

**Kebebasan
Bersejarah
&
Perundingan
Bersama**

Copyright © International Labour Organization 2012
Cetakan Pertama 2012

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindung 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 978-92-2-808947-9 (print)
978-92-2-826399-2 (web pdf)

ILO
1994, *Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama*/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2012
94 p

Diterjemahkan dari edisi Bahasa Inggris: *Freedom of association and collective bargaining. Year 1994 In International Labour Conference, Report III (Part 4B) (1994)* ISBN 92-2-108947-9

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

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama	5
1. Pengantar Umum	5
2. Hak-hak Serikat Buruh dan Kebebasan-kebebasan Sipil	15
3. Hak bagi Pekerja dan Pemberi Kerja untuk Mendirikan dan Bergabung dengan Organisasi	25
4. Hak Organisasi Pekerja dan Pemberi Kerja untuk Menyusun Konstitusi dan Aturan untuk Memilih Perwakilan-perwakilannya secara Bebas dan Menjalankan Administrasi dan Kegiatan-kegiatannya	53
5. Hak untuk Melakukan Pemogokan	65
6. Hak bagi Organisasi untuk Mendirikan Federasi dan Konfederasi dan Berafiliasi dengan Organisasi Internasional	83
7. Perlindungan dari Tindakan Campur Tangan	89

Pengantar Umum

Bab I

Penjelasan : Survei umum

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek: Kebebasan berserikat

Klasifikasi Subjek : Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi dalam Konferensi: 81

Bab I. Pengantar Umum

Latar belakang

1. Sesuai Pasal 19 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional, badan pimpinan Kantor Perburuhan Internasional pada sesi ke-251 (November 1991) memutuskan untuk mengundang para negara anggota yang belum meratifikasi Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, tahun 1948 (No. 87), dan Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan secara Bersama, tahun 1949 (No. 98), untuk menyerahkan laporan tentang legislasi dan praktik yang terkait dengan konvensi-konvensi tersebut. Berbagai laporan yang diberikan di dalam penerapan keputusan tersebut, termasuk laporan yang terkait dengan Pasal 22 dan 35 konstitusi oleh negara-negara yang telah meratifikasi salah satu atau kedua konvensi tersebut, telah memberikan peluang bagi Komite Ahli untuk Penerapan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi (disingkat dengan "Komite"), sesuai dengan praktik yang biasa dilakukannya, untuk membuat survei umum terhadap situasi tersebut.
2. Survei umum ini adalah Survei yang keenam yang terkait dengan Konvensi No. 87 dan No. 98. Survei-survei sebelumnya tentang kebebasan berserikat dan perundingan bersama dilakukan di tahun 1956, 1957, 1959, 1973 dan 1983.
3. Dalam survei ini, Komite Ahli telah berupaya keras, khususnya untuk menanggapi berbagai pertanyaan dan kekhawatiran yang dikemukakan di dalam Komite Konferensi untuk Penerapan Standar yang terkait dengan ruang lingkup dari konvensi-konvensi tersebut.
4. Dalam meminta berbagai laporan tentang kebebasan berserikat dan perundingan bersama, para pekerja dan pemberi kerja, bersama dengan para perwakilan dari beberapa pemerintahan di dalam Badan Pimpinan, menekankan pentingnya konvensi-konvensi tersebut bagi ILO. Sifat dasar dari instrumen-instrumen ini

menjadi semakin tampak jelas di tahun 1994, di mana peringatan hari pendirian ILO yang ke-75 bertepatan dengan peringatan 50 tahun Deklarasi Philadelphia, seperti yang telah ditekankan oleh Komite Ahli di dalam laporan umumnya kepada Konferensi Perburuhan Internasional (**Catatan akhir 1**).

Sumber-sumber hukum tentang hak-hak serikat buruh

Sumber utama: Instrumen-instrumen ILO

5. Organisasi-organisasi pekerja telah menuntut pengakuan atas kebebasan berserikat tepat sebelum pendirian ILO. Sebagai sebuah bagian integral dari hak asasi manusia dan sebagai landasan dari ketentuan-ketentuan yang ditujukan untuk memastikan pembelaan terhadap pekerja, kebebasan berserikat sangat penting bagi ILO dalam kaitannya dengan struktur tripartitnya. Hal ini juga tidak diragukan lagi merupakan kepentingan bagi organisasi-organisasi para pemberi kerja, yang saat ini menggunakan secara luas prosedur-prosedur yang telah dibangun dengan tujuan untuk memastikan penerapannya. Oleh karenanya ILO mencantumkan asas ini di dalam konstitusinya di tahun 1919, sebagai salah satu tujuan dari programnya. Pembukaan atas Bagian XIII dari Perjanjian Versailles menyebutkan bahwa "pengakuan terhadap asas kebebasan untuk berserikat" di antara tujuan-tujuan yang dipromosikan oleh ILO, dan asas-asas umum yang dicantumkan di dalam Pasal 427 dari perjanjian tersebut mengandung ketentuan tentang "hak untuk berserikat bagi segala tujuan yang sah, baik bagi mereka yang dipekerjakan maupun bagi mereka yang mempekerjakan".
6. Karena kebebasan berserikat telah dinyatakan sejak awal sebagai salah satu asas mendasar dari organisasi tersebut, maka dengan cepat dirasakan adanya kebutuhan untuk mengadopsi ketentuan-ketentuan yang bertujuan untuk mendefinisikan konsep umum ini agar menjadi lebih jelas, termasuk untuk menetapkan berbagai unsur penting di dalam suatu instrumen formal ILO agar penerapan umumnya dapat dipromosikan dan diawasi secara efektif. Sebuah upaya awal untuk melakukan hal ini gagal di tahun 1927 (**Catatan akhir 2**).
7. Di tahun 1944, Konstitusi ILO dilengkapi dengan dimuatnya Deklarasi Philadelphia, yang menegaskan kembali "asas-asas fundamental yang mendasari ILO dan, secara khusus menegaskan bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat sangat penting bagi kemajuan yang berkelanjutan" (**Catatan akhir 3**). Di saat yang bersamaan, deklarasi tersebut mengakui kewajiban tertinggi ILO untuk memajukan pelaksanaan program-program yang dapat dicapai, salah satunya "pengakuan yang efektif terhadap hak atas perundingan bersama, kerja sama antara manajemen dengan buruh di dalam perbaikan efisiensi produksi yang berkelanjutan, dan kerja sama antara para pekerja dan pemberi kerja di dalam persiapan dan penerapan upaya-upaya sosial dan ekonomi" (**Catatan akhir 4**). Oleh karena itu asas-asas yang dicantumkan di dalam konstitusi tersebut berlaku bagi negara-negara anggota ILO.
8. Konvensi ILO yang paling awal mengatur tentang hak untuk berorganisasi adalah Konvensi tentang Hak untuk Berserikat (Pertanian), tahun 1921 (No. 11), (**Catatan akhir 5**) diikuti kemudian di tahun 1947 oleh Konvensi No. 84 tentang Hak untuk Berserikat (Wilayah-wilayah bukan Metropolitan). Namun proyek untuk mengatur kebebasan untuk berserikat dalam skala internasional, baru benar-benar diwujudkan di tahun 1948 dengan diadopsinya Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi (No. 87) dan, di tahun berikutnya Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama (No. 98), yang secara bersama-sama membentuk instrumen-instrumen dasar yang mengatur tentang kebebasan berserikat (**Catatan akhir 6**). Konferensi Perburuhan Internasional sejak saat itu telah mengadopsi sejumlah instrumen lain terkait dengan hak-hak serikat buruh dan perundingan bersama.
9. Terkait dengan perundingan bersama dan penyelesaian sengketa, hal-hal berikut ini dapat diberikan perhatian khusus:

- Rekomendasi tentang Kesepakatan-Kesepakatan Bersama tahun 1951 (No. 91), yang mengatur tentang cara-cara perundingan secara bersama, definisi dari kesepakatan-kesepakatan bersama, akibat-akibatnya, penafsirannya dan pengawasan atas penerapannya.
 - Rekomendasi tentang Konsiliasi dan Arbitrase secara Sukarela tahun 1951 (No. 92), yang bertujuan untuk memajukan pembentukan cara-cara konsiliasi dan arbitrase dengan perwakilan yang setara dari kedua belah pihak. Rekomendasi tersebut menekankan pada sifat sukarela terhadap cara-cara tersebut dan menyebutkan bahwa tidak ada satu pun ketentuan yang dapat ditafsirkan sebagai pembatasan atas hak untuk mogok.
 - Konvensi tentang Perundingan secara Bersama (No. 154) dan Rekomendasi (No. 163), keduanya diadopsi di tahun 1981 dan bertujuan untuk memajukan perundingan bersama yang dilakukan secara sukarela dan bebas.
10. Konferensi juga telah mengadopsi berbagai instrumen dengan tujuan:
- Untuk mempertimbangkan kesulitan-kesulitan yang dihadapi oleh para pekerja di dalam sektor tertentu di dalam menjalankan hak-hak serikat buruh, seperti Konvensi tentang Organisasi-organisasi Pekerja di Pedesaan (No. 141) dan Rekomendasi (No. 149), yang diadopsi pada tahun 1975.
 - Untuk mengadaptasi instrumen-instrumen yang ada terhadap status tertentu dari sejumlah kategori pekerja, contohnya Konvensi Hubungan Perburuhan (Pelayanan Publik) dan Rekomendasi (No. 159), yang diadopsi pada tahun 1978.
 - Untuk memperkuat perlindungan bagi para perwakilan pekerja dan untuk memastikan bahwa mereka diberikan fasilitas-fasilitas untuk menjalankan fungsi-fungsinya dengan baik dan efisien, melalui Konvensi tentang Perwakilan Pekerja, tahun 1971 (No. 135), dan rekomendasi yang menyertainya (No. 143).
11. Untuk memajukan rasa saling memahami dan hubungan yang baik antara badan-badan pemerintah dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja, begitu juga di antara organisasi-organisasi tersebut, instrumen-instrumen lain ditujukan untuk pelembagaan konsultasi di bidang hubungan industrial:
- Di tempat kerja, Rekomendasi tentang Kerjasama di Tingkat Badan Usaha, tahun 1952 (No. 94); dan
 - Di tingkat yang lebih tinggi, Rekomendasi tentang Konsultasi (Tingkat Industri dan Nasional), tahun 1960 (No. 113).
12. Selain konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi, Konferensi Perburuhan Internasional juga telah mengadopsi sejumlah resolusi yang terkait dengan kebebasan berserikat. Dua di antaranya, dalam pandangan Komite, merupakan hal yang sangat penting. Yang pertama adalah resolusi tahun 1952 tentang independensi dari gerakan serikat buruh, yang meletakkan sejumlah asas yang terkait dengan hubungan-hubungan antara organisasi-organisasi para pekerja, pemerintah dan partai-partai politik. Resolusi ini menyatakan bahwa penting bagi gerakan serikat buruh di setiap negara untuk menjaga kebebasan dan independensi sehingga dapat menjalankan misi ekonomi dan sosial, terlepas dari perubahan-perubahan politik. Resolusi ini mendapatkan gaungnya di dalam konteks proses demokratisasi belakangan ini dan tetap relevan secara keseluruhan (**Catatan akhir 7**). Hal yang serupa juga sesuai dengan resolusi tahun 1970 tentang hak-hak serikat buruh dan hubungannya dengan kebebasan sipil, yang mengakui bahwa hak-hak yang diberikan kepada organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja harus berdasarkan pada penghormatan terhadap kebebasan-kebebasan sipil dan politik yang telah dicantumkan secara khusus di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik. Resolusi tersebut juga menambahkan bahwa ketiadaan kebebasan-kebebasan tersebut dapat menghilangkan seluruh makna dari konsep atas hak-hak serikat buruh, dan memberikan penekanan khusus terhadap kebebasan-kebebasan sipil yang sangat penting bagi pelaksanaan yang normal atas hak-hak serikat buruh (**Catatan akhir 8**). Akhirnya, perlu disebutkan bahwa pemajuan dan pembelaan atas kebebasan

berserikat menempati posisi yang tinggi di dalam sebagian besar resolusi yang diadopsi sejak tahun 1983 oleh Konferensi Perburuhan Internasional atau konferensi-konferensi regional.

Asas-asas dan praktik-praktiknya

13. Standar-standar ILO tentang berbagai hal yang terkait dengan serikat buruh telah dilengkapi dan dikembangkan oleh asas-asas yang dicantumkan oleh badan-badan pengawas, khususnya Badan Pimpinan Komite untuk Kebebasan Berserikat dan Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi untuk Kebebasan Berserikat yang dibentuk untuk memeriksa aduan-aduan pelanggaran atas hak-hak serikat buruh. Keputusan-keputusan ini, yang tidak dibatasi oleh aturan-aturan dasar yang ditetapkan oleh konvensi-konvensi tentang kebebasan berserikat—terlepas dari pentingnya hal tersebut di dalam hukum yang substatif, namun berkorelasi secara khusus kepada besarnya jumlah ratifikasi yang dicapai—telah secara progresif menjadi sekumpulan asas yang bersama dengan pengamatan-pengamatan yang dirumuskan oleh Komite Ahli tentang instrumen-instrumen yang sama tersebut, membentuk suatu hukum internasional tentang kebebasan berserikat yang sejati.

Sumber-sumber internasional lain

14. Walaupun Perserikatan Bangsa-Bangsa tidak berurusan dengan isu-isu perburuhan, namun di dalam sebuah perjanjian yang dihasilkan di tahun 1946 dengan ILO, PBB mengakui ILO sebagai badan yang secara khusus bertugas untuk melakukan upaya-upaya yang tepat untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimuat di dalam konstitusinya. Tak hanya itu, Perserikatan Bangsa-Bangsa juga telah mengadopsi, secara khusus di dalam kerangka kerja dari instrumen-instrumen yang terkait dengan hak asasi manusia, standar-standar dan asas-asas yang juga terkait dengan masalah-masalah perburuhan, termasuk hak-hak serikat buruh. Oleh karena itu, Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia tahun 1948, Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya dan Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik tahun 1966 mengatur hak-hak dan kebebasan-kebebasan utama bagi pelaksanaan hak-hak serikat buruh yang bebas. Deklarasi tersebut, menjadi pengaruh moral yang tidak terbantahkan dan menyatakan, antara lain, setiap orang berhak atas kebebasan untuk berkumpul secara damai dan berserikat (Pasal 20.1) dan hak untuk membentuk dan bergabung dengan serikat-serikat buruh sebagai perlindungan atas kepentingan-kepentingannya (Pasal 23.4). Kovenan-kovenan tersebut, yang berlaku menjadi ketentuan hukum pada tahun 1976, memuat ketentuan-ketentuan yang terkait dengan hak untuk berserikat, khususnya hak untuk membentuk serikat-serikat buruh dan hak untuk melakukan pemogokan. Sesuai dengan Pasal 18 dari Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Kebudayaan, ILO melaporkan kepada Dewan Ekonomi dan Sosial Persatuan Bangsa-Bangsa (ECOSOC) tentang kemajuan yang telah dicapai di dalam memastikan pengamatan atas ketentuan-ketentuan dari kovenan tersebut yang berada di dalam wilayah kewenangan ILO. Badan Pimpinan mempercayakan tugas ini kepada Komite Ahli yang telah mengkaji posisi tersebut di sejumlah negara anggota, khususnya terkait dengan pelaksanaan terhadap pasal-pasal yang relevan di dalam kovenan (**Catatan akhir 9**).

Perkembangan-perkembangan baru sejak tahun 1983 (Catatan akhir 10)

15. Selama beberapa dekade belakangan ini telah ada perubahan yang luar biasa di dalam iklim politik dunia yang mengakibatkan, antara lain, perubahan-perubahan mendalam di dalam legislasi dan praktik di banyak negara. Meskipun simbol yang paling mencolok dari perubahan-perubahan ini adalah runtuhnya Tembok Berlin di akhir tahun 1989, bersama dengan kecenderungan ke arah generalisasi ekonomi pasar di negara-negara Eropa Tengah dan Timur, namun evolusi ini tidak hanya terbatas pada Eropa. Banyak negara-negara

di Afrika, Amerika Latin dan Asia yang juga memilih untuk, atau kembali kepada, pluralisme politik dan serikat buruh (**Catatan akhir 11**). Semua ini memiliki setidaknya-tidaknya tiga akibat langsung bagi ILO dan standar-standar internasional tentang perburuhan. Pertama, telah terjadi peningkatan yang cepat terhadap jumlah negara-negara anggota, meningkat dari 150 di tahun 1983 menjadi 170 di Januari 1994. Kedua, jumlah ratifikasi dari konvensi-konvensi yang dicakup oleh survei ini juga telah meningkat, dari 96 menjadi 109 dalam hal Konvensi No. 87, dan dari 112 menjadi 123 dalam hal Konvensi No. 98 (**Catatan akhir 12**). Dan yang ketiga, konsekuensi memiliki signifikansi praktis yang terbesar adalah beberapa isu yang terkait dengan penghormatan terhadap instrumen-instrumen hak asasi manusia, termasuk Konvensi No. 87 dan 98, yang selama bertahun-tahun telah menjadi subjek dari pengamatan-pengamatan yang dilakukan oleh badan-badan pengawas ILO. Sambil berharap evolusi ini akan terus berlanjut dan meningkat, Komite tetap menyadari bahwa sejumlah kesulitan masih tetap ada (**Catatan akhir 13**).

Cara-cara pemajuan dan pengawasan

16. Meskipun selama periode ini ILO agak melambatkan langkah dalam melakukan pembentukan standar kebebasan untuk berserikat, namun ILO tetap meningkatkan upayanya untuk memajukan dan mengawasi penerapan dari konvensi-konvensi tersebut. Komite merujuk kepada penjelasan yang diberikan di dalam survei umum tahun 1983 yang terkait dengan prosedur-prosedur pengawasan umum yang berlaku bagi seluruh konvensi internasional tentang perburuhan (**Catatan akhir 14**), dan laporan-laporan tahunan kepada konferensi yang terkait dengan kegiatan-kegiatan pemajuan sehubungan dengan kebebasan berserikat dan perundingan secara bersama.

Prosedur-prosedur khusus

17. Prosedur-prosedur khusus bagi perlindungan terhadap kebebasan berserikat dibahas di dalam pembahasan tentang Konvensi No. 87 dan 98 oleh Konferensi Perburuhan Internasional. Kegagalan negara dalam meratifikasi konvensi-konvensi tersebut tidak memungkinkan dapat dilakukannya pengawasan dengan menggunakan prosedur-prosedur pengawasan yang umum, terlepas dari betapa pentingnya penghormatan atas standar-standar dan asas-asas yang terkait dengan hak-hak serikat buruh. Karena itulah Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi untuk Kebebasan Berserikat dibentuk di tahun 1950, yang kemudian diikuti dengan pembentukan Komite untuk Kebebasan Berserikat di tahun 1951.

Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi untuk Kebebasan Berserikat

18. Dibentuk bersama Dewan Ekonomi dan Sosial Perserikatan Bangsa-Bangsa, (**Catatan akhir 15**) komisi ini memeriksa aduan-aduan pelanggaran terhadap hak-hak buruh yang dirujuk oleh Badan Pimpinan ILO dan menyangkut tentang negara anggota ILO yang sudah atau belum meratifikasi konvensi-konvensi tentang kebebasan berserikat. Namun bila negara yang bersangkutan belum meratifikasinya, aduan tersebut hanya dapat dirujuk berdasarkan persetujuan (**Catatan akhir 16**). Berfungsi sebagai suatu aturan umum sebagai panel yang beranggotakan tiga orang dan terdiri dari orang-orang yang independen yang dipilih oleh Badan Pimpinan, Komisi ini, meskipun intinya adalah badan penyelidikan, dapat juga memeriksa bersama dengan pemerintah yang terkait, kemungkinan-kemungkinan menyelesaikan kesulitan-kesulitan yang ada melalui kesepakatan. Komisi tersebut telah bertemu, namun jarang, umumnya karena sebelum tahun 1964 tidak ada pemerintah yang diminta untuk memberikan persetujuan. Aduan-aduan yang diajukan terhadap negara-negara yang merupakan anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa namun bukan anggota dari ILO dirujuk kepada Komisi sesuai dengan prosedur khusus. Sebagai contoh, sebuah laporan yang diajukan oleh Kongres Serikat Buruh Afrika Selatan terhadap pemerintah Afrika Selatan dirujuk kepada ILO di tahun 1988. Di tahun

1991, pemerintah lalu memberikan persetujuannya atas rujukan dari aduan tersebut kepada Komisi, hingga akhirnya menerbitkan laporan yang sangat rinci yang memuat kesimpulan-kesimpulan terhadap situasi hukum dan praktik yang terkait dengan hubungan-hubungan perburuhan di dalam negara tersebut. Di saat yang sama, Komisi juga merumuskan sejumlah rekomendasi yang secara khusus terkait dengan kebebasan berserikat dan perundingan secara bersama (**Catatan akhir 17**).

Komite untuk Kebebasan Berserikat

19. Dibentuk pada tahun 1951 sebagai sebuah badan tripartit yang terdiri dari sembilan anggota dari Badan Pimpinan, dan diketuai oleh seorang yang independen sejak tahun 1978, Komite untuk Kebebasan Berserikat memeriksa aduan-aduan yang memuat dugaan-dugaan atas berbagai pelanggaran terhadap konvensi-konvensi tentang kebebasan berserikat, terlepas dari apakah negara-negara yang bersangkutan meratifikasi instrumen-instrumen tersebut atau tidak. Persetujuan dari pemerintah yang bersangkutan tidak diperlukan untuk dapat memeriksa aduan-aduan tersebut. Dasar hukum atas konsep ini tercantum di dalam Konstitusi ILO dan Deklarasi Philadelphia, yang menyatakan bahwa negara-negara anggota, karena keanggotaannya di dalam ILO, terikat untuk menghormati asas-asas mendasar yang dimuat di dalam konstitusi, khususnya yang terkait dengan kebebasan berserikat—meskipun mereka belum meratifikasi konvensi-konvensi yang terkait dengan hal ini. Komite untuk Kebebasan Berserikat secara sistematis memeriksa substansi dari kasus-kasus yang diajukan dan membuat kesimpulan-kesimpulan atasnya, diadopsi secara aklamasi kepada Badan Pimpinan, merekomendasikan bahwa Komite memberikan perhatian dari pemerintah-pemerintah yang terkait kepada asas-asas yang dipermasalahkan, dan khususnya kepada rekomendasi-rekomendasi yang dibuat dengan tujuan untuk menuntaskan kesulitan-kesulitan yang diangkat di dalam aduan tersebut. Komite bertemu tiga kali dalam satu tahun dan sejak pembentukannya telah memeriksa hampir 1.800 kasus yang seringkali merupakan kasus-kasus yang bersifat sangat serius. Dalam melakukan hal tersebut, Komite telah menetapkan serangkaian asas (**Catatan akhir 18**) yang membentuk hukum internasional tentang kebebasan berserikat yang sejati. Kecenderungan peningkatan angka kasus yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat, yang telah dicatat di dalam survei umum sebelumnya, juga semakin bertambah (**Catatan akhir 19**).

Hubungan Komite untuk Kebebasan Berserikat dengan Komite Ahli

20. Ketika suatu permasalahan legislatif muncul dan negara yang bersangkutan telah meratifikasi konvensi-konvensi yang dirujuk oleh aduan tersebut, maka Komite untuk Kebebasan Berserikat dapat—dan, bahkan, sering—mengundang Komite Ahli untuk meneliti aspek-aspek dari kasus tersebut, sehingga memungkinkan Komite Ahli untuk mengikuti perkembangan situasi yang terjadi ketika dilakukannya pemeriksaan berkala terhadap laporan-laporan yang diajukan oleh pemerintah yang bersangkutan dalam kaitannya dengan konvensi yang dipermasalahkan. Sehingga, ketika mempertimbangkan praktik dan legislasi dari suatu negara sebagai bagian dari pemeriksaan berkala terhadap penerapan konvensi-konvensi tersebut berdasarkan Pasal 22 Konstitusi ILO, maka Komite Ahli dapat diminta untuk menimbang rekomendasi-rekomendasi yang dibuat secara aklamasi oleh Komite untuk Kebebasan Berserikat yang disepakati oleh Badan Pimpinan. Hal ini juga sebagai tambahan atas informasi yang diberikan oleh pemerintah dan oleh organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja. Meskipun Komite untuk Kebebasan Berserikat dan Komite Ahli memiliki perbedaan dalam komposisinya, sifat dari fungsi-fungsi dan prosedur mereka, keduanya menerapkan asas-asas yang sama, universal dan tidak dapat diberlakukan secara tebang pilih. Komite Ahli mempertimbangkan fakta-fakta tertentu ketika menerapkan asas-asas ini, sehingga dapat menjadi pedoman-pedoman yang dapat dijadikan insprasi oleh pemerintah dan mitra sosial dengan tujuan untuk memajukan keharmonisan hubungan perburuhan.

Informasi yang tersedia

21. Survei ini didasarkan, di satu sisi, pada laporan-laporan yang diatur dalam Pasal 19 Konstitusi ILO oleh negara-negara yang belum meratifikasi konvensi-konvensi yang sedang dipertimbangkan dan, di sisi lain, pada laporan-laporan yang diajukan berdasarkan Pasal 22 dan 35, oleh pemerintah-pemerintah yang telah meratifikasi instrumen-instrumen tersebut. Jumlah laporan yang diberikan berdasarkan Pasal 19 adalah masing-masing 31 dan 23, untuk konvensi No. 87 dan 98. Lampiran IV memuat daftar negara-negara yang telah menyerahkan laporan berdasarkan Pasal 19 dan bagi negara-negara yang kepadanya informasi-informasi diambil dari laporan-laporan tersebut maka akan dikomunikasikan berdasarkan Pasal 22. Selain itu, Komite juga menerima informasi dan komentar dari organisasi-organisasi para pekerja (**Catatan akhir 20**) dan pemberi kerja (**Catatan akhir 21**) terkait dengan konvensi-konvensi yang belum diratifikasi. Dalam memeriksa informasi yang dimuat di dalam laporan-laporan tersebut, Komite Ahli juga telah berupaya untuk mempertimbangkan legislasi dan praktik yang sesuai. Komite menekankan pentingnya hal tersebut, karena sebuah kesesuaian yang benar-benar formal dari peraturan perundangan-undangan nasional dengan instrumen-instrumen ILO tentang kebebasan berserikat memiliki makna yang nyata bagi para pekerja dan pemberi kerja. Komite merasa wajib untuk menyatakan bahwa terkadang mengalami kesulitan dalam mengumpulkan informasi tentang penerapan konvensi-konvensi tersebut, termasuk di dalam sejumlah kasus, untuk memperoleh legislasi nasional tentang subjek-subjek yang ada dalam survei ini (**Catatan akhir 22**).

Pengaturan survei

22. Survei umum ini dibagi dalam tiga bagian, yakni yang terkait dengan Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi tahun 1948 (No. 87), Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan secara Bersama tahun 1949 (No. 98), dan terakhir adalah catatan dari dekade sebelumnya, termasuk berbagai kesulitan serta prospek yang terkait dengan ratifikasi. Namun, sebelum memeriksa setiap aspek dari kebebasan untuk berserikat yang dicakup oleh Konvensi No. 87 dan 98, Komite Ahli memandang perlu untuk mengingatkan kembali di dalam bab pembukaan tentang hubungan antara hak-hak serikat buruh dan kebebasan-kebebasan sipil dan politik, karena penghormatan terhadap hak-hak mendasar tersebut adalah prasyarat inti dari pengembangan yang sejati dan berkelanjutan atas hak-hak dari organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

ILC, Laporan dari Komite Ahli untuk Penerapan Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi, Sesi ke-81, 1994, Laporan III, Bagian 4A. Laporan-laporan Komite selanjutnya akan disebut dengan singkatan RCE, diikuti dengan tahun dari laporan dan nomor dari halaman yang dikutip.

Catatan akhir 2

Penempatan hal ini di dalam agenda dari Sesi Konferensi Perburuhan Internasional di tahun 1928 ditolak, khususnya oleh kelompok para pekerja, karena hal-hal yang terkait dengan hak untuk berorganisasi dan yang terkait dengan formalitas hukum yang harus dipenuhi oleh organisasi-organisasi tersebut.

Catatan akhir 3

Deklarasi tentang sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan dari Organisasi Perburuhan Internasional, pasal I (b).

Catatan akhir 4

Deklarasi tentang sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan dari Organisasi Perburuhan Internasional, pasal III (e).

Catatan akhir 5

Tanpa mendefinisikan hak ini, Konvensi menyatakan bahwa semua orang yang bergerak di bidang pertanian harus memiliki hak-hak yang sama untuk berserikat, termasuk kombinasi sebagai pekerja industri.

Catatan akhir 6

Teks dari ketentuan-ketentuan yang substantif dari Konvensi No. 87 dan 98 diproduksi ulang di dalam Lampiran I.

Catatan akhir 7

Lihat teks dari resolusi di dalam Lampiran II.

Catatan akhir 8

Lihat teks dari resolusi di dalam Lampiran III.

Catatan akhir 9

Lihat contoh, RCE 1993, paragraf 33 dan selanjutnya.

Catatan akhir 10

Tanggal survei umum terakhir tentang Konvensi No. 87 dan 98.

Catatan akhir 11

ILC, Sesi ke-79, tahun 1992, Demokratisasi dan ILO, Laporan dari Direktur-Umum (Bagian I), halaman 8-12.

Catatan akhir 12

Konvensi-Konvensi lainnya tentang Kebebasan Berserikat juga telah diratifikasi oleh banyak negara sejak tahun 1983: C.11, 13 ratifikasi; C. 141, 9 ratifikasi; C. 151, 12 ratifikasi; C. 154, 15 ratifikasi.

Catatan akhir 13

Lihat Bab XI.

Catatan akhir 14

ILC, 1983, Kebebasan berserikat dan perundingan secara bersama, survei umum oleh Komite Ahli untuk Penerapan Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi, paragraf 21-37 (selanjutnya disebut dengan, survei umum, 1983).

Catatan akhir 15

Resolusi-Resolusi dari Dewan Ekonomi dan Sosial No. 239 (IX) pada tanggal 2 Agustus 1949 dan No. 277 (X) pada tanggal 17 Februari 1950; Sesi ke-110 dari Badan Pimpinan, notulensi resmi, halaman 71-90.

Catatan akhir 16

Terkait dengan penerapan dari konvensi-konvensi yang telah diratifikasi, Badan Pimpinan, berdasarkan Pasal 26 dari Konstitusi, dapat menunjuk Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi sebagai Komisi Penyelidikan.

Catatan akhir 17

Kantor Perburuhan Internasional, Laporan dari Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi untuk Kebebasan Berserikat tentang Republik Afrika Selatan, buletin resmi, tambahan khusus, Vol. LXXV, tahun 1992, Seri B, paragraf 746-748 (selanjutnya disebut "Laporan Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi Afrika Selatan").

Catatan akhir 18

Keputusan-keputusan Komite diterbitkan di dalam extenso di dalam buletin resmi. Keputusan-keputusan dan asas-asas yang penting dikumpulkan dari waktu ke waktu, berdasarkan subjeknya, di dalam suatu intisari. Keputusan-keputusan yang diambil oleh Komite hingga tahun 1985 telah diterbitkan di dalam: kebebasan berserikat, intisari dari keputusan-keputusan dan asas-asas dari Komite untuk Kebebasan Berserikat Badan Pimpinan ILO, Jenewa, tahun 1985, edisi revisi ke-3 (selanjutnya disebut dengan, intisari). Perkembangan-

perkembangan baru dapat saja muncul di dalam situasi-situasi hukum atau faktual yang disebutkan di dalam keputusan-keputusan dari Komite untuk Kebebasan Berserikat yang disebutkan di dalam survei ini.

Catatan akhir 19

Di tahun 1953, Ketua Komite mengatakan "adalah semacam aturan kebiasaan di dalam sistem Common Law, di luar atau di atas lingkup dari konvensi-konvensi apa pun atau bahkan keanggotaan dalam satu atau lebih dari satu organisasi internasional". ILO, notulensi dari Sesi ke-121 dari Badan Pimpinan, 3-6 Maret, 1953, hlm. 39.

Catatan akhir 20

Dewan Serikat Buruh Selandia Baru (C. 87 dan C. 98).

Catatan akhir 21

Konfederasi Industri Nasional Brazil (C. 87); Konfederasi Kamar Industri Negara-negara Perserikatan Meksiko (C. 98); Federasi Pemberi Kerja Selandia Baru (C. 87 dan C. 98).

Catatan akhir 22

Kecuali dinyatakan berbeda, Komite mendasarkan dirinya kepada informasi yang tersedia sejak tanggal 31 Desember 1993.

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Hak-hak Serikat Buruh dan Kebebasan-kebebasan Sipil

Bab II

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek : Kebebasan Berserikat

Klasifikasi subjek : Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi Konferensi: 81

Bagian I. Kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi

Bab II. Hak-hak dan kebebasan-kebebasan sipil serikat buruh

Pengantar

1. Pemeriksaan terhadap sejumlah besar dugaan-dugaan pelanggaran atas hak-hak serikat buruh yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat sejak pendiriannya di tahun 1951 menunjukkan bahwa pembatasan kebebasan-kebebasan sipil dan politik adalah merupakan faktor penyebab pelanggaran-pelanggaran terhadap kebebasan berserikat (**Catatan akhir 1**). Menyadari akan permasalahan ini, dan dengan tujuan untuk memajukan keadilan sosial sesuai dengan misi dasarnya, Organisasi Perburuhan Internasional berusaha untuk menjaga hak-hak dan kebebasan-kebebasan yang seharusnya dinikmati oleh individu-individu di tempat kerja. Seperti diingatkan kembali oleh Direktur Umum ILO baru-baru ini: "ILO sangat menjunjung tinggi hak-hak sipil dan politik, karena, tanpa hak-hak tersebut, tidak akan ada pelaksanaan yang normal atas hak-hak serikat buruh dan tidak ada perlindungan terhadap para pekerja" (**Catatan akhir 2**). Tanpa kebebasan-kebebasan tersebut, hak-hak serikat buruh akan dibatasi atau tidak ada sama sekali, namun "...penghormatan terhadap kebebasan-kebebasan sipil memiliki dimensi yang lebih umum sejauh kebebasan-kebebasan tersebut memengaruhi keberadaan, kegiatan-kegiatan dan perkembangan secara keseluruhan dari suatu masyarakat" (**Catatan akhir 3**).
2. Deklarasi Philadelphia, yang diadopsi pada tahun 1944 oleh Konferensi Perburuhan Internasional dan dimasukkan ke dalam Konstitusi ILO pada tahun 1946, secara resmi mengakui hubungan antara kebebasan-kebebasan sipil dengan hak-hak serikat buruh. Hal itu dinyatakan di dalam Pasal I (b) bahwa kebebasan berekspresi dan berserikat adalah penting untuk keberlanjutan kemajuan, dan merujuk di dalam Pasal II (a) kepada hak-hak dasar yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari martabat manusia. Sejak saat

itu, masalah ini telah berkali-kali ditegaskan dan disoroti, baik oleh badan-badan pengawas ILO maupun di dalam konvensi-konvensi, rekomendasi-rekomendasi dan resolusi-resolusi yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional.

3. Dalam kerja-kerja persiapan untuk Konvensi No. 87, bagian pembukaan yang memasukkan asas-asas yang diatur di dalam Deklarasi Philadelphia, ditekankan bahwa "kebebasan atas serikat industrial adalah salah satu aspek kebebasan berserikat secara umum, yang harus membentuk bagian dari keseluruhan rentang dari kebebasan mendasar manusia, semuanya saling terkait dan melengkapi satu sama lain" (**Catatan akhir 4**). Di tahun 1970, Konferensi Perburuhan Internasional secara lugas menegaskan kembali hubungan penting ini dengan mengadopsi sebuah resolusi tentang hak-hak serikat buruh dan kaitannya dengan kebebasan-kebebasan sipil. Mengingat, antara lain, "bahwa telah ditetapkan secara tegas, asas-asas yang diakui secara universal yang mendefinisikan jaminan-jaminan dasar dari kebebasan-kebebasan sipil yang harus membentuk suatu standar pencapaian yang umum bagi semua masyarakat dan semua bangsa", mengakui bahwa "hak-hak yang diberikan kepada organisasi-organisasi para pekerja harus didasarkan pada penghormatan terhadap hak-hak kebebasan sipil yang telah dinyatakan secara khusus di dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan di dalam Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik bahwa ketiadaan dari kebebasan-kebebasan sipil akan meniadakan seluruh makna dari konsep hak-hak serikat buruh". Konferensi tersebut secara lugas membuat urutan terhadap hak-hak dasar yang penting bagi pelaksanaan atas kebebasan berserikat, khususnya: (a) hak atas kebebasan dan keamanan seseorang dan kebebasan dari penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang; (b) kebebasan berpendapat dan berekspresi dan khususnya kebebasan untuk memiliki pendapat tanpa adanya gangguan dan untuk berupaya, menerima sertamenyatakan informasi dan ide-ide melalui segala media tanpa memandang sekat dan batas; (c) kebebasan untuk berkumpul; (d) hak atas pengadilan yang adil yang diselenggarakan oleh badan yang independen dan tidak memihak; dan (e) hak atas perlindungan terhadap harta benda yang dimiliki oleh organisasi-organisasi serikat buruh.
4. Komite Ahli, (**Catatan akhir 5**) Komite Konferensi untuk Penerapan Standar-standar (**Catatan akhir 6**) dan Komite untuk Kebebasan Berserikat (**Catatan akhir 7**) di dalam banyak kesempatan menekankan adanya saling ketergantungan antara kebebasan-kebebasan sipil dan hak-hak serikat buruh. Ditekankan pula bahwa suatu gerakan serikat buruh yang benar-benar bebas dan independen hanya dapat berkembang di dalam suatu iklim di mana terdapat penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia. Pelaksanaan kebebasan-kebebasan sipil dalam kaitannya dengan hak-hak serikat buruh "harus dikaji berdasarkan ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam Pasal 4 dari Konvensi No. 87. Karena terdapat keterkaitan dengan standar ini maka penghormatan terhadap sejumlah hak asasi manusia mendapatkan tempat yang sangat penting bagi kehidupan serikat buruh" (**Catatan akhir 8**).
5. Informasi yang tersedia, khususnya tentang sifat dari aduan-aduan yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat menunjukkan bahwa kesulitan-kesulitan yang umumnya dihadapi oleh organisasi-organisasi serikat buruh dan para pemimpin serta anggotanya antara lain terkait dengan hak atas keamanan seseorang, kebebasan berkumpul, kebebasan berpendapat dan berekspresi, begitu juga dengan hak atas perlindungan terhadap harta benda dan bangunan milik serikat buruh. Komite menekankan, pelanggaran-pelanggaran terhadap hak-hak serikat buruh dapat juga diakibatkan alasan legislasi, terkadang dilandasi oleh motif ekonomi, yang berpihak kepada hak-hak individual dengan mengorbankan hak-hak bersama. Oleh karena itu melemahkan serikat-serikat buruh melalui serangkaian upaya legislatif, yang diambil secara individual, dapat menjadi tidak sesuai dengan asas-asas kebebasan berserikat (**Catatan akhir 9**). Permasalahan-permasalahan yang serius juga seringkali muncul terkait dengan pelaksanaan hak-hak serikat buruh ketika badan-badan pemerintah menetapkan keadaan darurat.

Hak atas kebebasan dan keamanan seseorang

6. Resolusi tentang hak-hak serikat buruh dan hubungannya dengan kemerdekaan sipil secara tepat diletakkan di urutan pertama di antara kebebasan-kebebasan lain yang penting bagi pelaksanaan hak-hak serikat buruh "atas kebebasan dan keamanan seseorang". Hak dasar ini penting bagi pelaksanaan yang efektif terhadap kebebasan-kebebasan lainnya, khususnya kebebasan untuk berserikat. Pelanggaran-pelanggaran yang dicatat oleh Komite untuk Kebebasan Berserikat adalah sama seriusnya dengan penganiayaan fisik yang berat, penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang, pembatasan-pembatasan terhadap kebebasan bergerak, pengasingan dan penghilangan paksa.

Penganiayaan fisik terhadap seseorang dan penghilangan paksa

7. Dalam pemeriksaan terhadap aduan-aduan seperti itu, Komite untuk Kebebasan Berserikat telah menyatakan iklim kekerasan di mana pembunuhan dan penghilangan paksa terhadap pemimpin-pemimpin serikat buruh tidak dapat menimbulkan kesulitan yang serius terhadap pelaksanaan hak-hak serikat buruh, dan dibutuhkan tindakan-tindakan keras yang harus diambil oleh pemerintah (**Catatan akhir 10**). Komite juga menekankan, ketika kekacauan yang terjadi menimbulkan korban jiwa atau menyebabkan cedera yang berat, maka pembentukan sebuah badan penyelidikan hukum yang independen bisa menjadi metode yang tepat untuk memastikan fakta-fakta secara penuh, menentukan pertanggungjawaban, menghukum pihak-pihak yang bertanggung jawab dan mencegah keberulangan dari tindakan-tindakan seperti itu (**Catatan akhir 11**). Penyelidikan hukum seperti ini harus dilakukan secara tepat dan secepat mungkin, karena kalau tidak maka akan ada risiko terjadinya impunitas secara de facto yang akan memperkuat iklim kekerasan dan ketidak-amanan sehingga sangat merugikan pelaksanaan kegiatan-kegiatan serikat buruh (**Catatan akhir 12**).
8. Terkait dengan penyiksaan, perlakuan yang kejam dan merendahkan martabat yang lebih spesifik, anggota-anggota serikat buruh, seperti juga orang lain pada umumnya, seharusnya mendapatkan pengamanan-pengamanan yang diberikan oleh Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik (**Catatan akhir 13**). Pemerintah juga harus memberikan jaminan tidak ada tahanan yang mendapatkan perlakuan seperti itu, dan harus memberlakukan sanksi-sanksi yang efektif ketika ada bukti-buktinya (**Catatan akhir 14**). Aduan-aduan jenis ini harus diselidiki agar upaya-upaya yang tepat, termasuk kompensasi terhadap kerugian yang dialami, dapat diperoleh (**Catatan akhir 15**).

Penangkapan dan penahanan sewenang-wenang

9. Penangkapan dan penahanan pemimpin-pemimpin serikat buruh yang terlibat di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh yang sah, bahkan untuk jangka waktu pendek, tanpa adanya tuduhan yang dijelas dan tanpa adanya surat perintah penangkapan, merupakan suatu pelanggaran berat atas asas kebebasan untuk berserikat (**Catatan akhir 16**). Walaupun keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh tidak memberikan kekebalan terhadap sanksi-sanksi yang ada di dalam hukum pidana umum, namun pemerintah tidak boleh menggunakan kegiatan-kegiatan serikat buruh yang sah sebagai dalih bagi penangkapan dan penahanan yang sewenang-wenang. Dalam hal ini Komite mengingatkan, penerapan sanksi-sanksi pidana yang berat bagi pelanggaran-pelanggaran terhadap legislasi tentang hubungan industrial sangat tidak tepat dan tidak kondusif bagi hubungan industrial yang baik (**Catatan akhir 17**). Terkait pentingnya perlindungan hak orang-orang yang ditangkap dan ditahan, Komite telah meminta pemerintah untuk mengajukan para tahanan ke hadapan pengadilan di dalam segala kasus, terlepas dari alasan-alasan yang dikemukakan untuk memperpanjang penahanan mereka (**Catatan akhir 18**). Penahanan yang bersifat pencegahan juga dapat menimbulkan gangguan yang serius di dalam kegiatan serikat buruh dan harus disertai dengan perlindungan hukum yang memadai dalam jangka waktu yang wajar (**Catatan akhir 19**). Komite juga memandang, apa

yang disebut sebagai sistem “pendidikan melalui kerja” merupakan penahanan administratif dan kerja paksa yang, ketika diterapkan kepada orang-orang yang terlibat dengan kegiatan-kegiatan serikat buruh, merupakan pelanggaran yang sangat jelas terhadap asas-asas kebebasan untuk berserikat (**Catatan akhir 20**).

10. Oleh sebab itu badan-badan yang berwenang harus memastikan pemenuhan hak orang-orang yang ditahan atau dituduh, termasuk para anggota serikat buruh, untuk diadili secara tepat melalui prosedur-prosedur hukum yang wajar (**Catatan akhir 21**). Dalam hal ini khususnya termasuk hak untuk diinformasikan atas tuduhan-tuduhan terhadapnya, hak untuk memiliki waktu yang cukup untuk mempersiapkan pembelaan dan untuk berkomunikasi secara bebas dengan pendamping hukum yang dipilihnya sendiri, serta hak atas pengadilan yang independen (**Catatan akhir 22**) di dalam segala kasus, termasuk kasus-kasus di mana anggota-anggota serikat buruh dituduh melakukan tindakan-tindakan kriminal, baik yang bersifat politis maupun tidak, yang menurut pandangan pemerintah tidak berkaitan dengan fungsi-fungsi serikat buruh (**Catatan akhir 23**). Komite, meskipun menahan diri untuk menyatakan suatu pendapat yang memiliki aspek-aspek politik dari suatu keadaan darurat, selalu menekankan bahwa pengaman-pengaman yang sama harus diberlakukan ketika anggota-anggota serikat buruh ditahan ketika berlangsung suatu keadaan darurat (**Catatan akhir 24**). Penghormatan terhadap perlindungan-perlindungan hukum tidak akan terlihat dijamin bila dalam hukum nasional, akibat dari suatu keadaan darurat, pengadilan tidak dapat memeriksa, bahkan tidak memeriksa, pokok perkara dari kasus tersebut (**Catatan akhir 25**).
11. Pengasingan paksa secara khusus memiliki dampak-dampak yang serius ketika ditetapkan kepada anggota-anggota serikat buruh, karena hal tersebut dapat melemahkan serikat buruh dengan merampas para pemimpin dan para aktivis kunci dari serikat-serikat buruh tersebut (**Catatan akhir 26**). Praktik membebaskan anggota-anggota serikat buruh dengan syarat mereka harus meninggalkan negaranya juga tidak sesuai dengan pelaksanaan hak-hak serikat buruh secara bebas (**Catatan akhir 27**). Sanksi-sanksi yang terkait, seperti tahanan rumah atau pembuangan atas dasar keterlibatan di dalam serikat buruh, juga melanggar kebebasan untuk berserikat. Komite menekankan bahwa sanksi-sanksi seperti itu tidak seharusnya ditetapkan melalui tindakan administratif (**Catatan akhir 28**).

Kebebasan untuk bergerak

12. Para pemimpin organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja harus dapat berpergian secara bebas di dalam negara tersebut, memasuki dan meninggalkannya ketika para anggotanya menuntut mereka untuk melakukan hal tersebut. Badan-badan pemerintah harus menjamin hak-hak ini (**Catatan akhir 29**). Keterlibatan para anggota serikat buruh di dalam pertemuan-pertemuan serikat buruh internasional juga merupakan hak serikat buruh yang mendasar. Pemerintah harus menahan diri agar tidak menahan dokumen-dokumen bepergian mereka, sehingga dapat menghalangi para perwakilan dari organisasi-organisasi pekerja dalam menjalankan mandat mereka secara penuh (**Catatan akhir 30**).

Kebebasan untuk berkumpul dan berdemonstrasi

13. Kebebasan untuk berkumpul merupakan aspek mendasar dari hak-hak serikat buruh (**Catatan akhir 31**). Badan-badan pemerintah harus menjamin untuk tidak melakukan campur tangan yang dapat membatasi atau menghalangi pelaksanaan yang sah atas hak tersebut, terlebih lagi bila pelaksanaan terhadap hak-hak tersebut tidak menyebabkan ancaman yang mendesak terhadap ketertiban umum (**Catatan akhir 32**). Selain itu, bila anggota-anggota serikat buruh ditahan atau dituduh melakukan pelanggaran terhadap ketertiban umum dalam kondisi-kondisi tersebut, mereka berhak untuk merujuk perkara tersebut secara tepat kepada kewenangan pengadilan, dengan segala jaminan proses hukum yang adil. Dari sinilah pengadilan dapat menilai apakah upaya-upaya tersebut dapat dibenarkan dan, bila perlu, menetapkan perintah untuk

melakukan ganti rugi yang pantas. Oleh karena itu, serikat-serikat buruh harus dapat mengadakan rapat-rapat secara bebas, termasuk mengadakan diskusi tentang hal-hal yang berkaitan dengan masalah-masalah serikat buruh, tanpa perlu meminta izin terlebih dahulu dan tanpa adanya campur tangan dari badan-badan pemerintah (**Catatan akhir 33**), sehingga dapat membuat agenda-agenda secara bebas (**Catatan akhir 34**), dan bisa menggelar rapat-rapat tanpa adanya kehadiran aparat kepolisian (**Catatan akhir 35**) atau segala perwakilan dari pemerintah (**Catatan akhir 36**). Organisasi-organisasi para pemberi kerja seharusnya juga dapat mengadakan pertemuan-pertemuan secara bebas, tanpa adanya campur tangan atau pengawasan dari badan-badan pemerintah.

14. Hak atas kebebasan untuk berkumpul juga mencakup pertemuan-pertemuan internasional. Segala upaya untuk mencegah pengurus organisasi para pekerja atau pemberi kerja untuk menghadiri atau berpartisipasi di dalam acara seperti itu merupakan pembatasan yang serius terhadap jaminan-jaminan yang diatur di dalam Pasal 3 Konvensi No. 87 (**Catatan akhir 37**).
15. Hak untuk mengadakan rapat-rapat umum, termasuk peringatan atau demonstrasi di hari buruh (May Day) untuk mendukung tuntutan-tuntutan sosial dan ekonomi, merupakan aspek penting di dalam hak-hak serikat buruh (**Catatan akhir 38**). Namun, organisasi-organisasi tersebut juga harus memenuhi ketentuan-ketentuan umum yang terkait dengan rapat-rapat umum, yang berlaku bagi setiap orang (**Catatan akhir 39**). Pelarangan terhadap demonstrasi atau acara yang digelar di jalan-jalan umum, khususnya di wilayah-wilayah tersibuk di suatu kota, ketika dikhawatirkan akan menyebabkan gangguan-gangguan, bukan merupakan suatu pelanggaran terhadap hak-hak serikat buruh (**Catatan akhir 40**). Dalam hal ini pihak-pihak yang berwenang harus berupaya untuk mencapai kesepakatan dengan para penyelenggara acara agar acara dapat diadakan di tempat yang lain yang tidak dikhawatirkan dapat menimbulkan gangguan (**Catatan akhir 41**). Walaupun pembatasan-pembatasan yang wajar dapat diterima, namun pembatasan-pembatasan tersebut tidak boleh melanggar kebebasan-kebebasan sipil yang mendasar.

Kebebasan berpendapat dan berekspresi

16. Aspek penting lain di dalam hak-hak serikat buruh adalah hak untuk menyampaikan pendapat melalui media massa atau yang lainnya (**Catatan akhir 42**). Pelaksanaan secara penuh terhadap hak-hak serikat buruh untuk menyampaikan informasi, pendapat dan ide-ide dengan bebas, misalnya bisa disampaikan di dalam pertemuan-pertemuan, di dalam terbitan-terbitan, dan di dalam kegiatan-kegiatan yang lainnya (**Catatan akhir 43**). Di dalam kasus-kasus di mana penerbitan publikasi serikat buruh membutuhkan izin, perizinan yang diwajibkan tidak boleh hanya berdasarkan pada kebijakan dari badan-badan yang memberikan perizinan, atau digunakan sebagai alat untuk menerapkan pembatasan di awal terhadap subjek permasalahan di dalam publikasi. Selain itu, penerapan atas perizinan harus ditangani dengan tepat (**Catatan akhir 44**). Bila serikat-serikat buruh diwajibkan untuk memenuhi banyak perizinan sebelum dapat menerbitkan suatu surat kabar, hal ini merupakan—khususnya di dalam kasus serikat-serikat buruh kecil—suatu kondisi yang sangat tidak sesuai dengan hak bagi serikat buruh untuk mengemukakan pendapat melalui media massa (**Catatan akhir 45**). Upaya-upaya kontrol administratif, seperti, pencabutan izin yang diberikan untuk penerbitan surat kabar serikat buruh, kontrol terhadap film cetak dan perlengkapan, atau kontrol terhadap persediaan kertas, harus dilakukan melalui kajian hukum yang tepat dan independen (**Catatan akhir 46**).
17. Sebuah aspek penting dari kebebasan untuk berekspresi adalah kebebasan untuk berbicara bagi para perwakilan di dalam pertemuan, konferensi dan rapat organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja, dan khususnya di dalam Konferensi Perburuhan Internasional. Fungsi Konferensi Perburuhan Internasional dapat sangat terhambat dan kebebasan berbicara bagi para perwakilan pekerja dan pemberi kerja dapat menjadi lumpuh, bila mereka diancam dengan sanksi hukum, secara langsung maupun tidak langsung, atas muatan-muatan dari pidato-pidato mereka di dalam Konferensi tersebut. Pasal 40 Konstitusi ILO

menyatakan, para perwakilan di dalam konferensi harus mendapatkan “kekebalan-kekebalan tertentu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi mereka yang terkait dengan ILO”. Hak bagi para perwakilan di dalam konferensi untuk menyatakan pandangan mereka secara bebas atas hal-hal yang berada di dalam kewenangan ILO juga berarti bahwa para perwakilan pekerja dan pemberi kerja tersebut memiliki hak untuk memberikan informasi kepada para anggota mereka di negara mereka masing-masing tentang apa yang telah mereka perjuangkan. Penangkapan dan penghukuman seorang perwakilan sebagai akibat dari pidatonya di dalam konferensi, atau atas dasar informasi yang diberikan di dalam perdebatan-perdebatan atas hal tersebut, membahayakan kebebasan untuk berbicara bagi para perwakilan serta kekebalan-kekebalan yang seharusnya mereka peroleh (**Catatan akhir 47**).

Perlindungan bagi bangunan dan harta benda serikat buruh

18. Meskipun serikat-serikat buruh tidak dapat menuntut kekebalan khusus, seperti kekebalan terhadap penggeledahan-pengeledahan atas kantor-kantor serikat buruh, namun penggeledahan tersebut harus dilakukan setelah diterbitkannya surat perintah oleh badan pengadilan umum. Badan pengadilan harus memiliki alasan yang cukup kuat bahwa bukti-bukti untuk persidangan pidana di dalam hukum pidana umum, bisa ditemukan di dalam bangunan tersebut. Itu pun dengan syarat, penggeledahan dibatasi oleh tujuan yang dimaksudkan dalam surat perintah penggeledahan tersebut (**Catatan akhir 48**). Gugatan uji materi juga diperlu dilakukan atas upaya serupa yang diambil oleh badan-badan pemerintah (contohnya, penggeledahan rumah-rumah pribadi dari anggota-anggota serikat buruh; pendudukan, penutupan atau penyegelan bangunan-bangunan serikat buruh; penyitaan terhadap materi yang dibutuhkan oleh serikat). Besarnya risiko dari upaya-upaya tersebut kadang juga dapat melumpuhkan kegiatan-kegiatan serikat buruh.

Keadaan darurat

19. Konvensi-konvensi tentang kebebasan berserikat tidak memuat ketentuan yang memperbolehkan pemberlakuan keadaan darurat sebagai dasar pembenar untuk melalaikan kewajiban-kewajiban yang ada di dalam konvensi atau segala penundaan terhadap penerapannya. Motif ini seringkali digunakan sehingga sangat membahayakan pelaksanaan hak-hak serikat buruh. Dalih seperti itu tidak dapat digunakan sebagai dasar pembenar bagi pembatasan terhadap kebebasan-kebebasan fundamental yang penting bagi pelaksanaan yang memadai terhadap hak-hak serikat buruh, kecuali di dalam keadaan-keadaan yang bersifat ekstrem (bencana alam, gangguan besar terhadap ketertiban umum, dll.). Hal ini mensyaratkan, bahwa setiap upaya yang memengaruhi penerapan konvensi-konvensi tersebut dibatasi lingkup dan jangka waktunya sesuai dengan kebutuhan bagi penyelesaian situasi tersebut (**Catatan akhir 49**). Meskipun pelaksanaan kebebasan sipil, seperti hak untuk mengadakan pertemuan umum atau hak untuk menyelenggarakan demonstrasi di jalan, dapat dibatasi, ditunda dan bahkan dilarang, namun kegiatan-kegiatan serikat buruh, tidak diperbolehkan untuk dibatasi, ditunda atau menghilangkan jaminan-jaminan yang terkait dengan keamanan diri seseorang (**Catatan akhir 50**).
20. Badan-badan pengawas ILO menilai upaya-upaya yang diambil terhadap organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja selama suatu krisis politik atau sipil terjadi, harus mempertimbangkan secara independen apakah keadaan-keadaan yang diberlakukan oleh suatu negara dapat dijadikan sebagai alasan pembenar bagi pengecualian sementara terhadap asas-asas kebebasan untuk berserikat. Pada kasus seperti ini, negara-negara yang bersangkutan tidak boleh menjadi hakim tunggal (**Catatan akhir 51**).
21. Komite memandang, jaminan-jaminan yang diatur di dalam konvensi-konvensi internasional tentang perburuhan hanya dapat berjalan efektif bila hak-hak sipil dan politik yang tercantum di dalam Deklarasi

Universal Hak Asasi Manusia dan instrumen-instrumen internasional lainnya, khususnya Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Sipil dan Politik, diakui dan dilindungi secara sungguh-sungguh. Asas-asas universal yang nilai pentingnya ditekankan oleh Komite secara khusus di dalam peringatan ke-75 berdirinya ILO dan peringatan ke-50 atas Deklarasi Philadelphia, harus membentuk gagasan umum yang menjadi cita-cita bagi seluruh masyarakat dan bangsa.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Hampir sebagian dari aduan-aduan yang diajukan kepada Komite, baik secara keseluruhan atau sebagian, berkaitan dengan pelanggaran-pelanggaran terhadap hak asasi manusia.

Catatan akhir 2

Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-79, tahun 1992, Demokratisasi dan ILO, Laporan dari Direktur Umum, P. 24.

Catatan akhir 3

ILO, laporan Komisi Penyelidikan yang ditugaskan untuk memeriksa aduan yang terkait dengan pemenuhan Nikaragua atas Konvensi tentang Kebebasan untuk Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi, tahun 1948 (No. 87), Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan secara Bersama, tahun 1949 (No. 98), dan Konvensi tentang Konsultasi Tripartit (Standar-standar Internasional tentang Perburuhan), tahun 1976 (No. 144), buletin resmi, tambahan 2, seri B, Vol. LXXIV, tahun 1991, paragraf 539 (yang selanjutnya disebut "Laporan Komisi Penyelidikan Nikaragua").

Catatan akhir 4

Konferensi Perburuhan Internasional, Sesi ke-30, tahun 1947, Laporan VII, Kebebasan Berserikat dan Hubungan Industrial, hlm. 11.

Catatan akhir 5

Lihat, sebagai contoh: RCE 1988, paragraf. 12; RCE 1990, paragraf. 37; RCE 1991, paragraf. 43 dan 45. Juga lihat Survei Umum, tahun 1983, paragraf. 52.

Catatan akhir 6

Contohnya, Konferensi Perburuhan Internasional, rekaman sementara, tahun 1988 (Laporan Umum, paragraf 5-10); tahun 1990 (Laporan Umum, paragraf 48); 1991 (Laporan Umum, paragraf 97).

Catatan akhir 7

Intisari, Ch. II.

Catatan akhir 8

Laporan Komisi Penyelidikan Nikaragua, op. cit., catatan 3, paragraf. 435.

Catatan akhir 9

Lihat hal ini ada di dalam paragraf 236, 335 dan 336.

Catatan akhir 10

Intisari, paragraf. 76. CFA, laporan ke-281, Kasus No. 1273 (El Salvador), paragraf 279; Laporan ke-283, Kasus No. 1538 (Honduras), paragraf 254.

Catatan akhir 11

Intisari, paragraf 78, 79 dan 85. CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1444 (Filipina), paragraf 560; Laporan ke-283, Kasus No. 1590 (Lesotho), paragraf. 347.

Catatan akhir 12

CFA, laporan ke-278, Kasus No. 1426 (Filipina), paragraf 139; laporan ke-284, Kasus No. 1538 (Honduras), paragraf 743.

Catatan akhir 13

Intisari, paragraf 82 dan 86. CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1577 (Turki), paragraf 438.

Catatan akhir 14

Intisari, paragraf 84. CFA, laporan ke-277, Kasus No. 1524 (El Salvador), paragraf 377; laporan ke-278, Kasus No. 1508 (Sudan), paragraf 357.

Catatan akhir 15

Lihat juga intisari, paragraf 85. CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1520 (Haiti), paragraf 214.

Catatan akhir 16

Intisari, paragraf 87-89, CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1556 (Iraq), paragraf 61; laporan ke-281, Kasus No. 1593 (Republik Afrika Tengah), paragraf 262.

Catatan akhir 17

Lihat Ch. V, paragraf. 176-178.

Catatan akhir 18

Intisari, paragraf 95, CFA, laporan ke-265, Kasus No. 1168 (El Salvador), paragraf 257; laporan ke-270, Kasus No. 1508 (Sudan), paragraf 404.

Catatan akhir 19

Intisari, paragraf 100.

Catatan akhir 20

CFA, laporan ke-281, Kasus No. 1500 (Cina), paragraf 81.

Catatan akhir 21

Intisari, paragraf 108.

Catatan akhir 22

Intisari paragraf 110. CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1556 (Iraq), paragraf 61.

Catatan akhir 23

Intisari, paragraf 113, CFA, laporan ke-259, Kasus No. 1426 (Filipina), paragraf 585; laporan ke-270, Kasus No. 1508 (Sudan), paragraf 404.

Catatan akhir 24

Intisari, paragraf 128. Lihat juga paragraf 41 di bawah.

Catatan akhir 25

Intisari, paragraf 130.

Catatan akhir 26

Intisari, paragraf 134, CFA, laporan ke-256, Kasus No. 1309 (Cile), paragraf 276.

Catatan akhir 27

Intisari, paragraf 136.

Catatan akhir 28

Intisari, paragraf 138, CFA, laporan ke-272, Kasus No. 1516 (Bolivia), paragraf 153.

Catatan akhir 29

Laporan Komisi penyelidikan untuk Nikaragua, op. cit., catatan 3, paragraf 113. Lihat juga CFA, laporan ke-254, Kasus No. 1406 (Zambia), paragraf 470.

Catatan akhir 30

Laporan ke-283, Kasus No. 1590 (Lesotho), paragraf 346.

Catatan akhir 31

Intisari, paragraf 140.

Catatan akhir 32

CFA, laporan ke-278, Kasus No. 1479 (India), paragraf 278; laporan ke-281, Kasus No. 1564 (Sierra Leone), paragraf 186.

Catatan akhir 33

Intisari, paragraf 142. CFA, Laporan ke- 283, Kasus No. 1479 (India), paragraf 98.

Catatan akhir 34

Intisari, paragraf 145.

Catatan akhir 35

Intisari, paragraf 148. CFA, laporan ke-278, Kasus No. 1337 (Nepal), paragraf 125.

Catatan akhir 36

Intisari, paragraf 149.

Catatan akhir 37

CFA, Laporan ke-287, paragraf 3: anggota dari Komite untuk Kebebasan Berserikat dihalangi untuk hadir di dalam suatu sesi yang diadakan oleh Komite. Silahkan lihat, intisari, paragraf 271.

Catatan akhir 38

Intisari, paragraf. 154-156. CFA, laporan ke-283, Kasus No. 1590 (Lesotho), paragraf 349.

Catatan akhir 39

Intisari, paragraf 158. CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1572 (Filipina), paragraf 583.

Catatan akhir 40

Intisari, paragraf 163.

Catatan akhir 41

Intisari, paragraf 164, CFA, laporan ke-280, Kasus No. 997, 999 dan 1029 (Turki), paragraf. 34.

Catatan akhir 42

Intisari, paragraf 172, CFA, laporan ke-286, Kasus No. 1640 (Maroko), paragraf 638.

Catatan akhir 43

Intisari, paragraf 175. Lihat juga laporan Komite Penyelidikan Nikaragua, op. cit., catatan 3, paragraf 541.

Catatan akhir 44

Intisari, paragraf 177.

Catatan akhir 45

Intisari, paragraf 178.

Catatan akhir 46

Intisari, paragraf 180 dan 181.

Catatan akhir 47

Intisari, paragraf 189.

Catatan akhir 48

Intisari, paragraf 205, CFA, laporan ke-284, Kasus No. 1597 (Mauritania), paragraf 283.

Catatan akhir 49

Laporan Komisi yang didirikan berdasarkan pasal 26 Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional untuk memeriksa aduan tentang pemenuhan Polandia terhadap Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi, tahun 1948 (No. 87), dan Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, tahun 1949 (No. 98): buletin resmi, tambahan khusus, Seri B, Vol. LXVII, tahun 1984, paragraf 479 (selanjutnya disebut dengan "Laporan Komisi Penyelidikan Polandia").

Catatan akhir 50

Survei umum, 1983, paragraf 71 dan 72. Intisari, paragraf 192, 194-196.

Catatan akhir 51

Survei umum, tahun 1983, paragraf 73. Intisari, paragraf 193. Laporan Komisi yang dibentuk untuk memeriksa aduan-aduan yang terkait dengan pemenuhan Yunani terhadap Konvensi No. 87 dan 98, ILO, buletin resmi, tambahan khusus, Vol. LIV, 1971, paragraf 111.

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Hak bagi Pekerja dan Pemberi Kerja untuk Mendirikan dan Bergabung dengan Organisasi

Bab III

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek : Kebebasan untuk berserikat

Klasifikasi subjek : Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 81

Bagian I. Kebebasan untuk berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi

Bab III. Hak bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi

Pengantar

1. Berbagai sistem hubungan industrial di dalam sejumlah negara dapat menyebabkan situasi atau kondisi pembatasan yang dalam praktiknya menyulitkan bagi sejumlah besar pekerja dan pemberi kerja dari kategori-kategori tertentu untuk mendirikan organisasi guna mendorong dan membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka. Komite memandang bahwa kebebasan, baik secara de facto dan de jure, untuk mendirikan organisasi adalah hak yang paling esensial di antara hak-hak lain serikat buruh. Hak ini merupakan prasyarat penting, karena tanpa hak tersebut, jaminan-jaminan lain yang diatur di dalam Konvensi No. 87 akan menjadi tidak penting. Pelaksanaan atas hak ini secara bebas, yang merupakan kekhususan dari bab ini, tergantung pada tiga hal, yakni tidak adanya segala perbedaan, baik di dalam hukum maupun di dalam praktiknya, kebebasan untuk mendapatkan izin bila ingin mendirikan organisasi, dan kebebasan untuk memilih keanggotaan dari organisasi-organisasi tersebut. Hak-hak yang dimiliki oleh organisasi akan dikaji di dalam bab-bab selanjutnya.

Hak yang sama bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi

2. Pasal 2 Konvensi No. 87 menyatakan "Para pekerja dan pemberi kerja, tanpa perbedaan, harus memiliki hak untuk mendirikan dan ... untuk bergabung dengan organisasi-organisasi yang mereka pilih sendiri...". Dalam mengadopsi istilah-istilah "tanpa perbedaan sama sekali", dipandang sebagai cara yang lebih tepat untuk mengungkapkan lingkup universal dari asas kebebasan untuk berserikat. Karena itu pula, Konferensi

Perburuhan Internasional menekankan bahwa hak untuk berorganisasi harus dijamin, tanpa adanya pembedaan atau diskriminasi terhadap segala jabatan, jenis kelamin, ras, keyakinan, kebangsaan ataupun pandangan politik (**Catatan akhir 1**). Atas dasar itulah, hak untuk berorganisasi harus dipandang sebagai asas umum. Satu-satunya pengecualian yang diatur di dalam Pasal 9 Konvensi, yakni memperbolehkan negara-negara untuk menentukan sejauh mana jaminan-jaminan yang diatur di dalam konvensi berlaku bagi angkatan bersenjata dan kepolisian.

3. Penggunaan istilah-istilah “pemberi kerja” dan “pekerja” di dalam Konvensi No. 87 menggarisbawahi fakta bahwa instrumen yang menjamin hak untuk berserikat yang terkait dengan serikat buruh, mutlak berada di bawah kewenangan Organisasi Perburuhan Internasional, sedangkan hak untuk berserikat secara umum, berada di bawah kewenangan badan-badan internasional lainnya (**Catatan akhir 2**). Oleh sebab itu, beragam istilah yang digunakan di dalam survei ini, yang seringkali berdasarkan pada istilah-istilah yang digunakan di dalam legislasi nasional, semua merujuk kepada hak untuk berorganisasi atau perkumpulan yang memiliki tujuan yang terkait dengan pekerjaan untuk mendorong dan membela kepentingan-kepentingan para pekerja atau pemberi kerja.
4. Sebagian besar negara-negara mengakui hak para pekerja dan pemberi kerja untuk berorganisasi seperti yang diatur di dalam pasal 2. Namun, dalam sejumlah negara, dalam hal ini hukum membedakan beberapa kategori pekerjaan atau orang tertentu. Perbedaan-perbedaan ini seringkali dialami oleh sejumlah kelompok pekerja seperti pegawai negeri, pekerja eksekutif dan manajerial, serta para pekerja di sektor pertanian. Perbedaan-perbedaan tersebut juga dapat berlaku bagi kategori-kategori khusus seperti para pekerja di kawasan ekspor, para pelaut dan para pekerja rumah tangga. Di samping itu dapat juga didasarkan pada faktor-faktor lain seperti kebangsaan, atau merujuk kepada pengakuan atas hak untuk berserikat bagi para pemberi kerja.

Pelayanan publik

5. Selama mempersiapkan Konvensi No. 87, ditekankan kebebasan berserikat perlu dijamin bukan hanya kepada para pemberi kerja dan pekerja di dalam industri swasta, namun juga kepada para pegawai negeri (**Catatan akhir 3**). Oleh karena itu, laporan hukum dan praktik yang dipersiapkan oleh Kantor Perburuhan Internasional menyatakan, para pegawai dan pejabat negara harus dicakup di dalam instrumen tersebut: “Jaminan atas kebebasan untuk berserikat harus diberlakukan kepada seluruh pemberi kerja dan pekerja, baik pegawai negeri ataupun swasta, termasuk diberikan kepada para pegawai dan pejabat negara, serta kepada para pekerja di dalam industri-industri yang dinasionalisasi. Disepakati, tidak seharusnya ada pembedaan apa pun terkait dengan kebebasan untuk berserikat, baik di antara penerima gaji di dalam industri swasta dan para pejabat di pelayanan-pelayanan public. Mereka yang ada di kedua kategori tersebut harus diperbolehkan untuk membela kepentingan-kepentingannya dengan mengorganisasikan diri...Kedati begitu, pengakuan terhadap hak untuk berserikat bagi para pegawai negeri tidak boleh mengurangi hak para pejabat tersebut untuk melakukan pemogokan...” (**Catatan akhir 4**). Komite memandang, pengecualian hak mendasar terhadap para pejabat publik ini sangat bertentangan dengan konvensi.
6. Terkait dengan luasnya pengistilahan di dalam Pasal 2 Konvensi No. 87, seluruh pejabat dan pegawai negeri harus memiliki hak untuk mendirikan organisasi-organisasi profesi, terlepas dari apakah mereka terlibat di dalam administrasi negara di tingkat pusat, regional atau lokal. Atau bahkan para pejabat dari badan-badan yang memberikan pelayanan publik atau bekerja di dalam badan usaha ekonomi milik negara. Namun, sebuah pengkajian terhadap legislasi dari negara yang berbeda-beda menunjukkan, istilah-istilah yang digunakan untuk mengacu kepada para pegawai negeri sangat beragam. Ungkapan-ungkapan di dalam legislasi di negara yang berbeda-beda tidak semata-mata mencakup orang-orang yang sama (**Catatan akhir 5**), meskipun di beberapa negara legislasi tersebut memiliki perbedaan terkait dengan status dan hak-hak

bagi berbagai kategori pegawai negeri (**Catatan akhir 6**). Komite memandang, seluruh pekerja di dalam kategori ini dicakup oleh Konvensi, apa pun istilah yang digunakan.

7. Bagi beberapa negara tidak mungkin menentukan hukum substantif yang berlaku sejauh mana pegawai-pegawai negeri mendapatkan hak untuk berserikat. Bahkan bila legislasi tidak mengakui hak mereka untuk membentuk serikat buruh, maka pada banyak kasus organisasi dibentuk berdasarkan ketentuan di dalam undang-undang yang mengatur tentang hak untuk berserikat secara umum (**Catatan akhir 7**). Bahkan ada kasus-kasus di mana organisasi seperti itu diberikan pengakuan secara de facto oleh pemerintah dalam kapasitasnya sebagai pemberi kerja untuk membahas tuntutan perbaikan gaji atau kondisi-kondisi kerja yang lainnya.
8. Di banyak negara, hak berorganisasi para pegawai negeri untuk membela dan memajukan kepentingan pekerjaan dijamin oleh legislasi seperti serikat buruh secara umum (**Catatan akhir 8**). Di sejumlah negara lain, hak bagi para pegawai negeri untuk berorganisasi diatur oleh seperangkat ketentuan di dalam undang-undang, peraturan tentang pegawai negeri atau di dalam legislasi khusus (**Catatan akhir 9**). Negara-negara tersebut mengakui hak pegawai negeri untuk berserikat sejak lama. Namun di beberapa kasus, pengakuan seperti itu masih belum lama ini diberikan (**Catatan akhir 10**), yang salah satunya terkait erat dengan perubahan-perubahan besar di mana suatu negara kembali kepada demokrasi setelah mengalami masa periode pemerintahan yang otoriter (**Catatan akhir 11**). Di negara-negara lain, hak untuk berorganisasi diberikan hanya kepada kategori pegawai negeri tertentu saja, sebagai pengecualian terhadap aturan yang umum (**Catatan akhir 12**).
9. Ketika legislasi mengakui hak para pegawai negeri untuk berorganisasi, hal ini tidak selalu berarti bahwa mereka dapat membela kepentingan ekonomi dan sosial mereka. Sehubungan dengan hal ini, Komite menekankan pentingnya kebutuhan atas pengakuan yang jelas di dalam legislasi tentang hak para pegawai negeri untuk berserikat. Bukan hanya untuk tujuan-tujuan sosial dan budaya, namun juga untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan pekerjaan dan ekonomi mereka.
10. Di sejumlah negara, legislasi secara jelas mengingkari hak untuk berserikat bagi para pegawai negeri (**Catatan akhir 13**). Di dalam kasus-kasus seperti itu, hak ini bisa jadi tidak diberikan bagi seluruh kategori personel yang terlibat di dalam pelayanan terhadap negara atau bagi sebagian dari mereka (**Catatan akhir 14**). Di samping itu, juga bagi para pegawai negeri yang terlibat di dalam administrasi negara, dan di dalam kasus-kasus tertentu, bahkan kepada para pekerja di dalam badan-badan usaha publik dan instansi-instansi publik.
11. Legislasi di beberapa negara, meskipun secara prinsip mengakui hak para pegawai negeri untuk berorganisasi, namun hak itu kadang tidak berlaku terhadap kategori-kategori pegawai negeri tertentu. Terdapat pembatasan-pembatasan khusus, misalnya, kepada mereka yang atas pertimbangan tingkat tanggungjawab (pejabat-pejabat senior) atau sifat dari fungsi-fungsinya, tidak diperbolehkan untuk terlibat dalam serikat. Hal ini dipandang tidak sesuai dengan hak untuk berorganisasi, hal ini contohnya dialami para petugas pemadam kebakaran dan para pegawai di penjara.

Polisi dan angkatan bersenjata

12. Satu-satunya pengecualian yang diizinkan oleh Konvensi No. 87 adalah anggota-anggota kepolisian dan angkatan bersenjata (Pasal 9). Pengecualian-pengecualian tersebut dibenarkan atas dasar tanggung jawab mereka terhadap keamanan eksternal dan internal suatu negara. Kebanyakan negara menolak untuk memberikan hak untuk berorganisasi kepada angkatan bersenjata, meskipun di beberapa kasus mereka memiliki hak untuk berkumpul bersama, dengan atau tanpa pembatasan-pembatasan tertentu, untuk membela kepentingan-kepentingan pekerjaan mereka (**Catatan akhir 15**). Seringkali terjadi kasus di mana negara-negara yang menolak memberikan hak ini kepada para anggota angkatan bersenjata juga

melakukan hal yang sama kepada anggota kepolisian, dan pada umumnya memberlakukan ketentuan-ketentuan hukum yang sama di kedua kasus tersebut. Terkadang, anggota kepolisian dibatasi haknya untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi mereka sendiri (**Catatan akhir 16**), meskipun di beberapa negara mereka memiliki hak yang sama untuk berorganisasi seperti para pegawai negeri lainnya atau berhak untuk berorganisasi berdasarkan legislasi yang berbeda (**Catatan akhir 17**). Meskipun Pasal 9 Konvensi No. 87 sudah cukup jelas, namun dalam praktiknya tidak mudah untuk menentukan apakah para anggota militer, kepolisian atau warga sipil yang bekerja di dalam instansi militer atau di dalam tugas kemiliteran, memiliki hak untuk membentuk serikat-serikat buruh (**Catatan akhir 18**). Menurut pandangan Komite, karena Pasal 9 Konvensi hanya mengatur pengecualian-kecualian terhadap asas umum, para pekerja harus dipandang sebagai masyarakat sipil bila terjadi suatu keraguan (**Catatan akhir 19**).

Petugas pemadam kebakaran dan pegawai penjara

13. Meskipun terdapat pengecualian terhadap hak untuk berorganisasi bagi angkatan bersenjata dan kepolisian, namun hal itu tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dari Konvensi No. 87. Pada kasus yang lain, para petugas pemadam kebakaran (**Catatan akhir 20**) dan pegawai penjara (**Catatan akhir 21**), juga tidak diberikan hak untuk berorganisasi oleh sejumlah negara. Komite berpendapat, fungsi-fungsi yang dijalankan petugas pemadam kebakaran dan pegawai penjara tersebut tidak dapat dijadikan dasar membenarkan atas pengecualian terhadap hak untuk berorganisasi berdasarkan Pasal 9 Konvensi No. 87. Pembatasan-pembatasan yang diterapkan sehubungan dengan cara-cara untuk memberikan tekanan yang diizinkan bagi para pekerja ini merupakan hal yang berbeda, yang akan dibahas di dalam Bab V dari survei ini.

Pejabat publik senior

14. Beberapa negara mengklasifikasikan personel dan manajemen di dalam pelayanan publik dengan tujuan untuk membatasi hak berorganisasi bagi para pejabat senior dan pegawai-pegawai negeri yang menduduki posisi manajerial atau perwalian. Dengan demikian hak untuk berorganisasi bagi pejabat senior publik dan beberapa pegawai pendukungnya sering dibatasi, dan di dalam sejumlah kasus malah ditiadakan (**Catatan akhir 22**). Di beberapa negara, legislasi menyebutkan kategori atau pos-pos yang ditiadakan. Pembatasan-pembatasan ini tidak lantas menjadi suatu peningkaran terhadap hak bagi orang-orang tersebut untuk berorganisasi. Di beberapa negara, contohnya, mereka memiliki hak untuk membentuk serikat guna melindungi kepentingan pekerjaannya, selama mereka tidak bergabung dengan serikat-serikat pegawai negeri yang berkedudukan lebih rendah atau serikat buruh pegawai negeri yang memiliki kategori yang berbeda dengan mereka (**Catatan akhir 23**). Komite berpendapat, pelarangan bagi para pegawai negeri atas hak untuk bergabung dengan serikat buruh yang mewakili mereka tidak lantas bertentangan dengan kebebasan untuk berserikat, namun harus memenuhi dua syarat, yakni mereka harus berhak untuk mendirikan organisasi-organisasi sendiri, dan legislasi tersebut harus membatasi kategori ini terhadap orang-orang yang menjalankan tanggung jawab manajerial senior atau pembuatan kebijakan.

Pekerja pertanian (Catatan akhir 24)

15. Dalam Konvensi No. 87 Pasal 2 ditegaskan hak bagi seluruh pekerja untuk mendirikan organisasi yang bebas dan independen, termasuk para pekerja yang terlibat di dalam kegiatan-kegiatan pertanian. Namun, di dalam praktiknya, para pekerja di dalam kategori ini sering menghadapi hambatan untuk berorganisasi. Di banyak negara para pekerja pertanian terus mengalami kesulitan-kesulitan yang timbul akibat legislasi atau praktik berorganisasi di dalam serikat-serikat buruh (**Catatan akhir 25**). Menyadari betapa pentingnya

suatu sektor pedesaan yang terorganisasi, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Konvensi tentang Para Pekerja di Wilayah Pedesaan, tahun 1975 (No. 141), dan Rekomendasi tahun 1975 (No. 149), dengan tujuan untuk mendorong pendirian organisasi-organisasi seperti itu. Komite mengingatkan, para pekerja pertanian dapat memperoleh manfaat dari jaminan-jaminan yang diatur di dalam konvensi-konvensi tentang kebebasan untuk berserikat, khususnya Konvensi No. 87 dan 98.

Kategori pekerja lainnya

16. Ada sejumlah besar kategori-kategori pekerja lain yang tidak diberikan hak untuk membentuk serikat-serikat buruh, baik karena mereka ditiadakan dari lingkup legislasi perburuhan, atau karena legislasi perburuhan tersebut secara jelas menolak untuk memberikan hak untuk berorganisasi bagi mereka. Secara khusus, Komite mencatat hal ini seringkali terjadi dalam kasus pekerja rumah tangga (**Catatan akhir 26**), orang-orang yang bekerja di rumah atau di dalam industri rumahan (**Catatan akhir 27**), para pekerja di sektor informal, orang-orang yang bekerja di dalam lembaga-lembaga amal, para pelaut (**Catatan akhir 28**) dan para pekerja di kawasan pemrosesan ekspor. Namun, karena Konvensi No. 87 tidak memberikan pengecualian terhadap kategori-kategori ini, mereka seharusnya dicakup dan dijamin, memiliki hak untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi profesi. Komite telah meminta negara-negara yang legislasinya meniadakan hak untuk berorganisasi bagi satu atau lebih dari satu kategori yang disebutkan di atas untuk mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa mereka diberikan hak ini.

Para pekerja di kawasan pemrosesan ekspor

17. Sehubungan dengan hak untuk berorganisasi yang lebih spesifik bagi para pekerja di kawasan-kawasan pemrosesan ekspor, Komite dalam tahun-tahun belakangan ini telah mengamati masalah-masalah yang ditimbulkan oleh legislasi di sejumlah negara dalam konteks Pasal 2 Konvensi No. 87 (**Catatan akhir 29**). Komite menegaskan pentingnya menjamin seluruh pekerja, tanpa pembedaan apa pun, untuk menikmati secara penuh hak-hak serikat buruh yang diatur di dalam konvensi. Komite juga mengingatkan kembali Deklarasi Tripartit tentang Asas-asas yang terkait dengan Perusahaan-perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial, yang diadopsi oleh Badan Pimpinan pada November 1977, yang menyatakan di dalam ayat 45 "ketika pemerintah dari negara-negara tuan rumah menawarkan insentif untuk menarik investasi modal asing, insentif-insentif ini tidak boleh membatasi pekerja atas kebebasan untuk berserikat atau hak untuk berorganisasi dan perundingan secara bersama".

Bentuk-bentuk lain diskriminasi atau pembedaan

18. Berbagai masalah pengakuan terhadap hak untuk berorganisasi dapat juga berasal dari pembatasan-pembatasan yang terkait dengan ras, kebangsaan, jenis kelamin, pandangan atau afiliasi politik. Hal ini tidak sesuai dengan Konvensi No. 87, terutama terkait hak untuk mendirikan atau bergabung dengan organisasi-organisasi profesi. Selain itu, pembatasan-pembatasan seperti itu bertentangan dengan asas-asas yang dimuat di dalam resolusi tahun 1952 tentang independensi gerakan serikat buruh, yang menyatakan, antara lain, syarat bagi gerakan serikat buruh yang bebas dan independen adalah keanggotaan serikat-serikat buruh yang tidak memandang ras, asal-usul kebangsaan atau afiliasi-afiliasi politik (**Catatan akhir 30**).

(i) Ras

19. Menurut Komite, tidak ada negara anggota ILO yang legislasinya masih melarang atau membatasi secara khusus keanggotaan serikat buruh atas dasar ras (**Catatan akhir 31**). Di beberapa negara secara jelas melarang diskriminasi atas dasar ini. Sebagai contoh, diatur bahwa tidak seorang pegawai pun boleh ditolak keanggotaannya di dalam serikat buruh atas dasar ras, atau melarang perkumpulan-perkumpulan profesi yang bertujuan untuk membatasi hak-hak atas dasar seperti itu (**Catatan akhir 32**). Di negara-negara yang lain, serikat buruh dianggap melanggar hukum bila melakukan diskriminasi terhadap anggota-anggotanya dengan menolak atau dengan sengaja menolak untuk memberikan mereka manfaat-manfaat yang sama seperti yang diberikan kepada anggota yang lain (**Catatan akhir 33**) atau membatasi, memisahkan serta mengklasifikasi keanggotaannya berdasarkan ras, warna kulit atau asal-usul kebangsaan (**Catatan akhir 34**). Hukum-hukum tertentu yang terkait dengan hak asasi manusia dan praktik-praktik ketenagakerjaan yang adil melarang segala diskriminasi dalam hubungannya dengan keanggotaan serikat buruh (**Catatan akhir 35**).

(ii) Kebangsaan

20. Di beberapa negara, pembatasan-pembatasan terhadap hak untuk berorganisasi berdasarkan kebangsaan ada di dalam berbagai tingkatan di dalam legislasi. Beberapa negara, sebagai contoh, menjadikan kewarganegaraan sebagai prasyarat untuk pendirian serikat buruh (**Catatan akhir 36**), negara-negara yang lain mengatur bahwa proporsi anggota tertentu harus merupakan warga negara (**Catatan akhir 37**), dan di negara-negara yang lain lagi, afiliasi serikat buruh bagi yang bukan warga negara mengharuskan syarat sebagai warga negara (**Catatan akhir 38**), atau sebaliknya (**Catatan akhir 39**) atau keduanya. Komite memandang, pembatasan-pembatasan seperti itu dapat secara khusus menghalangi para pekerja migran untuk memainkan peranan aktif dalam membela kepentingan-kepentingannya, khususnya di dalam sektor-sektor di mana mereka merupakan sumber tenaga kerja yang utama. Hak bagi para pekerja, tanpa pembedaan apa pun juga untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi juga berarti bahwa setiap orang yang secara sah tinggal di dalam wilayah suatu negara tertentu harus menerima manfaat atas hak-hak serikat buruh yang diberikan oleh konvensi, tanpa ada pembedaan apa pun atas dasar kewarganegaraan. ILO juga telah mengadopsi sejumlah standar-standar hukum yang terkait dengan situasi khusus tentang para pekerja migran, khususnya hak mereka untuk bergabung dengan serikat-serikat buruh (**Catatan akhir 40**).

(iii) Jenis Kelamin, status perkawinan dan usia

21. Di kebanyakan negara, legislasi tentang serikat buruh umumnya tidak membuat pembedaan berdasarkan berdasarkan jenis kelamin. Beberapa negara bahkan memasukkan ketentuan-ketentuan yang secara jelas melarang segala bentuk diskriminasi berdasarkan jenis kelamin (**Catatan akhir 41**). Di beberapa negara di mana pembatasan-pembatasan terhadap hak untuk berorganisasi diakibatkan oleh ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam kitab perdata, legislasi tentang organisasi-organisasi profesi menyatakan secara jelas bahwa seorang perempuan yang telah menikah dapat bergabung dengan suatu serikat buruh tanpa izin dari suaminya (**Catatan akhir 42**). Beberapa negara memiliki ketentuan-ketentuan legislatif yang terkait dengan keanggotaan serikat buruh bagi anak-anak (**Catatan akhir 43**). Komite memandang bahwa tidak ada pembedaan atas dasar-dasar tersebut yang diperbolehkan oleh konvensi.

(iv) Afiliasi atau kegiatan-kegiatan politik

22. Pandangan atau afiliasi politik seseorang jarang dirujuk sebagai suatu kriteria bagi pengakuan atas hak mereka untuk berorganisasi. Dalam beberapa kasus, hukum berupaya mencegah segala bentuk diskriminasi oleh serikat-serikat buruh terhadap anggota-anggotanya atas dasar keyakinan politik mereka (**Catatan akhir**

44). Namun ada kasus-kasus di mana legislasi membatasi hak untuk berserikat dengan alasan pendapat-pendapat atau kegiatan-kegiatan subversif dari orang-orang yang bersangkutan atau atas dasar keanggotaan dari beberapa organisasi tertentu (**Catatan akhir 45**), atau menyangkal hak untuk mendirikan suatu serikat buruh bagi orang-orang tertentu dengan alasan tindakan politik mereka di masa lalu (**Catatan akhir 46**). Komite menganggap, segala upaya legislatif atau pengaturan di mana seseorang dilanggar haknya untuk menjadi atau tetap menjadi anggota suatu serikat buruh karena menyatakan pendapat-pendapat politik tertentu atau memiliki kegiatan-kegiatan politik (kecuali bila hal-hal tersebut menggunakan kekerasan) merupakan sebuah pelanggaran terhadap hak untuk berorganisasi, seperti yang diakui di dalam pasal 2 konvensi. Sebaliknya, pemerintah tidak boleh mempraktikkan sikap diskriminatif terhadap orang-orang atau organisasi-organisasi serikat buruh yang memiliki kesamaan pandangan-pandangan politik. Komite mengingatkan pentingnya resolusi tahun 1952 tentang independensi dari gerakan serikat buruh, sehingga gerakan serikat buruh dapat menjalankan misi ekonomi dan sosialnya terlepas dari perubahan-perubahan politik (**Catatan akhir 47**). Kemudian, pemidanaan terhadap suatu pelanggaran politik bukan merupakan dasar yang sah atas penarikan hak atas keanggotaan serikat buruh. Seluruh pekerja dan pemberi kerja, oleh karena itu, memiliki hak, tanpa adanya diskriminasi apa pun atas dasar pendapat-pendapat politik mereka, untuk bergabung dengan organisasi yang mereka pilih sendiri.

Hak untuk berserikat bagi pekerja manajerial dan eksekutif di sektor swasta

23. Pasal 2 Konvensi 87 tidak membuat perbedaan atas dasar sifat dan fungsi-fungsi atau tingkat hirarki dari para pekerja, yang semuanya harus mendapatkan hak untuk berorganisasi, termasuk para pekerja manajerial dan eksekutif. Di banyak negara, pekerja manajerial dan eksekutif di dalam sektor swasta memiliki hak untuk mendirikan serikat-serikat buruh. Komite memandang, ketentuan-ketentuan yang melarang para pekerja di dalam kategori ini untuk bergabung dengan serikat-serikat buruh yang mewakili para pekerja lain tidak serta-merta bertentangan dengan konvensi, asalkan mereka memiliki hak untuk mendirikan organisasi-organisasi sendiri dan hak untuk menjadi bagian dari organisasi-organisasi tersebut hanya terbatas bagi orang-orang yang menjalankan fungsi-fungsi manajerial senior atau pengambil keputusan. Sebaliknya, legislasi yang memperbolehkan pemberian promosi-promosi fiktif kepada para pekerja yang tergabung di dalam serikat buruh tanpa benar-benar memberikan mereka tanggung jawab, sehingga secara efektif menempatkan mereka ke dalam kategori "pemberi kerja" yang pada gilirannya tidak diberikan hak untuk berorganisasi, adalah sangat tidak sesuai dengan konvensi. Hal tersebut sangat mengingkari hak untuk berserikat dan mengurangi ukuran dari unit perundingan secara artifisial (**Catatan akhir 48**).

Hak untuk berorganisasi bagi para pemberi kerja

24. Di dalam legislasi di beberapa negara, ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang hak untuk berorganisasi disamakan bagi para pemberi pekerja dan pekerja (**Catatan akhir 49**). Namun, di dalam negara-negara tertentu, para pekerja dipisahkan dari hukum tentang serikat kerja yang umum atau diatur dengan peraturan-peraturan khusus (**Catatan akhir 50**). Perlu dicatat, perkembangan-perkembangan penting yang terkait dengan hak untuk berserikat bagi para pekerja saat ini banyak terjadi di negara-negara Eropa Tengah dan Eropa Timur. Setelah berbagai perubahan tersebut, di mana kebanyakan badan usaha telah dibebaskan dari kontrol negara, banyak undang-undang baru yang muncul sehubungan dengan hak untuk berserikat yang berlaku baik bagi para pekerja maupun pemberi kerja (**Catatan akhir 51**) atau memuat ketentuan-ketentuan khusus yang terkait dengan pemberi kerja (**Catatan akhir 52**). Terkait hal ini Komite mengingatkan kembali bahwa Konvensi No. 87 mencakup para pemberi kerja serta pekerja.

II. Hak untuk mendirikan organisasi tanpa perlu perizinan terlebih dulu

Pengantar

25. Pasal 2 Konvensi No. 87 menjamin hak bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan organisasi-organisasi "tanpa perlu perizinan terlebih dulu" dari badan-badan pemerintah. Di dalam kerja-kerja persiapan untuk konvensi tersebut, dinyatakan bahwa negara dapat secara bebas untuk memberikan formalitas-formalitas seperti itu di dalam legislasi mereka yang dianggap tepat untuk menjamin berjalannya organisasi-organisasi tersebut secara normal. Peraturan-peraturan nasional yang mengatur tentang konstitusi dari organisasi-organisasi tersebut, oleh karenanya, tidak dengan sendirinya bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dari konvensi, selama peraturan-peraturan tersebut tidak merusak jaminan-jaminan yang diberikan oleh konvensi (**Catatan akhir 53**).
26. Di banyak negara, legislasi dengan jelas menyatakan bahwa organisasi-organisasi dapat didirikan tanpa perlu adanya perizinan atau formalitas-formalitas terlebih dahulu. Namun, di banyak negara, formalitas-formalitas tertentu harus dipenuhi ketika organisasi-organisasi profesi didirikan, seperti menyerahkan aturan-aturan organisasi saat mendaftarkan organisasi tersebut. Namun, peraturan-peraturan nasional dalam hal ini tidak boleh disamakan dengan persyaratan "perizinan terlebih dahulu", yang bertentangan dengan Pasal 2 Konvensi, sehingga menimbulkan hambatan yang pada praktiknya mengarah kepada suatu pelarangan.

Pengajuan aturan-aturan organisasi

27. Legislasi nasional yang mengatur suatu organisasi harus menyerahkan aturan-aturannya sesuai dengan Pasal 2 Konvensi, bila hal ini hanya sebagai formalitas untuk memastikan aturan-aturan tersebut terbuka untuk umum (**Catatan akhir 54**). Namun, permasalahan-permasalahan dapat timbul ketika badan-badan yang berwenang diwajibkan oleh hukum untuk meminta para pendiri organisasi-organisasi tersebut memasukkan ketentuan-ketentuan tertentu ke dalam konstitusi organisasinya yang tidak sesuai dengan asas-asas kebebasan untuk berserikat (**Catatan akhir 55**).

Pendaftaran

28. Di banyak negara, organisasi-organisasi diwajibkan untuk mendaftarkan diri kepada suatu badan pengadilan atau kepada badan administratif yang berwenang. Pendaftaran dapat juga bersifat tidak wajib, tergantung pada kasusnya. Pendaftaran dapat merupakan sebuah formalitas saja dengan penyerahan aturan-aturan organisasi, atau dikenai syarat-syarat yang tidak terlalu ketat dan memiliki dampak-dampak yang berbeda terhadap berjalannya organisasi tersebut.
29. Di negara-negara di mana pendaftaran tidak diwajibkan (**Catatan akhir 56**) kegagalan untuk mendaftarkan tidak menghambat keberadaan atau berjalannya organisasi tersebut. Namun, di banyak kasus, pendaftaran memberikan manfaat-manfaat yang besar seperti kekebalan-kekebalan khusus, penghapusan pajak, hak untuk menggunakan mekanisme-mekanisme penyelesaian sengketa atau prosedur untuk mengurus praktik-praktik perburuhan yang sewenang-wenang, termasuk hak untuk diakui sebagai agen perundingan tunggal untuk suatu kategori pekerja. Legislasi semacam ini secara prinsip tidak bertentangan dengan konvensi (**Catatan akhir 57**). Namun, dalam sistem jenis ini, keuntungan-keuntungan yang didapatkan dari pendaftaran terkadang juga termasuk hak-hak dasar yang penting bagi pembelaan dan pemajuan kepentingan-kepentingan para anggota. Dan bila badan yang berwenang memiliki kewenangan untuk bebas menolak pendaftaran, hal ini secara praktik mengarah kepada suatu sistem perizinan terlebih dahulu yang bertentangan dengan asas-asas dari Konvensi No. 87.

30. Di banyak negara, pendaftaran diwajibkan dan merupakan prasyarat bagi berjalannya suatu organisasi secara normal (**Catatan akhir 58**). Formalitas-formalitas yang dicakup oleh konsep "pendaftaran" sangat beragam, tergantung pada legislasi nasional. Di beberapa kasus, yang diwajibkan hanyalah penyerahan aturan-aturan organisasi, bila memungkinkan beserta rincian dari pertemuan para pengurus dan anggota. Hal ini untuk meyakinkan badan pendaftaran bahwa organisasi-organisasi tersebut sesuai dengan legislasi tentang serikat buruh. Dalam kasus-kasus semacam ini, badan yang berwenang umumnya tidak memiliki kewenangan diskresik (**Catatan akhir 59**). Namun di beberapa negara yang lain, legislasi tidak secara jelas mengatur prosedur-prosedur formalitas yang harus dipenuhi atau alasan-alasan penolakan yang diberikan oleh badan yang berwenang, yang dapat dianggap sama saja dengan mewajibkan perizinan terlebih dahulu (**Catatan akhir 60**).
31. Di dalam beberapa negara, legislasi memberikan badan yang berwenang suatu kewenangan diskresi untuk menolak suatu permohonan pendaftaran, atau untuk memberikan atau menunda persetujuan yang dibutuhkan bagi pendirian dan berjalannya suatu organisasi. Berdasarkan pandangan Komite, ketentuan-ketentuan semacam itu sama saja dengan sebuah kewajiban untuk perizinan terlebih dahulu yang tidak sesuai dengan Pasal 2 Konvensi (**Catatan akhir 61**). Namun negara-negara anggota tetap bebas "... untuk memberikan formalitas-formalitas semacam itu di dalam legislasi mereka yang dianggap tepat untuk memastikan berjalannya organisasi-organisasi profesi secara normal" (**Catatan akhir 62**). Karena itu, formalitas-formalitas yang diatur oleh peraturan-peraturan nasional tentang konstitusi dan berjalannya organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi No. 87, selama peraturan-peraturan tersebut tidak menciderai jaminan-jaminan yang ada di dalam konvensi.
32. Permasalahan-permasalahan kesesuaian dengan konvensi juga muncul ketika prosedur pendaftaran dibuat lama dan rumit (**Catatan akhir 63**) atau ketika aturan-aturan pendaftaran diberlakukan secara tidak konsisten sehingga badan-badan administratif yang berwenang menggunakan kewenangan diskresinya secara berlebihan dan didorong untuk menjadi seperti itu oleh ketidakjelasan di dalam legislasi yang terkait. Faktor-faktor ini dapat menjadi hambatan yang serius terhadap pendirian organisasi dan dapat mengarah pada pengingkaran terhadap hak para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan organisasi-organisasi tanpa perlu adanya perizinan terlebih dahulu.

Pengakuan sebagai badan hukum

33. Pasal 7 dari Konvensi No. 87 menyatakan "Perolehan status badan hukum oleh organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja, federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi tidak boleh dikenai syarat-syarat yang bersifat membatasi penerapan dari ketentuan-ketentuan di dalam Pasal 2, 3 dan 4". Legislasi harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam konvensi bila legislasi tersebut secara otomatis memberikan status badan hukum kepada organisasi saat pendiriannya, meskipun tidak ada formalitas yang harus dipenuhi (**Catatan akhir 64**) ketika aturan-aturan organisasi diserahkan (**Catatan akhir 65**) atau setelah suatu prosedur pendaftaran atau formalitas-formalitas lainnya (**Catatan akhir 66**) yang sesuai dengan konvensi. Namun, ketika legislasi menjadikan perolehan status badan hukum sebagai suatu prasyarat pemebentukan dan berjalannya organisasi-organisasi, syarat-syarat untuk memperoleh status badan hukum tidak boleh mengarah kepada suatu persyaratan *de facto* atas perizinan terlebih dahulu untuk mendirikan suatu organisasi, karena ini sama saja dengan meragukan penerapan atas Pasal 2 Konvensi. Status badan hukum tidak seharusnya ditolak bagi organisasi-organisasi yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan hukum.

Banding di pengadilan

34. Serikat-serikat buruh seharusnya memiliki hak untuk melakukan banding ke pengadilan-pengadilan yang independen terhadap segala keputusan administratif yang terkait dengan pendaftaran. Hal ini penting sebagai perlindungan terhadap keputusan-keputusan yang tidak sah atau yang tidak memiliki cukup dasar yang diberikan oleh badan-badan pendaftaran. Di banyak negara, legislasi mengatur tentang banding ke suatu pengadilan (**Catatan akhir 67**). Di negara-negara lain, banding-banding semacam itu hanya dapat diserahkan kepada kementerian atau badan-badan urusan perburuhan (**Catatan akhir 68**). Namun, banding-banding semacam itu, mungkin kurang memenuhi syarat-syarat objektivitas yang diperlukan. Selain itu, keberadaan hak untuk mengajukan banding ke pengadilan tidak dengan sendirinya merupakan suatu perlindungan yang memadai. Hakim-hakim yang kompeten juga harus dapat mengkaji alasan-alasan penolak yang diberikan oleh badan-badan administratif, di mana alasan-alasan tersebut seharusnya tidak bertentangan dengan asas-asas dari kebebasan berserikat. Mereka juga harus didorong untuk menjatuhkan putusan secara cepat, dan bila perlu, memerintahkan pemberian ganti rugi secara tepat (**Catatan akhir 69**).
35. Asas yang menyatakan bahwa organisasi-organisasi harus didirikan secara bebas dapat juga berada dalam bahaya ketika legislasi tentang pertemuan-pertemuan umum dan privat diatur, dan diperlukan perizinan terlebih dahulu dari badan-badan pemerintah atau administratif untuk semua jenis pertemuan. Seperti yang telah dinyatakan sebelumnya oleh Komite di dalam survei-survei umum sebelumnya (**Catatan akhir 70**), persyaratan semacam itu sama saja dengan kontrol awal oleh negara terhadap pendirian organisasi-organisasi serikat buruh.

Hak bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihannya sendiri

Pengantar

36. Di dalam Pasal 2 Konvensi No. 87, para pekerja dan pemberi kerja memiliki hak untuk mendirikan organisasi-organisasi dan bergabung dengannya, tergantung pada aturan-aturan dari organisasi yang bersangkutan. Hak ini, merupakan hak yang penting bagi kebebasan untuk berserikat yang sejati, memiliki dampak-dampak yang besar sehubungan dengan kebebasan dalam menentukan struktur dan keanggotaan dari serikat-serikat buruh tersebut. Berbagai pembatasan yang dikenakan terhadap hak ini di banyak negara menimbulkan beberapa permasalahan, khususnya terkait dengan struktur dan komposisi organisasi, yang dapat berimbas pada persoalan kesatuan atau pluralisme di dalam serikat buruh dan klausul-klausul penghormatan terhadap keamanan serikat buruh.

Struktur dan komposisi organisasi

37. Terkadang pilihan-pilihan para pekerja dan pemberi kerja terhadap struktur dan komposisi organisasi yang ingin mereka bentuk atau bergabung di dalamnya dibatasi oleh hukum atau peraturan. Pembatasan-pembatasan semacam ini dapat berupa syarat jumlah minimal anggota atau batasan keanggotaan bagi pekerja-pekerja tertentu atas dasar kriteria seperti pekerjaan, cabang kegiatan, perusahaan, urutan hirarki, sektor publik atau swasta, dll.

(i) Keanggotaan minimum

38. Di banyak negara suatu organisasi tidak dapat didirikan kecuali bila organisasi tersebut memiliki jumlah minimal anggota tertentu. Meskipun persyaratan ini tidak dengan sendirinya bertentangan dengan konvensi,

namun jumlahnya harus ditetapkan secara wajar sehingga pendirian organisasi-organisasi tidak terhambat. Dalam hal ini mungkin terdapat beragam karakteristik sesuai dengan kondisi-kondisi khusus di mana pembatasan ini ditetapkan. Dalam kasus-kasus di mana dipandang jumlah minimal yang ditetapkan oleh legislasi nasional terlalu tinggi (**Catatan akhir 71**), Komisi telah meminta agar jumlah tersebut dikurangi ke tingkat yang wajar (**Catatan akhir 72**).

39. Permasalahan-permasalahan serupa yang muncul ketika legislasi mengatur suatu organisasi dapat dibentuk hanya bila organisasi tersebut memiliki sejumlah anggota dari suatu pekerjaan atau perusahaan yang sama, atau ketika legislasi tersebut mensyaratkan proporsi jumlah minimum pekerja yang tinggi (terkadang bahkan sampai lebih dari 50 persen), dalam kasus ini, legislasi tersebut menghalangi berdirinya lebih dari satu serikat pekerja di dalam setiap pekerjaan atau perusahaan (**Catatan akhir 73**).
40. Legislasi di beberapa negara, meskipun tidak mensyaratkan jumlah minimum pekerja bagi pendirian suatu serikat buruh, namun dengan menetapkan persyaratan ini bagi pendaftaran serikat buruh maka sangat membatasi lingkup kegiatan serikat tersebut (**Catatan akhir 74**). Komite memandang, persyaratan-persyaratan seperti itu bertentangan dengan konvensi.

Keanggotaan dibatasi hanya untuk para pekerja yang memiliki pekerjaan atau cabang kegiatan yang sama

41. Legislasi di beberapa negara mengatur para anggota suatu serikat buruh harus berasal dari profesi, pekerjaan atau cabang kegiatan yang sama atau serupa (**Catatan akhir 75**). Di sebagian negara, hukum juga menetapkan struktur umum dari gerakan serikat buruh berdasarkan kriteria yang sama (**Catatan akhir 76**). Dalam pandangan Komite, pembatasan-pembatasan seperti itu dapat diberlakukan bagi organisasi-organisasi tingkat awal, dengan syarat bahwa organisasi-organisasi tersebut bebas untuk mendirikan organisasi-organisasi antar profesi, dan untuk bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dengan bentuk dan cara yang dianggap paling tepat bagi para pekerja atau pemberi kerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 77**).

(iii) Kategori-kategori pekerja khusus

42. Legislasi di beberapa negara membatasi pilihan bebas sejumlah kategori pekerja tertentu, khususnya bagi pegawai negeri, pekerja eksekutif dan manajerial, para pegawai yang menangani hal-hal yang bersifat rahasia, pekerja di bidang pertanian dan pekerja rumah tangga.

Pegawai negeri

43. Jaminan-jaminan yang dimuat di dalam Konvensi No. 87 berlaku bagi para pekerja di sektor publik serta mereka yang bekerja di sektor swasta. Disebutkan juga bahwa beberapa sistem hukum menyangkal pemberian hak bagi para pegawai negeri untuk berserikat, sementara yang lainnya, meskipun mengakui hak ini, namun membatasi hak mereka untuk bergabung dengan serikat buruh. Contohnya, kebebasan memilih bagi para pegawai dapat dibatasi ketika legislasi melarang mereka untuk mendirikan serikat buruh campuran, yaitu organisasi-organisasi yang menerima pekerja dari sektor-sektor yang lain, atau melarang mereka untuk bergabung dengan organisasi-organisasi semacam itu (**Catatan akhir 78**). Ketentuan-ketentuan sejenis ini seringkali dimaksudkan untuk mencegah segala bentuk keterlibatan politik para anggota serikat buruh di dalam sektor publik atau untuk menghalangi mereka melakukan aksi mogok. Komite memandang pembatasan kategori pekerja seperti itu diperbolehkan bagi organisasi-organisasi tingkat pertama untuk para pegawai negeri, dengan dua syarat. Pertama, organisasi-organisasi mereka tidak dibatasi juga bagi pegawai-pegawai dari kementerian, departemen atau pelayanan tertentu. Kedua,

mereka dapat secara bebas bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi pilihan mereka sendiri, seperti organisasi-organisasi para pekerja di dalam sektor swasta. Namun, ketentuan-ketentuan yang mengatur bahwa organisasi-organisasi yang berbeda harus didirikan bagi setiap kategori pegawai negeri adalah bertentangan dengan hak bagi para pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri (**Catatan akhir 79**).

Pekerja eksekutif dan manajerial

44. Beberapa legislasi berusaha mencegah campur tangan para pemberi kerja di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh dan untuk menghindari adanya konflik kepentingan yang melibatkan pekerja manajerial, membatasi hak mereka untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri. Sehingga, orang-orang tersebut terkadang dilarang untuk bergabung atau menjadi bagian dari serikat-serikat buruh yang terbuka bagi para pegawai dengan tingkatan yang lebih rendah atau untuk bergabung dengan serikat-serikat pekerja (**Catatan akhir 80**). Legislasi terkadang tidak mengizinkan serikat-serikat pekerja untuk mewakili pekerja manajerial (**Catatan akhir 81**), atau mengizinkan pemberi kerja untuk mewajibkan seseorang untuk ditunjuk atau dipromosikan ke posisi manajerial agar menarik diri dari atau tidak bergabung dengan suatu serikat pekerja (**Catatan akhir 82**). Ketentuan-ketentuan sejenis ini ditemukan baik di sektor swasta maupun publik (**Catatan akhir 83**). Pembatasan-pembatasan seperti itu sesuai dengan kebebasan untuk berserikat bila dua syarat dipenuhi. Pertama, orang-orang yang bersangkutan memiliki hak untuk membentuk organisasi-organisasi sendiri guna membela kepentingan-kepentingan mereka; dan kedua, kategori pekerja eksekutif dan manajerial tidak secara luas didefinisikan sehingga dapat melemahkan organisasi-organisasi para pekerja lainnya di dalam perusahaan atau cabang kegiatan tersebut dengan merampas proporsi yang besar dari keanggotaan yang sebenarnya atau yang potensial (**Catatan akhir 84**).

Pengecualian-pengecualian bagi manajerial dan kerahasiaan

45. Legislasi di beberapa negara tidak memberikan hak untuk bergabung dengan serikat-serikat buruh kepada pekerja "di posisi perwalian". Secara umum, kategori ini menyangkut pekerja yang sangat senior yang memegang peran menentukan dan melaksanakan strategi-strategi serta pilihan-pilihan (di dalam sektor swasta) atau kebijakan-kebijakan dan pedoman-pedoman besar (di dalam sektor publik). Terkadang pembatasan ini juga mencakup para rekanan langsung mereka, yang karena posisinya, memiliki akses terhadap informasi rahasia. Kategori ini dapat juga meliputi para eksekutif atau pekerja yang mewakili pemberi kerja di dalam perundingan. Dalam pandangan Komite, kriteria yang dimuat di dalam paragraf sebelumnya berlaku secara setara bagi kasus-kasus ini.

Para pekerja pertanian

46. Karena sifat dari pekerjaan dan kondisi-kondisi yang mereka jalankan, para pekerja di wilayah pedesaan masuk ke dalam sebuah kategori khusus. Menurut pendapat Komite, meskipun pembatasan-pembatasan dapat diterapkan terhadap organisasi-organisasi tingkat pertama dari para pekerja di wilayah pedesaan, namun mereka tetap berhak untuk berafiliasi dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi pilihan mereka sendiri, dengan cara apa pun yang mereka anggap tepat (**Catatan akhir 85**).

Pekerja rumah tangga

47. Sifat pribadi dari jasa-jasa yang diberikan oleh pekerja rumah tangga dan isolasi yang diterima dalam pekerjaannya membuat mereka menghadapi situasi yang terkadang rumit. Namun konvensi tidak mengatur pengecualian apa pun di dalam kasus mereka. Pekerja rumah tangga juga berhak secara normal untuk bergabung dengan serikat-serikat buruh, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan di dalam paragraf sebelumnya (**Catatan akhir 86**).

Monopoli serikat buruh/keberagaman serikat buruh

- Hak bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri memunculkan permasalahan-permasalahan yang terkait dengan monopoli serikat buruh. Kesulitan muncul ketika legislasi menyatakan, secara langsung maupun tidak langsung, bahwa hanya satu serikat buruh yang dapat didirikan bagi suatu kategori pekerja tertentu. Meskipun konvensi secara jelas tidak bertujuan untuk mewajibkan keragaman serikat buruh, namun konvensi mengharuskan dibukanya kemungkinan bagi keragaman di seluruh kasus. Ada sebuah perbedaan yang mendasar tentang suatu monopoli serikat buruh yang ditetapkan oleh hukum, dan di sisi lain, pengelompokan secara sukarela yang dilakukan oleh para pekerja atau serikat (tanpa adanya tekanan dari badan-badan pemerintah, atau karena hukum) lantaran mereka menginginkannya. Misalnya untuk memperkuat posisi tawar mereka, mengoordinasikan upaya-upaya mereka dalam mengatasi kesulitan-kesulitan yang dalam memengaruhi seluruh organisasi mereka, dll. Pada umumnya, hal ini menguntungkan bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk menghindari tumbuhnya organisasi-organisasi pesaing. Tentang persatuan serikat buruh yang secara langsung atau tidak langsung bertentangan dengan standar-standar, secara jelas juga ditetapkan di dalam konvensi.

(i) Monopoli serikat buruh yang ditetapkan oleh hukum

48. Di sejumlah negara, legislasi secara jelas menentukan suatu sistem serikat buruh tunggal bagi organisasi-organisasi tingkat pertama dengan memperbolehkan pendirian hanya satu organisasi bagi seluruh pekerja di suatu perusahaan (**Catatan akhir 87**), suatu badan publik (**Catatan akhir 88**), suatu pekerjaan atau cabang kegiatan (**Catatan akhir 89**), termasuk ditetepkannya persatuan di seluruh tingkatan organisasi serikat buruh. Dalam kasus-kasus semacam ini, pada umumnya, hanya satu organisasi tingkat pertama dan satu serikat buruh nasional yang boleh didirikan bagi suatu kategori pekerja tertentu, atau hanya satu federasi bagi tiap kategori atau wilayah. Organisasi-organisasi ini pada akhirnya harus membentuk suatu konfederasi nasional tunggal atau organisasi pusat yang terkadang secara khusus ditunjuk oleh undang-undang (**Catatan akhir 90**).
49. Dalam tahun-tahun belakangan ini Komite mencatat perkembangan positif di banyak negara, di mana setelah lahirnya sistem politik yang pluralistik dan demokratis, persatuan serikat buruh yang sebelumnya dibentuk oleh undang-undang, dan seringkali dikontrol oleh sebuah organisasi yang terkait erat dengan partai tunggal yang berkuasa, telah dihapuskan dan digantikan dengan suatu sistem yang memperbolehkan pluralisme bagi serikat buruh. Walaupun akibat dari perubahan-perubahan ini banyak serikat buruh tingkat pertama dan organisasi-organisasi pusat yang dibentuk secara bebas (**Catatan akhir 91**), namun tidak berarti bahwa seluruh kesulitan sehubungan dengan kebebasan untuk berserikat terpecahkan.

(ii) Monopoli serikat buruh secara langsung

50. Dampak tidak langsung dari beberapa ketentuan legislatif adalah mustahil untuk mendirikan organisasi kedua yang mewakili kepentingan-kepentingan para pekerja. Contohnya ketika legislasi memberikan fungsi-fungsi serikat buruh kepada suatu komite serikat buruh yang secara khusus ditunjuk atau menetapkan persentase keanggotaan yang tidak memungkinkan pendirian beberapa organisasi, dengan mengharuskan partisipasi setidaknya-tidaknya 50 persen dari jumlah pekerja (**Catatan akhir 92**). Hal ini juga terjadi ketika ketentuan-ketentuan secara jelas mengatur bahwa serikat-serikat pekerja akan dikelompokkan secara bersama ke dalam suatu federasi atau konfederasi tunggal; ketika pendirian suatu serikat buruh yang baru harus mendapatkan persetujuan dari serikat buruh yang sudah ada; ketika organisasi-organisasi tingkat pertama harus mengikuti konstitusi-konstitusi dari satu-satunya organisasi pusat yang ada; ketika suatu organisasi diwajibkan untuk berafiliasi dengan satu-satunya organisasi pusat dengan sanksi dinyatakan ilegal; atau ketika ada kewajiban untuk membayar kontribusi kepada suatu serikat buruh tunggal di tingkat nasional yang pendiriannya telah diizinkan.
51. Beberapa ketentuan yang mengatur tentang pendaftaran serikat-serikat buruh secara praktik dapat mengarah kepada akibat yang sama dengan ketentuan-ketentuan yang menetapkan organisasi serikat buruh tunggal (**Catatan akhir 93**). Hal ini terjadi bila badan-badan yang berwenang memiliki kewenangan untuk menolak pendaftaran suatu serikat buruh ketika mereka yakin bahwa telah ada sebuah serikat yang secara memadai mewakili para pekerja tersebut, atau bila mereka menganggap bahwa bukan merupakan kepentingan dari para pekerja tersebut untuk mendaftarkan serikat buruh yang baru (**Catatan akhir 94**). Bahkan bila mereka tidak secara jelas melarang pendirian satu atau lebih dari satu serikat buruh untuk kategori pekerja atau pemberi kerja tertentu, ketentuan-ketentuan semacam ini dapat digunakan untuk memberlakukan persatuan serikat buruh atau menjaga sebuah monopoli, sehingga menekan kebebasan untuk memilih.

(iii) Monopoli secara faktual

52. Pengelompokan gerakan dapat juga terjadi di antara serikat-serikat buruh, baik secara bebas dari legislasi atau tekanan dari badan-badan pemerintah, ketika para pekerja atau serikat-serikat buruh bergabung secara sukarela ke dalam satu organisasi. Misalnya untuk memperkuat posisi mereka di meja perundingan atau agar bisa lebih baik dalam berurusan dengan reformasi struktur atau perubahan-perubahan yang memengaruhi kegiatan-kegiatan mereka. Di dalam keadaan-keadaan seperti ini, Komite yakin bahwa asas dasar yang sama juga berlaku: Konvensi No. 87, yang menyiratkan bahwa pluralisme harus tetap dimungkinkan di dalam semua kasus. Oleh karena itu, undang-undang tidak boleh melembagakan sebuah monopoli secara factual, bahkan di dalam situasi di mana di suatu titik para pekerja lebih memilih untuk menyatukan gerakan serikat buruh, mereka harus tetap bebas memilih untuk membentuk serikat-serikat di luar struktur-struktur yang telah dibentuk bila mereka memang menginginkan hal tersebut (**Catatan akhir 95**). Selain itu, hak-hak para pekerja atau pemberi kerja yang tidak ingin bergabung dengan serikat-serikat buruh yang ada atau organisasi pusat juga harus dilindungi.

Pengakuan terhadap serikat-serikat buruh yang paling representatif

53. Meskipun persatuan serikat buruh yang diberlakukan secara langsung maupun secara tidak langsung oleh undang-undang sangat tidak sesuai dengan konvensi, namun pertumbuhan pesat yang berlebihan dari serikat buruh juga dapat melemahkan gerakan serikat buruh dan akhirnya akan merugikan kepentingan-kepentingan para pekerja. Di beberapa negara, dalam upaya untuk membangun keseimbangan yang tepat antara pemberlakuan persatuan serikat pekerja dan perpecahan antar organisasi, maka undang-undang membentuk konsep serikat-serikat pekerja yang paling representatif, yang pada umumnya memberikan beragam hak dan keuntungan. Komite meyakini, jenis ketentuan ini tidak dengan sendirinya bertentangan dengan asas dari kebebasan berserikat (**Catatan akhir 96**). selama dipenuhinya sejumlah syarat-syarat

tertentu. Pertama, penentuan organisasi yang paling representatif harus didasarkan pada kriteria yang objektif, ditetapkan terlebih dahulu dan tepat untuk menghindari segala kemungkinan adanya prasangka atau kesewenang-wenangan (**Catatan akhir 97**). Selain itu, pembedaan harus secara umum dibatasi pada pengakuan terhadap hak-hak khusus saja, misalnya, untuk tujuan perundingan secara bersama, konsultasi dengan badan-badan pemerintah atau penunjukkan perwakilan-perwakilan untuk organisasi-organisasi internasional.

54. Namun, kebebasan para pekerja untuk memilih akan terancam bila pembedaan antara serikat-serikat yang paling representatif dengan yang minoritas berakibat pada hukum dan praktik, pelarangan bagi serikat-serikat pekerja lain yang ingin bergabung, atau pemberian keistimewaan-keistimewaan seperti pengaruh yang secara berlebihan memengaruhi pilihan organisasi oleh para pekerja. Oleh karena itu, pembedaan tidak boleh menghilangkan cara-cara penting untuk membela kepentingan-kepentingan pekerjaan dari anggota serikat-serikat buruh yang tidak diakui sebagai salah satu dari serikat buruh yang paling representative, misalnya membuat aduan-aduan atas nama mereka, termasuk mewakili mereka dalam hal diajukan aduan-aduan individual (**Catatan akhir 98**), untuk menjalankan administrasi dan kegiatan-kegiatan mereka, serta dalam penyusunan program-program, seperti yang diatur di dalam Konvensi No. 87.
55. Situasinya menjadi berbeda jika di dalam beberapa sistem hubungan industrial hanya ada satu agen perundingan yang disahkan untuk mewakili para pekerja di dalam setiap unit perundingan, yang memberikannya hak eksklusif untuk menegosiasikan kesepakatan bersama dan memantau pelaksanaannya. Mekanisme ini biasanya melalui prosedur aduan yang dinegosiasikan di dalam kesepakatan bersama, atau di dalam suatu prosedur tambahan yang ditetapkan oleh undang-undang. Menurut pendapat Komite, sistem jenis ini tidak menimbulkan kesulitan-kesulitan di dalam konvensi, selama undang-undang atau praktik tersebut memberikan kewajiban kepada agen perundingan tersebut untuk mewakili seluruh pekerja di dalam unit perundingan tersebut secara adil dan setara, terlepas dari apakah mereka merupakan anggota dari serikat pekerja tersebut atau bukan.

Keamanan serikat buruh

56. Berdasarkan kerja-kerja persiapan atas Konvensi No. 87 dan dengan mempertimbangkan penolakan oleh Konferensi Perburuhan Internasional terhadap suatu amandemen untuk memberikan para pekerja hak untuk tidak bergabung ke dalam suatu organisasi (**Catatan akhir 99**), Komite mengakui bahwa Pasal 2 Konvensi "menyerahkan hal tersebut kepada praktik dan peraturan-peraturan di tiap negara untuk memutuskan apakah tepat bagi negara tersebut untuk menjamin hak bagi para pekerja untuk tidak bergabung di dalam suatu organisasi profesi, atau di sisi lain, untuk memberikan izin, dan bila diperlukan, untuk mengatur penggunaan klausul tentang keamanan serikat dalam praktiknya" (**Catatan akhir 100**). Sehingga, sistem-sistem yang melarang praktik-praktik keamanan serikat demi menjamin hak untuk tidak bergabung ke dalam suatu organisasi, serta sistem-sistem yang mengizinkan praktik-praktik seperti itu adalah sesuai dengan konvensi.
57. Di dalam beberapa negara, hukum menjamin secara langsung atau tidak langsung hak untuk tidak bergabung dengan suatu organisasi serikat buruh dan melarang penggunaan segala pembatasan yang mengharuskan seseorang untuk bergabung atau mendukung suatu serikat buruh (**Catatan akhir 101**).
58. Di sejumlah negara, undang-undang memperbolehkan klausul-klausul "keamanan serikat" di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama atau keputusan-keputusan arbitrase yang membuat keanggotaan atau pembayaran iuran serikat menjadi wajib, terkadang dengan menjadikan mereka subjek atas kondisi-kondisi tertentu atau pelarangan atas sejumlah tipe pengaturan tertentu. Klausul-klausul tersebut dapat menjelaskan bahwa seorang pemberi kerja hanya dapat merekrut pekerja-pekerja yang merupakan anggota dari serikat-serikat buruh dan harus tetap menjadi anggota serikat agar dapat mempertahankan pekerjaan mereka

(**Catatan akhir 102**). Di dalam kasus-kasus yang lain, pemberi kerja dapat merekrut pekerja-pekerja yang dipilih, namun mereka harus bergabung ke dalam suatu serikat pekerja dalam jangka waktu yang ditetapkan (union shop). Mereka juga mewajibkan seluruh pekerja, baik yang merupakan anggota dari serikat-serikat buruh atau bukan, untuk membayar iuran serikat atau kontribusi tanpa membuat keanggotaan serikat sebagai suatu syarat kepegawaian (**Catatan akhir 103**) atau mewajibkan pemberi kerja, sesuai dengan asas perlakuan khusus, untuk lebih memilih para pekerja yang bergabung di dalam serikat buruh dalam kaitannya dengan perekrutan dan hal-hal yang lain (**Catatan akhir 104**). Klausul-klausul tersebut sesuai dengan konvensi, selama klausul-klausul tersebut adalah hasil dari negosiasi yang bebas antara organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja.

59. Namun, ketika klausul-klausul keamanan serikat diberlakukan oleh undang-undang, hak bagi para pekerja untuk membentuk dan bergabung dengan organisasi-organisasi yang mereka pilih sendiri juga termasuk di dalamnya. Legislasi yang mewajibkan suatu serikat buruh atau yang menunjuk suatu serikat buruh tertentu sebagai penerima iuran serikat, (**Catatan akhir 105**) atau untuk mencapai tujuan yang sama melalui peraturan sistem wajib iuran serikat, maka akan memiliki dampak serupa dengan ketentuan-ketentuan yang membentuk suatu monopoli serikat buruh dan tidak sesuai dengan konvensi (**Catatan akhir 106**). Namun, ketentuan-ketentuan yang mewajibkan pemotongan sumber kontribusi bagi seluruh pekerja, baik yang merupakan anggota serikat pekerja maupun bukan, bagi serikat yang mayoritas, tanpa menyebutkan suatu serikat buruh tertentu (*Catatan akhir 107*) dalam pandangan Komite adalah sesuai dengan konvensi.

Pemaksaan atau tindakan diskriminasi oleh pemerintah

60. Ketika pemerintah menempatkan satu organisasi profesi di posisi yang menguntungkan atau tidak menguntungkan, pilihan para pekerja sehubungan dengan organisasi yang mereka inginkan bisa terpengaruhi. Tindakan diskriminasi semacam ini dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan terkait dengan aspek-aspek yang berbeda dari hubungan-hubungan perburuhan. Misalnya tekanan kepada organisasi-organisasi di dalam pernyataan-pernyataan publik oleh badan-badan pemerintah; bantuan yang disebarkan secara tidak merata; bangunan-bangunan yang disediakan untuk mengadakan pertemuan-pertemuan atau kegiatan-kegiatan bagi satu organisasi namun tidak bagi yang lain; menolak untuk mengakui para pengurus dari beberapa organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan mereka yang sah, dan lain-lain. Segala bentuk perlakuan yang tidak setara semacam ini dapat melemahkan hak-hak para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri dan menimbulkan kesulitan-kesulitan yang terkait dengan konvensi (**Catatan akhir 108**).
61. Jaminan-jaminan di dalam Konvensi No. 87 harus berlaku bagi seluruh pekerja dan pemberi kerja (tanpa adanya pembedaan sama sekali), dan satu-satunya pengecualian yang diatur oleh konvensi ini adalah untuk angkatan bersenjata dan kepolisian. Ketentuan-ketentuan yang melarang hak untuk berorganisasi bagi kategori-kategori pekerja tertentu, seperti pegawai-pegawai negeri, pekerja manajerial, pekerja rumah tangga atau pekerja di wilayah pedesaan, adalah tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang dinyatakan di dalam konvensi.
62. Meskipun hak bagi para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan organisasi-organisasi (tanpa perizinan terlebih dulu) bukanlah kebebasan yang mutlak, namun formalitas-formalitas yang diharuskan, seperti yang ditujukan untuk memastikan publisitas, tidak boleh terlalu rumit atau panjang seperti memberikan kewenangan untuk menolak pendirian organisasi. Karena itu, ketentuan harus dibuat untuk memungkinkan upaya banding terhadap segala keputusan administrasi semacam ini pada suatu badan yang independen dan imparial yang bisa memeriksa kembali isi dari kasus tersebut.
63. Hak para pekerja dan pemberi kerja untuk mendirikan organisasi-organisasi adalah salah satu aspek mendasar dari kebebasan untuk berserikat. Hal ini secara khusus menyiratkan hak untuk secara bebas

mengambil keputusan seperti pilihan struktur dan komposisi organisasi; pendirian atas satu atau dua organisasi di dalam suatu perusahaan, pekerjaan atau cabang kegiatan; dan pendirian federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi. Pembatasan-pembatasan yang berlebihan, contohnya yang terkait dengan jumlah minimum anggota, sistem-sistem persatuan serikat buruh atau monopoli serikat buruh yang diberlakukan oleh hukum adalah tidak sesuai dengan Pasal 2 Konvensi. Namun, ketika mengarah pada unifikasi gerakan serikat buruh dilakukan atas inisiatif para pekerja itu sendiri, maka bisa disebut sesuai dengan konvensi. Akhirnya, meskipun konvensi secara jelas tidak bertujuan untuk membuat pluralisme serikat buruh menjadi wajib, pluralisme harus tetap dimungkinkan di dalam setiap kasus, termasuk ketika persatuan serikat buruh telah diadopsi oleh gerakan serikat buruh.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

ILO: Catatan pertemuan-pertemuan ILC, sesi ke-30, 1947, hlm. 570.

Catatan akhir 2

Lihat juga ILC, sesi ke-30, 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk berserikat dan hubungan-hubungan industrial, hlm. 108.

Catatan akhir 3

ILO: Catatan pertemuan-pertemuan ILC, sesi ke-30, 1947, hlm. 570.

Catatan akhir 4

ILC, sesi ke-30, 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk berserikat dan hubungan-hubungan industrial, hlm. 109. Lihat juga Bab V tentang Hak untuk melakukan pemogokan bagi para pegawai negeri.

Catatan akhir 5

Contohnya, kata dalam bahasa Perancis "fonctionnaire" (pegawai negeri) tidak memiliki makna yang sama di seluruh negara yang berbahasa Perancis.

Catatan akhir 6

Contohnya di Jerman, undang-undang dan praktik membuat perbedaan yang lebih berdasarkan pada status daripada sifat dari fungsi-fungsi, antara para pegawai negeri yang berstatus "Beamte", dan orang-orang lain yang dipekerjakan di berbagai tingkatan dalam pelayanan publik, kerah putih („Angestellte“) atau buruh kasar („Arbeiter“).

Catatan akhir 7

Sebagai contoh Bangladesh, dengan pengecualian-pengecualian yang terbatas, pegawai-pegawai negeri ditiadakan sejak tahun 1969 di dalam Peraturan tentang Hubungan Industrial, meskipun mereka dapat membentuk dan bergabung dengan organisasi-organisasi untuk tujuan memperjuangkan tuntutan-tuntutan dan memajukan kepentingan-kepentingan mereka. Namun, serikat-serikat seperti ini dikenai pembatasan-pembatasan tertentu yang tidak berlaku bagi serikat-serikat buruh di dalam Peraturan tahun 1969 (RCE, pengamatan tahun 1994 terhadap C. 87). Di Ekuador, para pegawai negeri („servidores públicos“) dilarang untuk mendirikan serikat-serikat buruh, meskipun mereka memiliki hak untuk berserikat dan untuk menunjuk perwakilan-perwakilan mereka (RCE 1993, hlm. 193).

Catatan akhir 8

Sebagai contoh Argentina, Australia, Belarusia, Mesir, Finlandia, India, Italia, Filipina, Polandia, Venezuela.

Catatan akhir 9

Sebagai contoh Belgia, Benin, Denmark, Djibouti, Perancis, Jepang, Meksiko.

Catatan akhir 10

Sebagai contoh Mali (1987), Yaman (1991).

Catatan akhir 11

Sebagai contoh, Guatemala di tahun 1986.

Catatan akhir 12

Sebagai contoh Malaysia, di mana para pegawai negeri tidak diperbolehkan bergabung dengan sebuah serikat buruh kecuali diberikan pengecualian dari Kepala Negara (s. 27(1) dan (2) dari Undang-Undang Serikat Buruh). Panama: para pegawai negeri tidak dicakup oleh Kitab Perburuhan (s. 2, ayat 2), kecuali bila ada dispensasi yang mengizinkan organisasi di dalam serikat-serikat buruh (contoh: s. 137 dari Undang-Undang No. 8 pada 25 Februari 1975). Singapura: para pegawai pemerintah, baik yang sepenuhnya atau dengan beberapa persyaratan (s. 28 (3) dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh). Menurut pemerintah, pengecualian-pengecualian telah diberikan kepada seluruh departemen pemerintahan dan badan-badan publik selain polisi dan angkatan bersenjata.

Catatan akhir 13

Sebagai contoh: Bolivia: s. 104 dari Undang-Undang Perburuhan Umum tahun 1939. Chad: Komite meminta pemerintah untuk mengomunikasikan teks-teks yang telah mencabut ketentuan-ketentuan yang mengingkari hak untuk berorganisasi bagi para pegawai negeri (RCE 1993, hlm. 180). Ekuador: pasal 60 (g) dari Undang-Undang tanggal 29 November 1972, seperti yang diamandemen pada tahun 1991. Etiopia: s. 3 (2) (e) dari Proklamasi No. 42 tahun 1993. Liberia: s. 4700 dari Undang-Undang tentang Praktik-Praktik Perburuhan (pemerintah menyatakan bahwa dalam praktiknya ada organisasi-organisasi pegawai negeri).

Catatan akhir 14

Sebagai contoh: Chile: s. 74 dari Keputusan Legislatif No. 2756 pada 29 Juni 1979 mengingkari hak para pegawai negeri untuk berorganisasi, meskipun para pekerja di perusahaan-perusahaan negara dapat mendirikan serikat-serikat buruh sesuai dengan s. 1 dari Undang-Undang No. 19069 pada 22 Juli 1991 tentang organisasi-organisasi serikat buruh dan perundingan secara bersama. Nikaragua: s. 9 dari Kitab Perburuhan. Nigeria: s. 11 dari Keputusan tentang Serikat Buruh No. 31 tahun 1973 kecuali hal-hal berikut ini dari hak untuk berserikat: para pegawai bea cukai dan pegawai-pegawai keuangan di Bank Sentral dan Perusahaan Telekomunikasi Eksternal. Namun menurut pemerintah, kategori-kategori pekerja tersebut memiliki hak untuk mendirikan komite penasihat gabungan.

Catatan akhir 15

Sebagai contoh: Austria, Denmark, Finlandia, Jerman, Luxemburg, Norwegia, Swedia.

Catatan akhir 16

Sebagai contoh: Cyprus.

Catatan akhir 17

Sebagai contoh: Australia, Austria, Belgia, Pantai Gading, Denmark, Finlandia, Perancis, Jerman, Islandia, Irlandia, Luxemburg, Malawi, Belanda, Selandia Baru, Nigeria, Norwegia, Portugal, Senegal, Spanyol, Swedia, Tunisia, Inggris, Amerika Serikat.

Catatan akhir 18

Permasalahan ini muncul, sebagai contoh, di Kerajaan Inggris dalam kasus para pekerja di Markas Komunikasi Pemerintah (GCHQ) di Cheltenham, yang telah menjadi subjek pengamatan oleh Komite selama beberapa tahun.

Catatan akhir 19

Lihat juga CFA, Laporan ke-238, Kasus No. 1279 (Portugal), paragraf 137; Laporan ke-286, Kasus No. 1664 (Ekuador), paragraf 287.

Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Jepang, Pasal 52 (4) dari Undang-Undang Pegawai Negeri Lokal yang dengan jelas menolak untuk memberikan hak tersebut kepada petugas pemadam kebakaran. Karena survei umum tahun 1983, Gabon (Undang-Undang No. 8/91) dan Sudan (Undang-Undang tahun 1992 tentang serikat-serikat pekerja) telah mencabut ketentuan yang tidak memberikan hak ini bagi petugas pemadam kebakaran.

Catatan akhir 21

Negara-negara seperti Kamerun, Malaysia, Meksiko, Nigeria, Pakistan, Sri Lanka, Swaziland. menolak untuk memberikan hak untuk berorganisasi kepada petugas penjara.

Catatan akhir 22

Sebagai contoh Pakistan: para pegawai negeri senior tidak dicakup oleh s. 2 (viii) dari Peraturan Hubungan Industrial. Pemerintah menyatakan bahwa serikat-serikat pegawai negeri ada dan bertindak dengan cara yang berbeda di dalam membela kepentingan-kepentingan anggota mereka. Namun serikat-serikat tersebut dikenakan pembatasan-pembatasan yang serius yang membuatnya tidak sesuai dengan Pasal 2 Konvensi. Komite telah meminta pemerintah untuk memodifikasi legislasi yang dipermasalahkan tersebut (RCE 1993, hlm 218). Polandia: Komite mencatat jumlah pegawai negeri yang tidak diberikan hak untuk mendirikan serikat buruh telah dikurangi jika dibandingkan dengan sebelumnya (RCE 1992, hlm. 236).

Catatan akhir 23

Sebagai contoh: Banglades: s.2 dari Peraturan Hubungan Industrial, No. XXIII, 1969. Mexico: s. 363 dari Undang-Undang Perburuhan Federal.

Catatan akhir 24

Lihat bab XIII tentang organisasi-organisasi para pekerja di wilayah pedesaan di dalam survei umum tahun 1983.

Catatan akhir 25

Sebagai contoh: Honduras: s.2 dari Kitab Perburuhan tidak memasukkan para pekerja di bidang pertanian dan peternakan yang tidak memiliki sekurang-kurangnya sepuluh orang tenaga kerja permanen. Sebaliknya, Komite mencatat bahwa s. 168 (2) dari Kitab Perburuhan Lesotho yang baru, yang disusun dengan bantuan dari ILO dan berlaku sejak tahun 1992, menjamin hak-hak untuk berserikat dan persekutuan yang sama dengan sektor-sektor yang lain (RCE 1993, hlm. 66).

Catatan akhir 26

Sebagai contoh: Yaman, s. 3 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 27

Sebagai contoh: Nikaragua: s. 9 (1) dari Kitab Perburuhan. Sebaliknya, Komite mencatat dalam kasus Bolivia bahwa para pekerja rumah tangga dan pekerja domestik dicakup oleh Undang-Undang Perburuhan Umum tahun 1939, dan mereka juga memiliki hak untuk berorganisasi di dalam serikat-serikat buruh (RCE 1987, hlm. 151).

Catatan akhir 28

Sebagai contoh: Yunani (RCE 1993, hlm. 199). Madagaskar (RCE 1993, hlm. 207-208). Terkait dengan kebebasan berserikat bagi para pelaut, lihat juga resolusi yang terkait dengan kebebasan untuk berserikat, perundingan secara bersama dan konsultasi tripartit dari Komisi Maritim Gabungan, Laporan dari sesi ke-26 dari Komisi Maritim Gabungan (Oktober 1991), Badan Pimpinan ILO, sesi ke-252, Maret 1992, doc. GB.252/3/2.

Catatan akhir 29

Sebagai contoh: Bangladesh: Komite memandang bahwa s. 11A dari Undang-Undang tentang Kewenangan Kawasan Pemrosesan Ekspor, tahun 1980, yang mengatur tentang pengecualian bagi suatu kawasan dari seluruh atau sebagian pelaksanaan Peraturan tentang Hubungan Internasional, adalah tidak sesuai dengan Pasal 2 Konvensi No. 87 (RCE 1991, hlm. 149). Pakistan: s. 25 dari Peraturan tentang Kewenangan Kawasan Pemrosesan Ekspor, tahun 1969, sehingga mengingkari hak para pekerja untuk mendirikan dan bergabung dengan serikat-serikat buruh; Komite telah meminta pemerintah untuk memodifikasi legislasinya (RCE 1993, hlm. 217-218). Togo: setelah pemerintah menyatakan kawasan-kawasan perdagangan bebas sedang dibangun, Komite meminta untuk menjelaskan apakah ketentuan-ketentuan tentang Kitab Perburuhan berlaku bagi hubungan-hubungan industrial yang ada di kawasan-kawasan semacam itu. Sebaliknya, Komite mencatat beberapa kemajuan telah dibuat oleh Republik Dominika (RCE 1993, p. 191), dan Panama (RCE, 1994 observation on C.98).

Catatan akhir 30

Lihat teks lengkap dari resolusi tersebut di dalam Lampiran II.

Catatan akhir 31

Terkait dengan situasi serikat buruh di Afrika Selatan (sejak tanggal persiapan dari survei ini, Afrika Selatan adalah anggota dari Perserikatan Bangsa-Bangsa namun bukan ILO); lihat Laporan dari Komisi Pencari Fakta dan Konsiliasi untuk Kebebasan Berserikat, Afrika Selatan, op. cit., Ch. I, catatan 18.

Catatan akhir 32

Sebagai contoh: Argentina: s. 7 dari Undang-Undang No. 23551 tanggal 14 April 1988 tentang serikat-serikat buruh. Cina: s. 3 dari Undang-Undang Serikat Buruh tahun 1992. El Salvador: s. 204 dari Kitab Perburuhan. Jepang: s. 5, ayat 2 dari Undang-Undang Serikat Buruh No. 174, 1949.

Catatan akhir 33

Contohnya Kerajaan Inggris: s. 11 dari Undang-Undang Hubungan Ras, tahun 1976.

Catatan akhir 34

Sebagai contoh Amerika Serikat: Undang-Undang tentang Hak-Hak Sipil. Selandia Baru: s. 37, Undang-Undang Hak Asasi Manusia, tahun 1993.

Catatan akhir 35

Sebagai contoh: Kanada (Quebec): ss. 10 dan 17 dari Piagam Quebec tentang Hak-Hak dan Kebebasan.

Catatan akhir 36

Sebagai contoh: Algeria: s. 6 dari Undang-Undang No. 90-14 pada tanggal 2 Juni 1990 tentang prosedur-prosedur bagi pelaksanaan hak untuk berorganisasi menyatakan bahwa hanya pekerja-pekerja yang memiliki kewarganegaraan Algeria selama setidaknya sepuluh tahun yang dapat mendirikan sebuah organisasi serikat buruh. Thailand: s. 88 dari Undang-Undang tentang Hubungan Perburuhan, tahun 1975.

Catatan akhir 37

Sebagai contoh Kolombia: dua per tiga dari keanggotaan (s. 384 dari Kitab Perburuhan). Panama: 75 persen dari keanggotaan (s. 347 dari Kitab Perburuhan).

Catatan akhir 38

Sebagai contoh Kuwait: para pekerja yang bukan orang Kuwait harus menetap selama lima tahun di Kuwait untuk dapat bergabung dengan sebuah serikat buruh (s. 72 dari Kitab Perburuhan- Peraturan No. 38 tahun 1964). Lituania: penduduk tetap di Lituania (s. 1 dari Undang-Undang No. I-2018 tahun 1991 tentang serikat buruh).

Catatan akhir 39

Sebagai contoh, dalam kasus Filipina, para pekerja asing memegang izin sah yang dikeluarkan oleh Kementerian Perburuhan dan Pekerjaan dapat mendirikan dan bergabung dengan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri dengan syarat hak-hak yang sama juga diberikan kepada para pekerja Filipina di negara asal dari pekerja asing tersebut (s. 269 dari Kita Perburuhan, seperti yang dimodifikasi di dalam Undang-Undang No. 6715). Terkait dengan Republik Afrika Tengah, Komite mencatat bahwa Undang-Undang No. 88/009 tanggal 19 Mei 1988 tentang kebebasan untuk berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi telah menghapus pembatasan-pembatasan atas hak-hak orang asing untuk bergabung dengan suatu serikat buruh, yaitu penduduk yang telah menetap selama setidaknya dua tahun, dengan persyaratan timbal balik (RCE 1989, hlm. 140). Di beberapa negara, legislasi tersebut memberikan perbedaan-perbedaan selain ras atau kewarganegaraan dalam kaitannya dengan keanggotaan serikat buruh. Contohnya: Arab Libya Jamahiriya: s. 5 dari Undang-Undang Serikat Buruh No. 107, tahun 1975, membedakan antara pekerja Arab dengan non-Arab untuk keanggotaan serikat buruh. Republik Arab Siria: Komite mencatat bahwa sebuah rancangan telah diajukan kepada Dewan Kementerian untuk mencabut secara khusus ketentuan-ketentuan yang membedakan antara pekerja asing Arab dan non-Arab untuk keanggotaan serikat buruh (RCE 1993, hlm. 230).

Catatan akhir 40

Pasal 6 (1) (a) (ii) dari Konvensi No. 97; Pasal 10 dari Konvensi No. 143; Ayat 2 (g) dari Rekomendasi No. 151. Lihat juga paragraf 118 sehubungan dengan kelayakan non warga negara bagi kepemimpinan serikat buruh.

Catatan akhir 41

Sebagai contoh Kamerun: s.1 dari Kitab Perburuhan tahun 1992. Republik Afrika Tengah: s. 1 dari Kitab Perburuhan. Cina: s. 3 dari Undang-Undang tahun 1992. Amerika Serikat: s. 703 dari Undang-Undang tentang Hak-Hak Sipil. Tentunya konstitusi dari serikat-serikat buruh tertentu melampaui perintah-perintah hukum semacam itu dan menyatakan bahwa sejumlah kursi di Dewan Eksekutif disediakan bagi perempuan atau perwakilan-perwakilan dari kelompok-kelompok minoritas (contohnya, Konstitusi dari Kongres Buruh Kanada, pasal 15.1).

Catatan akhir 42

Sebagai contoh: Perancis (Kitab Perburuhan, buku IV, s. L.411-5).

Catatan akhir 43

Sebagai contoh Argentina: orang-orang yang berusia di atas 14 tahun dapat bergabung dengan sebuah serikat buruh tanpa perlu perizinan (s. 13 dari Undang-Undang No. 23551 tentang Asosiasi Serikat Buruh). Kongo: anak-anak yang berusia lebih dari 16 tahun dapat bergabung dengan sebuah serikat buruh (s. 189 dari Kitab Perburuhan). Lithuania: keanggotaan diizinkan dari usia 14 tahun (s. 1 dari Undang-Undang No. I-2018 tahun 1991 tentang Serikat Buruh).

Catatan akhir 44

Sebagai contoh Argentina: s. 7 dari Undang-Undang No. 23551 tahun 1988 tentang asosiasi-asosiasi serikat buruh. Republik Dominika: Asas VII dari Undang-Undang No. 16-92 tahun 1992 yang memberlakukan Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 45

Sebagai contoh Filipina: s. 241 (e) dari Kitab Perburuhan, setelah amandemen.

Catatan akhir 46

Sebagai contoh Algeria: orang-orang yang menunjukkan sikap yang tidak sesuai dengan Perang Kemerdekaan tidak diberikan hak untuk mendirikan sebuah serikat buruh (s. 6 Undang-Undang No. 90-14 tahun 1990 tentang Prosedur-prosedur bagi Pelaksanaan hak untuk Berorganisasi).

Catatan akhir 47

Lihat teks lengkap dari resolusi ini di dalam Lampiran II.

Catatan akhir 48

CFA, Laporan ke-281, Kasus No. 1534 (Pakistan), paragraf. 170-172.

Catatan akhir 49

Sebagai contoh: Republik Dominika, Guinea Ekuatorial, Namibia, Venezuela.

Catatan akhir 50

Sebagai contoh: Argentina, Mesir, Mozambique, Uganda, Zambia.

Catatan akhir 51

Sebagai contoh: Hongaria, Undang-Undang No. II tahun 1989 tentang hak untuk berorganisasi.

Catatan akhir 52

Sebagai contoh: Polandia, Undang-Undang tanggal 23 Mei 1991 tentang organisasi para pemberi kerja.

Catatan akhir 53

Konferensi Perburuhan Internasional, Catatan Rapat, sesi ke-31, tahun 1948, Laporan Pertama dari Komite untuk Kebebasan Berserikat dan Hubungan Industrial, hlm. 477.

Catatan akhir 54

Sebagai contoh Komoro, Pantai Gading, Guinea, Israel, Rwanda.

Catatan akhir 55

Lihat juga paragraf 74. Sehubungan dengan hak bagi organisasi untuk menyusun aturan-aturan mereka sendiri, lihat Ch. IV, paragraf. 109-111.

Catatan akhir 56

Sebagai contoh: India, Jepang, Lithuania, Namibia, Selandia Baru, Pakistan, Romania.

Catatan akhir 57

Lihat paragraf 83 tentang persyaratan jumlah minimum anggota untuk mendapatkan hak untuk mendaftar.

Catatan akhir 58

Sebagai contoh: Bahama, Brazil, Cile, Republik Dominika, Yunani, Hongaria, Jamaika, Meksiko, Polandia, San Marino, Republik Persatuan Tanzania, Zaire.

Catatan akhir 59

Sebagai contoh, di dalam Federasi Rusia badan-badan yang berwenang dalam urusan pendaftaran tidak memiliki kontrol terhadap pendirian serikat-serikat buruh (Undang-Undang Serikat Buruh tahun 1990, s. 2).

Catatan akhir 60

Peraturan tentang Serikat Buruh, tahun 1941, s. 13 (1): pendaftaran dikabulkan bila petugas pendaftaran berpendapat tidak ada keberatan-keberatan yang dikemukakan kepadanya.

Catatan akhir 61

Sebagai contoh, di Kamerun, di dalam s. 2 dari Undang-Undang No. 68/LF/19 tahun 1968, keberadaan suatu serikat buruh atau perkumpulan profesi pegawai negeri memerlukan persetujuan terlebih dahulu dari Menteri Administrasi Teritorial. Di Haiti, dalam s. 236bis dari Kitab Pidana, setiap perkumpulan yang terdiri lebih dari 20 orang yang berkumpul untuk tujuan politik, keagamaan atau tujuan-tujuan yang lain dapat didirikan hanya dengan persetujuan pemerintah. Komite memandang bahwa bagian ini dapat menjadi

suatu pembatasan terhadap hak para pekerja untuk mendirikan organisasi-organisasi tanpa perlu perizinan terlebih dahulu (RCE 1993, hlm. 202). Di Kuwait, sertifikat harus diperoleh dari Menteri Urusan Dalam Negeri yang menyatakan bahwa tidak ada keberatan terhadap para pendirinya (Kitab Perburuhan, s. 74) (RCE 1993, hlm. 205). Di Malaysia, petugas pendaftaran harus menolak pendaftaran sebuah serikat buruh bila menurutnya hal tersebut dapat digunakan untuk tujuan-tujuan yang melawan hukum atau untuk tujuan-tujuan yang bertentangan atau tidak sesuai dengan aturan-aturan (Undang-Undang Serikat Buruh, s. 12 (3)). Di Yaman, pendirian sebuah serikat buruh membutuhkan izin (Kitab Perburuhan, s. 154; dan Peraturan-Peraturan yang mengatur tentang aturan-aturan dari Serikat Umum Pekerja dan Pegawai) (RCE 1993, hlm. 238). Di Zimbabwe, petugas memiliki kewenangan yang luas untuk menolak pendaftaran (Undang-Undang Hubungan Industrial, tahun 1985, s. 45).

Catatan akhir 62

ILC, Sesi ke-31, tahun 1948, Catatan Pertemuan, hlm. 477.

Catatan akhir 63

Komite untuk Kebebasan Berserikat contohnya menyampaikan penyesalannya terhadap penundaan di dalam pendaftaran suatu serikat buruh, mengingat tidak ada dasar pembenaran yang jelas terhadap penundaan semacam itu: Laporan ke-283, Kasus No. 1289 (Peru), paragraf 148. Lihat juga Laporan ke-281, Kasus No. 1580 (Panama), paragraf 157.

Catatan akhir 64

Sebagai contoh, di Swiss organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja tidak diharuskan untuk mendaftar. Kebanyakan memilih bentuk hukum sebagai perkumpulan dan memperoleh status badan hukum ketika mereka telah menyatakan di dalam aturan-aturannya atas keinginan untuk berorganisasi secara bersama (Kitab Perdata, s. 60).

Catatan akhir 65

Sebagai contoh: Benin, Guinea.

Catatan akhir 66

Sebagai contoh: Argentina, Cile, Republik Dominika, Lithuania, Namibia, Filipina, Polandia.

Catatan akhir 67

Sebagai contoh: Argentina, Polandia, Swaziland, Zambia.

Catatan akhir 68

Contohnya, di Bahama, banding dapat diajukan kepada menteri (Undang-Undang Hubungan Industrial, s. 13). Di Filipina, banding dibuat kepada badan-badan perburuhan (Kode Perburuhan tahun 1989, s. 236).

Catatan akhir 69

CF, Laporan ke-284, Kasus No. 1633 (Kerajaan Inggris), paragraf 382: Komite memandang bahwa sistem pendaftaran yang diwajibkan yang diatur di dalam Undang-Undang Serikat Buruh tahun 1991 tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi No. 87, karena keputusan-keputusan oleh Ketua Petugas Pendaftaran dapat digugat di Pengadilan Tinggi, yang dapat memeriksa substansi dari kasus tersebut, termasuk dasar-dasar yang diberikan untuk bukan pendaftaran atau pembatalan.

Catatan akhir 70

Sebagai contoh, survei umum, tahun 1983, paragraf 118.

Catatan akhir 71

Sebagai contoh Kuwait: 100 pekerja untuk mendirikan sebuah serikat buruh dan sepuluh pegawai untuk membentuk perkumpulan (ss. 71 dan 86 dari Kitab Perburuhan). Nigeria: 50 orang pekerja (s. 3 dari Keputusan tentang Serikat Buruh No. 31 tahun 1973). Panama: 50 orang pekerja atau sepuluh pegawai (s.

344 dari Kitab Perburuhan). Portugal: s. 8 (2) dari Keputusan No. 215/B/75: 10 persen dari para pekerja yang meliputi 2.000 pekerja; s. 7 (2) dalam keputusan yang sama: seperempat dari jumlah pegawai; s. 8 (3): sepertiga dari serikat-serikat buruh dari wilayah atau kategori yang sama untuk mendirikan sebuah serikat atau suatu konfederasi; s. 7 (3) setidaknya 30 persen dari perkumpulan pegawai untuk mendirikan suatu serikat atau konfederasi (RCE 1993, hlm. 225).

Catatan akhir 72

Sehubungan dengan Venezuela, Komite mencatat bahwa s. 418 dari Undang-Undang Perburuhan tahun 1990 mengurangi jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk pendirian serikat kerja (20) dan serikat-serikat profesi (40). Namun, Komite memandang bahwa jumlah 100 orang pekerja wiraswasta yang dibutuhkan untuk pendirian suatu serikat profesi, cabang atau sektoral terlalu tinggi (RCE 1991, hlm. 223-224).

Catatan akhir 73

Sebagai contoh Chile: perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 50 orang, minimal 25 pekerja mewakili setidaknya 10 persen dari keseluruhan jumlah pekerja; perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja 50 orang atau kurang dari itu, delapan pekerja mewakili lebih dari 50 persen dari pekerja. Bila perusahaan tersebut terdiri lebih dari satu badan usaha, setidaknya 25 orang mewakili setidaknya 40 persen dari para pekerja badan usaha tersebut; terlepas dari persentase yang diwakili oleh mereka, 250 orang pekerja atau lebih yang berasal dari perusahaan yang sama dapat mendirikan sebuah serikat buruh (s. 16 Undang-Undang No. 19069 tahun 1991 tentang serikat buruh dan perundingan secara bersama). Nikaragua: mayoritas mutlak dari para pekerja di sebuah perusahaan diwajibkan untuk mendirikan sebuah serikat buruh (s. 189 dari Kitab Perburuhan).

Catatan akhir 74

Sebagai contoh Bangladesh: sebuah serikat buruh dapat didaftarkan, bila serikat buruh tersebut mewakili 30 persen dari para pekerja dari perusahaan tersebut atau kelompok dari badan-badan usaha yang dibangunnya (RCE, 1994 pengamatan atas C.87). Indonesia: hanya "mendaftarkan" serikat-serikat yang berhak untuk menegosiasikan kesepakatan-kesepakatan bersama, dan untuk dapat didaftarkan, sebuah serikat buruh harus memiliki 100 unit di tingkat pabrik, 25 unit di tingkat kecamatan dan lima unit di tingkat provinsi, atau memiliki 10.000 anggota di tingkat nasional. Filipina: setidaknya 20 persen dari para pekerja di sebuah unit perundingan harus terafiliasi dengan satu serikat buruh untuk dapat didaftarkan (RCE 1993, hlm. 223). Sebaliknya, terkait dengan Australia, Undang-Undang Reformasi Hubungan Industrial, tahun 1993, antara lain, dikurangi hingga 100 (dibandingkan sebelumnya yang berjumlah 10.000) persyaratan keanggotaan minimum agar suatu serikat memiliki akses terhadap sistem konsiliasi dan arbitrase federal.

Catatan akhir 75

Sebagai contoh: Algeria, Benin, Congo, Perancis, Jordania, Senegal, Thailand.

Catatan akhir 76

Sebagai contoh Irak: s. 5 dari Undang-Undang tentang Organisasi-Organisasi serikat Buruh bagi para Pekerja tahun 1987. Jordania: s. 84 dari Kitab Perburuhan. Arab Libya Jamahiya: s. 2 dari Undang-Undang No. 107 tahun 1975 tentang serikat buruh. Sudan: s. 9 (1) dan (2) dari Undang-Undang tentang Serikat-Serikat Buruh tahun 1992. Lihat juga dalam kaitannya dengan hal ini, CFA, Laporan ke-284, Kasus No. 1508 (Sudan), paragraf. 431.

Catatan akhir 77

Lihat juga Ch. VII.

Catatan akhir 78

Sebagai contoh Malaysia: s. 27 dari Undang-Undang Serikat Buruh. Mauritania: para pejabat publik tidak memiliki hak untuk bergabung dengan serikat-serikat buruh di dalam sektor swasta (s. 231 dari Kitab Perburuhan). Swiss: hingga tanggal 1 juli 1987, para pegawai negeri dilarang untuk bergabung dengan

perkumpulan-perkumpulan yang mengadvokasi atau menggunakan aksi mogok, yang secara tidak langsung membatasi hak mereka untuk bergabung dengan organisasi-organisasi di dalam sektor swasta (s. 13 (2) dari Statuta tentang para Pegawai Negerai). Hanya kegiatan-kegiatan yang melawan hukum yang dapat membahayakan keamanan negara yang kini dicakup oleh ketentuan ini.

Catatan akhir 79

Sebagai contoh Meksiko: pelarangan terhadap keberadaan beberapa serikat buruh di dalam badan negara yang sama („dependencia”), s. 68 dari Undang-Undang Federal tentang para pekerja di dalam pelayanan terhadap negara. Pakistan: keanggotaan serikat buruh tidak diperbolehkan bagi para pegawai negeri di dalam unit yang sama (s. 28 dari Aturan-Aturan Perilaku Pegawai Pemerintah Sidnh). Srilanka: s. 21 dari Undang-Undang Serikat Buruh. Thailand: pelarangan terhadap berdirinya lebih dari satu serikat buruh di dalam perusahaan negara yang sama (s. 21 dari Undang-Undang tentang Hubungan Perburuhan Perusahaan Negara).

Catatan akhir 80

Sebagai contoh: Guatemala: s. 212 dari Kitab Perburuhan. Jepang: s. 2 dari Undang-Undang Serikat Buruh. Filipina: s. 245 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 81

Sebagai contoh Malaysia: s. 9 dari Undang-Undang Hubungan Industrial. Singapura: s. 29 dari Undang-Undang Serikat Buruh.

Catatan akhir 82

Sebagai contoh Malaysia: s. 5 dari Undang-Undang Hubungan Industrial. Pakistan: s. 152 (2) dari Peraturan Hubungan Industrial. Singapura: s. 77 dari Undang-Undang Hubungan Industrial.

Catatan akhir 83

Lihat di atas, paragraf. 57 dan 66.

Catatan akhir 84

Lihat juga, CFA: Laporan ke-281, Kasus No. 1534 (Pakistan), paragraf 170; Laporan ke-284, Kasus No. 1591 (India), paragraf 959.

Catatan akhir 85

Lihat juga paragraf 58 di atas.

Catatan akhir 86

Secara praktik, mengingat sifat khusus dari kondisi-kondisi kerja para pekerja rumah tangga dan pekerja di wilayah pedesaan, keanggotaan di dalam organisasi-organisasi antar profesi tingkat pertama sangat sedikit diminati di dalam kebanyakan kasus.

Catatan akhir 87

Sebagai contoh Honduras: s. 472 dari Kitab Perburuhan. Nikaragua: s. 189 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 88

Sebagai contoh Meksiko: ss. 68, 71, 72 dan 73 dari Undang-Undang Federal tentang para pekerja di dalam pelayanan negara.

Catatan akhir 89

Sebagai contoh Kuwait: s. 71 dari Kitab Perburuhan. Swaziland: s. 20 dari Undang-Undang tahun 1980.

Catatan akhir 90

Sebagai contoh Republik Afrika Selatan: s. 4 dari Undang-Undang No. 88.009 tahun 1988 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi. Namun pemerintah menyatakan

bahwa sistem serikat buruh yang tunggal tidak lagi ada dan serikat-serikat buruh tingkat pertama dan organisasi-organisasi pusat telah dibentuk secara bebas (RCE 1993, p. 180). Mesir: ss 7, 13, 14, 16 dan 17 dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh tahun 1976. Kuwait: ss. 71, 79 dan 80 dari Kitab Perburuhan. Myanmar: s. 9 dari Undang-Undang No. 6 tahun 1976; menurut pemerintah, kedua teks legislatif telah ditunda. Nigeria: Keputusan No. 31, setelah diamandemen di tahun 1978 dan 1986. Republik Arab Siria: s. 7 dari Keputusan Serikat Buruh Legislatif No. 84 tahun 1986. Yaman: ss. 158 dan 159 dari Kitab Perburuhan. Sebaliknya, di Zambia, Undang-Undang Hubungan Industrial yang baru tahun 1993 tidak mengharuskan serikat-serikat buruh untuk berafiliasi dengan Kongres Serikat Buruh Zambia.

Catatan akhir 91

Komite mencatat bahwa legislasi baru di beberapa negara telah menghentikan sistem monopoli serikat buruh dan memperkenalkan kemungkinan terhadap pluralisme serikat buruh. Negara-negara tersebut antara lain: Algeria, Belarusia, Bulgaria, Kongo, Etiopia, Hongaria, Mongolia, Polandia, Romania, Federasi Rusia, Rwanda, Ukraina.

Catatan akhir 92

Sebagai contoh: Bolivia, s. 103 dari Undang-Undang Perburuhan Umum tahun 1939.

Catatan akhir 93

Sebagai contoh, Indonesia: s. 2 dari Peraturan No. 3/1993.

Catatan akhir 94

Sebagai contoh Malaysia: s. 12 (3) dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh. Malawi: s. 15 dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh. Uganda: s. 10 dari Keputusan tentang Serikat Buruh tahun 1976. Singapura: s. 14 dari Undang-Undang tentang Serikat buruh.

Catatan akhir 95

Sebagai contoh, Komite baru-baru ini mengingatkan kembali asas ini sehubungan dengan Kuba (RCE 1993, hlm. 189).

Catatan akhir 96

Konsep dari organisasi-organisasi yang "paling representatif" disebutkan di dalam Pasal 3, ayat 5, dari Konstitusi ILO.

Catatan akhir 97

Sebagai contoh Trinidad dan Tobago: selama bertahun-tahun, Komite telah meminta pemerintah untuk mengamandemen ketentuan-ketentuan yang memberikan sebuah posisi istimewa kepada serikat-serikat yang terdaftar, tanpa memberikan kriteria yang objektif dan ditentukan sebelum pendirian untuk menentukan serikat yang paling representatif (RCE 1993, p. 232). Belgia: selama bertahun-tahun, Komite telah bersikeras atas kebutuhan untuk memastikan bahwa kriteria yang objektif, ditentukan sebelumnya dan terperinci disahkan secara hukum di dalam menetapkan aturan-aturan tentang akses terhadap organisasi-organisasi profesi bagi para pekerja dan pemberi kerja atas Dewan Perburuhan Nasional dan berbagai komite di sektor publik dan swasta di mana kesepakatan-kesepakatan bersama yang mengikat dirumuskan. Di tahun 1993, Komite mencatat bahwa Menteri Ketenagakerjaan dan Perburuhan saat ini sedang mempersiapkan sebuah Rancangan Undang-Undang yang mengatur tentang kriteria objektif semacam itu, yang akan diserahkan kepada para mitra sosial untuk dimintai pendapat dan kepada pemerintah untuk mendapatkan persetujuan (RCE 1993, p. 174).

Catatan akhir 98

Pakistan: serikat-serikat minoritas dilarang untuk mewakili para anggota mereka di dalam pengaduan individual (RCE 1993, p. 219).

Catatan akhir 99

ILC, sesi ke-30, tahun 1947, Catatan Rapat, hlm. 571.

Catatan akhir 100

ILC, Sesi ke-43, tahun 1959, RCE, Laporan III (Bagian IV), paragraf 36. Dalam mengadopsi Konvensi No. 98, Komite Konferensi untuk Hubungan Industrial, dengan mempertimbangkan diskusi-diskusinya tentang permasalahan klausul-klausul keamanan serikat buruh akhirnya bersepakat untuk mengutarakan pandangan mereka di dalam laporan tersebut bahwa Konvensi tidak dapat ditafsirkan mengizinkan atau melarang pengaturan-pengaturan keamanan serikat, permasalahan-permasalahan seperti itu sesuai dengan praktik nasional (ILC, Sesi ke-32, 1949: Catatan Rapat, hlm. 468).

Catatan akhir 101

Sebagai contoh: Cile, pasal 19 dari Konstitusi. Portugal, pasal 56 (2) (b) dari Konstitusi, s. 37 dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh dan s. 1 (3) dari Undang-Undang No. 57 tahun 1977.

Catatan akhir 102

Sebagai contoh: Jepang, s. 7 (1) dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh tahun 1949. Meksiko, s. 395 dari Undang-Undang Perburuhan Federal. Filipina, s. 248 (e) dari Kitab Perburuhan. Sebaliknya, Mauritius, tidak sahnya klausul-klausul closed shop, s. 51 dari Undang-Undang tentang Hubungan Industrial tahun 1973.

Catatan akhir 103

Sebagai contoh: Swiss, kesepakatan-kesepakatan bersama dapat mewajibkan pembayaran sebagai kontribusi solidaritas oleh para pegawai yang tidak tergabung dalam serikat buruh.

Catatan akhir 104

Sebagai contoh: Australia (Queensland), s. 11(a), Undang-Undang Hubungan Industrial, tahun 1990.

Catatan akhir 105

Sebagai contoh: Kongo, Komite mencatat pencabutan Keputusan yang dibuat di tahun 1973 yang menetapkan kewajiban pembukuan bagi keuntungan Konfederasi Serikat Buruh Kongo (RCE 1993, hlm. 184).

Catatan akhir 106

Lihat juga intisari, paragraf 248.

Catatan akhir 107

Sebagai contoh: Kanada (Quebec): s. 47(2) dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 108

Sebagai contoh Madagaskar: Komite mencatat pencabutan ketentuan-ketentuan di mana hanya anggota-anggota dari serikat buruh yang berasal dari organisasi yang revolusioner saja yang memiliki hak untuk dipilih ke dalam komite kerja (RCE 1993, hlm. 207). Lihat juga di atas, afiliasi atau kegiatan-kegiatan politis, paragraf 65.

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Bab IV

Hak Organisasi Pekerja dan Pemberi Kerja untuk Menyusun Konstitusi dan Aturan untuk Memilih Perwakilan-perwakilannya secara Bebas dan Menjalankan Administrasi dan Kegiatan-kegiatannya

Konvensi: K87

Konvensi: K98

Klasifikasi subjek: Kebebasan untuk berserikat

Klasifikasi subjek: Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen: Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi: 81

Bagian I. Kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi

Bab IV. Hak organisasi pekerja dan pemberi kerja untuk menyusun konstitusi dan aturan untuk memilih perwakilan-perwakilannya secara bebas dan untuk menjalankan administrasi dan kegiatan-kegiatannya

Pengantar

1. Pasal 3 Konvensi No. 87 menjamin kebebasan organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja dengan mengakui beberapa hak dasarnya: menyusun konstitusi dan aturan-aturan, memilih perwakilan-perwakilan secara bebas untuk menjalankan administrasi dan kegiatan-kegiatan, serta merumuskan program-program mereka tanpa campur tangan dari pemerintah. Pasal 8 Konvensi menyatakan dalam menjalankan hak-hak tersebut, organisasi-organisasi harus menghormati hukum negaranya, namun juga diatur bahwa hukum negara tidak boleh merusak, atau diberlakukan untuk merusak jaminan-jaminan yang diatur di dalam konvensi. Selama kerja-kerja persiapan untuk konvensi, beberapa perwakilan pemerintah, meskipun menerima otonomi penuh dari serikat buruh, tapi mereka menyatakan negara tidak dapat membatasi diri dari segala bentuk intervensi karena negara harus memastikan serikat-serikat buruh menjalankan kegiatan-kegiatannya dalam batasan-batasan hukum yang berlaku. Sebagai upaya untuk mencapai tujuan ganda ini, Konferensi Perburuhan Internasional akhirnya memutuskan untuk menyusun paragraf kedua dari pasal 3 sebagai berikut: "badan-badan pemerintah harus membatasi diri dari segala campur tangan yang dapat membatasi hak atau mengganggu pelaksanaan yang sah terhadapnya" (**Catatan akhir 1**).

Konstitusi dan aturan-aturan

2. Agar hak ini dapat dijamin secara penuh, Komite percaya ada dua syarat dasar yang harus dipenuhi. Pertama, legislasi nasional hanya menetapkan persyaratan-persyaratan formal saja sehubungan dengan konstitusi-konstitusi serikat buruh; kedua, konstitusi-konstitusi dan aturan-aturan tersebut tidak boleh dikenakan kewajiban untuk mendapatkan persetujuan terlebih dahulu berdasarkan diskresi dari badan-badan pemerintah.
3. Sehingga, legislasi yang tidak memuat ketentuan-ketentuan tentang muatan atau persetujuan terhadap konstitusi-konstitusi dan aturan-aturan organisasi adalah sesuai dengan Konvensi No. 87 (**Catatan akhir 2**). Hal yang sama berlaku bagi legislasi yang melindungi hak-hak para anggota dengan memastikan administrasi yang baik dan mencegah komplikasi-komplikasi hukum yang muncul sebagai akibat dari konstitusi-konstitusi yang disusun dengan tidak terlalu terperinci, menjabarkan hal-hal formal yang harus ada di dalam konstitusi-konstitusi (**Catatan akhir 3**). Konstitusi dan aturan-aturan percontohan yang dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi serikat-serikat buruh dapat juga dimasukkan ke dalam kategori ini, selama tidak ada kewajiban hukum untuk menerimanya atau tekanan yang diberikan untuk tujuan ini.
4. Namun, Komite memandang bahwa segala ketetapan legislatif yang terkait dengan persiapan, muatan (**Catatan akhir 4**), amandemen (**Catatan akhir 5**), penerimaan atau persetujuan terhadap konstitusi dan aturan-aturan organisasi-organisasi profesi yang melampaui persyaratan-persyaratan formal tersebut dapat mengganggu pendirian dan perkembangan dari organisasi-organisasi dan merupakan bentuk campur tangan yang bertentangan dengan Pasal 3 ayat (2) Konvensi. Campur tangan semacam itu dapat mengambil bentuk-bentuk yang berbeda. Contohnya, suatu serikat buruh tingkat pertama dapat diwajibkan untuk menyesuaikan konstitusi dari suatu federasi tunggal (**Catatan akhir 6**) di mana konstitusi dari serikat buruh yang baru dapat dikenakan kewajiban mendapatkan persetujuan dari administrasi pusat organisasi yang ada; organisasi pusat tunggal atau organisasi-organisasi di tingkat yang lebih tinggi yang disebutkan oleh undang-undang dapat memiliki hak eksklusif untuk menangani aturan-aturan dari serikat-serikat buruh tingkat pertama (**Catatan akhir 7**), di mana konstitusi-konstitusi mungkin harus disusun oleh badan-badan pemerintah (**Catatan akhir 8**) serikat-serikat buruh dapat diwajibkan untuk mengikuti konstitusi percontohan yang memuat lebih dari klausul-klausul formal tertentu atau untuk menggunakan percontohan tersebut sebagai landasan (**Catatan akhir 9**). Hal ini juga terjadi ketika persetujuan atas konstitusi-konstitusi dan aturan-aturan dari organisasi-organisasi profesi ditentukan oleh kewenangan diskresi dari badan-badan pemerintah (**Catatan akhir 10**) dan ketika badan-badan pemerintah berhak untuk mewajibkan amandemen-amandemen atas konstitusi-konstitusi tersebut.

Pemilihan para perwakilan

5. Otonomi dari organisasi dapat dijamin secara efektif bila anggota-anggotanya memiliki hak untuk memilih perwakilan-perwakilan secara bebas. Badan-badan pemerintah, oleh karena itu, harus membatasi diri tidak melakukan campur tangan yang dapat membatasi pelaksanaan hak ini, baik mengenai penyelenggaraan pemilihan-pemilihan serikat buruh, syarat-syarat kelayakan, pemilihan ulang atau penggantian para perwakilan.

Prosedur-prosedur pemilihan

6. Di sebagian besar negara, hukum mengakui, baik secara tersirat maupun secara jelas, asas pemilihan pengurus-pengurus serikat buruh oleh para anggotanya. Ketentuan-ketentuan legislasi nasional tentang prosedur-prosedur pemilihan dapat dibagi ke dalam dua kategori.

7. Legislasi di dalam kategori pertama tidak memuat ketentuan-ketentuan khusus apa pun tentang hal ini atau hanya mengatur agar konstitusi-konstitusi serikat buruh tersebut harus mengatur prosedur pemilihan badan eksekutif, serta ketentuan-ketentuan untuk memajukan asas-asas demokratis di dalam serikat buruh untuk memastikan pelaksanaan yang tepat di dalam proses pemilihan, dengan menghormati hak-hak para anggota, untuk menghindari segala sengketa atas hasil akhirnya. Komite memandang, ketentuan-ketentuan semacam ini tidak mengandung pelanggaran apa pun terhadap asas-asas kebebasan berserikat selama ketentuan-ketentuan tersebut tidak diperinci untuk membuka peluang bagi kontrol yang berlebihan dari badan-badan pemerintah.
8. Kategori kedua mengandung ketentuan-ketentuan yang melampaui tujuan-tujuan tersebut dan dapat memberikan peluang bagi badan-badan pemerintah untuk campur tangan di dalam organisasi-organisasi untuk memilih para perwakilan mereka secara bebas. Komite memandang bahwa ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan asas-asas kebebasan untuk berserikat antara lain ketentuan-ketentuan yang menetapkan aturan-aturan rinci tentang pemilihan-pemilihan serikat buruh, sehingga menimbulkan semacam kontrol terhadap prosedur pemilihan dan memungkinkan badan-badan pemerintah untuk ikut campur di dalam proses pemungutan suara (**Catatan akhir 11**); ketentuan-ketentuan yang memungkinkan pengawasan yang dilakukan oleh badan-badan administratif pemerintah atau suatu organisasi tunggal serikat buruh pusat terhadap prosedur pemilihan, contohnya dengan mewajibkan kehadiran pengawas-pengawas perburuhan, perwakilan-perwakilan dari pemerintah, penerimaan atau persetujuan terhadap pemilihan atau hasil dari pemilihan tersebut (**Catatan akhir 12**). Menurut Komite hal ini berisiko atas adanya campur tangan sewenang-wenang yang dilakukan oleh pihak-pihak pemerintah di dalam proses pemilihan organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja. Namun, bila pengawasan dipandang perlu, hal tersebut harus dilakukan oleh suatu badan pengadilan.

Syarat-syarat kelayakan

9. Syarat-syarat kelayakan yang seringkali ditemui di dalam legislasi nasional adalah berkenaan dengan persyaratan-persyaratan pekerjaan, kewarganegaraan, pandangan atau kegiatan-kegiatan politik atau riwayat pidana. Beberapa ketentuan juga menetapkan pembatasan-pembatasan atau pelarangan sehubungan dengan pemilihan ulang pengurus serikat buruh.

Persyaratan untuk berasal dari suatu pekerjaan atau perusahaan

10. Komite memandang ketentuan-ketentuan yang mengharuskan seluruh calon pengurus serikat buruh untuk berasal dari pekerjaan, perusahaan atau unit produksi masing-masing (**Catatan akhir 13**) atau benar-benar dipekerjakan di dalam pekerjaan ini, baik pada masa pencalonan (**Catatan akhir 14**) atau setelah periode tertentu sebelum pemilihan (**Catatan akhir 15**) adalah bertentangan dengan jaminan-jaminan yang diatur di dalam Konvensi No. 87. Pembatasan-pembatasan dapat juga muncul dari ketentuan-ketentuan yang mengharuskan para anggota serikat buruh harus berasal dari pekerjaan yang bersangkutan, dipadukan dengan sebuah persyaratan di mana para pengurus dari organisasi tersebut dipilih dari anggotanya sendiri (**Catatan akhir 16**). Ketentuan-ketentuan semacam ini melanggar hak organisasi tersebut untuk memilih perwakilan-perwakilannya secara bebas dengan menghalangi orang-orang yang memenuhi kualifikasi, seperti pengurus-pengurus atau para pensiunan pengurus serikat penuh waktu, dalam menjalankan tugas-tugas serikat atau menghilangkan manfaat serikat untuk memiliki sejumlah pengurus yang berpengalaman ketika mereka tidak mampu untuk memberikan sejumlah orang yang memiliki kualifikasi dari tingkatan mereka sendiri. Ketika legislasi nasional memberlakukan syarat-syarat semacam ini terhadap seluruh pemimpin serikat buruh, maka ada risiko adanya campur tangan dari pemberi kerja melalui pemecatan atas para pengurus serikat kerja, sehingga menghilangkan kepemimpinan mereka di serikat buruh. Untuk

menjadikan legislasi semacam itu sesuai dengan konvensi, maka sebaiknya legislasi dibuat secara lebih fleksibel, baik dengan menerima orang-orang yang pernah dipekerjakan sebelumnya sebagai calon pengurus, atau dengan menghapuskan persyaratan pekerjaan tersebut menjadi sebuah proporsi pengurus suatu organisasi secara wajar (**Catatan akhir 17**).

(ii) Kewarganegaraan

11. Di banyak kasus menjadi seorang warga negara dari suatu negara yang bersangkutan merupakan syarat kelayakan untuk menjadi kepengurusan serikat buruh (**Catatan akhir 18**). Terkadang persyaratan ini berlaku hanya untuk sejumlah proporsi tertentu di dalam serikat buruh atau fleksibel. Contohnya ketika ada kesepakatan timbal balik di antara negara-negara (**Catatan akhir 19**) atau ketika badan-badan yang berwenang memberikan pengecualian. Ketentuan-ketentuan tentang kewarganegaraan yang terlalu ketat dapat merampas hak pekerja untuk memilih para perwakilan mereka secara bebas, contohnya para pekerja migran di sektor-sektor di mana jumlah tenaga kerja mereka dipandang signifikan. Komite memandang, legislasi harus memperbolehkan para pekerja asing untuk menjadi pengurus serikat buruh, setidaknya setelah jangka waktu menetap yang wajar di dalam negara penerima tersebut. Instrumen-instrumen ILO lainnya yang memberikan pedoman-pedoman dalam hal ini adalah: Pasal 10 Konvensi tentang Pekerja Migran (Ketentuan-ketentuan Tambahan) tahun 1975 (No. 143), yang mengatur bahwa para pekerja migran harus diberikan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan, khususnya yang terkait dengan hak-hak serikat buruh, dan Paragraf 2 (g) Rekomendasi tentang Pekerja Migran, tahun 1975 (No. 151) yang menyatakan bahwa kebijakan tentang kesetaraan kesempatan dan perlakuan harus, antara lain, menyangkut kelayakan untuk kepengurusan di dalam serikat-serikat buruh.

(iii) Pandangan-pandangan atau kegiatan-kegiatan politik

12. Legislasi yang melarang pelaksanaan fungsi-fungsi serikat buruh atas dasar keyakinan atau afiliasi politik tidak sesuai dengan hak bagi organisasi-organisasi untuk memilih perwakilan-perwakilan secara bebas. Ketentuan-ketentuan yang terkait dengan ketidaklayakan untuk kepengurusan serikat buruh karena alasan politik terkadang diarahkan kepada kegiatan-kegiatan yang diduga bersifat makar, kegiatan-kegiatan di dalam partai (**Catatan akhir 20**) atau gerakan politik tertentu (**Catatan akhir 21**), pembelaan terhadap asas-asas ideologis dari suatu partai atau perkumpulan terlarang yang kegiatan-kegiatannya dipandang bertentangan dengan kepentingan nasional dan yang pendaftarannya telah dibatalkan atau ditunda (**Catatan akhir 22**). Komite berpendapat, praktik memberikan penafsiran yang luas terhadap legislasi yang memberlakukan pembatasan-pembatasan terhadap orang-orang yang memiliki catatan kejahatan untuk menghilangkan hak orang tersebut untuk dipilih sebagai pengurus serikat buruh hanya atas dasar keyakinan-keyakinan atau afiliasi politik adalah tidak sesuai dengan konvensi.

(iv) Catatan kejahatan

13. Beberapa sistem hukum memuat ketentuan-ketentuan yang mendiskualifikasi semua orang yang pernah dipidana dari kepengurusan serikat buruh, terlepas dari berat atau sifat dari tindak pidana yang dilakukannya (**Catatan akhir 23**) atau narapidana-narapidana dengan tindak kejahatan tertentu (**Catatan akhir 24**). Di dalam kasus-kasus yang lain, jenis-jenis pidana tertentu dapat mengakibatkan hilangnya hak-hak sipil dan politik yang harus dimiliki oleh seorang calon untuk memenuhi kelayakan sebagai pengurus serikat buruh (**Catatan akhir 25**). Komite memandang bahwa pembedaan terhadap suatu perbuatan yang sifatnya tidak menimbulkan keraguan terhadap integritas orang yang bersangkutan dan tidak bersifat merugikan terhadap kinerja dari tugas-tugas serikat buruh tidak seharusnya menjadi alasan untuk mendiskualifikasi seseorang dalam kepengurusan serikat buruh. Sehingga, legislasi yang menetapkan kriteria ketidaklayakan yang berlebihan, contohnya melalui suatu definisi terbuka atau daftar yang panjang yang memasukkan

tindakan-tindakan yang tidak memiliki hubungan nyata dengan kualitas integritas yang diperlukan bagi pelaksanaan kepengurusan serikat kerja, adalah tidak sesuai dengan konvensi.

(v) Syarat-syarat pemilihan ulang

14. Ketentuan-ketentuan yang membatasi diadakannya pemilihan ulang terhadap para pengurus serikat buruh adalah suatu hambatan serius terhadap hak organisasi untuk memilih para perwakilan mereka secara bebas (**Catatan akhir 26**), terlepas dari lingkup dan bentuk dari ketentuan tersebut, seperti pelarangan mutlak atau pelarangan pemilihan ulang pada masa jabatan yang sebelumnya atau sejumlah masa jabatan tertentu secara berturut-turut telah dipenuhi (**Catatan akhir 27**). Dalam pandangan Komite, segala ketentuan, terlepas dari bentuknya yang membatasi atau melarang pemilihan ulang kepengurusan serikat buruh adalah tidak sesuai dengan konvensi. Ketentuan-ketentuan semacam ini dapat menimbulkan konsekuensi-konsekuensi serius bagi organisasi-organisasi yang tidak memiliki jumlah orang cukup yang mampu menjalankan tugas-tugas seorang pengurus serikat buruh. Asas yang sama juga berlaku bagi ketentuan-ketentuan yang menetapkan masa jabatan maksimum dari kepengurusan serikat buruh.

Penggantian pengurus atau badan-badan eksekutif serikat buruh

15. Segala penggantian atau penangguhan terhadap pengurus serikat buruh yang bukan dikarenakan oleh sebuah keputusan internal serikat buruh itu sendiri, pemungutan suara oleh para anggota atau pengadilan hukum yang normal, sangat mengganggu pelaksanaan kepengurusan serikat buruh di mana para pengurus tersebut telah dipilih secara bebas oleh para anggotanya. Ketentuan-ketentuan yang mengizinkan penangguhan dan penggantian pengurus serikat buruh atau penunjukkan pengurus sementara oleh badan-badan administrasi (**Catatan akhir 28**) oleh dewan eksekutif dari organisasi tunggal di tingkat pusat (**Catatan akhir 29**) atau di dalam ketentuan-ketentuan legislasi atau sebuah keputusan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan konvensi.
16. Upaya-upaya semacam ini harus diarahkan hanya untuk melindungi para anggota organisasi dan seharusnya hanya dimungkinkan melalui proses pengadilan. Hukum harus menetapkan kriteria yang terperinci secara memadai untuk menentukan apakah seorang pengurus serikat buruh telah melakukan tindakan-tindakan yang membenarkan penangguhan atau penggantian atas dirinya. Ketentuan-ketentuan yang terlalu samar atau tidak sesuai dengan asas-asas di dalam konvensi bukan merupakan suatu jaminan yang memadai. Orang-orang yang bersangkutan harus juga menikmati seluruh jaminan dari prosedur-prosedur hukum yang normal.

Pengelolaan organisasi

17. Organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja berhak untuk menjalankan administrasi tanpa campur tangan dari badan-badan pemerintah, termasuk otonomi dan independensi keuangan dan perlindungan terhadap aset-aset dan harta benda organisasi. Legislasi yang ditujukan untuk melindungi hak-hak para anggota, serta untuk memastikan manajemen yang baik dan efisien mewajibkan aturan-aturan serikat buruh untuk memasukkan ketentuan-ketentuan yang terkait dengan sumber dana dari organisasi, penggunaan atas dana tersebut, pengelolaan keuangan atau distribusi aset-aset dalam hal terjadinya pembubaran, penutupan atau merger atas organisasi tersebut, atau legislasi yang mengatur tentang pengawasan eksternal dari laporan-laporan keuangan serikat buruh secara umum adalah sesuai dengan konvensi.
18. Komite memandang, tidak ada pelanggaran atas hak organisasi untuk mengelola administrasi bila hanya ada pengawasan terbatas pada kewajiban untuk menyerahkan laporan keuangan secara berkala atau bila ada

alasan-alasan kuat bahwa tindakan-tindakan dari suatu organisasi bertentangan dengan aturan-aturannya sendiri atau dengan hukum (yang tidak boleh melanggar asas kebebasan untuk berserikat). Serupa dengan hal tersebut, bukanlah pelanggaran terhadap konvensi bila verifikasi semacam itu dibatasi pada kasus-kasus yang khusus saja, contohnya untuk menyelidiki sebuah aduan atau bila ada dugaan-dugaan penggelapan (**Catatan akhir 30**). Baik substansi maupun prosedur dari verifikasi seperti itu harus selalu diwajibkan untuk diperiksa oleh badan pengadilan yang berwenang yang memiliki segala jaminan imparialitas dan objektivitas.

19. Permasalahan-permasalahan terkait konvensi muncul ketika hukum memberikan kewenangan-kewenangan untuk mengontrol melebihi asas-asas yang telah diatur (**Catatan akhir 31**). Hal ini dapat berupa kontrol permanen oleh badan-badan pemerintah ketika undang-undang menetapkan kontribusi minimum bagi para anggota (**Catatan akhir 32**), merinci proporsi dari dana-dana serikat yang telah dibayarkan kepada federasi (**Catatan akhir 33**) atau mengharuskan tindakan-tindakan keuangan tertentu, seperti tanda terima atas dana-dana dari luar negeri untuk disetujui oleh badan-badan negara (**Catatan akhir 34**). Hal yang sama berlaku bila badan administratif negara memiliki kewenangan untuk memeriksa pembukuan-pembukuan dan dokumen-dokumen lain dari suatu organisasi, menjalankan penyelidikan dan permintaan informasi setiap saat (**Catatan akhir 35**) atau merupakan satu-satunya badan yang diizinkan untuk menjalankan kontrol, atau bila kontrol semacam itu dijalankan oleh satu organisasi tunggal di tingkat pusat yang ditunjuk oleh undang-undang (**Catatan akhir 36**).

Aset bangunan, korespondensi dan komunikasi serikat yang tidak boleh diganggu gugat

20. Kebebasan untuk mengelola administrasi tidak hanya terbatas pada pengelolaan keuangan namun juga berarti serikat-serikat buruh harus dapat untuk menghilangkan seluruh aset-aset tetap dan bergerak tanpa dihalangi. Selain itu, mereka juga dapat memakai aset bangunan, korespondensi dan komunikasi tanpa diganggu gugat. Ketika legislasi membuat ketentuan-ketentuan pengecualian, contohnya di dalam keadaan-keadaan darurat atau untuk kepentingan-kepentingan ketertiban umum, Komite memandang meskipun serikat-serikat buruh tidak dapat menuntut kekebalan terhadap penggeledahan atas bangunan-bangunan mereka, namun penggeledahan tersebut hanya dapat dilakukan ketika surat perintah telah dikeluarkan untuk tujuan tersebut oleh badan-badan pengadilan umum. Dalam hal ini badan pengadilan umum harus yakin ada alasan yang cukup untuk menduga bahwa penggeledahan tersebut akan menghasilkan bukti-bukti untuk dihadirkan di pengadilan pidana, dan penggeledahan tersebut dibatasi hanya untuk tujuan yang sama dengan tujuan penerbitan surat perintah tersebut (**Catatan akhir 37**).

Kegiatan dan program-program

21. Kebebasan berserikat berarti bahwa organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja memiliki hak untuk berorganisasi dengan bebas juga untuk merumuskan program-program dengan tujuan untuk membela seluruh kepentingan dari anggota-anggotanya, dengan tetap menghormati hukum di wilayahnya. Hal ini termasuk hak untuk mengadakan pertemuan-pertemuan serikat buruh (**Catatan akhir 38**), hak bagi para pengurus serikat buruh untuk memiliki akses terhadap tempat-tempat kerja, hak untuk berkomunikasi dengan manajemen, melakukan kegiatan politik organisasi, hak untuk melakukan pemogokan, serta melakukan segala kegiatan yang diperlukan di dalam pembelaan terhadap hak-hak anggota serikat.
22. Namun, dalam praktiknya, terdapat kesulitan-kesulitan di dalam legislasi terkait dengan pembatasan-pembatasan atau pelarangan-pelarangan terhadap aktivitas politik dari organisasi-organisasi, termasuk hak untuk melakukan pemogokan. Hal ini akan dibahas secara terpisah di bab selanjutnya (**Catatan akhir 39**).

Kegiatan-kegiatan politik

23. Belakangan ini, legislasi di dalam beberapa negara menetapkan hubungan yang dekat antara organisasi-organisasi serikat buruh dan partai politik tunggal yang berkuasa. Meskipun jenis subordinasi seperti ini masih berlangsung di beberapa negara, namun Komite mencatat dengan baik terutama dalam beberapa waktu belakangan ini dan khususnya sejak runtuhnya Tembok Berlin di tahun 1989, praktik ini kian terkikis. Komite juga mengamati otonomi dan independensi dari serikat-serikat buruh sekarang dimuat di dalam legislasi di beberapa negara (**Catatan akhir 41**). Legislasi di negara-negara lain membatasi kegiatan-kegiatan politik dari serikat-serikat buruh dengan melarang mereka, misalnya, untuk memberikan kontribusi secara keuangan kepada suatu partai atau seorang kandidat politik. Terakhir, ada pelarangan penuh terhadap segala kegiatan-kegiatan politik serikat buruh di berbagai legislasi (**Catatan akhir 42**).
24. Telah dibahas di dalam kerja-kerja persiapan untuk Konvensi No. 87 (**Catatan akhir 43**) bahwa kegiatan-kegiatan serikat buruh tidak dapat dibatasi hanya kepada hal-hal yang menyangkut pekerjaan, karena pilihan pemerintah terhadap suatu kebijakan umum biasanya akan berdampak pada para pekerja (renumerasi, cuti, kondisi pekerjaan, berfungsinya perusahaan, jaminan sosial, dll). Hubungan ini tampak jelas dalam kebijakan ekonomi (sebagai contoh, dampak dari pengetatan anggaran program atau pembatasan harga dan upah, kebijakan-kebijakan tentang penyesuaian struktural, dll), meskipun bagi para pekerja hal tersebut secara khusus juga dapat berupa pilihan-pilihan politik atau ekonomi yang lebih luas (sebagai contoh, kesepakatan-kesepakatan perdagangan bebas bilateral atau multilateral, penerapan pengarahan dari lembaga-lembaga keuangan internasional, dll) atau bahkan keputusan-keputusan yang diambil di tingkat transnasional (sebagai contoh, akibat-akibat dari dekolonisasi atas perusahaan-perusahaan terhadap pekerjaan dan upah). Meskipun pemajuan terhadap kondisi-kondisi kerja melalui perundingan secara bersama menjadi tujuan utama dari aksi serikat buruh, Komite yakin pembangunan gerakan serikat buruh dan peningkatan pengakuan terhadap perannya sebagai mitra sosial mengharuskan organisasi-organisasi para pekerja ini harus mampu menyuarakan pendapat-pendapatnya tentang isu-isu politik secara luas, dan khususnya, untuk menyatakan pandangan mereka secara terbuka tentang kebijakan ekonomi dan sosial yang dikeluarkan oleh pemerintah.
25. Terkait dengan kegiatan-kegiatan politik dari gerakan serikat buruh, Komite mengingatkan kembali bahwa resolusi tahun 1952 dari Konferensi Perburuhan Internasional tentang independensi gerakan serikat buruh (**Catatan akhir 44**), tetap sah. Ketika serikat-serikat buruh, sesuai dengan hukum dan praktik di negara masing-masing menjalankan keputusan anggota-anggotanya, memutuskan untuk membangun hubungan dengan suatu partai politik atau menjalankan aksi politik konstitusional untuk mencapai tujuan-tujuan ekonomi dan sosial, hubungan atau kegiatan-kegiatan politik seperti itu tidak boleh bertujuan untuk mengompromikan keberlanjutan dari gerakan serikat buruh atau fungsi-fungsi sosial dan ekonominya terlepas dari perubahan-perubahan politik di dalam negara tersebut. Selain itu, untuk menjamin independensi dari gerakan serikat buruh, pemerintah tidak boleh mencoba mentransformasi serikat-serikat buruh menjadi suatu instrumen untuk mengejar tujuan-tujuan politik atau mengganggu fungsi-fungsi serikat dengan menggunakan dalih hubungan yang dibangun secara bebas oleh serikat dengan suatu partai politik.
26. Komite berpendapat, ketentuan-ketentuan legislatif yang menetapkan hubungan antara serikat buruh dan partai-partai politik, serta ketentuan-ketentuan yang melarang seluruh kegiatan politik bagi serikat buruh bisa menimbulkan kesulitan-kesulitan serius dalam kaitannya dengan asas-asas di dalam konvensi (**Catatan akhir 45**). Di satu sisi, beberapa tingkat fleksibilitas di dalam legislasi sangat diperlukan sehingga keseimbangan yang wajar dapat dicapai organisasi untuk menyampaikan pandangan mereka terhadap masalah-masalah ekonomi atau sosial yang berdampak pada para anggota dan para pekerja secara umum. Sedangkan di sisi lain, terjadi pemisahan antara kegiatan-kegiatan politik dalam makna yang sebenarnya dan kegiatan-kegiatan serikat buruh.

27. Organisasi para pekerja memiliki beberapa cara untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial dari anggota-anggotanya melalui perundingan secara bersama. Cara-cara ini, termasuk pertemuan-pertemuan, demonstrasi atau pengajuan petisi, ditujukan untuk mengemukakan ketidakpuasan serikat-serikat buruh terhadap beberapa masalah tertentu. Cara-cara untuk memberikan tekanan yang lebih kuat terhadap pemberi kerja melalui aksi pemogokan, akan dibahas secara terpisah di dalam bab selanjutnya karena pentingnya hal ini dan akibat-akibat yang dapat mereka akibatkan terhadap hubungan perburuhan.
28. Ketentuan-ketentuan legislatif yang mengatur secara rinci jalannya organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja secara internal mengandung risiko besar terhadap campur tangan dari badan-badan pemerintah. Ketika ketentuan-ketentuan semacam itu dipandang perlu oleh badan-badan pemerintah, maka pemerintah seharusnya membentuk kerangka kerja secara keseluruhan di mana sebagian besar otonomi diberikan kepada organisasi-organisasi, baik di dalam fungsi maupun administrasinya. Pembatasan-pembatasan terhadap asas ini harus memiliki tujuan tunggal untuk melindungi kepentingan-kepentingan dari para anggota dan menjamin berfungsinya organisasi secara demokratis. Selain itu, harus ada suatu prosedur untuk banding ke hadapan suatu badan pengadilan yang imparsial dan independen untuk menghindari segala risiko campur tangan yang berlebihan atau sewenang-wenang di dalam organisasi-organisasi yang berjalan dengan bebas tersebut.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

ILC, sesi ke-30, 1947, Catatan rapat-rapat, hlm. 571.

Catatan akhir 2

Contohnya: Belgia, Pantai Gading, Denmark, Finlandia, Perancis, Jerman, Italia, Luxemburg, Norwegia, Federasi Rusia, Senegal.

Catatan akhir 3

Contohnya: Aljeria, Chili, Lithuania, Mozambique, Namibia, Poldania, Romania.

Catatan akhir 4

Contohnya: Yaman, bag. 150 Undang-Undang Perburuhan 1970: yang berwenang dapat meminta amandemen peraturan.

Catatan akhir 5

Contohnya: Kolombia, Komite menghargai pencabutan ketentuan yang mensyaratkan persetujuan menteri untuk mengamandemen ketentuan-ketentuan serikat pekerja, federasi pekerja, dan konfederasi pekerja di tingkat pertama (RCE 1991, hlm.159-160).

Catatan akhir 6

Contohnya: Cina, bag.4 Undang-Undang Serikat Buruh 1972.

Catatan akhir 7

Contohnya: Etiopia, Komite menghargai dicabutnya Proklamasi No.42/1993, di antaranya, ketentuan sebelumnya yang memberikan kewenangan kepada organisasi serikat pekerja di tingkat yang lebih tinggi (RCE 1993, hlm.195).

Catatan akhir 8

Contohnya: Kenya, Republik Tanzania.

Catatan akhir 9

Contohnya: Egypt, bag. 61 Undang-Undang Serikat Pekerja No. 35 tahun 1976. Lihat juga CFA, Laporan ke-284, Kasus No. 1508 (Sudan), para. 441.

Catatan akhir 10

Contohnya: Iran, bag. 131 Kitab Undang-Undang Perburuhan tahun 1990. Lihat juga CFA, Laporan ke-278, Kasus No. 1512 (Guatemala), para. 397; dan Digest, para. 266.

Catatan akhir 11

Contohnya, CFA, Laporan ke-279, Kasus No. 1592 (Chad), para. 179. Ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur para pemimpin serikat buruh harus diselidiki latar belakangnya yang dilakukan oleh kementerian dapat mengarah pada pemberian persetujuan oleh badan-badan pemerintah terhadap calon-calon komite eksekutif dari sebuah serikat buruh yang bertentangan dengan pasal 3 dari Konvensi No.87.

Catatan akhir 12

Contohnya: Kolombia, Komite menghargai bahwa ketentuan-ketentuan yang membuat pemilihan pengurus harus disetujui oleh badan-badan administratif negara telah dicabut (RCE 1992, hlm.207). Lihat juga CFA, Laporan ke-284, Kasus No.1622 (Fiji), para.692. Sebuah ketentuan yang memberikan pejabat administratif kewenangan untuk menolak seseorang yang telah dipilih secara bebas oleh anggota organisasi-organisasi pekerja tidak sesuai dengan Pasal 3 Konvensi No.87.

Catatan akhir 13

Contohnya: Kolombia, bag. 388(1)(c) dan 432(2) dari Kitab Perburuhan, dan sebagai federasi-federasi, bag.422(1)(c). Peru: Pasal 12 dan 24 dari Undang-Undang tentang Hubungan Perburuhan Bersama tanggal 26 Juni 1992. Rumania: bag.9 Undang-Undang No.54 tahun 1991 menghargai serikat buruh dan bag.13(3) Undang-Undang No.15 tahun 1991 menghargai penyelesaian sengketa perburuhan bersama. Sebaliknya, seperti halnya Cyprus, Komite menghargai pencabutan ketentuan-ketentuan yang menyatakan bahwa hanya orang-orang yang bekerja di tempat tersebut atau serikat yang bersangkutan yang dapat ditunjuk atau dipilih untuk duduk di serikat atau konfederasi buruh (RCE 1992, hlm.211).

Catatan akhir 14

Contohnya: Panama, bag. 359 Kitab Perburuhan, tentang pemberhentian otomatis dari sebuah kepengurusan serikat buruh perusahaan yang dipecat. Tentang pemecatan pengurus serikat buruh, lihat juga Digest, para.305.

Catatan akhir 15

Contohnya: Honduras, bag. 510 dari Kitab Perburuhan. Pada saat pemilihan, pengurus serikat buruh harus melakukan pekerjaan yang diberikan oleh serikat buruh, dan telah melakukannya untuk lebih dari enam bulan di tahun yang sebelumnya.

Catatan akhir 16

Contohnya: Republik Afrika Tengah, subbag. 1 dan 2 dari Undang-Undang No. 88-009 tahun 1988 menghargai kebebasan untuk berasosiasi dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi.

Catatan akhir 17

Contohnya: Bangladesh, selama bertahun-tahun Komite telah meminta pemerintah untuk membebaskan pengurus serikat buruh dengan jumlah yang masuk akal dari persyaratan memiliki pekerjaan atau tengah bekerja atau pernah bekerja di suatu sektor (RCE, Observasi 1994 tentang Konvensi 87).

Catatan akhir 18

Contohnya: Kolombia, bag. 384 Kitab Perburuhan. Djibouti: bag.4 Keputusan No.83-099/PR/FP tahun 1983 mengatur persyaratan untuk pelaksanaan hak untuk berorganisasi dan untuk mogok serta bagian 6 dari Kitab Perburuhan. Ekuador: bag.455 Kitab Perburuhan. Guatemala: bag.223(b) Kitab Perburuhan.

Kuwait: bag.72 Kitab Perburuhan 1964. Mauritania: Pbag.7, Buku III, Kitab Perburuhan, sebagaimana diamandemen oleh Undang-Undang No.93-038 tertanggal 20 Juli 1993. Rumania: bag.9 dari Undang-Undang Serikat Buruh No.54 tahun 1991. Rwdana: bag.8 Undang-undang Perburuhan.

Catatan akhir 19

Contohnya: Republik Afrika Tengah, bag. 2(2) dan (3) Undang-undang No. 88.009 tahun 1988 menghormati kebebasan berkumpul dan perlindungan atas hak untuk berorganisasi.

Catatan akhir 20

Contohnya: Malaysia, pengurus partai politik tidak boleh menjadi kandidate pengurus serikat buruh (bag.28 Undang-Undang Serikat Buruh); menteri dapat mencabut larangan tersebut.

Catatan akhir 21

Contohnya: Amerika Serikat, bag. 504 Undang-Undang tentang Pelaporan Manajemen Perburuhan tahun 1959, dan para. 7120(a)(2), C.71, ayat 5, Kitab Perburuhan

Catatan akhir 22

Contohnya: Brazil, bag. 530 dari Kumpulan Undang-Undang Perburuhan.

Catatan akhir 23

Contohnya: Madagaskar, bag. 7 Kitab Perburuhan. Zaire, bag. 234(a) dan (d) Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 24

Contohnya: Uganda, subbag. 10, 22 dan 23 Undang-Undang tentang Serikat Buruh tahun 1976.

Catatan akhir 25

Contohnya: Burkina Faso, bag. 159(2) Kitab Perburuhan. Kamerun, bag. 10 Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 26

Contohnya: Meksiko, bag. 75 Undang-Undang Federal tahun 1963 menghormati para pekerja yang bekerja sebagai abdi negara yang melarang pemilihan kembali pengurus serikat pekerja. Sebaliknya, seperti halnya Peru, Komite menghargai pencabutan ketentuan-ketentuan yang melarang pemilihan kembali pengurus-pengurus sebuah serikat pejabat negara di akhir masa jabatan mereka (RCE 1992, hlm. 234).

Catatan akhir 27

Venezuela: Komite menghargai penghapusan ketentuan-ketentuan yang mensyaratkan para pengurus serikat buruh yang telah menyelesaikan masa jabatan dua kali berturut-turut untuk menunggu sekurang-kurangnya satu masa jabatan sebelum dapat mencalonkan diri kembali (RCE 1991, hlm. 223).

Catatan akhir 28

Contohnya: Kolombia, penangguhan sampai dengan tiga tahun, dengan pencabutan hak untuk berserikat, kepada pengurus serikat buruh yang bertanggung jawab atas pembubaran serikat buruh mereka (RCE 1993, hlm.182).

Catatan akhir 29

Contohnya: Republik Arab Syria (RCE 1993, hlm. 230).

Catatan akhir 30

Contohnya: Filipina, Komite menghargai amandemen atas ketentuan-ketentuan yang memberikan kewenangan untuk melakukan penyelidikan yang berlebihan kepada pengelolaan keuangan serikat-serikat pekerja. Mereka saat ini dapat melakukan penyelidikan semacam itu hanya dengan mengajukan komplain yang sepenuhnya didukung dan ditandatangani oleh sekurang-kurangnya 20 persen dari anggota unit perundingan (RCE 1990, hlm. 202-203).

Catatan akhir 31

Contohnya: Bangladesh, bag. 10 Peraturan-peraturan tentang Hubungan Industrial tahun 1977 memberikan kewenangan yang sangat besar kepada petugas pencatat serikat pekerja untuk melakukan inspeksi terhadap buku-buku dan dokumen-dokumen lain milik serikat-serikat buruh. Panama: bag. 376(4) Kitab Perburuhan memberikan kewenangan yang berlebihan kepada pihak yang berwajib untuk memeriksa, sekurang-kurangnya setiap enam bulan, pembukuan keuangan dan rekaman-rekaman rapat serikat-serikat buruh. Sebaliknya, di Yunani, Undang-Undang No.1915 tahun 1990 yang menghormati perlindungan hak-hak serikat buruh telah menghapus kewenangan lembaga negara untuk melakukan intervensi terhadap administrasi keuangan serikat-serikat buruh.

Catatan akhir 32

Contohnya: India, bag. 6 Undang-Undang tentang Serikat Buruh.

Catatan akhir 33

Contohnya: Republik Arab Syria, bag. 36 Keputusan Lembaga Legislatif No. 84 dan bag. 12 Keputusan Lembaga Legislatif No. 250 mensyaratkan serikat-serikat pekerja untuk menetapkan sekian persen dari pendapatan mereka kepada badan-badan serikat pekerja di level yang lebih tinggi (RCE 1993, hlm. 230).

Catatan akhir 34

Yaman: beberapa operasi keuangan mengharuskan pengesahan dari menteri terlebih dahulu dan sumber-sumber keuangan serikat pekerja harus digunakan untuk suatu pengeluaran tertentu (subbag. 132 dan 133 Kitab Perburuhan) (RCE 1993, hlm. 239).

Catatan akhir 35

Contohnya: Chili: bag. 54 Undang-Undang No. 19069 tahun 1991 yang menghormati organisasi-organisasi serikat buruh dan perundingan bersama. Kuwait: bag. 76 Kitab Perburuhan, kewenangan yang besar memberikan akses kapan saja kepada lembaga negara atas pencatatan dan buku-buku serikat buruh (RCE 1993, hlm. 205). Nigeria: subbag. 42 dan 43 Keputusan tentang Serikat-serikat Buruh No. 31, sebagaimana diamandemen pada tahun 1978 dan 1986 (RCE 1993, hlm. 216).

Catatan akhir 36

Contohnya: Mesir, pengawasan oleh Konfederasi Serikat Buruh Mesir atas administrasi keuangan organisasi-organisasi serikat buruh (RCE 1993, hlm. 194).

Catatan akhir 37

Lihat juga Bab II, para. 40.

Catatan Akhir 38

Contohnya: Kolombia, Komite menghargai pencabutan ketentuan-ketentuan yang mengatur terlalu ketat tentang pertemuan-pertemuan serikat buruh. Akan tetapi, paragraf terakhir dari bag. 444 Kitab Perburuhan masih memperbolehkan kehadiran pihak yang berwenang di sidang-sidang umum yang diadakan untuk pengambilan suara untuk mengadakan mogok, dan bag. 1 dari Keputusan No. 672 tahun 1956 membolehkan pengawasan terhadap pertemuan-pertemuan serikat buruh oleh para pejabat publik (RCE 1992, hlm. 207).

Catatan akhir 39

Lihat juga Bab X.

Catatan akhir 40

Contohnya: Cina, «Serikat-serikat buruh harus mengatur dan mendidik para pekerja ... agar mereka dapat ... membela kekuatan negara sosialis dari Kediktatoran Demokrasi Rakyat yang dipimpin oleh kelas pekerja ...»(bag. 5 Undang-undang tentang Serikat Buruh tanggal 3 April 1992). Kuba: Organisasi Pusat para Pekerja Kuba mengakui kewenangan yang tinggi dari Partai Komunis, menerima kebijakannya dan melakukan

kegiatan-kegiatannya sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi terpimpin (pembukaan Konstitusi Organisasi Pusat para Pekerja).

Catatan akhir 41

Contohnya, Komite menghargai bahwa otonomi dan kemandirian dari organisasi buruh telah dijamin di dalam peraturan perundang-undangan di negara-negara berikut ini : Belarusia, Bulgaria, Kongo, Etiopia, Guinea, Hungaria, Madagaskar, Mongolia, Polandia, Rumania, Federasi Rusia, Rwanda, Ukraina.

Catatan akhir 42

Contohnya: Kuwait, melarang pelaksanaan segala kegiatan politik yang dilakukan oleh serikat-serikat buruh (bag. 73 Kitab Perburuhan). Swaziland: melarang pelaksanaan segala kegiatan politik yang dilakukan oleh federasi-federasi serta membatasi kegiatan-kegiatan mereka sebatas fungsi-fungsi konsultasi dan pemberian jasa (bag. 33 Undang-undang Hubungan Industrial tahun 1980). Sebaliknya, di kasus Kolombia, Komite menghargai pencabutan bag. 379(a) Kitab Perburuhan yang melarang serikat-serikat pekerja untuk mengintervensi permasalahan politik (RCE 1992, hlm. 207).

Catatan akhir 43

ILC, sesi ke-31, 1948, Catatan-catatan rapat, hlm. 476.

Catatan akhir 44

Lihat teks utuh Resolusi di lampiran II.

Catatan akhir 45

Lihat Bab II, Kebebasan setiap organisasi untuk berpendapat dan berekspresi. Lihat juga Laporan Komite Penyelidikan untuk Nikaragua, Op.Cit., Bab III, catatan 3, para.544(3)(a).

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Hak untuk Melakukan Pemogokan

Bab V

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek : Kebebasan untuk berserikat

Klasifikasi subjek : Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 81

Bagian I. Kebebasan untuk berserikat dan perlindungan atas hak untuk berorganisasi

Bab V. Hak untuk melakukan pemogokan

Pengantar

1. Aksi mogok, yang merupakan bentuk nyata dari aksi buruh dalam terjadinya suatu sengketa perburuhan, seringkali dilihat sebagai upaya terakhir bagi organisasi-organisasi para pekerja untuk mengajukan tuntutan-tuntutan mereka. Ini juga merupakan cara aksi yang paling menimbulkan perdebatan—setidaknya yang terlihat di dalam diskusi-diskusi di badan-badan pengawas dan khususnya di sejumlah besar pengaduan-pengaduan yang diajukan kepada Komite untuk Kebebasan Berserikat. Hak untuk melakukan pemogokan juga menimbulkan kesulitan-kesulitan khusus di dalam sektor publik dan semi-publik, di mana terdapat ambiguitas di dalam konsep pemberi kerja karena permasalahan pelayanan-pelayanan penting lebih sering timbul dibandingkan dengan sektor-sektor lain. Pelaksanaan dari hak mogok ini akan berdampak pada pihak-pihak ketiga yang terkadang merasa bahwa mereka adalah korban di dalam sengketa di mana mereka sendiri tidak terlibat di dalamnya. Komite percaya akan bermanfaat bila Komite menjelaskan pandangan-pandangannya dengan beberapa rincian terkait hal penting dalam hubungan industrial ini. Tentunya dengan merujuk kepada ketentuan-ketentuan substantif yang ada serta proses yang menyebabkan Komite menetapkan asas-asas tertentu sehubungan dengan subjek ini. Namun, sebelum berlanjut, Komite ingin memberikan beberapa pengamatan umum.
2. Pertama, aksi mogok tidak dapat dilihat secara terpisah dari hubungan-hubungan industrial secara keseluruhan. Benar ini merupakan hak dasar, namun tidak dengan sendirinya merupakan suatu tujuan.

Pemogokan bisa berdampak mahal dan mengganggu bagi para pekerja, pemberi dan masyarakat. Ketika terjadi pemogokan maka hal ini bisa jadi disebabkan karena kegagalan di dalam proses untuk memperbaiki kondisi-kondisi kerja melalui perundingan secara bersama yang seharusnya tetap menjadi tujuan akhir.

3. Selain itu, lebih dari aspek lainnya di dalam hubungan industrial, aksi mogok seringkali merupakan gejala dari isu-isu yang lebih luas dan menyebar, sehingga fakta bahwa suatu pemogokan dilarang oleh sebuah legislasi negara atau melalui perintah pengadilan tidak akan mencegahnya bila tekanan-tekanan ekonomi dan sosial cukup kuat. Selain itu, meskipun badan-badan pengadilan pada umumnya harus membatasi diri untuk memberlakukan aturan-aturan yang ada sehubungan dengan pemogokan, tidak jarang para pekerja dan serikat mereka mengadakan pemogokan justru dengan tujuan untuk menuntut perubahan terhadap aturan-aturan tersebut, yang akhirnya mengarah pada perebedaan-perbedaan pendapat dan bahkan sengketa-sengketa yang lebih jauh lagi.
4. Komite juga menekankan menjaga hubungan ketenagakerjaan harus dilakukan demi pengakuan hukum atas hak untuk melakukan pemogokan. Namun, di dalam beberapa negara dengan sistem common law, pemogokan dipandang memiliki dampak terhadap pemutusan kontrak kerja, sehingga para pemberi kerja bebas untuk mengganti para pelaku pemogokan dengan orang yang baru (**Catatan akhir 1**). Di negara-negara lain, ketika terjadi suatu pemogokan, para pemberi pekerja dapat memecat para pelaku pemogokan atau menggantikan mereka untuk sementara waktu, bahkan untuk jangka waktu yang tidak ditentukan. Selain itu, sanksi atau upaya-upaya ganti rugi seringkali tidak sesuai ketika para pelaku pemogokan mendapatkan berbagai tindakan dari pemberi kerja (tindakan disiplin, pemindahan, penurunan jabatan, pemecatan). Hal ini kerap memunculkan isu khusus yang serius jika terjadi pemecatan, terlebih bila para pekerja hanya mendapatkan ganti rugi dan bukan penempatan kembali kepada pekerjaannya. Menurut pandangan Komite, legislasi harus mengatur perlindungan. Bila tidak, maka hak untuk melakukan pemogokan menjadi tidak bermakna.
5. Terakhir, seseorang tidak boleh mengabaikan dimensi sosiologis dari aksi mogok, yang seperti juga fenomena sosial lainnya akan berdampak pada ekonomi, sosial, teknologi dan perubahan-perubahan lain yang harus diadaptasi olehnya. Untuk memberikan beberapa contoh, kemajuan-kemajuan teknologi, meningkatnya globalisasi dan perkembangan perusahaan-perusahaan multinasional, merupakan faktor yang sangat berhubungan dengan kondisi di mana barang-barang dan jasa dihasilkan terkait dengan pekerjaan, sehingga turut memengaruhi isu aksi mogok. Perubahan juga dapat dilihat dari motif-motif yang mendasari pemogokan: meskipun kebanyakan aksi mogok digunakan untuk mendukung tuntutan-tuntutan atas peningkatan upah atau kondisi kerja yang lainnya. Pemogokan akhir-akhir ini yang dilakukan di beberapa negara juga bertujuan untuk mendapatkan "perlindungan kerja" atau "melawan delokalisasi", terkadang malah memperoleh dukungan dari para pemberi kerja.
6. Meskipun instrumen-instrumen ILO merupakan sumber hukum utama dalam konteks ini, namun hak untuk melakukan pemogokan juga diakui di beberapa instrumen internasional atau regional, termasuk di dalam legislasi dan praktik nasional.

Instrumen-instrumen ILO

7. Kendati hak untuk melakukan pemogokan tidak dinyatakan secara jelas di dalam Konstitusi ILO atau di dalam Deklarasi Philadelphia, ataupun diakui secara spesifik di dalam Konvensi No. 87 dan 98, namun hak ini telah diterima di dalam laporan yang dibuat untuk pembahasan pertama tentang Konvensi No. 87 (**Catatan akhir 2**). Hak untuk melakukan pemogokan yang disebutkan beberapa kali di dalam bagian dari laporan tersebut, menggambarkan sejarah dari permasalahan kebebasan untuk berserikat, serta membahas survei terhadap legislasi dan praktiknya (**Catatan akhir 3**). Di dalam kesimpulan-kesimpulan dan pengamatan-pengamatan di dalam laporan yang sama disebutkan juga dalam hubungannya dengan kasus khusus

pegawai negeri dan konsiliasi secara sukarela (**Catatan akhir 4**). Namun, selama diskusi di dalam Konferensi tahun 1947 dan 1948, tidak ada amandemen yang secara jelas menetapkan atau menyangkal hak untuk melakukan pemogokan. Saat ini, hanya Pasal 1 Konvensi tentang Penghapusan Kerja Paksa, tahun 1957 No. 105 (**Catatan akhir 5**) dan Paragraf 4, 6, dan 7 dari Rekomendasi tentang Konsiliasi dan Arbitrase secara Sukarela, tahun 1951 No. 92 (**Catatan akhir 6**) yang menyebut tentang aksi mogok, meskipun secara tidak langsung. Namun, beberapa resolusi dari Konferensi Perburuhan Internasional, konferensi-konferensi dan komite-komite industri regional (**Catatan akhir 7**) mengacu pada hak untuk melakukan pemogokan atau upaya-upaya untuk menjamin pelaksanaan hak tersebut.

Instrumen-instrumen internasional dan regional lainnya

8. Pasal 8 (1) (d) Kovenan Internasional tentang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya menyatakan bahwa negara-negara yang telah meratifikasi konvenan ini berjanji untuk memastikan, antara lain, "...hak untuk melakukan pemogokan, selama hak ini dijalankan sesuai dengan undang-undang di negara masing-masing" (**Catatan akhir 8**). Di tingkat regional, pasal 6 (4) Piagam Sosial Eropa tahun 1961 secara jelas mengakui hak untuk melakukan pemogokan dalam hal terjadinya konflik kepentingan, dan tunduk pada kewajiban-kewajiban yang dihasilkan oleh kesepakatan-kesepakatan bersama yang berlaku (**Catatan akhir 9**). Pasal 27 Piagam Inter-Amerika tentang Jaminan-Jaminan Sosial tahun 1948 mengatur bahwa: "Para pekerja memiliki hak untuk melakukan pemogokan. Undang-undang harus mengatur syarat-syarat dan praktik dari hak tersebut" (**Catatan akhir 10**). Hak untuk melakukan pemogokan juga diakui di dalam pasal 8 (1) (b) Protokol Tambahan untuk Konvensi tentang Hak Asasi Manusia di Bidang Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya (**Catatan akhir 11**).

Legislasi dan praktik nasional

9. Sebuah pemeriksaan terhadap legislasi dan praktik nasional menunjukkan bahwa cara dan jangkauan pengakuan terhadap hak untuk melakukan pemogokan sangat beragam antara satu negara dengan negara yang lain. Meskipun hak tersebut dicantumkan di dalam konstitusi di beberapa negara (**Catatan akhir 12**), hak ini kebanyakan diakui pada legislasi umum tentang serikat buruh atau perundingan secara bersama dan disertai dengan sejumlah pembatasan-pembatasan, yang terkadang secara praktik mengarah kepada pelarangan. Di negara-negara yang lain hak untuk melakukan pemogokan tidak secara jelas diakui di dalam legislasi, meskipun kekebalan diberikan sehubungan dengan tanggung jawab keperdataan, dengan syarat-syarat tertentu (**Catatan akhir 13**).

Badan-badan pengawas ILO

10. Di dalam ketiadaan suatu ketentuan yang jelas tentang hak untuk melakukan pemogokan di dalam aturan-aturan dasar, badan-badan pengawas ILO harus menentukan lingkup dan makna yang tepat tentang hak ini di dalam konvensi. Badan-badan tersebut biasanya adalah Komite untuk Kebebasan Berserikat, yang dalam kerangka kerja prosedur khusus dibentuk untuk memeriksa pengaduan-pengaduan tentang pelanggaran-pelanggaran terhadap kebebasan untuk berserikat. Sedangkan Komite yang ada saat ini bekerja berdasarkan ketentuan-ketentuan di dalam pasal 19 dan 22 Konstitusi.

Komite untuk Kebebasan Berserikat

11. Pada awal pertemuan kedua di tahun 1952, Komite untuk Kebebasan Berserikat menegaskan asas tentang hak untuk melakukan pemogokan, dengan menyatakan bahwa hal ini merupakan “unsur yang penting bagi hak-hak serikat buruh” (**Catatan akhir 14**) dan menekankan setelahnya bahwa “di banyak negara pemogokan diakui sebagai senjata yang sah bagi serikat-serikat buruh untuk pemajuan kepentingan-kepentingan dari para anggota mereka” (**Catatan akhir 15**). Meskipun Komite kemudian menjelaskan muatan dari hak ini di dalam sejumlah besar kasus, dengan mempertimbangkan keadaan-keadaan khusus yang dibawa ke hadapannya, namun Komite tidak pernah menyimpang dari posisi terhadap asas ini (**Catatan akhir 16**). Dalam menangani pengaduan-pengaduan, Komite memandang bahwa “...dalam melakukan tugas-tugasnya Komite harus dipandu, antara lain, oleh ketentuan-ketentuan yang telah disetujui oleh Konferensi dan dimuat di dalam konvensi-konvensi tentang kebebasan untuk berserikat, yang memberikan sebuah dasar perbandingan ketika pengaduan-pengaduan tertentu diperiksa” (**Catatan akhir 17**). Lebih khusus terkait dengan hak untuk melakukan pemogokan, Komite mendasarkan pada ketentuan-ketentuan dari konvensi-konvensi tentang kebebasan untuk berserikat (**Catatan akhir 18**).

Komite Ahli

12. Di awal tahun 1959, Komite menyampaikan pandangannya di dalam survei umum bahwa pelarangan terhadap pemogokan bagi pekerja, selain pegawai negeri yang bertindak atas nama kekuasaan publik “...terkadang dapat menimbulkan pembatasan yang cukup besar terhadap kegiatan-kegiatan yang potensial dari serikat-serikat buruh...Ada kemungkinan pelarangan ini dapat bertentangan dengan Pasal 8, ayat 2 Konvensi tentang Kebebasan untuk Berserikat dan Perlindungan atas Hak untuk Berorganisasi, tahun 1948 No. 87 (**Catatan akhir 19**). Posisi ini kemudian ditegaskan dan diperkuat kembali bahwa “suatu pelarangan umum terhadap pemogokan menimbulkan sebuah pembatasan yang besar terhadap peluang-peluang terbuka bagi serikat-serikat buruh untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan anggota-anggotanya (Pasal 10 Konvensi No. 87) dan hak serikat-serikat buruh untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatannya” (**Catatan akhir 20**), „hak untuk melakukan pemogokan adalah salah satu cara yang penting yang tersedia bagi para pekerja dan organisasi-organisasi mereka untuk pemajuan dan perlindungan bagi kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosialnya. Kepentingan-kepentingan tersebut tidak hanya terkait dengan kondisi-kondisi kerja dan mengejar tuntutan-tuntutan bersama dari suatu pekerjaan tertentu, namun juga mencari solusi terhadap permasalahan-permasalahan kebijakan ekonomi dan sosial termasuk terhadap permasalahan-permasalahan perburuhan dalam bentuk apapun juga yang menjadi permasalahan bagi para pekerja” (**Catatan akhir 21**). Oleh karena itu alasan Komite didasarkan pada hak-hak dari organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja yang diakui untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan mereka dan untuk merumuskan program-program yang bertujuan untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan para anggotanya (Pasal 3, 8 dan 10 Konvensi No. 87), (**Catatan akhir 22**).
13. Kata “kegiatan-kegiatan dan...program-program” dalam konteks ini memperoleh makna yang sepenuhnya ketika dibaca bersamaan dengan Pasal 10, yang menyatakan bahwa dalam konvensi ini, istilah “organisasi” berarti segala organisasi “untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan para pekerja dan pemberi kerja”. Pemajuan dan pembelaan terhadap kepentingan-kepentingan para pekerja mensyaratkan cara-cara yang dapat dapat memberikan tekanan terhadap pemenuhan tuntutan-tuntutan mereka. Di dalam sebuah hubungan perekonomian, salah satu cara untuk menekan para pemberi pekerja adalah menanggukhan jasa mereka dengan menunda pekerjaan mereka, untuk menimbulkan kerugian pada pihak pemberi kerja demi tercapainya konsesi. Logika ekonomi ini tidak dapat diterapkan di dalam sektor publik, meskipun penanggukan jasa pekerjaan adalah cara terakhir yang tersedia bagi para pekerja. Oleh karena itu, Komite memandang bahwa makna umum dari kata “program-program” termasuk juga aksi mogok. Komite dari awal memandang, hak untuk melakukan pemogokan adalah salah satu cara penting yang

tersedia bagi para pekerja dan organisasi-organisasi mereka untuk memajukan kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka.

14. Di dalam Pasal 3 (1) Konvensi No. 87, hak untuk menyelenggarakan kegiatan dan untuk merumuskan program-program diakui bagi organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja. Dalam pandangan Komite, aksi mogok adalah bagian dari kegiatan-kegiatan yang diatur di dalam Pasal 3. Hal ini merupakan suatu hak bersama yang dilakukan, dalam konteks para pekerja, oleh sekelompok orang yang memutuskan untuk tidak bekerja agar tuntutan-tuntutan mereka dipenuhi. Oleh karena itu, hak untuk melakukan pemogokan dipandang sebagai suatu kegiatan organisasi-organisasi para pekerja dalam pengertian Pasal 3 (**Catatan akhir 23**).
15. Terkait dengan praktik yang diikuti berbagai negara anggota, sebuah pemeriksaan terhadap legislasi nasional yang saat ini berlaku menunjukkan bahwa meskipun syarat-syarat dan pembatasan-pembatasan terhadap hak untuk melakukan pemogokan sangat beragam, asas dari pemogokan sebagai cara aksi dari organisasi-organisasi sudah diakui secara luas. Komite menyatakan, meskipun 102 negara telah meratifikasi konvensi sejak 31 Desember 1992, di dalam laporan-laporannya di tahun 1992 dan 1993 Komite melakukan pengamatan hanya terhadap sekitar 40 negara, dan beberapa di antaranya hanya merujuk kepada syarat-syarat tentang bagaimana hak untuk melakukan pemogokan dijalankan. Hal ini menunjukkan bahwa legislasi yang dimiliki oleh lebih dari 60 persen negara sehubungan dengan Konvensi No. 87, dipandang memuaskan.
16. Atas dasar itulah, Komite menegaskan posisinya bahwa hak untuk melakukan pemogokan adalah tambahan yang hakiki dari hak untuk berorganisasi yang dilindungi oleh Konvensi No. 87. Komite menekankan hak untuk melakukan pemogokan tidak dapat dipandang sebagai suatu hak yang mutlak. Bukan saja karena hak tersebut dapat dikenakan suatu pelarangan umum di dalam keadaan-keadaan tertentu, namun hak ini juga dapat diatur oleh ketentuan-ketentuan yang menetapkan syarat-syarat, atau pembatasan-pembatasan terhadap pelaksanaan atas hak menadasar ini.

Pelarangan umum terhadap pemogokan

17. Sebuah pelarangan umum terhadap pemogokan, seperti yang terjadi di negara-negara tertentu, dapat timbul dari ketentuan-ketentuan di dalam hukum (**Catatan akhir 24**). Hal ini juga dapat timbul dari ketentuan-ketentuan yang diadopsi dalam kekuasaan darurat atau luar biasa, di mana pemerintah memberlakukan suatu situasi krisis untuk membenarkan campur tangannya. Karena pelarangan-pelarangan umum semacam ini merupakan pembatasan besar terhadap salah satu cara penting yang tersedia bagi para pekerja dan organisasi-organisasi mereka untuk memajukan dan membela kepentingan-kepentingan mereka, maka upaya-upaya tersebut tidak dapat dibenarkan kecuali dalam suatu situasi terjadinya krisis nasional yang akut, hanya untuk waktu yang terbatas dan sejauh hal tersebut dipandang penting untuk memenuhi persyaratan-persyaratan dari situasi tersebut. Arti situasi yang benar-benar krisis misalnya situasi yang timbul akibat konflik serius, pemberontakan atau bencana alam, di mana tidak ada kondisi normal untuk berfungsinya suatu masyarakat.
18. Pelarangan yang tidak terlalu umum namun masih merupakan pelarangan serius juga dapat berakibat di dalam praktik. Hal ini biasanya merupakan dampak kumulatif dari ketentuan-ketentuan yang terkait dengan sengketa-sengketa perburuhan, di mana berdasarkan permintaan dari salah satu pihak atau berdasarkan diskresi dari badan-badan pemerintah (**Catatan akhir 25**) sengketa-sengketa harus dirujuk kepada suatu prosedur arbitrase yang menghasilkan keputusan akhir mengikat bagi para pihak yang terkait (**Catatan akhir 26**). Sistem-sistem tersebut memungkinkan pelarangan terhadap hampir seluruh pemogokan atau untuk menghentikannya dengan cepat. Boleh dibilang pelarangan semacam itu sangat membatasi serikat-serikat buruh untuk memajukan dan membela kepentingan para anggotanya, begitu juga dengan hak

untuk menyelenggarakan kegiatan dan untuk merumuskan program-program, di mana hal ini tidak sesuai dengan Pasal 3 Konvensi No. 87.

Pelarangan-pelarangan khusus

19. Di dalam legislasi beberapa negara, meskipun mengakui hak untuk melakukan pemogokan, namun juga memberlakukan sejumlah pembatasan terhadap pelaksanaan hak tersebut. Pembatasan-pembatasan tersebut sangat beragam, dan lebih sering terkait dengan kategori-kategori pekerja tertentu karena status mereka (pelayanan publik), fungsi-fungsi yang mereka jalankan (pelayanan yang penting, peran di dalam sistem hubungan industrial), posisi hierarki mereka (pekerja manajerial) atau gabungan di antaranya (**Catatan akhir 27**). Pembatasan-pembatasan lainnya juga terkait dengan tujuan, metode-metode pemogokan, atau kewajiban untuk memberikan pemberitahuan terlebih dahulu (klausul-klausul yang memberlakukan masa tunggu).
20. Pembatasan-pembatasan legislasi yang diberlakukan terhadap pelayanan publik dan pelayanan-pelayanan penting seringkali sangat mirip atau bahkan identik, apalagi pekerjaan di dalam pelayanan-pelayanan penting seringkali dikerjakan oleh pejabat-pejabat publik atau pegawai-pegawai dengan status terkait. Komite memandang, kriteria penting lebih terkait dengan sifat pekerjaan yang dilakukan daripada sifat dari fungsi-fungsi yang bersangkutan. Namun, perbedaan-perbedaan tersebut dapat bermanfaat, karena terdapat situasi di mana para pekerja di dalam sektor swasta atau semi-swasta harus menjalankan tugas-tugas yang berada dalam kategori pelayanan penting (untuk alasan keamanan, contohnya). Terdapat pula kategori yang sangat luas dari pekerja, yang meskipun berasal dari pelayanan publik, namun tidak dapat disamakan ke dalam kelompok di mana pelarangan terhadap hak untuk melakukan pemogokan dapat dibenarkan.

Pembatasan-pembatasan yang terkait dengan pelayanan publik

21. Konvensi No. 87 menjamin hak untuk berorganisasi bagi para pekerja di dalam pelayanan publik. Namun, hak tambahan untuk melakukan pemogokan bagi mereka dapat dibatasi atau dilarang bila diatur oleh ketentuan-ketentuan yang membatasi, seperti yang dirujuk di dalam paragraf 151 di atas. Dalam hal ini legislasi nasional sangat beragam. Di satu sisi, ada sistem-sistem yang secara khusus mengakuinya (**Catatan akhir 28**), dan di sisi lain ada sistem-sistem yang secara khusus melarangnya (**Catatan akhir 29**). Di beberapa negara tidak ada undang-undang atau peraturan tentang hal tersebut, sehingga hal ini dapat menimbulkan penafsiran yang berbeda oleh badan-badan negara: pelarangan atau pengakuan yang terselubung. Selain itu, para pelayan publik terkadang diatur dengan legislasi yang sangat terpisah yang mendefinisikan secara khusus syarat-syarat atas hak mereka untuk melakukan pemogokan (**Catatan akhir 30**). Sementara di negara-negara lain tidak memberikan perbedaan antara sektor swasta dan publik, sehingga para pekerja di sektor publik harus memenuhi prosedur yang ditetapkan di dalam legislasi umum untuk melakukan pemogokan (**Catatan akhir 31**).
22. Bahkan ketika hak untuk melakukan pemogokan diakui di dalam pelayanan publik, hal ini tidak berarti bahwa seluruh pegawai negeri dapat menikmati kebebasan tanpa batas. Hukum dan praktik di kebanyakan negara menetapkan berbagai pembatasan dan syarat-syarat yang umumnya didasarkan pada kriteria, seperti peringkat hierarki atau tingkat tanggung-jawab dari para pegawai yang bersangkutan, sifat dari pelayanan-pelayanan yang dijalankannya, syarat-syarat yang harus dipenuhi ketika suatu pemogokan diserukan dan dilakukan, bahkan pilihan para pihak terhadap mekanisme penyelesaian sengketa (**Catatan akhir 32**).

23. Dalam pandangan Komite, definisi yang terlalu luas dari konsep pegawai negeri akan mengakibatkan pembatasan atau bahkan pelarangan yang sangat luas terhadap hak untuk melakukan pemogokan bagi mereka. Salah satu kesulitan utama disebabkan karena konsepnya yang sangat beragam antara satu sistem dengan sistem lainnya. Contohnya, istilah "pegawai negeri", "fungsioner" dan "funcionario" jauh dari memiliki cakupan yang sama. Selain itu, istilah yang identik digunakan di dalam bahasa yang sama tidak selalu berarti sama di negara-negara yang berbeda. Terakhir, beberapa sistem mengklasifikasikan pegawai-pegawai negeri ke dalam kategori-kategori yang berbeda dengan status, kewajiban-kewajiban dan hak-hak yang juga berbeda-beda (**Catatan akhir 33**). Sementara pembedaan-pembedaan semacam itu tidak ada di dalam sistem yang lain atau tidak memiliki konsekuensi yang sama. Meskipun Komite tidak dapat mengabaikan berbagai karakteristik khusus atau tradisi hukum dan sosial di setiap negara, namun Komite harus berupaya untuk menetapkan kriteria yang cukup seragam untuk memeriksa kesesuaian dari legislasi dengan ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi No. 87. Akan percuma untuk mencoba menyusun suatu daftar kategori-kategori yang lengkap dan berlaku secara universal atas pegawai-pegawai negeri yang harus mendapatkan hak untuk melakukan pemogokan dan yang tidak perlu diberikan hak tersebut. Seperti telah dicatat (**Catatan akhir 34**), Komite memandang bahwa pelarangan terhadap hak untuk melakukan pemogokan di dalam pelayanan publik harus dibatasi bagi para pegawai negeri yang menjalankan kewenangan atas nama negara. Komite menyadari kenyataan bahwa selain kelompok-kelompok yang jelas tidak termasuk di dalam salah satu kategori, hal tersebut sering menjadi satu tingkatan. Dalam kasus-kasus tertentu, solusinya adalah tidak memberlakukan pelarangan total terhadap pemogokan, namun lebih untuk mengatur pengelolaan oleh suatu kategori pekerja yang ditentukan atau terbatas dari suatu pelayanan minimum yang dapat dinegosiasikan ketika suatu penghentian dan penundaan total dapat mengakibatkan konsekuensi-konsekuensi yang serius bagi publik.

Pembatasan-pembatasan yang terkait dengan pelayanan-pelayanan penting

24. Sejumlah besar negara memiliki ketentuan-ketentuan yang melarang atau membatasi pemogokan di dalam pelayanan-pelayanan penting—suatu konsep yang berbeda dari satu legislasi nasional lain dengan legislasi nasional yang lainnya. Ketentuan-ketentuan tersebut dapat berkisar dari suatu penyebutan yang pendek dan terbatas (**Catatan akhir 35**) hingga suatu daftar panjang dimasukkan ke dalam hukum itu sendiri (**Catatan akhir 36**). Terkadang, undang-undang menyertakan definisi-definisi, dari yang paling membatasi hingga yang paling umum, mencakup seluruh kegiatan yang dianggap tepat untuk dimasukkan oleh pemerintah atau seluruh pemogokan yang dipandang merugikan bagi ketertiban umum, kepentingan umum atau pembangunan ekonomi (**Catatan akhir 37**). Dalam kasus-kasus yang ekstrem, legislasi menyatakan persyaratan tentang hal ini oleh badan-badan pemerintah cukup untuk membenarkan sifat inti dari pelayanan tersebut (**Catatan akhir 38**). Asas di mana hak untuk melakukan pemogokan dibatasi atau bahkan dilarang bagi pelayanan-pelayanan penting akan kehilangan maknanya bila legislasi nasional mendefinisikan pelayanan-pelayanan tersebut secara terlalu luas. Sebagai suatu pengecualian terhadap asas umum tentang hak untuk melakukan pemogokan, pelayanan-pelayanan penting di mana asas ini dapat seluruhnya atau sebagian ditolak harus didefinisikan secara terbatas. Oleh karena itu Komite menganggap bahwa pelayanan-pelayanan penting hanyalah pelayanan-pelayanan yang bila terganggu akan membahayakan hidup, keamanan atau kesehatan pribadi, seluruh atau sebagian dari masyarakat (**Catatan akhir 39**). Selain itu, Komite berpendapat tidak tepat bahkan tidak mungkin untuk menetapkan suatu daftar yang lengkap atau tetap terhadap pelayanan-pelayanan yang dapat dianggap penting.
25. Meskipun mengingatkan kembali tentang pentingnya sifat universal dari standar-standar, Komite memandang bahwa keadaan-keadaan khusus yang ada di berbagai negara anggota harus dipertimbangkan. Karena gangguan terhadap pelayanan-pelayanan tertentu di beberapa negara kemungkinan terburuknya dapat menimbulkan kesulitan perekonomian, sehingga mengakibatkan kehancuran negara-negara lain dan dapat mengarah kepada kondisi-kondisi yang dapat membahayakan kehidupan, keamanan, atau kesehatan

masyarakat. Suatu pemogokan di dalam pelayanan-pelayanan pelabuhan atau transportasi kelautan, contohnya, dapat lebih cepat menyebabkan gangguan-gangguan yang serius bagi suatu pulau yang sangat bergantung pada pelayanan-pelayanan semacam itu untuk memberikan bahan-bahan kebutuhan pokok kepada penduduknya dibandingkan dengan negara-negara yang terletak di dalam benua. Selain itu, suatu pelayanan yang bukan masuk dalam katerori kepentingan pokok dalam pengertian yang sebenarnya dapat menjadi masalah serius bila pemogokannya dilakukan melebihi dari durasi atau jangkauan tertentu sehingga membahayakan kehidupan, keamanan atau kesehatan pribadi dari penduduk (contohnya, penolakan rumah sakit). Untuk menghindari kerugian-kerugian yang tidak dapat diperbaiki atau melebihi seluruh proporsi kepentingan-kepentingan pekerjaan bagi pihak-pihak yang bersengketa, serta kerugian-kerugian terhadap pihak-pihak ketiga, seperti para pengguna atau pelanggan yang mengalami akibat-akibat ekonomi dari sengketa-sengketa bersama, badan-badan negara dapat menetapkan sebuah sistem pelayanan minimum di dalam pelayanan-pelayanan lain yang merupakan kebutuhan publik (*services d'utilité publique*).

Pelayanan minimum yang dinegosiasikan

26. Menurut Komite, pelayanan semacam itu harus memenuhi dua persyaratan. Pertama, pelayanan harus benar-benar merupakan suatu pelayanan minimum, yaitu pelayanan yang terbatas pada pelaksanaan untuk memenuhi kebutuhan pokok dari penduduk atau persyaratan-persyaratan minimum dari pelayanan tersebut, sambil menjaga efektivitas tekanan yang dilakukan untuk mencapai hasil. Kedua, karena sistem ini membatasi para pekerja untuk membela kepentingan-kepentingan ekonomi dan sosial mereka, maka organisasi-organisasi ini harus dapat berpartisipasi di dalam mendefinisikan pelayanan, bersama dengan para pemberi kerja dan badan-badan negara. Akan sangat baik jika negosiasi-negosiasi atas definisi dan organisasi dari pelayanan minimum tersebut tidak dilakukan ketika terjadi suatu sengketa perburuhan, sehingga seluruh pihak dapat menilai perkara tersebut secara objektif dan tetap bisa menjaga jarak. Para pihak dapat juga memikirkan pembentukan sebuah badan gabungan independen yang bertugas memeriksa secara cepat, tanpa banyak formalitas yang justru dapat menimbulkan kesulitan saat menerapkan pelayanan minimum tersebut. Dan yang terpenting, badan tersebut dapat mengeluarkan keputusan-keputusan yang secara efektif dapat ditegakkan.

Pelayanan-pelayanan penting dan pelayanan minimum

27. Karena keberagaman dari istilah-istilah yang digunakan di dalam legislasi nasional dan teks-teks tentang hal tersebut terkadang berbeda antara konsep dari pelayanan minimum dengan pelayanan-pelayanan penting, oleh karena itu hal tersebut harus dapat dijelaskan secara sangat jelas. Ketika Komite menggunakan ungkapan "pelayanan-pelayanan penting" di dalam survei atau laporan-laporan ini, ungkapan tersebut mengacu hanya kepada pelayanan-pelayanan penting dalam pengertian yang sebenarnya, yaitu pelayanan-pelayanan yang disebutkan di atas dalam paragraf 159, di mana pembatasan-pembatasan atau suatu pelarangan dapat dibenarkan, namun disertai dengan jaminan-jaminan kompensasi. Pelayanan minimum yang dimaksud di dalam paragraf 161 setidaknya bisa menjadi alternatif yang memungkinkan suatu pelarangan di dalam situasi-situasi di mana suatu pembatasan atau pelarangan total terhadap aksi mogok tidak dapat dibenarkan. Menurut aturan ini, tanpa mempermasalahkan hak untuk melakukan pemogokan bagi mayoritas para pekerja, dapat memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan pokok para pengguna dipenuhi atau fasilitas-fasilitas berjalan dengan aman atau tanpa gangguan (**Catatan akhir 40**). Memang, tidak ada yang mencegah pemerintah. Bila dipandang bahwa solusi semacam itu lebih tepat bagi kondisi-kondisi nasional, maka harus ditetapkan suatu pelayanan minimum di dalam sektor-sektor yang dianggap penting oleh badan-badan pengawas sesuai dengan kriteria yang ditetapkan di atas, sehingga dapat membenarkan pembatasan-pembatasan yang lebih luas terhadap, atau bahkan suatu pelarangan terhadap pemogokan.

Rekuisisi

28. Di dalam legislasi beberapa negara, para pekerja yang sedang melakukan pemogokan dapat direkuisisi. Karena rekuisisi terhadap pekerja dapat disalahgunakan sebagai suatu cara untuk menyelesaikan sengketa-sengketa perburuhan, maka tindakan tersebut harus dihindari kecuali ketika dalam keadaan yang serius, dan pelayanan-pelayanan penting harus dijalankan. Rekuisisi dapat dibenarkan bila ada kebutuhan untuk memastikan berjalannya pelayanan-pelayanan penting dalam pengertian yang sebenarnya.

Jaminan-jaminan kompensasi

29. Bila hak untuk melakukan pemogokan dikenai pembatasan-pembatasan atau pelarangan, maka para pekerja yang akan kehilangan cara penting untuk membela kepentingan-kepentingan sosio-ekonomi dan pekerjaannya harus diberikan jaminan-jaminan kompensasi. Contohnya prosedur-prosedur konsiliasi dan mediasi yang jika mengarah kepada kebuntuan maka mekanisme arbitrase harus dapat diandalkan oleh para pihak yang bersangkutan. Sangat penting bagi para pihak yang bersangkutan untuk dapat berpartisipasi di dalam menentukan dan menjalankan prosedur tersebut, sehingga dapat memberikan jaminan-jaminan yang memadai atas imparialitas dan cepat. Selain itu keputusan-keputusan arbitrase harus mengikat bagi kedua belah pihak, dan sekali dikeluarkan maka harus dijalankan secara cepat dan menyeluruh.

Pembatasan-pembatasan yang terkait dengan tujuan dari suatu pemogokan

Pemogokan politis/pemogokan untuk protes

30. Komite selalu memandang bahwa pemogokan yang murni memiliki karakter politis, tidak termasuk ke dalam lingkup kebebasan untuk berserikat (**Catatan akhir 41**). Namun, kesulitan yang muncul berdasarkan fakta seringkali mustahil untuk dibedakan secara praktik, termasuk aspek-aspek politis dari suatu pemogokan, terlebih suatu kebijakan yang disahkan oleh pemerintah seringkali memiliki dampak langsung bagi para pekerja dan pemberi kerja. Hal ini terjadi, contohnya, di dalam pembekuan harga dan upah. Di dalam legislasi beberapa negara pemogokan-pemogokan yang politis dianggap melawan hukum, baik secara jelas atau terselubung. Di tempat lain, pembatasan-pembatasan terhadap hak untuk melakukan pemogokan dapat ditafsirkan begitu luas sehingga segala bentuk pemogokan dapat dianggap politis. Dalam pandangan Komite, organisasi-organisasi yang bertugas membela kepentingan-kepentingan sosio-ekonomi dan pekerjaan dari para pekerja harus dapat menggunakan aksi mogok untuk mendukung posisi mereka dalam upaya mencari solusi atas permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan oleh kebijakan sosial dan ekonomi yang memiliki dampak langsung terhadap para anggota dan terhadap para pekerja pada umumnya—khususnya yang berhubungan dengan ketenagakerjaan, perlindungan sosial dan standar hidup (**Catatan akhir 42**).

Pemogokan, perundingan secara bersama dan “perdamaian sosial”

31. Legislasi di banyak negara tidak menetapkan pembatasan apa pun ketika suatu pemogokan dimulai, namun biasanya hanya mengatur pemberitahuan secara awal yang memang ditetapkan oleh undang-undang. Sistem-sistem hubungan industrial lainnya didasarkan pada falsafah yang berbeda, di mana kesepakatan-kesepakatan bersama dipandang sebagai perjanjian perdamaian sosial. Karena itulah pemogokan dan penghentian kerja atas perintah pemberi kerja dilarang di dalam undang-undang, dan para pekerja dan pemberi kerja diberikan mekanisme arbitrase sebagai gantinya. Penggunaan aksi mogok secara umum dimungkinkan di dalam sistem-sistem tersebut hanya sebagai cara untuk menekan pengesahan suatu

kesepakatan awal atau untuk melakukan pembaruan. Komite memandang bahwa kedua pilihan tersebut sesuai dengan konvensi dan pilihannya harus diserahkan kepada undang-undang dan praktik di masing-masing negara. Namun di dalam kedua tipe dari sistem tersebut, organisasi-organisasi para pekerja tidak boleh dilarang untuk melakukan pemogokan terhadap kebijakan sosial dan ekonomi yang dibuat oleh pemerintah, khususnya, ketika protes tidak hanya dilakukan untuk melawan kebijakan tersebut namun juga terhadap akibat-akibat dari beberapa ketentuan di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama. Misalnya dampak dari kebijakan pengontrolan upah yang diberlakukan oleh pemerintah terhadap klausul-klausul moneter di dalam kesepakatan.

32. Bila berbagai legislasi melarang pemogokan selama masa kesepakatan-kesepakatan bersama, maka pembatasan besar terhadap hak dasar organisasi-organisasi pekerja ini harus dikompensasikan dengan hak untuk menggunakan mekanisme arbitrase yang imparial dan cepat bagi pengaduan-pengaduan secara perorangan maupun bersama yang terkait dengan penafsiran atau penerapan dari kesepakatan-kesepakatan bersama. Prosedur semacam itu tidak hanya memungkinkan penyelesaian terhadap kesulitan-kesulitan yang tidak terhindarkan di dalam penerapan dan penafsiran selama masa dari suatu kesepakatan, namun juga memiliki keuntungan untuk melakukan perundingan selanjutnya dengan mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang telah timbul selama masa kesepakatan tersebut.

Pemogokan-pemogokan atas dasar simpati

33. Pemogokan-pemogokan atas dasar simpati, yang diakui sebagai sesuatu yang sah secara hukum, menjadi semakin sering karena pergerakan ke arah pengkonsentrasian perusahaan-perusahaan, globalisasi ekonomi dan delokalisasi dari pusat-pusat kerja. Meskipun disebutkan bahwa sejumlah pembedaan perlu dibuat di sini (seperti definisi yang tepat bagi konsep sebuah pemogokan atas dasar simpati), Komite menganggap suatu pelarangan umum terhadap pemogokan-pemogokan atas dasar simpati dapat mengarah kepada kesewenang-wenangan. Para pekerja harus dapat melakukan aksi semacam ini asalkan pemogokan awal yang mereka lakukan sah secara hukum.

Zona-zona pemrosesan ekspor

34. Di dalam sejumlah negara, legislasi menetapkan suatu sistem khusus hubungan industrial di dalam kawasan-kawasan bebas, yang terkadang disebut kawasan-kawasan pemrosesan ekspor atau kawasan-kawasan industrial (**Catatan akhir 43**). Di dalam laporan umumnya di tahun 1993 (**Catatan akhir 44**), Komite merujuk pada permasalahan ini, yang bukannya tidak terkait dengan pertumbuhan atas fenomena delokalisasi terhadap perusahaan-perusahaan. Di antara ketentuan-ketentuan lain yang menetapkan pengecualian-pengecualian dari sistem hubungan industrial secara umum, beberapa dari legislasi secara spesifik atau tidak langsung melarang pemogokan. Pelarangan semacam ini tentunya tidak sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam konvensi, yang menyatakan bahwa seluruh pekerja, tanpa ada pembedaan apa pun, memiliki hak untuk mendirikan organisasi-organisasi pilihan mereka sendiri dan organisasi-organisasi semacam itu harus memiliki hak untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan merumuskan program-program mereka (**Catatan akhir 45**).

Prasyarat-prasyarat lain

Persyaratan pemungutan suara untuk melakukan pemogokan

35. Di banyak negara, legislasi mewajibkan persetujuan jumlah persentase tertentu dari para pekerja sebelum dilaksanakannya hak untuk melakukan pemogokan. Meskipun persyaratan ini secara prinsip tidak menimbulkan permasalahan kesesuaian dengan konvensi, namun metode pemungutan suara, kuorum dan mayoritas yang diwajibkan tidak boleh membuat pelaksanaan hak untuk melakukan pemogokan menjadi sulit, atau bahkan mustahil dilakukan. Syarat-syarat yang ditetapkan oleh legislasi dari berbagai negara sangat berbeda-beda. Kesesuaiannya dengan konvensi juga tergantung pada unsur-unsur faktual seperti penyebaran data atau isolasi geografis dari pusat-pusat pekerjaan atau struktur dari perundingan secara bersama (oleh perusahaan atau industri), yang semuanya membutuhkan pemeriksaan dalam kasus per kasus. Bila negara-negara anggota menganggap tepat untuk menetapkan ketentuan-ketentuan yang mewajibkan pemungutan suara di dalam legislasinya oleh para pekerja sebelum suatu pemogokan dapat dilakukan, negara tersebut harus memastikan bahwa kuorum dan mayoritas yang diwajibkan tetap berada pada tingkat yang wajar.

Pemenuhan prosedur-prosedur konsiliasi/mediasi

36. Dalam legislasi di sejumlah besar negara mengatur prosedur-prosedur konsiliasi dan mediasi harus dipenuhi sebelum pemogokan dilakukan (**Catatan akhir 46**). Semangat dari ketentuan-ketentuan ini sesuai dengan Pasal 4 Konvensi No. 98, yang mendorong pengembangan dan penggunaan mekanisme bagi negosiasi atau kesepakatan-kesepakatan bersama secara sukarela (**Catatan akhir 47**). Harus dipastikan, mekanisme-mekanisme tersebut harus memiliki tujuan tunggal untuk memfasilitasi perundingan, tidak boleh terlalu rumit dan lama sehingga pemogokan yang sah secara hukum menjadi tidak mungkin untuk dilakukan atau kehilangan efektivitasnya (**Catatan akhir 48**).

Masa tunggu, pemberitahuan di awal

37. Di sejumlah besar negara, hukum mewajibkan para pekerja dan organisasi-organisasi mereka untuk memberikan pemberitahuan atas niat untuk melakukan pemogokan (**Catatan akhir 49**) atau memberikan kewenangan kepada badan-badan pemerintah untuk memberlakukan suatu masa tambahan dalam perundingan (**Catatan akhir 50**). Sejauh hal tersebut dibuat sebagai tahap tambahan di dalam proses perundingan dan dirancang untuk mendorong para pihak untuk terlibat di dalam negosiasi-negosiasi terakhir sebelum memilih melakukan aksi mogok, sebaiknya dengan bantuan dari seorang konsiliator atau mediator khusus, ketentuan-ketentuan semacam itu dapat dipandang sebagai upaya-upaya untuk mendorong dan memajukan perundingan bersama secara sukarela seperti yang diatur di dalam Pasal 4 Konvensi No. 98. Namun, kurun waktu pemberitahuan di awal tersebut tidak boleh menjadi hambatan tambahan bagi perundingan, di mana para pekerja dalam praktiknya hanya menunggu masa tunggu berakhir untuk dapat menjalankan hak mereka atas pemogokan. Periode dari pemberitahuan di awal harus lebih pendek bila prosedur mediasi atau konsiliasi sudah panjang dan memungkinkan hal-hal di dalam sengketa dapat diidentifikasi secara jelas.

Bentuk-bentuk aksi mogok

38. Ketika hak untuk melakukan pemogokan dijamin oleh legislasi nasional, pertanyaan yang sering muncul adalah apakah aksi yang dijalankan oleh para pekerja merupakan pemogokan di dalam hukum. Segala penghentian kerja, betapapun singkat dan terbatasnya, secara umum dapat dianggap sebagai suatu

pemogokan. Hal ini lebih sulit untuk ditentukan ketika tidak ada penghentian kerja semacam itu tapi terjadi pelambatan di dalam kerja (pemogokan perlahan) atau ketika aturan-aturan kerja diterapkan secara rinci (kerja untuk aturan); bentuk-bentuk pemogokan tersebut seringkali menciptakan ketidakberdayaan yang sama dengan suatu penghentian kerja yang total. Dengan mencatat bahwa hukum dan praktik nasional sangat beragam dalam hal ini, Komite berpendapat bahwa pembatasan-pembatasan terhadap bentuk-bentuk aksi mogok hanya dapat dibenarkan bilak aksi tersebut tidak dilakukan secara damai lagi.

Cara pemogokan

Pencegatan/pendudukan atas tempat kerja

39. Pemogokan dengan pencegatan bertujuan untuk memastikan keberhasilan atas pemogokan tersebut dengan mengajak sebanyak mungkin orang untuk tidak bekerja. Pengadilan-pengadilan umum atau khusus pada umumnya bertugas untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang dapat timbul dalam hal ini. Praktik nasional mungkin lebih penting di sini dibanding dalam subjek yang lainnya, meskipun di dalam beberapa negara pemogokan dengan pencegatan hanya merupakan sebuah alat informasi dengan menghapus segala kemungkinan untuk mencegah mereka yang bukan pelaku mogok masuk ke tempat kerja. Di negara-negara lain hal ini mungkin dipandang sebagai suatu bentuk hak untuk melakukan pemogokan dan pendudukan atas tempat kerja sebagai aspek-aspek yang jarang dipermasalahan dalam praktiknya, kecuali di dalam kasus-kasus kekerasan yang ekstrem terhadap orang atau perusakan terhadap harta benda. Komite dalam hal ini menganggap pembatasan-pembatasan terhadap pemogokan dengan pencegatan dan pendudukan tempat kerja harus dibatasi, terutama jika aksi tersebut tidak lagi dilakukan secara damai.

Penggantian terhadap pelaku pemogokan

40. Sebuah masalah khusus timbul ketika legislasi atau praktik memungkinkan perusahaan-perusahaan untuk merekrut para pekerja baru untuk menggantikan para pegawai yang terlibat dalam aksi mogok yang sah. Kesulitan jadi lebih besar lagi bila di dalam ketentuan-ketentuan legislatif atau kasus hukum, para pelaku pemogokan tidak mendapatkan pekerjaannya kembali di akhir dari sengketa tersebut (**Catatan akhir 51**). Komite menganggap, jenis ketentuan atau praktik ini dapat menghilangkan hak untuk melakukan pemogokan dan memengaruhi pelaksanaan atas hak-hak serikat buruh secara bebas (**Catatan akhir 52**).

Sanksi-sanksi terhadap pemogokan

41. Banyak legislasi yang membatasi atau melarang hak untuk melakukan pemogokan juga mengandung klausul-klausul yang memberikan sanksi-sanksi terhadap para pekerja dan serikat buruh yang melanggar ketentuan-ketentuan ini. Di dalam beberapa negara, pemogokan yang dilakukan secara ilegal merupakan tindak pidana yang dapat dijatuhi hukuman denda atau pidana penjara (**Catatan akhir 53**). Di tempat yang lain, keterlibatan di dalam suatu pemogokan yang melawan hukum dapat dianggap sebagai praktik perburuhan yang tidak adil, menimbulkan tanggung jawab keperdataan dan sanksi-sanksi untuk mendisiplinkan.

42. Komite memandang, sanksi-sanksi terhadap aksi mogok hanya dimungkinkan bila pelarangan-pelarangan tersebut sesuai dengan asas-asas kebebasan untuk berserikat. Bahkan di dalam kasus semacam itu, baik penggunaan pengadilan secara berlebihan di dalam hubungan industrial dan adanya sanksi-sanksi yang berat untuk aksi mogok justru dapat menciptakan lebih banyak permasalahan daripada penyelesaiannya. Karena penerapan sanksi pidana tidak membantu pembangunan hubungan industri yang harmonis dan stabil, terlebih bila upaya-upaya peminjaraan diberlakukan, maka hal tersebut harus dapat dibenarkan oleh beratnya pelanggaran yang dilakukan. Dalam kasus apa pun, hak untuk banding harus ada dalam hal ini.

43. Selain itu, pelarangan-pelarangan tertentu atau pembatasan-pembatasan terhadap hak untuk melakukan pemogokan yang sesuai dengan asas-asas kebebasan berserikat terkadang mengatur sanksi-sanksi perdata dan pidana terhadap para pelaku pemogokan dan serikat pekerja yang melanggar ketentuan-ketentuan tersebut. Dalam pandangan Komite, sanksi-sanksi semacam itu tidak boleh diberikan secara tidak proporsional terhadap beratnya pelanggaran-pelanggaran tersebut.
44. Dalam pandangan Komite, hak untuk melakukan pemogokan merupakan suatu tambahan intrinsik terhadap hak untuk berserikat yang dilindungi oleh Konvensi No. 87. Tapi hak ini tidak mutlak dan dapat dibatasi dalam keadaan-keadaan tertentu atau bahkan dilarang bagi sejumlah kategori pekerja tertentu, khususnya pegawai-pegawai negeri tertentu atau bagi pelayanan-pelayanan yang penting di dalam pengertian sebenarnya, dengan syarat harus ada pengaturan jaminan-jaminan kompensasi. Suatu pelayanan minimum yang dinegosiasikan dapat ditetapkan di dalam pelayanan-pelayanan lain yang merupakan kebutuhan publik (*services d'utilité publique*), di mana pelarangan total terhadap aksi mogok tidak dapat dibenarkan. Ketentuan-ketentuan yang mengharuskan para pihak untuk menjalani prosedur mediasi dan konsiliasi atau organisasi-organisasi para pekerja harus memenuhi aturan-aturan prosedural tertentu sebelum suatu pemogokan menjadi sah. Hal tersebut juga harus menjamin pelaksanaan atas hak untuk melakukan pemogokan tersebut tidak menjadi mustahil atau sangat sulit secara praktik, sehingga dapat berakibat pada pembatasan yang sangat luas terhadap hak ini secara nyata. Karena menjaga hubungan ketenagakerjaan merupakan konsekuensi yang normal dari pengakuan atas hak untuk melakukan pemogokan, maka pelaksanaannya tidak boleh mengakibatkan pemecatan atau diskriminasi atas para pekerja.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Meskipun hal ini jarang di dalam praktiknya, para pekerja rentan terhadap jenis tindakan ini. Lihat, misalnya, CFA, Laporan ke-277, Kasus No. 1540 (Kerajaan Inggris), para. 47-98.

Catatan akhir 2

ILC, sesi Ke-30, 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk Berserikat dan Hubungan Industrial.

Catatan akhir 3

ILC, sesi ke-30, 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk Berserikat dan Hubungan Industrial, hlm. 30, 31, 34, 46, 52, 73-74.

Catatan akhir 4

„... pengakuan terhadap hak untuk berserikat bagi pejabat publik tidak boleh mengurangi hak para pejabat tersebut untuk melakukan pemogokan, yang merupakan sesuatu yang terpisah dari permasalahan yang sedang dibahas”, *ibid.*, hlm. 109; „... jika para pihak telah sepakat untuk menggunakan suatu badan untuk melakukan konsiliasi, mereka harus mencegah pemogokan dan penghentian pekerjaan atas perintah pemberi kerja selama proses konsiliasi.” *ibid.*, hlm. 121.

Catatan akhir 5

Kerja paksa atau wajib kerja tidak diperkenankan ... “(d) sebagai suatu hukuman atas partisipasi di dalam pemogokan”.

Catatan akhir 6

„4. Jika sebuah sengketa telah diajukan ke proses konsiliasi dengan persetujuan seluruh pihak yang terlibat, maka para pihak tersebut harus diupayakan agar tidak melakukan pemogokan dan penghentian pekerjaan atas permintaan pemberi kerja ketika proses konsiliasi sedang berlangsung ...”

6. Jika sebuah sengketa telah diajukan ke arbitrase untuk penyelesaian akhir dengan persetujuan seluruh

pihak yang terlibat, maka para pihak tersebut harus diupayakan agar tidak melakukan pemogokan atau penghentian pekerjaan atas permintaan pemberi kerja ketika proses arbitrase sedang berlangsung dan untuk menerima putusan arbitrase.

7. "Tidak ada ketentuan di dalam rekomendasi ini yang dapat ditafsirkan sebagai pembatasan, dengan cara apa pun, hak untuk melakukan pemogokan."

Catatan akhir 7

Misalnya: para. 15 dari resolusi tentang hak-hak serikat buruh dan hubungan mereka terhadap kebebasan-kebebasan sipil, 1970; para.1(3) dari resolusi tentang perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi dan perundingan secara bersama, Konferensi Buruh Amerika Serikat yang ketiga, yang merupakan anggota-anggota Organisasi Perburuhan Internasional, Meksiko, 1946, para.13(2) dan 17 dari resolusi tentang hubungan industrial pada transportasi di pedalaman, 1947.

Catatan akhir 8

Dari 83 negara anggota ILO yang telah meratifikasi kedua Konvensi No.87 dan konvensi ini, empat negara (Jepang, Belanda, Norwegia, Trinidad dan Tobago) mencatat secara khusus terhadap Pasal 8(1)(d). Empat lainnya (Aljazair, India, Meksiko, Selandia Baru) meratifikasi konvensi ini dengan deklarasi terkait Pasal 8. Jepang membuat deklarasi penafsiran atas petugas pemadam kebakaran. Perancis menyatakan akan menerapkan ketentuan-ketentuan konvensi terkait dengan hak untuk melakukan pemogokan sesuai dengan pasal 6(4) Piagam Sosial Eropa.

Catatan akhir 9

Mengingat asal dari Piagam Sosial Eropa dan pengaruhnya terhadap standar-standar ILO, lihat Kajian Perburuhan Internasional, Vol. LXXXIV, No. 5, Nov. 1961, hlm. 364-365; No. 6, Des. 1961, hlm. 475-476.

Catatan akhir 10

Piagam Inter-Amerika tentang Jaminan Sosial yang diadopsi oleh Konferensi Internasional Kesembilan Negara-negara Amerika, Bogota, 1948. Paragraf keenam Pembukaan, sebuah teks dari tanggal yang sama dengan Konvensi Perburuhan Internasional tentang hak untuk berserikat, menyatakan bahwa "untuk kepentingan umum, dari sudut pandang internasional, mengesahkan peraturan perundang-undangan sosial yang paling komprehensif, untuk memberikan jaminan-jaminan dan hak-hak para pekerja pada skala yang tidak lebih rendah dari yang ditetapkan oleh konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi Organisasi Perburuhan Internasional".

Catatan akhir 11

Protokol tambahan tahun 1988, dikenal sebagai "Protokol San Salvador".

Catatan akhir 12

Misalnya: Argentina, Burkina Faso, Perancis, Portugal, Rumania, Rwanda.

Catatan akhir 13

Misalnya: Irlandia, Kerajaan Inggris.

Catatan akhir 14

Laporan kedua, 1952, Kasus No. 28 (Jamaika), para. 68.

Catatan akhir 15

Laporan keempat, 1953, Kasus No. 5 (India), para. 27.

Catatan akhir 16

Digest, para. 362-363.

Catatan akhir 17

Digest, hlm. 2.

Catatan akhir 18

Digest, para. 366, 379, 416, 438, 443.

Catatan akhir 19

Survei umum, 1959, para. 68.

Catatan akhir 20

Survei umum, 1973, para. 107.

Catatan akhir 21

Survei umum, 1983, para. 200, 205.

Catatan akhir 22

Pasal 3(1): „Organisasi-organisasi para pekerja dan para pemberi kerja mempunyai hak ... untuk mengatur ... kegiatan-kegiatan mereka dan merumuskan program-program mereka“;

Pasal 3(2): „Pejabat publik harus menjauhkan diri dari segala bentuk gangguan yang akan menghambat hak atau menunda pelaksanaan yang sah atas hak-hak tersebut“;

Pasal 8(2): Hukum negara harus dihormati oleh organisasi-organisasi dan anggota-anggotanya, tidak boleh “membatasi, atau diterapkan sebagai pembatasan, jaminan yang diberikan oleh konvensi ini“.

Catatan akhir 23

Bagaimanapun juga, harus dicatat bahwa perlindungan yang diberikan di Pasal 1(d) Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105) berlaku juga kepada para individu, dan bahwa hak untuk melakukan pemogokan diakui oleh instrumen-instrumen internasional yang mengacu pada paragraf 143 dari survei ini juga berlaku kepada para pekerja sebagai individu-individu.

Catatan akhir 24

Misalnya: Komite meminta Pemerintah Chad untuk secara khusus mencabut Peraturan No.30 tertanggal 26 November 1975, yang telah “menangguhkan seluruh aksi pemogokan di teritorial nasional” (RCE 1993, hlm.181).

Catatan akhir 25

Misalnya: Antigua dan Barbuda: ss. 19, 20 dan 21 Undang-Undang Peradilan Perburuhan tahun 1976. Honduras: s. 555(2) Kitab Perburuhan. Kuwait: s. 88 Kitab Perburuhan. Malta: ss. 27 dan 34 Undang-Undang Peradilan Perburuhan tahun 1976. Trinidad dan Tobago: s. 65 Undang-Undang Peradilan Perburuhan, sebagaimana yang diamandemen pada tahun 1978.

Catatan akhir 26

Misalnya: Bolivia: s. 113(c) Undang-Undang Perburuhan Umum 1939. Kolombia: ss. 448(3) dan (4) dan 450(1)(g) Kitab Perburuhan. Pantai Gading: s. 183 Kitab Perburuhan. Dominika: s. 59(1) Undang-Undang Hubungan Industrial No. 18 tahun 1986, yang telah diamandemen. Guyana: s. 3 Undang-Undang tentang arbitrase pada kebutuhan publik dan jasa layanan kesehatan publik. Nigeria: Keputusan Sengketa Industrial No. 7 of 1976. Filipina: s. 263(g) dan (i) Kitab Perburuhan. Senegal: ss. 238-245 Kitab Perburuhan. Swaziland: s. 63(1) Undang-Undang Hubungan Industrial 1980.

Catatan akhir 27

Di dalam survei umum tahun 1959, Komite telah memberikan komentar tentang poin ini, khususnya yang terkait dengan pembatasan yang diterapkan pada layanan publik dan layanan utama (para.68).

Catatan akhir 28

Misalnya: Pantai Gading, Fiji, Perancis, Gabon, Polandia, Spanyol.

Catatan akhir 29

Misalnya: Bolivia, Republik Korea.

Catatan akhir 30

Misalnya: Republik Afrika Tengah, Guatemala, Italia, Lesotho, Luxemburg, Portugal.

Catatan akhir 31

Misalnya: Aljazair, Australia, Mesir, Hungaria, Islandia, India, Mauritania, Swedia.

Catatan akhir 32

Misalnya: Kanada, Undang-undang Hubungan Pekerja Pelayanan Publik.

Catatan akhir 33

Misalnya: Jerman, Beamte, Arbeitnehmer (Angestellte, Arbeiter). Turki: para pekerja manual, para pekerja kantor.

Catatan akhir 34

Survei-survei umum: 1959, para. 68; 1973, para. 109; 1983, para. 214.

Catatan akhir 35

Misalnya: Aljazair, Republik Dominika, Haiti, Hungaria, Lesotho.

Catatan akhir 36

Misalnya: Bolivia, Keputusan Mahkamah Agung No. 1598 tahun 1950. Kolombia: ss. 430 dan 450(1)(a) Kitab Perburuhan dan Keputusan No. 414 dan 437 tahun 1952; 1543 tahun 1955; 1593 tahun 1959; 1167 tahun 1963; 57 dan 534 tahun 1967. Ekuador: s. 503 Undang-undang No. 133 untuk mereformasi Kitab Perburuhan. Etiopia: s. 136(2) Proklamasi No. 42/1993 tentang Perburuhan. Yunani: s. 4 Undang-Undang No. 1915 tahun 1990. Mali: Keputusan No. 90-562/P-RM tertanggal 22 Desember 1990. Swaziland: s. 65(6) Undang-undang Hubungan Industrial tahun 1980.

Catatan akhir 37

Misalnya: Pantai Gading, s. 183 Kitab Perburuhan. Dominika: s. 59(1)(b) Undang-undang Hubungan Industrial No. 18 tahun 1986, yang telah diamandemen. Trinidad dan Tobago: s. 65 of Undang-undang Hubungan Industrial. Tunisia: s. 384 Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 38

Misalnya: Guatemala, s. 243 Kitab Perburuhan. Pakistan: s. 33(1) Peraturan Hubungan Industrial tahun 1969. Filipina: s. 263(g) dan (i) Kitab Perburuhan. Rumania: ss. 38-43 Undang-Undang No. 15 tahun 1991 tentang Penyelesaian Sengketa Industrial.

Catatan akhir 39

Survei umum tahun 1983, para. 213-214. lihat juga observasi Komite mengenai hal ini terhadap Ekuador (RCE 1993, hlm.193). Begitu juga dengan Lesotho, Komite memuji s. 232(1) Kitab Perburuhan tahun 1992 yang mendefinisikan layanan utama sebagai yang diidentifikasi di atas (RCE 1993, hlm. 206).

Catatan akhir 40

Misalnya, di industri besi dan baja, peleburan yang terus-menerus. Lihat juga CFA, Laporan ke-273, Kasus No. 1521, para. 39 (Turki); Laporan Ke-268, Kasus No. 1486, para. 187 (Portugal).

Catatan akhir 41

Survei umum, 1959, para. 69; 1973, para. 113; 1983, para. 216.

Catatan akhir 42

Lihat juga Bab. IV, para. 130-133.

Catatan akhir 43

Misalnya: Bangladesh, Undang-undang Otoritas Zona Pemrosesan Ekspor tahun 1980. Pakistan: Peraturan Otoritas Zona Pemrosesan Ekspor tahun 1980 dan Aturan Zona Pemrosesan Ekspor (Pekerjaan Pengecekan) 1982. Togo: tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai hubungan industrial di zona pemrosesan ekspor.

Catatan akhir 44

RCE 1993, para. 58-61. Lihat juga Bab. III, para. 60.

Catatan akhir 45

Lihat juga CFA, Laporan ke-241 Kasus No. 1323 (Filipina), para. 371; Laporan Ke-253, Kasus No. 1383 (Pakistan), para. 98.

Catatan akhir 46

Misalnya: Bahama, Bulgaria, Kamerun, Madagaskar, Moroko, Polandia, Thailand, Venezuela, Zambia.

Catatan akhir 47

Ketika konsiliasi dan arbitrase dilakukan secara sukarela, para.7 Rekomendasi Konsiliasi dan Arbitrase Sukarela, 1951 (No.2) harus diperhatikan: "tidak ada ketentuan dari rekomendasi ini yang dapat ditafsirkan sebagai pembatasan, dengan cara apa pun, hak untuk melakukan pemogokan."

Catatan akhir 48

Lihat, misalnya, seperti hambatan-hambatan administratif dan kesulitan-kesulitan praktis untuk melakukan pemogokan yang sah, CFA, laporan ke-279, Kasus No. 1566 (Peru), para. 89.

Catatan akhir 49

Misalnya: Aljazair, Republik Afrika Tengah, Djibouti, Guinea, Polandia. Di beberapa negara, misalnya Perancis, peraturan perundang-undangan mewajibkan pemberitahuan di awal hanya untuk sektor publik, sedangkan pihak-pihak di sektor privat diperbolehkan bernegosiasi di titik ini.

Catatan akhir 50

Periode untuk pemberitahuan sebelumnya berlaku juga secara identik untuk penghentian kerja yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja.

Catatan akhir 51

CFA, Laporan ke-278, Kasus No. 1543 (Amerika Serikat), para. 93; Case-law membuat perbedaan antara pemogokan yang merupakan "praktik perburuhan yang tidak adil" dan pemogokan yang bersifat "ekonomi". Lihat juga para. 139 tentang menjaga hubungan pekerjaan.

Catatan akhir 52

Beberapa negara telah mengadopsi peraturan perundang-undangan yang melarang pemberi kerja mempekerjakan pekerja dari luar untuk menjamin keberlangsungan produksi atau layanan jasa, misalnya: Bulgaria; Kanada (Quebec, Ontario, British, Kolombia) dengan beberapa pengecualian untuk pekerja manajerial: Yunani, Turki.

Catatan Akhir 53

Misalnya: Ekuador (RCE 1992, hlm. 330); Filipina (RCE 1993, hlm. 302); Sudan (RCE 1993, hlm. 304); Republik Arab Suriah (RCE 1993, hlm. 305); Thailand (RCE 1992, hlm. 356). Sebaliknya, Komite belakangan memuji pencabutan ketentuan-ketentuan semacam itu di Kosta-Rika (RCE, 1994 observasi untuk C.87).

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Bab VI

Hak bagi Organisasi untuk Mendirikan Federasi dan Konfederasi dan Berafiliasi dengan Organisasi Internasional

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek: Kebebasan untuk berserikat

Klasifikasi subjek: Perundingan bersama dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 81

Bagian I. Kebebasan berserikat dan perlindungan terhadap hak untuk berorganisasi

Bab VI. Hak bagi organisasi untuk mendirikan federasi dan konfederasi dan berafiliasi dengan organisasi-organisasi internasional

Pengantar

1. Pasal 5 Konvensi No. 87 menyatakan bahwa "Organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja harus memiliki hak untuk mendirikan dan bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi dan organisasi-organisasi semacam itu. Federasi atau konfederasi harus memiliki hak untuk berafiliasi dengan organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja internasional". Pasal 6 melengkapi hak ini dengan mengatur bahwa "Ketentuan-ketentuan di dalam Pasal 2, 3 dan 4 (dari Konvensi) berlaku bagi federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi". Oleh karena itu Konvensi No. 87 tidak hanya mengakui hak bagi organisasi-organisasi untuk mendirikan badan-badan yang beroperasi di tingkat yang lebih tinggi. Namun juga memberikan badan-badan tersebut hak-hak yang sama dengan yang diberikan kepada organisasi-organisasi tingkat pertama.

Hak atas federasi dan konfederasi

2. Untuk mengordinasikan kegiatan-kegiatan dan memperkuat efektivitas aksi mereka, organisasi-organisasi para pekerja umumnya berkelompok bersama di dalam federasi-federasi, baik dengan struktur vertikal yang mencakup organisasi-organisasi yang mewakili kategori-kategori pekerja yang sama, atau dengan struktur yang horizontal yang mewakili para pekerja dari wilayah yang sama dengan pekerjaan-pekerjaan

atau cabang kegiatan yang berbeda. Federasi-federasi sebaliknya sering mendirikan konfederasi-konfederasi di tingkat nasional atau antar profesi. Meskipun permasalahan-permasalahan dan metode-metode aksi dari organisasi-organisasi para pekerja berbeda, perhatian yang sama terhadap koordinasi dan efisiensi membawa mereka untuk berkelompok bersama di dalam serikat-serikat profesi atau antar profesi di tingkat lokal, regional atau nasional. Meskipun organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja dapat menjalankan hak-hak ini secara bebas di banyak negara (**Catatan akhir 1**), namun di dalam negara-negara yang lain, legislasi menetapkan pembatasan-pembatasan yang besar terhadap mereka, bahkan mengarah pada pelarangan secara de facto.

Pembatasan-pembatasan terhadap hak atas federasi dan konfederasi

3. Pembatasan-pembatasan yang berlaku sangat beragam, di mana beberapa pembatasan diakumulasikan di dalam legislasi di beberapa negara. Misalnya persyaratan atas jumlah minimum organisasi anggota yang terlalu besar (**Catatan akhir 2**), pelarangan untuk membentuk lebih dari satu federasi atau konfederasi per profesi (**Catatan akhir 3**), cabang kegiatan (**Catatan akhir 4**) atau wilayah (**Catatan akhir 5**), pencantuman di dalam undang-undang tentang jumlah di mana federasi dan konfederasi dapat didirikan secara sah (**Catatan akhir 6**), kebutuhan untuk mendapatkan perizinan terlebih dahulu terhadap pendirian organisasi-organisasi di tingkat yang lebih tinggi (**Catatan akhir 7**), dan segala persyaratan yang berlebihan lainnya sehubungan dengan pendirian federasi (**Catatan akhir 8**). Ketentuan-ketentuan semacam ini bertentangan dengan ketentuan-ketentuan di dalam konvensi.
4. Seperti dalam kasus pendirian organisasi-organisasi level pertama, permasalahan yang paling besar yang muncul di negara-negara di mana undang-undang menetapkan baik secara langsung atau tidak langsung, adalah sistem serikat buruh tunggal (atau hanya memungkinkan satu konfederasi nasional pemberi kerja). Hal ini telah dikaji dan dianalisa di dalam Bab III sehubungan dengan berbagai aspek monopoli serikat buruh (**Catatan akhir 9**).
5. Legislasi di beberapa negara menetapkan pelarangan-pelarangan yang berlaku secara khusus bagi kategori-kategori pekerja tertentu, khususnya para pekerja pertanian (**Catatan akhir 10**) atau pegawai-pegawai negeri (**Catatan akhir 11**). Pada pegawai negeri, pelarangan dapat disebabkan secara tersirat oleh ketentuan-ketentuan yang melarang mereka untuk bergabung dengan organisasi-organisasi yang memiliki kemungkinan untuk melakukan aksi mogok. Seperti yang disebutkan sebelumnya (**Catatan akhir 12**), meskipun organisasi-organisasi pegawai negeri tingkat pertama dapat dibatasi ke dalam kategori pekerja ini, namun organisasi-organisasi semacam itu harus bebas untuk bergabung dengan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi pilihan mereka sendiri, termasuk yang menggabungkan organisasi-organisasi dari sektor swasta. Sehubungan dengan organisasi-organisasi pekerja pertanian, dalam pandangan Komite tidak ada alasan pembenar, untuk melarang afiliasi mereka dengan badan-badan yang lebih tinggi yang menggabungkan serikat-serikat buruh dari sektor-sektor yang lain.
6. Pilihan para pekerja dan pemberi kerja atas suatu organisasi yang memiliki tingkat yang lebih tinggi biasanya didasari oleh alasan-alasan yang sama sehingga membuat mereka berkelompok secara alami karena adanya kesamaan kepentingan-kepentingan dan permasalahan-permasalahan. Selain itu, dalam kaitannya dengan sifat yang lebih umum dari permasalahan-permasalahan yang dibahas dan dinegosiasikan di tingkatan ini, mereka dapat membentuk kelompok-kelompok bersama dengan cakupan profesi dan antar profesi, atau wilayah geografis yang lebih luas. Oleh karena itu jaminan-jaminan yang diberikan kepada organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja berarti bahwa mereka dapat bergabung secara bebas ke dalam federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi tanpa campur tangan dari badan-badan pemerintah. Kebebasan untuk memilih ini harus dimungkinkan bahkan ketika organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja telah memilih suatu organisasi pusat tunggal di masa lalu, sebuah situasi yang tidak boleh dilembagakan melalui legislasi.

Pembatasan terhadap kegiatan federasi dan konfederasi

7. Pasal 6 Konvensi mengatur jaminan-jaminan yang diberikan kepada organisasi-organisasi tingkat pertama juga berlaku bagi organisasi-organisasi dengan tingkat yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kebanyakan pernyataan yang dibuat oleh Komite terkait dengan hak-hak bagi organisasi-organisasi tingkat pertama, khususnya yang terkait dengan fungsi dan kegiatan-kegiatan internal, juga berlaku dengan penyesuaian-penyesuaian yang tepat bagi federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi. Meskipun legislasi di beberapa negara secara jelas atau tersirat memberikan mereka hak-hak yang sama, namun kadang pembatasan-pembatasan terkadang diberlakukan, khususnya yang terkait dengan kegiatan-kegiatan mereka (**Catatan akhir 13**), aksi mogok (**Catatan akhir 14**), atau perundingan secara bersama (**Catatan akhir 15**). Ketentuan-ketentuan semacam ini kadang menghambat perkembangan hubungan-hubungan industrial, khususnya bagi serikat-serikat buruh kecil yang tidak selalu mampu untuk membela kepentingan-kepentingan para anggotanya secara efektif karena tidak dapat merekrut jumlah pengurus yang cukup dan terlatih akibat jumlah keanggotannya yang kecil tersebut. Mitra-mitra sosial secara khusus harus dapat memilih sendiri, tanpa adanya campur tangan dari badan-badan pemerintah, tingkatan untuk melakukan perundingan secara bersama baik di tingkat pusat, cabang perusahaan (**Catatan akhir 16**).

Afiliasi internasional

8. Pasal 5 Konvensi mengatur bahwa organisasi-organisasi tingkat pertama, serta federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi, memiliki hak untuk berafiliasi dengan organisasi-organisasi pekerja dan pemberi kerja di tingkat internasional. Hal ini juga telah dibahas di dalam kerja persiapan untuk Konvensi (**Catatan akhir 17**). Oleh sebab itu Pasal 5 mengakui solidaritas yang menyatukan para pekerja atau pemberi kerja, dengan tidak membatasi satu perusahaan atau suatu industri tertentu, bahkan perekonomian nasional termasuk menjangkau seluruh perekonomian internasional. Perserikatan Bangsa-Bangsa dan Organisasi Perburuhan Internasional secara formal telah mengakui sejumlah organisasi internasional para pekerja dan pemberi kerja dengan memberikan mereka status konsultatif.
9. Di beberapa negara, legislasi membatasi hak bagi afiliasi internasional hanya untuk sejumlah organisasi tertentu (**Catatan akhir 18**) dengan mewajibkan perizinan terlebih dahulu kepada badan-badan pemerintah (**Catatan akhir 19**) atau dengan mengizinkannya hanya dalam kondisi-kondisi tertentu yang ditetapkan oleh undang-undang. Sehubungan dengan upaya-upaya bantuan yang timbul karena afiliasi internasional, legislasi di beberapa negara melarang serikat-serikat buruh untuk menerima bantuan keuangan atau subsidi dari organisasi-organisasi asing (**Catatan akhir 20**). Komite untuk Kebebasan Berserikat telah menerima beberapa pengaduan yang terkait dengan kasus-kasus di mana pemerintah membatasi kontak antara organisasi-organisasi yang merupakan anggota dari organisasi internasional yang sama (**Catatan akhir 21**), dan pelarangan organisasi-organisasi atau perwakilan-perwakilannya untuk berpartisipasi di dalam kongres dan kegiatan-kegiatan dari organisasi-organisasi internasional (**Catatan akhir 22**). Upaya-upaya legislatif atau tindakan-tindakan yang dilakukan oleh badan-badan pemerintah ini menyebabkan kesulitan-kesulitan serius sehubungan dengan konvensi.
10. Untuk membela kepentingan-kepentingan para anggota secara lebih efektif, organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja harus memiliki hak untuk membentuk federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi berdasarkan pilihan mereka sendiri. Mereka seharusnya memperoleh berbagai hak yang diberikan kepada organisasi-organisasi tingkat pertama, khususnya yang terkait dengan kebebasan dalam hal beroperasi, melakukan kegiatan-kegiatan dan menyusun program-program. Solidaritas internasional para pekerja dan pemberi kerja juga mensyaratkan federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi nasional untuk dapat bergabung dan bertindak secara bebas di tingkat internasional.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Misalnya: Belarusia, Pantai Gading, Perancis, Maroko, Panama, Polandia, Rumania, Federasi Rusia.

Catatan akhir 2

Misalnya: Brasil, lima atau lebih organisasi-organisasi tingkat pertama, mewakili mayoritas buruh di sebuah cabang kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan yang sama, serupa atau berkaitan (ss. 534 dan 535 dari Kumpulan Undang-undang tentang Perburuhan). El Salvador: sekurang-kurangnya sepuluh organisasi buruh dan tiga organisasi pekerja mensyaratkan dibentuknya sebuah federasi, dan sekurang-kurangnya tiga federasi buruh untuk pembentukan sebuah konfederasi (s. 257 di Kitab Perburuhan). Filipina: sepuluh organisasi di tingkat pertama untuk pembentukan sebuah federasi (s. 237(a) dari Kitab Perburuhan).

Catatan akhir 3

Misalnya: Nigeria, s. 28 dari Keputusan tentang Serikat-serikat Buruh tahun 1973.

Catatan akhir 4

Misalnya: Kuwait, serikat-serikat buruh diwajibkan untuk membentuk federasi berdasarkan kegiatan-kegiatan yang sama atau berdasarkan industri-industri yang menghasilkan barang-barang yang serupa atau berdasarkan kegiatan industri yang memberikan layanan serupa (s. 79 dari Kitab Perburuhan tahun 1964).

Catatan akhir 5

Misalnya: Filipina, larangan bagi federasi-federasi atau konfederasi-konfederasi untuk mencakup lebih dari satu industri di satu daerah (s. 238 dari Kitab Perburuhan).

Catatan akhir 6

Misalnya: Brasil, s. 535 dari Kumpulan Undang-undang tentang Perburuhan.

Catatan akhir 7

Misalnya: Yaman, pasal. 154 dan 158 di Kitab Perburuhan (RCE, Observasi tentang K.87 tahun 1994).

Catatan akhir 8

Misalnya: Republik Dominika, pembentukan konfederasi mensyaratkan dua pertiga suara anggota federasi (s. 383(2) dari Kitab Perburuhan tahun 1992). Lihat juga CFA, Laporan ke-279, Kasus No. 1581 (Thailand), para. 474.

Catatan akhir 9

Misalnya, di beberapa negara, suatu organisasi pusat (Kuba) atau sebuah serikat buruh nasional (Kenya, Uganda) dibentuk atau secara khusus dinamai oleh perundang-undangan. Lihat juga Ghana (RCE, Observasi terhadap K.87 tahun 1994).

Catatan akhir 10

Misalnya: Liberia, para pekerja pertanian tidak boleh bergabung dengan organisasi-organisasi para pekerja industri (s. 4601-A dari Undang-Undang tentang Perburuhan).

Catatan akhir 11

Misalnya: Malaysia, serikat-serikat buruh yang pekerjaannya dipekerjakan oleh badan-badan yang dibentuk oleh undang-undang hanya bisa berafiliasi dengan serikat-serikat buruh yang keanggotaannya terbatas pada para pekerja yang bekerja di badan-badan tersebut saja (s. 27 dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh).

Catatan akhir 12

Lihat Bab III, para. 86.

Catatan akhir 13

Misalnya: Swaziland, federasi-federasi tidak boleh melaksanakan kegiatan-kegiatan politik dan harus membatasi kegiatan-kegiatannya terkait pemberian saran dan layanan jasa (s. 33 dari Undang-Undang tentang Hubungan-hubungan Industrial tahun 1980). Komite telah mengingatkan bahwa federasi-federasi, seperti organisasi-organisasi tingkat pertama, harus dapat mengekspresikan pendapat mereka di hadapan publik pada kebijakan sosial dan ekonomi yang diambil oleh pemerintah (RCE 1990, hlm. 208-209).

Catatan akhir 14

Misalnya: federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi tidak dapat menyatakan pemogokan di Kolumbia (RCE 1993, hlm. 182) dan Honduras (RCE 1993, hlm. 203).

Catatan akhir 15

Misalnya: El Salvador, federasi-federasi dan konfederasi-konfederasi memiliki hak yang sama dengan organisasi-organisasi di tingkat pertama, kecuali hak untuk berunding secara bersama (ss. 228 dan 260 di Kitab Perburuhan). Seperti halnya di Uruguay, Komite memuji pencabutan ketentuan-ketentuan yang mengingkari hak untuk berunding secara bersama atas organisasi-organisasi selain organisasi-organisasi di tingkat pertama (RCE 1987, hlm. 301).

Catatan akhir 16

Lihat juga Bab X, para. 249.

Catatan akhir 17

ILC, sesi ke-30, 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk berserikat dan hubungan-hubungan industrial, hlm. 111.

Catatan akhir 18

Misalnya: Irak, s. 27(8) dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh tahun 1987. Sebaliknya, seperti di Etiopia, Komite memuji pencabutan ketentuan-ketentuan yang memberikan satu organisasi pusat hak eksklusif untuk menandatangani perjanjian-perjanjian dengan organisasi-organisasi internasional (RCE 1993, hlm. 195). Terkait dengan Nigeria, Komite memuji pencabutan ketentuan-ketentuan yang melarang afiliasi internasional bagi serikat-serikat buruh (RCE 1992, hlm. 225).

Catatan akhir 19

Misalnya: Kamerun, perkumpulan-perkumpulan berdasarkan pekerjaan atau serikat-serikat pejabat publik tidak boleh bergabung dengan organisasi pekerja asing jika mereka tidak mendapatkan izin yang sah sebelumnya dari menteri yang bertanggung jawab atas kebebasan-kebebasan publik (s. 19 Keputusan No. 69/DF/7 tahun 1969).

Catatan akhir 20

Misalnya: Filipina, izin yang sah sebelumnya dari menteri (s. 270 pada Kitab Perburuhan). Lihat juga CFA, Laporan ke-285, Kasus No. 1594 (Pantai Gading), para. 58: perkumpulan-perkumpulan nasional, termasuk serikat-serikat buruh, harus memperoleh persetujuan terlebih dahulu dari badan-badan yang berwenang untuk membiayai proyek melalui misi diplomatik. Mengacu kepada Komite, beberapa langkah harus diambil untuk menjamin bahwa ketentuan-ketentuan ini tidak mencegah serikat-serikat buruh untuk menerima dana dari luar negeri, khususnya dari organisasi-organisasi pekerja internasional, untuk tujuan-tujuan serikat buruh yang wajar dan sah.

Catatan akhir 21

Misalnya: CFA, Laporan ke-243, Kasus No. 1269 (El Salvador), para. 401; Laporan ke-283, Kasus No. 1599 (Gabon), para. 188. Digest: para. 531.

Catatan akhir 22

Terkait dengan penyitaan yang dilakukan oleh pihak yang berwenang atas paspor milik para pengurus

serikat buruh, sehingga menghambat mereka untuk berpartisipasi di rapat-rapat ILO, Komite Kebebasan untuk Berserikat menekankan bahwa meskipun para pekerja dan organisasi-organisasi harus menghormati peraturan perundang-undangan di negara mereka, penting kirannya bahwa tidak ada satu perwakilan pun, baik untuk lembaga ataupun untuk menghadiri rapat-rapat ILO, yang dapat dicegah untuk menjalankan fungsi-fungsi atau menjalankan mandatnya. Keikutsertaan sebagai anggota serikat buruh di sebuah pertemuan yang diselenggarakan oleh ILO adalah suatu hak yang mendasar dari sebuah serikat buruh. Oleh karena itu pejabat yang berwenang dari pemerintahan tidak boleh mengambil langkah yang dapat mencegah perwakilan organisasi pemberi kerja ataupun pekerja untuk menjalankan mandatnya secara bebas dan mandiri. Lebih khusus lagi, suatu pemerintahan tidak boleh menahan dokumen-dokumen penting untuk tujuan ini. Laporan ke-254, Kasus No. 1406 (Zambia), para. 470 dan Laporan ke-262, para. 31. Lihat Juga CFA, Laporan ke-278, Kasus No. 1525 (Pakistan), para. 56.

Bagian I

1994, Kebebasan Berserikat dan Perundingan Bersama:

Perlindungan dari Tindakan Campur Tangan

Bab VII

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K87

Konvensi : K98

Klasifikasi subjek : Kebebasan untuk berserikat

Klasifikasi subjek : Perundingan dan kesepakatan-kesepakatan bersama

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 81

Bagian I. Hak untuk berorganisasi dan perundingan secara bersama

Bab VII. Perlindungan dari tindakan campur tangan

1. Pasal 2 (1) Konvensi menyatakan bahwa "Organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja harus mendapatkan perlindungan yang memadai dari segala tindakan campur tangan, dari satu sama lain atau dari masing-masing anggota di dalam pendirian, fungsi atau administrasi". Ayat 2 dari pasal yang sama memberikan contoh dari tindakan-tindakan tertentu yang merupakan tindakan campur tangan "yang dirancang untuk memajukan pendirian organisasi-organisasi pekerja di bawah dominasi pemberi kerja atau organisasi-organisasi para pemberi kerja, atau untuk mendukung organisasi-organisasi para pekerja secara keuangan atau cara-cara yang lainnya, dengan tujuan untuk menempatkan organisasi-organisasi tersebut di bawah kontrol dari para pemberi kerja atau organisasi-organisasi pemberi kerja". Sehingga konvensi melengkapi hak-hak serikat buruh yang diakui bagi para pekerja individual dengan menjamin kebebasan untuk menjalankan hak untuk berserikat bagi organisasi-organisasi para pekerja (**Catatan akhir 1**). Konvensi ini juga memberikan kepada organisasi-organisasi pemberi kerja perlindungan yang sama seperti organisasi-organisasi pekerja (**Catatan akhir 2**).
2. Pasal 3 Konvensi menyatakan bahwa "Mekanisme yang tepat bagi kondisi-kondisi nasional harus dibentuk, bila perlu, dengan tujuan memastikan penghormatan terhadap hak untuk berorganisasi seperti yang didefinisikan di dalam pasal-pasal sebelumnya". Pasal ini meliputi perlindungan bagi para pekerja dari tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat buruh dan perlindungan bagi organisasi-organisasi dari tindakan-tindakan campur tangan. Oleh karena itu asas-asas yang ditetapkan di dalam Bab VII juga berlaku bagi perlindungan yang ditetapkan di dalam Pasal 2 Konvensi ini.
 - Ketentuan-ketentuan legislatif yang melindungi organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja secara langsung atau tidak langsung dari tindakan-tindakan campur tangan satu sama lain seringkali bersifat sangat umum, mengatur tentang independensi dari serikat-serikat buruh dan organisasi yang

lain (**Catatan akhir 3**) atau memasukkan ketentuan-ketentuan yang digunakan di dalam Pasal 2 Konvensi No. 98 (**Catatan akhir 4**).

- Negara-negara yang lain lebih spesifik mengatur tentang upaya-upaya yang dilarang untuk dilakukan oleh para pemberi kerja, seperti campur tangan di dalam pembentukan atau administrasi dari serikat-serikat buruh (**Catatan akhir 5**), kegiatan-kegiatan yang ditujukan untuk membatasi hak bagi para pekerja untuk bergabung di dalam serikat-serikat buruh atau untuk melakukan kontrol terhadap organisasi-organisasi (**Catatan akhir 6**), menjadi anggota dari organisasi para pekerja (**Catatan akhir 7**) atau menggunakan cara-cara penekanan terhadap organisasi serikat buruh (**Catatan akhir 8**). Di negara-negara yang lain legislasi mengatur badan-badan pemerintah yang berwenang dapat membatalkan pendaftaran suatu serikat buruh bila organisasi tersebut dibentuk, diselenggarakan, didukung atau diarahkan dengan tujuan untuk melawan atau merusak kepentingan-kepentingan para pekerja yang seharusnya dibela dan dimajukan olehnya (**Catatan akhir 9**).
- Sering ditemui legislasi atau praktik yang memperbolehkan para pemberi kerja untuk berkontribusi membiayai serikat buruh atau memberikan serikat-serikat buruh tersebut keuntungan-keuntungan tertentu, seperti bangunan atau fasilitas-fasilitas yang dapat menimbulkan risiko campur tangan. Dalam pandangan Komite, meskipun tidak ada keberatan terhadap asas bagi pemberi kerja untuk mengungkapkan pengakuannya terhadap serikat buruh sebagai mitra sosial, namun hal ini tidak boleh berdampak pada pembiaran si pemberi kerja untuk mengontrol suatu serikat buruh, atau menguntungkan satu serikat buruh lebih dari yang lain.
- Tidak terlalu banyak ketentuan-ketentuan perlindungan yang jelas di dalam hukum yang terkait dengan tindakan-tindakan campur tangan, dibandingkan dengan diskriminasi anti serikat buruh. Beberapa negara memandang, serikat buruh cukup berkembang dan kuat untuk dilindungi dari segala tindakan campur tangan, atau karena beragamnya serikat buruh, malah tidak ada masalah yang timbul sehubungan dengan ini. Namun, pemerintah yang telah meratifikasi konvensi, terutama yang melalui cara-cara legislatif, adalah untuk memastikan penghormatan terhadap jaminan-jaminan yang ditetapkan di dalam Pasal 2. Ketika perlindungan seperti itu tidak ada (**Catatan akhir 10**) atau tidak memadai (**Catatan akhir 11**) atau ketika tindakan-tindakan campur tangan tetap dilakukan dalam praktiknya (**Catatan akhir 12**), Komite meminta pemerintah untuk mengadopsi upaya-upaya khusus, disertai dengan sanksi-sanksi yang efektif yang membuat jera.
- Bentuk-bentuk khusus dari tindakan campur tangan yang sangat beragam bentuknya dapat merusak jaminan-jaminan yang ditetapkan oleh konvensi. Namun banyaknya pengaduan yang diperiksa oleh Komite untuk Kebebasan Berserikat, menjadi sebuah gambaran atas tindakan-tindakan campur tangan tersebut. Dua komite eksekutif di dalam suatu serikat buruh, di mana salah satunya diduga dimanipulasi oleh pemberi kerja (**Catatan akhir 13**), di mana diduga dibentuk atas tekanan dari pihak manajemen (**Catatan akhir 14**), pemecatan terhadap pengurus-pengurus serikat buruh yang merugikan keberadaan serikat buruh dan mempromosikan pendirian serikat buruh yang lain (**Catatan akhir 15**), dan pegawai pemerintah yang juga merupakan seorang pemimpin dari suatu serikat buruh yang mewakili beberapa kategori pekerja yang dipekerjakan oleh negara (**Catatan akhir 16**).
- Komite memandang, legislasi seharusnya membuat ketentuan tentang prosedur-prosedur banding yang cepat, yang disertai dengan sanksi-sanksi efektif dan membuat jera tindakan-tindakan campur tangan demi memastikan penerapan Pasal 2 dalam konvensi secara praktis. Selain itu, untuk memastikan bahwa upaya-upaya tersebut mendapatkan publisitas yang dibutuhkan dan efektif secara praktis, legislasi yang relevan harus menetapkan ketentuan-ketentuan substantif, banding dan sanksi-sanksi secara eksplisit untuk menjamin penerapannya.
- Komite memberikan penilaian atas permasalahan khusus tentang serikat solidarist yang dibentuk di beberapa negara Amerika Tengah. Serikat-serikat solidarist adalah serikat-serikat pekerja yang dibentuk dengan mengandalkan kontribusi keuangan dari pemberi kerja, dan dibiayai sesuai dengan asas-

asas masyarakat yang saling menguntungkan baik oleh para pekerja dan pemberi kerja untuk tujuan ekonomi dan sosial bagi kesejahteraan (program-program tabungan, kredit, investasi, perumahan dan pendidikan, dll) dan bagi persatuan dan kerja sama antara para pekerja dan pemberi kerja. Badan-badan permusyawaratan mereka harus terdiri dari para pekerja, meskipun seorang perwakilan dari pemberi kerja dapat diikutsertakan, perwakilan ini boleh bicara namun tidak boleh ikut dalam pemungutan suara (**Catatan akhir 17**). Beberapa tahun belakangan ini, Komite untuk Kebebasan Berserikat menerima pengaduan-pengaduan yang terkait dengan campur tangan oleh serikat solidarist di dalam bidang hubungan industrial, perlakuan tidak setara yang diberikan kepada serikat-serikat buruh dan serikat di dalam legislasi dan praktik, serta kontrol secara praktis oleh para pemberi kerja. Seluruh upaya-upaya tersebut sering berujung pada campur tangan dari pemberi kerja terhadap kegiatan-kegiatan serikat buruh terhadap serikat-serikat solidarist (**Catatan akhir 18**). Fakta bahwa serikat tersebut sebagian dibiayai oleh para pemberi kerja, meskipun para anggotanya termasuk para pekerja, serta pekerja dan personel senior yang mendapatkan kepercayaan dari pemberi kerja, dan seringkali dibentuk atas inisiatif dari para pemberi kerja, sama artinya mereka tidak dapat menjadi organisasi-organisasi yang independen, sehingga sering menimbulkan permasalahan-permasalahan sehubungan dengan penerapan Pasal 2 Konvensi. Pemerintah-pemerintah yang terkait harus mengadopsi upaya-upaya legislatif untuk menjamin bahwa serikat-serikat solidarist tidak menjalankan kegiatan-kegiatan serikat buruh, khususnya perundingan secara bersama dengan cara melakukan "penyelesaian-penyelesaian langsung" antara para pemberi kerja dengan kelompok-kelompok pekerja yang tidak tergabung dalam serikat buruh. Selain itu, pemerintah harus mengambil upaya-upaya untuk menghapuskan segala bentuk perlakuan yang tidak setara antara serikat-serikat solidarist dengan serikat-serikat buruh (**Catatan akhir 19**) dan memastikan bahwa para pemberi kerja abstain dari perundingan dengan serikat semacam ini.

- Pasal 2 Konvensi No. 98 menyatakan bahwa organisasi-organisasi para pemberi kerja harus mendapatkan perlindungan yang memadai dari segala tindakan campur tangan darisiapa pun. Oleh karena itu, jika perlindungan tidak memadai serta terjadi campur tangan atau tindakan-tindakan semacam itu di dalam praktik hubungan industrial, pemerintah harus mengambil tindakan, khususnya melalui cara-cara legislatif, untuk memastikan bahwa jaminan-jaminan yang diatur di dalam konvensi dihormati dan efektif secara praktis.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Lihat ILC, sesi ke-30, tahun 1947, Laporan VII, Kebebasan untuk berserikat dan hubungan industrial, hlm. 114. Ketentuan-ketentuan yang sama ditetapkan bagi para pegawai negeri di dalam Pasal 5 di dalam Konvensi No. 151.

Catatan akhir 2

ILC, sesi ke-32, tahun 1949, Catatan rapat, hlm. 469: asas kesetaraan perlakuan diperkenalkan pada saat konferensi atas permintaan dari kelompok pemberi kerja.

Catatan akhir 3

Sebagai contoh: Polandia, Rumania.

Catatan akhir 4

Sebagai contoh: Algeria, Antigua dan Barbuda, Kamerun.

Catatan akhir 5

Sebagai contoh: Uganda, s. 56 dari Keputusan tentang Serikat Buruh, tahun 1976.

Catatan akhir 6

Sebagai contoh: Polandia, s. 4 dari Undang-Undang tentang Organisasi-Organisasi Pemberi Kerja, tanggal 23 Mei 1991.

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Yunani, s. 14(2) Undang-Undang No. 1264 tahun 1982.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Mali, s. 257 dari Kitab Perburuhan tahun 1992.

Catatan akhir 9

Namun, lihat, Bab VI (Pembubaran dan penangguhan oleh badan administratif) sehubungan dengan batasan-batasan yang diperlukan terkait dengan kekuasaan dari badan yang berwenang, dan banding di pengadilan terhadap upaya semacam itu.

Catatan akhir 10

Sebagai contoh: Yordania, Sri Lanka, Swaziland, Yaman.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh: Bangladesh, Chad, Fiji, Gabon, Indonesia, Irak, Liberia, Mauritius, Zaire. Sebaliknya, Komite tertarik bahwa di Guinea-Bissau, Undang-Undang tahun 1991 tentang Hak Atas Kebebasan untuk Berserikat melindungi serikat-serikat pekerja dari segala bentuk campur tangan yang terkait dengan pendirian, fungsi, dan administrasi atau kegiatan-kegiatannya. Organisasi-organisasi para pemberi kerja, dengan ancaman pidana denda, dilarang untuk melakukan tindakan pilih kasih terhadap organisasi-organisasi para pekerja dengan memberikan mereka keuntungan-keuntungan keuangan, dengan tujuan untuk melakukan campur tangan terhadap fungsi mereka atau mengarahkan terhadap tujuan-tujuan yang berbeda dari tujuan-tujuan mereka (RCE 1992, hlm. 269).

Catatan akhir 12

Sebagai contoh, Maroko (RCE 1992, hlm. 276).

Catatan akhir 13

Laporan ke-268, Kasus no. 1435 (Paraguay), paragraf 391.

Catatan akhir 14

Laporan ke-278, Kasus No. 1571 (Rumania), paragraf 548.

Catatan akhir 15

Laporan ke-262, Kasus No. 1445 (Peru), paragraf 90.

Catatan akhir 16

Laporan ke-246, Kasus No. 1330 (Guyana), paragraf 379.

Catatan akhir 17

CFA, Kasus No. 1483, Laporan ke-275 (Costa Rica), paragraf 316. Untuk penjelasan yang lengkap dari falsafah, gerakan dan serikat-serikat solidarist, lihat, CFA, Kasus No. 1483, Laporan ke-278 (Kosta Rika), paragraf. 174-191, dan khususnya laporan dari kontak-kontak langsung, yang secara pokok memiliki perhatian terhadap hal ini, lampiran dari keputusan Komite.

Catatan akhir 18

CFA, Kasus No. 1483 (Kosta Rika), Laporan ke-272, paragraf 444 dan Laporan ke-278, paragraf 174-191; Laporan ke-259, Kasus No. 1459 (Guatemala), paragraf 305; Laporan ke-281 Report, Kasus No. 1568 (Honduras), paragraf 380, dan Laporan ke-283, paragraf 268.

Catatan akhir 19

Komite baru-baru saja mencatat kemajuan yang besar dalam hal ini, antara lain, sehubungan dengan Kosta Rika (RCE, 1994 pengamatan yang terkait dengan penerapan dari Konvensi No. 87 dan 98).