting dari kerja kampanye CAL.

Dalam kampanye ini, ICEM berada pada posisi terdepan yang mengajak serikat pekerja internasional lainnya, termasuk ITUC dan TUAC, untuk berdiskusi bersama dalam satu meja membicarakan isu-isu tersebut dalam domain yang saling berbeda. Sebagai hasilnya, dan dibawah pengawasan Council Of Global Union (CGU). Sebuah kelompok kerja dari CGU ini telah terbentuk, diketuai oleh Sekjen ICEM. Koordinasi diantara “Hari Aksi Sedunia” adalah salah satu hasilnya. Sebuah kerjasama dengan UNI terkait dengan isu di tingkatan global yaitu mengenai perusahaan penyedia jasa pekerja dari organisasi pengusaha juga ada dalam tabel.

Sebuah questioner pada tahun 2008 juga telah disebar pada afiliasi ICEM di seluruh dunia. Questioner bertujuan untuk mendapatkan pandangan umum terhadap permasalahan CAL dan masalah apa saja yang telah diselesaikan selama beberapa tahun terakhir.

Beberapa tujuan utama dari Kampanye ICEM tentang CAL

- Membangun dan sarana tukar informasi diantara afiliasi ICEM, serikat pekerja internasional lainnya, dalam tingkatan global maupun regional.
- Mengkoordinasikan aksi solidaritas untuk mendukung kampanye dan segala aktivitasnya.
- Melakukan promosi dan kepedulian diantara afiliasi ICEM di setiap wilayah dalam hal; strategi serikat pekerja, pengorganisasian, negosiasi dan kampanye untuk melawan praktek kerja kontrak dan outsourcing.
- Keberlanjutan dan pengembangan selanjutnya pada strategi global, dan inisiatif terkait dengan isu CAL dalam kepengurusan ICEM dan serikat buruh Internasional lainnya.
- Memasukkan isu CAL dalam PKB
- Membangun riset khusus untuk mendukung kampanye dan dan para negosiator.

Semakin meningkat jumlahnya, bahwa kampanye ICEM pada nantinya akan memasukkan beberapa pendekatan dan mengorganisir kegiatan di dalam tiga tahapan pada tingkatan yang berbeda, aspek legal, perusahaan dan tingkat serikat pekerja. Salah satu alasannya adalah pengalaman di tingkat global, seperti halnya di tingkat nasional, yaitu masalah baru dapat saja muncul, walaupun solusi juga telah ditemukan pada tahapan yang lain. Dikenal sebagai masalah "7 kepala monster" (berdasarkan cerita legenda, jika seseorang memotong salah satu kepala dari 7 kepala monster tersebut, segera tumbuh penggantinya dengan cepat)

Pertukaran dari contoh keberhasilan adalah sangat penting di tiga tahapan. Salah satu tujuan dari proyek ICEM ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin contoh keberhasilan dan menyebarkan di antara anggota afiliasi dan serikat pekerja lainnya, sehingga setiap orang dapat belajar satu sama lainnya. Beberapa contoh akan disebutkan dalam 3 bab berikutnya.

5

SUDUT PANDANG HUKUM

INI BUKAN HANYA TENTANG PERTANYAAN UNTUK MEMASTIKAN BAHWA HUKUM YANG BAIK HARUS ADA, AKAN TETAPI JUGA HUKUM TERSEBUT DIHORMATI DAN KEPATUHAN TERHADAP HUKUM JUGA HARUS DIPASTIKAN.

SATU DARI TIGA PENDEKATAN UTAMA DARI KAMPANYE ICEM ADALAH TERKAIT DENGAN ASPEK HUKUM. "GARIS AKSI" INI TERMASUK DIANTARANYA MELIHAT SEGALA KEMUNGKINAN YANG DAPAT SAJA DILAKUKAN UNTUK MEMBUAT PERUBAHAN YANG POSITIF DALAM HUKUM, DAN JUGA UNTUK MEMASTIKAN BAHWA HUKUM TELAH DITEGAKKAN, TERMASUK JUGA MELALUI PELAKSANAAN DAN PENINGKATAN YANG LEBIH BAIK DARI PENGAWAS PERBURUHAN



5.1 HUKUM NASIONAL, UNDANG-UNDANG DAN ATURAN

Salah satu hal yang perlu untuk dilanjutkan adalah “perubahan atas undang-undang”. Tanpa hukum yang baik, yang melindungi pekerja dari penindasan dan juga memastikan relasi perburuhan formal diakui dengan baik. Masalah baru tentu saja akan muncul. Hukum yang baik juga mengakui kebebasan untuk berserikat dan hak untuk berunding bagi setiap pekerja, dan pengusaha wajib untuk menghormati hak-hak tersebut.

Akan tetapi, amat disayangkan, ini bukan satu-satunya pertanyaan, yaitu memastikan bahwa hukum yang baik tetap ada, akan tetapi juga memastikan bahwa hukum tersebut dihormati dan dijalankan dengan baik. Salah satu cara untuk mewujudkannya yaitu dengan memaksimalkan peran Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sebagai salah satu alur dalam penegakan hukum. Di beberapa negara, kompetensi Pegawai Pengawas dan jumlah personil harus lebih ditingkatkan lagi. Karena mereka juga menghadapi isu dan masalah yang besar dengan tindakan korupsi.

Diluar dari itu semua, usaha-usaha tetap perlu dilakukan agar hukum yang baik dapat diciptakan oleh para politisi yang percaya fleksibilitas adalah kesamaan dari pelanggaran atas hak-hak pekerja.

Salah satu hal paling mendasar yang bisa digunakan untuk melakukan negosiasi dengan pengambil kebijakan adalah, bahwa pada akhirnya, hasil dari kondisi kerja yang buruk akan mengganggu keuangan negara. Ketika pekerja tidak dijamin, bahkan miskin, kebijakan pajak menjadi tidak adil dan pembiayaan atas pelayanan pemerintah menjadi tidak mungkin.

Kualifikasi dan motivasi kerja yang buruk terkadang menghasilkan kualitas hasil kerja yang buruk, terkait dengan produktivitas yang rendah (dan itu mempengaruhi daya investasi), kondisi kerja yang buruk, termasuk didalamnya standar keselamatan dan kesehatan kerja, dan jaminan sosial yang tidak mencukupi.

Hal tersebut yang secara lebih jauh telah diakui, termasuk oleh lembaga internasional seperti Bank Dunia, fakta tersebut merupakan fakta yang diandalkan sebagai bagian dari fungsi dialog sosial antara pekerja dan pengusaha yang menjadi perhatian pemerintah di negara manapun, ini sangat ekonomis dan juga sangat sosial.

Ada beberapa cakupan isu besar yang dapat dikampanyekan oleh serikat pekerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang lebih baik bagi para pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Yaitu:

Mendukung, secara umum, pekerja tetap dan membatasi jumlah pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*.

- Membuat aturan yang lebih baik untuk menghindari PHK dan pelanggaran pekerja kontrak dan *outsourcing*.

- Menjamin “relasi perburuhan” formal antara pekerja dan pengusaha akan dimulai, sebelum pekerjaan dimulai.
- Di mana pekerja *outsourcing* digunakan, pastikan peran dari perusahaan pemberi kerja dan perusahaan agen dideskripsikan dengan baik.
- Memberikan informasi pada pekerja CAL agar mereka mengetahui hak-hak mereka dan mendapat informasi yang baik atas kondisi dan keadaan dari pekerjaan mereka.
- Jaminan perlindungan bagi para “Peniuo Peluit”, misalnya jaminan perlindungan hukum bagi pekerja CAL yang melaporkan pelanggaran yang mereka terima pada serikat pekerja, perusahaan, atau pemerintah.
- Hak yang sama atas pekerjaan yang sama, dimulai dari hari pertama.
- Mengupayakan tunjangan (selain upah) bagi pekerja dengan level yang sama yang biasa diterima pekerja tetap, juga dimulai pada hari pertama.
- Perlindungan jaminan sosial yang baik bagi seluruh pekerja CAL.
- Jaminan atas pelatihan dan pengembangan karier bagi pekerja CAL.
- Buat kategori-kategori dari kerja, sektor, jenis pekerjaan yang tidak diizinkan untuk kontrak dan *outsourcing*. Atau memastikan bahwa hukum mengatur syarat-syarat tertentu bahwa kerja kontrak dan *outsourcing* hanya diizinkan di beberapa kasus tertentu.
- Memastikan bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak dapat digunakan dalam kondisi tertentu (sebagai aturan minimum, tidak diperbolehkan untuk menggantikan pekerja tetap dalam hal terjadi aksi perburuhan atau terhadap pekerjaan yang berbahaya).
- Mengurangi jangka waktu maksimal yang diizinkan untuk pekerja kontrak dan pekerja agensi/*outsourcing*.
- Memastikan bahwa perjanjian kerja pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak dapat diakhiri setiap tahunnya melalui pemanfaatan celah dalam hukum.
- Memastikan bahwa serikat pekerja di perusahaan menerima seluruh informasi yang ada terkait dengan jumlah pekerja kontrak dan pekerja agensi/*outsourcing* yang dipekerjakan di perusahaan.
- Menjamin pemenuhan atas hak-hak serikat pekerja.
- Menjamin hak serikat pekerja untuk melakukan pengorganisan, atau memastikan pengorganisan dapat dilakukan dengan mudah saat larangan diberlakukan.

Hal yang paling sering timbul dari permasalahan legislasi adalah fakta bahwa hukum hanya mengatur isu dan situasi tertentu. Ide dari “7 kepala monster” yang telah dibicarakan oleh beberapa pembicara pada Konferensi Internasional ICEM, sebagai sebuah konsep untuk menjelaskan – ketika pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* dipekerjakan, pengusaha, bagaimanapun sebuah solusi untuk satu permasalahan telah didapatkan, mereka masih saja berusaha mencari cara baru untuk menghindari tanggungjawabnya. Perusahaan secara reguler dapat memulainya, misalnya untuk menggunakan seluruhnya

praktek sub kontraktor-dengan demikian pekerjaan hanya berhubungan dengan ikatan komersial- sekali pekerja *outsourcing* mendapatkan aturan yang cukup atau mereka terlibat dalam praktek “pekerja mandiri” yang tidak layak, sebagaimana terlihat dalam beberapa kasus yang terjadi di Belanda.

Ada kisah menarik dari Belanda, mengenai pekerja migran di Eropa Tengah, yang dipekerjakan di industri konstruksi, para pekerja ini, yang dibayar dengan upah yang sangat murah, disebut “pekerja mandiri” dan melalui celah hukum, mereka mempunyai dokumen tertentu untuk membuktikannya (dokumen tersebut berbahasa belanda, dan diantara mereka tidak dapat membaca ataupun mengerti isi dokumen tersebut).

Apa yang selanjutnya akan dibahas dalam bab ini adalah beberapa contoh dari keduanya, praktek baik dan buruk dan bagaimana kedudukan hukum di beberapa negara di dunia.

5.1.1 > ASIA/PACIFIC

Hukum di Indonesia, secara umum dipengaruhi oleh hukum dari Belanda, menghindari ‘masalah celah yang terbuka’ (pekerja *outsourcing* telah diputuskan hubungan kerjanya dalam waktu tertentu, untuk menghindari kewajiban pengusaha menjadikan mereka pekerja tetap) dengan menyatakan jika pekerja melakukan pekerjaan yang sama dengan pemberi kerja yang lain, maka pemberi kerja terakhir harus memberikan hak dan tunjangan yang sama yang diberikan oleh pemberi kerja sebelumnya.

Ketika seorang pekerja, setelah bekerja selama 6 bulan sebagai pekerja *outsourcing*, dapat di putuskan hubungan kerjanya selama satu hari, prinsip tersebut dapat dilanggar, dan pekerja tersebut masih dapat dipertimbangkan untuk dapat melanjutkan 6 bulan berikutnya bahkan jika ada jeda waktu diantara pekerjaan yang sama.

Apa yang dikenal sebagai “*outsourcing*” sekarang ini dapat ditelusur balik pada bentuk “pekerjaan sub-kontrak” sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No 264/Kp/1989 tentang Pekerjaan Sub-Kontrak Perusahaan Pengolahan di Kawasan Berikat, yang kemudian ditegaskan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Kedua keputusan Menteri Perdagangan ini menyatakan bahwa bagi perusahaan-perusahaan garment yang beroperasi didalam lingkungan kawasan berikat (*export processing zones*) karena sifat industrinya pada pasar ekspor, diperbolehkan untuk menyerahkan “sebagian proses pengolahannya” pada perusahaan lain. Adapun pertimbangan pemberlakuan kebijakan tersebut adalah sebagai strategi manajemen untuk memangkas biaya produksi (dan juga waktu produksi) agar dapat mengejar tenggat permintaan pasar ekspor. Jadi, pemberlakuan sistem kerja *outsourcing* di Indonesia pada awalnya terbatas pada model produksi tertentu yang hanya untuk kepentingan pasar ekspor.

Oleh karena itu, di awal tahun 1990-an sistem kerja *outsourcing* sudah mulai dijalankan oleh perusahaan-perusahaan garmen modal asing yang beroperasi didalam kawasan-kawasan

berikat. Kebijakan ini dianggap sebagai insentif kemudahan bagi perusahaan-perusahaan asing itu untuk tetap beroperasi didalam wilayah Indonesia. Pemberlakuan kebijakan ini memang merupakan bagian dari kebijakan ekonomi rejim Orde Baru (1965-1998) yang menitikberatkan industri berorientasi industry, EOI). Jadi, dapatlah disimpulkan bahwa pada awalnya sistem kerja *outsourcing* diperkenalkan dalam kebijakan perdagangan dan industri.

Sistem kerja *outsourcing* mulai menjadi kebijakan perburuhan lewat Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI No. SE-08/MEN/1990 tentang Tanggung Jawab Perusahaan Pemberi Borongan Pekerjaan terhadap Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Pemborong. Dalam peraturan ini, sistem kerja *outsourcing* diterjemahkan sebagai “memborongkan sebagian pekerjaannya kepada perusahaan lain (pemborong)”.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja RI itu mengakui bahwa “seringkala terdapat perbedaan yang mencolok antara perlindungan dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan yang memborongkan pekerjaan dan pada perusahaan pemborong”. Oleh karena itu, Surat Edaran mewajibkan perusahaan pemberi kerja untuk “melakukan pembinaan dan upaya agar perlindungan dan kesejahteraan pekerja pada perusahaan pemborong tidak jauh berbeda dari perlindungan dan kesepakatan pekerja pada perusahaan (pemberi kerja)”. Ini berarti, tanggung jawab atas buruh ada pada perusahaan pemberi kerja.

Dalam perkembangannya, kewajiban untuk “melakukan perlindungan dan kesejahteraan” atas buruh borongan dianggap terlalu memberatkan perusahaan pemberi kerja. Perusahaan pemberi kerja-yang pada saat itu umumnya adalah investor asing pada sektor garmen merasa terbebani. Keluhan itu ditanggapi dengan cepat oleh Pemerintah RI melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per-02/Men/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu. Aturan ini mengubah karakter hukum si pelaksana pekerjaan (“pemborong atau sub-sub pemborong pelaksana pekerjaan yang ditunjuk”) dari individu menjadi badan hukum. Maksudnya adalah untuk mengalihkan pertanggungjawaban terhadap buruh dialihkan dari pemberi kerja kepada perusahaan pelaksana pekerjaan, yang berfungsi sebagai pemborong kerja dan perekrut buruh.

Apabila pelaksana kerja bukanlah badan hukum maka perusahaan pemberi kerja diwajibkan untuk “bertanggungjawab atas isi kesepakatan yang dibuat oleh pemborong atau sub-sub pemborong terhadap pekerjanya”. Itu artinya, perusahaan pemberi kerja diharuskan bertanggungjawab atas buruhnya, walau ia menggunakan jasa individu dalam merekrut buruhnya. Alternatif terakhir ini amat jarang dipilih oleh perusahaan pemberi kerja yang kebanyakan memang memilih untuk mengalihkan tanggung jawab atas buruh kepada pelaksana pekerjaan/pemborong. Itu sebabnya, setelah Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No.Per-02/Men/1993 ini diberlakukan, segera bermunculan pemborong kerja yang berbentuk yayasan atau koperasi karyawan. Ini adalah dua bentuk badan hukum yang paling mudah dan cepat dibuat dalam konteks hukum saat itu.

Jadi sejak terbitnya Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI tersebut, tanggung jawab atas buruh tidak lagi menjadi perusahaan pemberi kerja yang umumnya adalah investor asing dan dialihkan pada perusahaan pelaksana kerja yang umumnya adalah investor domestik/lokal.

Pemberlakuan sistem kerja *outsourcing* dalam undang-undang ketenagakerjaan yang disahkan tahun 2003, meneruskan kebijakan yang sudah ada, dengan mengeliminir batasan-batasan yang pernah dibuat. Pasal 65 undang-undang ketenagakerjaan mengadopsi aturan Keutusan Menteri Perdagangan RI No. 135/KP/VI/1993 tentang Pemasukan dan Pengeluaran Barang ke dan dari Kawasan Berikat. Pasal 65 UUK mengatur "penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain" wajib dibuat dalam perjanjian tertulis dan "dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama". Bedanya adalah pasal 65 UUK tidak membuat detail batasan-batasan sebagaimana yang disebutkan dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tersebut yang berupa:

- a. Perusahaan pemberi kerja tidak mesti mengalami kesulitan pengerjaan dalam mencapai target produksi;
- b. Terbatas pada sektor industri sektor tertentu;
- c. Batasan waktu pengerjaan;
- d. Hanya boleh dilakukan oleh perusahaan yang beroperasi didalam Kawasan Berikat terbatas;
- e. Produknya tidak dipasarkan didalam negeri dan hanya ditujukan untuk pasar ekspor.

Dengan demikian pasal 65 UUK ini memang jauh lebih longgar dan melepas semua batasan-batasan yang pernah dimuat dalam Keputusan Menteri Perdagangan RI tahun 1993 itu.

Undang-undang ketenagakerjaan ini mewajibkan dibentuknya perusahaan penyedia jasa tenaga kerja. Ini berarti, pembuat undang-undang ketenagakerjaan mengamini dialihkannya tanggung jawab atas buruh *outsourcing* menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dan bukan pada perusahaan pemberi kerja-tempat di mana si buruh sehari-hari bekerja. Bedanya dengan Keputusan Menteri Perdagangan tahun 1993 adalah Pasal 66 Undang-undang Ketenagakerjaan memperluas kewenangan dari hanya sebagai 'perusahaan pelaksana pekerjaan' menjadi perusahaan "penyediaan jasa pekerja/buruh". Dengan demikian dapat disimpulkan terjadi perluasan pemaknaan dari sistem kerja *outsourcing* yang berlaku di Indonesia saat ini; bukan hanya pelaksanaan pekerjaan saja yang dapat dialihkan pada perusahaan lain, tetapi juga dimungkinkan terjadi pengalihan tenaga kerja. Jadi, apa yang sebelumnya hanya berlaku terbatas bagi perusahaan garment dalam lingkungan Kawasan Berikat saja, kini oleh undang-undang ketenagakerjaan diperluas menjadi praktek umum yang dapat berlaku bagi perusahaan jenis apa pun, diseluruh wilayah Indonesia-tidak harus terbatas dalam lingkungan kawasan serikat. Juga, apa yang sebelumnya dimengerti hanya sebagai bagian upaya sesaat manajemen untuk menyasati kesulitan produksi, kini menjadi sebuah sistem yang sah dan legal berlaku di Indonesia.

Di India, hukum perburuhan membatasi penggunaan pekerja kontrak hanya untuk pekerjaan-pekerjaan yang inti, akan tetapi perbedaan besar tentang klausul ini terjadi di negara lainnya. Masalahnya, -seperti yang terjadi di banyak negara- bahwa hukum akan melekat di tempat di mana ia dibentuk.

Di Thailand, hukum tidak memperbolehkan pekerja *outsourcing* untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja yang didirikan pekerja tetap- pekerja *outsourcing* dapat membentuk serikat pekerja sendiri, terpisah dari serikat pekerja yang didirikan oleh pekerja tetap- dengan dukungan ICEM, para serikat pekerja melakukan protes. Sebuah kampanye nasional telah disiapkan untuk pengakuan atas hak-hak pekerja kontrak, termasuk didalamnya hak untuk berunding dan menjadi anggota serikat yang sama dengan pekerja tetap.

Sebuah perubahan terbaru dari Labour Protection Act (BE 2551, Pasal 11/1) di menyatakan bahwa yang dimaksudkan pegawai resmi dari pengusaha adalah semua pekerja yang bekerja di dalam proses produksi atau melakukan pekerjaan yang dianggap bagian dari bisnis inti perusahaan tanpa memperhatikan apakah pekerja tersebut berada dalam pengawasan atau upah nya dibayar oleh perusahaan penyedia jasa lain. Pengusaha harus memberikan tunjangan yang 'adil' dan kesejahteraan bagi pekerja kontrak yang menjalankan pekerjaan yang sama dengan pekerja tetap dan mereka tidak boleh di diskriminasi.

Di Selandia Baru, pada bulan Juni 2008, mengubah aturan Employment Relations Act yang diusulkan oleh kementerian ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja tidak tetap. Jika usulan perubahan ini disetujui, pekerja dan pengusaha dapat mengklarifikasi relasi perburuhan mereka, dengan cara menggunakan aturan main yang telah dibuat di pengadilan perburuhan. Aturan main tersebut memperhatikan beberapa isu seperti misalnya jangka waktu pekerjaan, otonomi pekerja atau apakah pekerja dapat secara bebas menerima atau menolak tawaran pekerjaan

Hingga saat ini di Selandia Baru, hanya otoritas relasi ketenagakerjaan dan pengadilan perburuhan yang dapat memutuskan apakah seseorang tersebut terikat pada kontrak dengan jangka waktu tertentu atau dia diputuskan sebagai pekerja tetap. Amandemen yang diusulkan ini juga akan diperluas hingga ke Pegawai Pengawas.

Sebagai tambahan, para pekerja yang berada pada hubungan perburuhan 'segitiga' (pekerja yang pengusahanya mengalihkan kontraknya ke pengusaha lain) yang merupakan anggota dari serikat buruh akan terikat pada waktu dan kondisi yang menyatakan bahwa "setidaknya mereka mendapatkan hak yang sama dengan pekerja yang telah berserikat yang dipekerjakan langsung oleh pengusaha lainnya berdasarkan perjanjian bersama.

Di Cina, sebuah negara yang dikenal tidak ada serikat pekerja yang independen, para pembuat kebijakan juga memulainya dengan mempertimbangkan pelanggaran dari kerja kontrak. Hukum perburuhan yang baru, yang mulai berlaku pada tahun 2008, mengharuskan perusahaan untuk menandatangani kontrak kerja dalam waktu yang panjang dengan pekerja mereka dan menaati pembatasan untuk kerja lembur. Hukum juga menjatuhkan hukuman bagi perusahaan yang tidak mentaati peraturan. Aturan tersebut, dengan cepat segera

diprotes oleh organisasi pengusaha yang kebanyakan berasal dari 'barat', yang berpendapat hal tersebut akan menjadi citra buruk bagi dunia bisnis.

Berdasarkan Konfederasi Serikat Buruh Internasional (ITUC), sebuah survey terbaru yang dilansir oleh Kongres China National People's, mereka menemukan bahwa kurang dari 20% perusahaan kecil dan menengah telah menandatangani perjanjian kontrak kerja dengan pekerja mereka.

ITUC juga melaporkan bahwa banyak perusahaan di Cina telah memberikan reaksi dengan cara yang berbeda terhadap berlakunya hukum perburuhan baru tersebut, termasuk diantaranya dengan cara diam-diam mengurangi jumlah pekerja, lebih khusus lagi, mereka mempengaruhi para pekerja yang pada nantinya akan menikmati hak dan tunjangan yang lebih dari aturan baru tersebut. Selain itu, dapat dilihat juga dengan meningkatnya pemakaian sub kontraktor. Juga telah dilaporkan, banyak perusahaan melakukan relokasi -sebagai jalan mengurangi rantai produksi- dari Guangdong ke daerah pedalaman Cina hingga ke bagian barat Cina atau keluar dari Cina secara bersama-sama. Hanya semata sebagai antisipasi untuk mengurangi biaya yang harus dikeluarkan akibat aturan baru tersebut.

Di Korea, para legislator sangat aktif memperjuangkan aturan main CAL dalam beberapa tahun terakhir ini. Dua undang-undang telah disahkan, keduanya berlaku pada bulan Juni 2007: yaitu aturan mengenai pekerja dengan jangka waktu tertentu dan pekerja paruh waktu dan undang-undang tentang pekerja agensi/*outsourcing*. Keduanya dibuat untuk 'menylesaikan' masalah dari ketidak-amanan bekerja dan diskriminasi yang sering diterima oleh pekerja CAL. Hasil akhirnya, berlawanan daripada niatan awal yang hendak dicapai oleh para pembuat kebijakan tersebut, sesuatu yang para kalangan serikat pekerja di Korea sudah peringatkan pada tahun 2006.

Berdasarkan 2 aturan hukum, jangka waktu seseorang bisa dipekerjakan kontrak dibatasi hingga 2 tahun. Mengikuti aturan ini, pekerja harus tetap dikontrak sebagai pekerja tetap. Sayangnya, aturan tersebut hanya mengatur mengenai jangka waktu, dan tidak menyebutkan penjelasan mengapa pekerja kontrak dan pekerja agensi/*outsourcing* dapat digunakan. Selainnya itu, aturan tersebut hanya berlaku bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* perusahaan yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan pemberi kerja.

Salah satu konsekuensi negatif dari adanya aturan tersebut, banyak pengusaha kemudian mulai melakukan pemutusan kontrak kerja jangka pendek mereka, sebelum jangka waktu 2 tahun berakhir. Salah satu hasil terburuk lainnya, seperti yang terjadi di beberapa Supermarket besar dan pabrik manufaktur, di mana praktek *outsourcing* meningkat, seringkali terjadi di seluruh departemen, dan diserahkan pada perusahaan kontraktor.

Masalah lain juga muncul pada pekerja kontrak dan *outsourcing* yang melanjutkan pekerjaannya untuk perusahaan yang sama lebih dari batas waktu 2 tahun. Dalam kasus ini, pengusaha biasanya menciptakan jenis pekerjaan baru atau mengirim para pekerja tersebut ke 'bidang baru' atau 'departemen baru' kembali lagi untuk kontrak yang sifatnya sementara.

Suatu ketika, di awal tahun 2007, Korean Employers Federation (KEF) melakukan survey pada anggota mereka, 80 % menjawab bahwa mereka akan mempekerjakan pekerja kontrak dan *outsourcing* baru dengan masa kerja 2 tahun berturut-turut. Untuk menghindari kerugian, organisasi pengusaha yang kedua cenderung menginginkan untuk memperpanjang jangka waktu kontrak dari 2 tahun menjadi 3 tahun.

Di Filipina, berdasarkan sebuah riset yang dilakukan oleh International Transport Workers Federation (ITF), seorang pekerja tidak dapat dikontrak lebih dari 6 bulan, dan bahkan sebagai pekerja kontrak, mereka dapat menerima tunjangan yang sama dengan pekerja tetap. Beberapa praktek yang sering terjadi (khususnya di sektor retail dan pelayanan). Akan tetapi, pada kenyataannya banyak pengusaha yang mempekerjakan pekerja kontrak tersebut setelah 6 bulan kerja dengan rekrutmen baru lagi, dan, pada prakteknya, pekerja kontrak seringkali tidak mendapatkan tunjangan yang seharusnya secara hukum mereka dapatkan.

5.1.2 > AFRIKA

Terutama sekali di Afrika, akan tetapi tidak eksklusif, pemerintah telah “melakukan advokasi” bagi para pekerja kontrak dan *outsourcing* melalui perubahan pada undang-undang. Perubahan aturan yang fleksibel ini banyak dipengaruhi oleh lembaga dari luar, terutama IMF dan Bank Dunia.

Dalam pertemuan regional ICEM untuk Sub-Saharan Africa di tahun 2007, telah dinyatakan bahwa pemerintah Afrika semakin giat memperkuat sistem CAL dengan cara;

- Mempromosikan fleksibilitas pasar kerja (pasar kerja yang ramah pasar).
- Menghapuskan birokrasi (mengurangi intervensi negara), yang digabungkan dengan perubahan aturan yang memberikan keuntungan bagi perusahaan.
- Mengubah aturan hukum perburuhan (dengan cara membatasi peran serikat pekerja).
- Memfasilitasi praktek *outsourcing* dan privatisasi.
- Menghapus subsidi dan mengurangi belanja umum.

Secara khusus dalam konteks Afrika, isu adanya praktek *outsourcing* antar negara semakin meningkat. Banyak pemimpin serikat pekerja berbicara mengenai praktek merugikan dari agenda neo liberal, antara lain, adanya perusahaan multinasional-untuk memaksimalkan keuntungan dengan cara berpindah-pindah tempat demi mendapatkan pekerja murah. Mempermainkan negara melawan satu sama lain hanya untuk mendapatkan kondisi yang ‘baik’. Hasilnya adalah kondisi kerja yang amat buruk.

Di Namibia, sebuah undang-undang baru telah dihasilkan pada pertengahan tahun 2007 (Labour Bill 2007) bertujuan untuk menyebarkan sistem ‘labour hire’ (jargon yang digunakan di Namibia untuk tindakan mempekerjakan pekerja melalui perusahaan penyedia jasa tenaga kerja). Melalui adopsi dari amandemen tersebut yang menyatakan “tidak seorang pun dapat, untuk imbalan, mempekerjakan setiap orang yang bertujuan untuk menjadikan orang tersebut

agar dapat bekerja bagi pihak ketiga dan untuk melakukan pekerjaan untuk pihak ketiga”, hukum yang baru bukan hanya melanggar penggunaan pekerja kontrak, akan tetapi juga memastikan bahwa perusahaan tidak dapat melakukan praktek *outsourcing* kepada perusahaan sub kontraktor. Sayangnya, setelah lebih dari satu tahun kemudian, hukum tersebut belum dilaksanakan, berdasarkan kementerian perburuhan, undang-undang ini akan dilaksanakan “segera”.

5.1.3 > LATIN AMERIKA

Di Chili, sebuah hukum baru yang disebut, Ley 20123, disahkan pada tahun 2007. disatu sisi, hukum perburuhan secara resmi memudahkan bagi perusahaan yang ada di Chili untuk melakukan *outsourcing*. Di sisi yang lain, hukum juga memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja CAL dibandingkan dengan aturan sebelumnya yang mengatur hal yang sama. Termasuk dalam lingkup hak jaminan hari tua (pensiun) dan kesehatan dan keselamatan kerja, kedua area ini yang biasanya perusahaan harus bertanggungjawab.

Situasi tersebut dirasa lebih baik apabila dibandingkan dengan sebelumnya, ketika sekitar 2.300.000 pekerja bekerja untuk ‘pasar bebas’ di bawah sistem sub-kontrak yang biasanya tidak pernah ada aturan atau kewajiban dan kontrak seorang pekerja berakhir tanpa kontrak yang jelas dan tidak mendapat tunjangan apapun.

Aturan saat ini tidak melakukan pembatasan pada industri atau sektoral tertentu, sistem kerja kontrak di Chili hanya bisa dilakukan pada situasi tertentu saja, seperti untuk menggantikan pekerja yang sedang libur (lebih dari 90 hari), dalam sebuah proyek yang baru (lebih dari 6 bulan) atau untuk menggantikan pekerja yang sedang mengambil cuti sakit. Undang-undang juga melarang menggunakan pekerja kontrak untuk menggantikan pekerja tetap yang sedang melakukan mogok.

Undang-undang juga menyatakan, bahwa perusahaan penyedia jasa adalah pihak yang paling bertanggungjawab terkait dengan hak-hak dari pekerja kontrak dan pekerja agensi/*outsourcing* serta tunjangan-tunjangan. Akan tetapi, undang-undang baru tersebut juga memaksa perusahaan pemberi kerja untuk bertanggungjawab dalam hal tertentu. Ketika perusahaan penyedia jasa tidak membayar upah pekerjanya, maka perusahaan pemberi kerja berkewajiban untuk membayar upah tersebut. Seorang pekerja akan secara otomatis menjadi pekerja di perusahaan pemberi kerja apabila perusahaan penyedia jasa gagal memberikan hak dan menjalankan kewajibannya.

Perusahaan pemberi kerja juga mempunyai kewajiban yaitu melakukan komunikasi dengan perusahaan penyedia jasa. Model komunikasi ini terlebih dahulu harus diverifikasi oleh Dinas Pengawasan Sosial melalui sistem yang diberi nama Sertifikat Pelaksanaan Kewajiban Perburuhan.

Undang-undang perburuhan Chili juga menyatakan bahwa seorang pekerja yang bekerja dibawah pengawasan dari pihak lain, dengan demikian ia berhak atas upah yang tetap, hal tersebut dapat disamakan, bahwa ia secara otomatis mendapatkan kontrak kerja.

Sayangnya, membawa hukum yang ada untuk dipraktekkan sehari-hari adalah tidak mudah. Sebuah komisi yang dibentuk oleh pemerintah telah dibuat dengan kekuasaan yang lebih besar untuk memastikan aturan untuk pekerja kontrak dapat dilaksanakan.

Uruguay, adalah sebuah contoh yang lain dari sebuah negara yang lebih ramah pada serikat pekerja daripada sebelumnya. Sebuah undang-undang yang sama mengenai *outsourcing*, dibuat oleh serikat pekerja, dan di sahkan pada tahun 2007. undang-undang ini juga menetapkan bahwa Perusahaan Pemberi Kerja dan Perusahaan Sub Kontraktor sama-sama bertanggungjawab terhadap perlindungan pekerja kontrak, yaitu terkait dengan pembayaran kontribusi jaminan sosial dan asuransi kecelakaan.

Dibandingkan dengan peraturan perundangan lainnya, hukum di Uruguay menyatakan bahwa pekerja kontrak dapat, tanpa syarat apapun, menggantikan pekerja tetap yang secara sementara tidak dipekerjakan atau sedang terkena masalah hubungan industrial. Setiap pekerja kontrak harus menerima kontrak tertulis, termasuk didalamnya informasi mengenai pekerjaan dan upah, jika dimungkinkan nama perusahaan tempat ia bekerja juga harus dituliskan.

Di Peru, afiliasi ICEM dari sektor pertambangan FNTMMSP telah memfokuskan perhatian mereka dalam mengupayakan pengawasan yang maksimal sebagai alat untuk mencegah akibat buruk dari sistem kontrak di Peru. Sejak tahun 2000, serikat pekerja telah melakukan pelatihan bagi anggota mereka dan menginformasikan mereka tentang kunjungan pengawasan. Selama beberapa tahun, kampanye tersebut berjalan sukses. Di beberapa kasus tertentu, Menteri Ketenagakerjaan memerintahkan perusahaan pertambangan untuk membayar denda dan mengubah status dari pekerja kontrak menjadi pekerja tetap. Akan tetapi, walaupun tindakan tersebut cukup berpengaruh terhadap pertumbuhan CAL di dalam sektor pertambangan di Peru, kesuksesan serikat pekerja di Peru ternyata tidak terlalu berdampak untuk menghentikan fenomena tersebut.

Pada tahun 2006, serikat pekerja di Peru berusaha menguatkan mekanisme pengawasannya, dengan cara mendorong hukum perburuhan nasional untuk mengadaptasi prinsip-prinsip dari Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Perburuhan. Pada tahun 2007, pemerintahan baru di Peru terbentuk, yang salah satu janji kampanyenya yaitu "menghilangkan segala pelanggaran/kejahatan yang dilakukan oleh "perusahaan pengguna". Pemerintah juga memiliki komitmen untuk meningkatkan jumlah Pegawai Pengawas.

Pada bulan Juni 2008, pemerintah Peru mengesahkan undang-undang yang memberikan hak pekerja secara penuh kepada 400.000 pekerja sub kontraktor, termasuk didalamnya 66.000 di sektor pertambangan. Dalam hukum yang baru ini, perusahaan akan dapat menempatkan seluruh pekerja sub kontraktor dalam sistem penggajian mereka sendiri.

Banyak perusahaan di Peru, dalam kerangka untuk menghindari pembayaran tunjangan bagi pekerja, mereka membentuk perusahaan tertutup/tertutup yang secara penuh bertujuan untuk merekrut pekerja untuk perusahaan tertentu. Sebuah undang-undang yang baru bertujuan untuk menutup 'perusahaan inti' agar perusahaan sub kontraktor bertanggungjawab

bagi jaminan sosial dan pembayaran tunjangan lainnya selama 1 tahun setelah kontrak dengan perusahaan *outsourcing* berakhir.

Undang-undang juga mengatur aturan yang lebih keras untuk pendaftaran bagi perusahaan *outsourcing* yang baru. Mereka disyaratkan agar memiliki lebih dari 1 klien, dan mereka diminta untuk menunjukkan lembar penagihan dalam kegiatan mereka. Dan juga, untuk pertama kalinya di Peru, daftar nama perusahaan *outsourcing* akan diumumkan.

Segera setelah aturan legislasi dirancang, komunitas bisnis di Peru mulai melakukan tekanan kepada pemerintah agar pemerintah tidak menandatangani undang-undang tersebut, dengan alasan aturan tersebut kaku dan usang. Afiliasi ICEM FNTMMSP menyambut baik undang-undang tersebut sebagai satu langkah maju. Akan tetapi, di waktu yang sama, menyatakan bahwa beberapa serikat pekerja yang sangat membutuhkan perlindungan masih dalam penundaan, sebagai contoh, mengenai larangan *outsourcing* bagi bisnis utama, misalnya, dalam hal penyanginan mineral.

Cerita kemenangan terbaru lainnya dari serikat pekerja di Peru yaitu mengenai ratifikasi pemerintah Peru terhadap Konvensi ILO No. 176 tentang Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Sektor Pertambangan.

Usaha yang sama seperti yang dilakukan di Peru juga dilakukan di Columbia, serikat pekerja di Columbia juga memperjuangkan memaksimalkan kerja pengawasan perburuhan. Melihat dari fakta, bahwa afiliasi ICEM di Columbia, seperti juga di beberapa negara lain, sekitar 20-50 % anggotanya adalah pekerja kontrak dan agency labour. Ini adalah bukti bahwa banyak yang perlu dilakukan.

Di Brazil, konfederasi serikat pekerja nasional CUT secara aktif mendiskusikan bentuk-bentuk kerja yang tidak tentu ini pada Kongres mereka di tahun 2006. CUT memandang bahwa ketiadaan undang-undang adalah salah satu penyebab makin meningkatnya penggunaan pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Salah satu argumen yang berulang kali disebutkan adalah bahwa praktek bentuk kerja yang tidak tetap tersebut mempunyai dampak negatif terhadap keuangan negara dan secara khusus terhadap jaminan sosial.

Hasil dari kongres yang diadakan oleh CUT adalah bahwa peserta kongres akan mengorganisir pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*, melakukan negosiasi pasal-pasal tertentu, di tingkat perusahaan atau anak cabangnya mengenai isu pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*, dan menyiapkan peraturan perundangan.

Hal yang sama juga dilakukan oleh CUT Columbia, mereka disarankan untuk berjejaring dengan sistem jaminan sosial nasional sebagai sebuah kewajiban bagi pekerja.

5.1.4 > AMERIKA UTARA

Di Kanada, sebuah pengkategorian disebut 'pekerja mandiri' telah dimasukkan menjadi salah satu bentuk dari relasi perburuhan dalam undang-undang. Ini dimaksudkan untuk memastikan

perlindungan bagi pekerja yang secara ekonomi tergantung dari pengusaha tertentu di mana mereka mengikat kontrak, akan tetapi secara formal bukanlah sebuah relasi perburuhan.

Sebagai salah satu contohnya yang termuat dalam Ontario Labour Relation Act secara spesifik mendefinisikan 'kontraktor mandiri' yaitu: seseorang, apakah ia dipekerjakan atau dipekerjakan berdasarkan kontrak ketenagakerjaan dan apakah ia menyediakan atau tidak menyediakan alat-alat, kendaraan, peralatan, mesin-mesin, material atau apa pun yang dimiliki oleh kontraktor mandiri, yang melakukan pekerjaan atau pelayanan bagi orang lain untuk sebuah kompensasi atau imbalan dalam syarat dan kondisi tertentu dan bahwa kontraktor mandiri berada dalam kondisi ekonomi yang mandiri dan berdasarkan perjanjian untuk menjalankan pekerjaan tersebut, dan orang tersebut secara lebih dekat terikat dalam hubungannya dengan pekerja dibandingkan dengan kontraktor yang independen.

Dengan kata lain, sebagaimana disebutkan dalam rekomendasi ILO, yang menyatakan bahwa fakta dari sebuah situasi tergantung keinginan dari pengusaha. (1)

Di Amerika, Mahkamah Agung mengeluarkan fatwa pada tahun 2003, bahwa seorang supir yang memiliki truk mereka sendiri dan mempunyai kontrak pekerjaan dengan sebuah perusahaan bukanlah jenis pekerja yang sebagaimana disebutkan dalam undang-undang perburuhan. Hal ini dikarenakan disamping karena jenis pekerjaan mereka, juga karena jenis perjanjian dengan perusahaan pemberi kerja. Isu yang sama juga telah dimunculkan di tingkat pusat.

Pada bulan Agustus 1997, Peradilan Banding California menolak banding dari Fed ex melawan putusan pengadilan terdahulu antara Estrada vs Fed Ex Ground Package System, Inc. Pengadilan menemukan fakta bahwa para supir di Fed Ex Ground adalah pekerja dan bukan independent contractor. The Ground seperti yang dikutip dalam putusan pengadilan, menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh para supir adalah sepenuhnya terkait langsung dengan operasional Fed Ex's dan bahwa mereka juga menerima tunjangan yang sama dengan pekerja tetap. (1)

5.1.5 > EROPA BARAT DAN SELATAN

Negara-negara di Eropa relatif mempunyai peraturan perundangan yang baik dalam konteks pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Salah satu contoh 'praktek terbaik' nya yaitu seperti yang ada dalam perundangan di Belgia mengenai kontrak dan pekerja *outsourcing*- aturannya dapat dilihat juga dalam panduan ini.

Di samping memiliki aturan yang lebih rinci tentang pekerja *outsourcing* dan pekerja kontrak, beberapa negara di Eropa juga memiliki aturan hukum yang baik, di mana penguasa mengedepankan partner sosial untuk membahas isu ini dan kemudian menyetujuinya. Termasuk didalamnya mengenai pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Ini adalah sebuah hasil yang positif bagi pekerja CAL di beberapa negara di Eropa, yang juga didukung oleh kekuatan perundingan yang sangat melindungi pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*. Lebih seringnya mereka dilindungi oleh kombinasi dari aturan hukum dan kekuatan perundingan.

Aturan hukum perburuhan di Belanda, misalnya dapat dilihat sebagai contoh sebuah negara yang memberikan perlindungan dari adanya kombinasi yang erat dari hukum dan perjanjian, yang juga berlaku untuk pekerja *outsourcing*, ditambah dengan aturan khusus karena relasi perburuhan yang bersifat tripartit.

Diantara beberapa hal, hukum di Belanda melarang pekerja kontrak untuk melakukan mogok kerja. Hukum juga menyebutkan upah yang sama di perusahaan pemberi kerja kecuali ada perundingan bersama yang mengatur sebaliknya. Sebagai hasilnya, aturan yang berbeda diterapkan pada 'pekerja dengan keahlian' yang mendapat upah yang sama dimulai dari hari kesatu, dan 'pekerja tidak terlatih' yang dibayar hanya berdasarkan perjanjian bersama dengan perusahaan penyedia jasa, dan mendapat upah yang sama hanya setelah 26 minggu bekerja.

Lalu ada juga yang disebut dengan 'rantai tanggung jawab', artinya, bahwa perusahaan pemberi kerja bertanggung jawab apabila perusahaan penyedia jasa tidak membayarkan jaminan sosial atau pajak dan upah minimum.

Perjanjian bersama untuk untuk pekerja sementara membatasi jangka waktu bagi pekerja kontrak. Di periode pertama, jangka waktunya hingga 78 minggu, selama waktu tersebut, jangka waktu kontrak yang tidak terbatas sangat tidak mungkin. Seringkali, dan seringkali meningkat, kontrak tersebut berlangsung sangat pendek (kadang hanya 1 hari) dan kontrak tersebut dapat diakhiri secara tiba-tiba oleh kedua belah pihak. Setelah jangka waktu 78 minggu tersebut (1,5 tahun). Jangka waktu yang kedua dimulai, terdiri dari 104 minggu atau 8 kali kontrak yang berlangsung secara terus menerus, setiap kontrak harus berakhir dulu sebelum memulai kontrak selanjutnya. Seorang pekerja *outsourcing* akan berubah statusnya menjadi pekerja tetap apabila ia bekerja lebih lama dari 8 kali kontrak terus menerus tersebut, atau sejak periode 2 tahun kedua. Setiap pekerja juga tetap dibayar ketika sakit atau tidak bekerja.

Setelah 6 bulan, pekerja *outsourcing* diberi hak atas pensiun dan latihan kejuruan. Jangka waktu yang baru hanya boleh dimulai sejak jeda kontrak 6 bulan atau lebih lama dari jangka waktu 78 minggu dan jeda selama 3 bulan atau lebih lama dari periode kontrak yang kedua yaitu 104 minggu.

Hukum perburuhan di Jerman hampir sama dengan hukum perburuhan di Belanda, seperti yang termuat dalam draft baru EU Directive (Pedoman Uni Eropa), menyatakan bahwa pekerja agensi/*outsourcing* mempunyai hak yang sama dengan pekerja tetap kecuali ada perjanjian kerja bersama yang menyatakan sebaliknya. Sebuah pengecualian dilakukan untuk korban PHK, yang telah menyelesaikan 6 minggu pertama dari kontrak mereka. Sebagai konsekuensi dari aturan ini, sebagaimana dilaporkan oleh serikat pekerja di Jerman, para pengusaha sekarang ini menunjukkan keinginan yang kuat untuk bekerja sama dengan serikat pekerja, semata-mata untuk mendapatkan upah rendah

Di Jerman, seperti juga di negara lainnya, perusahaan Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja Swasta diharuskan memiliki akreditasi khusus dari kantor Ketenagakerjaan Federal.

Perusahaan *outsourcing* mempunyai resiko kehilangan akreditasi jika mereka melanggar aturan perundang-undangan.

Mempekerjakan pekerja tidak tetap di Jerman hanya diperbolehkan terhadap satu atau dua kondisi tertentu:

- Dengan pembatasan, kontrak dengan jangka waktu tertentu bagi pekerja tidak tetap hanya bisa dijalankan dengan jangka waktu yang terbatas. Waktu maksimal adalah 2 tahun setelah itu, pekerja harus diberikan kontrak tetap. Pengecualian untuk ini, kondisi ini hanya dapat diberlakukan ketika perusahaan pemberi kerja adalah sebuah perusahaan baru (tidak lebih lama dari 4 tahun) atau ketika pekerja tidak tetap berusia lebih dari 58 tahun pada saat mereka pertamakali mereka mulai pekerjaan.
- Pekerja tidak tetap juga dapat dikaitkan dalam jumlah yang rinci dan dalam situasi yang dideskripsikan dengan baik. Pekerja tidak tetap dapat, sebagai contoh, mereka dipekerjakan untuk menggantikan pekerja lain yang sedang menjalani cuti melahirkan. Saat itu, beberapa jangka waktu tertentu dapat dilaksanakan secara terus menerus, itu berarti bahwa pekerja tetap dalam sistem ini dapat dipekerjakan dalam jangka waktu yang lebih lama (misalnya dalam situasi cuti melahirkan- yang berlangsung lebih dari 6 tahun).

Hak Veto juga ada dalam legislasi hukum perburuhan Jerman, memberi hak pada Dewan Kerja untuk melakukan veto terhadap penggunaan pekerja *outsourcing* dalam situasi yang jelas tersebut. Dewan kerja di sebuah perusahaan mempunyai hak, sebagai contoh, melakukan veto terhadap pekerja *outsourcing* ketika keputusan tersebut mengakibatkan pekerja tetap yang digantikan akan kehilangan pekerjaan mereka.

SITUASI HUKUM DI BELGIA UNTUK AGENCY AND TEMPORARYWORK/ Sebuah Pandangan

Bagian ini diambil dari situs Belgia ABVV/FGTB, untuk menjelaskan situasi hukum di Belgia dan sebagai panduan bagi pekerja kontrak dan pekerja agensi/*outsourcing*. Informasi selanjutnya mengenai situasi hukum di Belgia dapat diunduh langsung (hanya tersedia dalam bahasa belanda): www.stopmisbruik.be

1. Kapan Penggunaan pekerja *outsourcing* dapat diizinkan?

Kontrak bagi pekerja *outsourcing* dapat diizinkan dalam kondisi:

- Untuk jangka waktu yang terbatas
- Untuk pekerjaan yang tergambar jelas
- Untuk menggantikan pekerja tetap

Ini hanya sah secara hukum untuk menggunakan pekerja *outsourcing* dalam kondisi tersebut jika:

- Pekerja *outsourcing* digunakan (secara sementara) untuk menggantikan pekerja tetap

- Pekerja *outsourcing* digunakan ketika perusahaan menghadapi kenaikan beban kerja
- Pekerja *outsourcing* digunakan untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu

1.1. Kapan pekerja *outsourcing* Digunakan untuk menggantikan Pekerja Tetap

(2 kategori: untuk menggantikan pekerja tetap ketika kontrak mereka 'tertunda' atau untuk menggantikan kontrak pekerja tetap yang telah berakhir).

Dapat menjadi pekerja tetap: setiap pekerja (termasuk mereka yang sedang dalam masa percobaan atau dalam periode terakhir kontrak), terikat dengan perjanjian perburuhan dengan pengusaha, untuk jangka waktu tidak tertentu atau tertentu, mengerjakan pekerjaan yang terdeskripsikan dengan jelas, atau bagi mereka yang dipekerjakan melalui "perjanjian penggantian pekerja".

Pekerja agensi/*outsourcing* yang menggantikan pekerjaan tersebut harus berada dalam kategori memiliki keahlian yang sama dengan pekerja tetap yang mereka gantikan.

Tidak menjadi kewajiban untuk menyebutkan nama orang yang telah digantikan, dan juga tidak diwajibkan untuk pekerja agensi/*outsourcing* untuk melakukan tugas yang sama dengan pekerja yang mereka gantikan.

1.1.1 Kategori I: Jenis Kontrak yang 'Tertunda'

Pekerjaan penyedia jasa pekerja dapat diizinkan ketika sebuah kontrak menjadi 'tertunda', kecuali dalam kasus mogok kerja atau lock-out, atau dalam situasi tertentu seperti alasan ekonomi atau karena kondisi cuaca.

Menurut ABVV/FGTB, ini ditujukan pada kondisi tertentu ketika pekerja tetap tidak dapat bekerja dikarenakan sebab-sebab sebagai berikut;

- Kecelakaan atau sakit
- Cuti melahirkan untuk perempuan dan laki-laki
- Cuti tahunan
- Hari-hari penyembuhan setelah sakit
- Cuti lainnya
- Pelatihan yang dibayar

1.1.2 Kategori II: Kontrak Berakhir

Dalam kondisi ini, perusahaan pemberi kerja harus mengikuti prosedur yang berbeda dari ketika seorang pekerja agensi/*outsourcing* menggantikan pekerja tetap yang perjanjian kerjanya telah berakhir karena 'kondisi darurat' atau diberhentikan dengan hormat, perjanjian kerja berakhir karena alasan tertentu (termasuk karena perjanjian tertentu atau kematian dari pekerja yang bersangkutan)

Ketika Pekerja agensi/*outsourcing* menggantikan pekerja tetap yang perjanjian kerjanya telah berakhir untuk 'alasan tertentu' atau ketika di berhentikan dengan hormat. Dalam kasus ini, jangka waktu perjanjian kerja hanya dibatasi selama 6 bulan. Jangka waktu nya dimulai saat kontrak dari pekerja tetap berakhir. Jangka waktu ini dapat diperpanjang satu kali dengan waktu tambahan selama 6 bulan, dengan prosedur sebagai berikut.

Prosedur- Jangka Waktu 6 bulan pertama:

Jika ada perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja:

Pekerjaan yang dapat di *outsourcing* hanya diperbolehkan jika perwakilan serikat pekerja menyetujui hal tersebut, saat kontrak kerja belum dimulai.

Perusahaan pemberi kerja sejak 3 hari setelah menerima persetujuan dari perwakilan serikat pekerja tersebut, agar dapat menginformasikan "Pengawasan Hukum Sosial"

Jika tidak ada perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja:

Pekerjaan agensi hanya diperbolehkan jika perusahaan agen tenaga kerja menyertakan "bantuan sosial untuk pekerja agensi/*outsourcing*" dengan informasi yang rinci.

Prosedur: Jangka Waktu 6 bulan kedua:

Jika ada perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja:

Persetujuan dari perwakilan serikat pekerja harus diterima sebelum memasuki perpanjangan jangka waktu 6 bulan yang kedua.

Jika tidak ada perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja:

Perusahaan agen tenaga kerja diwajibkan mengirimkan informasi ke "lembaga bantuan sosial" setelah 5 bulan.

Dalam kondisi tidak ada perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja, tetap ada aturan untuk memperpendek jangka waktu selama pekerja *outsourcing* tersebut

dapat dipergunakan. Ketika satu atau lebih organisasi pekerja, setelah mendapat informasi dari “Lembaga Sosial Bagi Pekerja *Outsourcing*” berlaku bagi penyedia jasa tenaga kerja. Jangka waktu minimum 3 bulan akan diizinkan untuk menggunakan pekerja *outsourcing*, walaupun, dalam beberapa kasus tertentu.

Ketika pekerja agensi/*outsourcing* menggantikan pekerja yang perjanjian kontrak kerjanya telah berakhir dikarenakan alasan tertentu (kesepakatan bersama, kematian dari pekerja tetap...)

Jangka waktu yang dapat digunakan oleh pekerja agensi/*outsourcings* adalah 6 bulan, di mungkinkan juga untuk diperpanjang dengan tambahan jangka waktu 6 bulan. Dalam kondisi ini tidak ada aturan tertentu yang harus diikuti untuk jangka waktu 6 bulan. Untuk jangka waktu 6 bulan yang kedua, prosedurnya sama dengan penjelasan 1.1.2. tersebut di atas.

1.2. Ketika pekerja *outsourcing* digunakan untuk menggantikan penambahan beban kerja sementara

Di sini, jangka waktu maksimal yang diperbolehkan tergantung dari ada atau tidaknya perwakilan serikat pekerja di perusahaan pemberi kerja.

1.2.1 Perwakilan serikat pekerja ada di Perusahaan Pemberi Kerja

Penggunaan pekerja *outsourcing* tidak dibatasi dengan jangka waktu tertentu sebagaimana dimuat dalam perjanjian bersama di tingkat nasional. Perusahaan pemberi kerja dan perwakilan serikat pekerja yang berunding sendiri dan menentukan jangka waktunya.

Dalam kasus ini, penggunaan pekerja *outsourcing* hanya diperbolehkan sesuai dengan kesepakatan dari perwakilan serikat pekerja. Serikat pekerja tidak hanya memberi keputusan tentang penggunaan pekerja *outsourcing* atau tidak, akan tetapi juga menentukan jumlah pekerja *outsourcing*, dan lamanya jangka waktu mereka dapat dipekerjakan.

1.2.2 Tidak Ada Perwakilan Serikat Pekerja di Perusahaan Pemberi Kerja

Aturan main yang ada harus dipatuhi, juga dengan melibatkan lembaga bantuan sosial seperti disebutkan diatas, pekerja *outsourcing* dapat digunakan selama 6 bulan, jangka waktunya dapat diperpanjang selama 2 kali dengan tambahan jangka waktu 6 bulan.

1.3. Ketika pekerja *outsourcing* Digunakan Untuk Pekerjaan Tertentu

Praktek *outsourcing* pada prinsipnya diperbolehkan ketika pekerjaan tertentu tersebut

dijalankan untuk jangka waktu 3 bulan keatas. Tidak diperbolehkan adanya perpanjangan dan tidak ada prosedur yang harus diikuti.

Sejauh pekerjaan tersebut tidak bersinggungan dengan 'aktivitas norma' dari perusahaan pemberi kerja, pekerjaan tertentu ini dapat dijalankan, diantaranya: pekerjaan untuk menyiapkan event tahunan, kongres, hari-hari sekolah, seminar, manifestasi, pameran, resepsi, penelitian pasar, penerjemahan, dll. Contoh lainnya termasuk menurunkan barang-barang dari truk, pekerjaan administrasi untuk para pebisnis yang tinggal sementara di negara tersebut atau pekerjaan di kedutaan besar.

2. Kapan Penggunaan Pekerja agensi/*outsourcing* Tidak diizinkan?

Penggunaan pekerja agensi/*outsourcing* tidak dapat dilakukan dalam situasi dibawah ini;

- Penghentian kerja sementara karena alasan memburuknya ekonomi
- Penghentian kerja sementara karena kondisi cuaca yang buruk
- Untuk sektor tertentu; misalnya perpindahan perusahaan dan aktivitas pelabuhan, juga di sektor konstruksi, perjanjian tertentu dibutuhkan.
- Dalam kondisi mogok kerja atau *lock out*
- Ketika tidak mendapatkan izin
- Ketika pekerjaan yang akan digantikan berbahaya, misalnya pekerjaan tertentu yang berkenaan dengan penggunaan asbestos dan limbah beracun.

3. Pekerja *outsourcing*- Relasi Hubungan Kerja

Penggunaan pekerja *outsourcing* harus menyertakan perjanjian kerja dengan perusahaan agen tenaga kerjanya, dibutuhkan juga kontrak perjanjian antara perusahaan agen dan perusahaan pemberi kerja

Kontrak Perjanjian

Sebuah kontrak tertulis yang harus disiapkan dalam 7 hari kerja, dimulai saat seorang pekerja *outsourcing* memulai kontrak kerjanya. Kontrak tersebut harus memuat aturan minimal sebagai berikut:

- Alasan mempekerjakan pekerja *outsourcing*.
- Waktu dan jangka waktu kerja.
- Aturan jam kerja dari perusahaan pemberi kerja.
- Upah, termasuk jadwal libur.
- Metode pembayaran upah.
- Upah dari pekerja tetap dengan kualifikasi yang sama di perusahaan pemberi kerja.
- Karakteristik yang jelas dari pekerjaan tersebut.

Seorang pekerja *outsourcing* harus menerima, dalam waktu 2 hari sejak dimulainya perjanjian kerja, sebuah pemberitahuan tertulis yang terdiri dari, minimal, sebuah resume dari detail yang ditetapkan seperti yang telah disebutkan dalam kontrak komersial.

Perjanjian Kerja

Dalam hal untuk mengikuti aturan hukum, perusahaan agen tenaga kerja dan pekerja agensi/*outsourcing* harus menandatangani 2 kontrak perjanjian kerja.

Kedua belah pihak harus menyepakati bahwa keduanya membuat kontrak, selambat-lambatnya ketika pekerja *outsourcing* memulai pekerjaannya untuk pertamakalinya. Perjanjian kerja tertulis lainnya harus ditandatangani paling lambat 2 hari sejak dimulainya pekerjaan. Perjanjian tersebut harus diperbaharui untuk setiap pekerjaan.

Kontrak kerja harus berisi beberapa hal rinci, diantaranya:

- Gambaran gaji pokok, termasuk cuti.
- Jabatan dan kualifikasi dari pekerja *outsourcing*, menggunakan istilah yang biasa digunakan oleh perusahaan pemberi kerja.
- Deskripsi dari pekerjaan.
- Jangka waktu kerja selama 1 minggu, sebagaimana waktu kerja rata-rata 1 minggu yang dikalkulasikan dalam basis tahunan.
- Nama perusahaan pemberi kerja dan alamatnya.
- Jangka waktu berlakunya perjanjian kerja.
- Alasan mengapa pekerja tetap digantikan (yang menjadi alasan dari penggunaan praktek *outsourcing*).

Klausul dalam kontrak yang telah ditetapkan tersebut dilarang ditandatangani secara langsung antara pekerja *outsourcing* dengan perusahaan pemberi kerja, termasuk dalam kasus tertentu ketika kedua belah pihak menandatangani perjanjian kerja yang memuat klausul tertentu.

4. Pekerja *Outsourcing* – Masa Percobaan

Biasanya, masa kerja 3 hari pertama adalah sebagai masa percobaan (kecuali diperjanjikan lain). Ketika seorang pekerja *outsourcing* dipekerjakan dengan perjanjian kerja terus menerus, maka tidak diperbolehkan untuk adanya masa percobaan secara terus menerus pula, jika pekerja *outsourcing* dipekerjakan dalam kondisi:

- Dalam fungsi yang sama.
- Dalam tempat kerja yang sama.
- Dalam perusahaan pemberi kerja yang sama.

5. Kewajiban Bagi Perusahaan Pemberi Kerja

Perusahaan pemberi kerja harus memberikan perusahaan agen tenaga kerja dengan informasi yang jelas terkait dengan ketenagakerjaan. Perusahaan pemberi kerja juga memiliki tanggung jawab kepada pekerja *outsourcing*, termasuk dalam area sebagai berikut;

- Penerimaan dari pekerja *outsourcing*.
- Kepatuhan terhadap aturan perburuhan.
- Manajemen pekerja *outsourcing*.
- Aturan pakaian pelindung dan material tertentu lainnya.

Pada saat waktu penerimaan, perusahaan pemberi kerja harus memberitahukan pekerja *outsourcing* diantaranya hal-hal sebagai berikut:

Informasi mengenai struktur umum dari perusahaan.

- Peran dari pekerja di perusahaan, sesuai dengan deskripsi tugas kerja dan informasi mengenai bagaimana monitoring dan verifikasi pekerjaan dijalankan.
- Informasi mengenai ada atau tidaknya Dewan Kerja di perusahaan, apakah ada 'Komite untuk Keselamatan dan Pencegahan' dan apakah ada atau tidaknya perwakilan serikat pekerja. Nama dan bagaimana menemui perwakilan serikat pekerja di perusahaan juga harus diinformasikan.
- Aturan kerja
- Informasi mengenai P3K, pemadam kebakaran, dan evakuasi.

Informasi yang harus diberitahukan kepada "Dewan Kerja di Perusahaan" oleh perusahaan pemberi kerja.

Perusahaan Pemberi Kerja harus memberitahukan kepada Dewan Kerja setempat terkait dengan keberadaan pekerja *outsourcing*, dan juga informasi mengenai alasan perekrutan pekerja *outsourcing*.

Perusahaan Pemberi Kerja juga harus memberitahukan kepada Dewan Pekerja tentang struktur dan jumlah tenaga kerja (pekerja tetap, pekerja dengan kontrak sementara, dan pekerja *outsourcing*). Lebih jauh lagi perusahaan pemberi kerja juga harus memberikan informasi terkait didalamnya:

- Jumlah pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* yang dipekerjakan di perusahaan.
- Aturan main yang digunakan untuk mempekerjakan mereka (terikat hubungan kerja langsung dengan perusahaan, melalui perusahaan penyedia jasa, pekerja tetap akan tetapi direkrut dari pengusaha lain).
- Alasan penggunaan pekerja *outsourcing*, atau pekerja dengan kontrak sementara
- Rata-rata jangka waktu kerja.
- Departemen di perusahaan, tempat di mana mereka dipekerjakan.

6. Kewajiban dari Perusahaan Penyedia Jasa Tenaga Kerja

Perusahaan penyedia jasa tenaga kerja ini pihak yang “secara hukum paling bertanggung-jawab” untuk kondisi tertentu dibawah ini:

- Perekrutan, penerimaan dan informasi yang harus disebarluaskan.
- Menandatangani perjanjian kerja bagi pekerja agensi/*outsourcing*.
- Pembayaran upah, pembayaran atas cuti/hari libur.
- Pengurangan pembayaran jaminan sosial.
- Asuransi kecelakaan.

7. Hak dari Pekerja *outsourcing*

Setiap pekerja agensi/*outsourcing* mendapatkan hak untuk;

- Hari libur dan Libur yang dibayar
Pekerja *outsourcing* berhak atas cuti hari libur jika hari libur jatuh disela-sela periode kerja. Ini juga berlaku sebagai “hari pengganti”. Pada beberapa kasus, pekerja *outsourcing* juga berhak atas cuti ketika hari libur jatuh diluar periode kerja.
- Upah yang sama
Seorang pekerja *outsourcing* tidak boleh dibayar lebih rendah dari apa yang biasanya diterima oleh pekerja tetap, ketika pekerja telah dipekerjakan oleh perusahaan pemberi kerja. Ini tidak berarti bahwa seorang pekerja *outsourcing* memiliki upah yang sama dengan pekerja tetap yang digantikan. Akan tetapi, tentu saja, seorang pekerja *outsourcing* memiliki hak yang sama dalam kenaikan upah sebagaimana pekerja tetap. Hal yang sama berlaku juga untuk tunjangan-tunjangan yang juga diterima oleh pekerja tetap, seperti kupon makan siang, bonus tambahan, dan lain-lain. Upah pekerja *outsourcing* dibayarkan melalui perusahaan penyedia jasa.
- Cuti melahirkan
Pihak perusahaan penyedia jasa harus menghormati aturan mengenai cuti melahirkan. Seperti halnya pekerja tetap, pekerja *outsourcing* juga berhak atas cuti melahirkan selama 15 minggu (atau 17 minggu jika melahirkan anak kembar atau lebih banyak lagi masa cuti). Pembayaran selama periode cuti ditanggung melalui asuransi kesehatan.
- Pakaian Pelindung
Seorang pekerja *outsourcing* berhak atas perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Pakaian pelindung kerja harus disiapkan oleh perusahaan pemberi kerja.

- Jaminan Sosial

Sebagaimana seorang pekerja tetap, pekerja *outsourcing* juga berhak atas fasilitas jaminan sosial. Termasuk didalamnya, hak atas pensiun, hak atas tunjangan pengangguran, cuti sakit, penyakit yang timbul akibat kerja dan tunjangan anak.

8. Pengakuan oleh Komisi Independen

Diantara beberapa sektor, sebuah komisi yang diberi nama “Komisi pelayanan yang baik” telah dibentuk. Komisi ini memiliki perwakilan dari pekerja dan perwakilan dari organisasi pengusaha sebagai anggotanya. Komisi ini badan yang bertanggung jawab

dalam segala keterangan terkait dengan pertanyaan “pekerjaan mana yang dapat diizinkan untuk dijalankan oleh pekerja *outsourcing*”. Terkait dengan statuta sosial dari pekerja *outsourcing* terkait dengan tanggung jawab dari perusahaan *outsourcing* itu sendiri.

Komisi bertanggungjawab dengan permasalahan yang ada, dan dapat meminta informasi terhadap beberapa hal seperti:

- Jumlah pekerja *outsourcing* selama periode waktu tertentu, dan juga alasan mengapa perusahaan pemberi kerja menggunakan pekerja *outsourcing*.
- Jangka waktu yang diperbolehkan untuk mempekerjakan pekerja *outsourcing*.
- Pekerjaan yang telah dijalankan oleh pekerja *outsourcing*.
- Jangka waktu pekerjaan, upah dan tunjangan-tunjangan bagi pekerja *outsourcing*.

9. Aturan Main Bagi Pekerjaan Yang Sifatnya Sementara

Ini berlaku bagi kontrak kerja yang waktu kerjanya ditandai dengan tanggal atau event tertentu, sebagai contoh, berakhirnya pekerjaan tertentu.

Bagi seorang pekerja individual, sebuah kontrak kerja juga harus berlaku secara individual, kontrak kerja harus ditandatangani, selambat-lambatnya saat pekerja tersebut memulai pekerjaannya. Ketika persyaratan ini tidak dipenuhi, maka kondisi ini diberlakukan sebagai kontrak kerja yang tidak menentu, sebagai contoh, dalam konteks pembayaran yang berulang-ulang. Kontrak Kerja yang Berlaku Terus Menerus dengan Waktu yang Terbatas.

Prinsip tersebut berarti, ketika para pihak menandatangani perjanjian kerja tersebut (dengan waktu yang terbatas), dan ketika tidak ada halangan antara waktu kerja, maka hal tersebut dapat diasumsikan bahwa mereka memasuki sebuah perjanjian kerja yang jangka waktu yang tidak terbatas.

Ada beberapa pengecualian dari aturan ini, diantaranya:

- Ketika ada penghentian sementara dari perjanjian kerja, karena alasan dari pekerja yang bersangkutan, sebagai contoh, ketika seorang pekerja menolak untuk memperbaharui kontrak kerjanya karena alasan keluarga.
- Ketika kontrak kerja yang berlangsung secara terus menerus karena alasan hukum, sebagai contoh, ketika izin perlu diperbaharui. Ini hanya dapat diberlakukan dalam kondisi pengusaha tidak mempunyai pengaruh apapun dalam proses pengambilan keputusan.
- Dalam kasus tertentu, kontrak kerja yang berlangsung terus menerus diperbolehkan lebih dari 2 tahun. Pengusaha dan pekerja saling setuju untuk menandatangani kontrak kerja maksimum 4 kali berturut-turut dengan jangka waktu yang terbatas. Dalam kondisi ini, masa kerja yang diperbolehkan paling sedikit selama 3 bulan, dan total masa kerja tidak boleh lebih dari 2 tahun.
- Kemungkinan lainnya adalah diperbolehkannya kontrak kerja terus menerus dengan jangka waktu yang terbatas untuk berlangsung lebih dari 3 tahun. Akan tetapi, dalam kasus tersebut, diperlukan izin khusus dari 'Lembaga Pengawasan Hukum Sosial'. Dalam hal ini pengusaha dan pekerja dapat saling setuju untuk menandatangani kontrak kerja terus menerus dengan jangka waktu minimum paling sedikit 6 bulan.

Hukum juga menetapkan bahwa pekerja yang bekerja dengan kontrak kerja yang terbatas tidak dapat diperlakukan lebih rendah dibandingkan dengan pekerja dengan kontrak yang tetap. Hal ini dikarenakan semata-mata mereka dipekerjakan dengan jangka waktu yang terbatas, kecuali perbedaan perlakuan dapat dijalankan dengan lebih adil dan objektif.

Putusan hakim juga menjadi salah satu gambaran dari relasi perburuhan di beberapa negara. Di Inggris, misalnya, sebuah pengadilan banding mengundang kedua belah pihak dalam kasus *Hawley v. Luminar Leisure Ltd. & others*, ditahun 2006 menjadi kasus yang paling menonjol. Kasusnya melibatkan seorang anggota masyarakat, Pak Hawley, yang mengalami cedera serius ketika wajahnya dipukul oleh penjaga keamanan perusahaan.

Putusan Hakim memutuskan bahwa Luminar harus bertanggungjawab terhadap perlakuan yang dilakukan oleh penjaga pintunya tersebut, sejak mereka menjadi "pemberi kerja sementara". Fakta menunjukkan bahwa perusahaan mencoba memberikan kontrol yang berlebihan terhadap tindakan yang dilakukan oleh penjaga pintu tersebut. Tingkatan dari kontrol dan sub ordinasi menjadi titik yang paling krusial daripada perjanjian kontrak yang berlaku bagi penjaga pintu tersebut. (1) di Perancis, Mahkamah Agung melakukan eksaminasi terhadap kasus (Cour de Cassation Ruling No 5317 tertanggal 19 Desember 2000) seseorang

yang menjadi supir taksi berdasarkan kontrak selama 1 bulan dan kontrak tersebut secara otomatis diperbaharui, biasa disebut “kontrak untuk menyewa kendaraan, dalam hal ini taksi”, dan ia harus membayar sejumlah uang kepada perusahaan taksi yang digambarkan dalam kontrak perjanjian sebagai “sewa”. Pengadilan menyatakan bahwa kontrak sejenis ini adalah perjanjian kontrak kerja yang tersembunyi. Ketika supir taksi tersebut terikat oleh berbagai jenis kewajiban terkait dengan penggunaan dan perawatan kendaraan dan situasi tersebut berada dalam hubungan yang sub ordinat.

Sebagai tambahan, dalam Rulings Nos. 5034, 35 dan 36 tertanggal 4 Desember 2001. Mahkamah Agung mengeksaminasi kasus pekerja yang bekerja di bagian pengiriman dan pengambilan parcel berdasarkan perjanjian waralaba. Mahkamah Agung menyatakan bahwa perubahan dari undang-undang perburuhan dapat diterapkan bagi pekerja yang bekerja di sebuah perusahaan, berdasarkan kondisi dan harga yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut, tanpa harus ada hubungan yang sub ordinat. (1)

5.1.6 > EROPA TIMUR DAN TENGAH

Di Eropa Tengah, sebagai contoh di Kroasia dan Macedonia, hukum yang ada telah dibuat untuk memastikan bahwa pekerja kontrak atau pekerja *outsourcing* tidak digunakan untuk mengganggu kedudukan pekerja tetap. Akan tetapi, di beberapa daerah, hukum sebagaimana juga perjanjian bersama, terlalu sering dilanggar.

Di Kroasia, batasan yang jelas telah diberlakukan bagi penggunaan pekerja kontrak dan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja sejak hukum perburuhan baru diberlakukan (Bab XXIII Kontrak dan Perusahaan Penyedia Jasa, 231-239).

Pekerjaan *outsourcing* tidak dapat digunakan di Kroasia untuk;

- Menggantikan pekerja yang sedang melakukan mogok kerja.
- Menggantikan pekerja yang sedang dirumahkan karena alasan ekonomi.
- Melakukan pekerjaan yang berbahaya.
- Ditempatkan untuk menggantikan perusahaan penyedia jasa lainnya.

Pekerja juga tidak dapat ditempatkan oleh perusahaan penyedia jasa dalam jangka waktu lebih dari 1 tahun.

Bahkan dengan aturan yang kuat sekalipun, telah terbukti sangat sulit untuk membatasi kerja kontrak dan pekerja *outsourcing* dalam konteks banyaknya pengangguran dan ketidaktersediaan lapangan kerja yang layak. Diperkirakan, pada tahun 2005, sebanyak 67 % pekerja kontrak di Kroasia, tidak mempunyai lapangan pekerjaan alternatif lainnya.

Di Macedonia, sebagai tindak lanjut dari kampanye yang dilakukan SIER, afiliasi ICEM, pekerja saat ini telah mempunyai hak untuk mendapatkan informasi apa yang akan terjadi di tempat

kerja mereka dalam kaitannya dengan kontrak kerja. Ini termasuk hak untuk mendapatkan informasi mengenai rencana *outsourcing* selanjutnya.

Sebuah bentuk baru dari hubungan kerja, termasuk didalamnya pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*, menjadi masalah utama di Eropa Tengah, karena salah satu masalah utama yang muncul adalah ketiadaan peraturan. Rusia, Ukraina, Moldova adalah beberapa diantara negara yang penggunaan kerja kontrak dan *outsourcing* paling banyak.

Di Rusia, sebagai contoh, permintaan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja tercatat mengalami peningkatan sekitar 10 persen setiap tahunnya selama beberapa tahun terakhir. Perkembangan terbaru lainnya, perusahaan di Rusia juga sudah mulai menggunakan pekerja kontrak dan *outsourcing*, jika sebelumnya adalah perusahaan asing yang lebih banyak menggunakan pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Aturan hukum terkait dengan pekerja kontrak dan *outsourcing* di Rusia pada beberapa hal terkesan rancu. Serikat pekerja, pada umumnya, ilegal- and that is should remain that way. Berdasarkan informasi dari ROGWU, afiliasi ICEM di Sektor Energi di Rusia, CAL sudah seharusnya dilarang atau benar-benar dibatasi oleh aturan hukum, walaupun hal tersebut bertentangan dengan undang-undang di Rusia. ROGWU memandang CAL sebagai bentuk terbaru dari relasi perburuhan yang berdampak tidak baik dan memberikan akbat yang buruk bagi para pekerja.

Dalam waktu yang sama, ROGWU mengakui dan tidak menyangkal bahwa masalah yang muncul adalah semakin banyaknya penggunaan kerja kontrak dan *outsourcing*. Untuk alasan tersebut, serikat pekerja merekomendasikan bagi serikat pekerja di tingkat lokal termasuk ketetapan dalam perjanjian bersama untuk melarang praktek kontrak dan *outsourcing* (CAL) dan membatasi penggunaan CAL hanya untuk fungsi dan tugas tertentu di waktu yang sementara.

Situasi yang sama juga terjadi di beberapa negara tetangga Rusia, seperti Belarus dan Ukraina, ketika banyak pekerja kontrak melakukan pekerjaan' yang tidak seluruhnya sesuai dengan aturan', dibayar dengan upah murah dan tidak ada jaminan atas pensiun atau sistem jaminan sosial.

Di negara seperti Kirzistan, serikat pekerja di tingkat lokal juga menghimbau perusahaan multinasional memasuki negara mereka dan merangsang peningkatan penggunaan bentuk relasi perburuhan yang tidak tetap.

5.1.7 > TIMUR TENGAH DAN AFRIKA UTARA

Situasi bagi pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* di daerah ini secara umum sangat sulit karena kondisi hak-hak serikat pekerja yang banyak dilanggar. Serikat pekerja jumlahnya

terbatas dan mereka tidak dapat bekerja secara maksimal, atau lebih tepatnya kehadiran mereka dilarang.

Kondisi kerja yang terkadang mengkhawatirkan bagi pekerja kontrak-seringkali berasal dari negara lain terutama Asia, sebagai contoh di sektor konstruksi di beberapa negara Timur Tengah, telah menjadi pemberitaan utama di tingkatan global.

Di Irak, dalam kondisi tertentu menjadi sulit, Hassan J'aama, Presiden IFOU (Federasi Serikat Pekerja Minyak Iraq) berbicara tentang kondisi yang sulit dari pekerja kontrak di Iraq pada World Congres ICEM di tahun 2007. dia menyebutkan, bukan hanya situasi keamanan secara umum, akan tetapi juga beberapa fakta bahwa aturan perburuhan yang anti serikat pekerja belum pernah dicabut sejak kejatuhan rezim terdahulu. Keduanya, militer yang berkuasa dan pemerintah Iraq kerap disalahkan karena tidak juga menghapus Keputusan No. 150, yang melarang kegiatan berserikat di perusahaan umum, termasuk didalamnya Sektor Minyak.

5.2. REGULASI INTERNASIONAL

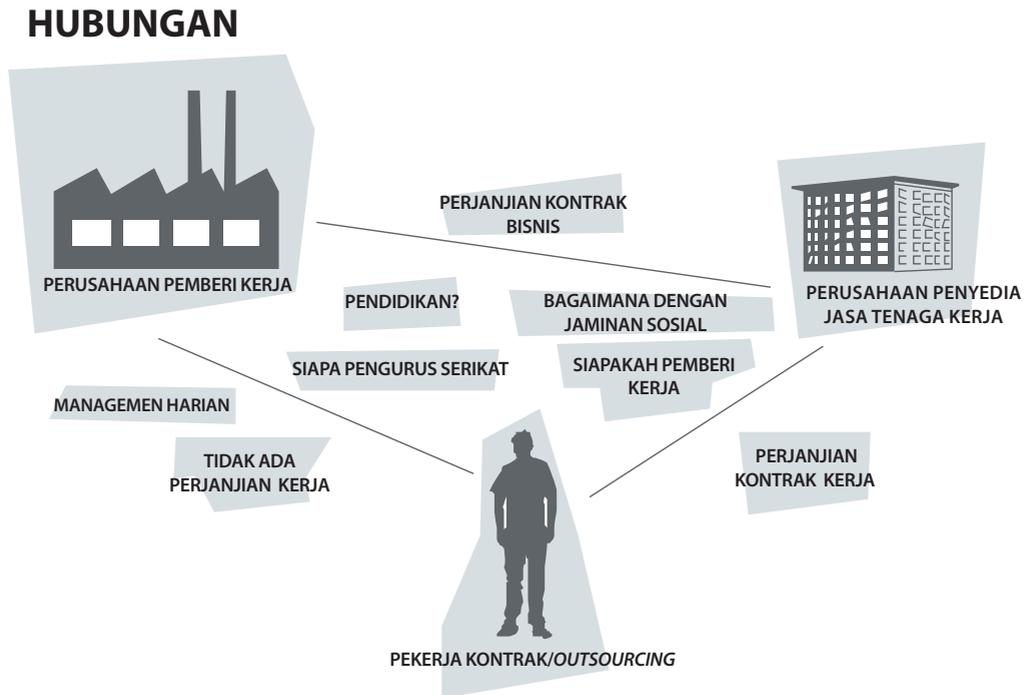
Pertanyaan kunci untuk kerja-kerja di level internasional adalah: "apa hubungan (atau situasi) diantara pekerjaan mana yang dapat menjawab tantangan masa kini untuk dapat berunding dan melakukan pengorganisasian (atau pengakuan terhadap serikat pekerja)". Pengorganisasian dan perundingan bersama adalah sudut pandang yang paling penting untuk menjawab permasalahan tersebut. Pada akhirnya, yang dibutuhkan adalah sebuah serikat pekerja yang kuat, yang dapat memberikan perlindungan terhadap anggotanya yang merupakan bekerja dalam sistem kerja yang tidak tetap. Dan untuk itu, undang-undang yang kuat juga diperlukan untuk menjamin para pekerja untuk dapat mengorganisir serikat pekerja mereka masing-masing dan secara layak mampu mewakili kepentingan mereka, termasuk didalamnya perundingan bersama.

Perhatian terhadap "relasi perburuhan" adalah menjadi salah satu hal yang paling penting. Para pekerja di mana-mana membutuhkan perlindungan dengan cara pembentukan "relasi perburuhan" yang stabil. Juga diperlukan kejelasan tentang apa yang disebut relasi perburuhan dan siapa pekerjanya. Juga perlu dijelaskan siapa yang akan bertanggung jawab untuk siapa.

Masalah yang seringkali terkait dengan hal ini adalah semakin meningkatnya penggunaan asas hukum dagang dibandingkan dengan penggunaan asas hukum perburuhan, yang dalam hal ini "terkait langsung" dengan pekerja dan pengusaha.

5.2.1 > ILO

Di tingkatan internasional, kerja advokasi harus segera dilakukan dengan ILO untuk memastikan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja kontrak dan agensi/*outsourcing*, yang dalam hal ini dikategorikan sebagai pekerjaan yang tidak tetap, harus terus diperkuat,



keduanya baik itu di tingkatan internasional dan tingkat nasional. Lebih khusus lagi, ada kebutuhan untuk menjamin hak pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk mendapatkan kebebasan berserikat dan perundingan bersama.

Selain perannya sebagai suatu badan yang mengatur aturan yang paling mendasar, ILO dalam hal ini juga diharapkan untuk dapat terlibat aktif sebagai salah satu dari peran kuncinya; yaitu memastikan bahwa undang-undang dijalankan dan mengikat di seluruh negara di dunia. Di tingkatan nasional, undang-undang terkadang ada, beberapa terlihat baik, akan tetapi tidak dijalankan, atau tidak dipahami atau kedua-duanya.

Di tingkatan internasional sebagai standar dasar, beberapa instrumen dari standar-standar internasional tersebut terus dikembangkan dan digunakan bagi serikat pekerja untuk memperjuangkan pekerja kontrak dan *outsourcing*. Beberapa bagian dari ini, termasuk salah satunya mengenai hubungan ketenagakerjaan dan hubungan dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, dapat dilihat dalam detail dibawah ini.

Rekomendasi ILO No. 198 tentang Relasi Ketenagakerjaan

(<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R198>)

Pengembangan kunci di tingkatan internasional adalah menjadi kerja-kerja ILO dalam isu relasi perburuhan. Sejak tahun 1950, permasalahan terkait pekerja kontrak terus menerus menjadi bahan diskusi dalam berbagai forum ILO yang berbeda, hingga sekitar tahun 1995, isu tersebut pada akhirnya menjadi salah satu dari agenda Konferensi Perburuhan Internasional. Tema tersebut juga telah didiskusikan di tahun 1997 dan 1998, dengan

berbagai pandangan untuk kemungkinan mengadopsi isu tersebut kedalam Konvensi ILO dan atau Rekomendasi ILO.

Usaha yang dilakukan gagal, dengan berbagai kendala yang sangat prinsip yang muncul dalam diskusi dan berbagai fenomena yang kompleks dan ketidakmampuan untuk mencapai kata sepakat, bahkan terhadap definisi dari "pekerja kontrak" atau bagaimana mendefinisikan dan mengidentifikasi kepentingan para pekerja. Isu lainnya termasuk didalamnya pertanyaan "apakah ada "kategori ketiga" dari pekerja, yang mereka bukan pekerja tetap dan juga bukan pekerja independen "(pekerja mandiri)" dan "bagaimana mendistribusikan tanggungjawab pengusaha dalam "relasi segitiga" tersebut?"

Beberapa tema yang didiskusikan oleh ILO di tahun 1997 dan 1998 adalah (2):

- Definisi dari pekerja kontrak sebagai pekerjaan yang tidak mandiri yang dalam hal ini sama dengan pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan relasi ketenagakerjaan.
- Pekerja kontrak mendapat perlakuan yang sama dengan pekerja yang pada prinsipnya melaksanakan pekerjaan yang sama.
- Tujuan untuk memastikan bahwa pekerja kontrak tidak digunakan sebagai maksud untuk menolak hak-hak dan menghindari kewajiban terhadap undang-undang perburuhan dan hukum jaminan sosial ("relasi ketenagakerjaan yang samar")

Diskusi yang berlanjut dalam ILO pada akhirnya terbentuk sebagai grup Pekerja di dalam ILO. Dan mereka mulai untuk menyimpulkan beberapa kebutuhan untuk melindungi kelompok pekerja baru tersebut yang tidak dilindungi oleh hukum perburuhan, dan karena kegagalan untuk menegakkan itu, atau karena kesulitan untuk membedakan antara cakupan legislasi hukum perusahaan dan hukum perburuhan, atau dikarenakan juga undang-undang perburuhan tidak lagi diperbaharui sebagai refleksi dari bentuk baru dari suatu pekerjaan.

Usaha-usaha tersebut pada akhirnya menghasilkan adopsi, pada tahun 2006, yaitu Rekomendasi ILO No. 198 tentang Relasi Ketenagakerjaan. Bersama dengan rekomendasi tersebut, beberapa resolusi tambahan juga dikeluarkan untuk mendesak pemerintah untuk segera mempromosikan prinsip-prinsip tersebut .

Rekomendasi adalah instrumen yang penting karena hak hukum dari pekerja, dengan juga menghormati perusahaan, di mana mereka bekerja, adalah tergantung dari adanya relasi ketenagakerjaan. Semakin berkurangnya relasi ketenagakerjaan yang (baik) kadangkala menjadi hambatan ketika praktek kerja kontrak/*outsourcing* digunakan. Pada faktanya, banyak pekerja kontrak/*outsourcing* tidak mendapat perlindungan yang baik karena para pengusaha juga berusaha keras untuk melepas tanggungjawabnya dengan cara menghindari bentuk relasi perburuhan yang seimbang.

Rekomendasi ILO No 198 menyatakan bahwa "isu tentang siapa yang terlibat atau tidak terlibat dalam relasi ketenagakerjaan-dan hak /perlindungan apa yang diatur dalam status ketenagakerjaan- telah menjadi permasalahan dalam sepuluh tahun terakhir sebagai hasil dari perubahan utama dalam organisasi kerja dan kemampuan regulasi perburuhan dalam mengadaptasi perubahan tersebut. Di seluruh dunia, ada kesulitan yang semakin meningkat

intensitasnya dalam menentukan apakah ada atau tidak hubungan ketenagakerjaan dalam situasi di mana; 1) tanggung jawab atas hak dan kewajiban para pihak terkait tidak jelas, atau ketika 2) ada sebuah percobaan untuk mengabaikan hubungan ketenagakerjaan, atau ketika 3) ketidakseimbangan atau jarak yang ada dalam kerangka hukum, atau terkait dengan penafsiran dan pelaksanaan hukum.”

Sehingga menjadi penting bahwa Rekomendasi ILO No 198 memaksa pemerintah melalui rumusannya, pelaksanaan dan mengkaji ulang aturan nasional dalam kurun waktu tertentu untuk melakukan klarifikasi dan mengadaptasi aturan hukum dan perundangan untuk melindungi pekerja dalam konteks hubungan ketenagakerjaan.

Untuk itu hal tersebut perlu dilakukan dengan memperhatikan beberapa hal dibawah ini;

- Penetapan tentang relasi ketenagakerjaan yang sudah ada.
- Penetapan tentang muatan dari kebijakan nasional – hal ini harus dilakukan dengan partisipasi dari seluruh perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja.
- Penyelesaian perselisihan.
- Kepatuhan dan pelaksanaan (hukum).
- Tidak melakukan intervensi terhadap kontrak yang sifatnya perdata atau dagang.
- Pengembangan kriteria apakah hubungan ketenagakerjaan ada, berdasarkan fakta terhadap apa yang sebenarnya diharapkan oleh pekerja dan bagaimana pekerja tersebut mendapatkan upah, daripada sekadar mendiskusikan tentang penyebutan mengenai “relasi kerja”.
- Pembentukan mekanisme baru, atau penggunaan mekanisme yang sudah ada sebelumnya, untuk melakukan pengembangan didalam pasar kerja dan organisasi kerja “ sehingga dapat merumuskan nasihat dalam hal mengadopsi dan menjalankan muatan tersebut terkait dengan hubungan ketenagakerjaan.

Dari Rekomendasi ILO Tentang Relasi Ketenagakerjaan (2)

Aturan perundangan nasional setidaknya-tidaknya harus memuat hal-hal sebagai berikut:

- Melawan pengabaian atas relasi ketenagakerjaan.
- Memastikan standar-standar tersebut dapat dilaksanakan dalam segala bentuk perjanjian kontraktual, termasuk yang melibatkan banyak pihak.
- Menyediakan akses efektif yang layak, cepat, murah, prosedur yang adil dan efisien dan mekanisme untuk menyelesaikan masalah terkait dengan kondisi dan jangka waktu relasi ketenagakerjaan yang ada.
- Memastikan kepatuhan.
- Menyediakan pelatihan.

- Dengan penekanan terhadap hal tertentu memastikan perlindungan yang efektif khususnya terhadap pekerja yang terkait langsung, termasuk pekerja perempuan, dan juga para pekerja yang terkait langsung, pekerja muda, pekerja yang senior, pekerja di sektor informal, pekerja migran dan pekerja dengan ketidakmampuan (cacat).

Terkait dengan penetapan adanya relasi ketenakerjaan

- Ketetapan adanya fakta-fakta walaupun begitu tidak mempengaruhi bagaimana hubungan dibangun oleh para pihak.
- Indikator yang khusus bagi adanya relasi ketenagakerjaan, termasuk fakta bahwa suatu pekerjaan dilakukan secara personal bagi kepentingannya dan dibawah kontrol pihak lain.
 - >> melibatkan integrasi organisasi perusahaan.
 - >> dilakukan dalam jam kerja tertentu atau tempat kerja.
 - >> mempunyai jangka waktu khusus dan berlanjut terus menerus.
 - >> termasuk didalamnya ada alat-alat, material dan mesin-mesin oleh pihak yang memberikan pekerjaan.
 - >> secara periodik mendapatkan upah/remunerasi.
- Muatan yang efektif yang bertujuan untuk mengurangi insentif untuk menyamakan hubungan ketenagakerjaan.
- Mempromosikan peran perjanjian bersama dan dialog sosial.

Terkait dengan pengawasan dan pelaksanaan:

- Mekanisme dibutuhkan untuk pengembangan pengawasan di dalam pasar kerja dan organisasi kerja dan untuk merumuskan usulan.
- Organisasi pekerja dan pengusaha yang paling mewakili mereka harus dipilih dalam sebuah mekanisme yang adil.
- Kumpulan informasi dan riset.
- Perhatian khusus pada isu antar negara.

"Publikasi ILO dalam "panduan anotasi pada Rekomendasi ILO No 198 (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/downloads/guide-rec198.pdf>)

Konvensi ILO No 181 (Konvensi tentang Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja Swasta)
(<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C181>)

Hal penting lainnya dari standar perburuhan ILO dalam area ini adalah Konvensi ILO No 181 tentang Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja Swasta, yang diadopsi pada tahun 1997. Perluasan konvensi ini menerbitkan beberapa prinsip utama yang mengatur agen penyedia jasa tenaga kerja swasta. Masalahnya hingga sejauh ini, hanya 20 negara anggota ILO yang telah meratifikasi konvensi ini.

Salah satu alasan mengapa konvensi ini begitu penting adalah karena konvensi ini mengharuskan pihak pemerintah “ dalam hal terkait dengan perundangan nasional dan pelaksanaannya” untuk “mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk memastikan perlindungan yang layak bagi pekerja yang dipekerjakan oleh agen penyedia jasa tenaga kerja”. Konvensi ini juga mengharuskan pemerintah untuk menyediakan dan mengalokasikan, memperhatikan perundangan nasional dan pelaksanaannya, tanggung jawab dari agen penyedia jasa tenaga kerja...dan perusahaan pemberi kerja” terkait dengan beberapa topik bahasan, termasuk didalamnya perundingan bersama.

Diantara beberapa poin penting dalam konvensi:

“Mengakui peran dari perusahaan agen penyedia jasa tenaga kerja dalam hal ini mereka dapat berperan dalam pasar kerja yang berfungsi dengan baik” dan “mengakui kebutuhan untuk adanya jaminan terhadap hak kebebasan berserikat dan untuk mempromosikan perundingan bersama dan dialog sosial sebagai komponen penting dalam sistem relasi hubungan industrial” “Setelah berkonsultasi dengan perwakilan dari organisasi pengusaha dan pekerja terkait, sebuah negara dapat”:

- (a) *Melarang, dalam kondisi tertentu, perusahaan agen tenaga kerja untuk beroperasi dalam hal beberapa kategori pekerja atau cabang dari aktivitas ekonomi tertentu....”*
- (b) *Dikecualikan, dalam kondisi tertentu, pekerja dalam cabang dari aktivitas ekonomi tertentu, atau bagian tertentu, baik itu yang menjadi cakupan dari konvensi ini atau cakupan dari ketentuan provisi....”*

“Status hukum dari agen penyedia jasa tenaga kerja harus ditentukan dengan memperhatikan hukum perundangan nasional dan pelaksanaannya, dan juga setelah berkonsultasi terlebih dahulu dengan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja.”

“Otoritas pejabat yang kompeten harus memastikan prosedur yang layak, yang melibatkan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, mengenai proses investigasi atas pengaduan, praktek yang tidak baik dan tercela terkait dengan aktivitas agen perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.”

Pemerintah harus “memperhatikan hukum perundangan nasional dan prakteknya, mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk memastikan perlindungan yang layak bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan agen penyedia jasa tenaga kerja”....terkait dengan:

- a) *Kebebasan berserikat;*
- b) *Perundingan bersama;*
- c) *Upah minimum;*
- d) *Jam kerja dan kondisi kerja lainnya;*
- e) *Tunjangan jaminan sosial;*
- f) *Akses terhadap pelatihan;*
- g) *Kesehatan dan keselamatan kerja;*
- h) *Kompensasi dalam hal terjadi kecelakaan di tempat kerja atau penyakit;*
- i) *Kompensasi dalam hal terjadi pailit dan perlindungan atas klaim pekerja;*
- j) *Perlindungan maternitas dan tunjangan-tunjangan dan perlindungan serta tunjangan parental.*

Pemerintah “harus membentuk dan mengalokasikan” memperhatikan hukum nasional dan prakteknya, tanggungjawab perusahaan agen penyedia jasa tenaga kerja, antara lain terkait:

- a) *Perundingan bersama;*
- b) *Upah minimum;*
- c) *Jam kerja dan kondisi kerja lainnya;*
- d) *Tunjangan jaminan sosial;*
- e) *Akses terhadap pelatihan;*
- f) *Perlindungan didalam ranah kesehatan dan keselamatan kerja;*
- g) *Kompensasi dalam hal terjadi kecelakaan di tempat kerja atau penyakit;*
- h) *Kompensasi dalam hal terjadi pailit dan perlindungan atas klaim pekerja;*
- i) *Perlindungan maternitas dan tunjangan-tunjangan dan perlindungan dan tunjangan parental”*

“Pengawasan terhadap pelaksanaan aturan provisi tersebut agar dapat memberi efek terhadap Konvensi ini dan harus juga diperkuat oleh pengawasan perburuhan atau otoritas publik lainnya yang kompeten”

BEBERAPA KESIMPULAN SINGKAT TENTANG KONVENSI ILO TENTANG AGEN PENYEDIA JASA TENAGA KERJA SWASTA (NO.181) DAN REKOMENDASI TERKAIT (NO.188) (2)

- Setiap agen penyedia jasa tenaga kerja swasta harus memiliki izin atau sertifikat.
- Persamaan untuk mendapatkan kesempatan dan perlakuan yang sama dalam mengakses ketenagakerjaan dan non diskriminasi.

- Perlindungan terhadap data-data pribadi pekerja.
- Tidak boleh ada pengenaan biaya untuk kepentingan pekerja.
- Tidak boleh ada pekerja anak.
- Perlindungan terhadap pekerja migran.
- Perlindungan yang layak terhadap pekerja dan pembagian tanggung jawab antara agen penyedia jasa swasta (PEAs) dan perusahaan pemberi kerja dalam hal-hal sebagai berikut;
 - Kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama.
 - Upah minimum.
 - Jam kerja dan kondisi kerja lainnya.
 - Tunjangan atas jaminan sosial.
 - Akses terhadap pelatihan.
 - Perlindungan keselamatan dan kesehatan.
 - Kompensasi dalam hal terjadi kasus;
 - >> Kecelakaan dalam bekerja atau penyakit akibat kerja.
 - >> Pailit.
- Penghapusan terhadap praktek yang tidak etis yang dilakukan oleh agen penyedia jasa tenaga kerja (R.188).
- Kontrak perjanjian kerja tertulis, yang layak. Sebagai standar minimum, pekerja harus diinformasikan tentang kondisi pekerjaan sebelum mereka menandatangani kontrak perjanjian kerja (R.188).
- Tidak boleh mengganti pekerja dari perusahaan pemberi kerja apabila mereka sedang melakukan mogok kerja (R. 188).
- Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja tidak boleh mencegah pekerjanya apabila perusahaan pemberi kerja ingin merekrut mereka langsung.
- Hubungan antara Agen Penyedia Jasa Tenaga Kerja dan pelayanan ketenagakerjaan milik pemerintah (R. 188).

Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial bagi Globalisasi yang Adil

Pada bulan Juni 2008, ILO mengadopsi Deklarasi tentang Keadilan Sosial bagi Globalisasi yang Adil. Mengutip dari ILO: "ditengah-tengah ketidakpastian yang semakin meluas dalam dunia kerja, dimulai dari adanya krisis keuangan dan melemahnya perekonomian hingga pertumbuhan pengangguran, perlindungan sosial yang informal dan tidak layak, pemerintah, pekerja dan pengusaha anggota Organisasi Perburuhan Internasional telah mengadopsi sebuah peristiwa penting yang disebut deklarasi yang diciptakan untuk memperkuat kapasitas ILO untuk mempromosikan agenda Decent Work dan menempa respon yang efektif terhadap tantangan globalisasi."

Ringkasan :

"bahwa dalam dunia yang semakin kompleks dan saling ketergantungan terhadap internasionalisasi produksi...pentingnya relasi ketenagakerjaan harus dapat diartikan sebagai penyediaan perlindungan hukum bagi pekerja..."

'...komitmen dan usaha dari Negara Anggota dan organisasi...harus berdasarkan atas 4 tujuan utama yang paling strategis dari ILO, yang mana Agenda Decent Work dapat disimpulkan sebagai berikut;...iii) mempromosikan dialog sosial dan tripartit sebagai metoda yang paling tepat untuk...membuat hukum perburuhan dan institusinya efektif, termasuk penghormatan dan pengakuan atas hubungan ketenagakerjaan, promosi terhadap relasi ketenagakerjaan, mempromosikan relasi ketenagakerjaan yang baik dan membangun sistem pengawasan perburuhan..."

5.2.2 > UNI EROPA DALAM PEKERJAAN SEMENTARA OLEH AGEN TENAGA KERJA

Selama kurang lebih 10 tahun, Uni Eropa telah mendiskusikan berbagai aturan mengenai para pekerja yang bekerja untuk agen penyedia jasa tenaga kerja swasta. Dalam hal ini Uni Eropa telah menyetujui, melalui negosiasi yang melibatkan banyak pihak, beberapa aturan perundangan yang mengatur mengenai kerja paruh waktu, pekerjaan dalam waktu tertentu atau pekerjaan yang bersifat sementara, tetap di blokir.

Dalam hal ini, organisasi pengusaha Eropa terus melakukan penolakan untuk menerima prinsip tentang perlakuan yang sama bagi pekerja *outsourcing*. Komisi Uni Eropa juga menempatkan proposalnya pada tahun 2002. Usaha-usaha untuk melakukan kompromi terhadap penolakan tersebut terus-menerus gagal dalam waktu yang cukup lama, hal ini utamanya disebabkan oleh penolakan yang dilakukan oleh beberapa negara termasuk, dalam berbagai tahapannya, Inggris, Irlandia, Polandia, Denmark dan Jerman.

Di bagian lain, berdasarkan perjanjian terkini di Inggris-di mana 1,4 juta pekerja *outsourcing* pada akhirnya akan diperlakukan secara sama dengan pekerja tetap- akan tetapi hanya setelah 12 jam kerja, pengusaha di Inggris kemudian menyatakan bahwa periode waktunya harus di buat setidaknya 1 tahun. Setidaknya saat ini ada harapan lagi bahwa aturan Uni Eropa akhirnya dapat diadopsi. Kementerian ketenagakerjaan Uni Eropa mengeluarkan sebuah kesepakatan yang termuat dalam perjanjian bulan Juni 2008, dalam beberapa draft pembahasan tertentu, draft tersebut dikembalikan pada parlemen Eropa untuk bacaan lebih lanjut.

Konsep yang telah disepakati pada aturan tersebut ialah bahwa harus ada perlakuan yang sama bagi setiap orang, sebagaimana hari ke-1, sebuah posisi yang juga termuat dalam perjanjian antara UNI dan Eurociett, sebuah organisasi pengusaha agen tenaga kerja yang berbasis di Eropa. Perjanjian yang terakhir disepakati tersebut dipercaya dapat mendorong terjadinya kesepakatan di tingkatan Uni Eropa. Pengecualian dari prinsip perlakuan yang sama tetap diperbolehkan sebagaimana diatur dalam rancangan Peraturan apabila partner sosial menuju sebuah perjanjian di level nasional, seperti yang terjadi di Inggris, sebagai contoh.

Berdasarkan Kesepakatan di Inggris, jika kita perhatikan bahwa aturan 12 minggu yang termuat dalam kesepakatan tersebut dapat juga dilaksanakan bagi upah yang sama dan hak atas waktu libur, akan tetapi tidak berlaku untuk cuti sakit atau pembayaran pensiun, sementara itu pekerja kontrak/semntara juga harus bekerja dengan jangka waktu yang sama dengan pekerja tetap untuk mendapatkan cuti maternitas.

Berdasarkan rancangan perundangan di Uni Eropa, sebuah pengecualian juga disebutkan terhadap kondisi terkait upah yang sama, akan tetapi setelah berkoordinasi dengan mitra sosial mereka, dalam kasus-kasus tertentu di mana pekerja kontrak mempunyai kontrak yang tetap dengan agen penyedia jasa tenaga kerja yang menjamin mereka akan mendapatkan upah yang sama dan terus menerus apapun kondisi mereka (terikat ataupun tidak dengan perjanjian).

Juga mengenai pentingnya perlakuan yang sama seperti yang terjadi di hari ke-1 tidak berarti bahwa seluruh kondisi tersebut akan benar-benar sama seperti yang didapat oleh pekerja tetap. Dalam hal ini yang dimaksud adalah bahwa seorang pekerja kontrak/*outsourcing* akan mendapatkan kondisi yang sama, termasuk pembayaran cuti sakit atau hak libur, sebagaimana pekerja tetap yang biasa dapatkan ketika baru pertama kali bekerja.

5.2.3 > STANDAR-STANDAR INTERNASIONAL LAINNYA

Selain dari beberapa aturan standar internasional yang telah ada, ada juga beberapa standar internasional yang tidak berlaku penuh sebagai "status sebagai standar internasional" akan tetapi aturan ini tetap relevan adanya. Untuk berbagai alasan, beberapa dari standar internasional ini diadopsi oleh pemerintah, sebagian lagi oleh perusahaan, serikat pekerja atau LSM, dan yang lainnya adalah kombinasi dari para pihak tersebut.

Beberapa contohnya seperti termuat dibawah ini. Dan yang lainnya juga telah ada.

1. ICFTU/TUAC/ITS Kode Praktek Perburuhan Dasar (diadopsi tahun 1997)

"(nama perusahaan) mengakui seluruh tanggung jawabnya kepada pekerja yang bekerja dalam hal ketika produknya dibuat atau pelayanan yang disediakan dan tanggung jawab ini diperluas bagi seluruh pekerja yang memproduksi atau menyediakan produk atau pelayanan bagi (nama perusahaan) tidak terbatas apakah mereka dipekerjakan langsung atau tidak oleh (nama perusahaan)."

"setiap pekerja yang memproduksi atau menyediakan produk atau pelayanan manufaktur, penjualan atau distribusi oleh (nama perusahaan) harus mendapatkan upah dan kondisi kerja yang layak, dan standar-standar internasional yang telah dimuat dalam Konvensi 29, 87, 98, 100, 105, 111, 135 dan 138 dari ILO harus diperhatikan."

“(nama perusahaan) akan mewajibkan para kontraktornya, para sub-kontraktor, supplier dan pemegang lisensi (pemegang waralaba) untuk memperhatikan kondisi tersebut dan mengobservasi standar-standar tersebut ketika memproduksi atau mendistribusikan produk atau komponen produk bagi (nama perusahaan). (nama perusahaan) akan, untuk menempatkan order dengan supplier, membuat perjanjian dengan kontraktor dan subkontraktor atau dalam hal memberikan lisensi (perjanjian waralaba), memastikan apakah kode etik dapat diberlakukan.”

“untuk tujuan dari kode etik ini, definisi kontraktor adalah siapa saja yang melakukan perjanjian kontrak dengan (nama perusahaan) untuk menjalankan kerja atau menyediakan pelayanan. Definisi “subkontraktor” adalah barangsiapa yang melakukan perjanjian kontrak dengan kontraktor, sebagaimana disebutkan diatas, untuk tujuan melakukan pekerjaan atau menyediakan pelayanan terkait seluruhnya atau sebagian dari perjanjian dengan (nama perusahaan).

“HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DIKEMBANGKAN”

Kewajiban dari pengusaha dalam hukum perburuhan dan jaminan sosial dan regulasi yang timbul dari relasi ketenagakerjaan tidak boleh dihindari melalui penggunaan perjanjian kontrak (pekerja saja) atau melalui program magang di mana sebenarnya tidak ada pemisahan keahlian atau penyediaan pekerja reguler. Pekerja yang lebih muda harus mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam program pendidikan dan pelatihan.”

2. ETI (Ethical Trading Initiatives-Inisiatif Etik Perdagangan) kode dasar dari relasi ketenagakerjaan “Jenis Pekerjaan Tetap”

“untuk setiap adanya perluasan kerja maka perluasan tersebut harus didasarkan pada relasi ketenagakerjaan yang termuat dalam hukum nasional dan prakteknya.”

“kewajiban bagi pengusaha berdasarkan hukum perburuhan atau jaminan sosial dan berdasarkan aturan yang timbul bagi relasi ketenagakerjaan yang tetap tidak boleh dihindari melalui penggunaan pekerja kontrak, subkontraktor atau pekerja rumahan atau melalui skema pekerja magang di mana tidak ada maksud untuk memberikan pelatihan atau menyediakan lowongan sebagai pekerja tetap, dan juga aturan tersebut tidak boleh dihindari melalui penggunaan pekerja kontrak yang berlebihan.”

3. EBRD (European Bank of Reconstruction and Development)

Aturan-aturan tertulis yang berasal dari kode etik perilaku juga telah diperkenalkan didalam dokumen milik beberapa organisasi multilateral yang memfokuskan diri di sektor perbankan, khususnya setelah ditandatanganinya perjanjian antara IFC (International Finance Corporation-lembaga kerjasama keuangan internasional), lembaga ini merupakan salah satu dari 5 “tangan kanan” dari Bank Dunia) untuk memasukkan seluruh material/klausul standar perburuhan ILO kedalam perjanjian pinjaman mereka.

Dari EBRD “Lingkungan dan Kebijakan Sosial”:

Persyaratan Kinerja (PRs), termasuk persyaratan tertentu yang dimuat dalam ESAP (Rencana Aksi Lingkungan dan Sosial), akan berlaku pada proyek tanpa memperhatikan apakah persyaratan tersebut diajukan langsung oleh klien atau melalui kontraktor atau perusahaan subkontraktor. Hal ini juga menjadi tanggung jawab dari klien untuk memastikan bahwa perusahaan kontraktor yang bekerja dalam sebuah proyek kerjasama harus menyertakan persyaratan ini.

Manajemen kontraktor yang efektif termasuk diantaranya;

- *Penilaian terhadap lingkungan dan resiko sosial yang terkait dengan kontrak perjanjian*
- *Termasuk diantaranya pasal-pasal mengenai Persyaratan Kinerja/ESAP yang relevan yang termuat dalam dokumen pengajuan tender dan juga memperhitungkan kapasitas dari perusahaan kontraktor untuk mendapatkan persyaratan yang diinginkan.*
- *Perjanjian kontrak mengharuskan perusahaan kontraktor untuk menerapkan standar-standar tersebut dan termasuk didalamnya memperbaiki ketidakpatuhan.*
- *Memastikan bahwa perusahaan kontraktor mempunyai pengetahuan dan keahlian untuk menjalankan tugas proyek mereka sesuai dengan Persyaratan Kinerja dan ESAP.*
- *Dalam hal ada nya praktek subkontraktor, perusahaan kontraktor yang diminta juga harus mempunyai pengaturan yang sama dengan perusahaan sub kontraktornya.*

Klien akan mendokumentasikan dan mengkomunikasikan hal ini pada seluruh pekerja mengenai kondisi kerja dan persyaratan ketenagakerjaan termasuk didalamnya hak atas upah, jam kerja, kompensasi dan pengaturan atas lembur, dan berbagai macam tunjangan (seperti cuti sakit, cuti melahirkan/paterniti, atau hak libur).

Dalam hal ada pekerja tidak tetap yang mengikatkan perjanjian dengan klien melalui perusahaan kontraktor atau melalui perusahaan perantara lainnya untuk bekerja disebuah situs proyek atau menjalankan kerja secara langsung berdasarkan tujuan utama dari proyek tersebut. Klien akan: (i) memastikan bahwa perusahaan kontraktor atau perusahaan perantara berasal dari perusahaan yang mempunyai reputasi dan legitimasi; dan (ii) bahwa mereka diminta untuk menjalankan persyaratan di atas.

1. *Ringkasan dari sebuah laporan riset oleh Brendan Martin dari ICEM, yang berjudul “Dapatkah Perusahaan Transnasional Secara Hukum Melaksanakan Kondisi yang juga Berlaku sama di Perusahaan yang mensuplai pekerja kontrak dan outsourcing pada mereka.”*
2. *Dari: “Pekerja Kontrak dan Outsourcing: Aksi ILO”, sebuah presentasi oleh Vladislav Egorov, Senior Labour Law Specialist ILO, dalam sebuah konferensi ICEM tentang CAL, di Istanbul, Turki, Januari 2008).*

6

SUDUT PANDANG PERUSAHAAN

DI MANA-MANA PARA CEO MASIH SAJA MEMBUAL BAHWA MEREKA “MEMULAI (KARIR) DARI JENJANG YANG PALING RENDAH.”

KINI, HAL ITU TIDAK DIMUNGKINKAN LAGI. TIDAK ADA LAGI JENJANG TERENDAH.

PEKERJAAN PADA JENJANG TERENDAH TIDAK LAGI TERKAIT DENGAN PERUSAHAAN TERSEBUT.

PRIORITAS KEDUA DARI “GARIS AKSI” KAMPANYE ICEM ADALAH BEKERJA DI TINGKAT PERUSAHAAN. RUANG LINGKUP AKSI BAIK DI TINGKAT NASIONAL MAUPUN INTERNASIONAL, AKAN FOKUS PADA BAGAIMANA MENINGKATKAN KONDISI PEKERJA KONTRAK DAN *OUTSOURCING* LEWAT PERUNDINGAN BERSAMA, PENGORGANISASIAN, AKSI DAN LAINNYA.



6.1. TINGKAT NASIONAL

Seperti sudah ditegaskan sebelumnya, tindakan korporasi sering bersinggungan dengan pencapaian di tingkat hukum. Undang-undang yang baik merupakan suatu prasyarat bagi perlindungan yang baik di tingkat perusahaan. Dan hubungan yang baik dengan pengusaha dapat membantu melakukan perbaikan undang-undang

Satu poin yang esensial bahwa ICEM mencoba untuk menggarisbawahi bahwa ketika berurusan dengan pengusaha, banyak masalah dapat dihindari dengan melakukan tindakan antisipatif. Kampanye karena itu mendorong serikat pekerja untuk mengambil tindakan terukur untuk memberikan perlindungan pada pekerja CAL sebelum masalah muncul ke permukaan.

6.1.1. PERUNDINGAN BERSAMA

Di banyak situasi, perundingan bersama yang baik merupakan hal yang sangat penting. Di mana digunakan pekerja kontrak dan *outsourcing*, penanganan isu pekerja kontrak dan *outsourcing* merupakan prioritas utama dalam perundingan bersama. Sebisa mungkin isu pekerja kontrak dan *outsourcing* menjadi perhatian dalam perundingan bersama. Memberi jaminan bahwa semua pekerja mendapatkan perlindungan bukan semata-mata persoalan solidaritas, tapi memang merupakan kepentingan kaum pekerja, mereka akan kehilangan keuntungan politis dalam keadaan terpecah belah, bila mereka terkotak-kotak dalam kelompok pekerja tetap vs pekerja kontrak, menjadi elemen yang terpisah dalam berhadapan dengan pengusaha di meja perundingan.

Sayangnya, kenyataan yang terjadi tidak seperti yang kita inginkan, dan banyak persoalan terkait isu kerja kontrak dan *outsourcing* sudah terjadi di mana-mana. Ketika persoalan muncul di dalam perusahaan, serikat pekerja lupa memanfaatkan potensi dukungan dari jaringan nasional dan internasional. Karena itulah dalam proyek CAL-ICEM dimasukkan agenda bagaimana memobilisasi jaringan nasional dan internasional yang ada untuk melakukan tekanan nasional dan internasional saat dibutuhkan.

Sebagai sebuah peraturan, perusahaan multinasional secara hukum atau moral, memiliki tanggungjawab kepada pekerjanya yang telah memproduksi barang mereka, menyediakan pelayanan dan menghasilkan keuntungan bagi mereka. Sementara perusahaan multinasional mengklaim bahwa pihak lainlah yang bertanggungjawab, melihat ia hanya satu bagian dari mata rantai produksi yang tidak terikat langsung dalam hubungan kerja dengan para pekerja. Namun yang jelas, pencitraan perusahaan sangat rentan di mata publik. Publikasi negatif tentang mereka merupakan biaya yang sangat mahal yang harus mereka tanggung, akhirnya perusahaan sering mau menerima tanggungjawab yang mereka tidak tahu sebelumnya.

Di banyak Negara, seperti Belanda, Swedia, Belgia, Spanyol, Swis atau Perancis, serikat pekerja berhasil membuat perjanjian nasional yang mencakup isu pekerja waktu tertentu. Di Jerman,

jumlah pekerja waktu tertentu diproyeksikan mencapai lebih dari satu juta pekerja dalam tiga tahun ke depan (dari 732,000 pada tahun 2007), agensi utama di sana telah bekerja dengan serikat pekerja untuk memberikan jaminan perlindungan bagi pekerja kontrak dan *outsourcing* seperti sudah dinyatakan dalam perjanjian nasional tersebut. Perjanjian juga dibuat di tingkat cabang atau sektor industri, sebagai contoh pada sektor makanan Norwegia.

Sebagai sebuah peraturan, perjanjian nasional telah memberikan hasil, meskipun sering hanya memasukkan elemen yang sudah tercakup dalam undang-undang (paling tidak menunjukkan bahwa undang-undang dihormati) dan atau isu yang dapat/harus dicakup dalam undang-undang. Pada konferensi internasional, serikat pekerja membicarakan rencana ini dengan senang, terutama ketika mencakup isu-isu seperti pengawasan di tempat kerja, prinsip 'perlakuan yang sama' atau kebutuhan akan pengakuan komisi independen terhadap agensi tenaga kerja, di mana serikat pekerja terlibat.

Sebagai peraturan, prinsip utama dalam perundingan bersama, seperti diusulkan oleh mayoritas afiliasi ICEM, perjanjian harus fokus pada 'hubungan kerja langsung dan tetap'. Begitupun bila suatu saat kemitraan sosial menyetujui, dengan suatu alasan, menggunakan pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Inti kampanye ICEM adalah sebuah model ketentuan/pasal (untuk tujuan perundingan bersama), lewat tindakan preventif dan bertujuan untuk menghindari masalah yang muncul dari pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing* dan bentuk lain dari hubungan kerja yang rentan. Ide yang paling dasar adalah menyepakati bahwa serikat pekerja akan diajak bicara sebelum dilakukan perubahan yang akan mempengaruhi status kerja mereka.

"Pengusaha tidak akan menandatangani kontrak apapun dengan pihak ketiga yang akan memengaruhi status kerja sebelum berkonsultasi dengan perwakilan serikat pekerja"

Sebagai tambahan, ada cukup jelas berbagai isu lain yang dapat dimasukkan ke dalam perundingan bersama. Ini dapat mencakup hal-hal berikut:

- Bersepakat untuk mengubah status kerja yang rentan menjadi tetap, ikatan kerja langsung.
- Memilih hubungan kerja tetap dengan ikatan kerja langsung dalam perekrutan tenaga kerja baru.
- Menentukan kategori kerja, sektor, jenis pekerjaan di mana pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak diijinkan atau memastikan bahwa pekerjaan kontrak dan *outsourcing* hanya dibolehkan dalam kasus-kasus tertentu.
- Mengurangi lamanya kontrak untuk pekerja kontrak dan pekerja *outsourcing*.
- Menjamin bahwa kontrak untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak akan diperpanjang untuk waktu lama atau waktu yang tidak terbatas.
- Menjamin semua pekerja memiliki hubungan kerja yang cukup jelas dengan pengusaha.
- Menjamin bahwa perjanjian bersama diberlakukan juga untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*.

- Menjamin upah yang sama untuk pekerjaan yang sama per hari-1
- Menegosiasikan semua syarat-syarat kerja, seperti iuran jaminan sosial dan ketentuan K3, diberlakukan untuk semua pekerja, termasuk pekerja kontrak dan *outsourcing*, juga per hari-1
- Menjamin tidak ada diskriminasi.
- Merundingkan perlindungan yang lebih baik dari pemutusan kerja.
- Merundingkan mendapatkan pelatihan kerja.
- Mendapatkan jaminan bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* diberi pemahaman akan hak-hak mereka dan diberitahu tentang syarat-syarat dan lingkungan kerja.
- Menghormati hak semua pekerja untuk berserikat.
- Merundingkan bagaimana serikat pekerja memberikan perlindungan untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*.
- Membuat perjanjian dengan perusahaan bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* dapat menjadi anggota serikat pekerja dan bahwa perusahaan tidak akan resisten terhadap upaya ini.
- Mengambil tindakan untuk mempengaruhi perusahaan hingga itu menjamin bahwa subkontraktornya menerapkan syarat kerja yang sama baiknya untuk pekerja mereka.

Perundingan bersama merupakan alat pengorganisasian yang baik, karena pekerja kontrak dan *outsourcing* akan memiliki lebih banyak lagi alasan untuk bergabung menjadi anggota serikat pekerja ketika mereka melihat bahwa serikat pekerja dapat melakukan sesuatu untuk mereka.

6.1.2. PENGORGANISASIAN

Ada peningkatan jumlah pemimpin serikat pekerja di seluruh dunia yang memberikan jawaban: “pengorganisasian, pengorganisasian, dan pengorganisasian” untuk pertanyaan “apakah tiga prioritas utama kerja serikat pekerja anda”. Sedangkan upaya pengorganisasian harus menjadi prioritas utama untuk semua, sepanjang waktu, di manapun, ini terutama berlaku pada situasi di mana serikat pekerja berhadapan dengan pekerja kontrak dan *outsourcing* dan bentuk pekerjaan rentan yang lain.

Serikat pekerja internasional dapat membantu, dengan solidaritas praktis dan berbagi pelajaran bagaimana kerja pengorganisasian, tapi akhirnya kerja pengorganisasian harus dilakukan di tingkat lokal.

Memang ada banyak masalah, kebanyakan pengusaha menggunakan pekerja kontrak dan *outsourcing* sebagai satu cara menghindari tingginya tingkat keanggotaan serikat pekerja. Diharapkan sebuah perjuangan akan dilakukan ketika diketahui bahwa solusi untuk masalah anda adalah menyingkirkan alat yang digunakan pengusaha untuk melemahkan serikat pekerja.

Pekerjaan itu tentulah tidak mudah melihat banyaknya pekerja kontrak dan *outsourcing* yang telah di PHK karena bergabung ke dalam serikat pekerja atau karena membentuk serikat pekerja, atau karena sekadar bertanya-tanya tentang serikat pekerja. Dalam beberapa kasus, PHK dilakukan secara individual. Dalam kasus lain, terjadi PHK massal baru-baru ini di Pakistan, sebagai akibat dari perjuangan panjang salah satu afiliasi IUF melawan perusahaan produsen detergen dan sabun.

Sampai sekitar 10 tahun lalu sekitar 2,000 orang pekerja Unilever Pakistan berstatus tetap dan semua telah terorganisir dalam serikat pekerja. Pada tahun-tahun berikutnya situasi tersebut surut karena penggunaan pekerja waktu tertentu yang kontraknya selalu diperbaharui setiap sembilan bulan dan lewat penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing*. Hak pekerja waktu tertentu untuk menjadi pekerja tetap tidak jelas, tapi semua itu “tidak terjadi begitu saja”. Secara hukum, sebagai pekerja tetap mereka memiliki hak untuk bergabung dalam serikat pekerja, tapi kemudian mereka semua di putus hubungan kerjanya dan posisinya digantikan dengan pekerja kontrak dan *outsourcing* yang tidak memiliki hak menjadi anggota serikat pekerja.

Di banyak negara di dunia, pengorganisasian pekerja kontrak dan *outsourcing* menjadi anggota serikat pekerja hampir tidak mungkin karena adanya pembatasan legal. Di banyak Negara Asia, seperti Banglades, Thailand atau India, pekerja kontrak dan *outsourcing* dilarang oleh undang-undang untuk bergabung dalam serikat pekerja.

Seringkali, situasinya bahkan tidak jelas. Di beberapa kasus serikat pekerja harus perlu membuktikan sendiri apakah merekrut pekerja kontrak dan *outsourcing* dilarang oleh UU atau tidak. Penolakan atas hak berorganisasi seringkali bergantung pada interpretasi otoritas pengadilan atas undang-undang perburuhan. Sayangnya di negara-negara ini, interpretasi terhadap undang-undang selalu cenderung melarang pekerja kontrak, terutama pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk bergabung ke dalam serikat pekerja. Thailand adalah contoh yang sangat jelas dari kasus ini.

Di mana serikat pekerja secara relatif cukup kuat, mereka dapat berbicara dengan pengusaha atas nama pekerja kontrak dan *outsourcing* dan membuat perjanjian. Sayangnya, banyak serikat pekerja – seringkali di negara-negara non anggota -OECD-, tidak cukup kuat. Di banyak kasus, serikat pekerja tidak memiliki pilihan lain kecuali membawa kasus tersebut ke pengadilan perburuhan untuk melawan otoritas perburuhan dan atau pengusaha yang melarang mereka mengorganisir pekerja kontrak.

Di beberapa kasus, serikat pekerja cenderung membawa kasus ke pengadilan karena kurangnya informasi tentang alternatif lain. Anggota serikat pekerja dan bahkan para pimpinannya, hanya mendapatkan sedikit sekali haknya untuk mendapatkan pendidikan, bahkan ada yang tidak sama sekali. Ketika terjadi krisis, pemimpin serikat pekerja mulai mencari keadilan lewat jalur pengadilan ketimbang menggunakan kekuatan serikat.

Sebagaimana kasus yang terjadi secara umum dalam pengorganisasian, sebaiknya sesegera mungkin dilakukan pendekatan kepada pekerja kontrak atau *outsourcing*, terutama saat

mereka baru masuk kerja, atau ketika mereka telah menyelesaikan masa pelatihan. Sebagai tambahan, jawaban atas pertanyaan kenapa pekerja kontrak atau *outsourcing* tidak menjadi anggota serikat pekerja adalah ternyata mereka tidak pernah diminta.

6.1.3. BEKERJA DENGAN PENYEDIA JASA TENAGA KERJA SWASTA

Baik di tingkat nasional maupun internasional, ada perbedaan yang besar di antara banyak agensi dengan siapa perusahaan bisa bekerjasama. Variasi ada dari perusahaan multinasional penyedia jasa tenaga kerja besar yang punya reputasi sampai dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja palsu, di beberapa kasus, perusahaan penyedia jasa tenaga kerja (agensi) dibentuk oleh perusahaan sendiri demi menghindari kewajiban legal. Ketika memutuskan menggunakan agensi, dianjurkan untuk bekerja dengan agensi yang sudah lama beroperasi, agensi yang khusus menangani pekerja kontrak dan *outsourcing* dan memberikan syarat dan kondisi kerja yang relatif baik. Beberapa agensi ini telah memiliki kesepakatan dengan serikat pekerja.

Di berbagai Negara, seperti Swedia, Belanda atau Belgia, undang-undang dan atau perjanjian bersama yang ada menyatakan bahwa sebuah agensi harus mendapat pengakuan, di beberapa kasus oleh komite bersama (pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah), sebelum mereka dapat beroperasi di negara tersebut. Pembentukan komite seperti ini telah memberikan dampak yang 'cukup positif', karena juga memungkinkan serikat pekerja bisa menyingkirkan agensi yang tidak berkualitas.

Agensi terbesar di tingkat internasional tidak memiliki pandangan negatif tentang peraturan tertentu. Citra sebuah perusahaan menjadi satu faktor penjualan yang penting dan mereka kuatir pada agensi kecil menengah yang sering tidak menghormati peraturan.

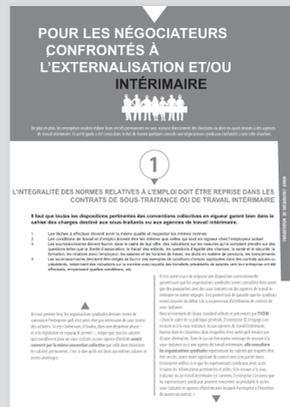
Kebanyakan agensi besar menyediakan lebih banyak jasa dari sekedar jasa penyediaan pekerja waktu tertentu. Jasa lain termasuk penempatan pekerja tetap, pekerja untuk masa percobaan, magang, asisten proyek, jasa *outsourcing*, konsultan dan jasa lain berkait sumberdaya manusia.

Satu contoh di Perancis tentang bagaimana hal itu bisa dikerjakan, yakni pada bulan Desember 2007, Rhodia menandatangani perjanjian kerjasama global dengan ICEM, dan setelah itu menandatangani piagam bersama Adecco. Piagam ini menjadi pedoman bagi perusahaan bagaimana mengatur hubungan dengan pekerja waktu tertentu. Piagam ini membuat komitmen dalam 10 area berbeda, termasuk isu K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), hak kesejahteraan dasar dan syarat-syarat kerja.

PANDUAN JURU RUNDING ICEM

ICEM telah menyiapkan panduan untuk serikat pekerja tentang bagaimana menangani isu pekerja kontrak dan *outsourcing* di tingkat perusahaan. Brosur ini memberikan dorongan praktis tentang apa yang harus dilakukan ketika (atau sebelum) isu ini muncul. Panduan ini dapat diunduh secara terpisah dari website ICEM:

CAL.ICEM.ORG



Contoh tentang cerita mengerikan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak sulit ditemukan. Apa yang coba dilakukan panduan ini adalah memberikan perhatian lebih pada contoh-contoh praktis yang baik. Lebih banyak lagi cerita-cerita seperti itu dapat ditemui dari berbagai sumber, diantaranya di website ICEM.

6.1.4. ASIA PASIFIK

Banyak sekali negara-negara Asia yang dikutip dalam konferensi global ICEM tentang pekerja kontrak dan *outsourcing* di Bangkok bulan November 2007 lalu, di mana telah digunakan “pekerja kontrak dan *outsourcing*”. Sebagaimana di banyak benua lain, agensi digunakan secara membabi buta untuk mengubah status pekerja tetap, padahal kemudian pekerja kontrak dan *outsourcing* “baru” ini mengerjakan pekerjaan yang sama persis seperti yang mereka kerjakan sebelumnya, hanya saja mendapat upah dan keuntungan lain yang jauh lebih kecil.

Di India contohnya, fenomena ini terjadi di mana-mana. Sektor pertambangan dan mutiara di India hampir semua pekerjanya kontrak dan direkrut lewat agensi.

Di sisi lain, ada juga kisah sukses dari negara itu. Kisah terbaru dimulai dengan pemogokan 13,000 pekerja kontrak selama delapan hari, mereka berafiliasi ke beberapa serikat pekerja India. Pada bulan April 2008, mereka mogok melawan perusahaan milik negara Neyveli Lignite, perusahaan pertambangan dan pembangkit listrik di sebelah selatan negara bagian Tamil

Nadu. Di satu stasiun pembangkit panas, 2,000 demonstran ditangkap polisi di satu titik. Dilaporkan, perusahaan mengajukan surat permohonan ke Mahkamah Agung India untuk menganulir keputusan pengadilan tinggi Madras yang mengharuskan Neyveli untuk mengubah status semua pekerja kontraknya menjadi pekerja tetap.

Pekerja kontrak, beberapa di antara mereka telah bekerja selama 12 tahun di tiga pertambangan dan tiga pusat pembangkit, menuntut status kerja tetap, persediaan perumahan, tunjangan transerikat pekerjaort dan kesehatan, dan bonus. Akhirnya tuntutan para pekerja kontrak untuk menjadi pekerja tetap dipenuhi. Selama pemogokan, 4.000 pekerja kontrak baru direkrut perusahaan.

Juga di India, terdapat pasal dalam perjanjian bersama tingkat nasional untuk sektor semen (badan Pengupahan sektor semen), di antara semua Asosiasi Pengusaha Semen India dan Federasi Nasional Serikat pekerja Semen, melarang penggunaan pekerja kontrak dalam proses kerja di dalam industri semen. Kerja kontrak, paling tidak seperti tertulis dalam perjanjian, hanya dibolehkan untuk pekerjaan bongkar muat. Meskipun sudah ada pasal ini, dari proyek ICEM diketahui masih ada pekerja kontrak yang melakukan pekerjaan inti di dalam industri semen yang telah bekerja dengan status itu selama 25 tahun.

Di perusahaan milik Holcim di Jamul, Chhattisgarh India, tiga pekerja kontrak meninggal dunia dalam kurun waktu 10 tahun. Menurut serikat pekerja, alasan terjadinya kecelakaan itu adalah:

- ketika kerja di ketinggian, tidak ada sabuk pengaman untuk pekerja kontrak.
- peralatan keselamatan dasar seperti sepatu dan helm tidak disediakan untuk pekerja kontrak.
- di mana digunakan bahan kimia, tidak ada pemberitahuan tentang ketentuan khusus penggunaannya.
- semua pekerjaan yang mengandung resiko dilakukan oleh pekerja kontrak. Sangat sering, pekerja yang tidak berpengalaman diminta melakukan tugas berbahaya
- untuk menghindari keharusan membuat ikatan kerja tetap, manajemen merotasi pekerja kontrak di antara departemen berbeda. Hal ini membuat pekerja kontrak tidak mendapatkan tunjangan masa kerja
- industri semen meliputi penggunaan berbagai jenis partikel yang ada di udara, termasuk semen, ampas biji, gips, silika dan debu batu bara. Meskipun begitu, tidak ada fasilitas check-up rutin untuk pekerja kontrak yang berkait dengan penyakit yang diakibatkan lingkungan kerja seperti silikosis, asma dan TBC.

Pekerja kontrak di perusahaan mendapat 108 rupee per hari, sebatas upah minimum, vs 300-385 rupee per hari yang didapat pekerja tetap. Pekerja kontrak di bagian bongkar muat mendapat 270 rupee per hari.

Pekerja tetap mendapat 15 hari cuti sakit, 10 hari cuti kecelakaan kerja, 20 hari cuti tahunan, bonus, tunjangan shift, dapat perlengkapan keselamatan dan seragam kerja. Mereka juga

dapat akses pada fasilitas rumah sakit. Pekerja kontrak tidak dapat satupun dari keuntungan di atas, kecuali bonus insentif yang terbatas dan tunjangan transerikat pekerjaortasi.

Dalam satu wawancara, seorang pengusaha India mengatakan bahwa mereka mempekerjakan pekerja kontrak “untuk mendorong produktifitas”. “ketika pekerja sudah memiliki rasa aman atas pekerjaannya (*job security*), mereka enggan bekerja keras. Jadi kita memilih untuk membuat mereka tetap tidak tetap”.

Di Jepang, penghapusan batasan dalam penggunaan agensi pada tahun 1990an telah mengubah sepertiga dari angkatan kerja di sana bekerja dalam kondisi kerja yang rentan. Akibat lainnya adalah terjadi peningkatan jam kerja rata-rata.

Situasi berbeda dari kondisi kerja yang rentan di Indonesia telah digambarkan oleh anggota tim proyek CAL-ICEM, mengikuti kunjungan ke pabrik Goodyear di Indonesia tahun 2007. Berbeda dari situasi di Eropa, jumlah pekerja kontrak dan *outsourcing* Goodyear di Indonesia menempati urutan tertinggi. Di bawah mereka adalah pekerja sub-kontrak (mereka akan senang untuk mengganti posisi pekerja CAL), diikuti kemudian dengan pekerja harian (yang akan senang bila diangkat menjadi pekerja sub-kontrak).

Setelah enam bulan, pekerja kontrak dan *outsourcing* direkrut secara permanen oleh Goodyear di Indonesia. Meskipun pekerjaan untuk mereka tidak banyak berubah, hal itu tetap membuat banyak perbedaan, sebagaimana seorang pengunjung mendengar sebuah “anekdot” dari pekerja Goodyear yang mengalami gegar-otak akibat kecelakaan kerja yang membuatnya harus istirahat selama 6 minggu.

Jika dia pekerja tetap di Goodyear, dia seharusnya mendapatkan asuransi (yang terbatas). Kalau dia pekerja kontrak dan *outsourcing*, memang tidak ada asuransi –tapi pekerja kontrak harus mendapatkan pekerjaan mereka kembali. Pekerja ini bukan pekerja tetap juga bukan pekerja *outsourcing*, jadi yang didapat hanyalah pertolongan pertama, tidak ada asuransi. Tidak ada jaminan untuk bekerja kembali.

Ketika ditanya “apakah pekerja kontrak dan *outsourcing* dapat menjadi anggota serikat pekerja”, jawaban serikat pekerja adalah: “ya, tapi ini akan menjadi permintaan terakhir dari pekerja kontrak dan *outsourcing*, karena Goodyear setelah itu tidak akan mempekerjakan mereka lagi.” Pada sisi lain, ditemukan bukti bahwa dimungkinkan serikat pekerja Metal yang berafiliasi ke IMF merekrut 15,000 pekerja kontrak di Indonesia baru-baru ini. Serikat pekerja berencana untuk menambah jumlah rekrutmennya tahun depan.

Di Thailand, dengan adanya dukungan dari proyek CAL-ICEM, pekerja di perusahaan milik Jerman, TIG Linde, dan serikat pekerja-nya TIGLU telah menandatangani perjanjian penting dengan perusahaan di awal tahun 2008 yang menjamin hak mereka untuk berorganisasi. Perjanjian itu dilakukan setelah perjuangan yang tidak hanya dilakukan dengan protes selama satu bulan, yang melibatkan juga pekerja tetap TIG Linde di Thailand di beberapa pabrik, tapi juga dukungan ICEM dan banyak afiliasi ICEM, termasuk dukungan dari Jerman, Belanda, dan Belgia. Semua ambil bagian dalam aksi di tingkat lokal dan atau terlibat dalam mendesak perusahaan di kantor pusatnya.

TIGLU, serikat pekerja yang baru berusia tiga tahun, telah melakukan pengorganisasian di 13 pabrik Linde, perusahaan gas terbesar di Thailand, telah menunjukkan kekuatan untuk melakukan tindakan melawan kondisi kerja yang rentan. Di satu pabrik Linde, ada pekerjaan yang sebelumnya dikontrakkan ke Adecco. Kemudian pada bulan Februari 2008, Adecco digantikan oleh Esteemed, agensi lain yang lebih tidak jelas. Alasannya adalah biaya Adecco 30% lebih besar. Esteemed adalah agensi yang berkantor di sebuah gedung kosong yang masih dalam tahap pembangunan, hal ini menguatkan argumen bahwa perubahan agensi merupakan upaya perusahaan untuk menyingkirkan serikat pekerja.

Ketika pekerja dipaksa untuk menandatangani kontrak kerja baru dengan Esteemed, sebuah agensi yang tidak seorangpun pernah mendengar namanya, kebanyakan pekerja merasa tidak memiliki pilihan lain. Sembilan pekerja yang menolak langsung di-PHK sehari kemudian. Dilaporkan, beberapa pekerja kontrak dan *outsourcing* yang telah menandatangani kontrak diancam akan di-PHK jika mereka terlibat dalam kegiatan serikat pekerja.

Sedangkan TIG tetap memberikan beban kerja kepada pekerja kontrak dan *outsourcing* kurang lebih sama sebagai pekerja tetap, status mereka tidak memiliki konsekuensi. Seorang pekerja menceritakan dirinya ditolak sebuah bank dalam mengajukan pinjaman untuk membeli sebuah rumah karena dia tidak memiliki jaminan kerja. Jadi dia tidak memiliki pilihan selain tetap tinggal di rumah kontrakannya.

Akhirnya, Linde setuju untuk mempekerjakan kembali sembilan pekerja yang di-PHK sebagai supir truk. Perusahaan juga setuju untuk tidak mengintimidasi pekerja dengan melakukan mutasi. Satu taktik yang umum digunakan TIG untuk mengintimidasi serikat pekerja adalah mutasi anggota serikat pekerja ke pabrik atau departemen lain, juga menempatkan mereka dalam tekanan karena keterlibatan mereka dalam aktifitas serikat pekerja. Kesepakatan yang dicapai menyatakan bahwa sembilan pekerja tersebut harus melanjutkan kerja di tempat yang sama, di posisi asli mereka, dan tidak dimutasi ke pabrik lain, kecuali untuk pekerjaan sementara. Perusahaan juga sepakat untuk menyediakan pekerja CAL Esteemed dengan kondisi kerja yang sama seperti pekerja tetap TIG.

TIGLU juga melakukan aksi untuk mempertahankan pekerja kontrak di Linde. Beberapa dari mereka telah bekerja di TIG/BOC/Linde selama 19 tahun, tapi status mereka masih sebagai pekerja kontrak waktu tertentu.

Serikat pekerja yang sama juga menggunakan jasa inserikat pekerja aksi ketenagakerjaan di Thailand, contohnya, ketika melawan perlakuan buruk di cabang TIG di provinsi Saraburi, di mana pekerja kontrak dan *outsourcing* dapat upah lembur yang lebih kecil, cuti sakit tidak dibayar, dan tidak diberikan perlengkapan keselamatan yang memadai. Setelah inspeksi, agensi lokal membayar pekerja dengan penuh. Bagaimanapun, perusahaan membalas mereka dengan memberikan kontrak baru yang harus diperbaharui setiap tiga bulan.

Sebagai bagian dari proyek ICEM, jaringan serikat pekerja telah dibentuk di Thailand untuk melakukan pengorganisasian dan perlindungan terhadap pekerja kontrak dan *outsourcing*. Thailand merupakan contoh dari Negara Asia di mana serikat pekerja kadang tidak cukup



PEKERJA TETAP

Di Lafarge, Rawang

Dipekerjakan langsung oleh Lafarge
Pekerjaan sama: menjalankan Lori
Tempat kerja sama
Perintah kerja diberikan oleh manajer yang sama
Upah bulanan
500-750 USD upah pokok bulanan
Upah duakali lipat untuk bekerja di hari libur
Bekerja 10-12 jam sehari menikmati upah lembur
Ada hari libur, hari minggu
Ada pensiun, asuransi kesehatan, cuti tahunan yang dibayar, cuti sakit yang dibayar, bonus
Ada perlindungan dari SERIKAT PEKERJA



PEKERJA TIDAK TETAP

Di Lafarge, Rawang

Rekrutmen tidak langsung lewat kontraktor
Pekerjaan sama: menjalankan Lori
Tempat kerja sama
Perintah kerja diberikan oleh manajer yang sama
Upah harian
270 USD upah pokok per bulan (8 jam kerja sehari)
Upah yang sama baik untuk lembur atau kerja di hari libur
Bekerja 16 jam sehari tanpa upah lembur
Tidak ada hari libur, tidak ada hari minggu
Tidak ada pensiun, asuransi kesehatan, cuti tahunan yang dibayar, cuti sakit yang dibayar, bonus
Tidak ada perlindungan dari SERIKAT PEKERJA

kuat untuk mencapai tujuan mereka lewat perundingan. Sedangkan serikat pekerja di Linde telah berhasil dalam upayanya, serikat pekerja lainnya di Asia, seperti di Goodyear Thailand, Chevron Thailand, atau pekerja kontrak di perusahaan semen di India, harus melimpahkan kasusnya ke pengadilan.

Seringkali lebih mudah untuk mencapai tujuan lewat perundingan, tapi juga dimungkinkan untuk mendapatkan apa yang serikat pekerja inginkan lewat pengadilan, seperti dapat dilihat dari kasus Chevron Thailand. Pengadilan menetapkan bahwa Chevron merupakan pengusaha inti dari pekerja CAL – dan memutuskan bahwa Chevron harus memberikan kompensasi kepada pekerja CAL yang di PHK yang sama besarnya dengan yang dibayarkan kepada pekerja tetap yang di-PHK.

Contoh lain dari bagaimana sistem kontrak berdampak buruk terhadap pekerja bisa dilihat dari kasus Malaysia, di mana manajemen Lafarge di pabrik Rawang, atas nama “Sistem Pemisahan Sukarela (VSS)”, melimpahkan pekerjaan penambangan batu kapur tahun 2002 dan 2003 kepada agensi. 50 pekerja tetap menjadi tidak tetap, dipekerjakan oleh sebuah kontraktor. Tahun 2005 perusahaan melepas bagian pengepakan kepada agensi yang membuat 40 pekerja tetap menjadi tidak tetap. Tahun 2007 giliran bagian lori dilikuidasi dan 30 pekerja berubah statusnya menjadi tidak tetap. Dilaporkan bahwa perusahaan berencana menerapkan terus sistem tersebut, targetnya adalah bagian pemeliharaan (ada 60 pekerja tetap), produksi (40 pekerja tetap) dan laboratorium (40 pekerja tetap) di tahun-tahun mendatang.

Ketika Lafarge mengambil alih perusahaan pada tahun 2002, 430 orang dari 700 pekerja merupakan anggota serikat pekerja. Pada bulan April 2008, tinggal 310 orang. Ditargetkan jumlah anggota serikat pekerja akan terus turun menjadi 170 pada tahun 2009. Berdasarkan undang-undang Ketenagakerjaan Malaysia yang masih berlaku, keanggotaan serikat pekerja (untuk CIEU, Federasi Serikat pekerja Malaysia) harus disetujui oleh perusahaan dan pemerintah.

Di Azerbaijan, pada bulan Juni 2008 tercapai kesepakatan antara OGWUA, satu Federasi afiliasi ICEM untuk sektor minyak dan gas, dan PT. Caspian Shipyards, tentang peningkatan upah dan kondisi K3 untuk 1.000 orang pekerja kontrak setelah mereka melakukan mogok kerja memprotes ketimpangan upah dan kondisi kerja yang buruk. Pekerja kontrak dipekerjakan di konstruksi pengeboran lepas pantai untuk Agip, anak perusahaan Energi dari Italia, Eni, juga dalam perbaikan dan peningkatan peralatan lepas pantai lainnya.

Sekarang pekerja telah memiliki organisasi di tingkat perusahaan yang sah di bawah OGWUA. Perundingan juga telah menghasilkan kenaikan 78 USD sesuai kenaikan inflasi, juga tambahan upah 6%. Upah minimum juga telah naik dari 140 USD per minggu menjadi 300 USD. Manajemen juga setuju untuk melanjutkan dialog tentang peningkatan kondisi K3, menandatangani kontrak jangka panjang, menjamin cuti tahunan tetap dibayar, dan mengurangi perbedaan antara pekerja asing dan lokal.

6.1.5. > AFRIKA

Afrika yang telah digambarkan sebagai arena globalisasi, dengan peningkatan investasi, seperti di sektor pertambangan, memperluas kesempatan untuk kegiatan pengorganisasian terutama dengan munculnya lebih banyak lagi persoalan yang dibawa oleh investor yang berpikir apapun mungkin dilakukan di sana.

Satu contoh yang telah dipresentasikan saat konferensi CAL di Bangkok oleh perwakilan dari Tanzania, di mana perusahaan emas Barrick mem-PHK hampir 1,800 penambang kontrak dan *outsourcing* setelah gagal berunding tentang standar perburuhan ILO utama, padahal standar tersebut jelas telah masuk dalam undang-undang perburuhan Tanzania.

Banyak persoalan CAL di benua Afrika muncul di perusahaan asing multinasional. Beberapa perusahaan milik Afrika – terutama perusahaan Afrika Selatan seperti AngloGold, De Beers, Sasol atau Eskom. Yang lainnya, dalam jumlah yang lebih besar, datang dari benua lain. Satu

perusahaan yang sering disebut dalam kasus ini adalah perusahaan tambang raksasa BHP Biliton.

Sumber frustrasi serikat pekerja lainnya, termasuk berkait soal kondisi kerja yang renta, adalah meningkatnya investasi Cina di semua Afrika. Opini lokal apakah ini akan, pada akhirnya, lebih berdampak positif daripada negatif nampaknya berbeda dari satu negara dengan negara lainnya, tapi semua nampaknya sepakat bahwa praktek perburuhan perusahaan Cina secara umum tentu saja 'untuk perbaikan'. Nigeria sebagai contoh negara Afrika di mana, menurut afiliasi ICEM, investasi Cina sejauh ini berdampak negatif pada pekerja.

Dikatakan, kebanyakan persoalan pekerja *outsourcing* terjadi di tingkat lokal dan 'dibawahnya', terus sampai pada tingkat produksi, dan di dalam perusahaan yang lebih kecil, di mana penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing* --, dan pekerja lain yang tidak memiliki perlindungan dan pekerja yang kondisi kerjanya rentan termasuk pekerja informal – tersebar luas.

Selama aksi 6,000 pekerja yang meluas di sektor ban, NUMSA, satu afiliasi ICEM, pada bulan Juli-Agustus 2007 di Afrika, 150 pekerja kontrak menentang manajemen Goodyear dan bergabung dalam barisan aksi NUMSA. Kemudian NUMSA berhasil memenangkan pekerja kontrak di pengadilan saat perusahaan menentang hak mogok mereka.

150 pekerja kontrak dihargai karena pendirian mereka selama aksi, yang merupakan kemenangan NUMSA terhadap agensi tenaga kerja, mereka menjadi pekerja tetap yang mendapatkan jaminan keamanan kerja dan tunjangan kesehatan, yang juga tercakup dalam Dana Simpanan Industri Ban.

Pada bulan Desember 2007, pekerja kontrak melakukan protes di Nigeria ketika perusahaan gas alam cair Nigeria (NLNG) mengingkari kesepakatan yang telah ditandatangani untuk memberikan kepada mereka pengakuan dari serikat pekerja lewat afiliasi ICEM, NUPENG. Perjanjian telah berlaku setelah Menteri Tenaga Kerja dan Produktifitas Nigeria mengesahkan pengakuan itu, tapi NLNG dua kali mengelak untuk menandatangani perjanjian itu.

Ketika pekerja kontrak di terminal pulau Bonny di Finima mulai melakukan protes sebagai hasil dari penolakan ini, NLNG merespon dengan memanggil Satuan Gabungan Militer Nigeria (JTF), yang segera melakukan penyerangan secara brutal kepada pekerja kontrak – banyak dari mereka adalah anggota NUPENG – dan membuat buta satu orang pekerja dan mencederai 28 orang lainnya. JTF menyemprotkan gas air mata tepat kepada para pekerja kontrak, menyerang mereka dengan tongkat.

Umumnya, perusahaan multinasional minyak yang beroperasi di Delta Niger, Nigeria, lebih menyukai menggunakan pekerja *outsourcing*, memberikan kesulitan yang besar untuk kerja pengorganisasian bagi afiliasi ICEM. Pada tahun 2005, serikat pekerja minyak Nigeria melaporkan bahwa di setiap pekerja tetap Shell yang bekerja di instalasi, ada empat pekerja kontrak. Juga terjadi di Delta Niger kurangnya perlengkapan kesehatan dan keselamatan kerja. Hal yang umum terjadi di Nigeria adalah memaksa pekerja untuk menandatangani dokumen

yang menyatakan bahwa ketika dia diterima kerja tidak akan bergabung ke serikat pekerja. Di banyak kasus, pekerja tidak tahu hak mereka. Persoalan lain adalah bahwa – lagi seperti juga terjadi di benua lain—serikat pekerja seringkali dilarang atau dibatasi di zona proses export (EPZ).

Perusahaan Nigeria merupakan diantara perusahaan-perusahaan yang cenderung melakukan PHK terhadap pekerja *outsourcing* sebelum masa kontrak mereka yang 3, 6 atau 12 bulan habis, yakni ketika status mereka seharusnya menjadi pekerja tetap. PHK dilakukan hanya untuk kemudian bisa merekrut mereka lagi dengan perjanjian kontrak baru. Shell dan Mobil di Nigeria mempekerjakan banyak pekerja dengan cara seperti itu. Beberapa diantara mereka telah menjadi pekerja waktu tertentu selama 10 tahun. Praktek seperti itu umum terjadi di benua Afrika.

Di Shell dan Chevron di Nigeria, pekerja kontrak tidak makan di tempat yang sama dengan pekerja tetap. Bahkan di beberapa kasus, mereka memiliki pintu masuk ke tempat kerja tersendiri yang terpisah dari pintu masuk bagi pekerja tetap.

6.1.6. > EROPA

Pada tahun 2005, afiliasi ICEM Spanyol Fiteqa memulai upaya untuk mengorganisir pekerja kontrak dan *outsourcing* setelah pemogokan dan konflik yang menciptakan keretakan antara pekerja tetap dan kontrak. Perjanjian yang signifikan akhirnya dirundingkan dengan perusahaan Spanyol, termasuk dengan Repsol.

Sebagai tambahan, dan mungkin malah lebih penting, konfederasi nasional CC.OO dan UGT memulai diskusi dengan pengusaha dan pemerintah, yang mengarah pada kesepakatan yang melibatkan semua pihak pada tahun 2006. Diskusi tersebut membicarakan reformasi dari aspek-aspek tertentu dari pasar tenaga kerja Spanyol.

Tujuan dari perjanjian mencakup tindakan melawan penipuan dan penyalahgunaan atas pekerjaan kontrak dan PWT, mendorong dipilihnya kontrak kerja tetap, mengubah kerja waktu tertentu menjadi kerja tetap, dan melindungi pekerja dari kehilangan pekerjaan (lihat potongan dari ringkasan perjanjian itu).

Beberapa poin penting dalam perjanjian tripartit tentang reformasi perburuhan di Spanyol

1. Mempromosikan ikatan kerja tetap dan menggantikan kontrak kerja waktu tertentu dengan kontrak kerja waktu tidak tertentu

Ikatan kerja tetap dipromosikan sejak awal

Untuk pekerja yang berusia 16 sampai 30 tahun, perempuan, pekerja di atas usia 45 tahun, pekerja dengan halangan fisik, atau pekerja yang baru saja menganggur selama lebih dari 6 bulan, sebuah rencana baru untuk mengurangi kontribusi jaminan sosial dilakukan untuk memfasilitasi rekrutmen lewat kontrak kerja waktu tidak tertentu

Pekerjaan tidak tetap harus diganti menjadi tetap

- Menciptakan insentif untuk pengusaha mau mengubah kontrak tidak tetap menjadi permanen, di mana kontrak kerja tidak tetap ini telah disiapkan sebelum peraturan baru
- Ada kemungkinan untuk mengubah kontrak tidak tetap, dilakukan selama periode tertentu, menjadi kontrak kerja tetap.
- Terpisah dari insentif ini, ada pengurangan dalam kontribusi pada jaminan sosial untuk perusahaan dan semua kontrak kerja tetap.

2. Mengambil tindakan atas kecurangan dan penyalahgunaan dalam ikatan kerja waktu tertentu. Mengakhiri penyalahgunaan kontrak waktu tertentu secara berkelanjutan di perusahaan yang sama.

Jika seorang pekerja telah bekerja di perusahaan yang sama selama 24 bulan lebih, mengerjakan pekerjaan yang sama, atau dipekerjakan lewat dua atau lebih kontrak kerja waktu tertentu melebihi waktu 30 bulan, kontraknya akan menjadi tetap, batasan ini diberlakukan untuk pekerja konstruksi, juga pekerja dari agensi.

Kontrak pemagangan dan batasan usia

Pekerja di atas 21 tahun yang telah memiliki pengalaman kerja tidak perlu diberikan kontrak kerja sebagai tenaga magang.

Hak-hak baru bertujuan untuk mengkoordinasikan pekerjaan serikat pekerja

- Ketika pekerja dari beberapa perusahaan bekerja sama di tempat kerja yang sama;
- Perusahaan pengguna harus memiliki daftar dengan informasi tentang semua pekerja kontrak dan sub-kontrak, dan itu harus tersedia buat wakil serikat pekerja;
- Jika pekerja kontrak dan sub-kontrak tidak memiliki wakilnya di serikat pekerja, maka mereka perlu dibukakan akses ke serikat pekerja untuk bisa menyalurkan tuntutan;
- Perwakilan serikat pekerja, perusahaan, dan kontraktor, dibolehkan untuk mengadakan pertemuan untuk koordinasi kegiatan serikat pekerja;
- Lebih banyak Pengawas akan direkrut;
- Serikat pekerja bisa ambil bagian dalam latihan pembuatan perencanaan yang dilakukan oleh jasa inspeksi perburuhan. Mereka juga berhak mendapatkan informasi hasil pengawasan. Badan tripartit akan dibentuk dalam kaitan ini.

3. Meningkatkan perlindungan dari kehilangan pekerja

Tunjangan untuk mereka yang diPHK dibuat lebih tinggi bagi mereka yang berstatus pekerja waktu tidak tertentu atau berstatus pekerja waktu tertentu.

Akses yang ada sebelumnya akan tunjangan PHK akan dijamin, apalagi untuk pekerja yang berusia lanjut

Pada tahun 2007, Amicus satu divisi dari afiliasi ICEM UK, Unite, mengeluarkan studi komprehensif, menjabarkan penggunaan dan penyalahgunaan pekerja CAL di UK, termasuk di beberapa perusahaan ternama di UK, Seperti Coca-cola, BMW, Harper Collins Publisher, Norwich Union, Honda, Unisys dan WH Smith.

Satu pengusaha kontraktor memiliki sampai lima pekerja pengolahan data asal Afrika Selatan berbagi dalam satu tempat tidur. Pekerja bergantian tidur, yang tidak tidur biasanya sedang bekerja. Di pabrik Honda di Swindon, karena terjadi peningkatan penjualan, perusahaan pembuat mobil itu membutuhkan tambahan 800 pekerja. Tapi, daripada merekrut dan melatih tenaga penuh waktu, pekerja tetap, manager lokal beralih ke agensi bernama Best Connection. Pekerja dari agensi ini dibayar 2 pounds per jam lebih murah dibanding upah pekerja baru di Honda, dan mereka menerima lebih sedikit 1/3 hari libur.

Di Coca-cola di Wakefield, sebuah agensi secara khusus merekrut pekerja asal Polandia untuk pekerjaan QC dengan upah 7 pounds per jam, hampir setengah dari upah perjam yang dinegosiasikan oleh Amicus di pabrik. Pekerja juga kehilangan 38% tunjangan shift. Di pabrik BMW di Hams Hall, kantin perusahaan memberlakukan sistem dua harga – dengan harga lebih mahal untuk PWT. Beberapa PWT di BMW telah bekerja lebih dari lima tahun tanpa pernah ditawari menjadi pekerja tetap. Dari total 4,700 pekerja BMW di UK, 1,200 adalah pekerja agensi.

Contoh lain dari beberapa perusahaan lain di mana agensi menyediakan pekerja migran, kebanyakan dari Polandia, ada juga dari Afrika atau negara-negara Eropa Timur dan Tengah, yang bekerja dengan upah 5 pounds per jam lebih rendah dari pekerja tetap. Pekerja kontrak dan *outsourcing* lain ditemui dipaksa untuk menerima pengurangan upah yang cukup besar, sampai 20% di bawah upah minimum, atau kehilangan kerja.

Selain studi UK, dari Federasi Nasional TUC, juga di tahun 2007, ditemui bahwa kontrak kerja seperempat pekerja CAL lebih dari satu tahun (jadi, tidak saja memenuhi kebutuhan akan pekerja waktu tertentu). Dan juga mereka tidak dapat peningkatan hak-hak yang didapat pekerja lain setelah bekerja 12 bulan karena mereka tidak memiliki hak normatif sebagai pekerja.

Studi itu juga menemukan bahwa pekerja *outsourcing* membayar 80p untuk tiap pounds yang mereka terima untuk pekerja tetap saat mengerjakan pekerjaan yang sama.

Baru-baru ini di UK, pada bulan Juni 2008, Unite, yang mewakili 600 supir truk Hoyer dan PT. J.W Suckling Transerikat pekerjaort, memenangi 14% kenaikan upah untuk dua tahun, hasil dari aksi mogok kerja selama dua minggu sebelumnya yang **menakan** Shell.

Pemogokan menghentikan suplai minyak di 950 pom bensin Shell di UK, dan berdampak sangat buruk pada distribusi bahan bakar BP, Total dan Esso. Kebanyakan supir perusahaan itu menolak untuk menerobos barisan pemogokan di gudang dan terminal Shell.

Perselisihan cukup unik, sejak serikat pekerja berhasil memberikan tekanan pada perusahaan induk atas rendahnya biaya kontrak yang dibayarkan kepada jasa penyedia tenaga kerja.

Di Swiss, afiliasi ICEM Unia membuat perjanjian bersama pertama di negara itu untuk pekerja waktu tertentu, juga di bulan Juni 2008. Perjanjian itu mencakup 260,000 pekerja, ditandatangani oleh Swisstaffing, organisasi induk untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Jika disetujui oleh pemerintah federasi Swiss, perjanjian yang berlaku selama tiga tahun itu akan mencakup seluruh agensi besar yang mempekerjakan 70% pekerja *outsourcing* di Swiss. Sebelumnya, perjanjian perburuhan hanya ada antara Unia dan kantor cabang masing-masing agensinya. Perjanjian yang diajukan tidak akan menggantikan kesepakatan-kesepakatan itu, tapi menciptakan seperangkat hak-hak untuk pekerja waktu tertentu.

Perjanjian akan memberikan hak-hak kerja kolektif untuk pertama kali untuk sekitar 180,000 pekerja waktu tertentu, juga meningkatkan tingkat upah minimum. Hak-hak baru lainnya mencakup tunjangan asuransi kesehatan, cuti sakit tetap dibayar, standar K3 yang lebih baik, dan kesempatan mendapat pelatihan berlanjut.

Di Denmark, negara di mana "keamanan kerja untuk pekerja kontrak (*flexicurity*)" "ditemukan", hampir 80% pekerja tercakup dalam perjanjian bersama. Perjanjian nasional mencakup sub-kontraktor, dan berisi pasal-pasal untuk pekerja paruh waktu, kontrak, *outsourcing* dan asing. Pedoman Uni Eropa (termasuk tentang waktu kerja) juga dimasukkan dalam perjanjian itu.

Perjanjian bersama di sektor manufaktur, antara CO Industri Denmark dan federasi Industri Denmark (DI) yang mencakup lebih dari 50% pekerja, termasuk tambahan pada pekerja *outsourcing*, satu tentang pekerja asing dan satu tentang pekerjaan paruh waktu.

Perjanjian merupakan satu "lingkup" perjanjian, artinya bahwa semua pekerjaan yang dilakukan dalam perusahaan-perusahaan anggota DI tercakup dalam perjanjian itu, tidak peduli jika seorang pekerja adalah pekerja tetap atau pekerja kontrak dan *outsourcing*. Ini artinya bahwa seorang pekerja kontrak dan *outsourcing* (baik laki-laki atau perempuan) memiliki kontraknya dengan perusahaan agensi, tapi tercakup dalam perjanjian lokal, yang dirundingkan oleh pengurus serikat pekerja di tingkat perusahaan. Ini merupakan paradox di Denmark bahwa ini hanya berlaku untuk pekerja kerah biru. Perjanjian dari organisasi yang sama untuk pekerja kerah putih belum punya pasal khusus untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*. Serikat Pekerja Denmark berharap untuk memecahkan masalah tersebut dalam waktu dekat.

Pada tahun 2003, perjanjian antara serikat pekerja Listrik Denmark dan mitranya, organisasi pengusaha, Teknik, ditentang oleh pengusaha ketika mereka mengizinkan pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk bekerja dengan upah dan upah lembur lebih rendah, yang menentang

apa yang telah disepakati kedua pihak. DEF mengangkat kasus itu ke pengadilan pekerja Denmark, yang memutuskan bahwa “jika anggota Tekniq mengambil pekerja kontrak dan *outsourcing*, perusahaan penerima harus menjamin bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* mengikuti perjanjian DEF – Tekniq selama mereka bekerja di dalam ‘lingkup’ perjanjian yang sah.

Persoalan yang kini muncul di Denmark, juga di Swedia dan sejumlah negara lain adalah bahwa pengusaha (setia pada tujuh prinsip) mulai untuk mengambil jalan pada bentuk-bentuk lain dari ‘hubungan kerja baru’, terutama subkontrak, sekarang agensi tenaga kerja mulai kurang lebih cukup diatur.

BENTUK-BENTUK KETENAGAKERJAAN DI DENMARK



Di Jerman, 10-15% dari angkatan kerja industry yang termasuk dalam afiliasi ICEM Jerman IGBCE adalah pekerja kontrak dan *outsourcing*, mendapat upah kurang-lebih 30% lebih rendah dari pekerja tetap. Beberapa pekerja kontrak dan *outsourcing* sebelumnya adalah pekerja tetap, mengerjakan pekerjaan yang sama di tempat kerja yang sama, tapi untuk upah yang lebih rendah.

Perjanjian bersama baru-baru ini telah disetujui di Jerman antara DGB (Konfederasi serikat pekerja Jerman) dan PEAs (agensi tenaga kerja swasta). Ini merupakan perjanjian pertama yang dirundingkan dan ditandatangani di Jerman oleh DGB di mana biasanya cabang serikat pekerja yang menandatangani suatu perjanjian. Dalam kasus ini, diakui bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* dipekerjakan di banyak industri berbeda dan bahwa agensi beroperasi di cabang-cabang yang berbeda.

Pada tahun 2003, perjanjian antara serikat pekerja Listrik Denmark dan mitranya, organisasi pengusaha, Tekniq, ditentang oleh pengusaha ketika mereka mengizinkan pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk bekerja dengan upah dan upah lembur lebih rendah, yang menentang apa yang telah disepakati kedua pihak. DEF mengangkat kasus itu ke pengadilan pekerja Denmark, yang memutuskan bahwa “jika anggota Tekniq mengambil pekerja kontrak dan *outsourcing*, perusahaan penerima harus menjamin bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* mengikuti perjanjian DEF – Tekniq selama mereka bekerja di dalam ‘lingkup’ perjanjian yang sah.

Persoalan yang kini muncul di Denmark, juga di Swedia dan sejumlah negara lain adalah bahwa pengusaha (setia pada tujuh prinsip) mulai untuk mengambil jalan pada bentuk-bentuk lain dari ‘hubungan kerja baru’, terutama subkontrak, sekarang agensi tenaga kerja mulai kurang lebih cukup diatur.

Di Jerman, 10-15% dari angkatan kerja industry yang termasuk dalam afiliasi ICEM Jerman IG BCE adalah pekerja kontrak dan *outsourcing*, mendapat upah kurang-lebih 30% lebih rendah dari pekerja tetap. Beberapa pekerja kontrak dan *outsourcing* sebelumnya adalah pekerja tetap, mengerjakan pekerjaan yang sama di tempat kerja yang sama, tapi untuk upah yang lebih rendah.

Perjanjian bersama baru-baru ini telah disetujui di Jerman antara DGB (Konfederasi serikat pekerja Jerman) dan PEAs (agensi tenaga kerja swasta). Ini merupakan perjanjian pertama yang dirundingkan dan ditandatangani di Jerman oleh DGB di mana biasanya cabang serikat pekerja yang menandatangani suatu perjanjian. Dalam kasus ini, diakui bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* dipekerjakan di banyak industri berbeda dan bahwa agensi beroperasi di cabang-cabang yang berbeda.

Bersama dengan DGB, IG Metal dan Verdi, IG BCE mengumumkan, untuk putaran perundingan saat ini, sebuah rencana bersama untuk menyerukan upah yang sama untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* di industri mereka. Serikat pekerja juga melakukan kampanye seputar isu itu. Juga di Jerman, awal bulan Juli 2008, kepala departemen tenaga kerja Jerman mengumumkan aturan dari cabang baru ‘perlakuan yang sama atas tenaga kerja’.

Agensi baru ini akan membayar pekerja waktu tertentu upah yang sama dengan pekerja tetap di perusahaan di mana mereka bekerja. Kondisi kerja lain dan tunjangan juga sama. Agensi baru akan menyediakan baik pekerja skill dan non-skill.

Perlakuan yang sama terhadap tenaga kerja pada gilirannya membawa resiko keuangan di mana agensi tidak dapat mencarikan pengangkatan baru untuk pekerja waktu tertentu. Dalam kasus itu, pekerja akan dapat upah yang dijamin dalam kontraknya.

Dalam sebuah wawancara, direktur tenaga kerja mengatakan bahwa pengurusannya akan sedikit lebih mahal untuk pengusaha, tapi juga ada permintaan yang besar untuk itu, seperti dalam perusahaan besar, siapa yang mau menggunakan ini sebagai alat untuk meningkatkan atau menjaga keselarasan di dalam perusahaan mereka. Alasan lain yang diberikan adalah bahwa banyak perusahaan cenderung pada pekerja kontrak dan *outsourcing* dengan kualitas yang tinggi, di mana mereka kemudian berharap dapat menjadi pekerja tetap dari perusahaan, jadi

mereka butuh sekelompok pekerja yang bagus di mana mereka dapat memilih. Dia juga menyebut bahwa beberapa perusahaan, seperti Airbus, BMW dan Audi, sudah memiliki perjanjian dengan serikat pekerja yang berisi kebutuhan untuk mencari pemecahan masalahnya.

Di Swedia, serikat pekerja menandatangani perjanjian baru pada tahun 2007 dengan agensi tenaga kerja waktu tertentu. Hal yang baru dari perjanjian itu adalah bahwa ia memberi pekerja baru hak untuk mendapatkan satu jam penjelasan pengenalan tentang serikat pekerja dalam jam kerja, dengan tanpa potongan upah. Perusahaan juga telah setuju untuk mempromosikan organisasi serikat pekerja.

Kekhususan lain di Swedia adalah cara di mana serikat pekerja dan pengusaha bersama-sama menghadapi isu otorisasi agensi tenaga kerja. Sejak tahun 2004, agensi butuh untuk 'diakui' oleh sebuah badan.

Ada banyak keharusan untuk mendapatkan otorisasi, seperti, harus mengikuti Asosiasi Pedoman Etik pekerja kontrak dan *outsourcing* dan terikat oleh perjanjian bersama. Agensi juga harus memiliki pertanggungjawaban asuransi, menjadi anggota dari Asosiasi staf, telah menjalankan usahanya minimal 12 bulan, dan memiliki sebuah rencana kesetaraan. Otorisasi untuk bisa menjalankan sebuah agensi tenaga kerja diberikan untuk satu tahun pada waktunya, dan sebuah badan otorisasi menguji kualifikasi pelamar sesuai dengan undang-undang.

Badan ini, yang terdiri dari dua wakil serikat pekerja, dua wakil Asosiasi agensi tenaga kerja dan satu ketua yang netral, dapat mengajukan usulan mengeluarkan 'peringatan'. Badan itu juga dapat menarik kembali otorisasi yang telah diberikan. 450 agensi, mempekerjakan 43,000 pekerja tercakup dalam sistem ini.

Keberhasilan lain dari Swedia adalah adanya keharusan bagi pekerja *outsourcing* dalam rekrutmen awal untuk mendapatkan, sebagai standar minimum, 'upah rata-rata di tempat kerja' (bukan upah terendah dari pekerja yang sederajat, tapi upah rata-rata dari semua upah pekerja yang sederajat. Ini dilakukan untuk menghindari persoalan dengan pembayaran pekerja kontrak dan *outsourcing* yang baru masuk. Pekerja kontrak dan *outsourcing* juga dapat syarat-syarat kerja yang sama seperti semua pekerja (jam kerja, asuransi, upah lembur dll).

Sistem yang disebut di atas adalah satu cara untuk memecahkan masalah yang telah diusulkan oleh afiliasi ICEM: "apakah sesungguhnya arti perlakuan yang setara"?

Perlakuan yang 'sama' memiliki banyak arti. Seringkali itu diartikan menjadi; 'sama' dengan syarat-syarat kerja yang didapat pekerja baru ketika mereka direkrut pada waktu yang sama". Peraturan ini agak sewenang-wenang karena memungkinkan pengusaha menetapkan syarat-syarat kerja yang jauh lebih rendah. Pertanyaan yang sering muncul dalam hal ini juga mencakup: "apakah artinya normal" dan "sama dengan siapa"?

Dari Belgia ada sebuah contoh bagaimana isu pekerjaan yang rentan tidak terbatas pada negara-negara non-OECD, termasuk di dalam ekonomi formal. Negara mengadakan sebuah

“pelayanan sistem voucher” beberapa tahun lalu, lewat mana rumah tangga dapat membayar, dengan voucher, dan lewat satu sistem bersubsidi bagi pekerja yang melakukan beberapa pekerjaan tertentu. Sistem ini dibuat awalnya sebagai bagian untuk menghapus sejumlah pekerjaan tradisional “ekonomi hitam”, seperti pekerjaan rumah tangga, kerja kebun atau tukang bangunan. Keuntungan buat pekerja dipertanyakan termasuk upah resmi, tunjangan sosial (seperti hak pensiun) dan asuransi.

Secara ekonomi sistem ini merupakan sebuah keberhasilan besar, 80,000 pekerjaan telah “diciptakan”. Saat ini serikat pekerja yang sedang membela pekerja mengalami kesulitan untuk mencapai kesepakatan dengan pengusaha tentang isu-isu yang diterima begitu saja oleh semua pekerja di negara itu, seperti penyusunan index upah otomatis, atau perundingan yang adil tentang satu kenaikan upah. Saat terjadi kenaikan inflasi, harga bahan pokok dan energi global, mengejutkan bahwa pekerja dengan tingkat upah paling rendah tidak dapat mengakses kenaikan upah yang sama seperti yang lainnya.

Keganjilan yang lainnya dari sistem ini adalah bahwa pekerja dapat diberikan kontrak “satu jam seminggu”.

6.1.7. AMERIKA

Satu contoh “pelajaran berharga” dari Brazil, di mana sampai tahun 2002, ada empat pekerja CAL untuk setiap pekerja tetap Petrobras. Petrobras adalah perusahaan terbesar di Brazil, di sektor minyak dan gas. Pada saat itu, ada rata-rata tiga kecelakaan yang mematikan tiap bulan. Pada tahun 2008, setelah perundingan bertahun-tahun – jika membantu, serikat pekerja dapat mengandalkan dukungan pemerintah – rasio pekerja kontrak dan *outsourcing* Petrobras turun menjadi satu pekerja tetap untuk 2.2 pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Setelah satu undang-undang baru diadopsi di Chili, menentukan batas penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing* di negara itu, BHP Billiton, gabungan perusahaan energi dan tambang terbesar di dunia, mengatakan akan mencatat permohonan legal untuk menghindari merekrut pekerja kontrak menjadi pekerja penuh waktu, pekerja tetap di Escondida operasi tambang tembaga. Permohonan legal merupakan respon pada sebuah pedoman dari menteri perburuhan, yang menyatakan bahwa perusahaan mempekerjakan secara langsung 767 sub-kontrak di operasi tambang tembaga di sebelah utara Chile, untuk mematuhi undang-undang baru tentang sub-kontrak.

Perusahaan pertambangan milik negara, Codelco, perusahaan tambang tembaga terbesar di dunia, juga harus membawa lebih 5,000 pekerja ke dalam daftar tetapnya untuk alasan yang sama. Codelco menggunakan jasa 30,000 pekerja subkontrak dan 15,000 pekerja tetap.

Pekerja kontrak di Codelco, bekerja di industri di mana keuntungan membumbung tinggi sebagai hasil tingginya harga tembaga akhir-akhir ini, melancarkan protes pada tahun 2006, 2007, dan 2008, menuntut pendapatan yang sama seperti pekerja tetap, juga tunjangan rumah dan pendidikan, dan satu program kesehatan. Pekerja Codelco, terutama yang beroperasi di bagian transportasi, pemeliharaan dan katering, mendapat sekitar setengah

penghasilan pekerja tetap. Aksi mereka didukung oleh Federasi Serikat Pekerja Tembaga, CUT, serikat pekerja mewakili sekitar 400 pekerja sub-kontrak Codelco.

Sebagai petunjuk betapa sulitnya hidup bagi pekerja kontrak, setelah 16 hari pemogokan pada tahun 2006 dan 37 hari pada tahun 2007, pemogokan tahun 2008 dibutuhkan hanya untuk menuntut perjanjian yang telah dicapai untuk dijalankan.

Di industri tembaga Chile, staff permanen mendapat rata-rata tiga kali lipat lebih besar dari pekerja kontrak yang seringkali melakukan pekerjaan yang sama. Sebelum undang-undang berlaku, sekitar 50% dari seluruh perusahaan diperkirakan melakukan *outsourcing* pada sebagian produksi mereka, sedangkan 20.7% melakukan *outsourcing* pada aktivitas ekonomi utama mereka. Sebanyak 35% angkatan kerja Chile diperkirakan tidak memiliki ikatan kontrak langsung dengan perusahaan induk.

Di Kolombia, dengan perjuangan berpeluh darah dan airmata, dan dukungan internasional, untuk meyakinkan perusahaan Amerika Rose Internasional untuk menerima tuntutan serikat pekerja berkait isu pekerja kontrak dan *outsourcing*. Setelah semula setuju untuk mengakhiri penyalahgunaan penggunaan pekerja kontrak, perusahaan kemudian kembali pada janji sebelumnya kepada afiliasi ICEM Sintravidricol untuk membentuk gabungan perwakilan pekerja di cabang-cabang pabriknya.

Setelah intervensi Menteri perlindungan sosial Kolombia, ICEM dan USW dari USA, perusahaan akhirnya menyerah, tapi setelah 23 hari pemogokan serikat pekerja di bulan Januari 2008. Perjanjian yang dicapai mengakui serikat pekerja di tiga dari lima pabrik Ross Kolombia, dan setuju untuk mereka bergabung dalam perundingan.

Selama beberapa tahun perusahaan telah membuang pekerjanya dari satu pabrik yang telah terorganisir serikat pekerjanya, di mana pekerjanya adalah pekerja kontrak dengan kondisi kerja yang jauh lebih rendah dari apa yang mereka dapat sebelumnya. Perjanjian dengan serikat pekerja memungkinkan semua pekerja yang sebelumnya berstatus kerja waktu tertentu menjadi pekerja penuh waktu, pekerja tetap.

Pelajaran berharga di Amerika Latin ada di Argentina. Disana, Federasi Argentina Sindical del Petroleoy Gas Privados melakukan perundingan bahwa pekerja kontrak tercakup oleh perjanjian bersama.

Satu contoh apa yang bisa dilakukan di tingkat regional bisa dilihat dari jaringan BASF-ICEM. Di Amerika latin, BASF setuju bahwa kerja kontrak merupakan isu penting yang harus masuk dalam agenda dialog sosial permanen. Ini memungkinkan serikat pekerja untuk memonitor situasi, belajar dari monitoring, dan diharapkan menyampaikan informasi ke serikat pekerja BASF lain di seluruh dunia.

Menurut serikat pekerja Amerika Latin, perundingan dan kerjasama dengan BASF group telah mendorong intensitas diskusi dengan pengusaha di tingkat perusahaan, yang pada satu titik harus diakui bahwa mereka juga tidak tahu jumlah pekerja kontrak yang ada di pabrik kimia tertentu di wilayah ini.

Sebagai tambahan pada keseriusan dari persoalan 'kerja tetap dan tidak', beberapa kemajuan terbatas juga dilaporkan oleh serikat pekerja dari Amerika di konferensi ICEM tentang kontrak dan *outsourcing* di Bangkok, termasuk kemajuan pada hak pekerja kontrak untuk mendapat informasi.

Beberapa contoh isu kontrak dan *outsourcing* yang telah disepakati dari perjanjian bersama

Dari perjanjian antara CEPPWAWU, Federasi Kimia Afrika Selatan
Semua pihak setuju bahwa pengusaha, penandatanganan perjanjian ini, akan menahan diri dari melibatkan agensi tenaga kerja yang melakukan penyalahgunaan atau yang melanggar

hak-hak fundamental pekerja sesuai perundangan perburuhan dan perjanjian yang berlaku di tingkat sektor dan atau pabrik.

Dari perjanjian antara afiliasi ICEM US USW dan sebuah perusahaan di sektor kertas
Untuk **mereserikat pekerjaan** perubahan kondisi usaha, kita harus waserikat pekerja ada untuk tidak langsung menggunakan pekerja waktu tertentu ke dalam pemecahan masalah, tapi pertama harus mempertimbangkan biaya pilihan-pilihan internal yang efektif.

Untuk tujuan peningkatan kapasitas produksi untuk memenuhi gejala tuntutan (seperti memulai penambahan aset produksi selain staf; menambah kru), pekerja waktu tertentu dapat direkrut. Para pihak akan mendiskusikan lamanya pengangkatan dan jumlah pekerja waktu tertentu dibutuhkan.

"Pengumuman pekerja waktu tertentu dan bentuk penggunaannya" harus diisi dan ditandatangani oleh manajer area dan perwakilan serikat pekerja yang sesuai. Pemberitahuan di awal yang memadai tentang adanya kebutuhan untuk menggunakan pekerja waktu tertentu dan respon yang tepat saat dibutuhkan.

Untuk pekerja waktu tertentu yang meminta pekerjaan di luar pekerjaan traktor atau perluasan dari batas waktu yang telah disepakati, Ketua serikat pekerja dan manajer pabrik harus sama-sama menyepakati permintaan itu atau pekerja waktu tertentu tidak akan digunakan. Semua pihak setuju bahwa keputusan ini akan didasari pada keseimbangan kepentingan dari pekerja dan kebutuhan usaha.

Ketika pekerja waktu tertentu digunakan:

- Pekerja waktu tertentu akan dicarikan lewat relasi famili yang bisa dikelola lewat agensi atau tidak.
- Jika kita tidak bisa mengisi kebutuhan pekerja waktu tertentu lewat kumpulan keluarga, agensi akan menyediakan tenaga kerja tambahan.
- Semua pekerja waktu tertentu perlu bergabung ke dalam serikat pekerja, membayar iuran dan bekerja sama dalam perjanjian bersama.

Pekerja waktu tertentu akan dibayar sesuai dengan tingkat pekerjaan yang ditandai dalam perjanjian bersama, sebagai tambahan untuk melipatkan waktu pada hari minggu. Tidak ada Pekerja waktu tertentu yang wajib lembur pada hari libur; pengecualian harus telah disepakati bersama oleh ketua serikat pekerja dan manajer pabrik.

Dari perjanjian antara serikat pekerja ladang minyak Trinidad dan Tobago dengan perusahaan Minyak Trinidad

Perusahaan akan menjamin bahwa kontraktor menyediakan pekerjanya:

- Perlengkapan dan seragam K3 yang diperlukan untuk bekerja dengan standar yang sama yang disediakan untuk pekerja tetap di perusahaan itu.
- Menjamin asuransi yang memadai. Bukti asuransi ini harus dikirim ke perusahaan sebelum dimulainya kontrak.

Perusahaan mengusahakan bahwa setiap keluhan tertulis dijadikan perhatian oleh pekerja kontraktor dengan menghormati pada pembayaran upah yang layak, kepedulian pada K3 dan pelaksanaan kontrak, harus diinvestigasi. Tindakan yang sesuai dilakukan menanggapi isu yang muncul dan jawaban atas adanya keluhan. Perusahaan akan memperlakukan semua laporan pelanggaran dalam tingkat kepercayaan yang ketat sebagai bahan investigasi lanjutan dengan kontraktor.

Dari perjanjian antara serikat pekerja ladang minyak Trinidad dan Tobago dengan perusahaan listrik Trinidad.

Perusahaan tidak akan melakukan *outsourcing* pada pekerjaan yang biasa dikerjakan oleh pekerja tetap yang dicakup dalam perjanjian ini. Bagaimanapun, ikatan kerja tetap tidak boleh merugikan, perusahaan boleh melakukan *outsourcing* dalam situasi di bawah ini:

- Sebelum perusahaan melakukan kontrak, serikat pekerja harus diberitahu.
- Untuk pekerjaan waktu yang tertentu, tapi tidak lebih dari enam bulan, secara terus menerus tidak boleh dikerjakan oleh angkatan kerja tetap.
- Dalam kasus proyek khusus atau pemakaian pekerja waktu tertentu membutuhkan keahlian dan atau perlengkapan yang tidak ada di perusahaan.

Perusahaan akan menetapkan kapan pekerja kontrak dilibatkan yakni... kontraktor tidak boleh membayar lebih rendah dari tingkat klasifikasi pekerjaan khusus atau tidak lebih rendah dari tingkat minimum.

Bila terbukti bahwa satu kontraktor melanggar peraturan yang disebut di atas, perusahaan akan menunda kontrak. Kecuali kontraktor berusaha untuk melakukan perbaikan dalam tujuh hari sebelum penundaan kontrak.

6.2. TINGKAT INTERNASIONAL

Federasi Serikat Pekerja Global (GUF), organisasi serikat pekerja di tingkat internasional, mitra perusahaan multinasional, dan serikat pekerja sektoral di bawahnya, di mana mereka ada, terlibat dalam upaya untuk memfasilitasi kerja afiliasi nasional mereka lewat diskusi dengan pengusaha di tingkat internasional.

6.2.1. PERUNDINGAN BERSAMA

Jika tidak banyak yang bisa dilakukan dalam perundingan bersama di tingkat perusahaan, maka perjanjian kerjasama global menjadi relevan. Saat ini diskusi sedang berlangsung di tingkat global antara GUF dan organisasi pengusaha tertentu, seperti contohnya antara UNI dan Ciett, organisasi gabungan agensi tenaga kerja swasta, dan organisasi anggota mereka di tingkat nasional. UNI adalah GUF yang mencakup (diantara beberapa sektor) pekerja di dalam staf internal di agensi tenaga kerja swasta (pembedaan telah dibuat antara staf agensi dan pekerja *outsourcing*).

Ketika diskusi sedang berlangsung di tingkat global, perjanjian telah dicapai di tingkat Eropa antara UNI-Eropa dan Eurociett, organisasi pengusaha Eropa untuk sektor agensi pekerja CAL. Dalam perjanjian itu, mitra sosial menyatakan, diantaranya perlu:

- Membuat prinsip perlakuan yang setara dan memperjelas bahwa pekerja *outsourcing* dilindungi oleh perundangan perburuhan yang relevan atau oleh perjanjian bersama.
- Mempromosikan dialog sosial di tingkat nasional, mengakui hak-hak pekerja kontrak dan *outsourcing* akan kebebasan berserikat.
- Menjamin akses pada pelatihan untuk pekerja *outsourcing*.

6.2.2. PERUSAHAAN MULTINASIONAL DAN PERJANJIAN KERJASAMA GLOBAL (GFA)

Satu cara ICEM –dan GUF (*Global Union Federation*--Serikat Buruh Internasional) yang lain— untuk memainkan peran penting di tingkat internasional adalah dengan menyambungkan afiliasi di negara di mana terjadi persoalan di dalam perusahaan multinasional tertentu, dengan afiliasi di tingkat nasional di mana perusahaan-perusahaan itu memiliki kantor pusat.

Menyediakan kesempatan kepada serikat pekerja untuk menjangkau kantor pusat perusahaan tertentu, lewat afiliasi ICEM yang lain, adalah satu dari cara yang teruji dari proyek CAL-ICEM. Yang lainnya adalah membawa dukungan dari serikat pekerja dari berbagai negara di mana perusahaan multinasional tersebut beroperasi. Tentu saja solidaritas praktis ini tidak hanya bagian dari proyek ICEM; ini merupakan bagian dan paket dari kegiatan ICEM sehari-hari.

Aspek penting lainnya dari kerja-kerja internasional ICEM adalah kerja ICEM (dan, lagi, GUF lainnya) di area perjanjian kerjasama global. Sementara upaya sedang berlangsung, walaupun

berjalan pelan, untuk merumuskan bahasa yang lebih khusus tentang pekerja kontrak dan *outsourcing* dalam teks dari semua perjanjian global, beberapa dari mereka telah sepakat akan kebutuhan pada adanya prinsip dasar bahwa perjanjian yang dibuat harus diberlakukan pada pekerja sub-kontrak dan vendor dari perusahaan multinasional.

Dari pengalaman ICEM, mendiskusikan hal tersebut merupakan pekerjaan yang sulit. Satu keberhasilan terakhir muncul selama proses review perjanjian ICEM-Rhodia, yang kini sudah mencakup bagian yang menyatakan bahwa semua kontraktor dan supplier harus setuju untuk mengikuti ketentuan dari kontrak, dan bahwa Rhodia setuju untuk memutus hubungan kerja dengan subkontraktornya bila terjadi pelanggaran. Posisi ICEM, bagaimanapun, penting untuk mencari pemecahan masalah dari temuan itu, sebelum kemudian mengusulkan untuk memutus kontrak.

ITGLWF (Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Garmen dan Kulit) melaporkan setidaknya dua kasus, satu di Peru dan satu di India, di mana perjanjian kerjasama global mereka dengan perusahaan raksasa Inditex, membuat perbaikan atas situasi pekerja kontrak yang mengerikan.

Perjanjian tingkat global model BWI yang telah mencakup pasal tentang penetapan ikatan kerja. Meminta perusahaan untuk “menghormati kewajiban kepada semua pekerja di bawah peraturan perundangan perburuhan dan jaminan sosial yang muncul dari hubungan kerja tetap (konvensi standar minimum jaminan sosial Konvensi No 102). Di lokasi di mana kondisi mengizinkan, upaya harus dibuat untuk menyediakan kesempatan kerja tetap. Semua pekerja harus menerima kontrak kerja tertulis. Perusahaan dan semua sub-kontraktor harus, dimanapun diberlakukan, secara langsung mempekerjakan semua pekerja, dan harus membayar jaminan sosial dan kontribusi pensiun untuk pekerja.” beberapa bahasa ini telah dimasukkan ke dalam perjanjian global yang ada, seperti dalam perjanjian antara BWI dan perusahaan Belanda VolkerWessel.

ICEM akan terus berupaya memasukkan komitmen legal dalam Perjanjian Global yang mencakup standar perburuhan dan perlindungan sosial bagi pekerja kontrak dan CAL. Termasuk juga untuk menjamin bahwa Perjanjian Global diberlakukan pada supplier dan kontraktor dari perusahaan yang menandatangani perjanjian tersebut.

7

SERIKAT
PEKERJA

PENDEKATAN DAN STRATEGI

SEBENARNYA SEKARANG SEMUA SERIKAT PEKERJA MENGENALI BENCANA YANG MEMPENGARUHI FENOMENA PEKERJA KONTRAK DAN CAL, BERBAGAI PENDAPAT YANG BERBEDA-BEDA MUNCUL TENTANG BAGAIMANA MENANGKIS PERSOALAN INI, DARI SATU NEGARA DENGAN NEGARA LAINNYA, SATU WILAYAH DENGAN WILAYAH LAIN, DAN SATU SEKTOR DENGAN SEKTOR LAIN. SATU FAKTOR YANG MENENTUKAN PERBEDAAN ITU ADALAH BAGAIMANA DAMPAK PERSOALAN ITU PADA SERIKAT PEKERJA TERTENTU, ATAU SEKTOR DI NEGARA MASING-MASING. BEBERAPA SERIKAT PEKERJA MEMANG LAMBAT BEREAKSI, SEMENTARA YANG LAIN SUDAH MELAKUKAN TINDAKAN PREVENTIF SEJAK AWAL.



Sejumlah serikat pekerja di dunia telah mengambil pendirian untuk melarang sepenuhnya penggunaan pekerja kontrak dan *outsourcing*, satu strategi yang telah gagal di banyak kasus. Yang lainnya hanya memilih untuk mengabaikan persoalan pada awalnya atau memutuskan untuk konsentrasi pada “pekerja tetap”. Banyak yang terpaksa merevisi strateginya untuk sementara karena fenomena ini masih sedang berkembang, dan karena semakin banyak lagi pekerja yang berada “di luar jangkauan”

Nampaknya seolah-olah kebanyakan afiliasi ICEM telah mengambil kurang lebih pendekatan pragmatis –sering karena tekanan keadaan—menerima bahwa dalam jumlah tertentu pekerja kontrak dan *outsourcing* mungkin merupakan suatu “kebutuhan yang buruk” dan karenanya sangat sulit menghindar sepenuhnya.

Banyak dari serikat pekerja ini telah melakukan diskusi dengan pengusaha, dengan beragam tingkat keberhasilan. Banyak yang telah mencapai perjanjian bersama yang melindungi pekerja kontrak, dan atau membatasi meluasnya penggunaan kerja kontrak, sedangkan yang lainnya telah memenangi hak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan sebelum kontrak diberikan. Perlindungan legal telah dimenangi juga. Serikat pekerja lain konsentrasi terutama pada pengorganisasian pekerja kontrak.

Beberapa serikat pekerja bahkan telah mencari argument untuk membalikkan proses dan meyakinkan perusahaan bahwa demi kepentingan terbaik perusahaan untuk merekrut pekerja tetap secara langsung.

Persoalan khusus sering muncul adalah adanya dua kategori pekerja yang berbeda yang diciptakan oleh pekerja tetap, dan kadang juga oleh serikat pekerja, yang membuat mereka terputus dari pekerja kontrak dan *outsourcing*. Akibatnya pemisahan ini adalah tercipta ketegangan, dan bahkan konflik, antara dua kelompok dari angkatan kerja ini.

Logika bahwa pekerja tetap ingin mempertahankan apa yang mereka miliki. Sebagai bagian dari proses itu, mudah untuk menganggap pekerja kontrak dan *outsourcing* sebagai “angkatan kerja lain”, atau bahkan sebagai ancaman. Tentu saja, menjadi kelompok angkatan kerja yang terpisah tidak memungkinkan adanya kerjasama. Bahkan di kasus-kasus di mana kedua kelompok bekerja pada tempat kerja yang sama, pekerja sering tidak tahu dengan baik satu sama lain.

Menghindari perpecahan ini terus berlanjut menjadi sangat mendesak. Faktanya bahwa pekerja kontrak dan *outsourcing* mendapat upah lebih rendah – yang bisa jadi mempengaruhi upah dan kondisi pekerja tetap – adalah sebuah ancaman yang tidak akan terpecahkan oleh antagonism. Padahal bukan pekerja kontrak dan *outsourcing* sendiri yang menentukan besar upahnya dan tunjangan lain.

Memperlakukan pekerja CAL sebagai musuh adalah jelas bukan cara untuk menjaga pekerjaan pekerja tetap aman. Ini merupakan sebuah fakta bahwa pekerja CAL sering dimengerti sebagai “orang lain yang mengambil pekerjaan saya dan mau bekerja untuk kondisi yang lebih rendah”, ini tidak benar. Bukanlah keputusan seorang pekerja kontrak atau CAL untuk menggantikan pekerjaan permanen dengan yang rentan.

Serikat pekerja telah menangani masalah pekerja kontrak dan *outsourcing* dengan cara berbeda-beda, sering dipaksa oleh keadaan legal. Di banyak negara, tidak legal bagi serikat pekerja untuk menerima pekerja kontrak dan *outsourcing* sebagai anggota. Di negara lain, tidak mungkin bagi pekerja CAL untuk menjadi anggota serikat pekerja.

Sementara itu nampak ada kata mufakat bahwa memasukkan pekerja CAL ke dalam struktur serikat pekerja tetap merupakan ide yang baik, namun ini tidak selalu mungkin dilakukan. Untuk alasan itu, serikat pekerja khusus untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* telah dibentuk di beberapa negara dan beberapa sektor, mengurus secara khusus pekerja kontrak dan *outsourcing*, tapi bekerja dengan pengusaha yang sama.

Survey IMF (Federasi Pekerja Metal Internasional) tahun 2007 tentang daftar pekerjaan yang rentan; menyimpulkan bahwa “merekrut pekerja rentan ke dalam serikat pekerja yang ada” sebagai strategi serikat pekerja paling penting. Pendidikan anggota serikat pekerja merupakan prioritas kedua, diikuti oleh pendidikan untuk pengurus serikat pekerja di tingkat pabrik, partisipasi pekerja yang rentan dalam kegiatan serikat pekerja, dan menyediakan penyuluhan hukum.

Satu cara internal untuk serikat pekerja bisa menjawab persoalan ini adalah, di mana dibutuhkan dan atau mungkin, mengadopsi— atau mengganti— kebijakan serikat pekerja, bekerja untuk mewujudkan kerjasama yang lebih baik dengan pekerja kontrak dan *outsourcing*, atau serikat pekerja mereka kalau ada. Di mana pekerja kontrak dan *outsourcing* dan pekerja tetap bekerja berdampingan, bekerja untuk pengusaha yang sama, ada kebutuhan yang jelas dan mendesak untuk juga membentuk perlawanan bersama di mana isu serikat pekerja menjadi perhatian.

Mudah dimengerti kenapa beberapa pengusaha mempertimbangkan menciptakan antagonism menjadi kepentingan mereka? Terbentuknya dua kelompok angkatan kerja yang bermusuhan itu tentu mengurangi daya tawar pekerja yang seharusnya mereka miliki sebagai satu angkatan kerja.

Pengalaman kampanye CAL-ICEM di berbagai negara diseluruh dunia memperlihatkan bahwa cara yang lebih baik untuk menghindari konflik internal adalah – tidak terlalu mengejutkan—mengorganisir kebanyakan kerja serikat pekerja di tingkat cabang, alih-alih di tingkat perusahaan atau satu tempat kerja. Ketika serikat pekerja berupaya mengorganisir diri mereka ditingkat cabang atau sektor industri, diskusi tingkat perusahaan seringkali dilewati. Mendorong proses ini adalah prioritas proyek ICEM lainnya, baik di Asia atau Amerika Latin.

Demikian pula, perjanjian sektoral, atau bahkan perjanjian nasional, tentang pekerja kontrak dan *outsourcing* seringkali lebih disukai dari pada perjanjian tingkat perusahaan atau pabrik, untuk beberapa alasan, dan meskipun faktanya bahwa mereka kurang detil. Satu alasan yang lebih mudah mereka setuju adalah; perusahaan tidak dapat menggunakan argumen bahwa pesaingnya akan mendapatkan keuntungan. Lainnya adalah bahwa lebih mudah bagi serikat pekerja untuk melakukan diskusi sekali yang berlaku untuk semua, daripada harus menjalani semua proses yang memakan waktu yang banyak.

Persoalan yang lain adalah, di beberapa kasus, pekerja kontrak dan *outsourcing* dan pekerja waktu tertentu memiliki sedikit atau tidak punya kepentingan untuk bergabung ke dalam serikat pekerja. Mereka melihat umur kerja mereka di perusahaan terlalu pendek untuk mendapatkan segalanya. Dalam perusahaan dengan jumlah pekerja kontrak dan *outsourcing* yang cukup besar, mungkin sudah menjadi tantangan untuk mencari anggota serikat pekerja, lebih lagi untuk menemui aktifis serikat pekerja.

Diantara metode yang mungkin untuk memfasilitasi pekerja kontrak dan *outsourcing* bergabung dalam serikat pekerja:

- membuka serikat pekerja untuk semua pekerja. Menghindari memakai kategori pekerja yang berbeda yang dibuat untuk mempertentangkan satu pekerja dengan lainnya.
- mengadakan divisi khusus di dalam serikat pekerja untuk menangani isu pekerja kontrak dan *outsourcing*.
- jika diperlukan, mengubah anggaran dasar serikat pekerja, jadi mungkin untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk bergabung kedalam serikat pekerja.
- memberikan hak penuh sebagai anggota serikat pekerja untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* yang telah bergabung.
- mendorong partisipasi pekerja *outsourcing* dalam kegiatan serikat pekerja.
- mempertimbangkan kebutuhan untuk memiliki alternatif kontribusi, atau metode lain dari penarikan iuran anggota.
- memiliki pandangan yang dalam pada kemungkinan menyediakan jasa khusus kepada pekerja kontrak dan *outsourcing*, termasuk soal isu tunjangan pengangguran, pendidikan akan hak-hak mereka, asuransi kesehatan, pelatihan atau pengembangan karir.
- mendidik anggota dan pengurus tentang isu kontrak dan *outsourcing*.
- menyediakan pengarahan legal.
- merundingkan perjanjian bersama yang memasukkan isu pekerja kontrak dan *outsourcing*. Sebagai tambahan pada prinsip "kerja yang sama untuk upah yang sama", hal lain bisa tunjangan sosial, keuntungan perusahaan, pelatihan untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*, K3 dll.
- lewat negosiasi, mencoba untuk mengangkat pekerja kontrak dan kontrak dan *outsourcing* menjadi pekerja tetap.
- bila belum ada, bekerja di serikat pekerja di tingkat cabang dan atau nasional di mana pekerja kontrak dan *outsourcing* dapat bergabung.
- mengadakan kampanye publik tentang isu pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk memobilisasi pekerja dan mengubah lingkungan politik.

- melibatkan aksi solidaritas dengan serikat pekerja lain bila mungkin dan dibutuhkan, juga serikat pekerja di tingkat nasional dan internasional.
- pengorganisasian, pengorganisasian, pengorganisasian.
- merekrut anggota serikat pekerja, atau, ketika tidak memungkinkan, menjalin hubungan kerja yang baik dengan serikat pekerja lain dalam memperjuangkan pekerja kontrak dan *outsourcing*.
- ketika dibutuhkan menggunakan pengadilan pekerja atau lainnya untuk memperjuangkan kepentingan pekerja kontrak dan *outsourcing*.
- membangun jaringan dengan serikat pekerja lain, di tingkat nasional dan internasional dan melakukan pertukaran informasi dan pengalaman yang mungkin membantu serikat pekerja dan perjuangan anda.

Banyak afiliasi ICEM di seluruh dunia yang telah melakukan tindakan dari beberapa lingkup kerja ini, sering dengan sangat baik. Banyak juga yang telah mendeklarasikan pekerja kontrak dan *outsourcing*, pekerjaan rentan, pekerjaan lepas, atau istilah lainnya, untuk menjadi prioritas utama kerja mereka. Sedangkan ini jelas hanya sebuah permulaan, mendeklarasikan bahwa isu itu menjadi sangat penting seringkali masih diperlukan. Sekali bahwa rintangan awal sudah dihadapi, aksi dapat disiapkan sebagai tindak lanjut.

Juga serikat pekerja di tingkat internasional, serikat dapat belajar banyak dari inisiatif yang cukup berhasil dan kurang berhasil yang diambil dari serikat pekerja lain, dan menggunakan pengalaman dari afiliasi ICEM lain.

MEMILIKI DISKUSI INTERNAL DI DALAM SERIKAT PEKERJA ANDA

Ini merupakan perangkat pertanyaan, didasari pada pertanyaan dari artikel IMF tahun 2007 tentang pekerjaan yang rentan, mungkin membantu untuk bisa memulai.

1. Apa bentuk pekerja kontrak dan *outsourcing* yang ada di negara/wilayah anda?
2. Bagaimana pekerja kontrak dan *outsourcing* berbeda sifatnya dari pekerja tetap dalam kaitan dengan hak-hak, perlindungan dan kondisi kerja/syarat.
3. Bagaimana pekerja kontrak dan *outsourcing* berdampak pada pekerja perempuan?
4. Bagaimana isi atau pelaksanaan undang-undang perburuhan berkontribusi pada persoalan pekerja kontrak dan *outsourcing*?
5. Bagaimana rekomendasi ILO pada hubungan kerja dapat digunakan pada tingkat nasional untuk meningkatkan hak-hak pekerja kontrak dan *outsourcing*?
6. Bagaimana pekerja kontrak dan *outsourcing* berdampak pada kondisi K3 di tempat kerja?
7. Apakah dampak dai pekerja kontrak dan *outsourcing* pada pembangunan berkelanjutan?

8. Apakah dampak, kalau ada, pekerja kontrak dan *outsourcing* pada kapasitas serikat pekerja anda dalam perundingan bersama dengan pengusaha?
9. Bagaimana dampak negative dari pekerja kontrak dan *outsourcing* dapat dikurangi lewat perundingan bersama?
10. Apakah tantangan legal atau praktis yang ada untuk pengorganisasian pekerja kontrak dan *outsourcing*?
11. Apakah aksi yang telah diambil serikat pekerja anda untuk mengorganisir atau meningkatkan kondisi pekerja kontrak dan *outsourcing*?
12. Bagaimana serikat pekerja dapat membangun solidaritas antara pekerja kontrak dan *outsourcing* dan pekerja tetap?
13. Peran apa yang dapat dilakukan aktor lain untuk menjawab persoalan pekerja kontrak dan *outsourcing*, seperti ILO, LSM, serikat pekerja di level nasional, konfederasi serikat pekerja internasional, pemerintah, parlemen dan sistem hukum.

7.1. EROPA

Dari Finlandia ada contoh bagaimana kampanye atas perusahaan Taiwan gagal sebagaimana satu afiliasi ICEM tidak memasukkan 40% pekerja kontrak dan *outsourcing* dalam programnya. Sebagai hasilnya, serikat pekerja tidak dapat dukungan yang cukup untuk aksinya. Serikat pekerja belajar dari situ, dan berupaya untuk melibatkan pekerja kontrak dan *outsourcing* dalam perselisihan dan perundingan bersama setelah itu. Kekuatan datang dari kuantitas. Itu sebuah kesalahan yang mereka buat sekali.

Satu dari afiliasi ICEM yang telah mendeklarasikan isu pekerja kontrak dan *outsourcing* menjadi prioritas tertinggi, dan berkomunikasi secara luas tentang itu, adalah Unite, serikat pekerja di Inggris dibentuk tahun 2007 merupakan penggabungan dari Amicus dan TGWU. Serikat pekerja mencatat perlawanan terhadap pekerja lepas menjadi prioritas utamanya dalam kongres mereka, dan menyebut keadaan buruk dari jutaan pekerja kontrak dan *outsourcing* sebagai "isu terbesar yang dihadapi bangsa hari ini".

Di bawah judul "luka seseorang adalah kepedulian semua" (<http://www.siptu.ie/agency>), afiliasi Irlandia SIPTU merupakan serikat pekerja di Eropa lain yang terlibat dalam perjuangan melawan penyalahgunaan pekerja CAL. Pada awal 2008, ketua serikat pekerja memperingati bahwa tidak akan ada lagi perjuanjian kemitraan sosial kecuali memberikan pekerja kontrak dan *outsourcing* hak-hak yang sama.

Afiliasi ICEM Belanda, FNV, memiliki selebaran tentang *outsourcing* di situs mereka (www.fnvbondgenoten.nl), berjudul "offshoring, outsourcing" yang mengemukakan prioritas utama serikat pekerja untuk aksi dalam isu ini.

Di Itali, ketiga federasi nasional (CGIL, CISL dan UIL) telah membentuk sub-stuktur yang berurusan secara khusus dengan pekerja dengan ikatan 'kontrak bentuk baru'. Pekerja CAL

dan pekerja rentan lain ditawarkan keterwakilannya, perlindungan dan informasi dalam lingkup luas dari kerja kontrak.

7.2. ASIA/PASIFIK

Serikat pekerja di Jepang UI Zensen dan Rengo saat ini sedang melakukan kampanye berkait isu CAL. Isu tersebut dilihat sebagai satu kunci prioritas serikat pekerja. Satu taktik telah berhasil di Jepang dalam membentuk sub-divisi serikat pekerja yang konsentrasi pada isu pekerja CAL.

Tahun 2008 upaya Rengo (tekanan perundingan musim semi tradisional Jepang) memasukkan upaya untuk meningkatkan upah dan tingkat tunjangan lain untuk pekerja CAL dan paruh waktu di Jepang. Konfederasi menuntut bahwa semua perusahaan menandatangani perjanjian upah minimum untuk pekerja kontrak, menjamin tingkat upah lebih tinggi dari upah minimum resmi. Itu juga telah mempromosikan perbaikan UU pekerja lepas Jepang. Itu perubahan yang diusulkan akan menjamin lebih banyak hak-hak untuk pekerja kontrak dan pekerja waktu tertentu

Serikat pekerja di Jepang membuat pencapaian penting pada tahun 2007 dalam rekrutmen pekerja paruh waktu dan tidak tetap ke dalam keanggotaan serikat pekerja mereka, membantu untuk menghasilkan 12% kenaikan jumlah anggota.

Di India, INMF (federasi nasional pekerja tambang India) sangat kuat menyuarakan opini itu, pada konferensi pekerja tambang internasional awal 2008, pekerjaan kontrak tidak diperbolehkan di pertambangan batu bara dan pekerja kontrak yang sudah ada harus direkrut menjadi pekerja tetap. INMF telah mengorganisir sekitar 10000 pekerja kontrak sejauh ini.

Di Korea, sebagian didukung oleh proyek ICEM, beberapa serikat pekerja mengubah anggaran dasar mereka, untuk membuka pintu bagi pekerja kontrak dan CAL menjadi anggota, juga ke dalam komite serikat pekerja. Diantaranya, KMHU (serikat pekerja Medis dan Rumah sakit Korea) memiliki departemen khusus untuk mengorganisir pekerja kontrak, yang dikatakan melakukan tugasnya dengan baik.

Sedikit serikat pekerja untuk pekerja kontrak dan CAL telah juga dibentuk di Asia, seperti di India, untuk menangani isu CAL di tingkat regional.

7.3. AFRIKA

Di Nigeria, afiliasi ICEM untuk sektor minyak NUPENG dan PENGASSAN, bekerjasama di bawah nama NUPENGASSAN, membentuk cabang khusus untuk menangani persoalan kontrak di sektor minyak Nigeria. Divisi khusus serikat pekerja perusahaan juga ada di Nigeria, mengurus pekerja kontrak dan *outsourcing* di perusahaan, seperti cabang staf kontrak perusahaan mobil PENGASSAN.

Di Sierra Leone, serikat pekerja tambang menangani 150000 pekerja informal di sektor pertambangan. 10000 dari mereka terorganisir dan serikat pekerja telah mendiskusikan upah dan tunjangan mereka. Serikat pekerja berharap bahwa situasinya dapat meningkat segera, karena undang-undang yang lebih baik yang berlaku sebagai hasil dari pemerintahan yang lebih baik.

7.4. AMERIKA

Isu CAL sudah tinggi dalam agenda serikat pekerja di hampir semua afiliasi ICEM Amerika Latin, yang telah mendeklarasikan tanggal 28 Juli sebagai "hari internasional" mereka untuk melawan pekerja kontrak dan *outsourcing*. Tanggal itu dipilih karena pada hari itu pada tahun 1983, 200 pekerja kontrak meninggal dunia di Kolombia ketika sebuah terowongan rubuh di bawah konstruksi proyek energi yang besar.

Di sektor pertambangan Peruvian, hanya 16,000 pekerja dari 85,000 pekerja yang merupakan pekerja tetap. 11,000 dari mereka terorganisir dan serikat pekerja tambang afiliasi ICEM berharap untuk memperluas jumlah itu dengan merekrut pekerja kontrak dan CAL menjadi anggota serikat pekerja. Juga di Peru, serikat pekerja berencana untuk membentuk Komite Koordinasi Nasional untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*.

Contoh konkret dari kerjasama praktis antara serikat pekerja di Peru merupakan pertukaran informasi tentang pengawasan ketenagakerjaan dan tentang pembentukan divisi serikat pekerja untuk pekerja kontrak dan *outsourcing* antara afiliasi ICEM FNMMTSP di sektor pertambangan dan FENUPETROL di sektor agensi.

Di Kolombia, bulan Oktober 2007, afiliasi ICEM Sintraelecol, Sintravidriol, Sintracarcol, Sintracarbon, Sintraquimy Fenaltec mengumumkan kampanye pengorganisasian untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*. Perusahaan yang menjadi target adalah perusahaan MNC seperti Endesa, Owens Illinois, Union Fenosa, BHP Biliton, Xstrata, Anglo American, Smurfit dan Linde. Serikat pekerja mengatakan bahwa dalam perusahaan-perusahaan ini – kebanyakan tidak mesti perusahaan terburuk di Kolombia – ada rata-rata sekitar satu pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk setiap satu pekerja tetap.

Upaya khusus sedang berlangsung oleh Sintracarbon di tambang Carbones de Cerrejon, di mana ada sekitar 5000 pekerja kontrak. Sintracarbon memiliki 3200 anggota.

Lewat proyek ICEM, penelitian telah dilakukan tentang pekerja kontrak dan *outsourcing* di Kolombia melihat seluruh situasi legal terutama untuk mengumpulkan informasi detail tentang perusahaan-perusahaan yang menjadi target kampanye. Dokumen tersebut memberikan gambaran detail dari situasi tentang situasi pekerja kontrak dan *outsourcing* di tiap-tiap perusahaan. Isu yang ditangani mencakup jumlah pekerja kontrak dan *outsourcing* di masing-masing perusahaan, jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja kontrak dan *outsourcing*, apa hubungan serikat pekerja di tingkat perusahaan dan pekerja kontrak dan *outsourcing*, apakah serikat pekerja telah dapat mengambil tindakan atas nama mereka, dll.

Semua afiliasi ICEM Kolombia terlibat dalam memperjuangkan, atau mencoba untuk membela pekerja kontrak dan *outsourcing* di tempat kerja mereka, meskipun seringkali mereka bukan anggota. Beberapa serikat pekerja telah mencoba memasukkan pasal dalam perjanjian bersama mereka tentang pekerja kontrak dan *outsourcing*, memberikan serikat pekerja hak untuk mendekati perusahaan berkait persoalan khusus, yang kemudian mengarah pada pengujian isu itu di perusahaan. Pasal lain tentang hak pekerja kontrak dan *outsourcing* untuk menjadi anggota serikat pekerja atau tentang hak untuk mendapatkan keuntungan yang sama dengan pekerja tetap yang dicakup dalam perjanjian bersama.

Pendekatan lain telah menyediakan jasa tertentu untuk pekerja kontrak dan *outsourcing*, seperti bantuan hukum, pelatihan, atau hanya ruang pertemuan. Anggota satu serikat pekerja berbagi makan dengan pekerja kontrak dan *outsourcing* sejak pekerja tetap memiliki hak mendapatkan tunjangan makan dan pekerja kontrak dan *outsourcing* tidak.

Apa yang jelas muncul di dalam dokumen Kolombia adalah bahwa pengorganisasian atau membela pekerja kontrak dan *outsourcing* merupakan pekerjaan yang sulit. Lebih satu contoh telah diberikan di mana pekerja kehilangan kontrak mereka (atau diancam bahwa ini akan ada akibatnya) segera setelah mereka menunjukkan ketertarikan pada serikat pekerja.

Kesimpulan lain yang jelas adalah bahwa di Kolombia juga, pekerja *outsourcing* secara rutin bekerja di pekerjaan yang sangat rentan. Cerita ini menjadi terkenal: pekerja tetap memiliki ketetapan tentang perlindungan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, hak pensiun, tunjangan makan dan transportasi, upah yang relatif lebih baik, bonus dan lain-lain. Pekerja kontrak dan *outsourcing* mendapat upah minimum, tidak ada keuntungan dan tunjangan, hari kerja panjang dan mereka dipaksa untuk beralih pekerjaan dengan cepat.

8

UPAYA YANG DILAKUKAN OLEH
SERIKAT PEKERJA INTERNASIONAL
LAINNYA

MELALUI PROYEK CAL-ICEM, ICEM DAPAT MEMIMPIN KOORDINASI UPAYA SERIKAT PEKERJA MENJAWAB ISU “HUBUNGAN KERJA”, LINGKUP KERJA YANG DEKAT DENGAN ISU IKATAN KERJA KONTRAK DAN *OUTSOURCING* DAN BENTUK LAIN DARI PEKERJAAN YANG RENTAN.



Koordinasi di tingkat GUF akan dipertahankan dan ditingkatkan, dalam bagian yang tidak kecil karena beberapa isu telah dipertimbangkan menjanjikan. Sebagai tambahan pada pertukaran dan berbagi informasi antara GUF, ITUC and TUAC, wilayah potensial lain untuk kerjasama termasuk bekerja dengan agensi di tingkat internasional, aksi bersama berkaitan dengan ILO, dan atau aksi di area yang tercakup dalam perjanjian kerjasama.

ICEM bukan satu-satunya GUF yang aktif berjuang meningkatkan kondisi pekerja kontrak dan *outsourcing*, atau pekerja yang rentan lainnya. Cukup banyak contoh tentang apa yang GUF lain dan atau afiliasi mereka kerjakan telah tercakup dalam contoh-contoh yang disediakan sebelumnya dalam panduan ini.

Beberapa kantor pusat GUF telah menginisiasi aksi berkaitan dengan pekerjaan yang rentan, *outsourcing* atau pekerja kontrak dan *outsourcing*. IMF (federasi internasional pekerja metal, www.imfmetal.org) tengah melakukan kampanye tentang ikatan kerja rentan, seperti juga EMF (federasi pekerja metal Eropa <http://www.precariouswork.eu>). Kedua organisasi juga melakukan kegiatan pengorganisasian berkaitan dengan pekerjaan rentan dalam aksi hari internasional tentang pekerjaan yang layak. IMF juga membuat publikasi secara regular tentang isu-isu tersebut; lihat web mereka untuk keterangan lebih lanjut.

IUF adalah organisasi lain yang telah mencetak publikasi tentang isu tersebut, termasuk manual pendidikan "*outsourcing* dan kasualisasi di industri makanan dan minuman: ancaman bagi pekerja dan serikat pekerja dan strategi serikat pekerja untuk menyerang balik", diterbitkan pada tahun 2006. Manual itu telah diterjemahkan ke dalam banyak bahasa. Cuplikan dari manual dapat ditemui dalam kotak di bawah ini. Versi penuh dapat ditemui di situs IUF.

GUF lain yang memiliki materi cetak adalah UNI, yang menyiapkan sebuah panduan tentang pekerjaan rentan di bawah judul "Pekerjaan yang Rentan dan Tidak tetap, dan Apa yang Harus Dilakukan"

OUTSOURCING & KASUALISASI DI INDUSTRI MAKANAN DAN MINUMAN :

Ancaman bagi pekerja dan serikat pekerja dan Strategi serikat pekerja untuk menyerang balik

Manual IUF fokus kebanyakan pada pengalaman di Nestle, sebagai dokumen yang lahir dari proyek pengorganisasian IUF global di perusahaan. Di antaranya, manual berisi bab yang menarik, detil dan menyeluruh tentang "melawan *outsourcing* dan kerja rentan: langkah pertama", yang konsentrasi pada apa yang dapat dikerjakan secara praktis, dan apa strategi yang dapat dipertimbangkan.

Beberapa cuplikan dari manual IUF

Memaksimalkan fleksibilitas: pengusaha mau memaksimalkan kemampuan perusahaan untuk merespon naik turunnya tuntutan pasar dengan ongkos operasional minimum. System produksi yang fleksibel atau 'miring' seperti 'tepat pada waktunya' atau "nol inventaris" melibatkan perawatan angkatan kerja inti yang kecil dan "cadangan" tenaga kerja yang besar atau pekerja rentan yang dapat dipanggil kapan saja mereka dibutuhkan, dan tinggalkan ketika mereka tidak dibutuhkan. Bagian penting dari fleksibilitas adalah tidak melakukan perundingan dengan serikat pekerja dalam hal rekrutmen dan pemecatan, dan juga dapat mengangkat kembali pekerja, mengirim mereka ke rumah segera atau memaksa mereka untuk lembur tanpa harus berurusan dengan serikat pekerja atau mengikuti undang-undang atau perjanjian bersama

Di pabrik Nestle di Cagayan de Oro, di Philipina, 20 pekerja kontrak dibawa ke pabrik setiap hari untuk berjaga-jaga – kalau-kalau ada pekerja tetap yang tidak datang bekerja, atau tambahan tenaga dibutuhkan. Pekerja kontrak tidak ada pekerjaan, tidak ada kesepakatan upah, jadi mereka hanya dibayar jika ada pekerjaan, kalau tidak mereka tetap berjaga-jaga melewati waktu hampir satu jam dan kembali ke rumah tanpa upah atau tunjangan jika tidak ada kerja.

Strategi umum manajemen di industri makanan dan minuman untuk mempercepat peniadaan kerja regular dengan mendorong pekerja tetap untuk pergi – dan meninggalkan di belakang mereka pekerjaan yang sangat berbeda untuk diisi oleh orang berikutnya. Kadang paket insentif untuk pensiun dini sangat menarik, dan serikat pekerja akhirnya melihat banyak anggota mereka mau mengambil paket pensiun – termasuk pengurus serikat. Bagi perusahaan, biaya 'kemurahan' paket pensiun dini diimbangi dengan tabungan besar yang akan mereka dapat dalam jangka panjang dengan mengurangi upah dan keuntungan, dan memperlemah serikat pekerja

Banyak serikat pekerja menemui bahwa tahap pertama dalam merundingkan status kerja yang tetap untuk pekerja tidak tetap adalah untuk memenangi dukungan yang luas untuk posisi bahwa pekerja rentan harus diberikan prioritas ketika posisi regular baru harus diisi.

**INTERNATIONAL FEDERATION OF CHEMICAL, ENERGY,
MINE AND GENERAL WORKERS' UNIONS**

54bis route des Acacias
1227 Geneva, Switzerland

TEL +41-22-304-1840
FAX +41-22-304-1841
E-MAIL info@icem.org
WEB <http://cal.icem.org>
www.icem.org

TEXT

Fons Vannieuwenhuysse, ICEM

DESAIN GRAPHIS

Carolien van Mulken (www.carolienvanmulken.nl)

EDITING DAN PRODUKSI

Greenmonday (www.greenmonday.nl)

TERJEMAHAN DALAM BAHASA INDONESIA

Indah Saptorini

DESAIN SAMPUL DAN LAYOUT DALAM BAHASA INDONESIA

Kebo Utomo - Galih Adv

© ICEM September 2008