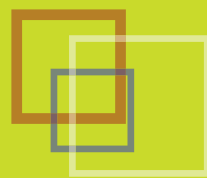




Organisasi
Perburuhan
Internasional



Hubungan Kerja

Panduan terperinci mengenai
Rekomendasi ILO No. 198



Hubungan Kerja

**Panduan terperinci mengenai
Rekomendasi ILO No. 198**

Copyright © International Labour Organization 2012
Cetakan Pertama 2012

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

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

ISBN 978-92-2-826337-4 (print)
978-92-2-826338-1 (web pdf)

ILO

Hubungan Kerja; Panduan Terperinci mengenai Rekomendasi ILO No. 198/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2012

80 p

Diterjemahkan dari edisi bahasa Inggris: *The Employment Relationship: An annotated guide to ILO Recommendation No. 198*. 2008. ISBN 978-92-2-121074-0 (print) ; 978-92-2-121075-7 (web pdf)

ILO Katalog dalam terbitan

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

Tanggung jawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

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

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

Dicetak di Indonesia

Daftar Isi

Daftar Isi	3
Latar Belakang	5
Ringkasan	5
Tujuan	7
Kelompok Sasaran	7
Pembukaan	8
I. Kebijakan Nasional Perlindungan Pekerja dalam Hubungan Kerja	8
1. Memberlakukan sebuah kebijakan nasional	8
2. Acuan kepada standar internasional tenaga kerja lainnya	15
3. Dialog sosial (konsultasi & tawar-menawar kolektif)	15
4. Langkah kebijakan spesifik	17
5. Kategori pekerja khusus untuk diberikan perlindungan	24
6. Hubungan kerja dan hubungan sipil/komersial	27
II. Menentukan Keberadaan Hubungan Kerja	29
A. Metoda Praktis	29
1. Praduga hukum	29
2. Menentukan kelompok pekerja tertunjuk (misalnya, berdasarkan sektor usaha) sebagai pegawai atau bekerja sendiri	31
3. Kewajiban pemberi kerja untuk menginformasikan syarat dan kondisi kerja	33
4. Keunggulan fakta	34
B. Kriteria Identifikasi Sebuah Hubungan Kerja	35
1. Subordinasi atau ketergantungan	35
2. Kontrol pekerjaan dan instruksi	37
3. Integrasi pekerja dalam badan usaha	38
4. Kerja yang dilakukan semata-mata atau sebagian besar untuk keuntungan pihak lain	40
5. Dilakukan secara personal oleh pekerja	41
6. Dilakukan pada waktu tertentu atau tempat yang telah disetujui sebelumnya	42
7. Memiliki durasi tertentu dan kesinambungan	43
8. Mengharuskan kesediaan pekerja	43
9. Penyediaan alat/bahan oleh pemohon pekerjaan	44
10. Pembayaran pekerja secara periodik	45
11. Pemberian upah sebagai sumber pemasukan tunggal/utama	46
12. Pembayaran menggunakan barang (barter)	47

13. Pemberian hak-hak (misalnya, libur mingguan dan cuti tahunan)	48
14. Pembayaran biaya perjalanan oleh pihak pemohon kerja	48
15. Tidak adanya risiko keuangan bagi pekerja	48
III. Mengadopsi langkah-langkah dengan tujuan memastikan kepatuhan	50
1. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai: prosedur-prosedur murah, cepat, adil, dan efisien	50
2. Peranan inspeksi tenaga kerja	52
3. Penegakan aturan pada sektor dengan proporsi pekerja perempuan	53
4. Disinsentif untuk praktik penyamaran hubungan kerja	53
5. Beban pembuktian	54
IV. Implementasi dan Pengawasan	54
LAMPIRAN	57
Lampiran I	57
Lampiran II	63
Lampiran III	64
Lampiran IV	70
Lampiran V	79

Hubungan Kerja

Panduan terperinci mengenai Rekomendasi ILO No. 198

Latar Belakang

Hubungan kerja telah masuk dalam agenda Konferensi Tenaga Kerja Internasional 1997, 1998, serta 2003, dan telah dianalisis oleh Pertemuan Tenaga Ahli pada tahun 2000. Rekomendasi Hubungan Kerja No. 198¹ yang diadopsi oleh Konferensi tersebut di tahun 2006 mencerminkan kesimpulan-kesimpulan penelitian penentuan standar Konferensi Tenaga Kerja Internasional yang meliputi lebih dari 30 monograf nasional, hasil dari diskusi umum mengenai lingkup hubungan kerja (2003), dan tanggapan atas kuesioner terperinci yang diterima oleh Kantor Tenaga Kerja Internasional, dikumpulkan dari 70 negara yang berbeda dan diintisarikan dalam laporan latar belakang Konferensi Tenaga Kerja Internasional. Kronologi perhatian ILO terhadap tantangan-tantangan ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1997/8	2000	2003	2006
Diskusi ILC mengenai tenaga kerja kontrak	Pertemuan Para Ahli mengenai tenaga Kerja dalam situasi yang memerlukan perlindungan	Diskusi Umum ILC mengenai hubungan kerja	ILC mengadopsi Rekomendasi No. 198 mengenai hubungan kerja. Ditindaklanjuti melalui sebuah resolusi
← Penelitian secara terus-menerus →			

Masalah mengenai siapa yang terlibat/tidak terlibat dalam hubungan kerja—juga hak/perlindungan seperti apa yang mengiringi status tersebut—telah menjadi problem selama beberapa dekade terakhir sebagai imbas dari perubahan besar dalam organisasi kerja dan kemampuan aturan hukum untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan tersebut. Di seantero dunia, semakin sulit untuk menentukan apakah terdapat hubungan kerja dalam situasi di mana (1) hak dan kewajiban masing-masing pihak yang terlibat tidaklah jelas, atau (2) terjadi sebuah usaha untuk menyamarkan hubungan kerja, atau (3) ketidakmampuan dan terdapatnya celah dalam kerangka hukum, interpretasi, dan/atau penerapannya. Penyusunan kontrak dapat berimbas kepada tidak didapatkannya perlindungan yang menjadi hak pekerja. Penyusunan seperti ini memberikan dampak buruk secara khusus kepada kondisi para pekerja yang tergolong rentan. Sebagai tambahan, negara anggota ILO dan mitra sosialnya

1 Teks lengkap terdapat pada Lampiran 1

menekankan bahwa ekonomi global telah meningkatkan kebutuhan perlindungan terhadap tenaga kerja, setidaknya terhadap lemahnya hukum negara dalam kontrak dan/atau rumusan hukum lainnya. Dalam kerangka penyediaan jasa transnasional, dinyatakan pentingnya menjabarkan secara jelas siapa saja yang dianggap sebagai pekerja dalam hubungan kerja, hak-hak apa saja yang dimiliki oleh pekerja, dan siapa yang bertindak sebagai pemberi kerja. Konferensi Tenaga Kerja Internasional tahun 2006 menyadari adanya peran pedoman internasional bagi negara anggota tentang cara mencapai perlindungan melalui praktik dan hukum nasional—di mana sistem perlindungan harusnya dapat diakses oleh seluruh pekerja baik laki-laki maupun perempuan.

Ringkasan

Rekomendasi No. 198 meliputi:

- ♦ Perumusan dan penerapan kebijakan nasional untuk mengadakan tinjauan pada jangka waktu yang disesuaikan, dan jika dibutuhkan, memperjelas dan mengadaptasi lingkup aturan dan hukum yang relevan untuk menjamin perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja yang bekerja dalam konteks hubungan kerja.
- ♦ Penentuan keberadaan hubungan kerja, melalui sejumlah kriteria yang bersangkutan, berdasarkan kepada fakta-fakta yang berhubungan dengan performa kerja dan upah pekerja, kendati dalam situasi telah dijabarkannya hubungan ini dalam perumusan yang bertentangan dan telah disetujui oleh pihak-pihak yang terlibat; dan
- ♦ Ditetapkannya sebuah mekanisme yang sesuai—atau menggunakan mekanisme yang telah ada—untuk mengawasi perkembangan pasar tenaga kerja dan organisasi kerja agar dapat merumuskan saran untuk mengadopsi dan menerapkan langkah-langkah yang dibutuhkan mengenai hubungan kerja.

Bersama dengan diadopsinya Rekomendasi No. 198, pada Juni 2006, Konferensi Tenaga Kerja Internasional mengadopsi sebuah resolusi mengenai hubungan kerja sebagai panduan bagi tindak lanjut Kantor Tenaga Kerja (lihat Lampiran II). Resolusi ini menyatakan bahwa Konferensi Tenaga Kerja Internasional mengundang Badan Kuasa Kantor Tenaga Kerja Internasional untuk menginstruksikan Direktur Jenderal agar membantu konstituen kebijakan nasional pembangunan dan menetapkan mekanisme penerapan dan pengawasan, juga mendorong dilakukannya praktik, baik pada skala nasional dan internasional mengenai penentuan dan penggunaan hubungan kerja. Badan Kuasa ILO, pada sesi November 2006 menginstruksikan direktur jenderal agar menerapkan resolusi tersebut.²

Dalam konteks ini, Panduan ini bertujuan agar dapat digunakan dengan mudah dan berisi informasi praktis mengenai cara berbagai negara menangani isu-isu yang berkenaan dengan hubungan kerja, sebagaimana ditetapkan dalam Resolusi No. 198.

Panduan ini merupakan hasil kerja teknis yang dilakukan oleh beberapa pengacara yang unggul dalam bidang ketenagakerjaan, merepresentasikan beragam realitas dan pendekatan di dunia kerja. Kelompok ini terdiri atas: Prof. Shinishi Ago, Fakultas Hukum Universitas Kyushu, Jepang; Prof. Eduardo Ameglio, Profesor Hukum Perburuhan, Universitas Uruguay, Uruguay; Dr. Catherine Barnard, Dosen Senior, Jean Monnet Chair of EU Law, Trinity College, Cambridge, Inggris Raya; Prof. Paul Benjamin, Fakultas Hukum, Universitas Cape Town, Afrika Selatan; Prof. Rachid Filali Meknassi, Fakultas Hukum, Universitas Rabat, Maroko; Prof. Adalberto Perulli, Profesor Hukum Perburuhan, University of Venice, Italia; dan Jeffrey Sack, Q.C., dari firma hukum Sack Goldblatt Mitchell, Toronto, Kanada. Dukungan berupa sekretariat disediakan oleh Pusat Pelatihan Internasional, Turin, dan Cabang DIALOGUE, ILO Jenewa.

² GB Dokumen GB. 297/3, Nov. 2006.

Tujuan

Tujuan Panduan ini adalah untuk menyebarkan informasi praktis mengenai cara berbagai negara dalam menangani isu-isu yang berkenaan dengan hubungan kerja dan sebagai alat untuk mendorong penerapan Rekomendasi No. 198 dan Agenda Kerja Layak (*Decent Work Agenda*)

Panduan ini menjawab berbagai pertanyaan seperti kapan hubungan kerja muncul; bagaimana seseorang dapat menentukan di antara beberapa entitas yang berbeda; siapa yang disebut sebagai pemberi kerja; bagaimana cara agar pekerja dapat diberikan jaminan akan prosedur penyelesaian perselisihan yang berbiaya rendah, cepat, adil, dan efisien? Glosarium bagi istilah-istilah yang digunakan dapat dilihat di Lampiran III

Kelompok Sasaran

Pengguna utama Panduan ini di antaranya:

- ♦ Pembuat kebijakan nasional (pemerintah, organisasi pemberi kerja dan organisasi pekerja/buruh)
- ♦ Aparat hukum (administrasi tenaga kerja, khususnya inspektorat tenaga kerja, institusi konsiliasi dan mediasi)
- ♦ Dewan Juri (majelis arbitrase, pengadilan tenaga kerja dan industri, pengadilan negeri dan pengadilan banding, komisi hak asasi, pihak negosiator, dll)
- ♦ Praktisi
- ♦ Pemberi kerja dan pekerja individual
- ♦ Akademisi

R. 198, Pembukaan**Pembukaan**

- ♦ Perlindungan tenaga kerja merupakan inti dari mandat ILO, prinsip yang ditegaskan oleh Deklarasi Prinsip Fundamental dan Hak Kerja, 1998, dan Agenda Kerja Layak.
- ♦ Hukum, perundangan, serta interpretasinya, seharusnya cocok dengan tujuan kerja layak, karena bertujuan antara lain untuk mengentaskan posisi tawar-menawar yang tidak setara antara pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.

I. Kebijakan Nasional Perlindungan Pekerja dalam Hubungan Kerja
1. Menerapkan sebuah kebijakan nasional
R. 198, Paragraf 1:

Anggota harus merumuskan dan menerapkan kebijakan nasional untuk mengadakan tinjauan pada jangka waktu yang disesuaikan, dan, jika dibutuhkan, memperjelas dan mengadaptasi lingkup aturan dan hukum yang relevan, untuk menjamin perlindungan yang efektif bagi tenaga kerja yang bekerja dalam konteks hubungan kerja.

Disetujui secara luas bahwa terdapat semakin banyak pekerja yang tidak dilindungi oleh hukum tenaga kerja sehingga menegaskan adanya kebutuhan yang nyata akan kebijakan dalam sektor ini. Contoh-contoh mengenai kebijakan nasional yang diadopsi oleh pemerintah-pemerintah dan rekanan sosial di seantero dunia memberikan informasi mengenai dasar kebijakan dan hikmah yang dapat dipetik dari penerapannya. Contoh-contoh ini menunjukkan bagaimana kebijakan nasional dijabarkan, misalnya, oleh perundangan, perjanjian kolektif (*collective bargaining agreements/CBA*), keputusan yudisial, aturan praktik, berbagai penelitian ilmiah dan kajian, dsb. Contoh-contoh ini juga menunjukkan bagaimana tindakan pemerintah untuk merespons keadaan dengan melegislasikan pendekatan kebijakan, dan bagaimana hukum tenaga kerja dapat menjadi inovatif dalam melindungi pekerja.³

Contoh legislative:

Belgia – Peraturan kerja rumahan (*home work*) 6 Desember 1996. Kerja rumahan telah sejak lama berdampingan dengan pekerjaan kantor/ perusahaan. Baru-baru ini, kerja rumahan malah banyak melibatkan pekerja manual. Dengan pengembangan teknologi baru, aktivitas kerja/industri rumahan berkembang menuju jenis-jenis kerja baru seperti pemrosesan teks, terjemahan, penyandian data (*encoding*) atau pemfakturan, dan jenis pemberian kerja dalam bentuk ini mengundang minat secara drastis. Merespons meningkatnya jumlah pekerja rumahan, timbul suatu desakan untuk mengadopsi sebuah kebijakan baru yang memberikan pekerja rumahan perlindungan yang sama dengan pekerja lainnya, karena perlindungan melalui hukum kasus dianggap telah kehilangan kekuatan, dan sangat dipengaruhi oleh berbagai variasi. Maka, pemerintah kemudian memutuskan untuk melegislasikan kriteria ini untuk menentukan keberadaan hubungan kerja. Peraturan ini

³ Pembaca hendaknya merujuk kepada Glosarium (Lampiran III) untuk mengetahui perbedaan penggunaan istilah "pekerja" (*workers*) dan "pegawai" (*employees*)

melebarkan jangkauan penerapan Peraturan Kontrak Pemberian Kerja, 3 Juli 1978, agar mencakup pekerja rumahan. Dua kriteria membedakan kontrak pekerja rumahan dengan kontrak pemberian kerja yang standar: (i) pekerjaan dilakukan di rumah atau tempat lain yang ditentukan oleh pekerja; dan (ii) pekerja tidak dikontrol atau diawasi secara langsung.

Italia – Terdapat kebijakan regional terkait kualitas pekerjaan, perlindungan, dan pemberian kerja. Intervensi ini, sebagaimana ditunjukkan oleh pengalaman wilayah Friuli Venezia Giulia (Hukum Regional No. 18, 9 Agustus 2005), didasarkan pada dinamika pemberian kerja dengan tujuan untuk meningkatkan jumlah, kualitas, dan stabilitas tempat kerja, di samping juga untuk melindungi pekerja pada pekerjaan yang berbahaya. Pendekatan legislatif lain adalah penggunaan instrumen yang dipakai untuk mempromosikan perlakuan setara, dan hal ini telah terbukti cukup signifikan untuk mengakhiri dilema hubungan kerja. Secara khusus, Bab 46 Dekrit Legislatif No. 198/2006, yang menyatakan: “Perusahaan negeri dan swasta yang mempekerjakan lebih dari 100 pegawai harus menyusun laporan setidaknya setiap dua tahun, berisi laporan atas kondisi pekerja laki-laki dan perempuan di setiap profesi dan laporan mengenai keseimbangan gender dalam jumlah perekrutan, pelatihan, promosi keprofesian, tingkat jabatan, perubahan kategori atau syarat kualifikasi, dan fenomena lain seperti mobilitas, intervensi oleh dana jaminan gaji, pemecatan, pensiun dini, pensiun, dan dana kompensasi yang dibayarkan secara efektif. Laporan ini disusun sesuai dengan arahan Menteri Tenaga Kerja, dan disebarkan kepada serikat buruh perusahaan dan kepada Dewan Kesetaraan Regional”.

Perjanjian Kolektif (Collective Bargaining Agreements/CBA):

Italia – Banyak perjanjian kolektif menghasilkan observatorium permanen yang bertanggung jawab untuk menguji efektivitas dan efisiensi penyediaan hasil negosiasi.

Keputusan Yudisial:

Kanada – “...pertanyaan utamanya adalah apakah seseorang yang telah menyediakan jasa dapat dianggap sebagai pebisnis atas tanggung jawabnya sendiri. Dalam menentukan ini, tingkat kontrol pemberi kerja terhadap aktivitas pekerja akan selalu menjadi faktor. Namun, faktor-faktor lain yang harus dipertimbangkan mencakup apakah pekerja yang bersangkutan menggunakan peralatan miliknya sendiri, apakah pekerja yang bersangkutan menyewa pekerja bantu sendiri, tingkat risiko keuangan yang diambil oleh pekerja, seberapa besar tanggung jawab yang dipegang pekerja akan investasi dan manajemen, dan kesempatan pekerja untuk menghasilkan laba dalam melakukan tugasnya.” 671122 Ontario Ltd. v. Sagaz Industries Inc., [2001] 2 S.C.R. 983 at para. 47.

“...kriteria ‘subordinasi legal’ dan ‘integrasi ke dalam bisnis’ seharusnya tidak digunakan sebagai kriteria eksklusif dalam menentukan pekerja sejati. Dalam konteks hubungan kolektif yang diatur dalam Undang-

Undang Ketenagakerjaan, sangatlah penting bagi pekerja temporer untuk dapat melakukan tawar-menawar dengan pihak yang memiliki kontrol terbesar atas seluruh aspek kerja mereka—tidak saja atas pengawasan kerja mereka setiap harinya. Terlebih lagi, saat terdapat identitas pemberi kerja yang terbelah dalam konteks hubungan tripartit, pendekatan yang lebih komprehensif dan fleksibel memiliki keuntungan karena bisa memungkinkan mempertimbangkan atas pihak mana yang memiliki paling banyak kontrol mengenai seluruh aspek kerja dari fakta-fakta spesifik di setiap kasus. Tanpa harus menyusun daftar panjang faktor-faktor yang berhubungan dengan hubungan kerja dan pekerja, contoh-contoh ini harus disebutkan, seperti: proses seleksi, perekrutan, pelatihan, disiplin, evaluasi, supervisi, penetapan tugas, pengupahan, integrasi ke dalam bisnis.” *Pointe-Claire (City) v. Quebec (Labour Court)*, [1997] 1 S.C.R. 1015 at para. 48.

Kode praktik (*Codes of Practice*)

Irlandia – Sebuah Kelompok Status Pemberian Kerja dibentuk di bawah kinerja Program Kesejahteraan dan Keadilan karena munculnya kekhawatiran bahwa semakin banyak individu yang dikategorikan sebagai “bekerja sendiri”, saat indikator-indikatornya menunjukkan bahwa status “pegawai” lebih cocok. Kelompok Status Pemberian Kerja, yang terdiri dari perwakilan berbagai kementerian dari berbagai organisasi pemberi kerja dan pekerja, memutuskan untuk menerbitkan laporan mereka dalam bentuk Kode Praktik yang akan diawasi oleh mereka sendiri. Kode ini menjabarkan kriteria yang membantu menyimpulkan status pekerjaan–pegawai atau bekerja sendiri– seseorang. Walaupun Kode Praktik tidak memiliki efek legislatif apa pun, setidaknya diharapkan kontennya dapat dipertimbangkan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan mengenai status pemberian kerja seorang atau sekelompok individu. Tujuannya adalah untuk menghilangkan kesalahan konsepsi dan memberikan pengertian yang jelas. Dengan dimilikinya indikator-indikator terdaftar (walaupun tidak seluruh indikator ini dapat diaplikasikan dalam tiap kasus), dan mempertimbangkan seluruh kerja seseorang secara utuh, termasuk kondisi kerja dan sifat sejati dari hubungan tersebut, akan lebih mudah untuk menentukan status pemberian kerja seorang individu.

Program Kesejahteraan dan Keadilan “Kode Praktik untuk menentukan status kepegawaian” (Dublin, Juli 2001):

Seorang individu biasanya akan disebut sebagai ‘pegawai’ jika ia:	Seorang individu biasanya akan disebut ‘bekerja sendiri’ jika ia:
- Berada di bawah kontrol orang lain yang menentukan bagaimana, kapan, dan di mana pekerjaan dilakukan;	- Usahanya merupakan miliknya sendiri; - Terpapar risiko keuangan, dengan kewajiban

- Hanya menyediakan tenaga kerja;	menanggung biaya perbaikan produk gagal/hasil sub-standar sesuai dengan kontrak;
- Menerima bayaran tetap per jam/per minggu/per bulan;	- Memegang tanggung jawab untuk investasi dan manajemen perusahaan;
- Tidak dapat menyewa subkontraktor untuk pekerjaannya. Jika pekerjaannya dialihkan kepada subkontraktor dan dibayar oleh orang penyewa subkontraktor, hubungan pemberi kerja/pegawai mungkin hanya bersifat transfer;	- Memiliki kesempatan untuk mendapatkan keuntungan dari dilakukannya manajemen yang baik dalam melakukan penjadwalan, menyelesaikan tugas, dan melakukan pertemuan;
- Tidak menyuplai bahan-bahan untuk pekerjaannya;	- Memiliki kontrol atas apa yang dilakukan, kapan, di mana, dan apakah ia melakukan sendiri kerja tersebut atau tidak;
- Tidak menyediakan peralatan selain dari peralatan sederhana yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Penyediaan peralatan dapat tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesimpulan mengenai status pemberian kerja, meninjau seluruh aspek dari perkara tersebut;	- Dapat menyewa orang lain secara bebas, dengan keputusannya sendiri, untuk melakukan pekerjaan yang sebelumnya telah disetujui untuk dipenuhi;
- Dalam mengerjakan tugasnya, tidak terpapar risiko keuangan apapun;	- Dapat memberikan servis yang sama kepada lebih dari satu individu/bisnis pada saat yang bersamaan;
- Tidak memegang tanggung jawab akan investasi ataupun manajemen bisnis;	- Menyediakan bahan-bahan untuk pekerjaan.
- Tidak memiliki kesempatan untuk mendapatkan keuntungan dari dilakukannya manajemen yang baik dalam melakukan penjadwalan, menyelesaikan tugas, dan melakukan pertemuan;	- Menyediakan peralatan dan mesin yang diperlukan untuk pekerjaan, selain dari perak-pernik atau peralatan kecil yang dalam konteks keseluruhan tidak akan bisa menjadi indikator apakah seseorang dapat dikategorikan sebagai pemilik bisnis atau tidak;
- Bekerja dalam jam yang tetap, atau jumlah jam yang ditentukan per minggu atau per bulan;	- Memiliki tempat penyimpanan tertentu untuk bahan, alat, dll.

- Bekerja untuk seorang individu atau sebuah perusahaan;	- Menentukan dan menyetujui harga/bayaran dari kerja yang dilakukan.
- Mendapatkan kompensasi pengeluaran untuk kebutuhan sehari-hari dan/atau perjalanan;	- Asuransi terhadap dirinya disediakan sendiri.
- Berhak atas gaji tambahan atau tambahan cuti untuk pekerjaan lembur.	- Mengatur jam kerja untuk memenuhi kewajiban kerja.

Afrika Selatan – Kode Praktik Baik: Kriteria Pegawai, 2006

Kode ini merupakan koridor panduan untuk menentukan apakah seseorang dapat dikategorikan sebagai pegawai atau tidak. Tujuannya adalah:

- Mempromosikan kejelasan dan kepastian mengenai siapa yang dapat disebut sebagai pegawai, selaras dengan Undang-Undang Hubungan Tenaga Kerja dan legislasi ketenagakerjaan lainnya;
- Mejelaskan prinsip-prinsip interpretif yang terkandung dalam Konstitusi, legislasi buruh, dan standar internasional yang mengikat, yang berpengaruh kepada interpretasi legislasi ketenagakerjaan, termasuk kriteria penentuan siapa yang dapat disebut sebagai pegawai;
- Memastikan bahwa tetap ada perbedaan yang jelas antara hubungan kerja yang diatur oleh legislasi ketenagakerjaan dan kontrak independen.

Kanada – Pada Oktober 2004, Ketua Komite (Komisioner) Harry Arthurs ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengulas Bagian III Undang-Undang Ketenagakerjaan Kanada, yang menentukan standar tenaga kerja bagi pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan di bawah aturan federal. Aturan ini mengatur jam kerja, upah minimum, libur nasional dan cuti tahunan, cuti dasar (melahirkan, kepentingan anak, merawat sanak keluarga (*compassionate care*), cuti keprihatinan/musibah (*bereavement*), dan cuti sakit) dan pemutusan kontrak kerja. Bagian III juga menjabarkan prosedur bagi pekerja untuk memprotes pemecatan yang tidak adil dan mengakses gaji yang belum dibayarkan, juga mengurus (dalam lingkup tertentu) pemenuhan hak asasi di lingkungan kerja (kesetaraan gaji, pelecehan seksual). Komite ini dibantu oleh dua dewan penasihat: yang satu adalah para ahli yang tak memiliki kepentingan, dan yang satu lagi mewakili kelompok buruh dan kelompok manajemen. Komite ini mengikutsertakan tenaga ahli dari Kanada maupun asing yang telah melakukan 23 kajian penelitian mengenai standar-standar ketenagakerjaan dan hal-hal yang terkait dengannya. Studi lebih jauh diberikan oleh staf Komite, termasuk analisis komprehensif atas pengalaman nyata di bawah Bagian III, dan perbandingan antara Bagian III dan legislasi standar

ketenagakerjaan di berbagai provinsi, teritori, dan negara lain. Sang Ketua Komite mendengarkan tuturan dari 171 kelompok dan individu dalam beragam sidang terbuka di seantero negeri, menerima 154 berkas formal dan sejumlah besar berkas saran informal; dalam jangka waktu pekerjaannya, komisi mengadakan pertemuan baik formal maupun informal, bersama buruh, manajemen, dan staf administrasi atau praktisi standar ketenagakerjaan. Laporan akhir diterbitkan pada Oktober 2006. Di antara penemuannya, beberapa hal disebutkan: "Prinsip dasar kelayakan kerja mendasari seluruh legislasi standar ketenagakerjaan, dan merupakan tolok ukur yang harus digunakan untuk mengukur seluruh jenis proposal: standar ketenagakerjaan harus memastikan bahwa walaupun posisi tawar-menawar yang ia miliki sangat terbatas, tidak seorang pekerja pun yang berada dalam yurisdiksi federal boleh ditawarkan, menerima, dan bekerja di bawah kondisi yang tidak akan dianggap "layak" oleh warga Kanada. Tidak ada seorang pekerja pun yang berhak menerima upah yang tak cukup untuk biaya hidup; dan tidak mendapatkan pembayaran upah atau bonus yang menjadi hak mereka; menjadi korban pemaksaan, diskriminasi, dipermalukan, atau terpapar bahaya berlebihan di tempat kerja; atau diharuskan bekerja pada jam-jam yang terlalu banyak sehingga ia diasingkan dari kemungkinan memiliki hidup pribadi dan sipil." (Harry Arthurs: *Fairness at Work, Federal Labour Standards for the 21st Century*, Quebec, 2006.)

Jepang – Penelitian dilakukan oleh sebuah kelompok kajian, melibatkan akademisi, ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja Jepang pada tahun 1985 dan 1993, untuk menguji Kriteria Penentuan Lingkup "Pekerja" menurut Hukum Standar Ketenagakerjaan dan Masa Depan Sistem Hukum Kontrak Tenaga Kerja, termasuk dalam masing-masing hal, pertanyaan mengenai lingkup "pekerja". Yang terkini, kelompok kajian serupa telah dibentuk oleh Menteri Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan Sosial. Belum ada "kebijakan" signifikan yang dicanangkan, namun kajian-kajian ini telah memberikan imbas yang cukup signifikan pada keputusan pengadilan.

Upaya Gabungan:

Di Inggris Raya, usaha gabungan melalui penentuan keputusan, peraturan, dan hukum kasus digabungkan untuk memenuhi tuntutan tipe kerja baru. Dalam beberapa kasus para hakim telah menunjukkan kreativitas yudisial untuk melibatkan kontrak pemberian kerja antara, misalnya, seorang pengguna yang memberikan pekerjaan dan seorang pekerja tidak tetap (contohnya *Dacas v. Brook St. Bureau* [2004] ICR 1437). Penelitian juga telah dilakukan untuk menjawab pertanyaan mengenai status sebagai pekerja, secara khusus oleh B. Burchell, S. Deakin, dan S. Honey, "Status Pemberian Kerja Para Individu dalam Pemberian Kerja Non-Standar", Laporan Departemen Perdagangan dan Industri, 1998, URN 98/943. Sebagai tambahan, kekuatan keputusan pemerintah digunakan untuk memungkinkan para menteri memperluas jangkauan hak-hak pemberian kerja kepada beberapa individual terhadap pemberi kerja, dan dapat mengharuskan individu-individu tersebut diperlakukan sebagai pihak

dalam kontrak pemberian kerja dan mengatur siapa yang harus dianggap sebagai pemberi kerja:

Hukum Hubungan kerja, 1999, diamandemen 2004

Bagian 23

...

- (2) Sekretaris Negara, berdasarkan perintah, dapat menentukan syarat yang berimbas diberikannya hak-hak yang sedemikian pada sejumlah perorangan yang memenuhi deskripsi spesifik.

...

- (4) Sebuah perintah pada bagian ini dapat:
 - (a) mengatur agar sejumlah perorangan tersebut diperlakukan sebagai pihak dalam kontrak pekerja atau kontrak pemberian kerja;
 - (b) membuat peraturan mengenai siapa yang dianggap sebagai pemberi kerja;
 - (c) membuat peraturan yang berimbas pada modifikasi hak-hak sebagaimana telah disetujui oleh pihak perorangan dalam perintah;
 - (d) mengikutsertakan peraturan lanjutan, insidental, atau tambahan sebagaimana dianggap perlu oleh Sekretaris Negara.

Kekuatan hukum ini belum pernah digunakan. Walaupun begitu, dalam beberapa konteks, legislasi telah mengidentifikasi pemberi kerja dan status perorangan. Misalnya, Peraturan Waktu Kerja (Amandemen), 1998, mengatur bahwa:

36 – *Pekerja agen bukan "pekerja"*

- (1) Peraturan ini diberlakukan pada kasus apapun di mana seorang individu ("pekerja agen"): (a) disuplai oleh seorang pihak ("agen") untuk bekerja pada pihak lain ("principal") di bawah kontrak atau pengaturan lain yang dibuat antara agen dan principal; namun (b) bukan, selaras pekerjaan tersebut, seorang pekerja, karena tidak adanya kontrak antara individu dan agen atau principal; dan (c) bukan merupakan pihak yang terlibat dalam kontrak apapun dimana ia setuju untuk bekerja pada pihak lain dalam kontrak yang memiliki status, sesuai ketentuan kontrak, sebagai klien atau konsumen dari profesi atau perjanjian bisnis apapun yang disetujui oleh perorangan tersebut.
- (2) Dalam kasus dimana peraturan ini diberlakukan, pelaksanaan lain dari aturan-aturan ini akan memiliki efek seolah-olah terdapat sebuah kontrak kerja untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja agen, dibuat antara pekerja agen dan –

- (a) Siapapun di antara agen atau principal yang bertanggung jawab untuk membayar pekerja agen berkenaan dengan pekerjaannya; atau
- (b) Jika tanggung jawab pembayaran tidak sepenuhnya dipegang oleh agen ataupun principal, namun siapa pun yang membayar pekerja agen untuk pekerjaannya, dan seolah-olah orang tersebut merupakan pemberi kerja pekerja agen.

R. 198, Paragraf 2:

*Sifat dan lingkup perlindungan yang diberikan pada pekerja dalam hubungan kerja harus didefinisikan oleh hukum nasional, praktik nasional, atau keduanya, dengan mempertimbangkan seluruh **standar internasional tenaga kerja** yang relevan.(...)*

R. 198, Paragraf 3:

*Kebijakan nasional harus disusun dan diterapkan sesuai dengan hukum dan praktik nasional, **dengan konsultasi bersama sebagian besar perwakilan organisasi pemberi kerja dan pekerja.***

2. Rujukan terhadap standar internasional tenaga kerja lainnya

Beberapa kebijakan telah merujuk pada standar internasional tenaga kerja yang telah ada. Yang tercantum dalam Rekomendasi No. 198, yakni "seluruh standar internasional tenaga kerja yang relevan, khususnya yang berkenaan dengan kondisi khusus pekerja perempuan, juga yang berkenaan dengan luas jangkauan hubungan kerja", seyogyanya berfungsi sebagai sumber inspirasi bagi pilihan kebijakan yang akan dilaksanakan. Standar internasional tenaga kerja relevan yang muncul di Lampiran IV memberikan arahan berguna untuk menyusun kebijakan nasional yang mencakup para pekerja yang berada dalam situasi memerlukan perlindungan karena status pemberian kerja mereka tidak jelas ataupun secara sengaja disamarkan.

3. Dialog sosial (konsultasi dan tawar-menawar kolektif)

Rekomendasi No. 198 menekankan pentingnya dialog sosial sebagai sarana ideal untuk mencapai konsensus penemuan jalan keluar terhadap pertanyaan-pertanyaan yang berkenaan dengan lingkup hubungan kerja dalam level nasional. Bagian ini menggambarkan, melalui contoh konkret, manfaat dari dialog sosial tiga-pihak (*tripartit*) dan proses tawar-menawar kolektif dalam menyusun kebijakan nasional. Hal tersebut juga bertujuan untuk mendorong terjadinya praktik terbaik.

Sebuah peringatan: syarat untuk dialog sosial yang sukses adalah keberadaan sebuah organisasi pemberi kerja yang independen dan memiliki otonomi. Rekomendasi No. 198 menyatakan bahwa kebanyakan organisasi perwakilan pemberi kerja dan pekerja harus dilibatkan, dalam porsi yang sama, dalam semua mekanisme nasional dan dikonsultasikan terlebih dahulu untuk mengawasi perkembangan di pasar tenaga kerja dan organisasi kerja. Hal ini menuntut pembuatan dan pengukuhan mekanisme dialog dan jaringan kerja sama yang baik antara konstituen dan pembentukan kemitraan agar fenomena kompleks seputar hubungan kerja dapat dihadapi.

Kanada – seperti yang disebutkan di atas, telah melakukan proses pengulasan yang luas dan konsultatif mengenai standar tenaga kerja federal melalui Komite Arthur, yang menerbitkan laporannya pada Oktober 2006. Proses yang dilakukan menjadi contoh atas cara yang optimal untuk mengundang pihak terkait, mencairkan ketegangan

politis, dan mencapai sederet rekomendasi yang komprehensif dan telah dipikirkan secara matang. Proses yang demikian jelas bergantung erat pada kepemimpinan seorang figur yang dihormati oleh pihak-pihak yang berkepentingan, termasuk tenaga kerja dan manajemen.

Italia – Konsultasi telah menjadi praktik yang tergabung antara pemerintah dan mitra sosial. Berbagai hukum merupakan produk dari dialog, dan hukum-hukum ini secara eksplisit mengarahkan beberapa pertanyaan tertentu untuk dimulai pengaturannya oleh mitra sosial melalui perjanjian bersama. Contohnya adalah: (i) Dekrit Legislatif No. 368/2001 menerapkan Arahan EU 1999/70/CE perihal pemberian kerja dalam kurun waktu tetap. Dekrit ini menyatakan: “Bagian 9 (1) persetujuan kolektif nasional, disimpulkan oleh perserikatan dagang yang paling representatif, mendefinisikan modalitas agar pekerja tetap diberikan informasi mengenai lowongan kerja di perusahaan untuk menjamin adanya kemungkinan mendapatkan pekerjaan yang dapat bertahan lama bagi para pekerja ini.

(2) Persetujuan kolektif tersebut akan mendefinisikan modalitas dan isi dari informasi, kemudian menyampaikannya pada perwakilan tenaga kerja. “dan (ii) Dekrit Legislatif No. 276/2003 bagian 2 (i) yang menyatakan:

“Buku Saku Latihan Penduduk: buku saku pribadi milik pekerja ini didefinisikan oleh perjanjian antara Menteri Tenaga Kerja dan Kebijakan Sosial bersama dengan Menteri Pendidikan, dan telah disetujui sebelumnya oleh Konferensi Gabungan Negara dan Wilayah, dan beserta aspirasi dari para mitra sosial...”

Proses legislasi buruh di **Jepang** secara periodik berkonsultasi dengan pemberi kerja dan pekerja dalam Dewan Kebijakan Tenaga Kerja yang didirikan oleh Menteri Tenaga Kerja, yang terdiri atas mitra sosial dan akademisi. Biasanya, legislasi tenaga kerja dan kebijakan kemudian tercapai melalui konsensus dalam Dewan ini.

Konsil Penasihat Ekonomi Nasional dan Pengembangan (*National Economic and Development Advisory Forum/NEDLAC*) di **Afrika Selatan** adalah forum ‘tripartit + ’ untuk konsultasi level nasional mengenai sederet permasalahan pemberian kerja. Forum ini memperdebatkan selama 4 tahun, berbagai permasalahan sekitar hubungan kerja yang tak jelas dan pada akhirnya mengadopsi Kode Praktik Baik 2006 yang telah disebutkan di atas.

Inggris Raya – Perserikatan Pekerja Komunikasi (*The Communications Workers Union/CWU*) merupakan perserikatan dagang yang memegang posisi sangat penting dalam ranah klarifikasi kebijakan untuk hak-hak staf agen. Pada tahun 2001, CWU menegosiasikan Kode Praktik Terbaik Agensi I bersama British Telecom (BT), mencakup kesetaraan kesempatan dan prosedur disiplin dan keprihatinan, dengan tujuan membangun konsistensi dalam pendekatan promosi praktik baik di dalam agensi-agensi yang ada dalam industri tersebut. Suksesnya usaha ini dilanjutkan

oleh sebuah tahap kedua (Kode II) yang mencakup praktik baik dalam aspek kesehatan dan keamanan, kesejahteraan, kepentingan sebagai orangtua, urusan hamil, cuti paternitas dan adopsi, aturan jam kerja, perekrutan, pelatihan, dan evaluasi kerja (dapat disadari aspek pemecatan tidak disentuh).

Uruguay – Konsil Upah merupakan manifestasi konkret dialog sosial dan posisi pentingnya dalam debat mengenai, salah satu isunya, hubungan kerja. Konsil ini terdiri atas tiga perwakilan Kementerian Tenaga Kerja, dan masing-masing dua perwakilan dari organisasi pekerja dan pemberi kerja, ditentukan berdasarkan sektor (misalnya, satu dari sektor keuangan, satu dari sektor konstruksi, satu dari metalurgi, dll). Mandat Konsil ini adalah untuk menentukan kenaikan gaji dan kategorinya. Pihak-pihak yang terlibat dapat masuk ke dalam proses tawar-menawar kolektif sejati, dengan adanya perwakilan kementerian yang berfungsi sebagai mediator antara kedua belah pihak. Dengan cara ini, persetujuan tawar-menawar kolektif (*collective bargaining agreements/CBAs*) telah dibicarakan dalam hubungan kerja dan praktik subkontrak jasa dalam dua sektor utama ekonomi Uruguay: perikanan dan industri daging kemas dan daging beku. Sektor lain yang berbagai pihaknya telah sukses menandatangani CBA adalah industri pembersih, makanan, minuman dan tembakau, dan industri permen.

R. 198, Paragraf 4:

*Kebijakan nasional setidaknya harus mencakup langkah-langkah untuk: (a) memberikan **arahan** bagi pihak-pihak yang terlibat, khususnya pemberi kerja dan pekerja, untuk secara efektif menentukan keberadaan hubungan kerja dan perbedaan antara yang dipekerjakan dan bekerja sendiri; (...)*

R. 198, Paragraf 2:

*(...) Hukum atau praktik yang demikian, termasuk elemen yang berkenaan dengan luas jangkauan, liputan, dan tanggung jawab penerapan, harus **jelas** dan mumpuni untuk menjamin perlindungan pekerja yang efektif dalam hubungan kerja.*

4. Langkah kebijakan spesifik

Laporan Kantor Buruh mengenai hubungan kerja yang diterbitkan pada 2005⁴ memuat sederet tren dan pembenaran atas pemberian perhatian khusus terhadap aspek-aspek tertentu dalam kebijakan, misalnya: diterimanya secara global primasi fakta dibanding bentuk, meningkatnya persandaran pada ketentuan hukum, memperringan besarnya beban pembuktian untuk pekerja, pengertian spesifik luas jangkauan hubungan kerja, penentuan batas yang jelas antara kerja dependen dan independen, peletakan jenis kerja tertentu pada kategori tertentu, dan melebarkan jangkauan legislasi kepada pekerja yang serupa pegawai. Bagian berikut akan menggambarkan, dengan contoh nasional yang baik, hal-hal berkenaan yang harus diikutsertakan dalam kebijakan nasional.

Arahan yang jelas bagi pihak-pihak yang terlibat

Seperti ditunjukkan oleh contoh-contoh berikut, pada beberapa negara, kejelasan diperoleh dari hukum kasus, sementara lainnya (Jepang, Maroko, Selandia Baru, Slovenia), melalui definisi–luas atau sangat spesifik–dalam hukum dan kode. Meskipun begitu, negara lain (Italia) menggunakan pendekatan administratif, atau bantuan pada perorangan melalui buku saku atau panduan (Inggris Raya).

4 ILO, *The employment relationship*, Laporan V(1), 95th Sesi 206, (Jenewa: 2005)

Italia – Di samping pengertian yang dibangun oleh Kode Perdata, bagian 75 Dekrit Legislatif No. 276 tahun 2003 memperkenalkan sebuah langkah yang disebut “proses sertifikasi” yang bertujuan mengurangi perselisihan tenaga kerja. Langkah ini terdiri atas prosedur sukarela, diawali melalui permohonan tertulis umum oleh para pihak kontrak pemberian kerja, dipresentasikan di hadapan berbagai organ kompeten untuk mendapatkan sertifikasi terdapatnya kontrak dalam hubungan kerja. “Sertifikasi” harus menyebutkan secara eksplisit efek perdata, administratif, keamanan sosial, atau keuangan dari sertifikasi tersebut. Bagian 81(1) mengenai konsultasi dan bantuan bagi pihak-pihak menjamin kejelasan status hubungan kerja: “Badan sertifikasi memberikan konsultasi dan bantuan bagi pihak-pihak dalam kontrak mengenai kesimpulan hubungan kerja beserta isi dan modifikasinya, dan khususnya mengenai hak dan kategorisasi tepat dari hubungan kerja tersebut.

Jepang – Mengenai pengertian “pekerja”, terdapat dua pengertian legislatif, yang satu lebih luas dari lainnya, sehingga terlihat pentingnya kejelasan dalam instruksi kebijakan. Di satu sisi, Butir 9 Hukum Standar Tenaga Kerja menyatakan bahwa “dalam hukum ini, yang disebut ‘pekerja’ adalah seorang yang dipekerjakan dalam sebuah perusahaan atau tempat bisnis dan menerima upah darinya, tanpa memedulikan jenis pekerjaannya.” Penjelasan ini diterapkan di Hukum Upah Minimum, Hukum Kesehatan dan Keamanan Kerja, Hukum Asuransi Kompensasi Kecelakaan bagi Pekerja, dan hukum-hukum lain yang berkenaan dengan Hukum Standar Tenaga Kerja. Di sisi yang lain, Hukum Perserikatan Dagang menyatakan di Butir 3: “‘Pekerja’ dalam hukum ini adalah orang yang hidup dari upah, gaji, atau remunerasi relevan lain yang ia terima, tanpa memedulikan jenis pekerjaannya.” Perbedaan dasar dari kedua pengertian ini adalah Hukum Standar Tenaga Kerja tidak mencakup para penganggur, sementara Hukum Perserikatan Dagang mencakupnya.

Maroko – Kode Tenaga Kerja, 2004, secara spesifik meliputi kelompok pekerja yang seringkali tidak terlindungi, seperti para tenaga penjual (sales) dan pekerja rumahan.

Bagian 2. Ketentuan Kode Tenaga Kerja diterapkan juga pada:

- i) Pekerja yang oleh manajer perusahaan diberikan sepenuhnya kepada kuasa klien untuk memberikan servis apapun yang diminta;
- ii) Orang-orang yang ditugaskan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan penjualan di daerah yang ditunjuk oleh perusahaan pada lokasi yang berbeda dan di bawah syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan;
- iii) Pekerja rumahan.

Bagian 6. ‘Penerima upah/pekerja bergaji’ termasuk setiap orang yang ditugaskan melakukan aktivitas profesional di bawah arahan satu pemberi kerja atau lebih dengan bayaran berupa remunerasi, apapun sifat dan cara pembayarannya.

'Pemberi kerja' termasuk tiap perorangan, swasta maupun pegawai negeri, yang menyewa jasa satu orang berfisik atau lebih'.

Selandia Baru – Peraturan Hubungan kerja, No. 24 tahun 2000 secara spesifik mengikutsertakan satu kelompok pekerja yang sering tidak terlindungi, yakni "pekerja rumahan".

Bagian 6 (1) – Dalam Aturan ini, kecuali konteksnya mengharuskan sebaliknya, pegawai

- (a) Berarti siapapun, dalam usia apapun, yang dipekerjakan oleh pemberi kerja untuk melakukan pekerjaan apapun demi upah di bawah sebuah kontrak jasa; dan
- (b) Meliputi: (i) pekerja rumahan; atau (ii) seseorang yang berniat kerja; namun
- (c) Tidak meliputi sukarelawan yang: (i) tidak mengharapkan pengupahan untuk kerja yang dilakukan atas nama sukarela; dan (ii) tidak menerima upah untuk kerja yang dilakukan atas nama sukarela.

Bagian 6(2) – Dalam menentukan tujuan sub-bagian (1)(a) apakah seseorang dipekerjakan oleh pihak lain di bawah kontrak jasa, Pengadilan Otoritas (sebagaimana kasusnya) harus menentukan sifat hubungan sebenarnya di antara pihak-pihak tersebut.

Peraturan Kontrak Pemberian Kerja **Slovenia**, 1 Januari 2003, memberikan panduan jelas dengan mengharuskan para pihak untuk mendefinisikan hak yang dimiliki kedua belah pihak. Butir 61 (Persetujuan antara Pengguna dan Pemberi Kerja, Referensi Pekerja).

- (1) Sebelum pekerja mulai bekerja, pengguna harus memberitahukan pekerja mengenai seluruh syarat yang harus dipenuhi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan harus turut penilaian pemberi kerja atas risiko cedera dan gangguan kesehatan.
- (2) Sebelum pekerja mulai bekerja dengan pengguna, pemberi kerja dan pengguna akan membuat persetujuan tertulis yang secara detail mendefinisikan hak dan kewajiban kedua belah pihak, juga hak dan kewajiban sang pekerja dan pengguna.
- (3) Sesuai persetujuan pemberi kerja dan pengguna, saat dirujuk untuk bekerja dengan pengguna, pekerja harus diberitahukan secara tertulis perihal syarat bekerja dengan pengguna, juga hak dan kewajiban yang secara langsung terkait dengan penyelesaian kerja.

Butir 62 (Hak, Kewajiban, dan Tanggung Jawab Pengguna dan Pekerja)

- (1) Pekerja harus menyelesaikan kerja sesuai instruksi pengguna
- (2) Dalam waktu kerja, pekerja dan pengguna harus mengindahkan ketentuan peraturan ini, persetujuan kolektif yang menjabarkan

kewajiban pengguna, dan/atau perbuatan pengguna secara umum, dengan mematuhi hak dan kewajiban yang secara langsung berhubungan dan performa kerja.

- (3) Jika pengguna melanggar kewajiban sesuai paragraf sebelumnya, pekerja diperbolehkan untuk menolak bekerja.
- (4) Jika pekerja melanggar kewajiban sesuai sub-bagian 1 dalam butir ini, pelanggaran ini dapat membenarkan aplikasi proses disipliner terhadap pekerja tersebut atau pemutusan kontrak pemberian kerja dengan pemberi kerja.
- (5) Pekerja dapat mengambil cuti tahunan sesuai persetujuan pemberi kerja dan pengguna.

Dua ketentuan dalam Peraturan Syarat Dasar Pemberian Kerja, 1997 di **Afrika Selatan** memperbolehkan perluasan syarat pemberian kerja kepada pekerja yang berada di luar pengertian pegawai secara legal – bagian 55(4)(k) memperbolehkan penentuan sektoral yang mematok jumlah upah minimum dan berbagai syarat minimum lainnya bagi sektor ekonomi tertentu untuk menetapkan syarat minimum bagi orang-orang selain pegawai; bagian 83 memperbolehkan Menteri Tenaga Kerja untuk menganggap orang-orang yang bukan pegawai sebagai pegawai untuk tujuan-tujuan yang sama dengan hukum tenaga kerja manapun.

Inggris Raya. Manpower, sebuah agen besar kerja temporer, memiliki sebuah "Buku Saku untuk Pegawai". Ini adalah langkah sukarela yang menjamin kejelasan mengenai hubungan kerja antara agen tersebut dan pegawainya. Di berbagai tempat berbeda, Buku Saku ini menjelaskan bahwa siapapun yang bekerja untuk Manpower adalah pegawainya, bahkan saat mereka ditugaskan bekerja pada perusahaan klien.

R. 198, Paragraf 4:

Kebijakan nasional setidaknya harus mencakup langkah-langkah untuk:
(c) menjamin standar-standar yang dapat diaplikasikan di seluruh persetujuan kontraktual, termasuk yang melibatkan **pihak jamak**, sehingga pekerja yang dipekerjakan memiliki perlindungan yang menjadi hak mereka.

Pihak Jamak

Melihat catatan bahwa hukum tenaga kerja selalu menghadapi situasi di mana persetujuan kontraktual dapat mengakibatkan tidak didaptkannya perlindungan oleh pekerja yang berhak atasnya, dan catatan lain bahwa Rekomendasi No. 198 tidak berimbas pada Konvensi No. 181 mengenai agensi pemberian kerja swasta, bagian ini memberikan contoh langkah-langkah menuju liabilitas dalam persetujuan kontrak yang melibatkan lebih dari dua pihak. Di banyak negara, terdapat ketentuan legislatif yang menghamparkan landasan prinsipil berupa (i) perlakuan setara antara pegawai yang bekerja untuk pengguna akhir (*end user*) & dan yang bekerja untuk *principal*, dan (ii) beberapa gabungan dan liabilitas pihak jamak.

Di negara-negara Afrika, di mana sistem "*tâcheron*" dipraktikkan, seorang pengusaha utama dibutuhkan untuk menyimpan daftar siapa saja "*tâcheron*" yang bersamanya telah menandatangani kontrak. Kode tenaga kerja lebih jauh mengatur liabilitas bersama antara pengusaha utama berdasarkan kewajiban "*tâcheron*" dibanding pekerjanya.

Benin Kode Tenaga Kerja No. No. 98-004 tahun 1998

Bagian 75. "*tâcheron*" adalah pengusaha sekunder (*sousentrepreneur*) yang merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan untuk suatu pekerjaan, dan menandatangani kontrak tertulis dengan seorang pengusaha untuk melakukan penyediaan jasa tertentu dengan upah sejumlah hasil negosiasi. Kontrak harus diberikan dalam rangkap kepada Inspektur Tenaga Kerja dalam kurun waktu 48 jam setelah ditandatangani oleh pengusaha.

Bagian 76 menyatakan bahwa saat pekerjaan dilakukan di dalam lingkup area atau bangunan milik pengusaha utama, pengusaha utama sepenuhnya bertanggung jawab atas klaim para pekerja yang muncul mengenai pemberian kerja dalam kasus "*tâcheron*" yang bermasalah. Bagaimanapun, saat pekerjaan yang dilakukan di dalam lingkup area atau bangunan yang bukan milik pengusaha utama, pengusaha utama hanya bertanggung jawab atas pembayaran upah para pekerja.

Bagian 78 Pengusaha utama harus menyimpan daftar berisi siapa saja "*tâcheron*" yang telah menandatangani kontrak bersamanya.

Gabon Kode Tenaga Kerja – Peraturan No 3/94, 21 November 1994

Bagian 113. "*Tâcheron*" adalah ketua pekerja (*maître ouvrier*) yang independen dan sah, atau seorang pengusaha sekunder, yang menandatangani kontrak dengan seorang pengusaha utama atau dengan kepala sebuah lokasi kerja/manajer kerja untuk melaksanakan kerja tertentu atau untuk penyediaan jasa tertentu, dengan upah sejumlah hasil negosiasi. Kontrak "*Tâcheronnat*" harus dibuat dalam bentuk tertulis.

Bagian 114. "*Tâcheron*" tidak diperbolehkan untuk melakukan sub-kontrak, secara keseluruhan maupun sebagian, terhadap kontrak yang telah disetujui sebelumnya.

Bagian 116. Dalam kasus bermasalahnya "*tâcheron*", dan selaras dengan kontrak yang telah ditandatangani pengusaha utama atau kepala sebuah lokasi kerja/manajer kerja, penanda-tangan secara bersama (*solidairement*) bertanggung jawab atas kewajiban "*tâcheron*" terhadap pekerja dan hal ini berlaku hingga level jumlah yang harus dibayarkan oleh pengusaha utama kepada "*tâcheron*". Para pekerja yang memiliki protes berhak untuk mengarahkan protes tersebut langsung kepada pengusaha utama atau kepala lokasi kerja/manajer kerja tanpa prasangka pada klaim kompensasi apapun yang pengusaha utama bisa tuntutan dari "*tâcheron*".

Di **Kanada**, Peraturan Standar Pemberian Kerja Ontario, 2000, meliputi "aktivitas atau bisnis terkait yang dilakukan oleh atau melalui seorang pemberi kerja dan satu (atau lebih) orang lain", dianggap satu pemberi kerja saja agar dapat terlindung dalam Peraturan. Ketentuan "pemberi kerja terkait" ini sangat umum dalam legislasi hubungan tenaga kerja di seantero Kanada.

Kode Tenaga Kerja **Tunisia**, pada bagian 409, menjelaskan sifat hubungan antara satu kelompok khusus pihak jamak, misalnya sekelompok salesperson yang bekerja untuk sejumlah perusahaan yang berbeda. Aturan dasar dibuat (misalnya siapa yang mengatur klien, membuat janji ketemu, membayar biaya perjalanan) untuk menentukan apakah hubungannya merupakan sebuah pemberian kerja (*contrat de louage de services*).

Inggris Raya Pengadilan Bandung Hawley v. Luminar Leisure Ltd. & Others (2006) IRLR 817

Hawley cedera berat saat ditinju oleh seorang penjaga pintu yang dipekerjakan di salah satu klub Luminar, namun merupakan pegawai sebuah firma jasa pengamanan. Pengadilan banding memutuskan bahwa Luminar secara jelas bersalah atas perbuatan penjaga pintu di klub tersebut karena Luminar dianggap telah menjadi "pemberi kerja temporer". Fakta menunjukkan bahwa klub tersebut melakukan kontrol yang mendetil, tidak saja mengenai apa yang dilakukan oleh penjaga pintu tersebut, tetapi juga bagaimana mereka akan melakukannya. Klub tersebut bisa saja menyewa dan melatih penjaga pintu mereka sendiri, namun memutuskan untuk tidak melakukan hal tersebut, alih-alih menggunakan jasa perusahaan penyedia keamanan, sebagian sebagai mekanisme untuk menghindari hukum pemberian kerja yang menurut Luminar dipercaya dapat mengurangi kemampuan mereka untuk mengontrol klub mereka.

Di **Uruguay**, hukum No. 18.099 menyatakan bahwa pengguna akhir dan subkontraktor/perantara secara bersama bertanggung jawab atas perlindungan pekerja dan pembayaran kontribusi keamanan sosial mereka.

R. 198, Paragraf 4:

Kebijakan nasional setidaknya harus mencakup langkah-langkah untuk:

*(...) (g) memberikan **pelatihan yang cukup** dan sesuai dalam standar internasional tenaga kerja yang relevan, hukum kasus dan komparatif bagi judisier, arbitrator, mediator, inspektor tenaga kerja, dan pihak-pihak lain yang bertanggung jawab atas penyelesaian perselisihan dan penerapan standar dan hukum pemberian kerja nasional*

Memberikan pelatihan yang cukup dan sesuai

Pelatihan – baik di awal maupun secara terus-menerus – merupakan sarana yang baik untuk berbagi informasi mengenai aspek hubungan kerja yang terus berubah dan memperjelas praktik nasional saat ini dalam sektor ini. Berbagai negara melaksanakan pendidikan dan pembangunan kapasitas bagi inspektor tenaga kerja, arbitrator, hakim, dan petugas administrasi tenaga kerja lainnya.

Pelatihan, secara khusus sangatlah relevan bagi administrasi tenaga kerja, melihat kondisi administrasi tenaga kerja yang lemah di banyak negara menjadi sebab tertundanya penyesuaian dan penerapan hukum tenaga kerja bagi perlindungan para pekerjanya. Untuk menanggulangi hal ini, pemerintah **Argentina** telah mengganti wajah Kementerian Tenaga Kerja agar inspektorat tenaga kerja menjadi sangat efektif dalam menegakkan legislasi tenaga kerja.

Hal yang sama terjadi di **Italia**. Menteri Tenaga Kerja menerbitkan edaran (No. 17/2006, 14 Juni 2006) yang ditujukan kepada inspektorat tenaga kerja berisi panduan mengenai interpretasi yang sama terhadap kerja

yang dilakukan di *call centres* di bawah kontrak pemberian kerja berbasis proyek. Walaupun terjadi intervensi legislatif pada kontrak jenis ini, sering terjadi permasalahan dalam interpretasi dan situasi penyamaran sehingga pekerja yang ada dalam kontrak tipe ini tidak mendapatkan haknya. Edaran ini secara eksplisit bertujuan untuk membuat kejelasan dan melawan penyalahgunaan.

Di **Jepang**, instruksi administratif yang menginterpretasikan hukum yang relevan, diberikan kepada inspektur tenaga kerja dan staf administrasi tenaga kerja lainnya.

Pelatihan untuk mediator dan arbitrator juga merupakan cara yang baik untuk menjamin adanya penegakan yang tepat terhadap hukum nasional mengenai isu ini.

Kanada, salah satu rekomendasi dalam Laporan Arthurs tahun 2006 adalah perihal disusunnya sebuah daftar tetap petugas sidang penuh waktu dan paruh waktu untuk mendengarkan banding atas keputusan inspektur tenaga kerja pada kasus tertentu dan melaksanakan fungsi penjurian yang sekarang dipegang oleh wasit dan juri (*adjudicators*). Petugas sidang ini harus memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam permasalahan standar tenaga kerja, hukum tenaga kerja, hubungan industri dan bidang yang berkenaan, dan dilatih mengenai hal-hal ini.

Komisi Konsiliasi, Mediasi, dan Arbitrasi (*Commission for Conciliation, Mediation, and Arbitration/CCMA*) di **Afrika Selatan** secara teratur melatih para anggota komisinya yang melakukan mediasi dan arbitrasi. Para Komisioner diwajibkan mengikuti pelatihan saat mereka melanjutkan tugas sebagai komisioner juga sebagai pengembangan lanjutan profesi per tahun.

Sejumlah institusi nasional menawarkan kursus regular dan seminar mengenai isu terbaru untuk para juri: Institut Administrasi Keadilan **Kanada** dan Institut Yudisial Nasional; Konsili Agung Juri Italia; Institut Studi Yudisial Nasional **Maroko** (di bawah persetujuan yang ditandatangani bersama ILO, Pusat Pelatihan Internasional, Turin). Sebagai tambahan, di **Maroko** kursus khusus bagi pegawai yudisial telah dimasukkan dalam kerangka pelatihan profesional dan diakui sebagai kehakiman dan pelatihan khusus bagi juri mengenai kesetaraan dan anti-diskriminasi telah dilakukan di bawah dukungan ILO dan kerja sama bilateral teknis.

Pihak-pihak lain yang bertanggung jawab mengatur persetujuan perselisihan dan penegakan hukum dan standar pemberian kerja, seperti ombudsmen dan komisioner hak asasi, sering mendapatkan keuntungan dari pelatihan mengenai hak-hak terkait pemberian kerja. Menindaklanjuti rekomendasi Deklarasi Wina dan Program Aksi yang diadopsi oleh Konferensi Hak Asasi Dunia 1993, berbagai negara telah membuat mekanisme hak asasi nasional yang dapat digunakan para individu untuk mengajukan protes mengenai pelanggaran hak asasi, termasuk hak tenaga kerja. Sebagai

contoh, di Nepal, Peraturan Komite Hak Asasi, 2053 (1995) Bagian 9 mengatur fungsi dan tugas Komite

Hak Asasi. Bagian 9 menyatakan:

- (1) Merupakan tanggung jawab utama Komite untuk melindungi dan mempromosikan hak asasi manusia,
- (2) Untuk memenuhi tanggung jawab yang disebutkan di sub-bagian (1), Komite dapat memenuhi fungsi-fungsi berikut:
 - ... (i) Mempublikasikan dan menyebarkan pendidikan hak asasi manusia di tengah berbagai bagian masyarakat melalui berbagai seminar, symposium, konferensi, dan juga membangun kesadaran mengenai jaminan yang diberikan oleh hukum perlindungan hak asasi.

R. 198, Paragraf 5:

Para anggota harus memberikan perhatian khusus dalam kebijakan nasional untuk menjamin perlindungan efektif pada pekerja yang secara khusus terpengaruh oleh ketidakpastian adanya hubungan kerja, termasuk pekerja perempuan, dan juga pekerja paling rentan: pekerja muda, tua, ekonomi informal, migran, dan pekerja cacat.

Lihat juga paragraf 6, 7, 11(c), 21, 22

5. Kategori pekerja khusus untuk diberikan perlindungan

Kelompok rentan (perempuan, muda/tua, individu cacat, kelompok ekonomi informal dan migran.

Dalam ranah pekerjaan yang didominasi perempuan, seperti pekerjaan domestik, tiadanya perlindungan hukum meningkatkan kerentanan para pekerja yang bahkan sudah dianggap, dalam banyak konteks sosial dan kultural, tidak sebagai “pekerja sejati”. Saat bekerja di rumah-rumah pribadi, pekerjaan mereka seolah tidak kasat mata. Saat banyak hukum tenaga kerja baru tidak lagi mengikutsertakan pekerjaan domestik dari perlindungan tenaga kerja dasar, aspek spesifik hubungan kerja mereka tidak disentuh oleh kebanyakan legislasi. Masalah dalam kondisi kerja mereka intinya tetap ada, tak diregulasi, dan problem ini sering diperparah oleh kasus pekerja domestik asing yang tidak dicakup dalam hukum tenaga kerja di mana mereka bekerja, atau tidak mampu mengklaim hak tersebut saat bekerja tanpa dokumen yang lengkap. Contoh di bawah menunjukkan bagaimana beberapa negara telah mencoba melindungi kelompok rentan ini.⁵

Di **Kanada**, perempuan, kelompok minoritas, dan pekerja cacat juga menerima perlindungan yang signifikan melalui legislasi hak asasi dan secara khusus melalui ketentuan dilarangnya diskriminasi berdasarkan umur, gender, etnisitas, kecacatan fisik, dll. Saat pemberi kerja merespons dengan menyatakan, misalnya, bahwa kualifikasi tertentu merupakan syarat dalam melakukan tugas profesi tertentu, mereka tidak dapat menyatakan ini tanpa menegaskan bahwa mereka telah mencoba untuk mengakomodir pekerja yang dirugikan ini hingga titik kesulitan yang tidak dapat dibenarkan lagi. Kewajiban ini disebutkan dalam berbagai aturan hukum di Kanada, dan telah diberlakukan dengan tegas oleh Mahkamah Agung Kanada di British Columbia (Komite Hubungan Pekerja Pelayanan Umum)

⁵ Blackett, A.: *Making domestic work visible: the case for special regulation*, Jenewa, ILO, 1998.

v. Pemerintah British Columbia dan Serikat Pekerja Pelayanan (1999) 3 S.C.R. 3, yang dikenal sebagai Kasus Meiorin. Berbicara soal kebutuhan untuk mengacu kepada persyaratan pekerjaan yang sebenarnya, kasus ini mempertimbangkan bahwa petugas pemadam kebakaran perempuan yang gagal dalam tes ketahanan yang dibuat untuk fisik pria tidak dapat ditolak untuk diberi kerja. Kewajiban akomodasi ini sekarang ditegakkan oleh komisi hak asasi dan berbagai tribunal, juga oleh para arbitrator yang telah memasukkannya ke dalam administrasi berbagai persetujuan kolektif, di bawah persetujuan Mahkamah Agung Kanada.

Di **Belanda**, pekerja panggilan kebanyakan adalah **perempuan**, bekerja di toko-toko, hotel, restoran, rumah sakit, pabrik makanan, dll. Mereka melakukan kerja yang sama dengan pekerja biasa namun diperlakukan berbeda: mereka tidak diberikan kontrak kerja sama sekali karena mereka bebas menolak panggilan kerja atau mendapat kontrak "jam-kosong" (*zero-hour*) yang efeknya serupa dengan kontrak tenaga kerja tanpa isi sama sekali. Setelah ketidakpastian di dekade 1990-an, sebuah jalan keluar legislatif ditemukan. Sejak Januari 1999, jika pemberian kerja bersifat teratur dan reguler, beban pembuktian di balik sehingga menjadi tugas pemberi kerja untuk membuktikan bahwa seseorang bukanlah seorang pekerja/pegawai. Selain itu, hukum ini juga mengikutsertakan anggapan kedua mengenai volume kerja yang disetujui agar menghindari penyalahgunaan kontrak "jam kosong": saat kontrak pemberian kerja memiliki rentang waktu paling sedikit tiga bulan, kerja yang disetujui dalam sebuah bulan dianggap sama dengan volume kerja yang dilakukan di tiga bulan sebelumnya.

Di **Uruguay**, Hukum No. 18.065 melindungi **pekerja domestik**, misalnya, mengenai jam kerja, pembayaran upah, pesangon, asuransi medis, dan usia minimum.

Peraturan Pemberian Kerja Hubungan Tenaga Kerja (Pekerja Rumah Tangga) di **Zimbabwe** tahun 1992, diamandemen tahun 1993, tidak hanya memberikan pengertian yang lebih tajam mengenai istilah-istilah yang mendefinisikan berbagai jenis pekerjaan domestik, namun juga secara spesifik menyorot aspek-aspek hubungan kerja tersebut yang membutuhkan perhatian khusus, seperti kebijakan rumah (ruangan dan tempat tidur), jam kerja, upah minimum, cuti hamil, cuti tahunan, dan pemutusan hubungan kerja.

Di beberapa negara, para pembuat hukum membedakan dengan jelas antara dua kategori yang sering digabungkan yakni pekerja rumah tangga atau "pekerja domestik" dan pekerja yang bekerja di rumah.

Di **Afrika Selatan**, Aturan Syarat Dasar Pemberian Kerja, 1997, memberi pengertian "pekerja domestik" sebagai pegawai yang melakukan pekerjaan rumah tangga di tempat tinggal majikannya, mencakup tukang kebun, sopir, pengasuh anak-anak, manula yang sakit, ringkih atau cacat namun tidak termasuk buruh tani. Penentuan sektoral dalam ketentuan

Syarat Dasar Pemberian Kerja yang mematok upah minimum dan syarat pemberian kerja bagi pekerja domestik diterapkan kepada seluruh pekerja domestik tanpa melihat apakah mereka berada di bawah kontrak atau tidak.

Sejauh kepentingan tenaga kerja migran, harus dicatat bahwa laporan Migrasi ILO tahun 2004 menyatakan: "Melakukan subkontrak terhadap pekerja temporer dan musiman melalui perantara tenaga kerja di berbagai sektor dilakukan dengan tidak mengindahkan tunjangan dan hak pekerja seperti libur, hak bernegosiasi, dan perlindungan sosial. Cara perekrutan dan alokasi kerja memiliki konsekuensi jangka panjang terhadap kondisi pekerjaan dan perlakuan terhadap pekerja migran secara umum. Sekelompok **pekerja migran** mungkin akan dipaksa berada di bawah situasi ikatan hutang virtual atau kondisi hampir seperti perbudakan untuk membayar hutang terhadap perekrut atau penyelundup."⁶

Penelitian terhadap jangkauan administrasi tenaga kerja ke dalam ekonomi informal mencatat bahwa kondisi kerja di bawah standar adalah sebuah masalah. "Walaupun tidak ada pengertian umum yang jelas, sudah terdapat banyak hukum berkenaan sektor informal, walaupun lebih sering bersifat deskriptif, atau hukum-hukum yang membuat organ administratif atau entitas publik untuk mengurus beberapa aspek informalitas. Mengingat unit produktif informal dapat beririsan dengan apa yang sering disebut perusahaan mikro, perbedaannya terkadang ditentukan berdasarkan apakah ini adalah aktivitas untuk bertahan hidup saja atau memang bisnis berbasis laba. Terkait kondisi kerja, jelas bahwa tidak terdapat aturan yang dapat diterapkan kepada yang bekerja sendiri dalam urusan gaji, dan sejauh kepentingan mereka yang dipekerjakan oleh pihak lain, pendapatan sejatinya bisa saja berada di bawah level minimum yang ditentukan oleh hukum. Aspek seperti jam kerja dan waktu istirahat bagi pekerja independen juga tidak diatur dalam legislasi tenaga kerja, walaupun mungkin diatur di bawah hukum jam buka dan jam tutup untuk usaha komersial atau industri, yang tidak berada di bawah otoritas tenaga kerja namun berasal dari kementerian lain atau otoritas lokal. Bagi para pekerja, jam kerja dan istirahat telah diatur, namun sangat mungkin durasi ini tidak dipatuhi, baik karena pengabaian maupun tidak adanya kontrol".⁷

India – inisiatif yang menarik untuk memperluas cakupan perlindungan kepada kelompok rentan dipromosikan oleh Asosiasi Perempuan SE (SEWA), serikat pekerja yang dibentuk pada tahun 2005, yang terdiri atas 800.000 orang perempuan yang bekerja dalam sektor ekonomi informal. Tujuan serikat ini adalah untuk memperluas cakupan perlindungan sosial dasar, seperti asuransi kesehatan, kepada para anggotanya yang tidak memiliki hubungan kerja yang jelas sehingga tidak dilindungi oleh perlindungan legislasi tenaga kerja.⁸

6 Konferensi Tenaga Kerja Internasional, Sesi ke-92, 2004: Laporan VI "Menuju persetujuan adil bagi pekerja migran dalam ekonomi global." (ILO, Jenewa, 2004), para 137.

7 Daza, J.-L.: Ekonomi Informal, Administrasi Kerja dan Tenaga Kerja Tanpa Suara, DIALOGUE Working Paper No.9, ILO, Jenewa, Juni 2005

8 ILO, Perlindungan sosial dan pengikutsertaan: pengalaman dan isu kebijakan, Jenewa, Program STEP ILO, 2006

Senegal – pekerja **industri transportasi**, sejak 2004, telah mengikutsertakan perlindungan sosial sebagai salah satu tujuan utama tawar-menawar serikat pekerja karena kerentanan kelompok pekerja tersebut. Alhasil, dengan dukungan ILO, Komite Nasional Dialog Sosial (CNDS dalam bahasa Perancis) telah menetapkan sebuah komisi ad hoc untuk peluasan jangkauan perlindungan sosial yang telah mengadopsi rencana aksi prioritas yang meliputi, khususnya, jaminan keamanan sosial bagi pekerja sektor transportasi. Aksi yang sedemikian sangat dibutuhkan karena peningkatan situasi pemberian kerja yang tidak aman, rawan dan miskinnya para sopir, dalam konteks industri jasa transportasi yang berkembang dengan pesat.

Untuk deskripsi lengkap, lihat situs ini:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/step/activities/senegal/routiers.htm>

Uruguay, persetujuan tawar-menawar kolektif dalam **industri konstruksi** meliputi perlindungan sosial dan pemberian kerja khusus bagi para pekerja di sektor ini. Para pekerja ini dianggap sangat rentan sehingga butuh perlindungan khusus.

R. 198, Paragraf 4:

*Kebijakan nasional setidaknya harus mencakup langkah-langkah untuk: (a) memberikan panduan bagi pihak yang berkepentingan, khususnya pemberi kerja dan pekerja, dalam menentukan secara efektif keberadaan hubungan kerja dan **perbedaan antara pegawai dan mereka yang bekerja sendiri***

R. 198, Paragraf 8:

Kebijakan nasional untuk perlindungan pekerja dalam hubungan kerja seharusnya tidak mencampuri hubungan sipil dan komersial sejati, namun pada saat yang sama memastikan orang-orang yang terlibat dalam hubungan kerja memiliki perlindungan yang menjadi hak mereka.

6. Hubungan kerja dan hubungan sipil/komersial sejati

Saat terjadi usaha penyamaran hubungan kerja, terdapat bahaya tidak didapatkannya perlindungan yang menjadi hak pekerja, dan kepercayaan pada sistem hukum akan berkurang jika kebijakan nasional tidak dapat menangani perbedaan antara praktik penipuan dan hubungan sipil dan bisnis komersial sejati. Selain itu, menyesuaikan diri dengan perubahan terkini dalam organisasi kerja, beberapa sistem di Eropa mengembangkan konsep baru seperti 'para-subordinat' atau 'bergaji-semu' – '*quasi-salaried*' (Italia, Jerman) untuk menggambarkan orang-orang yang bekerja di luar kerangka tradisional hubungan kerja namun masih membutuhkan perlindungan.

Argentina Kode Tenaga Kerja, diamandemen hingga 1995.

Bagian 62. Kontrak pemberian kerja. Sebuah kontrak pemberian kerja individual akan mengacu kepada apa pun nama yang dicantumkan, kontrak lisan atau tertulis yang mewajibkan seseorang bekerja atau menyediakan jasa bagi pihak lain, sebagai subordinat, atau bergantung kepada pihak tersebut. Hubungan kerja memiliki pengertian, dari manapun asalnya, seseorang yang bekerja dalam kondisi ketergantungan hukum dan ketergantungan ekonomi. Kerja ini, baru saja disebutkan dan kontraknya menghasilkan efek yang sama. Keberadaan hubungan kerja adalah faktor penentu adanya kewajiban membayar upah.

Bagian 63. Untuk menentukan keberadaan hubungan kerja atau pihak-pihak di dalamnya, tidak ada hal yang akan diambil dari aturan atau kontrak serupa, tidak juga keterlibatan perantara, misalnya seorang yang

dianggap pemberi kerja (*supposed employer*), tidak juga penunjukan dan pengoperasian seorang warga hukum untuk dianggap sebagai pemberi kerja.

Chile Kode Tenaga Kerja, 2001

Bagian 8.

Standar yang tercantum dalam kode ini terapkan kepada pekerja independen hanya saat kode secara eksplisit mengacu kepada mereka.

Di **Jerman**, baik dalam teori maupun praktik hukum, pekerja bergaji-semu (*arbeitnehmerähnliche personen*) dianggap termasuk ke dalam kategori bekerja sendiri, dan lebih spesifik membentuk sub-kategori yang membutuhkan perlindungan lebih besar dibanding yang diberikan kepada kebanyakan para pekerja sendiri. Beberapa perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja diperluas kepada pekerja-semu (jatah libur, tunjangan perlindungan sosial pensiun). Ciri-ciri kategori pekerja ini dijabarkan dalam banyak aturan legislatif, namun tidak terdapat pengertian umum, dan indikator-indikator berikut tidak bisa diberlakukan secara umum: (i) tidak adanya kebebasan ekonomi; (ii) ketergantungan ekonomi (berbeda dengan ketergantungan personal seorang pegawai subordinat); (iii) kebutuhan akan perlindungan sosial (penanda adanya ketergantungan ekonomi); (iv) kerja yang dilakukan secara personal tanpa bantuan pegawai subordinat; (v) kerja yang dilakukan secara utama untuk seseorang, atau lebih dari setengah pemasukan seorang pekerja bergantung pada satu pihak.

Italia – Kode Perdata (bagian 1362) menyatakan aturan umum bahwa keinginan pihak-pihak dalam kontrak akan berlaku di atas pengertian harfiah dari kata-kata yang tertera. Menurut jurisprudensi Mahkamah Agung yang telah berlangsung lama, istilah hukum yang digunakan pihak-pihak dalam kontrak, di mana objeknya adalah kegiatan kerja tertentu, tidak mengikat hakim yang diminta untuk melihat keterpenuhan syarat dalam hubungan tersebut (Keputusan Cassazione No. 6168, 27 November 1974). Pengadilan akan menilai modalitas esensial kerja tersebut alih-alih tutur bahasa yang digunakan (Keputusan Cassazione No. 9900, 20 Juni 2003). Di Italia, hal ini mencakup hubungan ‘para-subordinasi’, kategori yang terus mendapat perhatian karena reformasi aturan pensiun tahun 1995. Aturan ini memperluas aturan pensiun yang biasanya diberikan kepada pegawai subordinat untuk diberikan juga kepada pekerja sendiri. Pekerja-pekerja ini berada di bawah beragam norma hukum. Untuk tunjangan pensiun, Aturan Reformasi Pensiun (No. 335, tahun 1995) menetapkan dana umum pensiun khusus bagi pekerja para-subordinat; sementara untuk penyakit dan cedera yang berkenaan dengan pekerjaan, hukumnya diperluas untuk mencakup pemenuhan tunjangan dalam hal ini; dan untuk keperluan pajak, gaji pekerja para-subordinat diperlakukan sama halnya dengan gaji pegawai biasa.

Slovenia - Aturan Hubungan kerja, 1 Januari 2003

Butir 11 (Penerapan Aturan Umum Hukum Perdata)...

(2) Jika terdapat elemen-elemen hubungan kerja seperti dijabarkan pada Butir 4 dan 20, kerja tidak dapat dijalankan dengan dasar kontrak hukum perdata kecuali saat ditetapkan oleh hukum.

Afrika Selatan - Hukum kasus terbaru telah mengukuhkan pendekatan bahwa walaupun sebuah hubungan tampak sebagai sesuatu yang komersial untuk keperluan pajak, jika fakta menunjukkan bahwa kenyataannya hubungan tersebut merupakan antara pemberi kerja/pegawai, pengadilan akan memutuskan bahwa terdapat hubungan kerja dan perlindungan tertentu, misalnya, yang biasa diterapkan saat pemutusan hubungan, akan berlaku. *Denel (Pty) Ltd v. Gerber (2005) 26 Jurnal Hukum Industri (SA) 1256 (Pengadilan Banding Tenaga Kerja).*

II. Menentukan Keberadaan Sebuah Hubungan kerja

Contoh-contoh di bawah mencirikan hukum dan praktik yang relevan dalam proses menentukan hubungan kerja, namun tidak terlalu mendetail. Kelompok contoh pertama (metode praktis) mencakup metode yang biasanya digunakan belakangan ini untuk menentukan hubungan kerja. Kelompok contoh kedua (kriteria identifikasi hubungan kerja) menggambarkan penanda-penanda spesifik yang digunakan dalam konteks nasional yang berbeda-beda.

R. 198, Paragraf 10:

Para anggota harus mempromosikan metode yang jelas untuk memandu pekerja dan pemberi kerja menentukan keberadaan hubungan kerja.

1. Metode Praktis

A. Praduga Hukum

Dalam semua sistem hukum modern yang menggunakan metode ini, metode ini dapat berfungsi dalam dua cara: di satu sisi, dapat terdapat praduga yang luas bahwa seluruh hubungan adalah hubungan kerja dan seorang pekerja yang membuat klaim tidak diwajibkan untuk mengemukakan bukti keberadaan hubungan kerja (Belanda). Di sisi yang lain, hukum yang berlaku dapat merinci satu atau beberapa indikator bahwa seorang penuntut harus menyediakan bukti agar praduga diaktifkan di sisi keuntungan pekerja. Dalam kedua kasus ini, sangat tergantung pada pihak satunya untuk membuktikan bahwa hubungan berada pada sifat yang tidak sama sehingga perlindungan tidak merupakan hak (Afrika Selatan, Republik Tanzania).

Di **Chile**, bagian 8 dari Kode Tenaga Kerja secara otomatis membuat praduga adanya kontrak kerja saat seorang pegawai bekerja di bawah subordinasi dan ketergantungan terhadap pihak lain dan mendapatkan remunerasi tetap.

Prancis Kode Tenaga Kerja Artikel L.751-1

Persetujuan mencakup representatif, salesman keliling atau makelar asuransi di satu sisi, dan pemberi kerja di sisi yang lain, akan dianggap–kendati tertera tulisan jelas dalam kontrak ataupun tidak terteranya apapun–berada dalam kontrak kerja (*contrats de louage de services*) saat para representatif, salesman keliling atau makelar asuransi: (1) bekerja untuk satu atau lebih pemberi kerja, (2) bekerja secara khusus dan terus-menerus dalam area representasi, (3) tidak melakukan aktivitas komersial apa pun atas nama mereka sendiri, (4) terikat pada pemberi kerja oleh komitmen perihal sifat jasa yang dilakukan atau oleh produk yang hendak dijual atau dibeli, daerah operasi profesional, kategori klien yang harus dikontak, atau besarnya remunerasi.

R. 198, Paragraf 11:

Untuk memfasilitasi penentuan keberadaan hubungan kerja, para Anggota harus, dalam kerangka kebijakan nasional yang direferensikan dalam Rekomendasi, mempertimbangkan kemungkinan terjadinya hal-hal berikut: (...)

(b) memberikan ruang bagi **praduga hukum** bahwa terdapat sebuah hubungan kerja saat terdeteksi keberadaan satu atau lebih indikator yang relevan;

Di **Belanda**, dua praduga hukum dimasukkan ke dalam Aturan Fleksibilitas dan Keamanan yang diadopsi 14 Mei 1998 dengan pandangan untuk meluruskan status hukum para *flexi-workers*. Jika seorang pegawai telah bekerja bagi pemberi kerja secara teratur selama tiga bulan (mingguan, atau setidaknya 20 jam sebulan), maka hukum secara otomatis membuat praduga kontrak kerja. Jika tidak ada perjanjian khusus mengenai jumlah jam kerja, jumlah jam yang dihabiskan untuk kerja per bulan sepanjang tiga bulan sebelumnya diambil sebagai angka jam kerja yang dituliskan dalam kontrak kerja. Jikalau pemberi kerja keberatan, ia bebas mengajukan bukti untuk menunjukkan sebaliknya.

Republik Tanzania – Undang-Undang Hubungan kerja dan Tenaga Kerja, 2004.

Bagian 15 (1)..., seorang pemberi kerja akan menyuplai pegawai, saat pegawai memulai pekerjaan, dengan keterangan berikut secara tertulis, yakni –

(a) Nama, usia, alamat tetap dan jenis kelamin pegawai; (b) tempat perekrutan; (c) jabaran kerja; (d) tanggal mulai; (e) bentuk dan durasi kontrak; (f) tempat kerja; (g) jam kerja; (h) jumlah remunerasi, metode penghitungannya, dan rincian tunjangan dan bayaran tambahan lain, dan (i) hal-hal lain yang bersangkutan.

...

(5) Pemberi kerja akan menyimpan keterangan tertulis yang ditentukan di sub-bagian (1) selama lima tahun setelah pemberian kerja berakhir.

(6) jika dalam kelanjutan hukum apa pun, pemberi kerja gagal menunjukkan kontrak tertulis atau keterangan tertulis sebagaimana dijelaskan di sub-bagian (1), beban pembuktian atau penyangkalan hubungan kerja sebagaimana dinyatakan berada di tangan pemberi kerja.

(7) Aturan dalam bagian ini tidak diterapkan pada pekerja yang bekerja kurang dari enam hari per bulan bagi seorang pemberi kerja.

R. 198, Paragraf 11:

Untuk memfasilitasi penentuan keberadaan hubungan kerja, para anggota harus, dalam kerangka kebijakan nasional yang direferensikan dalam Rekomendasi, mempertimbangkan kemungkinan terjadinya hal-hal berikut: (...)

(c) menentukan, setelah sebelumnya berkonsultasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja paling representatif, **bahwa pekerja dengan karakteristik tertentu, secara umum atau dalam sektor tertentu, harus ditentukan sebagai pekerja atau pemberi kerja.**

2. Menentukan kelompok pekerja tertunjuk (misalnya, berdasarkan sektor usaha) sebagai pegawai atau bekerja sendiri

Hal ini bisa dilakukan melalui beberapa cara: misalnya, (i) hukum memberikan wewenang umum, atau (ii) aturan ini dapat secara khusus mengacu kepada kelompok yang telah disebutkan. Contoh-contoh berikut dapat diterapkan pada waralaba, dsb.

Perancis (Keputusan Cour de Cassation No. 5371, 19 Desember 2000)

Mahkamah Agung menelaah kasus seorang sopir taksi di bawah kontrak bulanan yang dapat diperbarui secara otomatis, disebut 'kontrak untuk penyewaan kendaraan yang lengkap untuk taksi', dan membayarkan jumlah yang disebutkan di kontrak sebagai biaya "sewa". Pengadilan menyatakan bahwa kontrak ini menyamakan kontrak kerja, karena supir taksi terikat sejumlah kewajiban ketat mengenai pemakaian dan perawatan kendaraan tersebut, dan berada pada situasi subordinasi. Sebagai tambahan, dalam Peraturan No. 5034, 35, dan 36, 4 Desember 2001, Mahkamah Agung menelaah kasus pekerja yang dipakai dalam jasa antar dan ambil parcel di bawah perjanjian waralaba. Para "penyewa waralaba" mengambil parcel dari tempat-tempat yang disewa oleh "pengelola waralaba" dan mengantarkannya sesuai jadwal dan rute yang ditentukan oleh "pengelola". Ditambah lagi, harga jasa ditentukan oleh perusahaan, yang mengambil bayaran langsung dari para pelanggan. Mahkamah Agung menelaah posisi ketiga "penyewa waralaba" dalam tiga kasus terpisah dan mengeluarkan tiga keputusan pada hari yang sama, yang mengatur bahwa aturan Kode Tenaga Kerja dapat diterapkan kepada perorangan yang pekerjaannya terdiri atas mengambil pesanan atau menerima barang untuk ditindaklanjuti, disimpan, atau dipindahtempat, atas nama sebuah perusahaan industri atau komersial, saat perorangan tersebut melakukan tugas ini di bawah ketentuan dan harga yang diberlakukan oleh perusahaan tersebut, tanpa harus menetapkan sebuah hubungan subordinat. Hal ini dimengerti sebagai perluasan cakupan Kode Tenaga Kerja kepada pekerja "waralaba" tertentu.

Malawi - rumusan Undang-undang Pemberian Kerja (Amandemen), 2006 Bagian 78 (1) Menteri dapat, melalui pemberitahuan pada sebuah edaran resmi pemerintah atau Gazette, menentukan kategori apa pun yang disebutkan dalam pemberitahuan sebagai pegawai selaras seluruh ataupun sebagian tujuan peraturan ini, atau peraturan lain atau hukum tertulis lain yang mengatur pemberian kerja: Syaratnya adalah Menteri harus berkonsultasi dengan Dewan Penasihat Tripartit Tenaga Kerja sebelum ia menentukan kategori apa pun sebagai pegawai.

(2) Sebelum Menteri mengeluarkan pemberitahuan yang disebutkan dalam sub-bagian (1), Menteri harus :

(a) menerbitkan rancangan pemberitahuan yang diusulkan dalam Gazette; dan

(b) mengundang pihak-pihak yang tertarik untuk memasukkan representasi tertulis mengenai usulan pemberitahuan dalam tenggat waktu yang layak.

Di **Maroko**, bagian 8 Kode Tenaga Kerja mengembangkan jangkauan penerapannya kepada pekerja rumahan dan memberikan panduan mengenai apa yang termasuk elemen penting dalam pemberian kerja yang demikian.

Bagian 8. 'Pekerja rumahan' di bawah Kode yang ada saat ini, dianggap sebagai pekerja yang mendapatkan gaji/upah, tanpa ada kebutuhan melihat apakah ada subordinasi legal, kontrol secara langsung dan teratur oleh pemberi kerja, apakah tempat kerja dan alat yang digunakan merupakan milik pekerja atau bukan, apakah mereka disuplai penuh atau sebagian dengan bahan baku yang dijual oleh pemberi kerja yang kemudian membeli produk akhirnya yang telah jadi, atau produk jadi disuplai oleh penyuplai yang ditentukan oleh pemberi kerja dan dari siapa sang pekerja harus mendapatkan suplai, atau apakah mereka mendapatkan bahan tambahan dari mereka sendiri.

Jika memenuhi dua syarat:

- i) Mereka bertanggung jawab, baik secara langsung maupun melalui perantara, untuk memenuhi pekerjaan untuk satu perusahaan atau lebih demi mendapatkan remunerasi.
- ii) Mereka bekerja sendiri atau bersama asisten atau bersama pasangan dan anak-anak yang tidak digaji.

Selandia Baru Peraturan Hubungan Kerja No. 24 tahun 2000.

Bagian 5.

'Pekerja rumahan' (a) berarti seseorang yang dipakai, dipekerjakan, atau dikontrak oleh orang lain (dalam arah bisnis atau aktivitas dagang orang lain) untuk melakukan pekerjaan bagi orang lain dalam rumah tinggal; dan (b) termasuk seseorang yang secara esensi sangat dipakai, dipekerjakan, atau dikontrak walau bentuk kontrak antara pihak-pihak yang terlibat secara teknis berbentuk seperti penjual dan pembeli.

Spain Piagam Pekerja, rekompilasi 1995.

Bagian 2(1) (d) & (e) dan Dekrit Kerajaan 1435/1985 mengatur hubungan kerja khusus antara atlet dan seniman khusus.

- 1. Mereka dianggap sebagai hubungan kerja bersifat khusus: (...)
- d) atlet profesional
- e) seniman

3. Kewajiban pemberi kerja untuk menginformasikan syarat dan kondisi kerja

Metode praktis lain adalah untuk mewajibkan pemberi kerja untuk menginformasikan syarat dan kondisi pemberian kerja.

Kanada – Laporan "*Fairness at Work*", 2006, menekankan bahwa salah satu aspek penting menegakkan perlindungan standar terhadap tenaga kerja adalah memastikan para pekerja tahu mereka termasuk ke dalam kategori pekerja jenis apa, dan kemudian hak-hak apa yang mereka miliki di bawah legislasi yang relevan. Maka dari itu, dibutuhkan sebuah legislasi yang mewajibkan pemberi kerja memberitahukan pekerja status mereka, dan diatur bahwa jika tidak ada pemberitahuan yang diberikan, para pekerja tersebut harus dianggap sebagai pekerja/pegawai. Laporan ini merekomendasikan bahwa legislasi mengatur agar menjadi suatu pelanggaran Kode jika pemberi kerja menggunakan paksaan, atau menggunakan penyajian yang keliru, atau menggunakan pengaruh yang tidak semestinya, untuk mendapatkan persetujuan pekerja terhadap sebuah status tertentu.

Uni Eropa Arahan Dewan 91/533/EEC 14 Oktober 1991

Butir 2(1) Kewajiban untuk menyediakan informasi.

Pemberi kerja diwajibkan untuk memberitahukan kepada pekerja yang dicakup oleh arahan ini, selanjutnya disebut sebagai "pegawai", mengenai aspek-aspek penting mengenai kontrak atau hubungan kerja.

Jepang

Hukum Standar Tenaga Kerja

Butir 15: Dalam menentukan kontrak tenaga kerja, seorang pemberi kerja harus menyebutkan secara jelas besaran gaji, jam kerja, dan kondisi kerja lainnya kepada pekerja. Dalam kasus ini, hal-hal menyangkut gaji dan jam kerja dan hal lain yang ditentukan oleh Peraturan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan harus disebutkan dengan jelas melalui cara yang telah diatur oleh Peraturan Kementerian Kesehatan, Tenaga Kerja, dan Kesejahteraan.

Di **Uruguay**, tunjangan dan Peraturan Pemberian Kerja (2006) mengatur bahwa seorang pemberi kerja harus memberitahukan pekerja mengenai kondisi pemberian kerja mereka.

R. 198, Paragraf 9:

Untuk memfasilitasi penentuan keberadaan hubungan kerja, penentuan keberadaan hubungan yang demikian harus dipandu secara primer oleh fakta yang berkenaan dengan performa kerja dan remunerasi pekerja, kendati bagaimana hubungan diperikan dalam pengaturan yang berkebalikan, berdasarkan kontrak atau tidak, yang mungkin telah disetujui antara pihak-pihak yg terlibat.

4. Primasi fakta

Dalam sebagian besar sistem hukum, keunggulan (primasi) fakta – substansi dasar dari hubungan kerja – mengalahkan bentuk kontrak. Di **Kanada**, Pengadilan Banding Federal, dalam *Wiebe Door Services Ltd. v. Canada* (Kementrian Pajak Nasional) (1986) 3 F.C. 553, melihat kepada situasi faktual atas beragam pekerja perusahaan (teknisi pintu dan ahli reparasi) untuk memutuskan bahwa perusahaan bersalah atas pemecatan, kompensasi terhadap pekerja, asuransi tuna karya, dan kontribusi Dana Pensiun Kanada. Walaupun dicatat bahwa perusahaan menjalankan bisnisnya menggunakan jasa pihak tersebut dengan pengertian spesifik bahwa pihak tersebut menjalankan bisnisnya sendiri dan oleh karena itu bertanggung jawab atas pajak mereka sendiri dan kontribusi lainnya, Pengadilan menyatakan bahwa “Persetujuan seperti ini tidaklah menentukan sendiri hubungan antara pihak yang terlibat, dan sebuah pengadilan harus secara hati-hati menelaah fakta untuk mencapai keputusannya sendiri.”

Pengadilan **Jepang** telah menilai bahwa terdapat hubungan kerja di mana keadaan kerja aktualnya menjabarkan sebuah hubungan kerja bagaimanapun aturan yang dibuat dalam kontraknya. Dengan kata lain, saat terdapat kontrol efektif atas kerja dan pembayaran gaji, pengadilan menentukan hubungan kerja. Prinsip interpretasi ini diterapkan juga kepada hubungan kerja untuk kontrak sebagaimana juga kepada tipe hubungan pekerja-utusan (*SAGA TV Case: Fukuoka*, Keputusan Pengadilan Tinggi 7 Juli 1983, Hanrei Jiho No.1084, p.126; Kasus SEN-EI: Pengadilan Distrik Saga, Keputusan Cabang Takeo 28 Maret 1997, Rodo Hanrei No.719, p.38).

Afrika Selatan – Pengadilan Banding Tenaga Kerja dalam *Denel (Pty) Ltd v. Gerber* (2005) 9 BLLR 849 menyatakan “... bahwa hukumnya adalah pertanyaan mengenai apakah seseorang adalah atau tidak lagi merupakan seorang pegawai dari pihak lain adalah pertanyaan yang harus diputuskan berdasarkan kenyataan–menggunakan basis substansi dan bukan bentuk serta label–setidaknya tidak bentuk dan label saja.”

Inggris Raya Pengadilan Banding *Cable & Wireless PLC v. Muscat* [2006] IRLR 355

Membenarkan hukum kasus sebelumnya yang mendukung pengartian kontrak pemberian kerja sebagai perihal kebutuhan (*Dacas v. Brook Street Bureau (UK) Ltd.* [2004] IRLR 359), Pengadilan Banding memberlakukan tes mutualitas yang memiliki dua elemen untuk memutuskan status pegawai dalam situasi di mana terdapat rantai hubungan dan hubungan segitiga. Dua elemen tersebut adalah, di satu sisi, kewajiban untuk menyediakan pekerjaan dan, di sisi yang lain, kewajiban untuk melakukannya seiring dengan kontrol; tidaklah penting apakah persetujuan untuk membayar secara langsung atau tidak langsung (seperti dalam kasus ini, melalui

firma perantara yang membayar faktur yang ditagihkan kepadanya). Terdapat kontrak implisit antara pekerja dan pengguna akhir, karena perusahaan Cable & Wireless wajib memberikan Muscat pekerjaan dan Muscat diwajibkan hadir di tempat kerja dan melakukan pekerjaan yang berada di bawah kontrol manajemen perusahaan.

Uruguay Dalam TAT 2°, Sent. N°387, 31.10.2002, Tosi, López (r),

Echeveste, Pengadilan memutuskan bahwa dalam perselisihan tenaga kerja, primasi fakta lebih penting daripada bentuk kontrak.

B. Kriteria identifikasi hubungan kerja

Terdapat banyak kriteria, dan apa yang ditulis di bawah tidaklah menjadi terlalu rinci. Beban yang diberikan kepada masing-masing kriteria juga bervariasi, tergantung dari seberapa baik mereka bisa diterapkan dan seberapa sesuai dengan tipe pemberian kerja tertentu. Bagaimanapun, kriteria-kriteria terpenting mencakup: kontrol, integrasi, ketergantungan, dan risiko keuangan.

1. Subordinasi atau ketergantungan

R. 198, Paragraf 12:

Untuk menunjang kebijakan nasional yang dirujuk dalam Rekomendasi ini, Anggota dapat mempertimbangkan memberikan pengertian dengan jelas syarat dan kondisi yang diterapkan untuk menentukan keberadaan hubungan kerja, misalnya, subordinasi atau ketergantungan.

Situasi bervariasi terjadi di berbagai negara. Di beberapa negara, dua istilah ini sifatnya ko-ekstensi/saling memperluas. Di negara lainnya, mereka dapat didiferensiasi dengan kontrol sebagai karakter utama subordinasi, sementara ketergantungan dicirikan oleh ketergantungan ekonomi, terdapat atau tidaknya kontrol mengenai metode kerja tidaklah terlalu menjadi masalah. Sekarang, kriteria subordinasi telah terbukti tidak cukup menjadi tolok ukur prinsip untuk membedakan hubungan kerja sejati dengan hubungan komersial. Laporan Alain Supiot menyebutkan dua alasan untuk ini: pertama, dalam pengertian hukum, hal ini tidak menangkap sebuah situasi pekerja profesional yang menikmati kebebasan objektif dalam melakukan tugasnya karena memiliki kemampuan (skill) yang tinggi. Bagi pekerja yang demikian, pemberi kerja tidak dapat mengarahkan inti pekerjaan, hanya parameter pelaksanaannya saja. Kedua, melalui sudut pandang sosial, kriteria-kriteria ini menyebabkan dikeluarkannya pekerja yang seharusnya secara objektif maupun subjektif, mendapatkan bantuan dari cakupan hukum tenaga kerja.⁹

(a) Subordinasi

Argentina – Kode Tenaga Kerja, diamandemen hingga 1995

Bagian 64. Subordinasi legal melibatkan pemberi kerja, atau perwakilannya, melaksanakan atau mampu melaksanakan arahan atas pelaksanaan kerja.

9 Supiot, A.: *Critique du droit du travail*, Presses Universitaires de France, 1994, hal 165.

Italia - butir 2094 dan 2222 Kode Perdata memberikan pengertian kriteria subordinasi dan memperkenalkan perbedaan antara subordinasi dan kerja otonom.

Jepang – dalam menentukan keberadaan hubungan kerja, pengadilan memberikan penegasan kepada elemen subordinasi.

(b) Ketergantungan

Argentina – Kode Tenaga Kerja, diamandemen hingga 1995

Bagian 65. Terdapat ketergantungan ekonomi dalam kasus-kasus di bawah ini:

- (1) Saat jumlah yang diterima oleh seseorang yang menyediakan jasa atau melaksanakan pekerjaan merupakan sumber pemasukan utama dan satu-satunya bagi orang tersebut.
- (2) Saat jumlah yang disebutkan pada sub-bagian di atas didapatkan secara langsung atau tidak langsung dari satu orang atau perusahaan, atau sebagai hasil dari aktivitas yang dilaksanakan.
- (3) Saat orang yang menyediakan jasa atau melaksanakan pekerjaan tidak memiliki otoritas ekonomi, dan secara ekonomi terhubung pada siklus aktivitas yang dijalankan oleh orang atau perusahaan yang dapat disebut sebagai pemberi kerja. Dalam kasus adanya keraguan mengenai keberadaan hubungan kerja, bukti adanya ketergantungan ekonomi akan menentukan apakah hubungan tersebut memenuhi syarat untuk diakui sebagai hubungan kerja.

Kanada - sebuah kategori yang disebut "pekerja dependen" telah diikutsertakan dalam legislasi hubungan tenaga kerja untuk memastikan perlindungan bagi pekerja yang tidak memperlihatkan tanda-tanda khusus status pemberian kerja, namun secara ekonomi bergantung pada pemberi kerja, dan lebih menyerupai pekerja daripada kontraktor independen. Oleh karena itu, Peraturan Hubungan Tenaga Kerja Ontario secara spesifik menganggap "kontraktor dependen" sebagai "pegawai" dan mendefinisikan kontraktor dependen sebagai "Seseorang, dipekerjakan atau tidak di bawah kontrak kerja dan menyediakan atau tidak peralatan, kendaraan, perlengkapan, mesin, bahan, atau benda lainnya yang dimiliki kontraktor dependen, yang melaksanakan kerja atau jasa bagi orang lain, untuk mendapatkan kompensasi atau bayaran dalam syarat dan ketentuan tertentu sehingga kontraktor dependen tersebut berada dalam posisi ketergantungan ekonomi terhadap orang lain tersebut. Hal ini lebih menyerupai hubungan kepegawaian daripada hubungan kontraktor lepas/independen."

Di **British Columbia**, dalam kasus *Old Dutch Foods Ltd. v. Teamsters Local Union No. 213* (2006) B.C.J. No. 3127, Pengadilan Banding menentukan pengertian hukum "kontraktor dependen" (serupa dengan kasus Ontario di atas) melalui penetapan sebuah tes dua bagian untuk menguji status

kontraktor dependen. Bagian pertama adalah apakah distributor makanan ringan Old Dutch “melakukan kerja atau jasa bagi [Old Dutch] dengan tujuan kompensasi atau bayaran...”. Bagian kedua adalah apakah para distributor secara ekonomi tergantung kepada Old Dutch. Pengadilan setuju dengan Badan Hubungan Tenaga Kerja bahwa kontrol Old Dutch terhadap harga produk makanan ringan yang berlaku terhadap distributor dan penjual retail dalam hubungan kompleks yang saling berhubungan antara Old Dutch, distributor, dan penjual retail, memenuhi syarat untuk mendukung kesimpulan bahwa di sini terdapat hubungan kerja untuk kompensasi: kompensasi dibayarkan oleh Old Dutch, walaupun secara tidak langsung. Para buruh pengangkut ini kemudian diakui sebagaimana mestinya sebagai agen yang bisa melakukan tawar-menawar bagi para distributor.

Di **Italia**, hubungan kerja adalah sesuatu di mana kewajiban kerja bagi satu pihak (pekerja), pada satu sisi memiliki kewajiban pada pihak satunya (pemberi kerja) untuk memberi remunerasi terhadap kerja yang dilakukan. Selain kewajiban prinsipil ini, terdapat kewajiban tambahan dengan hak-hak yang terkait yang ditentukan oleh hukum, kontrak individual, dan perjanjian kolektif (misalnya, kewajiban untuk mematuhi, loyalitas, libur tahunan, periode libur, hak serikat dagang, dsb).

R. 198, Paragraf 12:

Para Anggota harus mempertimbangkan kemungkinan mendefinisikan, dalam bentuk hukum dan peraturan, atau melalui pendekatan lain, sejumlah indikator keberadaan hubungan kerja.

Sejumlah indikator tersebut dapat meliputi:

(a) fakta bahwa pekerjaan: dilakukan menurut instruksi dan di bawah kontrol pihak lain; melibatkan integrasi organisasi pekerja di dalam perusahaan; dilakukan semata-mata atau terutama untuk keuntungan pihak lain; harus dilakukan secara personal oleh pekerja; dilakukan dalam jam kerja tertentu atau tempat kerja yang ditentukan atau disetujui oleh pihak yang meminta dilakukannya pekerjaan; memenuhi durasi tertentu dan memiliki kontinuitas tertentu; membutuhkan ketersediaan pekerja; atau melibatkan penyediaan alat, bahan, dan mesin oleh pihak yang meminta dilakukannya pekerjaan;

2. Kontrol terhadap pekerjaan dan instruksi

Salah satu indikator utama subordinasi adalah kontrol, karena “pertimbangan” utama yang diharapkan oleh pemberi kerja adalah hak memberi perintah, kekuasaan untuk mengarahkan pekerja agar sesuai dengan kebutuhan proses tenaga kerja yang terus berubah. Pertimbangan kuncinya adalah: arah pekerjaan, perekrutan, disiplin, pelatihan, evaluasi, dll. Kontrol dapat meliputi proses pelaksanaan pekerjaan, dan/atau hasil pekerjaan, juga mengenai kapan, di mana, dan bagaimana sebuah produk akan dijual.

Burkina Faso – Bagian 1 Kode Tenaga Kerja tahun 1992 menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan di bawah kontrak pemberian kerja dilakukan di bawah arahan dan/atau otoritas pemberi kerja.

Kanada – mungkin “tes” yang paling sering disebut, perihal siapa yang dimengerti sebagai “pegawai” dalam jurisprudensi pemberian kerja Kanada, pertama kali disebut oleh Lord Wright dalam keputusan Privy Council untuk *Montreal v. Montreal Locomotive Works Ltd. et al.*, [1937] 1 D.L.R. 161 pada hal. 169 (P.C.), dimana dinyatakan: “Dalam kasus-kasus sebelumnya, sebuah uji tunggal, seperti ada/tidaknya kontrol, sering diandalkan untuk menentukan apakah suatu kasus merupakan hubungan majikan dan pekerja, biasanya untuk menentukan ihwal beban tanggung jawab yang dibebankan kepada majikan atau atasan. Pada kondisi industri modern yang lebih kompleks, uji yang lebih rumit sering harus diberlakukan. Telah muncul anjuran bahwa uji empat-lapis akan

lebih sesuai, yang melibatkan (1) kontrol; (2) kepemilikan peralatan; (3) kesempatan laba; (4) risiko rugi. Apa yang dimengerti sebagai kontrol tidaklah selalu konklusif... Dalam banyak kasus, pertanyaannya hanya bisa dijawab dengan meneliti seluruh jenis elemen yang membangun hubungan antara pihak-pihak yang terkait.”

Slovenia – Aturan Hubungan kerja, 1 Januari 2003

Bagian 4 (Definisi Hubungan kerja)

(1) Sebuah hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerja melibatkan diri secara sukarela ke dalam proses kerja terorganisir milik si pemberi kerja, dan sebagai balasan atas upah yang didapat, pekerja secara terus-menerus melaksanakan kerja sesuai instruksi dan di bawah kontrol pemberi kerja.

Afrika Selatan – Kode Praktik Baik: Pegawai, 2006

39. Seorang pegawai berada dalam hak kontrol dan pengawasan pemberi kerja, sementara seorang kontraktor independen, secara konsep, berada pada posisi setara dengan pemberi kerja dan memiliki kuasa untuk menentukan aturan main dalam kontrak. Hak kontrol pemberi kerja meliputi hak untuk menentukan jenis pekerjaan yang akan dilakukan pegawai dan bagaimana cara pegawai melaksanakan pekerjaan tersebut. Dapat dilihat dalam hak pemberi kerja untuk menyuruh atau mengarahkan pegawai untuk melakukan hal-hal tertentu kemudian mengawasi bagaimana hal-hal tersebut akan dilakukan.

40. Hak kontrol pemberi kerja, dalam sebagian besar kasus, biasanya merupakan indikator yang paling signifikan dalam keberadaan hubungan kerja. Semakin besar tingkat kontrol dan pengawasan yang diterapkan, semakin besar terlihat tanggung jawab bahwa hubungan tersebut adalah hubungan kerja. Hak kontrol bisa terdapat bahkan saat hak tersebut tidak diberlakukan. Fakta bahwa seorang pemberi kerja tidak memberlakukan hak kontrolnya dan memperbolehkan pegawainya untuk melaksanakan sebagian besar atau seluruh pekerjaan tanpa pengawasan, tidak mengubah sifat dari hubungan tersebut.

3. Integrasi pekerja dalam badan usaha

Dalam bentuk-bentuk baru organisasi kerja, terdapat semakin kecil porsi kontrol, dan lebih banyak integrasi. Hukum kasus Perancis menunjukkan hal ini saat hukum tersebut mengangkat pentingnya ‘integrasi’ untuk menentukan keberadaan hubungan kerja. Di sejumlah negara (Perancis, Afrika Selatan, Republik Tanzania), gagasan integrasi semakin sering digunakan sebagai indikator keberadaan hubungan kerja.

Portugal – Kode Tenaga Kerja, No.99 Tahun 2003

Bagian 12. Praduga. Selama ini, selalu dianggap bahwa pihak-pihak yang terlibat mengambil bagian dalam kontrak kerja saat terdapat indikator-indikator berikut: (a) pekerja merupakan bagian dari struktur organisasi aktivitas pemegang dana dan melakukan pekerjaan/jasa di bawah arahan pemegang dana.

Afrika Selatan – Kode Praktik Baik: Pegawai, 2006

18. Praduga diberlakukan saat pemohon menunjukkan keberadaan salah satu dari tujuh faktor berikut –

(c) "dalam kasus bahwa seseorang bekerja bagi sebuah organisasi, orang tersebut menjadi bagian dari organisasi". Faktor ini bisa berlaku dalam hal pekerja apa pun yang berfungsi sebagai entitas korporat. Faktor ini tidak berlaku kepada perorangan yang mempekerjakan, misalnya, pekerja rumahan. Faktor ini akan ada jika jasa/pekerjaan yang disediakan pemohon membentuk bagian integral dari organisasi atau operasional pemberi kerja. Seseorang yang bekerja untuk, atau menyediakan jasa untuk seorang pemberi kerja sebagai bagian operasi bisnisnya sendiri, tidak membentuk bagian dari organisasi pemberi kerja. Faktor yang mengindikasikan bahwa orang tersebut mengoperasikan bisnis mereka sendiri adalah jika mereka mengemban risiko seperti pekerjaan buruk, performa buruk, kenaikan harga, dan keterlambatan waktu. Dalam kasus pemberian kerja, seorang pemberi kerja biasanya akan mengemban jenis-jenis risiko ini.

Di **Inggris Raya**, konsep "integrasi ke dalam struktur organisasi" tidaklah jelas. Walaupun ada beberapa keputusan pengadilan di dekade 1950-an, misalnya *Stevenson Jordon & Harrison Ltd v. MacDonald & Evans* [1952] 1 TLR 101(CA) 111, dan *Bank voor Handel en Scheepvaart N.V. v. Slatford* [1953] 1 QB 248(CA) 295 yang menggunakan kriteria ini, namun kriteria ini ternyata tidak diikuti dalam dekade-dekade setelahnya. Sebagai contoh, lihat *Ready Mixed Concrete (South East) Ltd. v. Kementrian Dana Pensiun dan Asuransi Nasional* [1967] 2 QB 497, 524. Bagaimanapun, disebabkan oleh diversifikasi hubungan kerja, yang memengaruhi munculnya kesulitan menentukan keberadaan kontrol oleh pemberi kerja dalam kerangka waktu, tempat dan cara, konsep "integrasi ke dalam struktur organisasi" diberikan perhatian lebih di banyak negara.

4. Kerja yang dilakukan semata-mata atau terutama untuk keuntungan pihak lain

Sebuah prinsip yang utama dalam menentukan kenyataan ekonomi dari sebuah hubungan kontraktual adalah apakah pekerja dibatasi secara eksklusif untuk menyediakan layanan kepada atasan atau tidak.

Irlandia - Kasus Denny memberikan preseden-preseden legal dalam hal ini. Denny, sebuah perusahaan pemroses makanan, menandatangani kontrak-kontrak pekerjaan dengan beberapa toko demonstrator yang tergabung dalam sebuah panel demonstrator, sehingga ketika sebuah toko meminta seorang demonstrator, perusahaan menghubungi seorang anggota panel untuk melakukan demonstrasi. Demonstrator menerbitkan surat tagihan, yang telah ditandatangani oleh pengelola toko, dibayar secara harian dan menerima tunjangan perjalanan, namun tidak memenuhi syarat untuk mendapatkan perencanaan pensiun ataupun bergabung ke dalam serikat pekerja. Kontrak tahunan seorang pekerja semacam itu diperpanjang beberapa kali (bekerja rata-rata 28 jam per minggu selama 48 sampai 50 minggu pertahun; memberikan kurang lebih 50 demonstrasi), sampai ketika kontrak untuk tahun 1993 menyatakan bahwa ia (perempuan) adalah seorang pekerja independen sehingga ia bertanggung jawab atas urusan pajaknya sendiri. Dia melakukan demonstrasi tanpa pengawasan dari perusahaan, namun ia menaati instruksi-instruksi dari pemilik toko dan instruksi-instruksi tertulis dari perusahaan, yang memberikan ia bahan-bahan untuk melakukan demonstrasi dan memberikan izin untuk melakukan demonstrasi. Pertanyaan dari kasus ini adalah apakah ia adalah seorang wiraswastawati ataukah seorang pegawai yang harus diasuransikan oleh perusahaan. Berdasarkan dari fakta kasus tersebut dan prinsip-prinsip umum yang dikembangkan oleh pengadilan, maka Mahkamah Agung menyatakan bahwa ia adalah seorang pegawai, terikat sedemikian rupa dengan suatu kontrak untuk melakukan pelayanan, karena dia telah melakukan suatu jasa layanan untuk orang lain dan bukan untuk dirinya sendiri. (Mahkamah Agung: *Henry Denny & Sons Ltd., berniaga sebagai Kerry Foods versus Kementrian untuk Kesejahteraan Sosial* [1998], 1 IR 34).

Afrika Selatan – Kode untuk Praktik yang Baik: Siapa yang disebut sebagai pegawai, 2006 15. Seseorang bisa disebut sebagai seorang pegawai, apabila mereka menunjukkan bahwa (a) mereka bekerja atau memberikan pelayanan kepada seseorang atau suatu entitas yang dinyatakan sebagai atasan mereka; dan (b) salah satu dari tujuh faktor yang terdaftar di bawah ini hadir dalam hubungan mereka dengan orang atau entitas tersebut di atas. Faktor-faktor tersebut adalah : i) pengendalian kerja; ii) pengendalian jam kerja; iii) integrasi dari pekerja; iv) jam kerja untuk orang yang sama selama tiga bulan terakhir; v) ketergantungan ekonomi; vi) penyediaan peralatan atau perlengkapan kerja dan vii) **pekerjaan yang dilakukan hanya untuk satu orang**

5. Dilakukan secara personal oleh pekerja

Dalam menentukan apakah seorang pekerja adalah seorang “pegawai” ataukah seorang “kontraktor independen”, hal ini mungkin sangat bergantung pada keseimbangan di mana pekerja tidak melakukan pekerjaan tersebut sendirian, atau hanya melakukan sedikit bagian dari pekerjaan itu sendirian. Jika pekerja dapat menawarkan seorang pengganti untuk melakukan pekerjaan tersebut maka individu tersebut biasanya bukanlah seorang pekerja. Namun, tindakan mewakili beberapa pekerjaan di atas tidak langsung dapat disimpulkan sebagai status kontraktor independen. Di Kanada, beberapa “pemilik” toko yang beroperasi di bawah persetujuan-persetujuan franchise dinyatakan sebagai seorang pegawai dari pemilik franchise walaupun mereka diperbolehkan untuk mempekerjakan pegawainya sendiri untuk menjalankan tokonya.

Chili – Undang-undang Ketenagakerjaan

Artikel 3 (b) seorang pekerja (adalah) seseorang yang berada di bawah suatu kontrak pekerjaan yang memberikan pelayanan intelektual personal ataupun manual di bawah suatu ketergantungan dan subordinasi.

Italia – Undang-undang Sipil

Seperti disebutkan di atas, artikel 2094 menyatakan bahwa seorang pekerja bawahan adalah seseorang yang mendedikasikan dirinya sendiri, dengan pemberian upah sebagai balasannya, untuk bekerja sama dengan perusahaan, memberikan pekerjaan baik berupa intelektual ataupun manual.

Vietnam – Undang-undang Ketenagakerjaan 1994 yang ditegaskan kembali pada 2002

Artikel 30 Kontrak Pekerja

1. Sebuah kontrak pekerjaan harus dilakukan secara langsung antara pekerja dan pemberi kerja (....)
2. Tugas-tugas yang ditetapkan pada kontrak kerja harus dilaksanakan secara langsung oleh orang yang terlibat dalam kontrak, dan pemindahan tugas-tugas tersebut ke orang lain tanpa persetujuan dari pemberi kerja adalah hal yang dilarang.

6. Dilakukan pada waktu tertentu atau di tempat yang telah disetujui sebelumnya

Sebuah aspek utama dari "kontrol" tawar-menawar dalam sebuah hubungan antara pekerja-pemberi kerja adalah hak dari pemberi kerja untuk menentukan kapan dan di mana pekerjaan dilakukan, bukan saja bagaimana pekerjaan tersebut diselesaikan.

Uni Eropa - Persetujuan Kerangka Kerja atas Pekerjaan Jarak Jauh (Telework) tanggal 16 Juli 2002

Persetujuan sukarela ini bertujuan untuk membangun sebuah kerangka kerja umum pada tingkat Eropa untuk diimplementasikan oleh anggota-anggota yang menandatangani perjanjian tersebut (*European Trade Union Confederation*, UNICE/UEAPNE dan CEEP) sesuai dengan prosedur-prosedur dan praktik-praktik nasional secara khusus mengenai manajemen dan ketenagakerjaan...

Klausul 2. Pekerjaan jarak jauh adalah sebuah bentuk pengorganisasian dan/atau pelaksanaan kerja, menggunakan teknologi informasi, dalam konteks sebuah kontrak/hubungan kerja, di mana pekerjaan, yang mana dapat juga dilakukan di tempat pemberi kerja, dilakukan di luar tempat tersebut secara rutin. Persetujuan ini melindungi pekerja jarak jauh. Seorang pekerja jarak jauh adalah seseorang yang melaksanakan pekerjaan jarak jauh seperti yang disebutkan di atas.

Klausul 3. Jalur untuk melakukan pekerjaan jarak jauh seperti di atas, karena hanya mengubah cara bagaimana pekerjaan itu dilakukan, tidak mengubah status kepegawaian dari pekerja jarak jauh. Penolakan seorang pekerja untuk bekerja jarak jauh, tidak bisa dijadikan alasan untuk menghentikan hubungan kerja ataupun mengubah syarat dan ketentuan kepegawaian dari pekerja tersebut.

Slowakia - Undang-undang Ketenagakerjaan, 2002

Bagian 43 Kontrak Pekerjaan

- (1) Dalam sebuah kontrak pekerjaan, pemberi kerja berkewajiban untuk menentukan ketentuan-ketentuan substansial berikut bersama dengan pekerja:
 - a) Tipe pekerjaan yang akan dilakukan oleh pekerja (deskripsi dari pekerjaan)
 - b) Tempat dari pelaksanaan pekerjaan (bagian dan unit organisasi, atau tempat lainnya yang telah ditentukan)
 - c) Hari pelaksanaan pekerjaan
 - d) Ketentuan-ketentuan pembayaran, kecuali telah disetujui melalui kesepakatan bersama...

Afrika Selatan – Akta tentang Hubungan-hubungan Kerja, 1995 yang ditegaskan kembali pada tahun 2000

Bagian 200A.

- (1) Kecuali bisa dibuktikan sebaliknya, seseorang yang bekerja untuk, ataupun menyediakan pelayanan untuk, orang lain dapat dianggap sebagai seorang pekerja, jika salah satu atau lebih dari faktor-faktor di bawah ini hadir...(b) waktu kerja dari pekerja tersebut ditentukan atau diarahkan oleh orang lain.

7. Memiliki durasi tertentu dan kesinambungan

Dalam konteks untuk meningkatkan kasualisasi, Rekomendasi telah menyebutkan bahwa kesinambungan adalah suatu indikator adanya hubungan pekerjaan. Namun, harus dicatat bahwa model pekerjaan dalam hubungan pekerjaan yang "tidak lazim" ialah berdasarkan "tugas", dan bukan berdasarkan "waktu".

Chili – Undang-undang Ketenagakerjaan, 2001

Sejak pembentukan ulang dari Undang-undang Ketenagakerjaan bagian 8 pada tahun 2001, pekerjaan yang dilakukan di rumah yang mana yang tidak "tidak berkesinambungan ataupun sporadis" dapat dianggap sebagai hubungan kerja.

El Salvador – Undang-undang Ketenagakerjaan, 1972 seperti yang ditegaskan pada tahun 1995

Bagian 20

Sebuah hubungan kerja dapat dianggap ada apabila dapat dibuktikan bahwa pekerja telah melakukan pelayanannya dalam kurun waktu lebih dari 2 hari berturut-turut atau terdapat bukti subordinasi.

Afrika Selatan – Dalam Akta Hubungan-hubungan Kerja, 1995, tidak ada jangka waktu minimum, misalnya pekerja kasual adalah tetap seorang pekerja.

8. Mengharuskan kehadiran pekerja

Suatu pengharusan dari kehadiran seorang pekerja dapat menjadi bukti dari suatu status pekerjaan, sama seperti pelaksanaan kerja itu sendiri.

Singapura – Akta Ketenagakerjaan, 1996

Bagian 2: "waktu kerja" berarti jangka waktu di mana seorang pekerja berada dalam penempatan dari pemberi kerja, dan tidak bebas untuk menghabiskan waktu dan pergerakannya untuk dirinya sendiri, di luar dari waktu interval yang digunakan untuk beristirahat dan makan.

Slowakia – Undang-undang Ketenagakerjaan, 2002 – bagian 96 Siap Dipanggil Kerja

- (1) Keadaan Siap Panggil Kerja membahas tentang pemberi kerja yang, dalam keadaan tertentu dapat dibenarkan, dalam rangka memenuhi tugas-tugas yang diperlukan, mengharuskan pekerja tersebut atau membuat persetujuan dengan pekerja untuk dipertahankan selama jangka waktu tertentu dan di tempat tertentu, dan siap untuk bekerja di luar dari jadwal pekerjaan dan lebih dari waktu kerja mingguan yang telah ditentukan dan dari distribusi waktu kerja yang sudah ditetapkan.
- (2) Seorang pemberi kerja dapat menentukan waktu keadaan Siap Panggil Kerja sampai dengan maksimal 8 jam per minggu atau 36 jam per bulan, dan 100 jam per tahun. Keadaan Siap Panggil Kerja yang melebihi jangkauan tersebut hanya dapat diberlakukan atas persetujuan dengan pekerja.
- (3) Pekerja tersebut berhak untuk mendapatkan kompensasi dari Keadaan Siap Panggil Kerja sebesar ...

Uruguay – Artikel 6 dari Dekrit Legislatif tahun 1957

Penghitungan dari waktu kerja, adalah waktu di mana seorang pegawai berada dalam penempatan dari pemberi kerja.

9. Penyediaan alat/bahan oleh pemohon pekerjaan

Kepemilikan dari perlengkapan tidak dapat dijadikan sebagai penentu keputusan, baik atas maupun dari kepemilikan tersebut, karena banyak pekerja yang memiliki perlengkapannya sendiri. Namun, hal ini biasanya menunjukkan status sebagai kontraktor independen apabila pekerja secara personal membuat sebuah investasi finansial yang cukup besar, misalnya membeli sebuah kendaraan bagi dirinya sendiri.

Finlandia – Akta Kontrak-kontrak Pekerjaan, No. 55 Tahun 2001

Bagian 1 – Cakupan dari penggunaan

Akta ini berlaku untuk kontrak-kontrak (kontrak pekerjaan) yang dimasuki oleh seorang pegawai, atau secara gabungan oleh beberapa pekerja sebagai sebuah kelompok, menyetujui secara pribadi untuk melakukan pekerjaan bagi sebuah pemberi kerja di bawah arahan dan pengawasan dari pemberi kerja tersebut, dengan balasan berupa upah atau bentuk pembayaran yang lain... Penggunaan dari Akta ini tidak dapat dibatasi hanya oleh fakta bahwa pekerjaan dilakukan di tempat tinggal pekerja atau di suatu tempat yang telah dipilih oleh pekerja, atau oleh fakta bahwa pekerjaan dilakukan dengan menggunakan perkakas-perkakas atau mesin milik pekerja.

Jepang – Menurut laporan kelompok pembelajaran yang didirikan pemerintah pada tahun 1985, suatu hubungan ketenagakerjaan awalnya ditentukan oleh dua faktor: keberadaan suatu kendali atas orang tersebut, dan pembayaran yang dibayarkan sebagai balasan dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam situasi di mana kendali sulit untuk ditentukan, sebuah pendekatan komprehensif diadopsi dalam pengadilan dengan mempertimbangkan kriteria lain, seperti tingkatan dari kewiraswastaan atau tingkatan keeksklusifan. Contohnya, ketika seorang pekerja menggunakan peralatan dan mesin miliknya sendiri, yang diperkirakan cukup mahal, pekerjaan seperti ini mengurangi posisinya sebagai pekerja dan menunjukkan sebuah bentuk kewiraswastaan, di mana pekerjaan dilakukan oleh seseorang atas perhitungan dan risikonya sendiri.

Afrika Selatan – Kode untuk Praktik yang Baik: Siapakah Pekerja itu, 2006

18. Di antara indikator-indikator yang lain, suatu hubungan ketenagakerjaan dianggap ada apabila [pemberi kerja tetap memiliki hak untuk memilih mana saja peralatan, staf, bahan baku, prosedur-prosedur, hak-hak paten atau teknologi yang digunakan.].

R. 198, Paragraf 13:

Para anggota harus mempertimbangkan kemungkinan untuk mendefinisikan dalam hukum-hukum dan aturan-aturan mereka, atau dengan cara lain, indikator-indikator spesifik akan keberadaan dari hubungan ketenaga kerjaan. Indikator-indikator tersebut dapat meliputi: (...)

(b) pembayaran upah secara periodik kepada pekerja; fakta bahwa upah tersebut merupakan sumber pendapatan satu-satunya atau utama dari pekerja; penyediaan pembayaran dalam bentuk barang atau jasa, seperti makanan, tempat tinggal atau transportasi; pengakuan akan hak seperti waktu istirahat mingguan dan libur tahunan; pembayaran atas biaya perjalanan pekerja; atau ketiadaan resiko keuangan pekerja.

10. Pembayaran pekerja secara periodik

Apabila individu menerima pembayaran periodis secara teratur dari atasannya, maka hal ini akan menunjukkan status “pekerja”, lebih daripada jika menerima pembayaran melalui tagihan-tagihan atau di akhir suatu kontrak pelayanan yang telah disepakati.

Italia – Konstitusi

Artikel 36. Para pekerja memiliki hak untuk memperoleh pembayaran yang sesuai dengan kuantitas dan kualitas dari pekerjaan mereka, dalam setiap keadaan, yang mencukupi untuk menjamin kehidupan yang bebas dan layak bagi mereka dan keluarganya.

Sebagai tambahan, hukum per kasus menyatakan bahwa apabila pekerja dibayar secara periodik, hal ini menegaskan adanya suatu indikasi adanya hubungan ketenagakerjaan.

Amerika Serikat – Pelayanan Pendapatan Negara. Uji 20 aturan uji untuk membentuk sebuah hubungan ketenaga kerjaan

Aturan 12. [Seseorang dinyatakan sebagai pekerja dan bukan seorang kontraktor independen apabila ia] dibayar secara per-jam, per-minggu, atau per-bulan. Jaminan atas sebuah upah minimal, atau pemberian sebuah akun penarikan dalam jangka tertentu, tanpa keharusan untuk membayar kembali selisih kelebihan produktif, cenderung mengindikasikan keberadaan dari sebuah hubungan pekerja-pemberi kerja.

<http://www.wm.edu/grants/HANDBOOK/irs20ruletest.htm>

R. 198, Paragraf 13:

Para anggota harus mempertimbangkan kemungkinan untuk mendefinisikan dalam hukum-hukum dan aturan-aturan mereka, atau dengan cara lain, indikator-indikator spesifik akan keberadaan dari hubungan ketenaga kerjaan. Indikator-indikator tersebut dapat meliputi: (...)

(b)pembayaran upah secara periodik kepada pekerja; fakta bahwa upah tersebut merupakan sumber pendapatan satu-satunya atau utama dari pekerja; penyediaan pembayaran dalam bentuk barang atau jasa, seperti makanan, tempat tinggal atau transportasi; pengakuan akan hak seperti waktu istirahat mingguan dan libur tahunan; pembayaran atas biaya perjalanan pekerjaan; atau ketiadaan resiko keuangan pekerja.

11. Pemberian upah ini sebagai sumber pemasukan tunggal/utama

Apabila sebuah "kontraktor independen" secara hukum berhak untuk menjual layanannya kepada umum, tapi dalam praktiknya bekerja pada satu pemberi kerja, baik secara keseluruhan atau sebagian, hal ini menyatakan bahwa individu tersebut sebenarnya merupakan seorang pekerja. Sehingga, fakta bahwa seseorang bekerja untuk lebih dari satu pemberi kerja tidak langsung menunjukkan bahwa ia adalah seorang kontraktor independen daripada seorang pekerja.

Silahkan dilihat contoh yang telah dijabarkan di atas, di dalam "ketergantungan ekonomi".

Portugis - Undang-undang Ketenagakerjaan

Bagian 10 dan 13 menyediakan sebagian pengembangan cakupannya di luar batas-batas dari kontrak pekerjaan, yang mana, seperti ditunjukkan di atas, meliputi para pekerja yang menyediakan layanannya di bawah kewenangan dan arahan dari orang lain (tunggal ataupun jamak). Dalam hal ini, Undang-undang menjamin sebagai berikut : Kontrak-kontrak mengenai pelaksanaan pekerjaan tanpa subordinasi legal harus tunduk kepada prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam undang-undang ini, terutama yang menyangkut hak-hak dari perseorangan, persamaan hak, non-diskriminasi, dan keselamatan dan kesehatan kerja, tanpa prasangka terhadap ketentuan-ketentuan apa pun dalam aturan khusus, apabila pekerja dianggap berada dalam situasi ketergantungan ekonomi pada penghasilan dari pekerjaannya. Undang-undang menunjuk keadaan ini sebagai kontrak-kontrak 'yang diperlakukan sebagai' ("contratos equiparados") sebuah kontrak ketenagakerjaan dan membuatnya tunduk kepada prinsip-prinsip yang dijamin oleh undang-undang.

Panama – Undang-undang Ketenagakerjaan yang ditegaskan pada 1995

Bagian 65 – Hubungan Ketenagakerjaan – bukti

Adalah sebuah ketergantungan ekonomi di mana

- (1) Jumlah penghasilan yang didapat oleh pekerja merupakan sumber utama penghasilannya.
- (2) Di mana penghasilan tersebut dibayarkan oleh seseorang atau perusahaan sebagai hasil dari pekerjaannya, dan
- (3) Di mana pekerja tidak menikmati kemandirian ekonomi dan secara ekonomi bergantung pada lingkaran kegiatan di mana orang ataupun perusahaan yang dapat dianggap sebagai pemberi kerja beroperasi.

Dikarenakan hubungan ketenagakerjaan di **Jepang** ditentukan oleh tingkatan kendali, ketergantungan ekonomi tidak mendapatkan status

husus. Kriteria ini berguna untuk memastikan hubungan kepegawaian untuk seseorang yang berwiraswasta, yang bekerja secara eksklusif untuk suatu perusahaan, akan tetapi dapat berisiko merampas hak-haknya ketika bekerja pada beberapa perusahaan sekaligus.

12. Pembayaran menggunakan barang/jasa

Italia – Undang-undang Sipil

Artikel 2099 – Pembayaran. proses pembayaran dari para pekerja dapat dilaksanakan berdasarkan waktu atau kinerja, dan harus dibayarkan sesuai dengan modalitas, dan di dalam jangka waktu di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Apabila tidak terjadi kesepakatan di antara pihak-pihak yang bersengketa, proses pembayaran dapat ditentukan oleh hakim dengan mengambil pertimbangan, jika berlaku, pendapat dari organisasi-organisasi profesional. Pekerja dapat mendapatkan pendapatan, seluruhnya ataupun sebagian, sesuai dengan dana yang didapat ataupun berbentuk barang/jasa.

Di sejumlah besar negara-negara **Amerika Latin**, menteri-menteri tenaga kerja, ketika menetapkan upah pada sektor-sektor khusus, dalam waktu yang sama memperbolehkan sebuah persentase dari pembayaran tersebut dibayarkan dalam bentuk barang/jasa.

Afrika Selatan – Undang-undang Praktis – Siapakah Seorang Pekerja, 2006

46. Begitu pula kenyataan bahwa seseorang merupakan anggota dari skema jaminan kesehatan dan tunjangan pensiun, seperti para pekerja lain dari pemberi kerja yang sama, merupakan suatu indikasi bahwa orang tersebut adalah seorang pekerja. Faktor-faktor lain yang menjadi indikasi dari hubungan ketenagakerjaan adalah – (a) penyebutan di dalam kontrak tentang pembayaran berupa barang/jasa meliputi barang-barang seperti makanan, tempat tinggal.

Di negara-negara Afrika bagian selatan lainnya, juga, pembayaran dapat mencakup pembayaran berupa barang/jasa (misalnya pekerja pertanian dapat menerima akomodasi sebagai bagian dari upahnya).

13. Pengakuan atas hak-hak (misalnya libur mingguan dan cuti tahunan)

Dalam istilah umum, bilamana sebuah kontrak memberikan jaminan kepada para pekerja untuk menikmati libur atau cuti mingguan, pekerja tersebut dapat disebut sebagai pegawai.

Afrika Selatan – Undang-undang Praktis – Siapakah Seorang Pekerja, 2006

46. Begitu juga [...] faktor-faktor lain yang dapat dijadikan indikasi dari sebuah hubungan ketenagakerjaan adalah – (b) penyebutan dalam sebuah kontrak mengenai hak untuk menikmati libur mingguan dan cuti tahunan, biasanya dapat menyimpulkan sebuah hubungan ketenagakerjaan...

14. Pembayaran biaya perjalanan oleh pihak pemohon kerja

Secara setara, apabila kontrak menjamin para pekerja atas suatu penggantian dari biaya perjalanan, bisa dikatakan bahwa mereka adalah seorang pegawai.

Afrika Selatan – Undang-undang Praktis – Siapakah seorang Pekerja, 2006

46. Begitu juga [...] faktor-faktor lain yang dijadikan indikasi dari sebuah hubungan ketenagakerjaan adalah – (a) penyebutan dalam sebuah kontrak mengenai pembayaran dalam bentuk barang/jasa seperti ... transportasi ...

15. Tidak adanya resiko keuangan bagi pekerja

Sisi lain dari tergabungnya seorang pekerja ke dalam sebuah satuan kerja ialah individu tersebut tidak secara langsung menanggung konsekuensi-konsekuensi finansial apabila bisnis pemberi pekerjaan kehilangan keuntungannya. Sebaliknya, mereka tidak secara langsung menikmati peningkatan keuntungan dari bisnis tersebut. Paparan pekerja terhadap kemungkinan keuntungan ataupun kerugian dari suatu usaha mencerminkan status kepegawaian dari orang tersebut. Namun demikian, struktur insentif seperti komisi-komisi ataupun bonus pembayaran tidak bisa dianggap sebagai indikasi dari risiko keuangan. Lebih ke arah, pertanyaan apakah keuntungan ataupun kerugian bagi pekerja bergantung pada hal selain dari kinerjanya sendiri.

Sistem undang-undang **Amerika Latin** melihat hal ini sebagai suatu indikasi atas keberadaan sebuah hubungan kepegawaian.

Kanada – Mahkamah Banding Manitoba, dalam Imperial Taxi Brandon (1983) versus Hutchison (1987) M.J No.551, menghadapi persoalan

apakah sopir-sopir taksi berhak atas gaji minimum, lembur, hari libur, dan jaminan-jaminan lainnya di bawah Undang-undang Manitoba atau tidak. Para sopir taksi tidak menerima gaji dari perusahaan secara langsung, dan secara berkala mengirimkan sebagian dari ongkos yang dibayarkan penumpang kepada perusahaan atas sewa penggunaan kendaraan; perusahaan menanggung beban finansialnya karena memiliki kendaraan tersebut dan mengoperasikan sebuah sistem panggilan yang mengharuskan keterlibatan dari pengemudi. Mahkamah memutuskan bahwa hal ini bisa disebut suatu hubungan kerja.

Irlandia - seperti disebutkan di atas, kode etik untuk menentukan perbedaan antara status hubungan ketenagakerjaan atau kewirausahaan dari seseorang pada tahun 2001 menyebutkan :

Karyawan	Wirausaha
Seseorang disebut sebagai seorang karyawan dari suatu perusahaan apabila: • Tidak terkena dampak finansial personal pada saat melakukan pekerjaannya. • Tidak memiliki tanggung jawab atas investasi dan manajemen di perusahaan. • Tidak memperoleh keuntungan dari manajemen waktu yang baik pada saat pemenuhan kontrak atau kualitas kinerja yang baik pada saat melakukan pekerjaan	Seseorang disebut sebagai seorang wirausaha apabila: • Memiliki perusahaannya sendiri. • Terkena dampak finansial pada saat harus menanggung akibat dari terjadinya kesalahan saat membuat suatu barang atau pekerjaan yang dilakukannya di bawah dari standar yang sudah dicantumkan di kontrak. • Memiliki tanggungjawab investasi dan manajemen di perusahaan • Menerima keuntungan dari manajemen waktu yang baik dan dan kualitas kinerja yang baik pada saat melakukan pekerjaan atau tugas. • Menyediakan perlindungan asuransi keselamatan bagi dirinya sendiri.

III.**Mengadopsi Langkah-langkah untuk Memastikan Kepatuhan**

Rekomendasi mengusulkan agar otoritas yang bersangkutan mengambil langkah-langkah yang bertujuan untuk memastikan penghormatan atas penerapan hukum dan peraturan yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan. Sebagai contoh, melalui badan penyelesaian sengketa, layanan-layanan inspeksi perburuhan yang berkerja sama dengan pihak administrasi keamanan sosial dan otoritas-otoritas perpajakan.

R. 198, Paragraf 14:***Penyelesaian dari perselisihan***

yang menyangkut keberadaan dan kesepakatan ketenagakerjaan harus ditangani oleh otoritas-otoritas industrial atau otoritas-otoritas peradilan atau otoritas-otoritas penengah lainnya di mana setiap pekerja dan pegawai memiliki akses langsung terhadapnya sesuai dengan undang-undang nasional dan kode etik - kode etik yang berlaku.

R. 198, Paragraf 4:***Ketentuan Nasional harus mencakup langkah-langkah***

untuk: (e) memberikan akses yang efektif kepada pihak-pihak yang bersangkutan, terutama para pekerja dan pemberi kerja, terhadap prosedur-prosedur dan mekanisme-mekanisme yang tepat, cepat, murah, adil dan efisien guna menyelesaikan sengketa-sengketa yang berkaitan dengan keberadaan dan aturan-aturan hubungan ketenagakerjaan.

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan yang sesuai: prosedur-prosedur yang murah, cepat, adil dan efisien

Pemmasalahan ketidaktaatan membutuhkan suatu penetapan mekanisme penyelesaian sengketa perburuhan yang efisien. Riset ILO menunjukkan bahwa mekanisme dan prosedur untuk menentukan eksistensi suatu hubungan ketenagakerjaan dan penentuan identitas dari pihak-pihak yang bersangkutan, secara umum kurang memadai untuk mencegah pelanggaran-pelanggaran hukum perburuhan ataupun untuk menjaga hak-hak pekerja. Permasalahan-permasalahan yang menyangkut ketaatan dan penegakan peraturan sering ditemukan pada ekonomi informal. Cabang DIALOG ILO memiliki sebuah program lengkap mengenai layanan-layanan untuk membentuk, melatih, meningkatkan dan memodernisasi perangkat-perangkat ini, baik secara administratif maupun secara hukum.

Kamerun – Undang-undang Perburuhan, No. 92-007 tahun 1992 – bagian 138 – penyelesaian perselisihan-perselisihan individual.

- (1) Proses-proses untuk mencapai suatu penyelesaian dari perselisihan-perselisihan menyangkut ketenagakerjaan, baik pertama kali maupun pada saat banding, harus tidak dikenai biaya apa pun.
- (2) Segala keputusan-keputusan dan dokumen-dokumen yang dihasilkan harus terdaftar sebagai bebas pajak dan semua biaya-biaya prosedural harus diperlakukan sama dengan biaya-biaya proses-proses kriminal dalam hal pembayaran, penuntutan, kesepakatan dan pengambilan dendanya.

Kanada – Perselisihan-perselisihan buruh yang timbul dari kesepakatan-kesepakatan bersama di tempat kerja yang memiliki serikat pekerja diselesaikan melalui arbitrase yang mengikat. Jangka waktu untuk pengajuan sebuah keluhan dan proses peradilannya diatur melalui kesepakatan-kesepakatan bersama antarindividual dan aturan-aturan perburuhan provinsi yang bersangkutan. Beberapa dari aturan-aturan tersebut, misalnya Akta Hubungan-hubungan Perburuhan Ontario, juga menyediakan pilihan untuk mempercepat proses arbitrase, dengan sebuah dengar pendapat yang direncanakan untuk dilaksanakan dalam 21 hari. Dengan mempertimbangkan untuk meningkatkan efisiensi proses peradilan dari keluhan-keluhan standar-standar ketenagakerjaan, laporan

"Keadilan di Pekerjaan" tahun 2006 merekomendasikan penunjukan suatu panel penuh-waktu dan paruh waktu. Petugas permanen akan menangani kasus-kasus gaji yang tidak dibayarkan dan pemberhentian secara sepihak. Para petugas ini ditempatkan dengan prinsip 'cab-rank': segera setelah sebuah kasus dinyatakan siap untuk diadili, kasus tersebut langsung diajukan kepada petugas yang pertama kali siap. Lebih jauh lagi, harus ada kemungkinan untuk mengembangkan panduan-panduan dalam memproses kasus-kasus melalui sistem tingkatan-tingkatan berurutan dalam jadwal yang ketat dan terbatas. Hal ini akan membantu memecahkan kesulitan lain yang memengaruhi sistem saat ini: ketiadaan dewan penasihat. Dilengkapi dengan panduan-panduan dan jangka waktu yang pasti, para petugas akan dapat memaksa para pengacara untuk hadir dalam proses tersebut. Semua inovasi tersebut dapat memastikan bahwa semua kasus akan didengarkan dan diputuskan dengan lebih cepat.

Selandia Baru - Akta Hubungan-hubungan Ketenagakerjaan, No. 24 Tahun 2000 bagian 187(1)(f) memberikan yurisdiksi eksklusif kepada Mahkamah Tenaga Kerja untuk mendengarkan dan memutuskan setiap pertanyaan mengenai apakah seseorang adalah seorang pekerja atau tidak, dalam koridor undang-undang, ataukah seseorang adalah pekerja/pegawai dalam koridor undang-undang yang lain di mana para inspektur buruh memiliki kewenangan terhadapnya. Mahkamah Tinggi juga diarahkan untuk mengikuti pesan-pesan dalam peraturan baru secara keseluruhan. Bagian 216 menggarisbawahi kewajiban dari Mahkamah Banding untuk menghormati yurisdiksi khusus dari Mahkamah Tenaga Kerja dalam mempertimbangkan suatu permohonan yang menyangkut pasal-pasal tertentu, dan menyatakan bahwa "harus memiliki pertimbangan atas... –(b) objek dari undang-undang ini dan objek-objek dari bagian yang relevan dari undang-undang ini."

Bagian 189(1). Dalam masalah-masalah yang ditanganinya, Mahkamah Tenaga Kerja memiliki, dengan tujuan untuk mendukung hubungan-hubungan ketenagakerjaan yang berhasil dan mempromosikan perilaku itikad baik, yurisdiksi untuk menentukan masalah-masalah tersebut sedemikian rupa, dan membuat keputusan-keputusan dan perintah-perintah yang tidak bertentangan dengan undang-undang ini, undang-undang lainnya ataupun dengan persetujuan bersama yang berlaku, atau dengan persetujuan kepegawaian individual yang bersangkutan, sesuai dengan pertimbangan yang adil dan hati nurani yang baik.

Komisi untuk Konsiliasi, Mediasi dan Arbitrase (CCMA: Commission for Conciliation, Mediation, and Arbitration) **Afrika Selatan** didirikan untuk berbagai tujuan dialog sosial: untuk mendamaikan dan menengahi perselisihan-perselisihan termasuk di antaranya perselisihan-perselisihan mengenai status kepegawaian dan oleh karena itu berada di bawah perlindungan hukum perburuhan, untuk memfasilitasi berbagai kegiatan dialog di tempat kerja seperti misalnya dewan penasihat perundingan, untuk mengumpulkan dan mendistribusikan statistik atas hubungan-hubungan di tempat kerja, untuk mengawasi proses pemungutan suara di

serikat buruh dan organisasi-organisasi pekerja, dan untuk menyediakan pelatihan dalam hal perundingan kolektif dan pencegahan perselisihan dan pemecahannya. Sejak didirikan pada tahun 1996, beban kerja dari CCMA telah meningkat dari 14.500 kasus menjadi lebih dari 125.000 kasus pada tahun 2005-2006. Lebih dari 75% kasus-kasus tersebut diselesaikan melalui perdamaian (data terakhir menunjukkan bahwa 52,6% telah berhasil didamaikan) atau pembatalan, sisanya diserahkan kepada Mahkamah Buruh. Sistem-sistem perdamaian dan arbitrase yang sejenis juga telah dianut oleh Botswana, Lesotho, Swaziland, dan Republik Tanzania Bersatu sedangkan di Namibia dan Mozambique sistem tersebut sedang dikembangkan.

R. 198, Paragraf 15:

*Otoritas yang berwenang harus mengambil langkah-langkah dengan tujuan untuk memastikan penghormatan dan implementasi dari hukum-hukum dan peraturan-peraturan yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan dengan mempertimbangkan berbagai aspek-aspek yang disebutkan di Rekomendasi ini, sebagai contoh **layanan-layanan inspeksi perburuhan** dan kerjasamanya dengan pihak administrasi keamanan sosial dan otoritas-otoritas perpajakan.*

2. Peranan inspeksi tenaga kerja

Saat ini di berbagai negara IMEC, seperti **Kanada** dan beberapa negara **Amerika Latin**, wewenang-wewenang dan tanggungjawab-tanggungjawab para inspektur tidak didefinisikan dengan jelas, tidak memadai untuk melakukan tugas-tugasnya saat ini, dan dalam berbagai situasi, dibebani oleh pengaturan-pengaturan prosedural yang tidak layak. Hal ini menyebabkan terjadinya penghamburan waktu dan tenaga dari para inspektur, yang berakibat pada ketidakmampuan mereka untuk memecahkan kasus-kasus yang dipertanyakan, yang mungkin, dalam beberapa kejadian, menyingkapkan masalah-masalah yang lebih besar yang memerlukan diterbitkannya peraturan-peraturan atau amandemen resmi yang baru. Di Kanada, data terbaru menunjukkan bahwa inspektur-inspektur perburuhan federal menghabiskan 87% waktunya untuk fungsi-fungsi reaktif seperti merespons keluhan-keluhan, dan sebagai hasilnya hanya sedikit melakukan tindakan inspeksi proaktif atau audit-audit tempat kerja, selain yang ditimbulkan oleh keluhan-keluhan. Sangat sedikit dari waktu mereka yang didedikasikan untuk melakukan aktivitas-aktivitas edukasional dan penjangkauan. Menurut data tersebut, akan menjadi lebih efektif apabila para inspektur mengambil inisiatif dengan cara mengaudit secara acak sektor-sektor atau perusahaan-perusahaan yang menunjukkan citra ketidaktaatan, atau dengan mengadakan upaya terpadu untuk menegakkan pelaksanaan peraturan-peraturan tertentu dari undang-undang perburuhan yang kelihatannya sering kali dilanggar. Jika fungsi edukasional awalnya dilakukan oleh seorang petugas khusus, para inspektur akan memiliki lebih banyak waktu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan penegakan peraturan. Sebaliknya, para inspektur bisa mempertahankan tanggung jawab mereka seperti sekarang akan tetapi mengubah keseimbangan pekerjaan agar dapat mencapai hasil keseluruhan yang lebih baik. Laporan Arthur lebih jauh merekomendasikan untuk, alih-alih berkonsentrasi untuk memproses keluhan-keluhan para pekerja, akan lebih efektif bagi para inspektur untuk mengambil inisiatif dengan cara mengaudit secara acak sektor-sektor atau perusahaan-perusahaan yang menunjukkan citra ketidaktaatan, atau dengan membuat suatu upaya terpadu untuk menegakkan peraturan-peraturan tertentu dari undang-undang perburuhan yang terlihat sering kali dilanggar. Jika fungsi edukasional awalnya dilakukan oleh seorang petugas khusus,

para inspektur akan memiliki lebih banyak waktu untuk melaksanakan penegakan peraturan. Sebaliknya, para inspektur bisa mempertahankan tanggungjawab-tanggungjawab mereka seperti sekarang akan tetapi mengubah keseimbangan pekerjaan mereka agar dapat mencapai hasil-hasil keseluruhan yang lebih baik.

R. 198, Paragraf 16:

*Petugas-petugas administrasi
perburuhan nasional harus*

***memantau penegakkan aturan
di sektor-sektor dengan proporsi
pekerja perempuan yang tinggi***

R. 198, Paragraf 17:

*Para anggota harus mengembangkan,
sebagai bagian dari kebijakan nasional
yang disebutkan di Rekomendasi ini,
langkah-langkah efektif yang bertujuan
untuk menghapuskan **insentif-
insentif** yang menyamarkan suatu
hubungan ketenagakerjaan.*

**3. Penegakkan aturan pada sektor dengan
proporsi pekerja perempuan yang besar**

Di Kanada, mandat yang diterbitkan oleh Komisi Federal Kesamaan Pembayaran ialah untuk mencegah diskriminasi penghasilan atau setiap kebijakan atau praktik yang mengarah pada diskriminasi penghasilan berdasarkan jenis kelamin, dengan mengadakan penyelidikan tentang keluhan-keluhan dengan sikap sesegera mungkin, menyeluruh, profesional, netral, dan tidak memihak. Persamaan pembayaran diatur dalam *Undang-Undang Hak Asasi Manusia* Kanada dan *Panduan Kesamaan Pendapatan*. Bersamaan dengan hal ini, tujuan dari *Undang-undang Persamaan Pembayaran* di Ontario adalah untuk "memperbaiki diskriminasi sistematis atas gender dalam hal kompensasi pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai perempuan."

**4. Disinsentif untuk praktik penyamaran
hubungan ketenagakerjaan**

Slovenia – Undang-undang Hubungan-hubungan Ketenagakerjaan, 1 Januari 2003 Artikel 231 (1) Denda di tempat sebesar 300.000 SIT dapat dikenakan kepada pemberi kerja/badan usaha apabila:

1. Dia (laki-laki/perempuan) tidak dapat menyediakan salinan dari pendaftaran asuransi kepada pekerja dalam waktu 15 hari dari tanggal pemberian kerja (Paragraf 2 dari Artikel 9);
2. Pekerja melakukan pekerjaan yang berdasarkan kontrak hukum sipil yang bertentangan dengan Paragraf 2 dari Artikel 11 dari Undang-undang ini.

Di **Inggris**, hukum itu sendiri telah memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menyesuaikan ruang lingkupnya – kekuasaan yang sangat besar untuk mengatasi berkembangnya masalah mengenai hubungan ketenagakerjaan yang terselubung dan mempunyai tujuan yang ambigu. Dalam bagian 23 dari Undang-undang Hubungan Ketenagakerjaan tahun 1999, pemerintah dapat merundingkan hak-hak ketenagakerjaan atas individu tertentu vis-à-vis seorang pemberi kerja (dalam artian luas), dan dapat menyatakan bahwa individu tersebut harus dianggap sebagai salah satu pihak dalam kontrak-kontrak ketenagakerjaan dan memberikan ketentuan atas siapa yang disebut sebagai pemberi kerjanya. Kekuasaan-kekuasaan ini, sampai saat ini, belum digunakan.

5. Beban pembuktian

Singapura – Undang-undang Ketenagakerjaan, 1996 – Bagian 131. Bukti pertanggungjawaban. Dalam segala proses yang dilakukan di bawah Bagian XV, pertanggungjawaban berupa bukti bahwa yang bersangkutan bukan merupakan seorang pemberi kerja, atau apakah kewajiban seseorang berada di bawah undang-undang ini atau di bawah regulasi apapun yang pelaksanaannya dibuat di bawahnya atau abstain dalam melakukan apapun, harus diberikan kepada orang yang menyatakan bahwa dia bukanlah seorang pemberi kerja ataupun orang lain, sesuai keberadaan kasus.

Di **Afrika Selatan**, Undang-undang Hubungan Perburuhan, dugaan dalam bagian 200A dan bagian 83A dari Undang-undang Kondisi-kondisi Dasar Ketenagakerjaan berakibat pada perpindahan beban pembuktian kepada pemberi kerja, apabila tidak ada hubungan kerja.

IV.

Implementasi dan Pengawasan

R. 198, Paragraf 18:

Sebagai bagian dari kebijakan nasional, para Anggota harus mempromosikan **peranan dari perundingan kolektif dan dialog sosial** sebagai sebuah cara, di antara yang lainnya, untuk mencari solusi atas pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan ruang lingkup dari hubungan kerja pada tingkat nasional

R. 198, Paragraf 19:

Para anggota harus membuat **suatu mekanisme yang sesuai**, atau mempergunakan yang sudah ada, untuk memantau perkembangan-perkembangan di pasar buruh dan organisasi kerja, dan untuk merumuskan nasihat menyangkut pengadopsian dan pengimplementasian dari ketentuan-ketentuan yang menyangkut hubungan ketenagakerjaan di dalam kerangka kerja dari kebijakan nasional

Untuk menilai dan menangani secara lebih baik berbagai permasalahan yang berkaitan dengan ruang lingkup hubungan pemberi kerja, pemerintah harus mengumpulkan data statistik dan melakukan riset dan kajian-kajian periodik dari perubahan-perubahan struktur dan pola-pola pekerjaan di tingkat-tingkat lokal dan sektoral. Semua data yang terkumpul harus dipisahkan berdasarkan jenis kelamin, dan riset serta kajian yang dilakukan di tingkat nasional ataupun sektoral harus memasukkan dimensi gender dari pertanyaan ini secara eksplisit, dan harus mempertimbangkan aspek-aspek keragaman yang lainnya. Dialog sosial juga diarahkan pada poin-poin di atas, di bawah pembahasan "Kebijakan Nasional, butir 3".

Belgia – Dewan Perburuhan Nasional, dibentuk pada tahun 1952, adalah sebuah badan tritunggal permanen yang dibentuk untuk:

Memberi pertimbangan kepada seorang menteri atau dewan perwakilan dengan inisiatifnya sendiri ataupun dengan permintaan dari otoritas-otoritas, mengenai permasalahan-permasalahan sosial umum menyangkut para pemberi kerja dan para pekerja;

Mengeluarkan pendapat-pendapat menyangkut perbedaan-perbedaan yurisdiksional di antara komite-komite bersama;

Menyimpulkan persetujuan-persetujuan perburuhan bersama, yang mengikat berbagai cabang aktivitas atau semua sektor ekonomi;

Menjalankan peranan-peranan pertimbangan yang lebih khusus di bawah peraturan-peraturan sosial. Peraturan-peraturan tersebut misalnya yang berkaitan dengan hal-hal berikut: kontrak-kontrak kerja, organisasi ekonomi, persetujuan-persetujuan bersama industrial dan komite-komite

bersama, perlindungan atas pemberian gaji, Undang-undang buruh (jam-jam kerja, libur mingguan, tenaga kerja usia dini, tenaga kerja perempuan, dan perlindungan kehamilan), aturan-aturan kerja, hari libur yang dibayar, mahkamah-mahkamah atau pengadilan-pengadilan buruh, perlindungan sosial dan pensiun bagi pekerja berpenghasilan, dll. Pada tanggal 19 Desember 2006, Dewan Perburuhan Nasional memberikan "nasihat"nya atas RUU yang mengubah Arahani Uni Eropa 96/71/EC yang menempatkan posisi para pekerja dalam kerangka kerja penyediaan layanan-layanan ke dalam sistem legal Belgia. (<http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-1589.pdf>)

R. 198, Paragraf 20:

*Organisasi-organisasi yang paling representatif dari **para pekerja dan pemberi kerja harus terwakilkan, pada situasi yang sama, dalam mekanisme pemantauan perkembangan** di pasar buruh dan organisasi kerja. Sebagai tambahan, organisasi-organisasi ini harus dikonsultasikan di bawah mekanisme tersebut sesering mungkin, dan kapan pun memungkinkan serta berguna, atas dasar laporan-laporan ahli atau penelitian-penelitian teknis.*

R. 198, Paragraf 21:

*Para anggota harus, sebisa mungkin, **mengumpulkan informasi dan data statistik serta melakukan riset** atas perubahan-perubahan pola-pola dan struktur kerja di tingkat nasional dan sektoral, memperhitungkan distribusi pria dan perempuan dan faktor-faktor relevan lainnya.*

Kanada – Laporan Arthur merekomendasikan, sebagai bagian dari kebijakan nasional, pencantuman ke dalam sebuah aturan standar-standar perburuhan, sebuah ketentuan untuk mendirikan suatu komite yang akan mengkaji standar-standar perburuhan dan permasalahan-permasalahan yang timbul dalam proses administrasi aturan tersebut, baik secara berkala maupun terus-menerus, dan akan menerbitkan rekomendasi-rekomendasi publik kepada pemerintah dalam jangka waktu yang teratur untuk merevisi undang-undang tersebut. Apabila hal ini tidak dilaksanakan secara reguler, kemungkinan besar undang-undang perburuhan tidak akan ditinjau atau direvisi selama puluhan tahun, kecuali dalam tingkatan ad-hoc ketika suatu kebutuhan yang mencolok timbul. Perilaku hubungan-hubungan tenaga kerja berubah secara konstan dan cepat, dan sebuah proses pengkajian yang kontinyu akan, sampai batas tertentu, mendepolitisasi proses pembentukannya kembali.

Di **India**, Komisi Nasional mengenai Perburuhan dibentuk pada Oktober 1999. Tujuannya adalah untuk menyarankan rasionalisasi peraturan-peraturan yang sudah ada yang menyangkut perburuhan di dalam "bagian-bagian yang telah diatur", dan menyarankan "legislasi payung" untuk memastikan perlindungan minimum bagi para pekerja yang berada dalam "bagian-bagian yang telah diatur". Dengan tujuan untuk membuat peraturan yang lebih bisa diaplikasikan secara universal, Komisi ini menyarankan dalam laporannya bahwa definisi dari seorang pekerja haruslah sama pada setiap peraturan. Komisi ini merekomendasikan untuk dibuatnya sebuah undang-undang khusus yang terkonsolidasi bagi perusahaan-perusahaan yang berskala-kecil (didefinisikan sebagai usaha yang memiliki jumlah pekerja kurang dari 20 orang). Hal ini tidak hanya melindungi pekerja dalam perusahaan besar tetapi juga mempermudah perusahaan-perusahaan kecil untuk mematuhi hukum, karena Komisi mempertimbangkan bahwa legislasi yang berlaku, yang dimaksudkan untuk perusahaan-perusahaan besar, tidak memadai untuk sektor ini.

Departemen Perburuhan di **Afrika Selatan** bergerak dalam aturan-aturan dari Program Pergerakan Kementrian yang berfokus pada:

- Berkontribusi bagi pembentukan ketenagakerjaan
- Meningkatkan pengembangan kemampuan-kemampuan
- Melindungi tenaga kerja yang rentan

- Mempromosikan persamaan di pasar buruh
- Memperkuat hubungan-hubungan multilateral dan bilateral
- Memperkuat perlindungan sosial (asuransi bagi pengangguran dan kompensasi terhadap cedera dan penyakit dan kesehatan dan keselamatan kerja)
- Mempromosikan hubungan-hubungan perburuhan
- Memantau akibat dari legislasi kebijakan pemerintah yang meluas
- Memperkuat kapasitas institusional Departemen Perburuhan untuk meningkatkan layanan yang diberikannya.

Arahan **Uni Eropa 96/71/EC** mengenai penempatan pekerja dalam kerangka kerja penyediaan layanan-layanan dimaksudkan untuk mempromosikan penyediaan layanan-layanan antarnegara dalam iklim kompetisi yang adil di samping menjamin penghormatan akan hak-hak pekerja. Parlemen Uni Eropa mempertimbangkan arahan penempatan para pekerja memiliki dua tujuan utama, pertama, menjamin kebebasan pergerakan orang-orang dan layanan-layanan, dan kedua, memastikan para pekerja yang ditempatkan tunduk pada aturan-aturan dan kondisi-kondisi di negara anggota yang berfungsi sebagai tuan rumah. Parlemen Uni Eropa telah mengamati bahwa, secara umum, kesulitan-kesulitan dalam pengaplikasian arahan ini berkaitan dengan fakta bahwa hal ini belum ditransposisikan oleh semua negara anggota dan menyebabkan Komisi harus selalu memberitahu perkembangan dari proses persidangan pelanggaran yang dilakukan oleh negara-negara anggota. Hal ini menarik perhatian akan fakta bahwa kesulitan-kesulitan ini sebagian disebabkan oleh perbedaan interpretasi beberapa konsep kunci, seperti pekerja, penghasilan minimum dan pen-sub-kontrakan dan juga keterbatasan akses informasi dan kesulitan pemantauan ketaatan. Patut dicatat juga bahwa Komisi, dalam panduannya, menyadari baik tujuan sosial dari arahan penempatan para pekerja dan pertanggungjawaban secara penuh dari negara tuan rumah dalam melaksanakan tujuan tersebut, sehingga meminta Komisi untuk menerbitkan proposal untuk sebuah arahan atas kondisi-kondisi yang dibutuhkan oleh para awak kapal untuk menyediakan layanan-layanan penumpang reguler dan feri pengangkut antar negara anggota, dan data kongkret per-dua-tahun tentang transposisi arahan di tingkat nasional, berfokus terutama pada contoh-contoh pelanggaran.

[<http://europa.eu/bulletin/en/200610/p108007.htm>]

Lampiran

Lampiran 1

R198 Rekomendasi Hubungan Tenaga Kerja, 2006

Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional,

Diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pemerintahan Kantor Buruh Internasional, dan telah melakukan Pertemuan yang ke Sembilan Puluh Lima kalinya pada tanggal 31 Mei 2006, dan

Menimbang bahwa telah ada perlindungan yang diberikan oleh hukum-hukum dan peraturan-peraturan nasional dan persetujuan-persetujuan bersama yang berkaitan dengan keberadaan sebuah hubungan ketenagakerjaan antara seorang pemberi pekerjaan dan seorang pegawai, dan

Menimbang hukum-hukum dan peraturan-peraturan tersebut, dan penafsirannya, harus sesuai dengan tujuan-tujuan dari pekerjaan yang layak, dan

Menimbang bahwa hukum tenagakerja atau buruh bertujuan, di antara lain, untuk mendeteksi apakah penyebab ketidakseimbangan posisi perundingan antara pihak-pihak dalam sebuah hubungan tenaga kerja, dan

Menimbang bahwa perlindungan bagi para pekerja merupakan inti dari mandat yang dikeluarkan oleh Organisasi Buruh Internasional, dan sesuai dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan pada Deklarasi Prinsip-prinsip Dasar dan Hak Asasi pada Pekerjaan ILO, 1998, dan Agenda Kerja yang Layak, dan

Menimbang kesulitan-kesulitan dalam menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan ketenagakerjaan pada situasi-situasi di mana terdapat ketidakjelasan kewajiban-kewajiban dan hak-hak dari masing-masing pihak yang terkait, di mana ada usaha untuk menyamakan hubungan tenaga kerja, atau di mana ada kekurangan-kekurangan atau keterbatasan-keterbatasan pada kerangka kerja resmi, atau dalam interpretasi dan pengaplikasiannya, dan

Memperhatikan bahwa ada situasi-situasi di mana pengaturan-pengaturan kontraktual dapat memberikan dampak yang membuat para pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya, dan

Mengakui bahwa ada peranan dari panduan internasional kepada anggota-anggotanya untuk memperoleh perlindungan tersebut melalui hukum dan praktik nasional, dan panduan tersebut harus selalu relevan setiap saat, dan

Pengakuan lebih jauh bahwa perlindungan tersebut harus dapat diterima oleh semua pihak, terutama para pekerja yang rentan, dan harus berdasarkan hukum yang efisien, efektif, dan komprehensif, dapat menunjukkan hasil-hasil sesegera mungkin, mendorong adanya ketaatan suka rela, dan

Mengakui bahwa kebijakan nasional harus merupakan dari hasil konsultasi dengan rekanan-rekanan sosial dan harus memberikan panduan kepada pihak-pihak terkait di tempat kerja, dan

Mengetahui bahwa kebijakan nasional sebaiknya mendorong pertumbuhan ekonomi, menciptakan lapangan pekerjaan dan pekerjaan yang layak, dan

Mempertimbangkan bahwa globalisasi ekonomi telah meningkatkan mobilitas dari para pekerja yang membutuhkan perlindungan, setidaknya penipuan perlindungan nasional dalam memilih hukum, dan

Mengingat bahwa, dalam kerangka kerja penyediaan jasa antarnegara, adalah penting untuk menentukan siapakah yang dianggap sebagai seorang pekerja dalam hubungan kerja, apa hak yang didapat oleh pekerja, dan siapakah yang menjadi pemberi pekerja, dan

Mengingat bahwa kesulitan-kesulitan dalam penentuan akan keberadaan dari suatu hubungan tenaga kerja dapat menciptakan permasalahan-permasalahan serius bagi para pekerja yang terlibat, lingkungan mereka, dan masyarakat secara luas, dan

Menimbang bahwa ketidakpastian atas keberadaan suatu hubungan tenaga kerja perlu untuk diperjelas untuk menjamin kompetisi yang adil dan perlindungan efektif bagi para pekerja dalam sebuah hubungan tenaga kerja dalam perilaku yang sesuai dengan hukum atau peraturan nasional, dan

Mengingat bahwa semua standar-standar perburuhan internasional, terutama yang memperjelas keberadaan pekerja perempuan, dan juga yang memperjelas ruang lingkup dari hubungan tenaga kerja, dan

Telah memutuskan atas pengangkatan dari proposal-proposal tertentu yang menyangkut hubungan tenaga kerja, yang merupakan item ke lima dari agenda sesi, dan

Telah menentukan bahwa proposal-proposal ini akan mengambil bentuk sebuah rekomendasi;

Menetapkan bahwa rekomendasi yang diterbitkan tanggal 15 Juni 2006, selanjutnya akan disebut sebagai Rekomendasi Hubungan Tenaga Kerja, 2006.

I. KEBIJAKAN NASIONAL ATAS PERLINDUNGAN BAGI PARA PEKERJA DALAM SEBUAH HUBUNGAN TENAGA KERJA

1. Para anggota harus merumuskan dan menerapkan sebuah kebijakan nasional untuk peninjauan ulang pada jangka waktu yang sesuai dan, jika mungkin, memperjelas dan mengadaptasikan ruang lingkup dari hukum-hukum dan peraturan-peraturan yang terkait, untuk menjamin efektivitas perlindungan terhadap para pekerja yang melakukan pekerjaan dalam konteks sebuah hubungan tenaga kerja.
2. Sifat dan cakupan dari perlindungan yang diberikan kepada para pekerja dalam sebuah hubungan tenaga kerja harus dijabarkan dalam peraturan atau hukum nasional, atau keduanya, dengan memperhitungkan standar-standar perburuhan internasional yang sesuai. Hukum dan peraturan tersebut, termasuk elemen-elemen yang membentuk jangkauannya, ruang lingkup dan tanggung jawab dari pelaksanaannya, harus jelas dan memadai untuk memastikan perlindungan yang efektif bagi para pekerja dalam sebuah hubungan tenaga kerja.
3. Kebijakan nasional harus dirumuskan dan diterapkan sesuai dengan hukum dan peraturan nasional dan dikonsultasikan dengan organisasi-organisasi pemberi kerja dan pekerja yang paling mewakili.
4. Kebijakan nasional sebaiknya mencakup aturan-aturan untuk:
 - (a) Memberikan panduan bagi pihak-pihak yang terkait, khususnya para pemberi kerja dan pekerja, mengenai penetapan secara efektif akan keberadaan suatu hubungan tenaga kerja dan akan perbedaan antara pekerja yang berada dalam konteks pegawai dan wirausaha;
 - (b) Menghindari penyamaran hubungan-hubungan tenaga kerja dalam konteks, sebagai contoh, hubungan-hubungan lain yang mungkin menggunakan persetujuan-persetujuan yang berupa bentuk-bentuk kontrak yang menyembunyikan status keabsahan yang sebenarnya, mengenali bahwa sebuah hubungan tenaga kerja yang disamarkan terjadi ketika pemberi kerja memperlakukan suatu individu

sebagai sesuatu yang bukan merupakan seorang pegawai dalam perilaku yang menutupi statusnya yang sah sebagai seorang pegawai, dan situasi-situasi tersebut dapat timbul ketika persetujuan-persetujuan kontrak mengakibatkan perampasan atas perlindungan yang sudah seharusnya bagi para pekerja tersebut;

- (c) Memastikan adanya aturan-aturan yang bisa digunakan dalam semua bentuk persetujuan-persetujuan kontrak, termasuk yang menyangkut beberapa pihak, sehingga para pekerja yang sudah dipekerjakan memiliki perlindungan yang seharusnya;
 - (d) Memastikan adanya aturan-aturan yang bisa dipergunakan dalam semua bentuk persetujuan-persetujuan kontrak untuk menetapkan siapa yang bertanggung jawab atas perlindungan yang terkandung di dalamnya;
 - (e) Memberikan akses yang efektif bagi mereka yang terkait, dalam hal ini para pemberi kerja dan pekerja, pada prosedur-prosedur dan mekanisme-mekanisme yang layak, cepat, murah, adil dan efisien dalam memecahkan perselisihan-perselisihan mengenai keberadaan dan syarat-syarat dari sebuah hubungan tenaga kerja;
 - (f) Memastikan ketaatan pada, dan penggunaan efektif dari, hukum-hukum dan regulasi-regulasi menyangkut hubungan tenaga kerja; dan
 - (g) Memberikan pelatihan-pelatihan yang layak dan memadai bagi aturan-aturan perburuhan internasional, komparatif dan case law bagi pengadilan, badan-badan pengawas, para penengah, inspektur-inspektur perburuhan, dan orang-orang lain yang bertanggung jawab untuk menangani pemecahan dari perselisihan-perselisihan dan penegakan hukum-hukum dan aturan-aturan tenaga kerja nasional.
5. Para anggota harus memperhatikan secara saksama kebijakan nasional untuk memastikan perlindungan efektif bagi para pekerja terutama yang menderita ketidakpastian akan adanya sebuah hubungan tenaga kerja, termasuk para pekerja perempuan, dan juga para pekerja yang paling rentan, para pekerja berusia dini, para pekerja manula, para pekerja di sektor ekonomi informal, para pekerja imigran, dan para pekerja yang menderita kecacatan.
6. Para anggota seharusnya:
- (a) Mengambil perhatian khusus bagi kebijakan nasional yang mengidentifikasi dimensi gender dalam sektor-sektor dan pekerjaan-pekerjaan yang didominasi oleh para pekerja perempuan, apakah banyak terdapat penyamaran hubungan-hubungan tenaga kerja, atau apakah terdapat ketidakjelasan dari sebuah hubungan tenaga kerja; dan
 - (b) Memiliki kebijakan-kebijakan yang jelas akan persamaan gender dan penegakan hukum-hukum dan persetujuan-persetujuan yang berkaitan dengan itu pada tingkatan nasional sehingga dimensi gender dapat ditetapkan secara lebih efektif
7. Dalam konteks dari pergerakan para pekerja antarnegara:
- (a) Dalam membentuk kebijakan nasional, satu negara anggota harus, setelah berkonsultasi pada organisasi-organisasi pemberi kerja dan pekerja yang paling mewakili, mempertimbangkan untuk menerapkan aturan-aturan yang sesuai dalam yurisdiksinya, dan selayaknya bekerja sama dengan negara-negara anggota yang lain, sehingga dapat memberikan perlindungan yang efektif bagi dan mencegah penyalahgunaan dari para pekerja imigran dalam wilayahnya yang dapat menderita ketidakpastian akan keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja;
 - (b) Ketika para pekerja direkrut di suatu negara untuk kemudian dipekerjakan di negara lain, para anggota yang terkait dapat membuat sebuah kesepakatan-kesepakatan bilateral guna menghindari

penyalahgunaan dan praktik-praktik kecurangan yang dapat, sesuai dengan tujuannya, menghindari akan adanya persetujuan-persetujuan yang melindungi para pekerja dalam konteks sebuah hubungan tenaga kerja.

8. Kebijakan nasional bagi perlindungan para pekerja dalam sebuah hubungan tenaga kerja sebaiknya tidak menghalangi hubungan-hubungan sipil dan komersial yang sesungguhnya, di mana pada saat yang bersamaan memastikan individu-individu yang berada dalam sebuah hubungan tenaga kerja tersebut dapat memperoleh perlindungan yang seharusnya

II. PENETAPAN ADANYA SEBUAH HUBUNGAN TENAGA KERJA

9. Peranan-peranan dari kebijakan nasional yang melindungi para pekerja yang berada dalam suatu hubungan tenaga kerja, penetapan dari keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja tersebut selayaknya diarahkan terutama oleh fakta-fakta menyangkut pelaksanaan kegiatan kerja dan pemberian upah bagi pekerja, tanpa memperhatikan bagaimana hubungan itu ditandai dalam segala pengaturan yang berlawanan, kontraktual atau sebaliknya, yang mungkin telah disetujui diantara pihak-pihak yang terkait.
10. Para Anggota harus menganjurkan metode-metode yang jelas untuk memandu para pekerja dan pemberi kerja dalam menetapkan keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja.
11. Dalam peranan memfasilitasi penentuan akan adanya sebuah hubungan tenaga kerja, para anggota harus, di dalam kerangka kerja dari kebijakan nasional yang dibahas dalam rekomendasi ini, mempertimbangkan kemungkinan di bawah ini:
 - (a) Mengizinkan adanya aturan-aturan yang mempunyai lingkup yang luas untuk menetapkan keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja;
 - (b) Menyediakan sebuah praduga legal di mana sebuah hubungan tenaga kerja ada ketika satu atau lebih indikator-indikator hadir; dan
 - (c) Menetapkan, berdasarkan konsultasi-konsultasi sebelumnya dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang paling mewakili, bahwa para pekerja dengan karakteristik-karakteristik tertentu, dalam sektor umum ataupun tertentu, harus dianggap sebagai salah satu dari pegawai atau wirausahawan.
12. Untuk kebutuhan dari kebijakan nasional yang dibahas dalam rekomendasi ini, para anggota dapat mempertimbangkan pendefinisian yang jelas dari kondisi-kondisi yang diterapkan untuk menetapkan keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja, misalnya, subordinasi atau ketergantungan.
13. Para anggota harus mempertimbangkan kemungkinan pendefinisian dalam hukum-hukum dan regulasi-regulasi mereka, atau aturan-aturan lainnya, indikator-indikator spesifik yang menentukan keberadaan sebuah hubungan tenaga kerja. Indikator-indikator tersebut dapat mencakup:
 - (a) Fakta bahwa pekerjaan: dilaksanakan menurut instruksi-instruksi dan dalam kendali pihak lain; melibatkan integrasi para pekerja di dalam organisasi perusahaan; dilakukan hanya atau terutama bagi keuntungan orang lain; harus dilakukan sendiri oleh si pekerja; dilakukan dalam waktu-waktu kerja yang sudah ditentukan atau di suatu tempat pekerjaan yang telah ditentukan atau disetujui oleh pihak yang meminta dilaksanakannya pekerjaan; berada dalam durasi kerja khusus dan memiliki kontinuitas tertentu; membutuhkan kehadiran si pekerja; atau melibatkan penggunaan peralatan-peralatan, bahan-bahan, dan mesin-mesin oleh pihak yang memberikan pekerjaan;
 - (b) Pembayaran periodik atau pemberian upah kepada si pekerja; fakta bahwa upah tersebut merupakan sumber pendapatan utama atau satu-satunya bagi si pekerja; pelaksanaan pembayaran berupa barang, seperti makanan, tempat tinggal atau transportasi; pengakuan akan hak-hak seperti libur mingguan

dan cuti tahunan; pembayaran oleh pihak yang meminta pekerja untuk melakukan perjalanan dalam rangka melaksanakan pekerjaan tersebut; atau ketiadaan risiko finansial bagi si pekerja.

14. Penyelesaian perselisihan-perselisihan yang menyangkut keberadaan dan syarat-syarat dari sebuah hubungan tenaga kerja harus menjadi sesuatu yang penting bagi otoritas-otoritas industrial atau peradilan-peradilan lainnya atau arbitrase di mana para pekerja dan pemberi kerja memiliki akses yang efektif menurut hukum dan peraturan nasional.
15. Otoritas yang berwenang harus mengadopsi aturan-aturan yang bertujuan untuk memastikan penghormatan akan pelaksanaan hukum-hukum dan regulasi-regulasi mengenai hubungan tenaga kerja dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dibahas dalam rekomendasi ini, misalnya, melalui layanan-layanan inspeksi perburuhan dan kerja sama mereka dengan pihak administrasi keamanan sosial dan otoritas-otoritas perpajakan.
16. Dalam hal hubungan tenaga kerja, administrasi-administrasi perburuhan nasional dan layanan-layanan yang berkaitan harus memantau secara teratur program-program dan proses-proses penegakkan mereka. Perhatian khusus harus diberikan kepada lapangan kerja-lapangan kerja dan sektor-sektor yang memiliki proporsi pekerja perempuan yang tinggi.
17. Para anggota seharusnya mengembangkan, sebagai bagian dari kebijakan nasional yang dibahas di Rekomendasi ini, aturan-aturan yang efektif yang bertujuan untuk menghilangkan insentif-insentif untuk menyamarkan sebuah hubungan tenaga kerja.
18. Sebagai bagian dari kebijakan nasional, para anggota harus mempromosikan peranan dari perundingan kolektif dan dialog sosial sebagai sebuah sarana, di antaranya, untuk menemukan solusi-solusi dari pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan ruang lingkup hubungan tenaga kerja pada tingkatan nasional.

III. PENGAWASAN DAN IMPLEMENTASI

19. Para anggota harus membuat sebuah mekanisme yang layak, atau memberdayagunakan yang sudah ada, untuk memantau perkembangan-perkembangan dari pasar buruh dan organisasi kerja, dan merumuskan saran untuk pengadopsian dan pengimplementasian dari aturan-aturan tentang hubungan tenaga kerja dalam kerangka kerja dari kebijakan nasional.
20. Organisasi-organisasi yang paling mewakili para pemberi kerja dan pekerja harus dihadirkan dalam posisi yang setara, dalam mekanisme untuk memantau perkembangan dalam pasar buruh dan organisasi kerja. Lebih jauh lagi, organisasi-organisasi tersebut harus dapat dimintai pendapatnya dalam mekanisme sesering mungkin dan, di manapun yang memungkinkan dan berguna, atas dasar laporan-laporan ahli atau penelitian-penelitian teknis.
21. Para anggota harus sebisa mungkin mengumpulkan informasi dan data statistik serta melakukan riset mengenai perubahan dalam pola-pola dan struktur pekerjaan di tingkatan nasional dan sektoral, dengan memperhatikan distribusi pria dan perempuan dan faktor-faktor relevan lainnya.
22. Para anggota harus membentuk mekanisme-mekanisme spesifik nasional untuk memastikan hubungan-hubungan tenaga kerja dapat diidentifikasi secara efektif dalam kerangka kerja pengadaan layanan-layanan antarnegara. Pertimbangan harus diberikan pada pengembangan kontak sistematis dan pertukaran informasi yang bersangkutan dengan negara lain.

IV. PARAGRAF FINAL

23. Rekomendasi ini tidak merevisi Rekomendasi Agen-agen Tenagakerja Swasta, 1997 (No.188), ataupun dapat merevisi Konvensi Agen-agen Tenagakerja Swasta, 1997 (No.181).

Resolusi mengenai hubungan tenaga kerja

Konferensi Umum Organisasi Buruh Internasional,

Yang diselenggarakan di Jenewa oleh Badan Pemerintahan dari Kantor Buruh Internasional, telah mengadakan Pertemuan yang ke-95 kalinya, dan

Telah menerbitkan Rekomendasi mengenai hubungan tenaga kerja,

Mencatat bahwa Paragraf 19, 20, 21 dan 22 merekomendasikan bahwa Para Anggota harus membangun dan menjaga mekanisme-mekanisme pengawasan dan pengimplementasian, dan

Mencatat bahwa hasil kerja dari Kantor Buruh Internasional membantu semua konstituante ILO untuk lebih mengerti dan mengenali kesulitan-kesulitan yang ditemui oleh para pekerja dalam hubungan-hubungan tenaga kerja tertentu,

Mengundang Badan Pemerintahan dari Kantor Buruh Internasional untuk menginstruksikan Direktur Jenderal untuk:

1. Membantu konstituante-konstituante dalam mekanisme-mekanisme pemantauan dan pengimplementasian bagi kebijakan nasional yang ditetapkan dalam Rekomendasi mengenai hubungan tenaga kerja;
2. Menjaga informasi agar tetap *up-to-date* dan melaksanakan penelitian-penelitian komparatif tentang perubahan-perubahan dalam pola-pola dan struktur kerja di dunia dalam rangka untuk:
 - a) Meningkatkan kualitas informasi dalam dan pengertian akan hubungan-hubungan tenaga kerja dan isu-isu terkait;
 - b) Membantu konstituante-konstituantenya untuk lebih mengerti dan menilai fenomena ini dan mengambil langkah-langkah yang sesuai dalam perlindungan bagi para pekerja; dan
 - c) Mengajukan aturan-aturan yang baik pada tingkatan-tingkatan nasional dan internasional mengenai penetapan dan penggunaan hubungan-hubungan tenaga kerja;
3. Melaksanakan survei-survei mengenai sistem-sistem legal dari para anggota untuk memastikan kriteria mana yang digunakan secara nasional untuk menentukan keberadaan dari sebuah hubungan tenaga kerja dan membuat hasil-hasilnya tersedia bagi para anggota sebagai panduan, di mana saja kebutuhan ini hadir, ketika mengembangkan pendekatan isu nasional mereka sendiri

Lampiran 3

DAFTAR KATA DAN ISTILAH

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
Pekerja autonomus: istilah baru di Kanada yang diciptakan oleh Laporan Arthur atas Aturan-aturan Buruh yang Adil (2006) untuk mendeskripsikan suatu status di antara "pegawai" dan "kontraktor independen", dapat digunakan pada para pekerja yang lebih cenderung pada yang pertama dari pada yang kedua	Autonomous worker: a new Canadian term coined by the Arthurs Report on Fair Labour Standards (2006) to describe a status in between "employee" and "independent contractor", applicable to workers who are more like the former than the latter.		
Hukum per kasus (keputusan hakim yang meniru keputusan-keputusan kasus yang mirip sebelumnya), yurisprudensi	Case law, Jurisprudence	Jurisprudence	Jurisprudencia
Hukum Umum/Publik	Common law	Idem	Idem
Kerugian dari pemberian kerja	Casualisation of employment	Précarisation de l'emploi	Precarización del empleo
Pekerja atau pegawai kasual/ kadang-kadang/ kontingen	Casual/occasional/ contingent worker or employee	Travailleur occasionnel/ temporaire	Trabajador ocasional/ trabajador precario
Kontraktor (juga kontraktor bangunan pada konstruksi), subkontraktor	Contractor (also builder-contractor in construction), Sub-contractor,	Sous-traitant, preneur d'ordres	Contratista, subcontratista
Kontrak tenaga kerja (kontrak pemberian pekerjaan)/kontrak pelayanan	Contract of employment (Employment contract) / Contract of service	Contrat de travail	Contrato de trabajo
Kontrak untuk melakukan pelayanan	Contract for service	Contrat d'entreprise	Contrato (de arrendamiento) de servicios o de obra
Kontrak buruh/ pekerjaan yang disediakan oleh suatu perusahaan/pekerjaan yang dilakukan individu yang berwirausaha; bergantung pada konteksnya	Contract labour / work provided by an enterprise / work by a selfemployed person; depending on the context	Travail fourni par une entreprise / par un travailleur indépendant ; selon le contexte	Trabajo de empresa / de trabajador independiente, según el contexto Trabajo por contrata / Trabajo en régimen contractual
Pekerja kontrak/ pekerja bagi sebuah kontraktor/ wirausahawan; bergantung pada konteksnya	Contract worker / Worker of a contractor / self-employed; depending on the context	Travailleur d'une entreprise soustraitante / travailleur indépendant qui fournit un service en vertu d'un contrat ; selon le contexte	Trabajador de un contratista /trabajador autónomo que presta un servicio en virtud de un contrato / trabajador contratado; según el contexto

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
Mengkontrakkan keluar/ outsourcing/ mensub- kontrakkan	Contracting out / outsourcing / Subcontracting	Sous-traitance (d'activités) (contrat commercial), externalisation	Subcontratación de obras o servicios / externalización / tercerización
Kontraktor dependen: istilah yang digunakan di legislasi perburuhan Kanada untuk menunjukkan para pekerja yang tidak, secara terbatas, disebut para pegawai, tetapi bukan kontraktor-kontraktor independen karena kemiripannya dengan pegawai-pegawai dalam pekerjaannya dan kondisi- kondisi ketika mereka melakukannya, dengan ciri utama ketergantungan secara ekonomi kepada pemberi kerja.;	Dependent contractor: This term is used in Canadian labour legislation to denote workers who are not, strictly speaking, employees, but are not independent contractors because they are more like employees in what they do and the conditions in which they do it, with their primary characteristic being economic dependence upon the employer.		
Pekerja dependen	Dependent worker	Le travailleur dépendant	Trabajador dependiente
Tenaga kerja/pemberian pekerjaan secara terselubung (berbeda dengan pekerjaan yang tidak dideklarasikan)	Disguised employment (different from undeclared work)	Travail déguisé (sous la forme d'un contrat civil ou commercial (à différencier de non déclaré))	Trabajo encubierto, disfrazado (distinto del trabajo no declarado)
Paksaan/ancaman	Duress	Contrainte, rigueur	Coacción, apremio, rigor
Pegawai, berbeda dengan deskripsi "pekerja" di bawah, seseorang yang telah masuk ke dalam kontrak tenaga kerja/ pemberian pekerjaan	Employee, as distinct from "worker" below, is an individual who has entered into a contract for employment	Salarié	Asalariado / trabajador por cuenta ajena / empleado
Pemberi Pekerjaan/ majikan - rekanan pemberi kerja/ majikan (di Amerika Latin) - majikan/pemberi kerja bersama/ terkait: (di Kanada) menunjukkan suatu temuan di mana dua atau lebih organisasi yang berkaitan yang beroperasi di bawah pengendalian atau arahan bersama, contohnya, anak- anak perusahaan yang terpisah di bawah satu konglomerasi, dianggap sebagai majikan/pemberi kerja tunggal dalam perundingan kolektif dan perlindungan aturan-aturan perburuhan. Biasanya temuan ini dipergunakan untuk melawan langkah- langkah yang di tempuh para pemberi kerja untuk	Employer - associated employer (in Latin America) - common employer/related employers: (in Canada) to refer to a finding that two or more related organizations which operate under common control or direction, for example, separate corporate subsidiaries within a conglomerate, are a single employer for the purposes of collective bargaining and labour standards protection. Typically this finding is made in order to counteract steps taken by employers to circumvent employment rights through manipulation of the corporate structure.	Employeur, patron	Empleador, patrón, patrono - empleador complejo

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
mengakali hak-hak tenaga kerja melalui manipulasi struktur perusahaan.			
Agensi tenaga kerja swasta/agensi pekerja sementara (lihat Konvensi No. 181) berarti setiap badan/organisasi natural atau hukum, di luar dari otoritas-otoritas negara, yang menyediakan layanan-layanan pasar buruh untuk memenuhi permintaan dari dan membantu proses pelamaran bagi tenaga kerja, tanpa melibatkan dirinya sebagai salah satu pihak dalam hubungan-hubungan tenaga kerja/ pemberian pekerjaan yang akan terjadi. (makelar tenaga kerja)	Private Employment Agency/ temporary work agency (see Convention No. 181) means any natural or legal person, independent of the public authorities, which provides labour market services for matching offers of and applications for employment, without the private employment agency becoming a party to the employment relationships which may arise	Agence d'emploi privée, y compris entreprise de travail temporaire/ intérimaire / Bureau de placement	Agencia de empleo incluye a las empresas de trabajo temporal o de "servicios eventuales" / agencia de colocación
Hubungan tenaga kerja/ pemberian kerja dari satu pihak/perusahaan ke pihak/ individu lain	Employment relationship	Relation de travail (ou d'emploi CDN)	Relación de trabajo
Kontrak palsu	Fake contract	Simulation de contrat	Contrato simulado
Kontrak dengan jangka waktu yang pasti/telah ditetapkan sebelumnya	Fixed-term contract	Contrat de durée déterminée CDD	Contrato de duración determinada / por tiempo determinado
Kontrak tanpa batas waktu/ kontrak terbuka/kontrak tak terbatas	Contract without limit of time / openended contract / indefinite contract	Contrat de durée indéterminée CDI	Contrato de duración indefinida / por tiempo indeterminado
Kontrak dengan harga yang sudah pasti/telah ditentukan sebelumnya	Fixed-price contract	Contrat au forfait/ sur commande (opposé du contrat en régie)	Trabajo por obra, contrato por obra
Melakukan usaha dengan biaya dan resiko sendiri (wirausaha)	In business on one's own account	Travail à compte propre	Trabajo autónomo, trabajo por cuenta propia, trabajo independiente
Penengah/perantara	Intermediary	Intermédiaire	Intermedio
Persamaan kewajiban (saat ini di negara-negara Commonwealth Britania): apakah ada sebuah kewajiban bagi pengusaha/majikan untuk menyediakan pekerjaan dan apakah ada sebuah kewajiban bersama bagi semua individu untuk melakukan pekerjaan yang ditawarkan	Mutuality of obligation/ mutual obligation (currently the predominant UK test): is there an obligation on the employer to provide work and is there a concomitant obligation on the individual to accept the work offered	Obligation réciproque	

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
Hubungan-hubungan tenaga kerja/pekerjaan dengan tujuan yang ambigu/samar	Objectively ambiguous employment relationships.	Relation de travail objectivement ambiguë	Relación de trabajo objetivamente ambigua
Siap-panggil kerja berarti sebuah jangka waktu di mana seorang pekerja dibutuhkan untuk ada di tempat kerja atau di tempat lain dan dapat dipanggil untuk bekerja ketika dibutuhkan, tetapi tidak sedang dalam kondisi melakukan pekerjaan-pekerjaan seperti dalam kontrak kerja (di luar jam kerja/waktu pribadi)	On-call work means periods of time when a worker is required to be available at the workplace or elsewhere and can be called on to work as and when required, but is not performing the tasks required by the contract of employment		
Keunggulan dari fakta-fakta aturan pokok	Primacy of facts principle	Principe de réalité des faits, primauté des faits	Principio de la primacía de la realidad
Gaji/pembayaran (lihat Konvensi No. 100)	Salary/remuneration (see Convention No. 100)	Traitement, <i>parfois</i> salaire	Sueldo, salario
Ruang lingkup dari hubungan tenaga kerja	Scope of the employment relationship.	Champ de la relation de travail	Ámbito de la relación de trabajo
Wirausahawan/ pekerja independen/ independen kontraktor/ freelance /risiko/ biaya sendiri	Self-employed / Independent Worker / Independent contractor / Freelance / own-account	Travailleur indépendant/ à son compte	Trabajador independiente, autónomo, por cuenta propia
Pemegang saham	Stakeholder	Partie prenante/intéressée, partenaire	Parte interesada, asociado, interlocutor
Pekerja sub-ordinat	"Subordinate worker"		Trabajador para sub-ordinado (Latin America)
Agensi tenaga kerja sementara/ perusahaan sumberdaya manusia (lihat Konvensi No. 181)	Temporary employment agency/manpower company (see Convention No. 181)		Empresa de trabajo temporal (ETT in Latin America)
Konsep hukum dari subordinasi	Legal concept of subordination	Lien juridique de subordination	Vínculo jurídico de subordinación
Pada beberapa negara-negara Afrika yang berbahasa Perancis, sebuah sistem di mana sebuah subkontraktor independen melakukan kontrak dengan suatu perusahaan atau seorang manajer proyek untuk melakukan pekerjaan atau layanan-layanan dengan suatu harga yang disetujui	In some French-speaking African countries, a system whereby an independent subcontractor contracts with an enterprise or a project manager to perform work or services for an agreed price	Tâcheron system ou Maître ouvrier	

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
Penghindaran pajak	Tax avoidance	Eluder la fiscalité	Eludir impuestos
Penyelewengan pajak	Tax evasion	Evasion fiscale	Evasión fiscal
Pekerja/pegawai sementara, dipergunakan dalam dua kondisi : (i) seorang pekerja non-permanen, seseorang yang berada dalam kontrak dengan jangka waktu yang telah ditentukan atau bergantung dari pekerjaan, dan kedua belah pihak telah mengetahui akhir dari kontrak tersebut (lihat Konvensi No. 158, Butir 2(1)(a) "para pekerja yang terikat pada kontrak pekerjaan untuk jangka waktu atau tugas yang telah ditentukan"; (ii) sebagai pembeda dari seorang pekerja yang disuplai oleh agensi tenagakerja sementara; dalam kedua kasus di atas, mereka tidak memiliki status yang sama dengan pekerja tetap dan biasanya tidak menikmati tunjangan-tunjangan yang sama.	Temporary worker/ employee, is used in 2 senses: (i) a non-permanent worker, being a person on a fixed term or task-related contract that both parties know will end (see Convention No. 158, Art.2(1)(a) "workers engaged under a contract of employment for a specified period of time or a specified task"; (ii) as distinct from a worker supplied by a temporary employment agency; in both cases they do not have the status of a permanent worker and typically do not enjoy similar benefits.		
Berbagi waktu/ berbagi kerja	Time sharing/job sharing	Travail à temps partagé	Tiempo compartido / subdividido
Transfer/pemindahtanganan suatu usaha	Transfer of an undertaking	Transfert d'une entreprise (ou d'une partie d'entreprise)	Transferencia de una empresa o parte de ella
Hubungan tenagakerja triangular (tiga sisi/pihak)	Triangular employment relationship.	Relation de travail triangulaire	Relación de trabajo triangular
Pengguna/klien/ yang "utama", perusahaan induk/pokok	User/client/the "principal", the main company	Utilisateur / client / donneur d'ordres / maître d'ouvrage	El usuario / el utilizador / el dueño de la obra o faena
Upah (lihat Konvensi No. 100)	Wage (see Convention No. 100)	Salaire, gain (salarial)	Salario
Bekerja untuk lebih dari satu majikan / pemberi kerja	Work for more than one employer	Multi-salariat	Multiempleo / Trabajo para varios empleadores
Pekerja, jangan disamakan dengan "pegawai" (seperti di atas), merupakan istilah umum yang meliputi setiap orang yang bekerja; konsep dari pekerja meliputi para pegawai tetapi juga termasuk kontraktor-kontraktor independen	Worker, should not be confused with "employee" (above), being a generic term covering persons who work; the concept of worker includes employees but it also includes certain independent contractors who contract personally to	Travailleur	Trabajador

Indonesia	Inggris	Perancis	Spanyol
tertentu yang melakukan kontrak mereka secara pribadi untuk menyuplai pekerjaan kepada pengusaha/perusahaan/ majikan	supply their work to an employer		
"Pemberangkatan/ pengiriman pekerja" (sebagaimana digunakan di Jepang dan Korea)	"worker dispatching" (as used in Japan & Korea)	Convention No.181/Art1(1) (b)	
Tenaga kerja/pekerja yang rentan/lemah : pada konteks orang Kanada , menunjukkan para pekerja yang tidak memiliki kekuatan untuk berunding baik secara kolektif maupun individual. Sehingga mereka sangat jarang untuk mendapatkan atau memperoleh sebuah pekerjaan yang layak, dan seringkali bekerja di bawah kondisi-kondisi yang tidak layak atau dieksploitasi. Umumnya, mereka dibayar dengan gaji yang rendah dan menerima sedikit tunjangan, bekerja di waktu yang tidak wajar atau kondisi-kondisi yang sulit, tidak memiliki akses pelatihan atau terbatas, memiliki prospek peningkatan karir yang rendah, dan biasanya hanya berdurasi sebentar. Seringkali mereka kurang memiliki pengetahuan, kapasitas, atau kemampuan finansial untuk memperjuangkan hak-hak mereka baik yang menurut undang-undang maupun kontrak yang seharusnya dapat mereka nikmati.	Vulnerable worker: in the Canadian context, refers to workers who lack either collective or individual bargaining power. They are therefore less likely than most to secure or retain a decent job, and are more likely than most to work under inappropriate or exploitative conditions. Typically, they are paid low salaries and receive few fringe benefits, work unsociable hours or in difficult conditions, have limited or no access to training, enjoy poor prospects of career advancement, and relatively short job tenure. They often lack the knowledge, capacity or financial means to enforce whatever statutory or contractual rights they supposedly enjoy		
Kontrak tanpa jam kerja bisa dianggap sebagai "siap-panggil kerja" (seperti di atas), sebagai suatu metode yang mengizinkan penggunaan waktu kerja secara fleksibel/bebas dan untuk menghitung pembayaran berdasarkan waktu yang dipergunakan untuk bekerja	Zero hours contract is understood like "on-call work" (above) to be a method of allowing flexible working time and for calculating payment related to time worked	Contrat sans heures ni horaires fixes	Contrato sin horas de trabajo prefijadas

**STANDAR-STANDAR PERBURUHAN INTERNASIONAL YANG RELEVAN
SEBAGAI PERTIMBANGAN KETIKA MERUMUSKAN
KEBIJAKAN-KEBIJAKAN NASIONAL**

Konvensi tentang Kebebasan untuk Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87)

Pasal 2

Para pekerja dan pemberi kerja, tanpa terkecuali, harus memiliki hak untuk membentuk dan, patuh hanya kepada aturan-aturan dari organisasi yang bersangkutan, untuk bergabung dengan organisasi-organisasi sesuai dengan pilihan mereka masing-masing tanpa otorisasi sebelumnya.

Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Kolektif, 1949 (No. 98)

Pasal 4

Langkah-langkah yang sesuai dengan kondisi-kondisi nasional harus diambil, bila perlu, untuk mendorong dan menganjurkan pengembangan sepenuhnya dan penggunaan mekanisme untuk negosiasi sukarela antar pemberi kerja, atau organisasi-organisasi pemberi kerja dan organisasi-organisasi pekerja, dengan mengacu pada peraturan dari syarat-syarat dan kondisi-kondisi pemberian kerja dengan cara-cara mengadakan persetujuan-persetujuan kolektif.

Konvensi tentang Persamaan Pemberian Upah, 1951 (No. 100) & Konvensi Diskriminasi (Pemberian Kerja dan Pekerjaan), 1958 (No. 111) berlaku dengan jelas kepada seluruh pekerja.

Konvensi Batas Usia Minimum, 1973 (No. 138)

Pasal 1

Setiap anggota di mana Konvensi ini diberlakukan, sangat diharuskan untuk memperjuangkan kebijakan nasional yang dirancang untuk menjamin penghapusan pekerja anak-anak secara efektif dan meningkatkan secara progresif batas usia untuk pendaftaran sebagai tenaga kerja atau bekerja, sampai pada tingkat yang konsisten dengan perkembangan fisik dan mental sepenuhnya dari anak-anak.

Pasal 2

1. Setiap Anggota yang mengesahkan Konvensi ini harus merinci, dalam suatu lampiran dari pengesahan itu, suatu batas usia minimum untuk mengajukan permohonan tenaga kerja atau bekerja dalam wilayahnya, dan dalam sarana transportasi yang terdaftar di wilayahnya; menurut Pasal 4 sampai 8 dari Konvensi ini, tidak seorang pun di bawah batas usia boleh untuk didaftarkan sebagai tenaga kerja atau bekerja sebagai apa pun.

Pasal 5

3. Ketentuan-ketentuan dari Konvensi ini minimal harus dapat diaplikasikan di bidang berikut ini: pertambangan dan penggalian; manufaktur; konstruksi; listrik, gas dan air; layanan-layanan sanitasi; pengangkutan, penyimpanan dan komunikasi; serta perkebunan-perkebunan dan perusahaan-perusahaan agrikultur yang bertujuan untuk memproduksi kebutuhan-kebutuhan komersial, terkecuali perusahaan keluarga dan perusahaan skala kecil yang memproduksi untuk konsumsi lokal dan tidak mempekerjakan tenaga upahan secara reguler.

Konvensi tentang Organisasi-organisasi Pekerja Pedesaan, 1975 (No. 141)

Pasal 2

1. Dalam penggunaan-penggunaan di Konvensi ini, istilah para pekerja pedesaan berarti setiap orang yang terlibat dalam agrikultur, kerajinan tangan atau bidang pekerjaan yang terkait di daerah pedesaan, baik sebagai seorang pekerja upahan atau, menurut ketentuan-ketentuan dari paragraf 2 dari Pasal ini, sebagai wirausaha seperti pemilik lahan, petani bagi-hasil atau penyewa kontrak-milik skala kecil.
2. Konvensi ini berlaku hanya bagi para pemilik lahan, petani bagi-hasil, atau penyewa kontrak-milik skala kecil yang mendapatkan pendapatan dari agrikultur, yang mengerjakan lahan sendiri, dengan bantuan dari keluarga atau sesekali dari buruh luar dan yang tidak (a) mempekerjakan para pekerja secara permanen atau (b) mempekerjakan para pekerja rutin dengan jumlah yang substansial; atau (c) memiliki lahan apapun yang dibudidayakan oleh petani bagi-hasil atau para penyewa lahan.

Konvensi Pembicaraan Tiga Pihak (Aturan-aturan Perburuhan Internasional), 1976 (No. 144)

Pasal 2

1. Setiap anggota dari Organisasi Buruh Internasional yang mengesahkan Konvensi ini melaksanakan pengerjaan prosedur-prosedur yang menjamin konsultasi-konsultasi efektif, dengan menghormati hal-hal yang menyangkut kegiatan-kegiatan dari Organisasi Buruh Internasional yang dibahas pada Pasal 5, paragraf 1, di bawah ini, antara perwakilan-perwakilan dari pemerintah, para pemberi kerja, dan para pekerja.

Pasal 5

1. Tujuan dari prosedur-prosedur yang diajukan pada Konvensi ini akan berupa pembicaraan-pembicaraan tentang (a) jawaban pemerintah atas kuesioner-kuesioner mengenai butir-butir dari agenda Konferensi Buruh Internasional dan tanggapan-tanggapan pemerintah pada wacana-wacana yang diajukan untuk dibicarakan oleh Konferensi; (b) proposal-proposal yang akan dibuat kepada otoritas yang berwenang atau otoritas-otoritas yang berkaitan dengan pengajuan dari Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi sesuai dengan pasal 19 dari Konstitusi Organisasi Buruh Internasional; (c) pemeriksaan ulang dalam selang waktu yang sesuai atas Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi yang belum disahkan, yang dampaknya belum dapat dirasakan, untuk mempertimbangkan langkah-langkah yang harus diambil untuk menganjurkan penerapan dan pengesahannya secara sesuai; (d) pertanyaan-pertanyaan yang timbul dari laporan-laporan diajukan kepada Kantor Buruh Internasional dibawah Pasal 22 dari Konstitusi Organisasi Buruh Internasional; (e) proposal-proposal untuk pembatalan dari konvensi-konvensi yang sudah disahkan.

dan bersamaan dengan **Rekomendasi No. 152**

Paragraf 6. Otoritas yang berwenang, setelah berkonsultasi dengan perwakilan organisasi-organisasi, harus menentukan sejauh mana prosedur-prosedur ini dapat digunakan bagi tujuan konsultasi-konsultasi

mengenai hal-hal lain dengan maksud yang sama, seperti... (b) tindakan yang diambil sehubungan dengan resolusi-resolusi dan kesimpulan-kesimpulan lain yang diadopsi oleh Konferensi Buruh Internasional, konferensi-konferensi regional, komite-komite industrial dan pertemuan-pertemuan lainnya yang diadakan oleh Organisasi Buruh Internasional...

Konvensi tentang Badan Pengurus Masalah Perburuhan, 1978 (No. 150)

Pasal 6(2)

Badan-badan yang berwenang di dalam sistem kepengurusan perburuhan, dengan mempertimbangkan aturan-aturan perburuhan internasional, harus...

- (c) menyediakan pelayanan-pelayanan mereka kepada para pemberi kerja dan pekerja, dan organisasi-organisasi mereka yang terkait, sebagaimana layaknya dalam hukum-hukum dan regulasi-regulasi nasional, atau peraturan nasional, dengan sebuah tujuan untuk mempromosikan– pada tingkat nasional, regional dan lokal dan juga pada berbagai tingkatan sektor-sektor kegiatan ekonomi– konsultasi efektif dan kerja sama di antara otoritas-otoritas dan badan-badan publik dan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja, dan juga antarorganisasi...

Pasal 7

Apabila dibutuhkan dalam kondisi-kondisi nasional, dengan tujuan memenuhi kebutuhan dari bagian terbesar dari para pekerja, dan sejauh aktivitas-aktivitas itu belum terlindungi, setiap Anggota yang mengesahkan Konvensi ini harus mengajukan perluasan, dengan bertahap apabila diperlukan, fungsi-fungsi dari sistem kepengurusan masalah perburuhan untuk mencakup kegiatan-kegiatan, untuk dilaksanakan bekerja sama dengan badan-badan berwenang, berkenaan dengan kondisi-kondisi dari kerja dan kehidupan kerja dari kategori-kategori pekerja yang sesuai yang bukan merupakan orang-orang yang, secara hukum, dianggap pegawai, seperti (a) para penyewa yang tidak melibatkan bantuan dari luar, petani bagi-hasil dan kategori-kategori sejenis pada pekerja-pekerja agrikultur; (b) pekerja wirausaha yang tidak melibatkan bantuan dari luar, bekerja pada sektor informal sebagaimana ditegaskan pada peraturan nasional; (c) anggota-anggota dari perusahaan bersama dan usaha "*worker-managed*"; (d) orang-orang yang bekerja di dalam sistem yang didirikan berdasarkan kebiasaan-kebiasaan dan tradisi-tradisi masyarakat.

Konvensi tentang Hubungan-hubungan Perburuhan (Layanan Publik), 1978 (No. 151)

Pasal 1

1. Konvensi ini berlaku bagi semua orang yang dipekerjakan oleh otoritas-otoritas publik, sepanjang aturan-aturan yang lebih mendukung dari Konvensi-konvensi perburuhan internasional lainnya tidak dapat diaplikasikan pada mereka.
2. Cakupan dari jaminan-jaminan yang diberikan oleh Konvensi ini ketika diberlakukan kepada para pegawai tingkat-tinggi yang peranannya secara normal dianggap sebagai pembuat-kebijakan atau manajerial, atau kepada para pekerja yang tugas-tugasnya memiliki sifat yang sangat rahasia, harus ditentukan melalui hukum-hukum atau regulasi-regulasi nasional.
3. Cakupan dari jaminan-jaminan yang diberikan oleh Konvensi ini ketika diberlakukan kepada angkatan bersenjata dan polisi harus ditentukan melalui hukum-hukum atau regulasi-regulasi nasional.

Konvensi tentang Perundingan Kolektif, 1981 (No. 154)

Pasal 2

Dalam penggunaan di Konvensi ini, istilah perundingan kolektif meliputi semua negosiasi-negosiasi yang dilakukan antara seorang pemberi kerja, suatu grup pemberi kerja atau satu atau lebih organisasi-organisasi pemberi kerja, di satu pihak, dengan satu atau lebih organisasi-organisasi pekerja, di pihak lain, untuk (a) menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat pekerjaan; dan/atau (b) membuat aturan hubungan-hubungan di antara para pemberi kerja dan pekerja; dan/atau (c) membuat aturan hubungan-hubungan di antara para pemberi kerja atau organisasi-organisasi mereka dan suatu organisasi pekerja atau organisasi-organisasi pekerja.

Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, 1982 (No. 158)

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku bagi semua cabang dari kegiatan ekonomi dan semua orang yang telah dipekerjakan.
2. Sebuah negara anggota dapat mengecualikan kategori-kategori berikut mengenai orang yang telah dipekerjakan, dari semua atau beberapa aturan-aturan Konvensi: (a) para pekerja yang terlibat dalam sebuah kontrak tenagakerja untuk jangka waktu atau pekerjaan yang sudah ditentukan; (b) para pekerja yang sedang dalam masa percobaan atau periode kualifikasi pekerjaan, ditentukan sebelumnya dan dalam durasi yang masuk akal; (c) para pekerja berstatus kasual dalam periode yang pendek.
3. Pengamanan-pengamanan yang memadai harus diberikan terhadap jalan memutar dari kontrak-kontrak pekerjaan untuk jangka waktu tertentu, yang tujuannya menghindari perlindungan yang dihasilkan oleh Konvensi ini.

dan bersamaan dengan **Rekomendasi No. 166**

Paragraf 2

- (1) Rekomendasi ini berlaku bagi semua cabang dari kegiatan ekonomi dan semua orang yang telah dipekerjakan.
- (2) Sebuah negara anggota dapat mengecualikan kategori-kategori berikut mengenai orang yang telah dipekerjakan, dari semua atau beberapa aturan-aturan Konvensi: (a) para pekerja yang terlibat dalam sebuah kontrak tenagakerja untuk jangka waktu atau pekerjaan yang sudah ditentukan; (b) para pekerja yang sedang dalam masa percobaan atau periode kualifikasi pekerjaan, ditentukan sebelumnya dan dalam durasi yang masuk akal; (c) para pekerja berstatus kasual dalam periode yang pendek.

Paragraf 3

- (1) Pengamanan-pengamanan yang memadai harus diberikan terhadap jalan memutar dari kontrak-kontrak pekerjaan untuk jangka waktu tertentu, yang tujuannya menghindari perlindungan yang dihasilkan oleh Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, 1982, dan Rekomendasi ini.
- (2) Sampai sekarang, sebagai contoh, peraturan dapat dibuat untuk satu atau lain sebab berikut ini (a) membatasi jalan memutar atas kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang telah ditentukan sampai dengan kasus-kasus di mana, baik karena sifat dari pekerjaan yang akan dilakukan atau dalam keadaan-keadaan di mana pekerjaan akan dilakukan atau bagi kepentingan-kepentingan si pekerja, hubungan pemberian pekerjaan untuk durasi yang ditentukan; (b) menuntut kontrak-kontrak untuk periode waktu yang telah ditentukan, selain dari kasus-kasus yang dibahas dalam klausul (a) dalam sub paragraf ini, untuk dianggap sebagai kontrak-kontrak pemberian pekerjaan untuk durasi yang tidak ditentukan; (c)

menuntut kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang telah ditentukan, ketika diperbaharui pada satu atau lebih kesempatan, selain dari kasus-kasus yang disebutkan pada klausul (a) di sub paragraf ini, untuk dianggap sebagai kontrak-kontrak pemberian pekerjaan untuk durasi yang tidak terbatas.

Konvensi tentang Agen-agen Tenaga Kerja Swasta, 1997 (No. 181)

Pasal 1

1. Untuk penggunaan dalam Konvensi ini, istilah agen tenaga kerja swasta berarti badan natural atau hukum, independen dari otoritas-otoritas publik, yang menyediakan satu atau lebih layanan-layanan pasar buruh berikut : (a) layanan-layanan untuk mencocokkan tawaran dan melamarkan untuk hubungan tenagakerja; tanpa agen pemberi kerja swasta tersebut menjadi salah satu pihak pada hubungan-hubungan tenagakerja yang timbul setelahnya; (b) layanan-layanan yang bertujuan untuk mempekerjakan para pekerja dengan tujuan untuk membuat mereka dapat tersedia untuk pihak ketiga, yang dapat berbentuk sebuah badan natural atau hukum (untuk selanjutnya disebut "*user enterprise*") yang membagi tugas-tugas untuk mereka dan mengawasi pelaksanaan dari tugas-tugas ini ...

Pasal 11

Suatu negara anggota harus, sesuai dengan hukum dan peraturan nasional, mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menjamin perlindungan yang memadai bagi para pekerja yang dipekerjakan oleh agen tenaga kerja swasta sebagaimana disebutkan pada Pasal 1, paragraf 1(b) diatas, dalam hal: (a) kebebasan berserikat; (b) perundingan kolektif; (c) penghasilan-penghasilan minimum; (d) jam kerja dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya; (e) tunjangan-tunjangan keamanan sosial wajib; (f) akses untuk pelatihan; (g) keselamatan dan kesehatan kerja; (h) kompensasi atas kecelakaan-kecelakaan atau penyakit-penyakit akibat pekerjaan; (i) kompensasi dalam hal ketidakmampuan membayar hutang dan perlindungan atas tuntutan para pekerja; (j) perlindungan dan tunjangan-tunjangan kehamilan, dan perlindungan dan tunjangan-tunjangan keluarga.

Pasal 12

Suatu negara anggota harus menentukan dan mengalokasikan, sesuai dengan hukum dan peraturan nasional, tanggungjawab-tanggungjawab dari agen tenaga kerja swasta dalam menyediakan layanan-layanan yang disebutkan di paragraf 1(b) dari Pasal 1 dan perusahaan-perusahaan pengguna dalam hal: (a) perundingan kolektif; (b) penghasilan-penghasilan minimum; (c) jam kerja dan kondisi-kondisi pekerjaan lainnya; (d) tunjangan-tunjangan keamanan sosial wajib; (e) akses untuk pelatihan; (f) keselamatan dan kesehatan kerja; (g) kompensasi atas kecelakaan-kecelakaan atau penyakit-penyakit akibat pekerjaan; (h) kompensasi dalam hal ketidakmampuan membayar hutang dan perlindungan atas tuntutan para pekerja; (i) perlindungan dan tunjangan-tunjangan kehamilan, dan perlindungan dan tunjangan-tunjangan keluarga.

dan bersamaan dengan **Rekomendasi No. 188**

Paragraf 5

Para pekerja yang dipekerjakan oleh agen tenaga kerja seperti yang dijabarkan di Pasal 1 (1)(b) dari Konvensi ini harus, selayaknya, memiliki sebuah kontrak tenaga kerja tertulis yang mendeskripsikan persyaratan-persyaratan dan kondisi-kondisi pemberian kerja mereka. Sebagai sebuah persyaratan minimum, para pekerja ini harus diberitahukan kondisi-kondisi pekerjaan mereka sebelum dimulainya penugasan mereka secara efektif.

Paragraf 6

Agen-agen tenaga kerja swasta tidak boleh menyediakan para pekerja mereka bagi perusahaan untuk menggantikan para pekerja perusahaan tersebut yang sedang melakukan demonstrasi unjuk rasa.

Paragraf 8

Agen-agen tenaga kerja swasta harus:

- (a) Tidak boleh tanpa sepengetahuan mereka, merekrut, menempatkan, atau mempekerjakan para pekerja untuk pekerjaan-pekerjaan dengan bahaya-bahaya dan resiko-resiko yang tidak dapat diterima, atau bila mereka dapat menderita aniaya atau perlakuan diskriminatif dalam bentuk apapun;
- (b) Memberitahukan kepada pekerja imigran, sebisa mungkin dalam bahasa mereka sendiri atau dalam bahasa yang familiar bagi mereka, tentang keadaan dari posisi yang ditawarkan dan syarat-syarat dan kondisi-kondisi pemberian kerja yang berlaku.

Konvensi tentang Rehabilitasi Kejuruan dan Pemberian Kerja (Orang-orang Cacat), 1983 (No. 159)

Pasal 1

1. Untuk penggunaan dalam Konvensi ini, istilah orang cacat berarti seseorang yang prospek-prospeknya untuk mengamankan, memperoleh dan meningkatkan karir yang sesuai dalam pekerjaan, berkurang secara substansial sebagai akibat dari kekurangan fisik dan mental yang sudah diakui.
2. Untuk penggunaan-penggunaan dari Konvensi ini, setiap anggota harus mempertimbangkan tujuan dari rehabilitasi kejuruan sebagai sarana untuk memberdayakan seseorang yang cacat untuk mengamankan, mendapatkan dan meningkatkan karir yang sesuai dalam pekerjaan sehingga memajukan integrasi dan reintegrasi orang tersebut ke dalam kehidupan bermasyarakat lebih jauh lagi.

Pasal 2

Setiap anggota harus, sesuai dengan kondisi-kondisi nasional, peraturan dan kemungkinan-kemungkinan, merumuskan, menerapkan dan mengkaji secara periodik sebuah kebijakan nasional tentang rehabilitasi kejuruan dan pemberian kerja pada orang-orang cacat.

Pasal 3

Kebijakan tersebut harus bertujuan untuk memastikan langkah-langkah rehabilitasi kejuruan yang sesuai tersebut tersedia untuk semua kategori dari orang-orang cacat, dan untuk mempromosikan kesempatan-kesempatan pemberian kerja bagi orang-orang cacat di pasar buruh. Konvensi Masyarakat Pribumi dan Adat, 1989 (No. 169)

Pasal 20

1. Pemerintah harus, dalam kerangka kerja dari hukum-hukum dan regulasi-regulasi nasional, dan dengan kerjasama dengan orang-orang yang bersangkutan, mengambil aturan-aturan khusus untuk memastikan perlindungan yang efektif dengan mempertimbangkan perekrutan dan kondisi-kondisi dari pemberian kerja bagi para pekerja yang termasuk dalam golongan ini, dalam cakupan mereka yang tidak terlindungi secara efektif oleh hukum-hukum yang dapat diaplikasikan pada para pekerja umumnya.

2. Para pemerintah harus melakukan apa saja yang mungkin untuk mencegah segala diskriminasi antara para pekerja yang termasuk golongan ini dengan pekerja lain, terutama dalam hal-hal berikut:
 - (a) Penerimaan untuk bekerja, termasuk tenaga kerja berkeahlian, dan juga tolak ukur untuk promosi dan kenaikan jabatan;
 - (b) Persamaan pembayaran untuk pekerjaan dengan nilai yang sama
 - (c) Bantuan kesehatan dan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, semua tunjangan keamanan sosial dan tunjangan-tunjangan terkait pekerjaan lainnya, dan perumahan;
 - (d) Hak untuk berserikat dan kebebasan untuk melakukan kegiatan-kegiatan resmi serikat buruh, dan hak untuk ikut serta dalam perundingan kolektif antara organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja.
3. Langkah-langkah yang diambil harus mencakup langkah-langkah untuk menjamin:
 - (a) Bahwa para pekerja yang termasuk golongan ini, baik para pekerja musiman, kasual, maupun imigran di bidang agrikultur dan bidang pekerjaan yang lainnya, dan juga mereka yang dipekerjakan oleh kontraktor-kontraktor perburuhan, menikmati perlindungan yang disediakan oleh hukum dan peraturan nasional terhadap para pekerja lain yang bekerja pada sektor-sektor yang sama, dan bahwa mereka telah diberitahu mengenai hak-hak mereka di bawah undang-undang perburuhan dan hal-hal pengganti yang tersedia bagi mereka;...
4. Perhatian khusus harus diberikan untuk membentuk layanan-layanan inspeksi perburuhan yang memadai di daerah-daerah di mana para pekerja golongan ini melaksanakan pekerjaan mereka untuk mendapatkan penghasilan, dalam rangka menjamin ketaatan pada peraturan-peraturan yang termasuk ke dalam Bagian ini dari Konvensi ini.

Konvensi tentang Kerja Paruh-Waktu, 1994 (No. 175)

Pasal 9

1. Langkah-langkah harus diambil untuk memfasilitasi akses kepada kerja paruh waktu yang produktif dan dipilih secara bebas, untuk memenuhi kebutuhan baik para pemberi kerja maupun para pekerja, jika perlindungan yang disebutkan pada Pasal 4 sampai 7 dapat dipastikan.
2. Langkah-langkah ini harus meliputi: (a) kajian dari hukum-hukum dan regulasi-regulasi yang dapat mencegah atau menghalangi jalan memutar untuk atau penerimaan pekerjaan paruh waktu; (b) penggunaan dari layanan-layanan pemberian kerja, apabila ada, untuk mengidentifikasi dan mempublikasikan kemungkinan-kemungkinan untuk kerja paruh waktu dalam kegiatan-kegiatan informasi dan penempatan-penempatan mereka; (c) perhatian khusus, dalam kebijakan pemberian kerja, pada kebutuhan-kebutuhan dan preferensi-preferensi dari kelompok-kelompok khusus, misalnya pengangguran, para pekerja dengan tanggung jawab-tanggung jawab keluarga, para pekerja usia lanjut, para pekerja dengan cacat dan para pekerja yang sedang berada pada tahapan edukasi atau pelatihan.
3. Langkah-langkah ini juga dapat mencakup riset dan penyebaran informasi dalam tingkatan dimana kerja paruh waktu merespon pada tujuan-tujuan ekonomi dan sosial dari para pemberi kerja dan para pekerja.

Konvensi tentang Perlindungan Kehamilan, 2000 (No. 183)

Pasal 2

1. Konvensi ini berlaku bagi seluruh perempuan yang dipekerjakan, termasuk mereka yang berada pada ketergantungan atas pekerjaan dengan bentuk-bentuk yang tidak biasa.

Konvensi tentang Kerja Paksa, 1930 (No. 29)

Pasal 1

1. Setiap anggota dari Organisasi Buruh Internasional yang mengesahkan Konvensi ini melaksanakan penekanan terhadap penggunaan buruh secara paksa atau diwajibkan, dalam segala bentuknya, dalam jangka waktu yang sesingkat mungkin.

Pasal 4

1. Otoritas yang berwenang tidak boleh memaksakan atau mengizinkan pemaksaan untuk kerja paksa atau wajib untuk kepentingan pribadi dari individu-individu, perusahaan-perusahaan atau asosiasi-asosiasi
2. Apabila kerja paksa atau wajib tersebut, untuk kepentingan-kepentingan pribadi dari individu-individu, perusahaan-perusahaan, atau asosiasi-asosiasi, masih ada pada saat pengesahan suatu Negara anggota atas Konvensi ini didaftarkan oleh Direktur Jendral dari Kantor Buruh Internasional, Negara anggota tersebut harus sepenuhnya menekan kerja paksa atau wajib tersebut sejak hari Konvensi ini diberlakukan bagi Negara anggota tersebut.

Konvensi tentang Imigrasi yang disebabkan oleh Pekerjaan (Tinjauan Ulang), 1949 (No. 97)

Pasal 2

Setiap negara anggota di mana Konvensi ini diberlakukan melakukan pemeliharaan, atau memuaskan dirinya bahwa telah dipelihara, sebuah layanan yang memadai dan bebas biaya untuk membantu buruh pendatang untuk bekerja, dan terutama untuk menyediakan informasi yang akurat kepada mereka.

Konvensi tentang Para Pekerja Pendatang (Aturan-aturan Tambahan), 1975 (No. 143)

Pasal 10

Setiap negara anggota di mana Konvensi ini diberlakukan melakukan pernyataan dan memperjuangkan sebuah kebijakan nasional yang dirancang untuk menganjurkan dan menjamin, melalui metode-metode yang sesuai dengan kondisi-kondisi dan peraturan nasional, persamaan atas kesempatan dan perlakuan dalam hal ketenagakerjaan dan pekerjaan, dalam hal keamanan sosial, dalam hal hak-hak serikat buruh dan kultural dan dalam hal kebebasan individual dan kolektif bagi orang-orang yang disebut sebagai para pekerja pendatang, atau bagi anggota keluarga mereka yang resmi di dalam teritori mereka.

Pasal 12

Setiap negara anggota harus, melalui metode-metode yang sesuai dengan kondisi-kondisi dan peraturan nasional –

- (g) Menjamin persamaan perlakuan, dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi pekerjaan, kepada semua para pekerja pendatang yang melakukan pekerjaan yang sama, apapun yang menjadi kondisi-kondisi khusus dari pekerjaan mereka.

Konvensi tentang Klausul-klausul Perburuhan (Kontrak-kontrak Publik), 1949 (No.94)

Pasal 3

Konvensi ini berlaku untuk pekerjaan yang dilaksanakan oleh subkontraktor-subkontraktor atau perwakilan-perwakilan dari kontrak-kontrak; aturan-aturan yang sesuai harus diambil oleh otoritas-otoritas yang berwenang untuk memastikan pelaksanaan hal tersebut. Hal ini berarti hukum-hukum nasional tertentu harus tersedia untuk pencantuman dari sebuah klausul pernyataan dalam kontrak-kontrak publik yang berkaitan dengan kontrak-kontrak ketenagakerjaan, dengan dampak setiap kontrak tenaga kerja yang dimasukkan ke dalam kontrak yang mengikat harus tunduk pada Undang-undang Tenaga Kerja.

Rekomendasi Keselematan dan Kesehatan Kerja dalam Agrikultur, 2001 (No. 192)

Para petani mandiri

13. (1) Sesuai dengan hukum dan peraturan nasional, langkah-langkah harus diambil oleh otoritas-otoritas yang berwenang untuk menjamin bahwa para petani mandiri menikmati perlindungan keselematan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh Konvensi.
- (2) Langkah-langkah ini harus meliputi: (a) aturan-aturan untuk perluasan progresif bagi layanan-layanan kesehatan kerja yang memadai untuk para petani mandiri; (b) pengembangan prosedur-prosedur secara progresif untuk mencakup para petani mandiri dalam hal pencatatan dan pemberitahuan atas kecelakaan-kecelakaan dan penyakit-penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan; dan (c) pengembangan panduan-panduan, program-program dan material-material pendidikan serta saran dan pelatihan-pelatihan yang sesuai untuk para petani mandiri meliputi, antara lain: (i) keselamatan dan kesehatan kerja mereka dan keselamatan dan kesehatan kerja para pekerja mereka atas bahaya-bahaya yang berkaitan-dengan-pekerjaan, termasuk resiko kelainan muskuloskeletal, pemilihan dan penggunaan dari bahan-bahan kimia dan biologis, perancangan sistem-sistem kerja yang aman dan pemilihan, penggunaan dan perawatan alat pelindung diri, mesin-mesin, perkakas-perkakas dan peralatan-peralatan; dan (ii) pencegahan bagi anak-anak untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan berbahaya.
14. Ketika kondisi-kondisi ekonomi, sosial, dan administratif tidak mengizinkan pencakupan dari para petani mandiri dan keluarga mereka ke dalam suatu rancangan asuransi nasional ataupun sukarela, aturan-aturan harus diambil oleh para Anggota mengenai cakupan progresifnya sampai pada tingkatan yang diberikan dalam Konvensi Pasal 21. Hal ini dapat dicapai dengan cara-cara: (a) membangun skema-skema atau pendanaan-pendanaan asuransi khusus; atau (b) mengadaptasi skema-skema keamanan sosial yang sudah ada.
15. Dalam memberikan efek kepada aturan-aturan di atas mengenai para petani mandiri, perhatian khusus harus diberikan pada situasi-situasi berikut: (a) penyewa lahan kecil dan petani bagi-hasil; (b) pemilik-pengolah skala kecil; (c) orang-orang yang berpartisipasi pada perusahaan-perusahaan agrikultur kolektif, misalnya anggota-anggota dari koperasi-koperasi petani; (d) anggota keluarga seperti yang dijabarkan dalam hukum dan peraturan nasional; (e) para petani nafkah; dan (f) para pekerja mandiri di bidang agrikultur lainnya, sesuai dengan hukum dan peraturan nasional.

Rekomendasi tentang Promosi atas Koperasi, 2002 (No. 193)

Paragraf 8

Kebijakan-kebijakan nasional terutama harus: ... (b) memastikan bahwa koperasi tidak dibentuk untuk, atau digunakan untuk, bertentangan dengan hukum perburuhan atau digunakan untuk membuat hubungan-hubungan tenaga kerja terselubung, dan melawan koperasi semu yang melanggar hak-hak para pekerja, dengan memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan diberlakukan di semua perusahaan.

DAFTAR PERIKSA DARI KRITERIA DALAM PENENTUAN SEBUAH KEBIJAKAN NASIONAL

- ☐ Apakah telah diadakan **konsultasi-konsultasi** dengan rekanan-rekanan sosial menyangkut perkembangan-perkembangan pasar buruh yang menunjukkan masalah-masalah (seperti kurangnya perlindungan atas tenaga-tenaga kerja tertentu) yang melibatkan hubungan ketenagakerjaan?
- ☐ Apakah konsultasi-konsultasi itu mengarah pada sebuah **kebijakan nasional**?
- ☐ Apakah kebijakan nasional mengandung **panduan yang jelas** bagi para pekerja dan para pemberi kerja dan organisasi-organisasi mereka mengenai bagaimana menentukan keberadaan–atau tidaknya–sebuah hubungan kerja?
- ☐ Apakah kebijakan nasional tersebut menyangkut **perbedaan jenis kelamin** secara sensitif?
- ☐ Apakah kebijakan nasional menunjuk pada salah satu **kelompok yang rentan** di dalam negeri, yang mungkin membutuhkan bantuan khusus dalam membuktikan keberadaan dari hubungan kerja?
- ☐ Apakah kebijakan nasional bersifat **holistik**?
- ☐ Apakah kebijakan nasional mengandung sebuah **dugaan** bahwa hubungan seperti itu ada?
- ☐ Apakah kebijakan nasional mengizinkan **beban pembuktian** keberadaan sebuah hubungan kerja untuk berpindah, dari pekerja yang mengklaim hubungan sejenis, kepada pihak lain?
- ☐ Apakah kebijakan nasional menyebutkan **kriteria-kriteria** sebagai butir-butir referensi dalam menentukan keberadaan sebuah hubungan kerja?
- ☐ Institusi-institusi nasional apakah yang ada **untuk memonitor perkembangan-perkembangan pasar buruh**, dan apakah laporan-laporan dan data mereka digunakan untuk memastikan langkah-langkah manakah yang dibutuhkan dalam bidang hubungan kerja?
- ☐ Kerja sama internasional apakah yang dapat diseimbangkan untuk melacak perkembangan-perkembangan menyangkut hubungan kerja dalam pergerakan para pekerja antarnegara?

