

Perangkap segitiga

Serikat pekerja mengambil tindakan terhadap agen tenaga kerja



Diterbitkan oleh IndustriALL Global Union pada bulan Oktober 2012

Halaman Muka: Cherisse Fredricks, IndustriALL Global Union

Teks: Jenny Holdcroft

Desain: Mary Schrider

Percetakan: Instaprint

Salinan laporan ini dan informasi lebih lanjut tersedia di alamat website berikut:

www.industriall-union.org

IndustriALL Global Union

IndustriALL Global Union adalah sebuah organisasi internasional baru yang menyatukan serikat-serikat pekerja yang mewakili 50 juta pekerja di 140 negara di sektor pertambangan, energi dan manufaktur.

IndustriALL adalah kekuatan baru dalam solidaritas global yang memperjuangkan kondisi kerja dan hak-hak serikat pekerja yang lebih baik di seluruh dunia. Organisasi ini didirikan dalam kongres pertamanya pada bulan Juni 2012.

IndustriALL bekerja bersama dengan anggotanya di 140 negara untuk membangun serikat pekerja yang kuat, memperjuangkan hak-hak pekerja, kampanye melawan bentuk-bentuk pekerjaan *prekarius (tidak tetap dengan kondisi kerja di bawah standar dan seringkali eksploitatif)* dan untuk mempromosikan keadilan sosial, kesehatan dan keselamatan di tempat kerja serta kesetaraan bagi perempuan di tempat kerja.

Kata Pengantar

Pekerjaan *prekarius* (*tidak tetap dengan kondisi kerja di bawah standar dan seringkali eksploitatif*) dalam segala bentuknya adalah melemahkan hak-hak pekerja, upah dan kondisi kerja mereka di seluruh dunia. Bagi para pekerja yang terjebak dalam hubungan kerja segitiga, yang secara resmi dipekerjakan oleh agen tenaga kerja atau kontraktor, tapi bekerja untuk perusahaan lain, seringkali hanya memiliki sedikit kesempatan untuk bergabung dengan serikat pekerja dan tidak ada kesempatan untuk berunding bersama terkait syarat dan kondisi kerja mereka. Para pekerja ini sesungguhnya terperangkap di antara agen tenaga kerja dan perusahaan tempat mereka bekerja, dan tidak satupun dari keduanya bertanggung jawab atas hak-hak manusia dasar mereka.

Pekerjaan outsourcing dari agen adalah hasil dari keputusan yang sudah dipikirkan dengan matang oleh pengusaha untuk secara terus menerus membatasi atau mengurangi tenaga kerja permanen dengan mengatasnamakan 'fleksibilitas'. Hasilnya adalah berpindahnya risiko-risiko kerja dari perusahaan ke pekerja.

Mengidentifikasi pemberi kerja yang sesungguhnya, dan menentukan siapa yang seharusnya bertanggung jawab terkait isu-isu seperti kondisi kerja dan tunjangan-tunjangan, adalah hal yang sangat sulit.

Semakin meluasnya penggunaan agen tenaga kerja yang pekerjanya di luar lingkup (tidak dicakup oleh) perjanjian kerja bersama dan menyusutnya unit perunding yang menjadi sedemikian kecil sehingga kapasitas serikat pekerja untuk berunding secara efektif sangat diperlemah secara signifikan, dalam beberapa kasus hal-hal tersebut bahkan tidak dapat dipulihkan kembali.

Laporan ini fokus pada pertumbuhan yang masif dari agen tenaga kerja di seluruh dunia dan bentuk lain dari hubungan ketenagakerjaan segitiga dan bagaimana hal ini melemahkan standar-standar perburuhan internasional. Ini memperlihatkan bagaimana agen-agen tenaga kerja swasta mengorganisasi secara global untuk melobi pemerintah agar menghilangkan hambatan-hambatan legislasi terhadap kegiatan mereka. Saya berharap bahwa laporan ini akan membantu serikat pekerja dalam hubungan mereka dengan pengusaha dan pemerintah untuk menentang perluasan lebih lanjut dari kegiatan agen tenaga kerja dan pelanggaran hak-hak pekerja yang timbul dari hubungan kerja segitiga.

Jyrki Raina
General Secretary

IndustriALL menyerukan pada semua pemerintah untuk:

- Menghentikan ekspansi besar-besaran dari kerja agen tenaga kerja
 - Memberikan jaminan kepada pekerja outsourcing akses untuk menjadi pekerja permanen, dipekerjakan langsung
 - Mewajibkan perusahaan untuk berunding terkait penggunaan tenaga kerja outsourcing
 - Memberikan kesetaraan penuh terkait perlakuan bagi pekerja outsourcing maupun mereka yang dipekerjakan langsung
 - Memastikan dilaksanakannya hak-hak pekerja outsourcing terkait kebebasan berserikat dan berunding bersama, termasuk hak untuk bergabung dengan serikat pekerja yang sama dengan serikat pekerja dari pekerja yang dipekerjakan langsung dan menjadi bagian dari unit perundingan yang sama
 - Melindungi pekerja outsourcing dari pemecatan yang tidak adil
 - Melarang hubungan kerja terselubung, yang menyembunyikan pemberi kerja sebenarnya
-

Apa kerja agen tenaga kerja?

Dalam laporan ini, kerja agen tenaga kerja adalah memberikan pasokan tenaga kerja ke perusahaan dimana tenaga kerja yang dipasok tersebut adalah karyawan agen meskipun bekerja untuk perusahaan tersebut.

Istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan adalah termasuk kerja kontrak, pekerja kiriman, personil sewaan atau pekerja/buruh sewa. Agen tenaga kerja temporer (agen/perusahaan outsourcing) juga disebut sebagai calo tenaga kerja, penyalur tenaga kerja atau kontraktor tenaga kerja.

Ciri-ciri yang disebutkan untuk semua bentuk ketenagakerjaan ini menciptakan hubungan segitiga antara perusahaan pengguna, agen outsourcing dan pekerja outsourcing. Kondisi ini mengisolasi pekerja dari perusahaan yang secara fakta mengendalikan pekerjaan mereka, gaji mereka dan kondisi mereka yang menyebabkan pekerja tidak memiliki suara terkait hal-hal di atas dan tidak memiliki mekanisme untuk merundingkan perbaikan.

Perusahaan pengguna mendapatkan manfaat karena mengalihkan risiko-risiko ketenagakerjaan kepada pekerja. Sebuah survei pada bulan Agustus 2009 oleh serikat pekerja Jerman IG Metall¹ menemukan bahwa agen outsourcing semakin sering digunakan secara lebih strategis oleh perusahaan sebagai cara untuk mengalihkan risiko usaha terkait biaya mempekerjakan jangka panjang

Adalah penting untuk membedakan dua fungsi yang berbeda yang dilakukan oleh agen tenaga kerja. Ketika agen tenaga kerja menempatkan pekerja untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam sebuah perusahaan dimana pekerja berhubungan langsung dan menjadi karyawan langsung perusahaan tersebut, masalah hubungan segitiga dapat dihindarkan. Fokus dari laporan ini adalah pada eksploitasi yang terjadi ketika agen tenaga kerja (agen outsourcing) memasok pekerja kepada sebuah perusahaan dan pekerja tersebut dianggap sebagai karyawan agen, tetapi melakukan pekerjaan atas nama perusahaan tersebut.

Kerja agen tenaga kerja melebihi perannya

Kerja agen tenaga kerja jauh melampaui perannya yang sah dalam mengatasi kekurangan tenaga kerja jangka pendek yang disebabkan misalnya oleh adanya fluktuasi produksi atau ketidakhadiran karyawan. Bukti dari serikat pekerja

di seluruh dunia menunjukkan bahwa peran agen justru digunakan untuk mengganti pekerjaan permanen dengan pekerjaan agen (outsourcing) untuk mengurangi biaya upah dan menghindari aturan-aturan perlindungan.

Perkembangan terbaru dari industri agen tenaga kerja (outsourcing) telah sangat cepat. Menurut badan industri agen tenaga kerja dunia, Konfederasi Internasional Agen Tenaga Kerja Swasta (Ciett), pendapatan penjualan tahunan industri global ini meningkat dari € 83 milyar pada tahun 1996 menjadi € 203 miliar pada 2009 dan jumlah tenaga kerja agen telah meningkat lebih dari dua kali lipat selama periode yang sama tersebut.



Kami memahami bahwa status tidak tetap di tempat kerja adalah penting untuk fleksibilitas dan pada saat-saat puncak maupun menurun dalam siklus ekonomi. tetapi ketika Anda melihat statistik yang tidak seorang pun akan menyangkalnya – 40% dari tenaga kerja sekarang ini berada dalam beberapa bentuk pekerjaan yang tidak aman – Anda tidak bisa mengatakan kepada saya bahwa fakta ini adalah untuk merespon siklus ekonomi.

Ged Kearney, ACTU

Sebuah penelitian pada 2009 melaporkan bahwa 10% dari tenaga kerja di **Meksiko** sepenuhnya dipekerjakan oleh agen tenaga kerja temporer.² Sekira 60% dari 400.000 pekerja di industri elektronik Meksiko bekerja untuk agen outsourcing temporer, dengan beberapa perusahaan mempekerjakan sebanyak 90% dari tenaga kerja mereka melalui agen tenaga kerja outsourcing.³

Di **Rusia** hampir 75% dari perusahaan asing dan 35-50% dari perusahaan Rusia menggunakan agen tenaga kerja. Tapi banyak juga agen tenaga kerja yang tidak terdaftar yang jumlahnya jauh lebih besar.⁴ Agen tenaga kerja di Rusia mengatakan bahwa pada 2010-2011, 70.000 pekerja dipekerjakan melalui agen. Namun, setidaknya ada 70.000 sampai 100.000 lebih banyak – tidak ada data statistik resmi pemerintah yang tersedia. Secara umum kurang ada informasi yang dapat diandalkan terkait penyebaran tenaga kerja dari agen.

Di **Inggris**, estimasi angka pekerja yang melalui agen bervariasi dari 270.000 hingga 1,4 juta pada tahun 2008. Di **Republik Ceko**, agen tenaga kerja diwajibkan melaporkan data setiap tahun kepada Kementerian, atau mendapatkan denda; tetapi hanya sepertiga dari seluruh jumlah agen tenaga kerja yang melakukannya. Kewajiban tersebut tidak dapat ditegakkan sebagiannya karena Kementerian tidak bisa mengatasi tingkat data yang sekarang mengingat besarnya jumlah agen tenaga kerja yang beroperasi sekarang ini. Belum ada angka yang tepat mengenai jumlah total pekerja kontrak atau pekerja yang melalui agen di India, tetapi penelitian⁵ baru-baru ini menemukan bahwa 30% dari seluruh pekerja di sektor swasta dipekerjakan melalui kontraktor, dengan tingkat besarnya di manufaktur sampai dengan 50%.

Data statistik yang tersedia untuk situasi Eropa terkait pertumbuhan yang cepat dari agen tenaga kerja, didominasi oleh pemain global besar seperti Manpower, Adecco, dan Randstad. Di **Spanyol**, pekerjaan temporer merupakan 30,9% dari semua pekerjaan, dan agen tenaga kerja menyumbang 1 dari 6 kontrak kerja temporer.

Lebih setengah dari sekitar 500.000 pekerja di industri elektronik di **Thailand** adalah pekerja dari agen. Di **Filipina** pada tahun 2008, 10,8% dari seluruh pekerja dipekerjakan adalah melalui agen tenaga kerja, kemudian meningkat menjadi 15,6% pekerja di bidang manufaktur, mewakili 46,6% dari semua pekerja agen. 64% dari seluruh perusahaan dengan lebih dari 20 pekerja menggunakan agen tenaga kerja temporer (67,5% di manufaktur).⁶ Angka-angka tersebut tetap ada meskipun sudah ada pembatasan hukum signifikan yang meliputi larangan kontrak untuk tenaga kerja saja atau mengesub-kontrak-kan pekerjaan sehingga menggantikan karyawan yang dipekerjakan langsung dari pekerjaan mereka atau mengurangi jam kerja reguler mereka.

China belum terbebas dari pertumbuhan agen tenaga kerja yang masif di seluruh dunia. Diperkirakan ada 60 juta tenaga kerja kiriman temporer di **China**, yakni seperlima

dari karyawan di wilayah perkotaan China. Jumlah tersebut adalah lebih dari dua kali lipat sejak diadopsinya sebuah undang-undang pada tahun 2008 yang memperkuat perlindungan pekerja dengan mewajibkan perusahaan untuk membayar asuransi pekerja, membayar upah lembur dua kali lipat dan membayar pesangon berdasarkan lama tahun bekerja karyawan. Sekarang pengusaha, termasuk perusahaan multinasional dengan cabang operasi di China, menghindari kewajiban-kewajiban tersebut dengan mempekerjakan pekerja agen outsourcing, meskipun ketentuan dalam UU Kontrak Kerja menetapkan bahwa pekerja pasokan hanya dapat mengisi posisi sementara atau pendukung. Di Nokia, 30% dari tenaga kerja China adalah buruh kontrak.⁷

Efek dari Krisis

Pekerja agen outsourcing adalah yang pertama diberhentikan di waktu-waktu sulit dan menjadi korban pertama dari krisis ekonomi 2008. Antara pertengahan 2008 dan pertengahan 2009, jumlah pekerja dengan kontrak kerja temporer di kawasan Uni Eropa -27 turun sebesar 6,3% dibandingkan penurunan 1,3% untuk karyawan dengan status kerja tetap.⁸ Total jam kerja yang dilakukan oleh pekerja outsourcing pada tahun 2009 berkurang sebesar 25% di Belanda dan sebesar 50% di Republik Ceko. Pekerjaan menghilang dengan cepat, tanpa adanya jaring pengaman atau skema-skema sosial bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Pemecatan yang cepat pada pekerja outsourcing mungkin telah mempercepat hilangnya pekerjaan yang dipicu oleh krisis.

Tapi untuk badan agen tenaga kerja global Ciett, ini adalah keuntungan: *'Komponen yang fleksibel dari tenaga kerja perusahaan dapat berfungsi sebagai penyangga di saat krisis, meringankan dampak pada staf permanen'*⁹.

Setelah tanda-tanda pertama adanya potensi pemulihan terlihat, Manpower mendesak perusahaan-perusahaan di AS dan Perancis untuk menggunakan jasa mereka daripada merekrut karyawan secara langsung, untuk mengantisipasi jika pemulihan ini tidak bertahan lama. Di Jerman pada bulan Juni 2010 pekerjaan temporer menyumbang 53% dari semua lapangan kerja baru yang tercipta.¹⁰ Laporan Kerja Dunia 2012 ILO menegaskan bahwa: *'Peningkatan spontan pekerjaan paruh waktu dan temporer telah lebih besar dari peningkatan pengangguran dan pekerjaan permanen sejak terjadinya krisis. Ini jelas menunjukkan bahwa selama krisis lebih banyak pekerjaan prekarius yang tercipta.'*

Seperti apakah kerja sebagai pekerja agen outsourcing?

Pekerja outsourcing biasanya menerima upah lebih rendah dari pekerja yang dipekerjakan langsung meskipun melakukan pekerjaan yang sama. Mereka dikecualikan dari mendapatkan banyak manfaat dan menghadapi



“Perlakuan tidak adil terhadap pekerja outsourcing telah banyak dicatat dan disaksikan setiap hari oleh para pekerja dan serikat pekerja mereka.”

risiko-*risiko* kesehatan dan keselamatan yang lebih tinggi. Perlakuan yang tidak adil pada pekerja outsourcing telah dicatat dan disaksikan setiap hari oleh para pekerja dan serikat pekerjanya.

Pekerja agen atau pekerja outsourcing di sektor kimia, energi dan pertambangan di India menerima upah rata-rata dari 4.000 sampai 6.000 Rupee India (72-108 USD), sementara pekerja tetap yang dipekerjakan langsung dan melakukan pekerjaan yang sama menerima 15.000 sampai 20.000 Rupee India (270-360 USD). Di industri garmen (pakaian jadi), pekerja kontrak dibayar kurang dari setengah jumlah yang dibayarkan kepada pekerja permanen, yang seringkali di bawah upah minimum yang layak.

Perusahaan semen multinasional Swiss Holcim yang beroperasi di India, 80% dari tenaga kerjanya dipekerjakan melalui kontraktor tenaga kerja. Meskipun sudah ada perlindungan dari hukum India dan perjanjian sektoral yang melarang tenaga kerja outsourcing dipekerjakan di pekerjaan inti dan mandat yang menyatakan semua pekerjaan akan dibayar sama, pekerja kontrak Holcim dibayar sepertiga dari gaji pekerja langsung dan tidak memperoleh peralatan pelindung yang layak.

Menurut serikat pekerja-serikat pekerja di **Filipina**, pekerja outsourcing tidak menerima tunjangan kesehatan, asuransi terhadap kecelakaan atau penyakit, melahirkan atau cuti karena istri melahirkan, tunjangan transportasi atau uang makan. Ketika masa kontrak kerja mereka berakhir, mereka bisa terus sebagai pekerja agen atau berhenti kerja. Meskipun ada perjanjian kerja bersama yang menetapkan bahwa pekerja outsourcing harus menerima

upah dan tunjangan yang berlaku menurut perjanjian nasional ataupun sektoral, fakta bahwa mereka dapat diberhentikan dengan lebih mudah dan cepat daripada karyawan tetap adalah melanggar prinsip kesetaraan terhadap perlakuan.

Di Nokia yang ada di China, pekerja outsourcing dibayar sekitar tiga-perempat dari upah yang diterima oleh pekerja yang dipekerjakan langsung oleh Nokia meskipun melakukan pekerjaan yang sama, tidak dapat tinggal di mess/asrama Nokia atau bergabung dengan serikat pekerja resmi, dan sering diancam akan dipecat.

Contoh eksplisit pengusaha beralih ke agen tenaga kerja outsourcing untuk mengurangi biaya tenaga kerja terlihat dalam penciptaan agen-agen outsourcing palsu, yang melayani hanya satu perusahaan. Di BMW Leipzig **Jerman** pada tahun 2011, para pekerja dialihkan ke “anak perusahaan” dengan penurunan upah 40%. Untuk menghindari hubungan kerja terselubung seperti ini, di **Belgia** undang-undang menetapkan bahwa agen tenaga kerja tidak boleh mendapatkan penghasilan lebih dari 30% dari dari sebuah perusahaan. Bukti¹¹ menunjukkan bahwa pekerja outsourcing menghadapi risiko kecelakaan lebih besar. Di Belgia, pekerja outsourcing pada tahun 2009 dua kali lipat lebih mungkin untuk mengalami kecelakaan dibandingkan dengan pekerja tetap. Kematian yang dikaitkan dengan pekerjaan outsourcing begitu tinggi. Afiliasi IndustriALL **Brasil** FUP melaporkan bahwa 226 dari 280 pekerja Petrobras yang meninggal antara tahun 1995 dan 2009 adalah pekerja kontrak. afiliasi FNTMMSP **Peru** menyaksikan 49 penambang meninggal dalam 9 bulan pertama tahun 2009 dimana 37 dari jumlah tersebut dipekerjakan melalui perantara.

Pabrik Semen Lafarge Kuantan, Malaysia (2010)

| PEKERJA TETAP | PEKERJA AGEN TENAGA KERJA (OUTSOURCING) |
|--|--|
| 116 pekerja tetap langsung dipekerjakan oleh Lafarge | Sekitar 200 pekerja dipekerjakan secara tidak langsung melalui 11 agen |
| Semua anggota serikat pekerja | Tidak ada yang anggota serikat |
| Kerja dan tempat kerja sama | Kerja dan tempat kerja sama |
| Perintah kerja diberikan oleh manajer Lafarge | Perintah kerja diberikan oleh manajer Lafarge |
| Upah bulanan USD 500-750 (2008) | Upah bulanan 270 USD (2008) |
| 8 jam bekerja sehari, lembur dibayar dengan upah premium | 12 jam bekerja sehari tanpa upah premium |
| Beberapa hari libur nasional, libur hari minggu | Hampir tidak ada libur nasional, minggu tidak libur |
| Pensiun, asuransi kesehatan, cuti tahunan berbayar, cuti sakit berbayar, bonus | Tidak ada pensiun, tidak ada asuransi kesehatan, tidak ada cuti tahunan, tidak ada cuti sakit, tidak ada bonus |
| Perlengkapan keselamatan disediakan | Perlengkapan keselamatan harus membeli sendiri |
| Medical check-up tahunan | Tidak ada medical check up tahunan |

Data dari sektor listrik Brasil memperlihatkan 13 kali lebih banyak pekerja outsourcing meninggal pada 2009 dibandingkan dengan pekerja permanen di perusahaan listrik Brasil. Sebagian dari masalahnya adalah bahwa hubungan segitiga membuat ketidakjelasan terkait siapa yang bertanggung

jawab atas kesehatan dan keselamatan pekerja. Dalam banyak kasus, agen tenaga kerja outsourcing tidak membuat ketentuan untuk membayar denda dan kompensasi bagi pekerja yang cedera dan biasanya langsung menutup usahanya untuk menghindari kewajiban mereka.

Lobi Agen Global

Terlepas konsekuensi negatif usaha agen outsourcing tenaga kerja, tidak merupakan kebetulan kalau di banyak negara di seluruh dunia kerja agen outsourcing justru mengalami peningkatan sedangkan hal-hal yang menghambat agen outsourcing justru semakin menghilang. Di balik pertumbuhan usaha outsourcing tenaga kerja adalah lobi industri yang kuat, yang menekan pemerintah untuk menghapus pembatasan-pembatasan yang dibuat legislasi terhadap operasi mereka.



Agen tenaga kerja outsourcing banyak berkilah dengan ide bahwasannya pekerjaan temporer yang ditawarkan perusahaan outsourcing adalah sebuah batu loncatan untuk pekerjaan tetap. Tapi itu hanya dapat menjadi kenyataan bagi beberapa individu yang berkualitas.

Marcel Nuyten, Direktur Serikat Pekerja Temporer, FNV Bondgenoten, Belanda

Usaha outsourcing tenaga kerja bila dilihat dari persentase di semua lapangan kerja memang masih rendah, tetapi agen-agen outsourcing ini sedang menata diri secara global untuk meningkatkan pangsa pasar mereka.

Konfederasi Internasional Agen Tenaga kerja Swasta (Ciett) memiliki anggota 48 federasi nasional dari agen tenaga kerja dan beberapa agen tenaga kerja global terbesar seperti Manpower, Adecco, Kelly dan Randstad. Ciett tidak memberikan informasi tentang agen tenaga kerja mana saja yang merupakan anggota afiliasi federasi nasionalnya. Di antara tujuannya, Ciett menuliskan:

- Membantu para anggotanya untuk menjalankan bisnis mereka dalam lingkungan hukum dan regulasi yang positif dan mendukung,
- Mempromosikan standar yang berkualitas dalam industri kepegawaian,
- Meningkatkan citra industri dan memperkuat representasinya, dan
- Membuat kontribusi yang efektif untuk suksesnya penggunaan potensi ekonomi dari sektor usaha keagenan outsourcing tenaga kerja.

Ciett membuat berbagai publikasi yang mendukung tujuan-tujuan ini dan memberikan pemahaman terkait alasan-alasan yang digunakan industri agar mengabaikan konsekuensi negatif dari kerja agen dan untuk mempromosikannya ke pengusaha dan pemerintah. Penggambaran Ciett terhadap industri ketenagakerjaan swasta masih jauh dari kenyataan yang dialami oleh jutaan pekerja agen tenaga kerja (outsourcing) di seluruh dunia, dan oleh serikat pekerja yang mencoba untuk memperbaiki kondisi kerja mereka.

Ciett mendasarkan klaimnya pada survei sempit perusahaan yang hampir seluruhnya di Amerika Serikat dan Eropa Barat, namun digunakan untuk menyamaratakan klaim-klaim bagi semua kerja agen tenaga kerja outsourcing yang mencakup seluruh dunia. Mari kita lihat klaim-klaim tersebut.

Pemecah Mitos Ciett

KHAYALAN 1: Agen menciptakan lapangan kerja tanpa mengganti pekerjaan permanen¹²

Adalah omong kosong klaim bahwa agen-agen tenaga kerja outsourcing ini menciptakan lapangan kerja. Investasi dan ekonomi menciptakan lapangan pekerjaan, bukan para agen tenaga kerja. Banyak pekerjaan yang dianggap diciptakan oleh para agen outsourcing ini akan menjadi pekerjaan yang permanen jikalau agen-agen outsourcing tersebut tidak ada.

Contohnya adalah banyak pengusaha secara sistematis mengganti pekerja tetap dengan pekerja dari agen outsourcing, termasuk untuk menyingkirkan atau menghalangi serikat pekerja. Owens Illinois, manufaktur kemasan kaca yang berbasis di AS berketetapan untuk menghancurkan serikat pekerja afiliasi IndustriALL, Sintravidricol di pabrik Cundimarca Cogua di **Kolombia** dengan secara sistematis menggantikan anggota-anggota serikat pekerja Sintravidricol yang pekerjaannya berstatus tetap dengan para pekerja agen outsourcing. Banyak dari para pekerja yang di-PHK telah bekerja sepuluh tahun di perusahaan tersebut, dan dipecat hanya karena kebijakan perusahaan untuk menyingkirkan serikat pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Center for Sosial and Labour Rights (Pusat Hak Sosial dan Hak Buruh) di Moskow menunjukkan bahwa di **Rusia** agen tenaga kerja outsourcing hanya menggantikan kerja permanen yang sudah stabil, meskipun klaim para agen outsourcing tersebut mengatakan bahwa mereka bekerja sebagai jembatan antara pengangguran dan pekerjaan yang stabil.

Sama halnya di **Turki**, afiliasi IndustriALL Petrol-Is memiliki pengalaman yang luas terkait perusahaan-perusahaan dimana pekerja outsourcingnya, awalnya sedikit, kemudian menggantikan pekerja langsung dan kemudian menjadi kebiasaan yang normal.

Ada peningkatan jumlah kasus, dimana karyawan yang bekerja pada perusahaan dipindah oleh perusahaan menjadi pekerja agen outsourcing. Para pekerja menerima upah lebih rendah sambil terus melakukan pekerjaan yang sama dan status kerjanya yang permanen diubah menjadi pekerja outsourcing.

KHAYALAN 2: Kerja agen tenaga kerja adalah sebuah cara yang efektif untuk menemukan pekerjaan permanen¹³

Klaim ini didasarkan pada jajak pendapat umum masyarakat di delapan negara Eropa Barat. Saat ini belum ada bukti bahwasannya kerja agen outsourcing adalah efektif sebagai batu loncatan untuk pekerjaan permanen. Sebuah studi pada 2010 tentang peran agen tenaga kerja outsourcing dalam membantu transisi dari kesejahteraan ke pekerjaan yang stabil¹⁴ menemukan bahwa pekerjaan outsourcing tidak meningkatkan dan bahkan mungkin mengurangi pendapatan serta penghasilan para pekerja dan bahwa hanya pekerjaan langsung yang secara substansi akan meningkatkan pendapatan dan jenjang pekerjaan. Menyediakan pekerja yang berketerampilan rendah dengan pekerjaan outsourcing temporer terbukti tidak lebih efektif dibandingkan tidak menyediakan penempatan kerja sama sekali.

Sebuah survei oleh National Union of Workers/Serikat Pekerja Nasional (NUW) **Australia** tentang anggotanya yang dipekerjakan melalui agen tenaga kerja outsourcing menemukan bahwa 54% pekerja berada di posisi yang sama selama lebih dari 2 tahun. Menurut Survei Angkatan Kerja/Labour Force Survey **Filipina**, hanya 11% dari pekerja outsourcing dialihkan ke pekerjaan tetap, permanen atau penuh waktu, 36% adalah tidak dipekerjakan kembali dan kurang dari 1% perusahaan berniat untuk mengubah pekerjaan outsourcing menjadi posisi-posisi tetap.

Statistik Ciett sendiri memperlihatkan bahwa di **AS**, 59% dari pekerja outsourcing temporer mengambil pekerjaan dari agen dalam rangka mendapatkan posisi permanen, kenyataannya hanya 20% dari mereka yang benar-benar mendapatkannya.

KHAYALAN 3: Jasa tenaga kerja swasta hanya berkontribusi terhadap pasar tenaga kerja yang lebih baik ketika diatur dengan benar¹⁵

Di permukaan, ini tampak seperti pernyataan yang masuk akal. Sayangnya, Ciett hanya tertarik dengan peraturan yang mendukung '*penerimaan dan perkembangan yang baik bagi industrinya*', dengan kata lain, yang dapat membuka perekonomian negara bagi kerja agen outsourcing. Pernyataan ini sangat berbahaya karena tidak mengakui bahwa pelanggaran hak buruh adalah akibat langsung dari hubungan segitiga itu sendiri, tidak

peduli seberapa baik agen tenaga kerja outsourcing melakukan fungsinya.

Regulasi yang efektif oleh pemerintah harus ditujukan untuk melindungi hak-hak pekerja. Hal ini harus mencakup pembatasan pada lingkup operasi agen outsourcing dan durasi kontraknya, dan mewajibkan persamaan perlakuan. Ini bukanlah jenis regulasi yang Ciett akan dukung.



“Dalam pengalaman kami bahwa pekerjaan temporer dari agen outsourcing tidak mempromosikan pekerjaan yang layak, bahkan justru memperlemahnya dengan melembagakan hubungan kerja segitiga, mempertahankan pekerja dalam keadaan prekarius dan memperlemah kapasitas pekerja dalam menggunakan hak mereka secara efektif untuk berserikat dan berunding dengan pihak yang menentukan syarat dan kondisi kerja mereka. Ledakan pekerjaan prekarius di dekade-dekade sekarang ini telah disertai dengan pertumbuhan kemiskinan, ketimpangan, ketidakamanan, dan penurunan keanggotaan serikat pekerja serta daya lawannya.”

Petrol-Is, Turkey

KHAYALAN 4: Jasa tenaga kerja swasta memberikan pekerjaan yang layak¹⁶

Ciett tidak pernah mampu untuk mendukung pernyataan ini dengan bukti, disamping hal ini juga tidak selaras dengan pengalaman serikat pekerja di seluruh dunia. Adalah hal ini yang tak terbantahkan bahwasannya sebagian besar pekerja outsourcing di dunia menerima gaji dan kondisi yang lebih rendah daripada pekerja yang dipekerjakan langsung yang melakukan pekerjaan yang sama – ada banyak contoh dalam laporan ini.

Efek nyata dari gaji rendah dan kondisi buruk dari pekerja outsourcing adalah memburuknya kondisi kerja bagi semua pekerja. Mengingat pekerjaan outsourcing menggantikan tenaga kerja langsung, unit perunding menjadi menyusut dan begitu juga dengan kekuatan berunding. Jauh dari berkontribusi terhadap pekerjaan yang layak, kerja agen tenaga kerja outsourcing secara langsung justru melemahkannya.

KHAYALAN 5: Di banyak negara kerja agen tenaga kerja diakui sebagai sebuah pilihan gaya hidup¹⁷

Apa yang sebenarnya diinginkan oleh pekerja agen (pekerja outsourcing)? Menurut Ciett, pekerja outsourcing yang memilih untuk dipekerjakan melalui agen tenaga kerja outsourcing dan tidak secara langsung karena memungkinkan mereka untuk memperoleh pengalaman dan bekerja dalam cara yang fleksibel, berkontribusi pada keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik. Faktanya, kebanyakan pekerja outsourcing tidak bisa memilih apakah akan bekerja untuk agen outsourcing atau untuk dipekerjakan secara langsung, apalagi memiliki suara dalam menentukan lama waktu atau pengaturan jam kerja mereka.

Ketika pusat penelitian Belanda untuk penelitian perusahaan multinasional, SOMO menanyakan kepada para pekerja outsourcing di industri elektronik tentang satu hal apa yang akan paling meningkatkan hidup mereka, mereka menjawab ‘*menjadi pekerja permanen yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan tempat saya bekerja*’.¹⁸

Demikian pula, investigasi 2010 oleh Komisi Kesetaraan dan Hak Asasi Manusia Inggris terhadap kerja agen tenaga

kerja outsourcing di industri pengolahan daging menemukan bahwa, hampir tanpa pengecualian, pekerja akan lebih memilih pekerjaan tetap karena keamanan kerja dan hak-hak yang ditawarkannya. Hanya 4 dari 260 pekerja yang diwawancarai lebih menyukai kerja outsourcing dari pada dipekerjakan langsung, dan hanya 2 orang dari mereka yang melihat fleksibilitas kerja perusahaan outsourcing sebagai positif.¹⁹

Dalam data yang dikirimkan terkait investigasi Australia 2012 pada Pekerjaan Tidak Aman, NUW mengutip survei anggota yang dipekerjakan melalui agen outsourcing, yang menunjukkan bahwa perhatian utama mereka adalah kurangnya keamanan kerja dan bahwa 80% pekerja ingin berubah status kerjanya menjadi permanen jika mereka diberi kesempatan.

Dan di Rusia, Pusat Hak Sosial dan Hak Buruh menemukan bahwa orang tidak pernah terpikirkan untuk memilih bekerja dengan agen outsourcing, mereka hanya mengambil pilihan ini ketika tidak ada pilihan lain.

Pertempuran legislatif untuk pekerjaan langsung

Di negara-negara di seluruh dunia, pertempuran melawan agen tenaga kerja outsourcing sedang dilakukan di parlemen-parlemen, dimana badan agen tenaga kerja termasuk Ciett dan Kamar Dagang Amerika sedang melobi dengan gih untuk penghapusan pembatasan hukum pada agen tenaga kerja.

Institusi Global seperti Bank Dunia, Dana Moneter Internasional (IMF) dan Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) membantu menciptakan iklim yang menguntungkan bagi agen tenaga kerja outsourcing untuk mendorong agenda legislatif mereka dengan terus mengadvokasi fleksibilitas pasar tenaga kerja sebagai rute untuk menuju pertumbuhan ekonomi, meskipun semua bukti menyatakan sebaliknya.

Beberapa contoh:

- Di **Malaysia** pada tahun 2010, pemerintah mengusulkan untuk mengubah Undang-Undang Ketenagakerjaan demi melegalkan pemasok tenaga kerja sebagai perusahaan yang bonafid dan untuk melaksanakan sistem kontrak, yang pada saat itu belum diatur oleh undang-undang. Serikat pekerja mengambil tindakan untuk dengan keras menentang amandemen tersebut dan pemerintah awalnya menarik amandemen tersebut, tetapi kemudian mengusulkannya kembali pada tahun 2011. Kali ini undang-undang itu disahkan pada Maret 2012, tetapi karena penentangan yang terus menerus oleh gerakan serikat pekerja maka ini menghasilkan perubahan yang cukup besar, membatasi legalisasi kontraktor tenaga kerja hanya untuk sektor perkebunan, dengan semua sektor lain dibebaskan. Serikat pekerja Malaysia masih melihat ini sebagai lereng licin untuk legitimasi penuh bagi kerja agen outsourcing.
 - Legislasi telah diusulkan di **Turki** untuk fleksibilitas kerja dan kondisi kerja termasuk melalui, langkah-langkah lain, legalisasi subkontrak pekerjaan inti dan legalisasi agen outsourcing.
 - Pemerintah **Korea** telah lama mengusulkan amandemen undang-undang untuk memperpanjang masa peralihan pekerja temporer menjadi permanen dari 2 tahun sampai 4 tahun dan menghapus semua pembatasan pada kategori pekerja kiriman, atau memperbolehkan agen outsourcing.
 - Di Eropa, bentuk paling umum dari pembatasan pada kerja agen outsourcing adalah melarang penggunaannya untuk menggantikan pekerja yang sedang mogok. Larangan absolut terhadap agen outsourcing jarang terjadi, tapi sementara banyak negara menempatkan pembatasan-pembatasan, pembatasan tersebut digerogeti dengan cara lobi oleh pelaku bisnis dan agen tenaga kerja.
- Ketika pemerintah memperkenalkan undang-undang yang ditujukan untuk melindungi pekerja outsourcing, kelompok lobi dari pelaku bisnis dan agen tenaga kerja berusaha untuk menentangnya.
- Pada tahun 2012, ketika pemerintah **Austria** menetapkan legislasi untuk melindungi pekerja outsourcing sejalan dengan Direktif Uni Eropa terkait kerja agen tenaga kerja outsourcing sementara, lobi pelaku bisnis /agen, termasuk Manpower, langsung beraksi. RUU mengusulkan perlakuan yang setara antara pekerja temporer dan permanen serta dua-minggu pemberitahuan dan pajak € 110 untuk pemutusan kontrak kerja. Agen-agen tenaga kerja menanggapi dengan mengancam untuk mengakhiri perjanjian kerja bersama sektoral atau merelokasi operasi mereka ke negara-negara lain²⁰
 - Di **Rusia**, serikat pekerja mendukung diperkenalkannya RUU ke Negara Bagian Duma untuk secara efektif melarang pengusaha mengalihkan pekerja mereka ke pihak ketiga ketika ada alasan yang memadai untuk hubungan kerja tetap. Dikenal sebagai 'RUU yang melarang tenaga kerja outsourcing', usulannya termasuk amandemen terhadap Undang-Undang Perburuhan Rusia untuk menyingkirkan hubungan kerja segitiga. RUU tersebut berhasil lolos pada sidang pertama di Negara Bagian Duma pada bulan Mei 2011, tetapi menghadapi perlawanan sengit dan lobi dari kepentingan-kepentingan agen, termasuk Ciett. Undang-undang tersebut sekarang ini hampir tidak mungkin disahkan tanpa perubahan yang signifikan
 - Sebuah Undang-Undang diadopsi di **Namibia** tahun 2007 yang melarang semua bentuk penyewaan tenaga kerja. Hukum menganggap tidak sah bagi entitas apapun untuk '*mempekerjakan seseorang dengan maksud untuk membuat tenaga kerja tersedia bagi pihak ketiga untuk melakukan pekerjaan bagi pihak ketiga tersebut.*' Pelaku bisnis dan agen tenaga kerja menantang hukum dan memberikan tekanan politik, tingkatannya sampai membuat Undang-undang ini akhirnya dibatalkan oleh Pengadilan Tinggi. Serikat

“ Globalisasi yang mengatasmakan pertumbuhan tidak boleh membebaskan biayanya pada manusia melalui eksploitasi pekerja. ”



pekerja telah mengusulkan pelarangan terhadap hubungan kerja segitiga meskipun memperbolehkan agen merekrut dan mengirim tenaga kerja.

- Di **Afrika Selatan**, serikat pekerja mengikuti dengan seksama perkembangan yang terjadi di negara tetangga Namibia dan juga mendorong undang-undang yang akan melarang agen tenaga kerja. Tidak berhasil melalui sarana legislatif, serikat pekerja Afrika Selatan berjuang melawan agen tenaga kerja di meja perundingan. Setelah 4 bulan negosiasi dan 2 minggu pemogokan nasional, pekerja industri motor, diwakili oleh Serikat Pekerja Metal Nasional Afrika Selatan (Numsa), mencapai kesepakatan untuk menghentikan perantara tenaga kerja di industri tersebut. Serikat pekerja kini mencoba menularkan perjanjian tersebut ke sektor-sektor lain.

Dukungan publik untuk undang-undang perlindungan yang lebih tinggi. Menurut sebuah jajak pendapat tahun 2012 yang dilakukan oleh ITUC, dari 13.000 orang di negara-negara G20, 71% orang tidak percaya bahwa hukum-hukum ketenagakerjaannya memberikan keamanan pekerjaan yang memadai.²¹

Putusan pengadilan

Pada saat ini pengadilan di seluruh dunia menjadi lebih terlibat dalam mengatur kerja agen tenaga kerja, dalam beberapa kasus menjatuhkan putusan-putusan yang melindungi pekerja.

Pada bulan Januari 2012, Pengadilan Tinggi **Finlandia** memutuskan bahwa jika tidak ada alasan yang dibenarkan dan obyektif untuk pekerjaan bersifat sementara, maka pekerjaan harus bersifat permanen. Fakta bahwa agen tenaga kerja memberikan pekerjaan dengan waktu terbatas berarti hal ini bukanlah pembenaran yang memadai.

Pada tahun 2006, seorang asisten toko kehilangan pekerjaan ketika kontrak antara agen tenaga kerja yang mempekerjakannya dan perusahaan klien berakhir. Namun, kebutuhan perusahaan akan penjaga toko adalah permanen, sehingga perusahaan tersebut dengan segera mulai mencari pengganti. Setelah serangkaian banding di pengadilan rendah, Pengadilan Tinggi menyimpulkan bahwa sebuah pekerjaan tidak bersifat sementara hanya karena pengusaha menggunakan agen tenaga kerja.

Dalam putusan terobosan pada bulan Januari 2012, Mahkamah Konstitusi Indonesia memutuskan bahwa kerja berbasis kontrak adalah inkonstitusional dan bertentangan dengan hak-hak pekerja sebagaimana termaktub dalam Konstitusi Indonesia. Putusan tersebut berarti bahwa jutaan pekerja berbasis kontrak akan mendapatkan hak-hak yang sama terkait gaji bulanan, tunjangan, upah pesangon dan tunjangan jaminan sosial. MK memutuskan dengan suara bulat untuk membatalkan semua bab terkait pekerja kontrak dan outsourcing dalam Undang-undang ketenagakerjaan karena bertentangan dengan Konstitusi (UUD 45), yang menjamin perlindungan pekerja dan hak-haknya.²²

Pada Juni 2012, Pengadilan Perburuhan **Afrika Selatan** menegakkan hak-hak seorang pekerja yang dipecat pada tahun 2009. Lima tahun sebelumnya status kerjanya telah dialihkan oleh pengusahanya, Mondi Packaging, ke agen tenaga kerja, Adecco. Upahnya dipotong padahal ia tetap melakukan pekerjaan yang sama persis sebagaimana yang dia biasa dilakukan. Pengadilan menegaskan pemberian hak-hak atas pemecatannya, menemukan bukti bahwa ia selalu dipekerjakan oleh Mondi sedangkan Adecco tidak pernah menjadi pemberi kerjanya.

Pada September 2011, Mahkamah Agung **India** menggunakan bahasa tegas untuk mengutuk merebaknya praktek oleh pengusaha yang menyatakan bahwa karyawan mereka menjadi karyawan kontraktor. Ini digunakan untuk menghindari regulasi ketenagakerjaan dan agar membayar upah lebih rendah. Dalam kasus ini, kontraktor dibayar 56 Rupee India (1 USD) per hari sedangkan pekerja yang dipekerjakan secara langsung dibayar 70 rupee (1,26 USD).

Pengadilan menyatakan bahwa *'... cara ini adalah trik gaya baru yang telah diadopsi oleh beberapa pengusaha dalam beberapa tahun terakhir untuk mengingkari hak-hak para pekerja melalui berbagai aturan ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa para pekerja tersebut bukanlah karyawan mereka, tetapi karyawan kontraktor, atau menyatakan bahwa mereka hanya buruh harian atau jangka pendek atau tidak tetap meskipun sebenarnya mereka melakukan pekerjaan sebagaimana karyawan tetap. Globalisasi ... mengatasnamakan pertumbuhan tidak boleh membebankan biayanya pada manusia melalui eksploitasi pekerja.'*²³



Ironisnya adalah regulasi tentang kerja agen tenaga kerja yang kita semua berharap akan menjadi kendaraan untuk memperbaiki kondisi para pekerja prekarius yang berjumlah banyak, faktanya justru untuk menegakkan upah murah dan kondisi minimal.

Jennie Formby, Unite, UK

Menghindari hukum

Bahkan ketika hukum secara teori menawarkan perlindungan terhadap pekerja outsourcing dari eksploitasi, pengusaha tetap akan menemukan cara-cara kreatif untuk menghindarinya dengan hanya mengabaikannya begitu saja.

Undang-Undang Buruh Kontrak **India** (Peraturan dan Penghapusan) menetapkan bahwa pekerja kontrak yang melakukan pekerjaan yang sama atau mirip dengan pekerja tetap akan berhak atas upah dan kondisi yang sama. Berdasarkan UU ini, buruh kontrak tidak boleh digunakan untuk fungsi permanen atau inti. Namun, UU ini secara luas dilanggar dan pekerja/buruh kontrak di India terbiasa menerima syarat dan kondisi kerja yang buruk meskipun melakukan tugas-tugas inti.

Demikian pula di **China**, UU Buruh Kontak menentukan bahwa perusahaan hanya dapat menggunakan tenaga kerja kiriman untuk mengisi "posisi-posisi sementara, tambahan/pelengkap, atau pengganti" namun kewajiban ini secara luas diabaikan, dengan mayoritas terbesar tenaga kerja outsourcing di banyak pabrik dan masa kerja yang terus diperpanjang. Asuransi kesejahteraan sosial, yang menyumbang hingga 40% dari biaya tenaga kerja, sering tidak disediakan oleh pengirim tenaga kerja, meskipun mereka secara hukum diharuskan membayarnya.²⁴

Serikat pekerja **Jerman** IG Metall melaporkan bahwa pekerja outsource bekerja hanya untuk jangka waktu pendek sehingga mereka tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan pembayaran tunjangan pengangguran ketika mereka kehilangan pekerjaan mereka. Ada contoh-contoh dimana agen outsourcing tidak memberikan pekerjaanya jumlah hari cuti yang esuai atau tidak membayar upah mereka ketika cuti sakit padahal hukum mewajibkan mereka untuk membayar.

Pekerja di **Swedia** secara hukum berhak untuk mendapatkan pekerjaannya kembali jika posisi mereka dihilangkan kemudian posisi tersebut diadakan lagi dalam waktu 9 bulan. Banyak pengusaha mencoba menghindari hal ini dengan menunggu 9 bulan, kemudian mempekerjakan seorang pekerja outsourcing.

Mengesplotasi celah-celah

Direktif ini bertujuan untuk memberikan kerangka kerja pelindung bagi pekerja outsourcing, khususnya untuk memastikan bahwa kondisi kerja dasar dan syarat kerja pekerja outsourcing paling sedikitnya harus sama dengan kondisi yang mereka terima seandainya mereka dipekerjakan oleh perusahaan pengguna.

Namun, Direktif tersebut mengandung beberapa celah yang pengusaha dan agen tenaga kerja telah memanfaatkannya secara maksimal. Misalnya, memungkinkan adanya derogasi (pengurangan nilai) dari prinsip perlakuan yang sama ketika serikat pekerja dan pengusaha telah sepakat

untuk itu. Di **Inggris**, pekerja outsourcing hanya berhak atas perlakuan yang sama setelah mereka telah bekerja selama 12 minggu, jadi tidak langsung seketika itu. Dalam praktiknya, ini berarti bahwa akan semakin banyak pekerja outsourcing memiliki durasi masa kerja kurang dari 12 minggu dan pada tahun 2011 ini sudah berdampak pada 50 sampai 60% dari seluruh pekerja outsourcing.

Tapi celah terbesar yang dieksploitasi oleh pengusaha dan agen outsourcing adalah apa yang disebut dengan 'derogasi Swedia'. Klausul penghindaran ini memastikan bahwa pekerja outsourcing sementara yang secara permanen dipekerjakan oleh agen tenaga kerja dan dibayar di antara penugasan tidak harus dibayar dengan upah yang sama. Hal ini sekarang digunakan secara luas di beberapa negara Uni Eropa termasuk **Inggris, Swedia, Italia, Jerman** dan **Austria**. Pembayaran antara penugasan tidak harus 100% dari upah dan jumlah yang dibayarkan bervariasi antar negara. Pekerja outsourcing permanen di Swedia dibayar 80% dari penugasan terakhir mereka di antara pekerjaan, sementara di Inggris mereka dibayar 50% dan di Italia dibayar € 700.

Pembayaran ini secara efektif memungkinkan agen outsourcing untuk tidak melakukan kewajibannya dalam memberikan perlakuan yang sama. Sistem ini juga memastikan bahwa keterkaitan antara gaji pekerja outsourcing dan

orang-orang yang melakukan pekerjaan sama di perusahaan pengguna tidak terjadi, hal ini membuka peluang lebih lanjut terhadap terjadinya kesenjangan upah yang lebih besar.

Pelanggaran yang diakibatkan oleh derogasi tersebut dilaporkan semakin meningkat. Di **Inggris**, satu agen tenaga kerja mengalihkan 8.000 dari 25.000 pekerja temporer menjadi kontrak permanen agen tersebut (termasuk semua orang yang bekerja di operasional DHL yang memasok suku cadang ke pabrik perakitan mobil Jaguar Land Rover). Anggota afiliasi serikat pekerja Unite the Union dipaksa menandatangani kontrak dengan upah hingga kurang dari GBP 200 (320 USD) per minggu.²⁵

Di beberapa negara, termasuk **Belanda**, serikat pekerja gabungan atau serikat pekerja kuning berkolusi dengan agen tenaga kerja dengan menandatangani perjanjian yang memungkinkan pekerja outsourcing agen tersebut untuk dibayar dengan harga jauh lebih rendah daripada pekerja langsung.

Di **Irlandia**, Kongres Serikat Buruh Irlandia menuntut agar undang-undang tidak memasukkan derogasi Swedia, tetapi memasukkan perlindungan anti kesewenang-wenangan yang menjamin pekerja outsourcing mendapatkan setidaknya 90% dari gaji antar penugasan.

Sulit untuk bergabung dengan serikat pekerja, mustahil untuk berunding

Hambatan bagi pekerja outsourcing untuk bergabung dengan serikat pekerja ada banyak dan cukup substansial. Regulasi ketenagakerjaan seringkali mengingkari para pekerja outsourcing mendapatkan kesempatan untuk bergabung dengan serikat pekerja, atau untuk bergabung dengan serikat pekerja di tempat mereka bekerja. Di banyak negara ada hambatan-hambatan hukum yang mencegah pekerja outsourcing bergabung dengan serikat yang sama dan juga untuk menjadi pihak dalam perjanjian kerja bersama dengan pekerja tetap.

Di **Bangladesh**, pekerja outsourcing tidak diperbolehkan untuk bergabung dengan serikat pekerja yang sama dengan pekerja langsung yang bekerja di samping mereka. Di **Thailand**, pekerja outsourcing digolongkan sebagai pekerja sektor jasa bahkan ketika mereka dikirim untuk bekerja di bidang manufaktur, dengan demikian mereka tidak berhak untuk bergabung dengan serikat pekerja manufaktur.

Bagi individu pekerja outsourcing, seringkali tidak ada motivasi untuk bergabung dengan serikat pekerja atau terlibat dalam perundingan bersama ketika hubungan dengan tempat kerja mereka lemah, pekerjaannya jangka pendek atau

sporadis, dan tidak ada jaminan untuk terus bekerja dengan perusahaan yang sama (meskipun banyak yang akhirnya melakukan pekerjaan yang sama selama bertahun-tahun).

Tapi tidak diragukan lagi, alasan yang paling penting mengapa pekerja outsourcingsi tidak mau bergabung dengan serikat pekerja adalah ketakutan yang masuk akal akan kehilangan pekerjaan. Banyak pengusaha menggunakan pekerja outsourcing untuk menentang serikat pekerja. Pemecatan secara tiba-tiba atau ancaman pemecatan terhadap pekerja outsourcing yang mencoba membentuk atau bergabung dengan sebuah serikat pekerja adalah bentuk-bentuk penentangan yang terus dilakukan.

Di Kawasan Ekonomi Khusus di **Filipina**, pekerja outsourcing dari agen digunakan sebagai mekanisme untuk mencegah pekerja melakukan pengorganisasian serikat pekerja.

Ketika berkaitan dengan berunding bersama, pekerja outsourcing berada dalam situasi yang sangat sulit. Hubungan kerja segitiga berarti bahwa meskipun hak-hak mereka untuk berunding bersama mungkin ada di atas kertas (dan juga termaktub dalam Konvensi ILO), tetapi biasanya

Prinsip-Prinsip Serikat Pekerja Global untuk Agen Tenaga Kerja Temporer

Serikat Pekerja Global telah menyepakati serangkaian prinsip bersama terkait penggunaan tenaga kerja temporer dari agen. Prinsip pertama adalah bentuk pekerjaan yang primer adalah permanen dan langsung. Prinsip-prinsip lain termasuk:

- Pekerja outsourcing harus dijamin haknya untuk bergabung dengan serikat pekerja dan dilindungi oleh Perjanjian Kerja Bersama sebagaimana pekerja lain di perusahaan pengguna,
- Pekerja Outsourcing harus menerima perlakuan yang setara dalam segala aspek
- Agen outsourcing tidak boleh digunakan untuk menghilangkan pekerjaan permanen dan langsung, atau untuk melemahkan pengorganisasian serikat pekerja atau hak-hak berunding bersama
- Pekerja outsourcing tidak boleh digunakan untuk menggantikan pekerja yang mogok atau melemahkan aksi industrial,
- Jika pemerintah-pemerintah mengizinkan agen tenaga kerja outsourcing untuk beroperasi, mereka harus menetapkan regulasi dan syarat-syarat perizinan yang ketat untuk agen bisa beroperasi
- Pemerintah-pemerintah harus mengambil langkah-langkah konkrit untuk menjamin hak-hak pekerja outsourcing agar dapat bergabung dengan serikat pekerja.

Untuk info lengkap terkait prinsip-prinsip, kunjungi <http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html>

tidak begitu mudah untuk mendapatkan hak-hak tersebut. Perusahaan pengguna dimana mereka bekerja mengendalikan kondisi kerja mereka sehari-hari dan dalam kebanyakan kasus perusahaan pengguna sudah menetapkan tingkat upah untuk pekerjaan tersebut, tapi secara teknis perusahaan pengguna bukan pemberi kerja mereka. Juga tidak masuk akal bagi mereka untuk berunding dengan agen outsourcing sebagai pemberi kerja yang sah, karena agen outsourcing tidak memiliki kontrol yang nyata terkait pekerjaan mereka.

Situasi menjadi lebih rumit ketika beberapa agen tenaga kerja outsourcing berada di satu tempat kerja (perusahaan). Di sektor otomotif **Korea**, adalah hal yang lumrah ketika ada pekerja kiriman dari sejumlah agen yang berbeda untuk dipekerjakan pada lini produksi yang berdampingan dengan para pekerja yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan, dibedakan hanya oleh warna jaket yang mereka kenakan. Para pekerja outsourcing ini tidak dapat berunding bersama dengan perusahaan dimana mereka bekerja.

Perundingan bersama adalah salah satu mekanisme paling penting untuk mengatur penggunaan pekerja outsourcing dan upah serta kondisi kerja para pekerja outsourcing. Namun bagi kebanyakan pekerja outsourcing, perundingan bersama masih tetap diluar jangkauan mereka. Bagaimana bisa perundingan bersama dilakukan secara efektif dalam hubungan kerja segitiga? Bagaimana Perjanjian kerja bersama digunakan untuk membatasi para pekerja outsourcing? Dalam kedua kasus ini, kekuatan serikat pekerja teramat sangat penting.

Berunding dengan perusahaan pengguna

Dimana serikat pekerja memiliki kekuatan yang cukup di perusahaan pengguna atau industri pengguna, mereka mampu merundingkan perjanjian yang menetapkan batas-batas pekerjaan outsourcing. Batas-batas yang demikian meliputi persentase pekerjaan outsourcing yang diperbolehkan dan fungsi yang dapat dilakukan oleh pekerja outsourcing, kesetaraan perlakuan terhadap pekerja outsourcing, dan periode waktu yang diperbolehkan sebelum pekerja outsourcing temporer menjadi pekerja permanen yang dipekerjakan langsung oleh perusahaan. Batas-batas bagi agen tenaga kerja outsourcing sangat penting, karena semakin banyak agen tenaga kerja outsourcing mengambil alih peran, maka unit perunding akan semakin kecil dan lemah, sehingga mustahil dapat membuat PKB.

Pada akhir 2010, afiliasi Numsa **Afrika Selatan** sepakat dengan Federasi Pengusaha Ban dan Federasi pengusaha Otomotif untuk tidak menggunakan agen tenaga kerja dan akhirnya melarang mereka dari industri. Pada tahun 2011, Numsa mencapai kesepakatan dengan Federasi Baja dan Teknik Afrika Selatan, federasi pengusaha metal utama, bahwasannya pekerja tidak boleh dipekerjakan melalui penyalur tenaga kerja selama lebih dari 4 bulan, jika melebihi maka pekerja tersebut harus menjadi permanen.



Di **Argentina**, Aoma telah menandatangani Perjanjian Kerangka Kerja Nasional untuk sektor semen yang menyelaraskan upah dan kesejahteraan bagi semua pekerja yang esensinya melakukan pekerjaan yang sama, terlepas dari status kerja mereka. Perjanjian serupa juga telah dibuat oleh serikat pekerja FASPyG.P di ladang-ladang minyak, kilang minyak dan sektor gas yang menyatakan bahwasannya, meskipun 60% dari pekerjaan adalah outsourcing, semua pekerja menerima gaji dan kesejahteraan yang sama untuk pekerjaan yang bernilai setara

Mengingat perundingan dengan perusahaan pengguna terkait masalah agen outsourcing tidak selalu memungkinkan. Serikat pekerja **Australia** telah menuntut reformasi undang-undang perburuhan Australia untuk memungkinkan perundingan terkait persoalan kontrol terhadap agen outsourcing dan subkontak pekerjaan. Saat ini, merundingkan masalah-masalah seperti ini tidak diizinkan.

FNV Bondgenoten di **Belanda** fokus mencoba untuk mendapatkan upah, hak pensiun dan peluang pelatihan yang lebih baik bagi pekerja outsourcing, dan tidak tentang keamanan kerja. Hal ini karena mereka telah menemukan bahwa menekankan hak untuk mendapatkan pekerjaan tetap setelah periode waktu tertentu ke dalam perjanjian kerja bersama memiliki efek sebaliknya, yakni perusahaan dapat memecat pekerja outsourcing sebelum waktunya tiba dalam rangka untuk menghindari ketentuan tersebut.

Dengan fokus yang kuat untuk meningkatkan kondisi pekerja outsourcing, IG Metall di **Jerman**-telah memperoleh 38.000 anggota baru yang berasal dari karyawan temporer. Pada bulan Mei 2012 serikat pekerja ini mendapatkan dua kemenangan yang signifikan. pertama, mencapai kesepakatan dengan pengusaha industri metal yang memberikan dewan pekerja hak untuk mengajukan keberatan terhadap penggunaan tenaga kerja outsourcing. Jika pengusaha tetap ingin menggunakan, mereka harus pergi

ke pengadilan atau merundingkan kesepakatan dengan dewan pekerja terkait jumlah pekerja outsourcing yang akan digunakan, jangka waktu mereka dipekerjakan dan upahnya. Harapannya adalah bahwa sebagian besar pengusaha akan memilih jalur kesepakatan, memberikan hak kepada dewan pekerja untuk membatasi kerja agen tenaga kerja dan untuk menjamin upah yang setara. Perjanjian tersebut juga mewajibkan pengusaha untuk menawarkan pekerjaan permanen kepada pekerja temporer setelah mereka bekerja selama paling lama 24 bulan.

Berunding dengan agen tenaga kerja

Bagian kedua dari strategi Metall IG adalah untuk mencapai kesepakatan dengan agen tenaga kerja agar berkomitmen untuk membayar bonus tambahan bagi pekerja temporer yang bekerja di sektor logam, yang merefleksikan gaji yang lebih tinggi dalam industri itu. '*bonus-bonus sektoral*' untuk mendekatkan kesenjangan upah antara pekerja outsourcing dan karyawan langsung, sejalan dengan tujuan IG Metall tentang '*upah yang sama untuk pekerjaan yang sama*'.

Meskipun berunding dengan agen tenaga kerja memberikan beberapa hasil penting bagi pekerja outsourcing, tetapi cara ini secara umum bagi serikat pekerja di Eropa barat memiliki keterbatasan. Perjanjian yang demikian hanya mungkin terjadi bilamana ada kekuatan dari serikat pekerja outsourcing dan oleh sebab itu ini tidak bisa menjadi model bagi kebanyakan situasi pekerja outsourcing di dunia. Disamping itu, ada pula kelemahan lain dari pendekatan ini.

Dalam banyak hubungan segitiga, perundingan yang sesungguhnya terjadi antara perusahaan pengguna dan agen ketika ketentuan-ketentuan kontrak disepakati antara mereka. Pekerja dan serikat pekerjanya tidak memiliki suara

dalam menentukan ketentuan-ketentuan ini, dan bahkan tidak mengetahui isinya, padahal ketentuan-ketentuan ini mengatur batasan-batasan bagi pekerja yang memungkinkan berunding dengan agen. Juga tidak mungkin membuat perjanjian dengan agen untuk menentukan batasan-batasan penggunaan pekerja outsourcing. Ini menggapai kesuksesan perjanjian ini dikaitkan dengan perjanjian industri, seperti dalam kasus IG Metall.

Perundingan global

Perundingan bersama yang sebenarnya di tingkat global belum tercapai, tetapi ada tanda-tanda penting bahwa perjanjian-perjanjian dapat dibuat di tingkat global antara perusahaan multinasional dan federasi serikat pekerja global (GUF) yang membatasi penggunaan pekerjaan outsourcing di perusahaan dan rantai suplai (supply chain) mereka.

Pada 2010, tiga GUF (serikat pekerja global) menandatangani Kerangka Perjanjian Global dengan GDF Suez yang menyatakan bahwa perusahaan tersebut '*Mengakui pentingnya keamanan kerja baik bagi individu dan bagi masyarakat melalui preferensi (prioritas) terhadap pekerjaan permanen, terbuka dan dipekerjakan langsung. GDF SUEZ dan semua sub-kontraktornya harus bertanggung jawab penuh atas semua kerja yang dilakukan dalam kerangka hukum yang semestinya dan, khususnya, tidak akan berusaha menghindari kewajiban pengusaha kepada para pekerja yang dalam ketergantungan dengan menyamakan hubungan kerja yang sebenarnya atau melalui penggunaan berlebihan dari tenaga kerja sementara atau agen tenaga kerja.*'²⁶ Tentu saja ada ruang lebih untuk mengeksplorasi bagaimana Kerangka Kerja Perjanjian Global ini dapat digunakan secara efektif dalam rangka mengatur penggunaan pekerjaan outsourcing di perusahaan-perusahaan multinasional dan rantai suplai mereka.

Mengambil tindakan dan memobilisasi!

Serikat pekerja turun ke jalan

Peningkatan ketergantungan pengusaha pada tenaga kerja outsourcing dengan cepat mencapai titik kritis di banyak negara. Pekerja melihat perimbangan kekuatan di lapangan kerja mengalami pergeseran besar-besaran yang berpihak pada pengusaha, sedangkan risiko kerja semakin ditanggung oleh pekerja. Serikat pekerja merespon dengan turun ke jalan.

Pengusaha di **India** telah secara sistematis menggunakan buruh kontrak untuk menghindari hukum perburuhan. Pada bulan Februari 2012, jutaan pekerja turun ke jalan untuk mendukung pemogokan umum yang diserukan oleh semua serikat pekerja tingkat pusat. Satu tuntutan utama dari aksi tersebut adalah pekerja kontrak harus menerima hak dan perlindungan yang sama sebagaimana pekerja permanen.



Pekerjaan yang layak adalah hak. Pencalaan tenaga kerja adalah seperti perbudakan dan menyebabkan masalah utama bagi kelas pekerja. Kita harus memantapkan pendirian dan menyaksikan mereka dilarang untuk selamanya.

Irvin Jim, NUMSA, Afrika Selatan

Pada bulan Maret 2012, lebih dari 200.000 pekerja turun ke jalan-jalan di 32 pusat-pusat kota di **Afrika Selatan** yang memperlihatkan kekuatan luar biasa pekerja untuk melawan para agen tenaga kerja outsourcing. Menurut statistik Ciett, sekitar 1.000.000 pekerja di Afrika Selatan dipekerjakan oleh penyalur tenaga kerja.

150.000 pekerja **Norwegia** mengambil bagian dalam pemogokan nasional pada bulan Januari 2012 untuk memprotes rencana pemerintah untuk mengadopsi Direktif Uni Eropa pada agen tenaga kerja. Pekerja berunjuk rasa di kota-kota di Norwegia, khawatir bila-mana pengadopsian Direktif tersebut akan secara efektif mempromosikan penggunaan pekerja kontrak, mengusir karyawan tetap dan melemahkan hak-hak serikat dan perjanjian bersama.

Februari 2011, 10.000 pekerja di **Indonesia** dan lebih dari 210.000 pekerja di **Jerman** turun ke jalan-jalan untuk memprotes ancaman dari pekerjaan prekarius.

Alat serikat pekerja

Serikat pekerja di seluruh dunia sedang melenturkan otot industri mereka dan melawan penyebaran agen tenaga kerja outsourcing. Mereka merundingkan perjanjian kerja bersama yang membatasi kerja agen tenaga kerja dan menjamin perlakuan yang sama. Mereka menolak reformasi legislatif yang memperluas kerja agen tenaga kerja dan mendorong adanya pembatasan hukum pada agen tenaga kerja. Anggota serikat pekerja yang berjumlah jutaan turun ke jalan-jalan untuk menuntut diakhirinya eksploitasi yang dihasilkan oleh kerja agen tenaga kerja outsourcing.

Di luar alat tradisional serikat pekerja ini, juga dilakukan mekanisme-mekanisme pada tingkat global yang digunakan oleh serikat pekerja untuk mendukung aksi-aksi mereka terhadap agen tenaga kerja. Kerangka Kerja Perjanjian Global memulai langkah untuk mengatasi pekerjaan prekarius dan ada banyak ruang untuk menerapkannya pada agen tenaga kerja di seluruh operasi global dari perusahaan-perusahaan multinasional.

Sejumlah Konvensi ILO berhubungan langsung dengan kerja agen tenaga.

- **Konvensi ILO 181 tentang agen penerah tenaga kerja swasta** mengharuskan pemerintah untuk

mengambil langkah-langkah demi memastikan bahwa *'pekerja yang direkrut oleh agen pengerah tenaga kerja swasta tidak diingkari haknya dalam hal kebebasan berserikat dan hak untuk berunding bersama'*. Konvensi ini juga memungkinkan bagi pemerintah untuk melarang agen pengerah tenaga kerja swasta beroperasi dalam kategori cabang kegiatan ekonomi tertentu. Dua ketentuan tersebut memberikan banyak ruang bagi pemerintah untuk mengontrol penyebaran kerja agen tenaga kerja dan memastikan bahwa pekerja outsourcing mendapatkan hak-hak pekerja dasar tersebut.

- **Konvensi ILO 96 tentang Pengenaan Biaya Agen Pengerah Tenaga Kerja** berkaitan dengan penghapusan secara progresif agen-agen tenaga kerja yang mencari profit (keuntungan).
- **Rekomendasi ILO 198 tentang Hubungan Ketenagakerjaan** menyerukan kepada pemerintah untuk memantau perkembangan di pasar tenaga kerja dan pengorganisasian kerja, dan merumuskan rekomendasi terkait adopsi dan implementasi langkah-langkah dalam hal hubungan ketenagakerjaan. Pemerintah harus mengumpulkan informasi dan data statistik serta

melakukan penelitian mengenai biaya-biaya yang dikenakan dalam pola dan struktur kerja di tingkat nasional dan sektoral, meskipun sampai hari ini masih sangat sedikit yang telah dilakukan. Rekomendasi ILO ini juga membahas hubungan kerja terselubung, yang mungkin melibatkan tenaga kerja dari agen.

- **Rekomendasi ILO 91 tentang Perjanjian Bersama** dapat digunakan untuk memperluas jangkauan perjanjian yang mencakup seluruh industri dan mempromosikan perundingan industrial (tingkat industri) untuk berurusan dengan agen tenaga kerja.

Seperti halnya yang ada di banyak hukum ketenagakerjaan nasional, waktu pembuatan standar ketenagakerjaan internasional adalah dari era sebelum terjadinya ledakan agen tenaga kerja outsourcing dan didasarkan pada model permanen, pekerjaan langsung yang dengan sangat cepat sedang dilemahkan. Aksi nyata sangat dibutuhkan untuk menjelaskan bagaimana standar-standar saat ini dalam hubungannya dengan kerja agen tenaga kerja dan hubungan segitiga secara umum dan untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan manfaat dari perlindungan yang mereka berikan. Menguji standar-standar tersebut



LO Korea complaint

Pada tahun 2006, para Serikat Pekerja Metal Korea (KMWU) dan Federasi Serikat Pekerja Metal Internasional (IMF) mengajukan keluhan ke Komite ILO tentang Kebebasan Berserikat terhadap pemerintah Korea yang telah mengabaikan perlindungan dan memfasilitasi pelanggaran oleh perusahaan-perusahaan terkait hak-hak pekerja subkontrak (outsourcing) dalam hal kebebasan berserikat dan perundingan bersama. Pekerja kiriman (agen outsourcing) di sejumlah pabrik logam belum dijadikan karyawan tetap sebagaimana disyaratkan oleh Undang-Undang setelah dua tahun masa kerja yang berkesinambungan. Ketika para pekerja ini mencoba membentuk serikat pekerja untuk menuntut hak mereka, mereka dipecat oleh perusahaan dimana mereka bekerja, baik dengan tidak memperbarui kontrak atau ataupun tidak memperbarui kontrak antara perusahaan dan pengirim tenaga kerja.

Para pekerja berada dalam situasi yang serba kalah 22: perusahaan utama menolak untuk berunding, menyatakan tidak ada hubungan kerja langsung, perusahaan/agen pengirim menolak berunding, menyatakan bahwa tidak memiliki kontrol atas syarat dan ketentuan kerja Satu-satunya tempat di mana para pekerja mampu mengambil aksi industrial untuk mendukung tuntutan mereka adalah di pabrik perusahaan (di mana mereka bekerja). Namun, ketika mereka melakukan aksinya, mereka dihukum karena melakukan tindakan tidak sah terhadap pihak ketiga.

Komite Kebebasan Berserikat ILO mengeluarkan rekomendasi kepada pemerintah Korea bahwasannya pemerintah Korea harus mengembangkan mekanisme untuk memperkuat perlindungan hak-hak pekerja kiriman terkait kebebasan berserikat dan perundingan bersama, tetapi belum ada tindakan yang dilakukan hingga kini.

melalui mekanisme komplain (pengaduan) memainkan peranan penting dalam membangun ruang serta berurusan dengan pelanggaran-pelanggaran yang spesifik. Serikat pekerja dapat membantu memperkuat penerapan standar-standar tersebut dengan kampanye untuk pengimplementasiannya dan membawa kasus-kasus di tingkat global.

Komplain(pengaduan) ke Komite Kebebasan Berserikat ILO dapat digunakan untuk mengomplain pemerintah karena gagal melindungi hak-hak pekerja outsourcing untuk bergabung dengan serikat pekerja dan berunding bersama.

OECD Guidelines untuk Perusahaan Multinasional berlaku untuk semua pekerja di dalam sebuah hubungan kerja dengan perusahaan, termasuk pekerja outsourcing atau bentuk hubungan segitiga lainnya. Guidelines ini mengandung mekanisme pengaduan yang memungkinkan serikat untuk mengangkat isu-isu yang berkaitan dengan perilaku perusahaan-perusahaan multinasional, termasuk penggunaan agen tenaga kerja (pekerja outsourcing).

Pekerjaan outsourcing tidak bisa dihindari. Banyak contoh dalam laporan ini yang menunjukkan bahwa ketika serikat pekerja mengambil sikap dan menggunakan kekuatan kolektif mereka, pekerjaan outsourcing bisa dibatasi pada tingkat lokal, nasional dan global. Mengekspos bahaya penggunaan berlebihan tenaga kerja outsourcing dan penyalahgunaan tenaga kerja outsourcing merupakan elemen kunci dari kampanye global IndustriALL menentang pekerjaan prekarius.

Ini adalah tentang bagaimana mengeluarkan pekerjaan outsourcing dari suatu industri, yakni dengan cara serikat pekerja memobilisasi anggotanya dalam protes, merundingkan kondisi pekerja outsourcing, menekan pemerintah agar menetapkan batasan-batasan legislasi yang jelas dan dapat ditegakkan serta bersatu dalam kampanye global



Menggunakan OECD Guidelines

Pada tahun 2009, International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco dan Allied Workers's Association/ Federasi Serikat Pekerja Makanan, Pertanian, Hotel, Restoran, Katering, Tembakau dan Aneka Industri (IUF) berhasil menggunakan Mekanisme pengaduan OECD Guidelines untuk mencapai penyelesaian dengan Unilever terkait tingkat tenaga kerja tidak langsung pada pabrik teh Lipton tea nya di Khanewal, Pakistan. Pabrik tersebut hanya mempekerjakan 22 pekerja langsung dan 723 pekerja outsourcing yang secara sah tidak dapat bergabung dengan serikat pekerja yang sama sebagaimana pekerja Unilever serta tidak dicakup oleh perjanjian kerja bersama dengan Unilever. Sebuah kampanye global terpadu terhadap perusahaan membuat IUF berada di atas angin dalam mediasi menggunakan OECD Guidelines yang hasilnya adalah Unilever setuju untuk menambah 200 pekerja permanen, yang dipekerjakan langsung.

BERTINDAK SEKARANG

- Beritahukan kepada pemerintah apa dampak dari kerja agen tenaga kerja bagi pekerja dan masyarakat
- Menuntut legislasi yang membatasi agen tenaga kerja dan melindungi pekerja
- Merundingkan perjanjian kerja bersama yang menetapkan batasan untuk agen tenaga kerja
- Mengorganisir pekerja outsourcing dan berjuang untuk hak-hak mereka
- Minta perusahaan untuk mempekerjakan pekerja outsourcing menjadi dipekerjakan langsung
- Mengambil tindakan terhadap agen tenaga kerja dan bentuk-bentuk hubungan kerja segitiga lainnya
- Bergabung bersama kampanye global IndustriALL untuk **MENGHENTIKAN Pekerjaan Prekarius**

Catatan Kaki

- ¹ <http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=20485>
- ² Center for Labor Research and Union Advisement
- ³ Cereal
- ⁴ Association of European Business
- ⁵ By VV Giri National Labour Institute
- ⁶ Bureau of Labor and Employment Statistics, 2007/2008 BLES Integrated Survey
- ⁷ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ⁸ Eurostat 2011
- ⁹ Ciett 2010
- ¹⁰ Bundesagentur für Arbeit, 2011
- ¹¹ Richard Johnstone & Michael Quinlan, Working Paper 38, the OHS Regulatory Challenges Posed by Agency Workers: Evidence from Australia, Australian National University: National Research Centre for OHS regulation, September 2005
- ¹² Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹³ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁴ Do Temporary-Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from "Work First", David Autor, Susan Houseman, American Economic Journal: Applied Economics 2 (July 2010)
- ¹⁵ The agency industry around the world, Ciett 2011
- ¹⁶ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁷ Adapting to Change: How private employment services facilitate adaptation to change, better labour markets and decent work, Ciett 2011
- ¹⁸ http://goodelectronics.org/publications-en/Publication_3805/at_download/fullfile
- ¹⁹ http://www.equalityhumanrights.com/uploaded_files/Inquiries/meat_inquiry_report.pdf
- ²⁰ Planet Labor, March 22, 2012, No. 120184 – www.planetlabor.com
- ²¹ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/itucreport_2012.pdf
- ²² Ridwan Max Sijabat, The Jakarta Post, 01/19/2012
- ²³ Supreme Court of India, 2 September 2011
- ²⁴ <http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workers>
- ²⁵ Financial times, October 2011
- ²⁶ Global Agreement on Fundamental Rights, Social Dialogue and Sustainable Development between GDF Suez and Public Services International (PSI), Building and Wood Workers International (BWI) and International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM)

Kantor Pusat

IndustriALL Global Union

54 bis, route des Acacias
Case Postale 1516
1227 Geneva Switzerland
Tel: +41 22 308 5050
Email: info@industriall-union.org

Kantor Regional

Kantor Afrika

156 Gerard Seketo, Newtown
Johannesburg 2001 South Africa
Tel: +27 11 492 0301
Email: africa@industriall-union.org

Kantor Asia Selatan

Linz House, 159-A, Gutam Nagar
New Delhi, 100 049 India
Tel: +91 11 2653 7125
Email: sao@industriall-union.org

Kantor Asia Tenggara

252 Tembeling Road
03-07 Tembeling Centre
423731 Singapore
Tel: + 65 6440 2338
Email: seao@industriall-union.org

Kantor CIS

Str. 2, d 13, Grokholsky per., Room 203.
12090 Moscow Russia
Tel: + 7 495 974 6111
Email: cis@industriall-union.org

Kantor Amerika

Latin dan Karibia

Avenida 18 de Julio No 1528
Piso 12 unidad 1202
Montevideo Uruguay
Tel: +59 82 408 0813
Email: alc@industriall-union.org