



Pengantar:

Kampanye Buruh Kontrak dan Agen Tenaga Kerja - ICEM



Serang, Indonesia, Oktober 2010

Fons Vannieuwenhuysse
ICEM Projects Officer



Apa itu CAL ?

*(contract agency labour/
buruh kontrak yang direkrut lewat agen tenaga
kerja/outsourcing)*





- Terdapat banyak kata/istilah yang digunakan untuk menjelaskan esensi “ikatan kerja” yang rentan.
- “Pola hubungan kerja yang baru” ini berbeda dengan hubungan kerja “standard”: kerja tetap penuh waktu, dipekerjakan secara langsung oleh satu perusahaan dengan jam kerja teratur, ada tunjangan-tunjangan, ada perlindungan termasuk dari PHK, hak-hak tersebut melekat dalam status pekerja.
- ICEM fokus pada isu CAL, juga peduli pada bentuk pekerjaan lain yang rentan (bekerja di sektor informal yang jelas dibayar murah dan pekerja mandiri semu)





Apa itu CAL?

Beberapa istilah yang digunakan untuk menjelaskan “pekerjaan yang rentan”

- | | |
|------------------------------------|--|
| • Contract labour | Buruh kontrak |
| • Agency labour | Pekerja yang direkrut lewat agensi |
| • Precarious work | Isitilah ini digunakan untuk kondisi kerja non-standard, upah rendah, tidak ada perlindungan k3 dan tidak ada jaminan kelangsungan kerja: kerja paruh waktu, kerja mandiri, kerja rumahan dll. |
| • Atypical work | Pekerjaan non-standard |
| • Flexible work | Buruh kontrak adalah bentuk flexible work, yakni pekerjaan ditentukan oleh pasar. Bila pasar sedang lesu, kontrak kerja bisa diputus dengan mudah. |
| • Casual work or contingent work | Pekerjaan bersifat sementara, tidak ada jaminan kelangsungan kerja, paruh waktu, dan upah berdasar jumlah pekerjaan |
| • Outsourcing | Rekrutmen lewat agen tenaga kerja, hubungan kerja antara buruh dengan agen, bukan dengan perusahaan |
| • Temporary labour contracts | Buruh kontrak untuk waktu tertentu |
| • Direct hire | Buruh kontrak |
| • Dispatched workers | Buruh yang dipekerjakan lewat agen, agen sudah memiliki daftar sejumlah buruh yang siap dipekerjakan untuk jangka pendek, biasanya dalam jumlah banyak di sektor konstruksi |
| • Irregular or non-regular workers | Pekerja tidak tetap |
| • Individual contracts | Kontrak kerja non-standad |
| • Labour brokers | Calo kerja |



- Specialist Consultancy

Agen tenaga kerja, terutama menyediakan jasa konsultasi untuk seleksi dan rekrutmen tenaga kerja

- Yellow dog

Ikatan kerja dengan perjanjian bahwa buruh tidak boleh menjadi anggota serikat buruh. Perjanjian ini juga membolehkan pengusaha mengambil tindakan hukum bagi organizer serikat buruh

- Dependent contractors
- Individual consultancy
- Seasonal workers
- Zero hours contracts

Agen tenaga kerja

Sama dengan specialist consultancy

Pekerja musiman

Kontrak kerja tanpa kepastian jam kerja, buruh hanya bekerja saat dibutuhkan, dan dibayar sesuai jam kerjanya saja

- Industrial trainees

Pekerja magang, meskipun bekerja dengan beban kerja dan jam yang sama dengan pekerja regular, namun karena dianggap magang mereka tidak mendapat upah standar

Bekerja sebagai kewajiban sosial bagi para tahanan

- Probationers
- Off site or on-site contracting
- Personal labour contracts (usually bogus self-employment)
- On call / daily hire

Sama dengan zero hours contract

Bekerja untuk diri sendiri, sektor informal

- Day labourers
- Home workers
- Personnel leasing
- Loan workers
- Service contract workers
- In-house subcontracting

Bekerja bila dibutuhkan, (call), sama dengan zero hours contract

Kerja harian

Kerja rumahan

Pekerja sewaan

Ikatan kerja karena hutang, untuk membayar hutang

Buruh kontrak

Outsourcing



Buruh kontrak

Istilah “kontrak” digunakan dalam dua arti:

Pertama dalam arti **sementara, jangka pendek, paruh waktu**, (kadang lewat agensi).

Kedua, dalam arti “**pelimpahan (contracting out)**”, yakni saat perusahaan “melimpahkan” pekerjaan ke perusahaan lain. Dalam beberapa kasus praktek ini bisa individual. Pekerjaan ini bisa dilakukan di tempat yang sama. Pengusaha yang baru bisa tidak mempekerjakan, atau mempekerjakan hanya sebagian buruh yang ada.

Agensi, Agensi tenagakerja adalah penyalur tenaga kerja untuk perusahaan, ketika perusahaan membutuhkan pekerja, daripada mempekerjakan langsung, perusahaan menggunakan jasa mereka untuk menyediakan tenaga kerja dalam jumlah tertentu.





Masalah Utama

- CAL adalah **hasil dari keputusan sadar pengusaha untuk terus menerus membatasi jumlah angkatan kerja permanen**. Alasannya adalah untuk **“memaksimalkan fleksibilitas”** (baca: memudahkan untuk mem-PHK buruh kapan saja) atau suatu upaya untuk mendapatkan **“alternatif paling murah”** karena **“desakan pasar”**
- Hasil akhir dari outsourcing secara umum adalah **memindahkan resiko kepada buruh, dan pekerjaan menjadi tidak tetap atau sementara, kasual dan tidak ada jaminan kelanjutan kerja**. Buruh pada pekerjaan ini biasanya tidak dilindungi UU Perburuhan atau perlindungan jaminan sosial
- **Mengidentifikasi pengusaha yang sesungguhnya**, dan menetapkan siapa yang bertanggungjawab atas buruknya kondisi kerja dan fasilitas kerja, sering menjadi persoalan yang besar.
- **Hubungan kerja yang jelas** antara pengusaha dan buruh sering tidak ada





Beberapa masalah utama yang dihadapi oleh pekerja CAL

- **Tidak ada jaminan keberlangsungan pekerjaan** dan masa depan tidak jelas.
- **Jam kerja** tidak menentu
- **Upah rendah (lebih rendah)**, atau upah tidak teratur
- Tidak ada bonus tahunan, secara keseluruhan keuntungan lebih kecil
- Sering tidak ada **cuti sakit**
- Terbatasnya atau tidak ada akses pada tunjangan sosial yang meliputi:
 - **Pensiun**
 - **Asuransi kesehatan**
 - **Kehamilan, melahirkan dan mengasuh anak**
 - **Liburan**
- Meningkatnya resiko K3
- **Minimnya atau tidak ada pelatihan** - untuk pengembangan karir
- Kurangnya – atau tidak dipenuhinya hak-hak pekerja termasuk: hak untuk menjadi anggota atau membentuk serikat buruh dan hak untuk berunding





Persoalan utama untuk Serikat pekerja

CAL merupakan ancaman bagi serikat pekerja, sebagaimana telah terjadi penyalahgunaan CAL menjadi alat untuk menekan pekerja untuk tidak bergabung dalam serikat pekerja (SP)

- **Banyaknya agensi** yang harus dihadapi dalam perundingan
- Tidak jelas pengusaha mana yang bertanggungjawab
- **Pekerja tetap bisa jadi memusuhi pekerja kontrak.** Kadang dua angkatan kerja yang terpisah ini menciptakan kepentingan yang berbeda.
- Buruh kontrak dan CAL secara hukum, praktis, tidak diperkenankan untuk menjadi anggota SP.
- Buruh kontrak dan CAL tidak melihat keuntungan langsung menjadi anggota SP
- **Buruh kontrak takut kehilangan pekerjaan mereka**
- **Serikat pekerja kehilangan anggotanya**
- **Perundingan menjadi lebih sulit karena lemahnya posisi tawar**





Beberapa masalah utama Pekerja CAL dalam masyarakat

- *Karena pekerja CAL umumnya diupah rendah, pajak mereka menjadi kecil, dan kontribusinya sangat kecil pada **sistem pensiun**, ini merupakan bagian dari pacuan menuju dasar (kemiskinan).*
- *Karena pekerja CAL mendapatkan lebih banyak masalah K3 ketimbang pekerja lain, maka biaya yang ditanggung **sistem asuransi** lebih besar (padahal kontribusi mereka pada sistem asuransi kecil) ...*
- *...persoalan-persoalan lingkungan hidupDeepwater Horizon*
- *Sementara **pendidikan** merupakan kunci kemajuan di setiap negara, pekerja CAL kurang mendapatkan training dan memiliki sedikit ketrampilan*





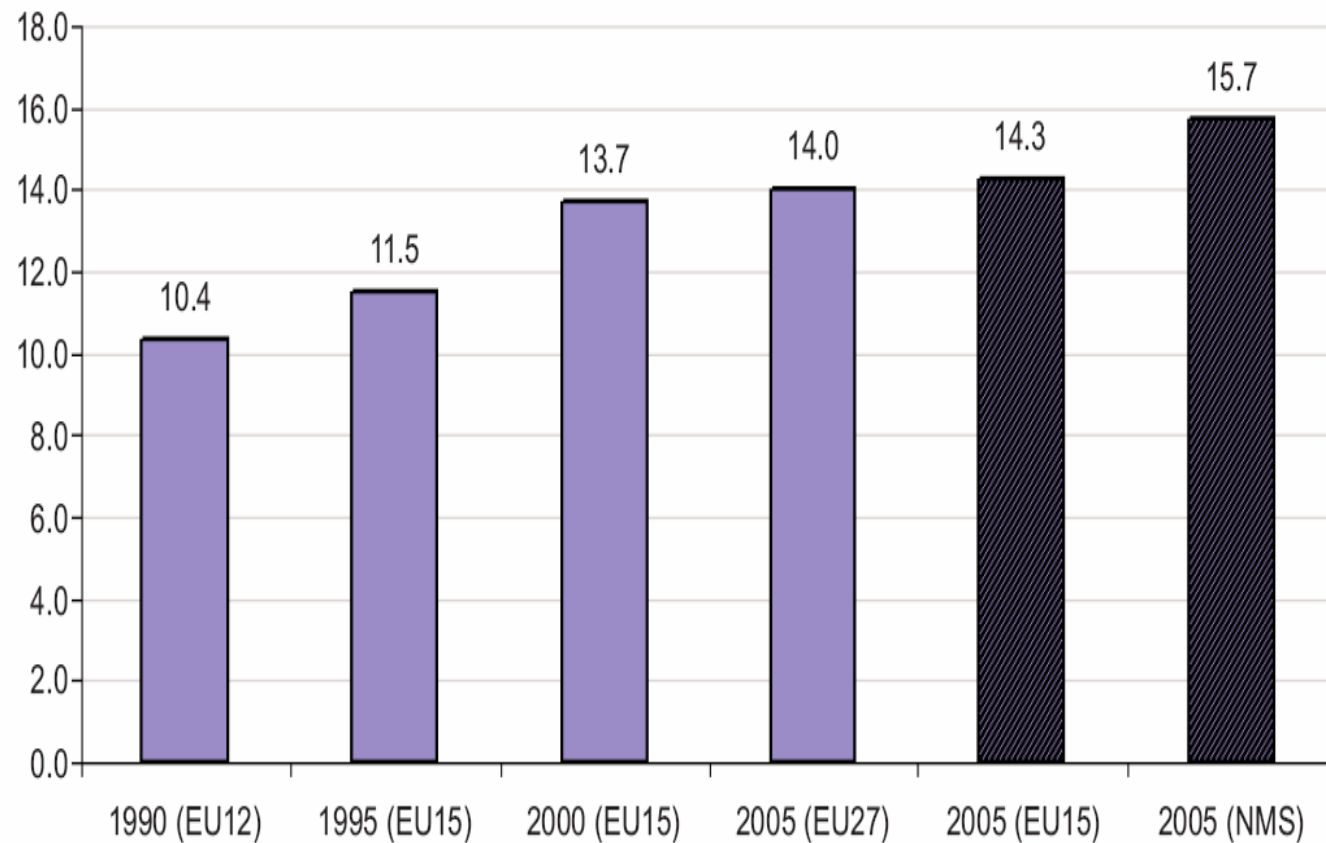
Data statistik



Kerja Waktu Tertentu

Berdasarkan tipe negara, 1990-2005 (%)

Temporary employment, by country type, 1990-2005 (%)



(Eurostat, 1990-2005)



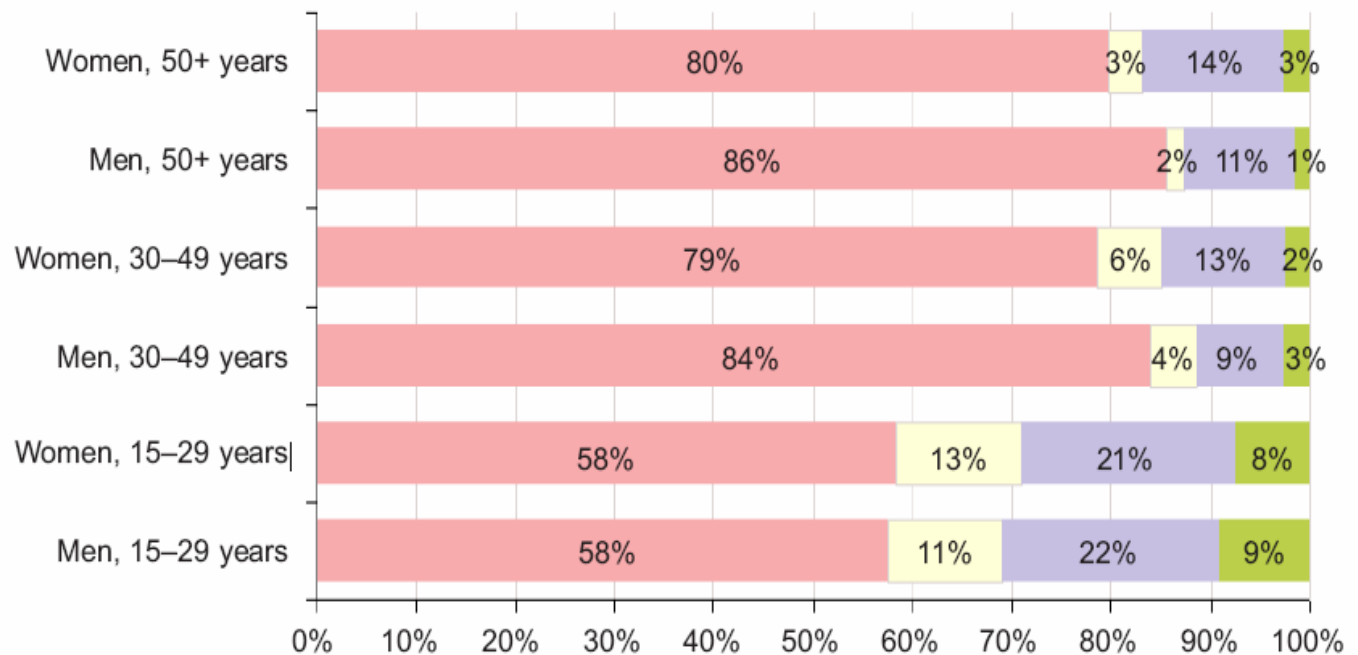
Kerja waktu tertentu lebih berpengaruh daripada pekerja CAL

Di Kroasia, “hampir 90% rekrutmen adalah untuk kerja waktu tertentu, yang menghambat pekerja baru bergabung dalam serikat buruh”. (FES 2009)



Bentuk Kerja standar dan non-standar, berdasarkan usia dan gender

Standard and non-standard forms of work, by age and gender, EU27 (%)



- Standard employment (indefinite, full-time)
- Atypical work (TAW or fixed-term > 6 months)
- Very atypical work (no contract, < 10 hours a week, TAW/fixed-term <= 6 months)
- Other (apprenticeship, other, DK/refusal)



*Laporan tahunan **Ciett** 2010*
(the International Confederation of Private Employment Agencies/Konfederasi Internasional Perusahaan Agensi Tenaga kerja swasta)

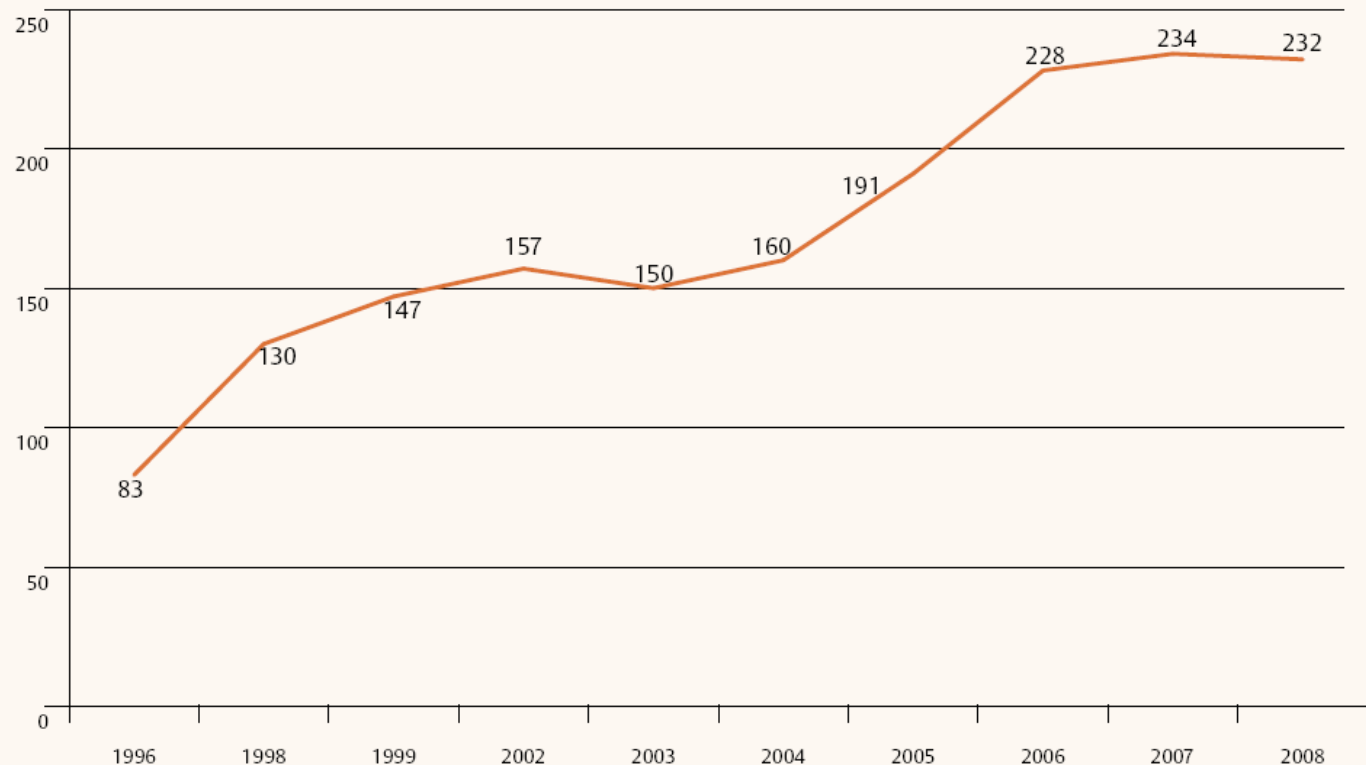
- Di seluruh dunia, **9.5 juta pekerja CAL** (dengan waktu kerja penuh waktu) dipekerjakan harian pada **2007** (lebih dari **8.9 juta pada 2006**). Menurun lagi **1% pada 2008**.
31% dari mereka ada di USA.
- **Jumlah pekerja CAL bertambah duakali lipat sejak 1997 sampai 2007.**
(Irlandia x 8.75, Jepang dan Swedia x 4, Jerman, Swis, Finlandia, Denmark dan Norwegia x 3)
- **Rata-rata penetrasi agensi eropa 1.7% pada 2008, turun dari 2% pada 2007.**
(“terutama sebagai dampak krisis ekonomi di UK”)
- Di **Jepang**, angka ini masih tumbuh (dari **2.1% menjadi 2.2%**)





“Laporan Tahunan Global tentang Pergantian industri Agensi Tenaga kerja swasta mencapai € 232 milyar pada 2008”

Global annual sales revenues in billions of € *



Source: Ciett 2010 - “The agency work industry around the world”



- Menurut serikat pekerja FNV di belanda , tidak hanya sekitar **100,000 pekerja CAL** dikirim setiap hari pada 2009 oleh agensi **bonafide**, ada juga sekitar **100,000** yang dikirim lewat agensi **yang lebih kecil dan kurang kredibel.**
- **51%** dari pekerja CAL **Belgia** bekerja dengan **kontrak harian**
- **22.4%** dari seluruh lowongan kerja di **Belgia** didapatkan oleh pekerja CAL. **8%** dari sisanya **77%** untuk **eks-pekerja CAL** dan tambahan **19%** untuk **kerja waktu tertentu.**

artinya hanya **49%** lowongan kerja untuk kontrak **kerja waktu tidak tertentu.**





Gender – Anak muda

- Di **Jepang**, **70%** pekerja tidak tetap adalah perempuan.
- Di **Thailand**, **80%** pekerja kontrak adalah perempuan.
- Di **Korea**, **67.7%** pekerja perempuan adalah pekerja tidak tetap (vs 32.3 % untuk laki-laki).

Upah rata-rata pekerja kontrak perempuan adalah 67% dari upah pekerja kontrak laki-laki.

- Di **Australia**, **1 dari 3 perempuan bekerja tidak tetap**, dibayar 21% lebih rendah dari pekerja tetap.
- Di **Selandia Baru** pada 2009, **70%** pekerja CAL adalah perempuan.
- Menurut Ciett, pada 2009, **lebih dari 3 dari 5 pekerja CAL berusia dibawah 30.**





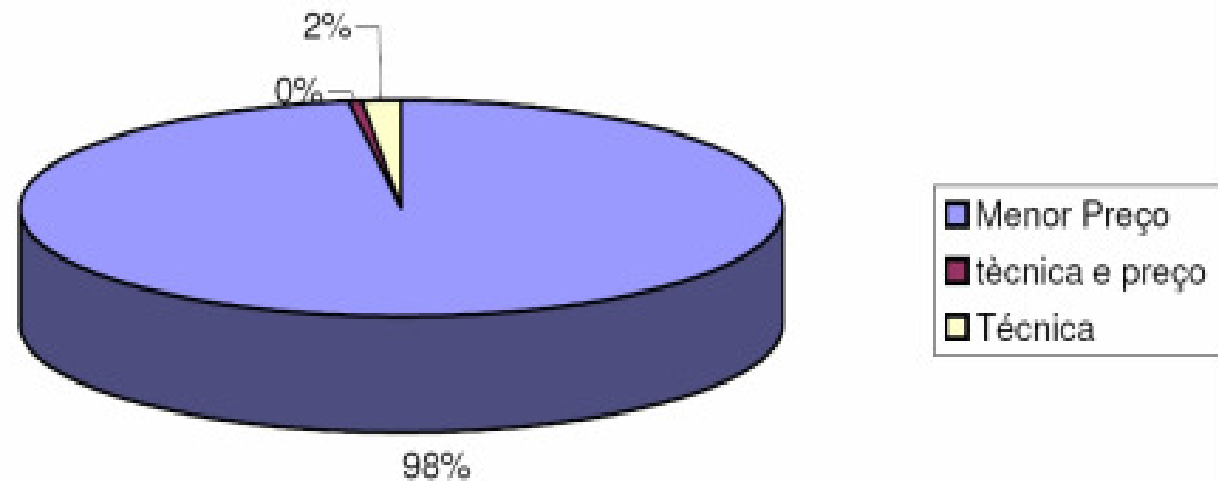
Statistik – Amerika Latin

Hasil penelitian sementara yang dilakukan di Amerika Latin pada 2010, oleh RedLat, menunjukkan bahwa:

- Ada lebih dari **50 juta pekerja outsourced**.
- Di **Argentina, Brazil, Mexico dan Uruguay**, tingkat outsourcing bervariasi antara **30 sampai 40%** dari angkatan kerja formal.
- Di **Kolombia, Ekuador dan Peru**, tingkat outsourcing bervariasi antara **40 sampai 50%** dari angkatan kerja formal.
- Sangat sulit mendapatkan data yang baik.



Fatores que motivaram a contratação de empresas na Petrobras



Fonte: Dieese 2002 -



Statistik – Asia/Pacifik

- **Di Korea, 55% pada 2008 pasar kerja dikelola agensi, kontrak atau kerja waktu tertentu.**

Rata-rata, pada 2008 pekerja kontrak Korea bekerja dengan **jam kerja yang sama** dengan pekerja tetap (rata-rata 46.6 jam per minggu). Sayangnya, rata-rata upah mereka hanya **51,9%** dari upah pekerja tetap.

- **Perusahaan Batubara India mempekerjakan 420,000 pekerja permanen dan 200,000 pekerja kontrak (data 2009).**





- Di **Singapura**, jumlah pekerja kontrak kasual meningkat lebih dari 300 % dari 2001 sampai 2007.
- Di **India**, provinsi **Goa**, 80% pekerja mengaku sebagai buruh kontrak pada 2009.
- Di **Pakistan**, di pabrik teh Lipton Khanewal, **Unilever**, sampai akhir 2009, mempekerjakan **22 pekerja tetap** dan **723 pekerja CAL**. Pekerja non-permanen dapat 1/3 upah pekerja permanen (jika mereka bekerja penuh sebulan).





Statistik – ICEM Asia MNC Project - 2009

Country	Serikat pekerja di seminar dari	Pekerja CAL (sebagian) terorganisir	Rata-rata keanggotaan SP pekerja tetap	Rata-rata % CAL
Indonesia	22 MNCs	4 MNCs	50%	31.7%
	16 MNCs	2 MNCs	90%	27.3%
	11 MNCs	1 MNC	95%	40.6%
	14 MNCs	0 MNCs	85%	41.6%
Malaysia	13 MNCs	-	-	23.0%
	17 MNCs	0 MNCs	58.5%	26.7%
	5 MNCs	0 MNCs	37.5%	26.7%
	11 MNCs	0 MNCs	67.9%	24.2%
Thailand	10 MNCs	1 MNC	65.9%	29.3%
	10 MNCs	2 MNCs	64.9%	37.8%
	7 MNCs	0 MNCs	67.1%	19.0%
	5 MNCs	0 MNCs	50.1%	13.2%





Keanggotaan Serikat Pekerja untuk Pekerja CAL rendah

- Di **Jepang**, 4.4% dari pekerja tidak tetap adalah anggota Serikat Pekerja (2008)
- Di **Korea**, 3 % pekerja kontrak anggota Serikat Pekerja (2008)
- Di **Australia**, 9.4% pekerja kasual menjadi anggota Serikat Pekerja, versus 30.1% untuk pekerja tetap (2009)





Kesehatan & Keselamatan Kerja

- Menurut afiliasi ICEM **Brazil, FUP, 280** pekerja **Petrobras meninggal** antara 1995 dan 2009. **226** dari mereka adalah pekerja **outsourcing**.
- Menurut afiliasi ICEM **Peru, FNTMMSP** (sektor pertambangan), **49 penambang meninggal** dalam 9 bulan pertama dari 2009. **37** diantaranya bekerja pada perusahaan **subkontraktor**.





Kuesioner ICEM

*Dalam paruh kedua tahun 2008, **ICEM** melakukan **survey global** pada afiliasinya tentang isu CAL.*

Lebih dari 100 afiliasi ICEM menjawab, dari 49 negara berbeda di semua benua.

*Jika mungkin, pertanyaan yang sama diajukan dalam **survey** tahun 2007 oleh International Metalworkers' Federation (**IMF**).*

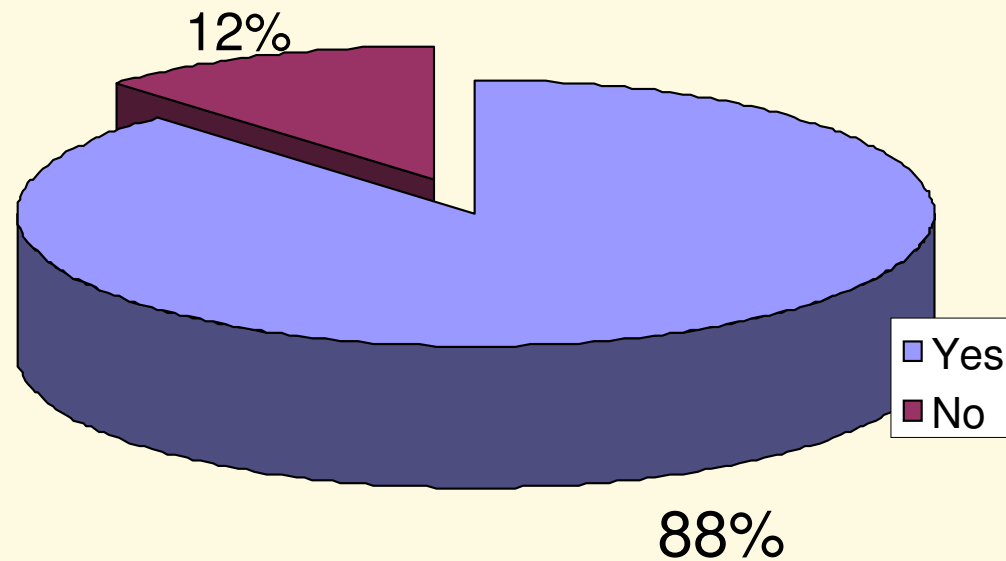
Follow-up survey dilakukan akhir tahun 2009 dan awal 2010





Kuesioner ICEM

Apakah penyebaran pekerja kontrak dan pekerja CAL di sektor anda di negara anda meningkat dalam lima tahun terakhir?



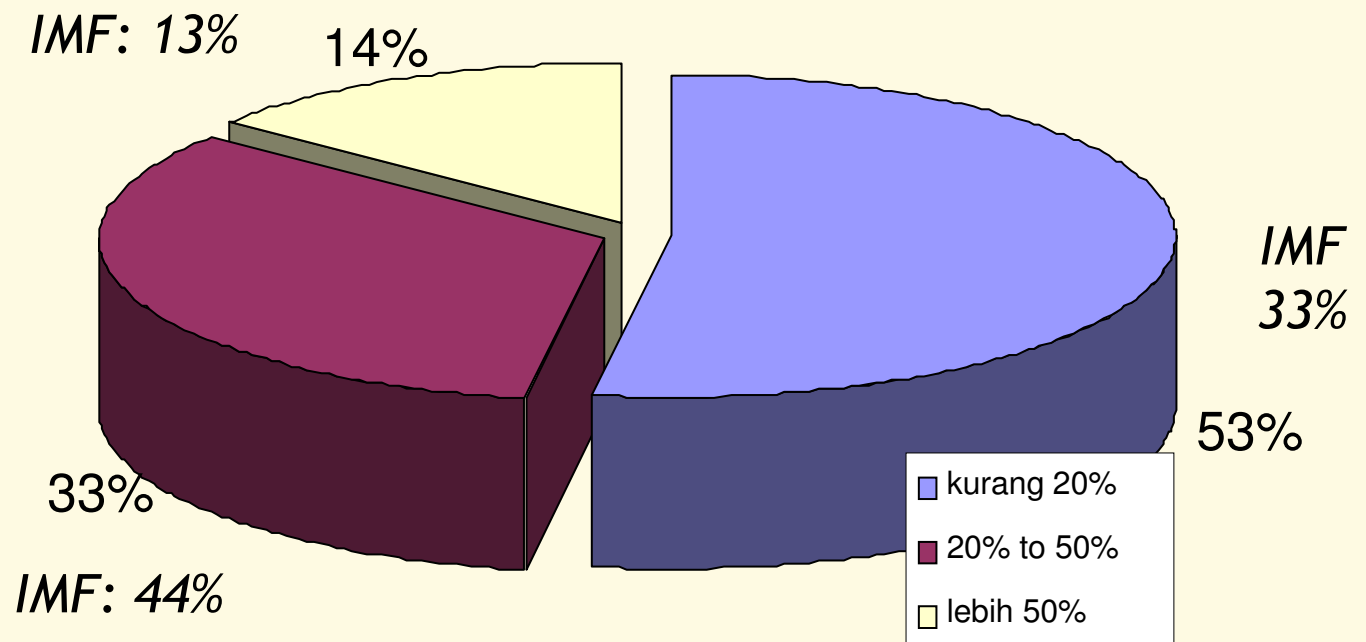
Survey IMF: 9 dari 10





Kuesioner ICEM

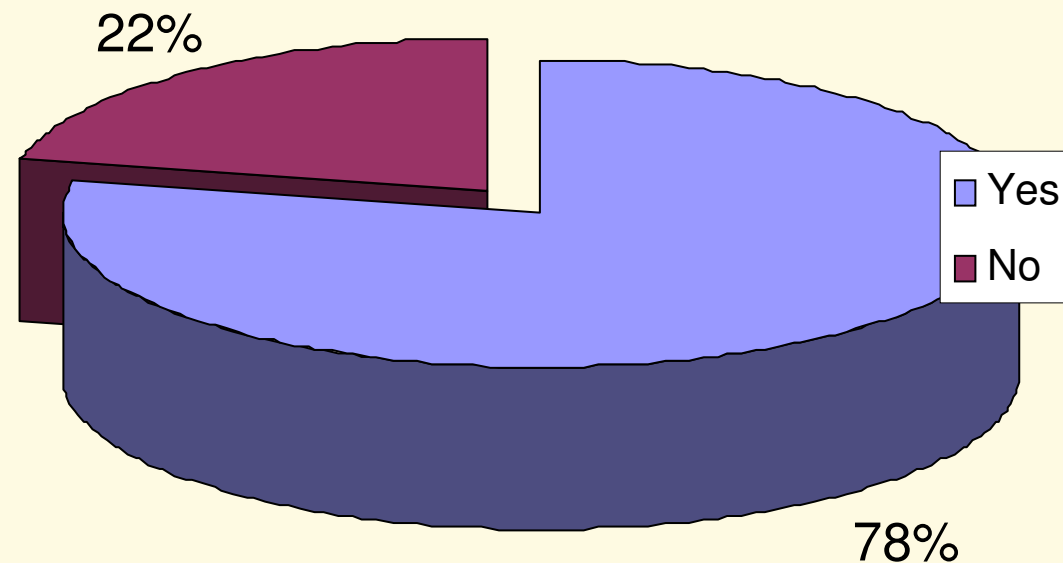
Coba beri perkiraan penyebaran pekerja kontrak dan pekerja CAL di sektor anda di negara anda?





Kuesioner ICEM

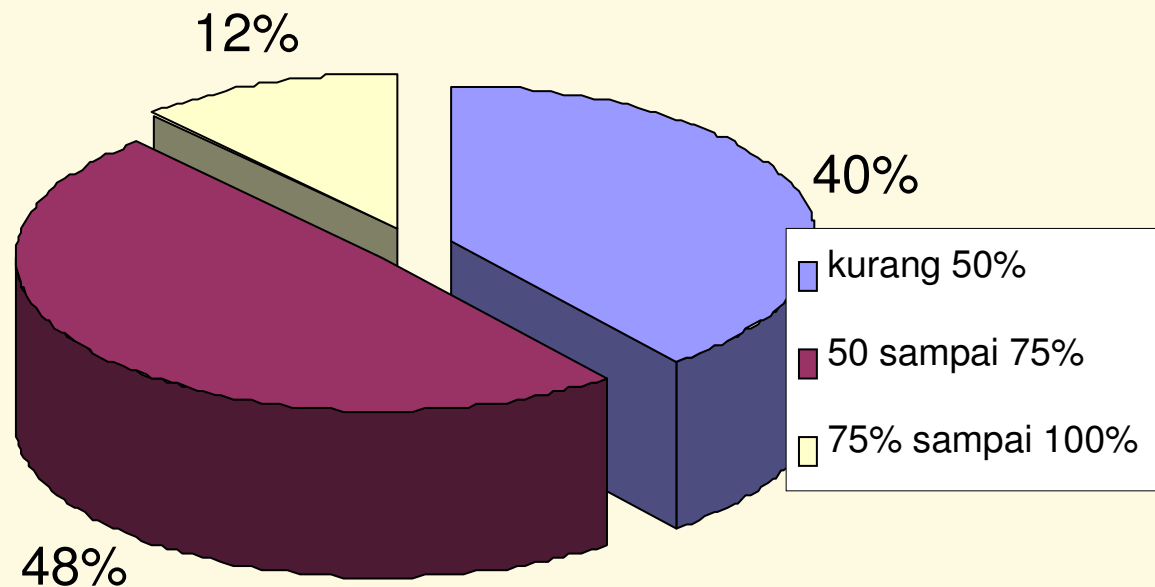
Apakah upah pekerja kontrak atau CAL jauh lebih kecil dari pekerja tetap di negara anda untuk pekerjaan yang sama?





Kuesioner ICEM

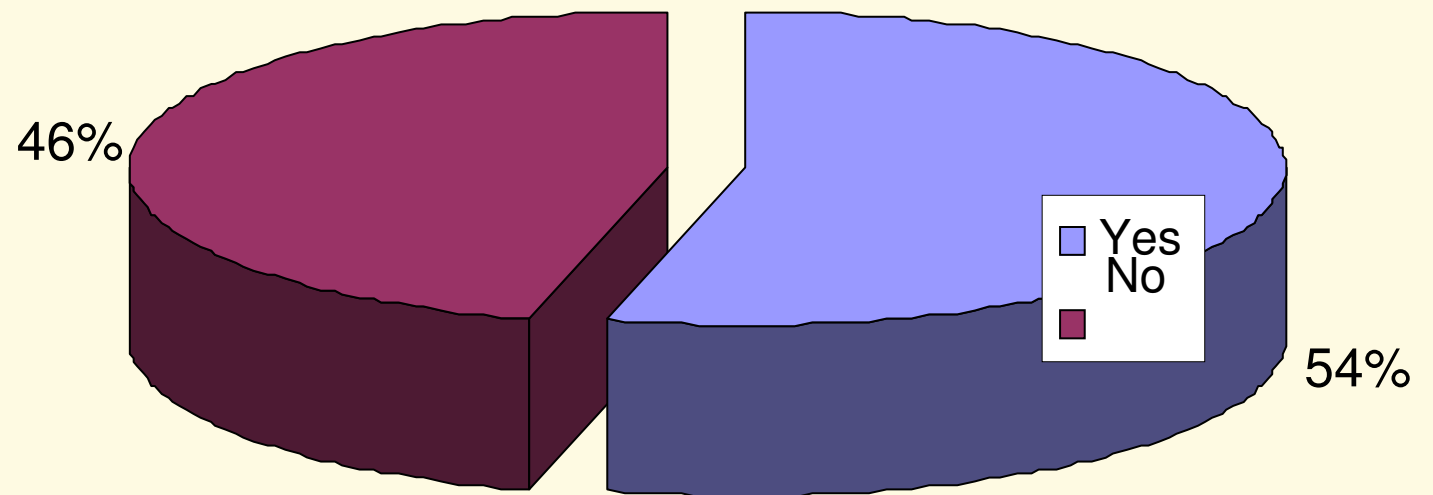
Jika upah mereka lebih rendah, berapa persen upah mereka di banding upah pekerja tetap?





Kuesioner ICEM

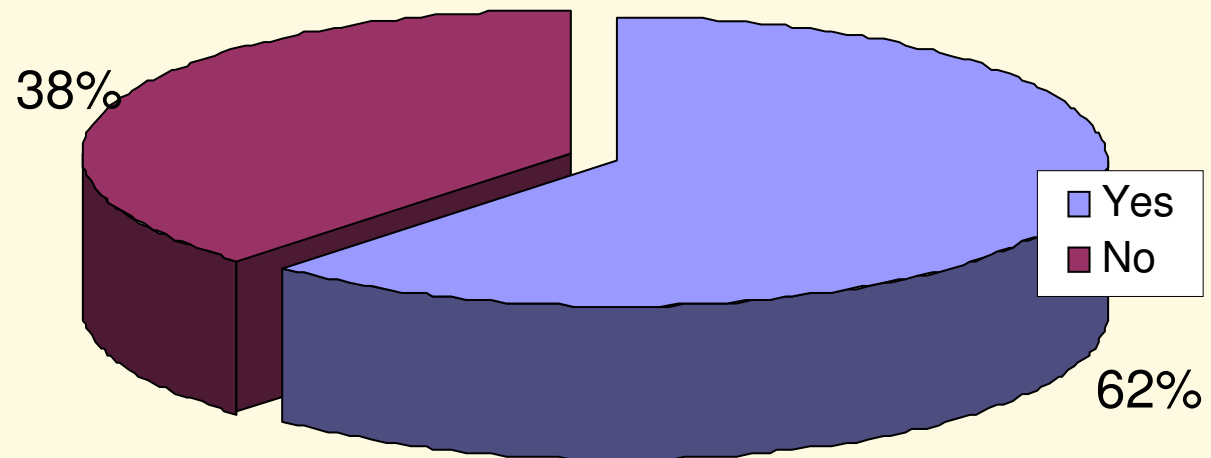
Apakah serikat pekerja anda memiliki anggota pekerja kontrak dan CAL?





Kuesioner ICEM

Apakah pengorganisasian pekerja kontrak dan CAL menjadi prioritas serikat pekerja anda?





Kuesioner ICEM

Apa hambatan, jika ada, bagi serikat pekerja dalam mengorganisir pekerja kontrak dan CAL di negara anda?

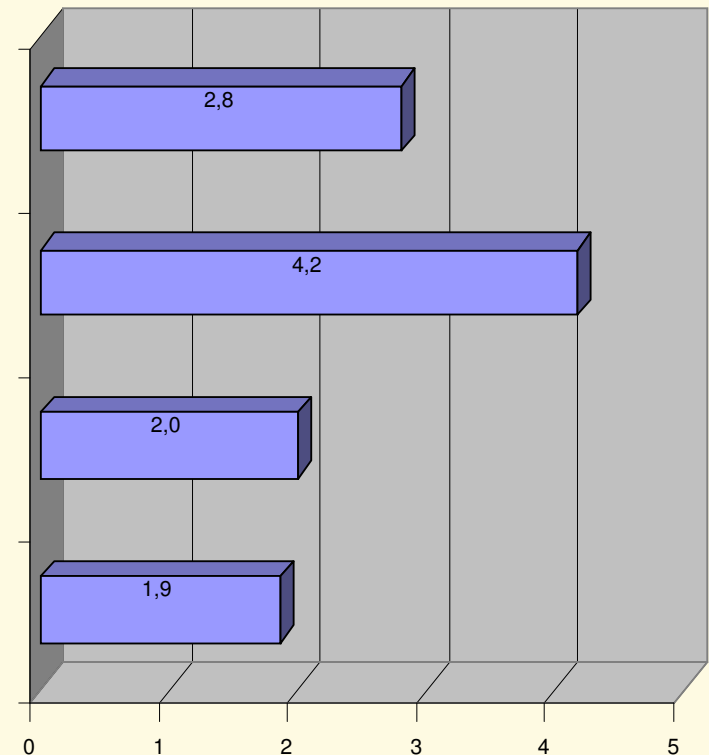
1= tidak ada hambatan 5= besar

Peraturan perundangan

Ketakutan Pekerja kontrak akan PHK
(atau bentuk tekanan lain)

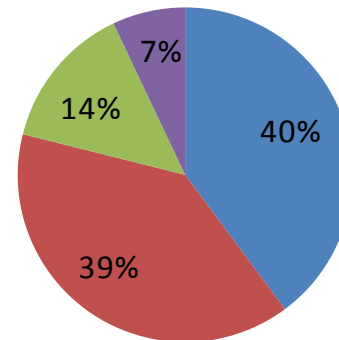
Peraturan /struktur Serikat Pekerja

Oposisi dari anggota SP yang ada



Apakah SP anda melakukan tindakan untuk menghindari meningkatnya kerja yang rentan atau pekerja CAL ketika ekonomi global berlanjut

- we are already taking action
- we are reflecting
- we have not yet taken any action
- we do not believe this is a problem





Proyek ICEM tentang CAL

- Beragam **kegiatan** telah dilakukan, menjangkau beragam detail, semua afiliasi ICEM di seluruh negara, wilayah dan benua.
- The proyek “**dijalankan**” oleh **kantor pusat**, dimana seorang konsultan/koordinator global bekerja sama dengan staf proyek ICEM.
- Empat **koordinator regional** bekerja “di lapangan” : Aranya Pakapath di Thailand untuk **Asia**, Rosane Sasse / Elias Pintado (masing-masing 50%) di Brazil untuk **Amerika Latin** dan Joseph Toe di Togo untuk **Sub-Saharan Africa**.





Proyek ICEM

- Tiga **konferensi internasional** tentang CAL
- Rangkaian Workshop, seminar, dan konferensi dalam satu tahun di tingkat lokal, nasional dan regional
- Isu didiskusikan di tingkat pertemuan-pertemuan penting ICEM, termasuk konferensi sektoral dan regional
- Pertemuan rutin dengan **Serikat Buruh Internasional** untuk membahas aksi bersama





- Beberapa **dokumen kampanye**: hasil penelitian, leaflet, buletin CAL, sebuah “Panduan pendek juru runding”, dan “manual CAL” yang cukup panjang, dalam berbagai bahasa
- Situs kampanye: **cal.icem.org**
- Lebih dari **450 artikel** yang berkaitan **dengan isu CAL ICEM** telah dipublikasi, dari isu-isu yang ada di seluruh dunia.
- **7 Oktober**, Hari Aksi Global
- **Lobi organisasi internasional (ILO, OECD)**





Kampanye ICEM

Tiga wilayah utama aksi

- Legal/hukum, undang-undang
- Perusahaan, perundingan bersama dan pengorganisasian
- Serikat pekerja

Pertukaran contoh “pengalaman terbaik” menjadi faktor penting pada ketiga tingkat di atas





Sudut pandang legal

Prioritas utama

- **Mengubah UU, membuatnya jadi lebih baik.**
 - **Melindungi pekerja dari pelanggaran**
 - **Memastikan bahwa hubungan formal** diantara pekerja **diakui**,
 - **UU yang baik juga mengakui hak-hak pekerja akan kebebasan berserikat dan untuk berunding bersama**, dan memaksa pengusaha untuk mengakui serikat pekerja.
- **Memastikan UU dihormati**
- **Meningkatkan penggunaan Inspeksi ketenagakerjaan.**





Sudut pandang aturan hukum

Beberapa contoh tentang kampanye afiliasi ICEM

- **Utamakan tenaga kerja tetap, batasi jumlah pekerja CAL**
- Menciptakan peraturan yang lebih baik untuk menghindari **PHK sepihak dan pelanggaran terhadap pekerja kontrak**
- Menjamin bahwa **'hubungan kerja' formal** akan ditetapkan sebelum mulai bekerja
- **Upah yang sama untuk pekerjaan yang sama, sejak hari pertama**
- Mengadakan berbagai tunjangan (diluar upah) juga pada tingkat yang sama
- Menjamin adanya pelatihan dan pengembangan karir
- **Perlindungan jaminan sosial** yang lebih baik





Beberapa contoh kampanye afiliasi ICEM

- Daftar **kategori kerja**, sektor, jenis kerja dimana pekerja CAL **tidak diperkenankan** atau memastikan UU khusus yang membatasi penggunaan pekerja CAL pada beberapa kasus saja (tidak dalam kasus pemogokan atau pekerjaan yang berbahaya)
- **Mengurangi jangka waktu kerja maksimum** yang dibolehkan untuk pekerja kontrak
- Menjamin bahwa kontrak pekerja CAL tidak bisa diperpanjang tanpa ada habisnya selama bertahun-tahun
- **Melarang** agensi mengenakan biaya pada buruh
- Menjamin bahwa **serikat pekerja** di perusahaan **mendapatkan semua informasi** yang ada tentang pekerja CAL yang bekerja di perusahaan itu
- **membolehkan hak-hak inti serikat pekerja**, membuat pengorganisasian lebih mudah





Sudut pandang legal - Krisis

Ada **resiko yang nyata** akan '**adanya gelombang baru**' rekrutmen pekerja CAL ketika krisis ekonomi datang lagi, statistik pertama sudah nampak di USA

Perusahaan beralasan bahwa krisis mengharuskan mereka bekerja dengan buruh "yang mudah di-PHK".

Pengalihan resiko bisnis kepada angkatan kerja – yang akan memiliki konsekwensi sosial yang sangat negatif – harus dilawan pada semua level dan SP harus memberikan perhatian besar pada soal ini.





Sudut pandang Legal - global

- **Banyak contoh** telah muncul ke permukaan dimana UU yang relatif baik sudah ada, atau perubahan yang patut telah meningkatkan perlindungan hukum. Contoh pengalaman yang baik dan atau perubahan UU yang positif datang dari, diantaranya, *Indonesia, Philippines, India, New Zealand, Chile, Uruguay, Peru, Tanzania, Canada, Belgium, Spain, Finland, Norway, Germany, Croatia....*
- Sedihnya, banyak negara bahkan belum memiliki UU yang baik.





Persoalan khusus (tidak hanya di Asia) adalah situasi **Korean “Catch 22”** (sebagaimana dengan jelas didemonstrasikan pada keluhan IMF Korea tahun 2008) dimana “pengusaha inti / perusahaan subkontrak **menolak untuk berunding** dengan pekerja subkontrak, dengan mengklaim bahwa **tidak ada hubungan kerja** dengan mereka, sementara perusahaan subkontrak juga menolak **untuk berunding**, mereka mengklaim bahwa mereka tidak punya kontrol atas persyaratan dan kondisi kerja di dalam perusahaan.

(aksi di tingkat industri menentang “pihak ketiga”, seperti pengusaha inti/perusahaan subkontrak, diperlakukan sebagai tindakan ilegal di Korea).





Ekuador

A UU baru pertama diadopsi pada 2006

Sama dengan beberapa UU EU: **agensi harus independen (bukan hanya perantara)** - agensi hanya untuk **kasus-kasus tertentu** (untuk menggantikan pekerja lain untuk waktu tertentu, even, ...) – butuh 2 kontrak – mewajibkan adanya training – tidak untuk menggantikan manajemen atau dipakai saat terjadi pemogokan

Pada 2008, sebuah UU baru yang lebih kuat, seperti yang pertama belum cukup berhasil.

- **Tidak ada agensi tenaga kerja, tidak ada kerja atas dasar jam, kecuali untuk kategori pekerjaan tertentu** (keamanan, perawatan, *makanan, kebersihan* – kemudian ditambah untuk mencakup “sektor strategis”, seperti *hydrocarbon, listrik, pertambangan, dan airport,...*)
- Outsourcing kepada sub-kontraktor hanya ketika sub-kontrak memiliki “**fasilitas yang terkait pada inti**” yang dibutuhkan (seperti akunting, audit, publisitas, dll)
- Pekerja CAL masa lalu menjadi pekerja tetap (dengan masa kerja stabil satu tahun)
- **Tidak ada biaya** yang harus ditanggung pekerja CAL
- **List menteri dari “perusahaan-perusahaan untuk aktifitas yang saling melengkapi”** yang memenuhi syarat
- Menyingkirkan “pekerja mandiri semu”
- Untuk keamanan, katering, kebersihan, dan pekerjaan terkait, agen hanya dapat mempekerjakan pekerja sampai **tiga perusahaan pengguna dalam setahun.**





Sudut pandang legal - Eropa

19 negara-negara EU telah membuat perubahan UU tentang Agen kerja untuk waktu tertentu **sejak tahun 2004** (seperti *membatasi periode kontrak untuk kerja waktu tertentu, menguatkan penegakan hukum, memperkenalkan hak-hak yang adil atau persyaratan perijinan yang baru, ukuran jaminan sosial*).

Kebanyakan negara-negara EU tidak membolehkan **entry-level jobs** (pekerja kontrak dengan dasar “percobaan”).

Larangan menggunakan pekerja CAL untuk menggantikan pekerja yang sedang **mogok** merupakan bentuk paling umum dari pembatasan legal di EU.





Perundangan Belgia sering dipakai sebagai contoh

- **Membatasi kerja kontrak pada situasi dan jangka waktu tertentu**— melarang pekerja CAL di situasi lain. (hanya untuk penempatan sementara – peningkatan kerja yang tidak diperhitungkan – kegiatan khusus, seperti pameran)
- **Kontrak detil** dibutuhkan
- Menjabarkan hak-hak pekerja kontrak dengan detil
- **Ijin SP dibutuhkan** di banyak kasus
- **Perusahaan pengguna** harus menyediakan informasi tentang pekerja CAL mencakup; kenapa, berapa banyak, kapan... untuk badan perusahaan
- **Pengakuan semua agensi oleh komisi independen**





Komite ILO tentang Kebebasan berorganisasi dikeluarkan bulan Maret **2008**, sebuah **keputusan tentang agensi kerja untuk waktu tertentu** dan hak-hak SP dalam sebuah kasus yang melibatkan **Colombia**.

ILO mengatur bahwa **status di mana pekerja terikat dengan pengusaha tidak harus berpengaruh pada hak mereka untuk bergabung dalam Serikat Pekerja dan aktif dalam kegiatannya**.

Keanggotaan Serikat Pekerja mencakup pekerja dari agensi dan pemerintah beralasan bahwa pekerja harus disediakan pelayanan dalam perusahaan-perusahaan dalam industri yang sama





Sudut pandang legal - Internasional

Arahan Uni Eropa tentang agen kerja (2008)

- Sebuah perjanjian - akhirnya – setelah lebih dari 10 tahun diskusi
- **Prinsip dasar:** perlakuan yang adil untuk pekerja kontrak dengan pekerja tetap, seperti dalam soal upah, hari libur yang dibayar, sakit yang dibayar, sejak hari **pertama**





Dari prinsip Serikat Buruh Internasional tentang perusahaan agensi kerja untuk waktu tertentu

“pekerja CAL harus secara khusus mempunyai hak to bergabung dalam Serikat Pekerja dengan adanya relasi perundingan bersama dengan perusahaan pemberi kerja dan menjadi bagian dari unit perundingan sebagai pekerja langsung dari perusahaan pemberi kerja dan ini dijamin dalam perjanjian bersama yang diberlakukan juga pada perusahaan pemberi kerja “





Sudut pandang perusahaan dan perundingan bersama

“**Garis aksi**” kedua kampanye ICEM adalah bekerja di tingkat perusahaan atau pengusaha.

Seperti di banyak situasi, **perundingan bersama** dan **pengorganisasian** yang baik merupakan kunci

Kampanye mendorong semua afiliasi untuk memasukkan isu CAL ke dalam perjanjian bersama





Prinsip utama adalah bahwa perjanjian harus fokus pada menjaga **hubungan kerja langsung dan permanen**.

Dimana bahwa tidak mungkin 100%, kita harus menjamin bahwa **kondisi kerja pekerja CAL layak**.





Apa lagi yang dapat dirundingkan dalam perundingan bersama

- Perjanjian untuk **mengubah pekerjaan rentan** menjadi pekerjaan tetap yang direkrut langsung oleh perusahaan
- Lebih memilih hubungan kerja permanen, termasuk juga bagi rekrutmen baru
- Memastikan **perjanjian bersama berlaku juga untuk pekerja CAL**
- Menjamin **upah yang sama untuk pekerjaan yang sama**, sejak hari pertama
- Merundingkan **pelatihan** yang baik dan mempelajari keterampilan untuk semua
- Menghormati **hak Serikat Pekerja** untuk semua
- Merundingkan perlindungan Serikat Pekerja atas pekerja CAL. Sepakat bahwa semua **pekerja CAL** dapat berafiliasi ke dalam Serikat Pekerja milik pekerja tetap





Pengorganisasian, pengorganisasian dan pengorganisasian

- **Seringkali tidak mudah**, sebagaimana banyak pengusaha menggunakan buruh CAL sebagai satu cara yang pas untuk **menghindari tingginya tingkat keanggotaan Serikat Pekerja**.
- **Banyak pekerja CAL** telah di-**PHK** segera setelah mereka bergabung menjadi anggota Serikat Pekerja, atau ketika mereka mulai banyak bertanya.





Pekerja tetap

- direkrut langsung oleh Lafarge (116 pekerja tetap, semua anggota SP)
- pekerjaan dan tempat kerja sama:
- perintah kerja diberikan oleh manager yang sama
- sistem upah bulanan 500~750 USD sebagai upah pokok (2008)
- 8 jam kerja sehari, lembur dibayar
- ada hari libur, hari minggu
- ada pensiun, ada asuransi kesehatan, cuti tahunan dan cuti sakit yang dibayar, ada bonus
- perlengkapan keselamatan kerja disediakan
- medical check-up tahunan
- takut kehilangan pekerjaan

Pekerja tidak tetap

- rekrutmen lewat 11 agen (sekitar 200 orang, tidak satupun anggota SP)
- pekerjaan dan tempat kerja sama
- perintah kerja diberikan oleh manager yang sama
- sistem upah perjam - 270 USD sebulan (2008)
- 12 jam kerja sehari tanpa hitungan upah lembur (sering sampai 24 jam)
- tidak ada hari libur, tidak ada hari minggu
- tidak ada pensiun, tidak ada asuransi kesehatan, tidak ada cuti tahunan dan cuti sakit , tidak ada bonus
- perlengkapan keselamatan kerja harus membeli sendiri
- tidak ada pemeriksaan kesehatan berkala
- takut kehilangan pekerjaan





Beberapa cerita sukses, juga di Asia

Perjuangan **Thai Linde** terus berlanjut...

Dengan dukungan proyek CAL ICEM, sebuah **perjanjian bersama** telah ditandatangani pada 2009 meliputi **pekerja CAL di 86 perusahaan Royal Porcelain**.

Pekerja CAL juga sukses direkrut di **Thai Paper and Printing** dan **EGAT-LU**.

Tapi situasinya masih rentan: menurut UU Thailand, suatu **Serikat Pekerja** yang dibentuk oleh pekerja tetap, dapat kehilangan ijin mendirikan serikat jika ia juga **merekrut pekerja CAL sebagai anggota serikat**.





Beberapa hal dalam pandangan:
TEAM (afiliasi IMF di Thailand)
memiliki kebijakan pada 2010
dalam membatasi pertumbuhan
jumlah pekerja CAL dalam line
produksi dengan negosiasi
**proporsi CAL yang dapat
diterima:**

antara 30 to 50%.





Di **Selandia Baru, Fonterra**
(perusahaan susu multinational terbesar) dalam **PKB membatasi** jumlah pekerja waktu tertentu dan kontrak sampai **5% dari total jam yang dikontrak** dalam setahun.

(ada pengecualian pada pembatasan ini selama 12 minggu pada musim sibuk)





Perundingan bersama penting untuk mengatur pekerja CAL di banyak negara-negara Uni Eropa. Beberapa contoh:

- **Waktu kerja** (Belgia, Italia)
- **Proporsi pekerja CAL** yang dibolehkan (Austria, Jerman, Irlandia, Spanyol, Italia, Swedia)
- Menggunakan **Pekerja Kontrak/Outsourcing untuk menggantikan pekerja yang sedang mogok** (Denmark, Lithuania, Norwegia, Swedia)
- **Kontrak kerja** (Belanda, Swedia)
- **Jaminan sosial** dan tunjangan-tunjangan (Belgia, Perancis, Belanda)
- Peraturan soal **upah yang sama** (Austria, Denmark, Jerman, Italia, Luxembourg, Belanda, Swedia)
- **Pelatihan** (Austria, Belgia, Denmark, Perancis, Italia, Luxembourg, Belanda, Spanyol)
- **Keterwakilan** (Belgia, Denmark, Italia)





Dari perjanjian bersama di **Swedia**

- Semua pekerja baru memiliki hak untuk mendapatkan penjelasan satu jam tentang SP
- **SP dan pengusaha** bersama sama menangani isu otorisasi tenaga kerja dari agensi
- **Pekerja CAL dapat**, minimum “upah rata-rata di perusahaan itu” (bukan upah terendah).





Brazil

Upaya yang dilakukan oleh Serikat Pekerja di Brazil mulai berbuah pada 2010.

Banyak laporan yang masuk, melalui proyek CAL ICEM, tentang perusahaan-perusahaan yang berbalik pada **outsourcing**. Serikat Pekerja telah berbuat untuk membuat sedikit pekerja CAL menjadi pekerja tetap.

Banyak Serikat Pekerja menunjukkan bahwa mereka telah berupaya meyakinkan perusahaan untuk mengurangi jumlah pekerja CAL dan outsourcing lewat **alasan ekonomis murni**, terutama dalam kasus dimana itu dapat dibuktikan bahwa **kualitas pelayanan** berkurang banyak setelah hubungan kerja menjadi tidak tetap.





Pendekatan dan strategi Serikat Pekerja

- CAL **berpengaruh** pada semua Serikat Pekerja – pada tingkatan yang berbeda-beda
- Sejumlah Serikat Pekerja di dunia telah mengambil sikap tegas untuk bekerja **menghapuskan CAL sepenuhnya**, satu strategi yang telah gagal pada banyak kasus.
- **Kebanyakan afiliasi ICEM** telah melakukan kurang lebih **pendekatan pragmatis** – sering karena dipaksa keadaan – menerima CAL dalam jumlah tertentu “**keburukan yang diperlukan**” dan begitu sulit untuk menghindarinya sepenuhnya.





Persoalan khusus adanya dua kategori pembedaan pekerja yang seringkali diciptakan: pekerja permanen vs pekerja

Hasil dari pembagian ini telah sering menimbulkan **ketegangan**, bahkan **konflik**

Ini sangat mendesak untuk menghindari pembedaan ini.





Ada beberapa konsensus (90% afiliasi ICEM) bahwa contoh terbaik adalah merekrut **pekerja CAL menjadi bagian dari struktur Serikat Pekerja.**

Tapi itu tidak selalu mungkin. Seringkali tindakan itu ilegal untuk pekerja CAL bergabung ke dalam Serikat Pekerja buruh permanen.

Dalam beberapa kasus, membentuk **Serikat Pekerja terpisah** dilakukan di beberapa negara dan sektor (India, Peru, Prancis...).

Solusi lain (yang lebih baik): mengorganisir semua dalam **cabang Serikat Pekerja – mengubah Serikat Pekerja berbasis perusahaan menjadi Serikat Pekerja berbasis sektor industri – Serikat Pekerja umum**, yang memungkinkan pekerja CAL dan permanen untuk bergabung – sementara menghindari perbedaan dan pemisahan antara kelompok-kelompok yang berbeda dalam angkatan kerja.





Diantara hal-hal yang dapat dilakukan SP untuk menarik pekerja CAL menjadi anggota SP

- **Membuka akses Serikat Pekerja untuk semua pekerja. Hindari** perbedaan yang bisa memecah belah
- Jika dibutuhkan, **ubah aturan Serikat Pekerja**, membolehkan pekerja CAL menjadi anggota (*mungkin pada tataran kontribusi alternatif*)
- **Membentuk seksi khusus untuk** menangani isu pekerja CAL ...
- ...atau membuat “**perwakilan pekerja rentan**”.
- **Menyediakan layanan khusus untuk pekerja CAL** (bantuan pengangguran, pendidikan, asuransi, penyuluhan legal)





Situs kampanye CAL ICEM

cal.icem.org

***Presentasi ini tersedia di situs
dibawah judul “Publikasi / dokumen
latar belakang CAL”***