

Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

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 978-92-2-809412-1 (print)
978-92-2-826398-5 (web pdf)

ILO

1995, *Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan* – Jakarta: ILO, 2012

148 p

Diterjemahkan dari edisi bahasa Inggris: *Protection against unjustified dismissal. Year 1995 In International Labour Conference, Report III (Part 4B), (1995) ISBN 92-2-109412-X*

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

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Daftar Isi

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Pengantar	5
1. Definisi dan Metode-metode Penerapan	11
2. Ruang Lingkup Instrumen-instrumen yang Terkait dengan Individu	19
3. Kewajiban untuk Mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan yang Sah	39
4. Prosedur-prosedur yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja	71
5. Periode pemberitahuan dan sertifikat kerja	99
6. Pesangon dan perlindungan pendapatan lainnya	109
7. Pemutusan-Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Ekonomi, Teknologi atau Alasan-Alasan yang Serupa	117
8. Kesulitan-kesulitan dalam penerapan dan peluang-peluang ratifikasi	143

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Pengantar

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K158

Klasifikasi subjek : Pemutusan hubungan kerja

Rekomendasi : R166

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 82

Pengantar

Dalam kaitannya dengan pasal 19 Konstitusi dari Organisasi Perburuhan Internasional, Badan Pimpinan Kantor Perburuhan Internasional pada sesi ke-251 (November 1991) memutuskan untuk mengundang pemerintah dari para negara anggota yang belum meratifikasi Konvensi Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1982 (No. 158), untuk menyerahkan laporan atas instrumen ini, dan mengundang pemerintah dari seluruh negara anggota untuk memberikan laporan-laporan tentang Rekomendasi Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1982, No. 166 (**Catatan akhir 1**). Laporan-laporan yang diberikan atas dasar keputusan tersebut, bersama dengan laporan-laporan yang diserahkan berdasarkan pasal 22 dan 35 dari Konstitusi ILO oleh 24 negara yang telah meratifikasi Konvensi No. 158 (yang mulai berlaku pada 24 November 1985), telah memungkinkan Komite Ahli untuk Penerapan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi, sesuai dengan praktik untuk menjalankan suatu survei umum tentang dampak yang diberikan bagi instrumen-instrumen yang dibahas tersebut.

Tinjauan terhadap standar-standar di bidang pemutusan hubungan kerja

1. Aturan-aturan tradisional yang mengatur kontrak kerja yang dikembangkan di berbagai negara selama abad ke-19 digolongkan dan dicirikan oleh suatu aturan formal salah satu pihak untuk memutus kontrak kerja, dengan memberikan peringatan, tanpa perlu adanya pembenaran atas keputusan dari salah satu pihak. Namun, konsekuensi dari hak-hak yang sama ini sangat beragam bagi para pihak. Seperti pemutusan kontrak oleh pemberi kerja, di mana di banyak kasus membuat tidak nyaman bagi si pemberi kerja, sementara pemutusan kontrak kerja oleh pemberi kerja dapat menimbulkan kemiskinan bagi pekerja dan keluarganya, khususnya selama periode pemutusan hubungan kerja secara massal. Disparitas dari konsekuensi-konsekuensi bagi tiap pihak yang menjalankan kekuasaan diskresinya untuk memutuskan hubungan kerja di banyak negara justru kian mengarah pada lahirnya gerakan untuk melakukan perlindungan bagi para

pekerja. Perkembangan ini juga menghasilkan terjadinya perpanjangan terhadap periode pemberitahuan; pembayaran uang pesangon; upaya-upaya untuk membatasi kekuasaan diskresi yang dimiliki oleh pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja atas alasan apa pun atau tanpa alasan dengan menerapkan tindakan sewenang-wenang. Bahkan belum lama ini, harus ada pengesahan atas ketentuan-ketentuan yang mensyaratkan adanya alasan pemutusan kontrak kerja oleh pemberi kerja ketika situasi kerja menjadi lebih sulit (**Catatan akhir 2**). Ketentuan-ketentuan ini dilengkapi dengan upaya yang harus diterapkan ketika terjadi pengurangan tenaga kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau karena alasan-alasan yang lain.

2. Di dalam resolusi yang diadopsi pada tahun 1950, Konferensi Perburuhan Internasional mencatat ketiadaan standar-standar internasional tentang pemutusan hubungan kontrak kerja dan meminta sebuah laporan tentang hukum dan praktik nasional atas hal tersebut untuk dijadikan bahan pertimbangan oleh Konferensi. Mengikuti sejumlah kajian yang dilakukan atas subjek tersebut, di tahun 1963, Konferensi mengadopsi Rekomendasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja (No. 119), yang merupakan instrumen internasional tentang perburuhan yang pertama yang secara khusus berkaitan dengan masalah ini. Instrumen ini merekomendasikan sejumlah standar yang mendasar sehubungan dengan alasan pemutusan hubungan kerja, pemberitahuan, hak untuk banding, perlindungan kompensasi dan pendapatan, dan juga memasukan ketentuan-ketentuan tentang pengurangan tenaga kerja. Instrumen ini menandai pengakuan di tingkat internasional terhadap gagasan bahwa para pekerja harus dilindungi dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang yang tidak dapat dibenarkan, karena hal ini akan menimbulkan kesulitan ekonomi dan sosial atas hilangnya pekerjaan mereka tersebut.
3. Di tahun 1974, Komite untuk Penerapan atas Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi dari Konferensi Perburuhan Internasional, ketika memberikan pertimbangan terhadap survei umum yang dilakukan oleh Komite Ahli atas laporan-laporan tentang penerapan dari Rekomendasi No.119 (**Catatan akhir 3**), mengakui bahwa rekomendasi ini telah memainkan peranan penting sejak disahkan di tahun 1963 dalam mendorong perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak dibenarkan, dan oleh karenanya menguntungkan pemajuan terhadap jaminan kerja yang merupakan aspek penting dari hak atas pekerjaan (**Catatan akhir 4**). Komite menyimpulkan, isu tersebut harus dikemukakan ke hadapan Konferensi untuk menyusun instrumen lain yang sesuai dengan mempertimbangkan perkembangan-perkembangan baru sejak pengesahan atas Rekomendasi No. 119. Pada sesi yang ke-211 (November 1979), Badan Pimpinan ILO memutuskan untuk menempatkan pada agenda dari sesi ke-67, tahun 1981, dari Konferensi Perburuhan Internasional sebuah topik tentang pemutusan hubungan kerja atas inisiatif dari pemberi kerja. Diskusi-diskusi di dalam Konferensi tersebut mengarah kepada pengesahaan atas Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1982 (No. 158) dan Rekomendasi (No. 166), yang diganti dengan Rekomendasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1963 (No. 119).

Muatan konvensi dan rekomendasi

4. Ketentuan-ketentuan substantif dari konvensi memuat standar-standar penerapan umum dan ketentuan-ketentuan tambahan yang terkait dengan pemutusan-pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan lainnya. Standar-standar penerapan umum terdiri dari ketentuan-ketentuan tentang alasan untuk pemutusan hubungan kerja, prosedur-prosedur sebelum atau pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, prosedur banding terhadap pemutusan hubungan kerja, periode pemberitahuan, dan perlindungan atas pendapatan dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja. Sebagai suatu asas dasar, hubungan kerja seorang pekerja tidak boleh diputuskan kecuali ada suatu alasan yang sah yang terkait dengan kapasitas, tindakan pekerja atau berdasarkan atas persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha tersebut. Beberapa alasan yang dijabarkan sebagai dasar-dasar yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja, termasuk keanggotaan di dalam

serikat buruh atau keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh di luar jam kerja (atau di dalam jam kerja, dengan persetujuan dari pemberi kerja); mencoba untuk menjadi pengurus, atau bertindak atau telah bertindak dalam kapasitasnya sebagai perwakilan pekerja; pengajuan pengaduan atau keterlibatan di dalam sidang-sidang melawan pemberi pekerja; ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggungan keluarga, kehamilan, agama, pandangan politik, keturunan kebangsaan atau asal-usul sosial; absen bekerja selama cuti melahirkan; dan absen bekerja untuk sementara karena sakit atau cidera.

5. Konvensi juga mengatur hak seorang pekerja yang menganggap hubungan kerjanya telah diputuskan tidak dengan dasar yang dapat dibenarkan untuk mengajukan banding atas pemutusan hubungan kerja tersebut kepada suatu badan imparial untuk memutuskan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dibenarkan. Berbeda dengan Rekomendasi No. 119, agar pekerja tersebut tidak menanggung sendiri beban untuk membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan, Konvensi telah memperkenalkan suatu ketentuan baru tentang pembuktian. Di dalam prosedur banding, ketentuan harus dibuat untuk salah satu atau kedua kemungkinan berikut ini: beban untuk membuktikan keberadaan dari suatu alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja harus diserahkan kepada pemberi kerja, atau badan yang berwenang menangani upaya banding harus diberdayakan untuk mengambil kesimpulan atas alasan pemutusan hubungan kerja dengan melihat bukti-bukti yang diberikan oleh para pihak dan sesuai dengan prosedur-prosedur yang diatur oleh hukum dan praktik nasional.
6. Seorang pekerja yang hubungan kerjanya akan diputuskan harus berhak atas suatu periode pemberitahuan atau kompensasi yang wajar sebagai penggantinya, kecuali bila pekerja tersebut bersalah atas suatu kejahatan yang berat, yaitu kejahatan yang membuat tidak mungkin pemberi kerja untuk melanjutkan hubungan kerja selama masa pemberitahuan tersebut.
7. Untuk memastikan suatu tingkat tertentu dari perlindungan terhadap pendapatan bagi seorang pekerja yang hubungan kerjanya telah diputuskan, konvensi juga menyatakan pekerja tersebut harus diberikan hak atas suatu tunjangan pesangon, tunjangan-tunjangan perpisahan lain, atau tunjangan-tunjangan dari asuransi pengangguran atau tunjangan-tunjangan jaminan sosial lainnya, atau gabungan dari tunjangan-tunjangan semacam itu.
8. Sesuai dengan ketentuan-ketentuan tambahan konvensi tentang pemutusan hubungan kerja dengan alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan serupa, pemberi kerja yang berencana melakukan pemutusan-pemutusan hubungan kerja semacam itu harus memberikan informasi yang relevan kepada para perwakilan pekerja secara tepat waktu dan memberikan mereka kesempatan untuk melakukan konsultasi tentang upaya-upaya untuk mencegah atau meminimalisasi pemutusan-pemutusan tersebut, termasuk upaya-upaya untuk mengurangi dampak dari kerugian yang ditimbulkan. Pemberi kerja juga harus memberitahu badan-badan yang berwenang terhadap pemutusan-pemutusan hubungan kerja semacam itu sedini mungkin, dan memberikan informasi yang relevan.
9. Rekomendasi No. 166 mengatur sejumlah ketentuan yang melengkapi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam konvensi. Terkait dengan alasan bagi pemutusan hubungan kerja, selain dari alasan-alasan yang telah disebutkan oleh konvensi, maka rekomendasi menjabarkan dua alasan lagi yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja, yakni usia (tergantung pada hukum dan praktik nasional sehubungan dengan masa pensiun) dan absen bekerja karena tugas wajib militer atau kewajiban-kewajiban kewarganegaraan lainnya.
10. Sehubungan dengan prosedur sebelum atau pada saat terjadinya pemutusan hubungan kerja, rekomendasi tersebut membuat ketentuan atas peringatan tertulis sebelum hubungan kerja seorang pekerja diputuskan karena melakukan pelanggaran (yang dapat membenarkan pemutusan hubungan kerja hanya bila diulangi), serta instruksi-instruksi yang tepat, peringatan tertulis dan waktu yang wajar untuk memperbaikinya sebelum hubungan kerja seorang pekerja diputuskan atas dasar kinerja yang tidak memuaskan. Seorang pekerja juga harus diberikan hak untuk dibantu oleh orang lain ketika membela diri dari tuduhan-tuduhan yang terkait

dengan perilaku atau kinerjanya. Rekomendasi juga mengatur tentang pemberitahuan-pemberitahuan tertulis atas suatu keputusan untuk memutuskan hubungan kerja tentang alasan pemutusan hubungan kerja tersebut.

11. Seorang pekerja harus diberikan hak untuk mendapatkan waktu luang dari pekerjaan tanpa kehilangan upah selama periode pemberitahuan dengan tujuan mencari pekerjaan yang lain dan terhadap surat keterangan pekerjaan yang menyebutkan waktu dari masa bekerja dan pemutusan hubungan kerja dan jenis-jenis pekerjaan yang dilakukannya.
12. Rekomendasi memuat sejumlah ketentuan yang lebih terperinci terkait dengan pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan serupa yang memberikan saran-saran berguna bagi penerapan konvensi. Seluruh pihak yang bersangkutan harus berusaha untuk menghindari atau meminimalisasi sejauh mungkin pemutusan-pemutusan hubungan kerja semacam itu dan untuk mengurangi dampak-dampak yang merugikan para pekerja. Badan-badan pemerintah yang berwenang harus membantu para pihak dalam mencari solusi terhadap masalah-masalah yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja tersebut.
13. Pemberi kerja harus berkonsultasi dengan perwakilan-perwakilan pekerja ketika memperkenalkan perubahan-perubahan besar di dalam badan usaha yang dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja. Memberikan mereka informasi yang relevan tentang perubahan-perubahan besar yang dibayangkan dan dampak-dampaknya.
14. Rekomendasi tersebut mengusulkan sejumlah upaya yang harus diambil atau dipertimbangkan dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja untuk alasan ekonomi atau alasan-alasan yang lainnya. Pemilihan alasan-alasan pemutusan hubungan kerja seperti ini oleh pemberi kerja harus dibuat sesuai dengan kriteria yang seimbang antara kepentingan-kepentingan badan usaha dan kepentingan-kepentingan para pekerja. Adapun para pekerja yang terkena dampak harus diberikan prioritas tertentu untuk dipekerjakan kembali bila pemberi kerja merekrut pekerja lagi dengan kualifikasi-kualifikasi yang sebanding. Dengan tujuan untuk mengurangi dampak-dampak dari pemutusan hubungan kerja, rekomendasi juga membayangkan pemajuan melalui upaya-upaya yang sesuai terhadap penempatan para pekerja yang bersangkutan ke dalam pekerjaan alternatif, pelatihan ulang yang sesuai, dan perlindungan pendapatan selama pelatihan atau pelatihan ulang.

Instrumen-instrumen ILO lainnya

15. Selain ada instrumen-instrumen yang berfokus secara khusus terhadap pemutusan hubungan kerja, sejumlah instrumen ILO, khususnya instrumen-instrumen dasar tentang perlindungan terhadap hak asasi manusia, memberikan perlindungan di bidang jaminan kerja. Contohnya perlindungan dari tindakan-tindakan diskriminasi anti serikat (**Catatan akhir 5**), diskriminasi di dalam ketenagakerjaan atau jabatan (**Catatan akhir 6**), perlindungan melahirkan (**Catatan akhir 7**), perlindungan terhadap tuntutan-tuntutan para pekerja dalam hal terjadinya kepailitan di pihak pemberi kerja (**Catatan akhir 8**), atau pekerjaan paruh waktu (**Catatan akhir 9**). Instrumen-instrumen lainnya, khususnya yang berlaku bagi para pelaut, pekerja migran atau yang terkait dengan jaminan sosial, di satu sisi juga menyentuh tentang perlindungan ketenagakerjaan. Komite menekankan pentingnya instrumen-instrumen tentang perundingan secara bersama bagi hubungan industrial di dalam konteks saat ini juga di maasa yang akan datang.

Informasi yang tersedia dan pengaturan terhadap survei

16. Untuk survei ini, informasi yang diterima Komite mencakup 202 laporan dari 107 negara anggota yang dikomunikasikan berdasarkan pasal 19 dari konstitusi. Sesuai dengan praktiknya, Komite juga menggunakan informasi yang dimuat di dalam laporan-laporan tentang konvensi yang dikomunikasikan berdasarkan pasal 22 dan 35 dari konstitusi. Komite juga mempertimbangkan pengamatan-pengamatan dari sejumlah besar organisasi-organisasi pemberi kerja dan pekerja (**Catatan akhir 10**). Meskipun menekankan kualitas dari banyak laporan, Komite menyesalkan tidak selalu memperoleh informasi yang memadai atau dalam beberapa contoh, informasi apa pun yang terkait dengan penerapan praktis, dan khususnya keputusan-keputusan hukum yang memungkinkan untuk mengevaluasi penerapan atas sejumlah informasi. Hal itu membuat Komite berupaya keras mengikuti praktik yang umum terjadi, untuk melengkapi informasi yang diterima dengan merujuk kepada legislasi, dokumen-dokumen resmi dan sumber-sumber tepat lain yang tersedia.
17. Demi mendapatkan kejelasan, Komite telah memilih untuk mematuhi urutan dari ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam instrumen-instrumen tersebut. Sehingga, di bab-bab berikutnya Komite mengkaji definisi dan metode-metode penerapan (Bab I) dan ruang lingkup dari instrumen (Bab II), kewajiban untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang dapat dibenarkan dengan alasan yang sah (Bab III), prosedur sebelum atau pada saat pemutusan hubungan kerja dan prosedur untuk mengajukan banding terhadap pemutusan hubungan kerja (Bab IV), periode untuk pemberitahuan (Bab V), perlindungan pendapatan (Bab VI) dan, akhirnya, ketentuan-ketentuan tambahan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja atas dasar ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan serupa lainnya (Bab VII). Bab yang terakhir berhubungan dengan prospek ratifikasi serta kesulitan-kesulitan penerapan tertentu oleh pemerintah-pemerintah (Bab VIII). Komite juga akan membuat beberapa pernyataan akhir melalui sebuah kesimpulan terhadap surveinya tersebut.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Perlu diingatkan kembali bahwa negara-negara yang telah meratifikasi konvensi tidak diwajibkan secara hukum untuk memberlakukan rekomendasi tersebut.

Catatan akhir 2

"Sehingga, saat ini asas pembenaran tersebut telah menjadi bagian utama dari hukum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja....," ILC, sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII (1), hlm. 7.

Catatan akhir 3

"Pemutusan hubungan kerja", survei umum dari laporan-laporan yang terkait dengan Rekomendasi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1963 (No. 119). ILC, sesi ke-59, tahun 1974, Laporan III (Bagian 4B).

Catatan akhir 4

ILC, sesi ke-59, tahun 1974, catatan rapat, hlm. 527.

Catatan akhir 5

Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, tahun 1949 (No. 98); Konvensi tentang Perwakilan-perwakilan Pekerja (No. 135), dan Rekomendasi (No. 143), tahun 1971; Konvensi tentang Organisasi-organisasi Pekerja di Wilayah Pedesaan (No. 141), dan Rekomendasi (No. 149), tahun 1975.

Catatan akhir 6

Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan) Konvensi (No. 111) dan Rekomendasi (No. 111), tahun 1958; Konvensi tentang Para Pekerja dengan Tanggungan Keluarga (No. 156) dan Rekomendasi (No. 165), tahun 1981.

Catatan akhir 7

Konvensi tentang Perlindungan Melahirkan, tahun 1919 (No. 3); Konvensi tentang Perlindungan Melahirkan (Revisi), tahun 1952 (No. 103); dan Rekomendasi tentang Perlindungan Melahirkan, tahun 1952 (No. 95).

Catatan akhir 8

Konvensi tentang Perlindungan terhadap Tuntutan-tuntutan para Pekerja (Kepailitan Pemberi Kerja) (No. 173) dan Rekomendasi (No. 180), tahun 1992.

Catatan akhir 9

Konvensi tentang Kerja Paruh Waktu (No. 175) dan Rekomendasi (No. 182), tahun 1994.

Catatan akhir 10

Austria: Majelis Perburuhan Federal; Barbados: Konfederasi para pekerja Barbados, serikat-serikat pekerja Barbados; Brasil: Serikat Inspektur Perburuhan "Gaucha" (AGITRA); Dominika: Federasi Pemberi Kerja Dominika, Serikat Guru-Guru Dominika; Estonia: Konfederasi Industri Estonia, Perkumpulan Serikat Buruh; Finlandia: Organisasi Pusat Serikat Buruh Finlandia (SAK), Konfederasi Serikat Profesional Akademis Finlandia (AKAVA); Irak: Federasi Industri Irak, Federasi Umum Serikat Pekerja; Kenya: Federasi Pemberi Kerja Kenya; Republik Korea: Federasi Serikat Buruh Korea (FKTU); Meksiko: Konfederasi Kamar Industri Meksiko (CONCAMIN), Konfederasi Para Pekerja Meksiko (CTM); Selandia Baru: Federasi Pekerja Selandia Baru, Dewan Serikat Buruh Selandia Baru (CTU); Portugal: Konfederasi Umum Pekerja Portugis (CGTP-IN); Slowakia: Federasi Serikat dan Asosiasi Pemberi Kerja Republik Slowakia, Konfederasi Serikat Buruh; Srilanka: Federasi Pemberi Kerja Ceylon, Serikat Pekerja Perkebunan Lanka Jathika; Togo: Konfederasi Nasional Pekerja Togo; Turki: Konfederasi Asosiasi Pemberi Kerja Turki (TISK), Konfederasi Serikat Buruh Turki (TURK-IS), Kerajaan Inggris: Kongres Serikat Pekerja (TUC).

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Definisi dan Metode-metode Penerapan

Bab I

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K158

Klasifikasi subjek : Pemutusan hubungan kerja - pemecatan

Rekomendasi : R166

Dokumen : Laporan III , 4B

Sesi konferensi : 82

Bab I. Definisi dan metode-metode penerapan

Definisi

1. Di dalam Pasal 3 Konvensi, istilah-istilah "pemutusan" dan "pemutusan hubungan kerja" berarti pemutusan hubungan kerja atas dasar inisiatif dari pemberi kerja. Hal ini membatasi lingkup substantif dari konvensi tersebut terhadap metode pemutusan hubungan kerja ini, dengan mengesampingkan yang lainnya. Di dalam definisi ini, instrumen-instrumen yang mencakup pemutusan hubungan kerja, bukan hubungan lainnya, atas dasar inisiatif dari pemberi kerja, dan bukan atas dasar inisiatif dari pekerja atau sebagai hasil dari kesepakatan yang dinegosiasikan secara bebas dan sungguh-sungguh di antara para pihak.
2. Walaupun istilah "pemutusan" berarti pemutusan hubungan kerja dan bukan penghentian-penghentian yang lainnya, seperti penangguhan terhadap kontrak kerja, namun harus dicatat bahwa penangguhan seperti karena sakit atau melahirkan, secara langsung terkait dengan pemutusan hubungan kerja. Di beberapa negara, pekerja dilindungi dari pemutusan hubungan kerja selama periode penangguhan kontrak (**Catatan akhir 1**).
3. Perlu juga dicatat, definisi dari pemutusan hubungan kerja yang terkait dengan tujuan dari konvensi tidak mengharuskan negara-negara untuk mengubah istilah yang telah mereka gunakan, selama ketentuan-ketentuan substantif di dalam hukum nasional diberlakukan terhadap orang-orang yang dicakup oleh instrumen-instrumen tersebut (**Catatan akhir 2**).
4. Pemutusan hubungan kerja harus didefinisikan. Pemecatan atau pemutusan hubungan kerja, meskipun benar-benar atas dasar inisiatif dari pemberi kerja, namun kerap dianggap secara salah, misalnya sebagai pengunduran diri, pelanggaran kontrak, pensiun, perubahan kontrak, keadaan luar biasa (*force majeure*), pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan, dan aturan-aturan perlindungan yang mengatur tentang pemutusan hubungan tampaknya tidak berlaku. Namun penggunaan istilah semacam itu tidak boleh membuat pemberi kerja untuk mengelak dari kewajiban-kewajiban yang terkait dengan perlindungan

yang diatur dalam hal terjadinya pemecatan. Beberapa perubahan yang diperkenalkan oleh pemberi kerja, khususnya yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan dan yang tidak berasal dari persyaratan-persyaratan operasional yang sebenarnya, dapat menempatkan pekerja di bawah tekanan untuk menerima perubahan-perubahan tersebut, seperti mundur dari pekerjaannya atau mengakibatkan risiko atas sanksi-sanksi karena mengabaikan instruksi-instruksi dari pemberi kerja. Oleh karena itu penting untuk dapat memverifikasi apakah suatu status bukan merupakan suatu pemecatan yang terselubung atau pemutusan hubungan kerja yang benar-benar dipicu oleh pemberi kerja seperti yang dimaksud oleh konvensi. Karena bila tidak maka pekerja yang bersangkutan akan sangat terampas haknya atas perlindungan yang diberikan oleh konvensi, baik secara de facto maupun secara de jure (**Catatan akhir 3**).

Metode penerapan

5. Pasal 1 Konvensi mengatur bahwa "ketentuan-ketentuan dari konvensi ini tidak boleh diberlakukan melalui kesepakatan-kesepakatan secara bersama, keputusan-keputusan arbitrase atau putusan-putusan pengadilan atau cara-cara yang lain yang mungkin sesuai dengan praktik nasional, diberlakukan oleh undang-undang atau peraturan-peraturan" (**Catatan akhir 4**). Pasal 1 berlaku bagi seluruh ketentuan yang dimuat di dalam konvensi (**Catatan akhir 5**).
6. Konvensi menyerahkan pilihan antara metode penerapan yang berbeda kepada negara yang meratifikasinya sesuai dengan praktik nasional, dengan mempertimbangkan perbedaan-perbedaan nasional di dalam peraturan tentang hubungan-hubungan antara pemberi kerja dengan para pekerja, sehingga memberikan fleksibilitas yang cukup besar dalam menerapkan instrumen tersebut. Bila satu atau lebih dari satu ketentuan di dalam konvensi tidak diberlakukan atau diberlakukan hanya sebagian saja melalui kesepakatan-kesepakatan bersama, putusan-putusan pengadilan atau metode-metode yang lain, negara yang meratifikasi memiliki kewajiban untuk menerapkan ketentuan-ketentuan tersebut melalui legislasi (**Catatan akhir 6**).
7. Perlu dicatat bahwa metode-metode di mana rujukan dibuat terhadap Pasal 1 di dalam konvensi tidak cukup sesuai untuk memberlakukan konvensi tersebut di segala bidang dan bagi semua orang yang bersangkutan. Contohnya, meskipun penerapan di dalam bidang common law, kebiasaan atau praktik ini berujung pada pernyataan atas sejumlah asas untuk kasus-kasus khusus, seperti hak atas ganti rugi atas pelanggaran kontrak dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan di mana pekerja tidak bersalah atas pelanggaran yang berat (pemecatan yang sewenang-wenang), mereka tidak dapat memberikan perlindungan dalam lingkup yang penuh seperti yang diatur oleh konvensi. Beberapa ketentuan dari konvensi yang terkait dengan perlindungan atau upaya-upaya dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja secara bersama, umumnya menjadi prasyarat atas standar-standar legislatif dan mekanisme administratif. Di negara-negara di mana tidak ada perlindungan hukum dan di mana kesepakatan-kesepakatan bersama bukan merupakan penerapan yang umum, sejumlah besar pekerja dapat diingkari haknya terhadap perlindungan yang diatur oleh konvensi. Meskipun lingkup dari konvensi tersebut adalah umum dan kecuali bila diberlakukannya klausul-klausul fleksibel tertentu, mencakup semua orang yang dipekerjakan (**Catatan akhir 7**).
8. Meskipun lingkup yang substantif dari konvensi tersebut ditentukan oleh definisi yang dimuat di dalam Pasal 3, harus disebutkan bahwa ketentuannya tidak hanya terkait dengan hukum perburuhan, namun juga dengan bidang-bidang lain seperti hak asasi manusia, prosedur-prosedur banding di hadapan badan-badan pengadilan, jaminan sosial dan pekerjaan. Hal ini dicerminkan di dalam sumber-sumber hukum yang kadang-kadang terperinci yang disebutkan oleh pemerintah (**Catatan akhir 8**).
9. Di kebanyakan negara yang diperiksa, pemutusan hubungan kerja diatur oleh legislasi, seringkali di dalam undang-undang dengan lingkup yang umum, seperti kitab-kitab perburuhan (**Catatan akhir 9**), undang-undang perburuhan (**Catatan akhir 10**), atau kitab-kitab perdata (**Catatan akhir 11**), dan di dalam legislasi yang khusus berkaitan. Sebagai contoh, ketenagakerjaan (**Catatan akhir 12**) atau hubungan-hubungan

ketenagakerjaan individual (**Catatan akhir 13**) atau di dalam legislasi yang secara khusus berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 14**) atau bahkan di dalam ketentuan-ketentuan konstitusi (**Catatan akhir 15**). Di banyak kasus, beberapa teks harus diambil secara bersama untuk suatu pandangan yang menyeluruh atas situasi tersebut (**Catatan akhir 16**), termasuk contohnya, ketentuan-ketentuan yang terkait dengan hubungan-hubungan perburuhan, perlindungan terhadap pendapatan para pekerja dalam hal terjadinya pengangguran, serta ketentuan-ketentuan konstitusi, khususnya yang terkait dengan non diskriminasi atau kesetaraan (**Catatan akhir 17**).

10. Di banyak kasus, kesepakatan-kesepakatan bersama melengkapi ketentuan-ketentuan dasar legislatif (**Catatan akhir 18**). Di beberapa negara kesepakatan-kesepakatan bersama tersebut diperluas ke sejumlah besar pegawai melalui suatu deklarasi tentang penerapan umum ketika kesepakatan-kesepakatan tersebut dicapai antara organisasi-organisasi para pekerja dan pemberi kerja pusat (**Catatan akhir 19**). Kesepakatan-kesepakatan bersama atau kontrak-kontrak perseorangan tidak boleh menetapkan ketentuan-ketentuan yang kurang menguntungkan bagi para pekerja dibandingkan dengan ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam ketentuan-ketentuan hukum tentang pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 20**).
11. Kesepakatan-kesepakatan bersama di beberapa negara masih menjadi sumber utama dari perlindungan bagi para pekerja dari pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 21**). Lingkup dari kesepakatan-kesepakatan tersebut seringkali dibatasi hanya untuk sebagian dari tenaga kerja, dan yang lainnya tunduk kepada asas-asas dari common law, tradisi dan praktik, seperti di Amerika Serikat. Di Kanada, legislasi yang memperkenalkan suatu jangka waktu pemberitahuan minimum yang ditetapkan oleh undang-undang dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja yang telah disahkan baik di tingkat federal maupun di tingkat provinsi. Amerika Serikat, kecuali Negara Bagian Montana, belum mengesahkan legislasi umum apa pun yang melawan pemecatan yang tidak dapat dibenarkan. Kesepakatan-kesepakatan bersama mengatur tentang hal ini bagi beberapa pekerja, sedangkan yang lainnya tunduk kepada common law (**Catatan akhir 22**). Namun, perlu dicatat bahwa di dalam negara ini ketentuan-ketentuan konstitusi atau legislatif tentang perlindungan terhadap hak asasi manusia dan perlindungan dari praktik-praktik perburuhan yang tidak adil, telah memberikan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja atas dasar-dasar yang dianggap tidak dapat dibenarkan, bukan hanya bagi para pekerja yang dicakup oleh kesepakatan-kesepakatan bersama, namun juga bagi para pekerja yang lainnya. Selain itu, hukum kasus telah bergerak ke arah perlindungan terhadap para pekerja (**Catatan akhir 23**). Hal ini juga terjadi di Kanada. Di negara-negara lain, seperti Swedia atau Italia, kesepakatan-kesepakatan bersama yang dinegosiasikan antara organisasi-organisasi pusat para pemberi kerja dan pekerja telah dilengkapi atau digantikan oleh ketentuan-ketentuan hukum. Di Selandia Baru, legislasi tentang kontrak-kontrak perseorangan telah menggantikan sistem sebelumnya yang berdasarkan pada kesepakatan-kesepakatan bersama dan keputusan arbitrase (**Catatan akhir 24**). Komite mencatat bahwa pengamatan-pengamatan yang dibuat oleh Dewan Serikat Buruh Selandia Baru (CTU) memberikan perhatian terhadap ketimpangan-ketimpangan tertentu di dalam hukum terkait dengan kesetaraan atas perlindungan dan akses terhadap prosedur-prosedur ganti kerugian, pemberitahuan terlebih dahulu, konsultasi sebelum dilakukannya pemecatan dan pemberian kompensasi bersama. CTU menyatakan secara khusus bahwa undang-undang menekankan negosiasi atas kontrak-kontrak kerja oleh perseorangan atau kelompok-kelompok yang terisolasi dan meletakkan hambatan-hambatan yang menghalangi aksi bersama yang efektif. Berdasarkan CTU, sejak tahun 1991 para pekerja kurang mampu meyakinkan bahwa kontrak-kontrak kerja mereka membuat ketentuan untuk isu-isu tersebut.
12. Terkait dengan aturan-aturan yang disebutkan di antara metode-metode penerapan di dalam Ayat 1 Rekomendasi No. 166, mereka menetapkan peraturan-peraturan dan prosedur-prosedur yang sering mencakup sanksi-sanksi untuk mendisiplinkan, termasuk pemutusan hubungan kerja, serta pengurangan pekerja di dalam beberapa kasus. Seperti di dalam hal kesepakatan-kesepakatan bersama, hal tersebut dapat menunjukkan bahwa sulit untuk mengacu kepada aturan-aturan untuk memberlakukan rekomendasi ketika kesepakatan-kesepakatan tersebut hanya mencakup perusahaan, di mana kesepakatan-kesepakatan

tersebut berlaku. Situasi tersebut akan berbeda dalam hal aturan-aturan standar, di mana setiap perusahaan harus menerapkan standar-standar minimum.

13. Perlu juga menyebutkan kaidah-kaidah praktis yang diadopsi oleh beberapa negara terkait dengan kesetaraan kesempatan dan perlakuan di dalam ketenagakerjaa, atau hubungan-hubungan perburuhan secara umum, yang berkaitan dengan berbagai aspek perlindungan terhadap jaminan kerja (**Catatan akhir 25**).
14. Hukum memainkan peranan yang mendasar, memiliki sifat atau jangkauan yang lebih luas sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja. Dalam ketiadaan ketentuan-ketentuan yang jelas, putusan-putusan pengadilan dapat juga menetapkan asas-asas hukum umum tertentu tentang permasalahan-permasalahan tertentu di banyak negara.
15. Beberapa negara mengadopsi peraturan-peraturan yang terperinci untuk menerapkan standar-standar tentang masalah-masalah perburuhan, termasuk pemutusan hubungan kerja. Di Venezuela, misalnya, Undang-Undang Perburuhan menyatakan bahwa dalam hal terjadinya pertentangan hukum, hukum perburuhan, baik yang substantif maupun yang prosedural, yang menang. Jika terdapat keraguan tentang penerapan atas berbagai ketentuan yang berlaku atau beda penafsiran terhadap suatu ketentuan, maka ketentuan yang paling menguntungkan bagi pekerja yang diberlakukan. Ketentuan-ketentuan konstitusional dan hukum yang mengikat pun dilengkapi, hal ini untuk memecahkan kasus-kasus individual. Berikut adalah urutan-urutannya: (a) kesepakatan perburuhan secara bersama atau keputusan arbitrase, bila berlaku; (b) kontrak kerja; (c) asas-asas yang menggarisbawahi legislasi perburuhan, seperti yang dimuat secara jelas ataupun tersirat di dalam deklarasi-deklarasi konstitusional, konvensi-konvensi dan rekomendasi-rekomendasi yang diadopsi oleh Organisasi Perburuhan Internasional dan hukum kasus dan yurisprudensi; (d) kebiasaan dan praktik, sejauh hal-hal tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan-ketentuan dan asas-asas hukum di atas; (e) asas-asas hukum perburuhan yang diakui secara universal; (f) standar-standar dan asas-asas hukum yang umum; dan (g) keadilan (**Catatan akhir 26**). Di Belarusia, Kitab Hukum menyatakan bahwa ketika republik mengikuti suatu perjanjian internasional (kesepakatan atau konvensi) yang menetapkan aturan-aturan yang berbeda dari yang diatur di dalam kitab tersebut, maka aturan-aturan dari perjanjian tersebut (kesepakatan atau konvensi) diberlakukan (**Catatan akhir 27**). Di Ekuador, dalam hal adanya keraguan tentang lingkup dari ketentuan-ketentuan di dalam Kitab Perburuhan, maka pengadilan-pengadilan harus memberlakukannya dengan cara yang paling menguntungkan bagi para pekerja (**Catatan akhir 28**). Asas yang sama berlaku juga di Brasil.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Dengan cara yang sama di beberapa negara "merumahkan" seorang pekerja sebelumnya terkait erat dengan pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 2

LC, sesi ke-67, 1981, Laporan VIII(2), hlm. 29.

Catatan akhir 3

Bila pemberi kerja membuat kondisi-kondisi kerja bagi seorang pekerja menjadi sangat tidak dapat ditoleransi sehingga pekerja tersebut terpaksa mengundurkan diri, maka pemberi kerja tersebut melakukan apa yang disebut di beberapa negara sebagai "pemecatan yang konstruktif" dan pekerja tersebut dapat mengambil upaya hukum seolah-olah dia telah dipecat oleh pemberi kerja tersebut (contohnya: Amerika Serikat).

Catatan akhir 4

Rekomendasi No. 166, seperti Rekomendasi No. 119 tahun 1963, menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan di dalamnya dapat diberlakukan oleh undang-undang atau peraturan-peraturan nasional, kesepakatan-

kesepakatan bersama, aturan-aturan kerja, keputusan-keputusan arbitrase atau putusan-putusan pengadilan atau dengan cara tertentu konsisten dengan praktik nasional yang mungkin tepat berdasarkan kondisi-kondisi nasional (ayat 1). Oleh karena itu, rekomendasi tersebut meletakkan beberapa metode, termasuk legislasi, dalam posisi yang setara. Kemudian, rekomendasi tersebut juga merujuk secara jelas pada aturan-aturan kerja sebagai salah satu metode penerapan yang memungkinkan.

Catatan akhir 5

ILC, sesi ke-68, tahun 1982, catatan rapat, hlm. 30/5, paragraf 33.

Catatan akhir 6

LC, sesi ke-68, tahun 1982, Laporan V(2), hlm. 12. Sebagai jawaban terhadap usulan dari Pemerintah Swis bahwa kesepakatan-kesepakatan bersama harus memegang peranan yang utama di dalam penerapan dari instrumen tersebut, maka teks yang diusulkan tersebut tidak akan mengensampingkan peranan yang dimainkan oleh kesepakatan-kesepakatan bersama semacam itu. Namun bila konvensi tidak diterapkan oleh kesepakatan-kesepakatan bersama atau dengan cara-cara lain, negara yang meratifikasi akan diharuskan untuk menerapkannya melalui legislasi dan peraturan-peraturan.

Catatan akhir 7

Lihat di bawah, Bab. II.

Catatan akhir 8

Melihat keberagaman dan jumlahnya, Komite tidak dapat memberikan suatu daftar yang terperinci di dalam laporan ini. Komite menawarkan untuk menyebutkan beberapa sumbernya dengan cara memberikan contoh di dalam pemeriksaannya terhadap penerapan dari ketentuan-ketentuan substantif di dalam Konvensi.

Catatan akhir 9

Sebagai contoh, Burundi: Keputusan Legislatif No. 1/037 of 7 Juli 1993 untuk merevisi Kitab Perburuhan; Kamerun: Undang-Undang No. 92/007 pada 14 Agustus 1992 untuk menerbitkan Kitab Perburuhan; Perancis: Kitab Perburuhan tahun 1973, setelah amandemen; Hongaria: Undang-Undang No. 22 tahun 1992 untuk menerbitkan Kitab Perburuhan; Republik Islam Iran: Kitab Perburuhan 20 November 1990; Paraguay: Undang-Undang No. 213 tahun 1993 untuk menerbitkan Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 10

Sebagai contoh, Ekuatorial Guinea: Undang-Undang No. 2/1990; Meksiko: Undang-Undang Federal tentang Perburuhan tahun 1969; Nepal: Undang-Undang Perburuhan 15 Mei 1992.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh, Belanda: Kitab Undang-Undang Perdata (BW).

Catatan akhir 12

Sebagai contoh, Argentina: Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional, No. 24013, 5 Desember 1991; Peru: Undang-Undang Promosi Ketenagakerjaan, No. 728, setelah diamandemen, disetujui melalui Keputusan Presiden No. 003-93-TR pada tanggal 22 April 1993.

Catatan akhir 13

Sebagai contoh, Italia: Undang-Undang No. 108, 11 Mei 1990, untuk mengatur tentang pemecatan secara perseorangan terhadap pegawai.

Catatan akhir 14

Sebagai contoh, Belanda: Undang-undang tentang pemberitahuan atas pemecatan secara bersama.

Catatan akhir 15

Sebagai contoh, Brasil: pasal 7.I dari konstitusi tahun 1988.

Catatan akhir 16

Sebagai contoh, Austria: Kitab Perdata, Peraturan-peraturan tentang perdagangan, Undang-Undang tentang Pegawai, Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja, dan beberapa ketentuan yang berlaku bagi kategori-kategori pekerja yang berbeda.

Catatan akhir 17

Sebagai contoh, Konstitusi Brasil (1988), Kolombia (1991), Paraguay (1992). Untuk pemeriksaan yang lebih lengkap terhadap ketentuan-ketentuan ini, lihat kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan, ILC, Sesi ke-75, tahun 1988, Laporan III (Bagian 4B).

Catatan akhir 18

Sebagai contoh di Jerman, di mana pemecatan diatur melalui Undang-Undang tentang Perlindungan dari Pemecatan, Kitab Perdata, berbagai undang-undang yang terpisah dan Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja, di penghujung tahun 1993 terdapat kurang lebih 4500 kerangka kerja kesepakatan-kesepakatan bersama, 13.000 pengaturan-pengaturan bagi sebagian besar cabang-cabang dan wilayah dan 3.200 kesepakatan kerja sehingga kurang lebih sekitar 90 persen dari pekerja dicakup oleh kesepakatan-kesepakatan kerja. Kerajaan Inggris: Pemerintah memberikan intisari-intisari dari kesepakatan-kesepakatan bersama yang dihasilkan oleh Serikat Aliansi Pekerja dengan layanan-layanan air dan listrik dan sebuah bank.

Catatan akhir 19

Sebagai contoh: Senegal, Niger (kesepakatan-kesepakatan antar profesi).

Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Jerman, Spanyol; Undang-Undang untuk membentuk Piagam Pekerja, No. 8/1980, setelah diamandemen: hak-hak dan kewajiban-kewajiban di dalam hubungan ketenagakerjaan diatur oleh ketentuan-ketentuan dan peraturan-peraturan hukum, kesepakatan-kesepakatan bersama, penentuan dari para pihak (syarat-syarat yang ditetapkan di dalam kontrak kerja tidak boleh kurang menguntungkan bagi atau bertentangan dengan ketentuan-ketentuan hukum dan kesepakatan-kesepakatan bersama), kebiasaan-kebiasaan lokal dan praktik-praktik kerja. Dalam terjadinya pertentangan antara ketentuan-ketentuan hukum, maka ketentuan-ketentuan yang paling menguntungkan bagi pekerja yang berlaku. Venezuela: ketentuan-ketentuan di dalam Undang-Undang Perburuhan yang mengikat; kesepakatan-kesepakatan dapat memberikan syarat-syarat yang lebih menguntungkan bagi pekerja, yang mengubah aturan-aturan umum meskipun menghormati tujuannya: s. 10 dari Undang-Undang tentang Perburuhan tahun 1990.

Catatan akhir 21

Sebagai contoh: Denmark, Zambia.

Catatan akhir 22

Pemerintah menyatakan di dalam laporannya bahwa pada tahun 1991, Konferensi Nasional Komisioner untuk Penyeragaman Undang-Undang Negara Bagian menyusun suatu model Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan merekomendasikan pengesahannya di seluruh negara-negara bagian.

Catatan akhir 23

Lihat di bawah, Bab. III, paragraf. 83-85.

Catatan akhir 24

Undang-Undang tentang Kontrak Kerja tahun 1991. Undang-Undang ini mengatur bahwa kontrak kerja harus memuat prosedur-prosedur pengaduan pribadi, dirancang untuk mendorong para pemberi kerja dan pekerja untuk menyelesaikan pengaduan-pengaduan tersebut melalui diskusi. Bila diskusi tersebut tidak berhasil, pemohon dapat mendaftar ke Tribunal Ketenagakerjaan untuk melakukan mediasi atau mendapatkan suatu keputusan adjudikasi. Keputusan-keputusan adjudikasi dapat diajukan ke tingkat banding ke Tribunal Ketenagakerjaan dan kemudian ke Pengadilan Ketenagakerjaan dan Pengadilan Banding.

Catatan akhir 25

Sebagai contoh, Mauritius: kaidah praktis yang dilampirkan di dalam Undang-Undang tentang Hubungan Industrial mengatur secara khusus bahwa kebijakan terhadap pengurangan pekerja harus disiapkan di awal; di segala prosedur di dalam Undang-Undang Hubungan Industrial, kaidah praktis akan dipertimbangkan. Kerajaan Inggris: kaidah praktis yang disahkan oleh Komisi untuk Kesetaraan Ras untuk penghapusan diskriminasi rasial dan pemajuan terhadap kesetaraan kesempatan di dalam ketenagakerjaan; kaidah praktis yang diadopsi oleh Komisi Kesetaraan Kesempatan untuk penghapusan diskriminasi atas dasar jenis kelamin dan perkawinan dan pemajuan terhadap kesetaraan kesempatan di dalam ketenagakerjaan.

Catatan akhir 26

Pasal 59 dan 60 dalam Undang-Undang tentang Perburuhan tahun 1990

Catatan akhir 27

s. 4 dalam Kitab Perburuhan, setelah diamandemen pada tanggal 15 Desember 1992.

Catatan akhir 28

s. 7 dalam Kitab Perburuhan tahun 1978.

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Ruang Lingkup Instrumen-instrumen yang Terkait dengan Individu

Bab II

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K158

Klasifikasi subjek : Pemutusan hubungan kerja - pemecatan

Rekomendasi : R166

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi : 82

Bab II. Lingkup dari instrumen-instrumen sehubungan dengan individu-individu

1. Konvensi ini berlaku bagi seluruh cabang dari kegiatan ekonomi dan bagi seluruh pekerja (Pasal 2, ayat 1). Istilah-istilah ini mengacu kepada semua orang di dalam hubungan ketenagakerjaan (**Catatan akhir 1**). Konvensi juga mencakup pegawai-pegawai negeri yang mungkin tidak dimasukkan ke dalam ruang lingkup berdasarkan kondisi-kondisi tertentu. Perlu dicatat bahwa tujuan utama dari konvensi ini tidak termasuk berlaku bagi orang-orang yang bergerak di bidang wiraswasta (**Catatan akhir 2**). Meskipun lingkup dari konvensi ini sangat luas, namun di saat yang bersamaan konvensi memberikan fleksibilitas yang cukup besar. Dengan meletakkan asas penerapan umum, konvensi menawarkan kepada negara-negara yang meratifikasi suatu pilihan untuk tidak memasukkan jenis-jenis dari kategori-kategori pekerja tertentu (Pasal 2, ayat 2 sampai 6). Pengecualian-pengecualian semacam itu didasarkan kepada sifat dari kontrak kerja atau kategori dari para pekerja yang bersangkutan. Komite menyebutkan, pengecualian-pengecualian tersebut dapat dilakukan dalam kaitannya dengan seluruh atau beberapa ketentuan dari konvensi. Namun, konvensi membuat kemungkinan pengecualian ini memiliki perlindungan-perlindungan yang cukup dalam pengecualian-pengecualian atas sifat dari kontrak kerja tersebut. Konvensi ini menetapkan prosedur-prosedur, syarat-syarat dan kriteria-kriteria, termasuk konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja, termasuk pengecualian terhadap kategori-kategori tenaga kerja tertentu yang diperbolehkan "selama diperlukan". Laporan tersebut menuntut informasi yang tepat tentang penerapan terhadap klausul-klausul fleksibilitas tersebut, karena penting untuk memastikan bahwa penggunaan kemungkinan-kemungkinan pengecualian tidak berakibat pada penghindaran terhadap perlindungan atau pembatasan secara berlebihan terhadap lingkup dari instrumen-instrumen tersebut.

Pengecualian-pengecualian berdasarkan sifat dari kontrak kerja

2. Berdasarkan Pasal 2, ayat 2 Konvensi (**Catatan akhir 3**), kategori-kategori tenaga kerja berikut ini dapat tidak dimasukkan ke dalam seluruh atau sebagian dari ketentuan-ketentuan:

- Para pekerja yang bekerja berdasarkan suatu kontrak kerja untuk jangka waktu yang ditetapkan atau untuk suatu tugas yang telah ditetapkan.
 - Para pekerja yang sedang menjalani suatu jangka waktu percobaan atau suatu periode untuk melakukan kualifikasi kerja, yang ditentukan di awal dan dengan jangka waktu yang sewajarnya.
 - Para pekerja yang bukan merupakan pekerja tetap yang dipekerjakan untuk masa yang singkat.
3. Pasal 2, ayat 3 Konvensi (**Catatan akhir 4**) menyatakan bahwa perlindungan-perlindungan yang memadai harus diberikan untuk melawan penggunaan kontrak-kontrak kerja untuk jangka waktu yang telah ditetapkan yang tujuannya adalah untuk menghindari perlindungan yang timbul dari konvensi (**Catatan akhir 5**). Dari informasi yang tersedia, jelas terlihat bahwa para pekerja yang bekerja di bawah kontrak-kontrak yang dirujuk oleh Pasal 2 (2) dari konvensi secara umum tidak mendapatkan perlindungan yang sama, seperti para tenaga kerja yang bekerja di bawah kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Para pekerja yang bekerja di bawah kontrak kerja untuk jangka waktu yang telah ditetapkan atau untuk tugas yang telah ditetapkan

- Di banyak negara suatu pembedaan diberikan antara kontrak-kontrak dengan suatu jangka waktu atau tugas yang telah ditetapkan dan kontrak-kontrak yang tidak memiliki jangka waktu yang ditetapkan, dengan aturan-aturan umum yang mengatur tentang pemecatan yang tidak dapat dibenarkan seringkali hanya berlaku bagi kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan (**Catatan akhir 6**). Di negara-negara yang lain, legislasi umum tentang pemecatan diberlakukan dengan ketentuan-ketentuan khusus tentang jumlah dari kompensasi yang harus dibayar bila terjadi pemutusan kontrak oleh pemberi kerja sebelum masa berakhirnya (**Catatan akhir 7**), di mana pemberi kerja tersebut dapat diwajibkan untuk membayar ganti rugi bagi pekerja tersebut (**Catatan akhir 8**). Selama jangka waktu kontrak, para pekerja yang bekerja di bawah kontrak untuk jangka waktu yang telah ditetapkan umumnya berada di dalam posisi yang lebih baik dalam kaitannya dengan kepastian kerja, dibanding para pekerja yang berada di bawah suatu kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, karena prosedur-prosedur pemecatan tidak berlaku. Contohnya, di Perancis. Kecuali bila disepakati berbeda oleh para pihak, sebuah kontrak kerja untuk jangka waktu yang telah ditetapkan hanya dapat diputus sebelum waktu berakhirnya jika terjadi pelanggaran berat atau dalam keadaan yang memaksa (*force majeure*). Hukum kasus tidak mengenal kesulitan ekonomi sebagai suatu keadaan yang memaksa (**Catatan akhir 9**). Selain itu, dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja atas pelanggaran yang berat, maka terdapat ketentuan-ketentuan yang mengatur upaya-upaya pendisiplinan, khususnya syarat untuk memulai klarifikasi (**Catatan akhir 10**). Di negara-negara lain, para pekerja yang bekerja di bawah suatu kontrak dengan jangka waktu yang telah ditetapkan dapat dipecat dengan pemberitahuan dalam masa kontrak mereka untuk alasan-alasan yang serupa dengan alasan-alasan yang berlaku dalam hubungan ketenagakerjaan untuk jangka waktu yang tidak ditetapkan (**Catatan akhir 11**). Terakhir, di negara-negara lain, di bawah kondisi-kondisi tertentu legislasi tentang pemecatan yang tidak dapat dibenarkan bahkan berlaku bagi kontrak-kontrak yang tidak dapat diperbarui untuk jangka waktu tertentu (**Catatan akhir 12**).
- Dalam kaitannya dengan kontrak-kontrak untuk suatu tugas yang telah ditetapkan, ketentuan-ketentuan yang terperinci terkadang ditetapkan sehubungan dengan pengakhiran dan perpanjangan. Sebagai contoh, di Venezuela kontrak jenis ini harus menjelaskan secara tepat tugas yang harus dikerjakan oleh seorang pekerja. Bila, dalam jangka waktu satu bulan sejak kontrak atas tugas tersebut selesai, maka para pihak membuat kontrak yang baru. Hal ini akan dipahami bahwa mereka berniat untuk membuat kontrak untuk suatu jangka waktu yang tidak ditetapkan dari awal hubungan tersebut (**Catatan akhir 13**).

Para pekerja yang menjalani masa percobaan

- Tujuan dari suatu masa percobaan pada umumnya adalah untuk memungkinkan para pihak membuat suatu penilaian terhadap keuntungan-keuntungan yang dihasilkan dari pengakhiran terhadap suatu kontrak kerja. Contohnya di dalam Kitab Perburuhan Senegal, "menjalankan masa percobaan berarti bahwa pemberi kerja dan pekerja, dengan tujuan mengakhiri suatu kontrak akhir... memutuskan sebelumnya untuk melakukan penilaian terhadap, antara lain, yang pertama, kualitas pekerjaan dan keluaran dari pekerja tersebut, dan yang kedua, kondisi-kondisi kerja, hidup, remunerasi, keamanan, kesehatan dan iklim sosial" (**Catatan akhir 14**). Selama jangka waktu ini, pekerja tersebut harus menunjukkan kemampuan profesionalnya. Boleh dibilang, ini adalah suatu periode yang tidak aman yang tidak boleh diperpanjang secara berlebihan (**Catatan akhir 15**).
- Konvensi memungkinkan para pekerja yang sedang menjalankan suatu masa percobaan untuk tidak dimasukkan ke dalam perlindungan, dengan syarat periode semacam itu ditentukan di awal dan dengan jangka waktu yang wajar. Selama kerja-kerja persiapan, disebutkan bahwa jangka waktu yang dianggap wajar sangat beragam di suatu negara dengan negara yang lain dan terkadang atas satu kategori pekerja dengan kategori pekerja yang lainnya. Oleh karena itu tidaklah mungkin untuk mendefinisikan konsep dari "jangka waktu yang wajar". Tiap-tiap negara yang meratifikasi konvensi dapat menetapkan jangka waktu yang dianggap wajar, dengan syarat bahwa penentuan ini dilakukan dengan itikad baik (**Catatan akhir 16**). Mengikuti konsepnya sendiri maka suatu masa percobaan harus dibatasi. Konvensi mengharuskan jangka waktu tersebut ditentukan di awal, khususnya agar para pekerja sadar atas kondisi-kondisi yang dijalankan, dan agar jangka waktu tersebut tidak dapat diperpanjang secara berlebihan. Harus juga disebutkan bahwa kesepakatan-kesepakatan bersama terkadang mengisi kekosongan-kekosongan yang ditinggalkan oleh ketentuan-ketentuan legislatif, khususnya ketika tidak ada ketentuan-ketentuan umum sehubungan dengan masa percobaan. Ketika ketentuan-ketentuan legislasi atau kesepakatan-kesepakatan bersama memungkinkan pembaruan terhadap masa percobaan, maka jumlah total jangka waktu tersebut harus wajar dan ditentukan di awal.
- Para pekerja yang dipekerjakan untuk suatu masa percobaan seringkali tidak dimasukkan ke dalam lingkup dari ketentuan-ketentuan yang relevan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 17**). Masa percobaan yang ditetapkan di dalam ketentuan-ketentuan nasional sebagian besar beragam dari beberapa minggu hingga beberapa bulan, tergantung, secara khusus, pada sifat dari pekerjaan dan kualifikasi-kualifikasi yang disyaratkan (**Catatan akhir 18**). Terkadang disebutkan bahwa masa percobaan tidak dapat melebihi suatu jangka waktu tertentu, termasuk pembaruan (**Catatan akhir 19**). Suatu kontrak untuk masa percobaan harus secara umum dibuat dalam bentuk tertulis (**Catatan akhir 20**) dan kelanjutan masa kerja setelah habisnya masa percobaan tanpa adanya suatu kontrak baru yang dibuat adalah sama halnya dengan penetapan sebuah kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan yang berlaku sejak tanggal di mana masa percobaan tersebut dimulai (**Catatan akhir 21**). Atau, di mana pekerja tersebut melanjutkan kerjanya setelah masa percobaan, maka kontrak tersebut dianggap telah ditetapkan sejak tanggal di mana masa percobaan tersebut dimulai (**Catatan akhir 22**). Di beberapa negara, suatu kontrak untuk suatu masa percobaan tidak dapat ditetapkan di sejumlah keadaan tertentu (**Catatan akhir 23**).

Para pekerja yang menjalankan suatu masa kualifikasi pekerjaan

- Konvensi juga memungkinkan pengecualian terhadap para pekerja yang menjalankan suatu masa kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan oleh ketentuan-ketentuan nasional untuk mendapatkan beberapa bentuk perlindungan tertentu. Seperti dalam hal masa percobaan, konvensi mensyaratkan

masa percobaan ini ditentukan sejak awal dan dalam jangka waktu yang awal. Masa-masa kualifikasi tersebut (**Catatan akhir 24**) beragam dari satu negara dengan negara yang lain, dari beberapa bulan (**Catatan akhir 25**) hingga beberapa tahun (**Catatan akhir 26**). Menurut Pemerintah Kerajaan Inggris, masa kualifikasi umumnya adalah dua tahun. Namun, seseorang dapat mengajukan pegaduan kepada tribunal industrial tanpa harus menyelesaikan masa kualifikasi tersebut dalam hal terjadinya pemecatan atas alasan-alasan ras (Inggris), kepercayaan agama atau pendapat politik (Irlandia Utara), jenis kelamin, status perkawinan, keanggotaan, bukan anggota atau kegiatan-kegiatan dalam serikat buruh. Bahkan, di dalam Undang-Undang tentang Reformasi Serikat Buruh dan Hak-Hak Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Juli 1993, pemecatan akibat meningkatnya masalah kesehatan dan keamanan (dalam kaitannya dengan perwakilan-perwakilan atau para pekerja yang diakui memiliki tugas-tugas keamanan dan kesehatan), karena kehamilan atau karena menjalankan haknya atas cuti melahirkan, atau karena mencoba dengan itikad baik untuk menegakkan suatu hak perlindungan ketenagakerjaan, sangat dijamin oleh undang-undang. Kongres Serikat Buruh (TUC) menyatakan di dalam pandangannya bahwa perubahan-perubahan yang paling akhir di tahun 1993 telah ditegakkan oleh pemerintah, dan secara lebih khusus lagi, dalam hubungannya dengan pemecatan yang terkait dengan melahirkan, setelah sebuah putusan dari Pengadilan Masyarakat Eropa menganggap bahwa pemecatan karena alasan-alasan yang terkait dengan melahirkan merupakan diskriminasi jenis kelamin (**Catatan akhir 27**). TUC menyatakan bahwa masa kualifikasi, yaitu selama enam bulan di tahun 1979, diperpanjang menjadi satu, kemudian dua tahun. Menurut TUC, sejumlah besar pekerja dipecat di minggu ke-51 pada tahun kedua dari masa kualifikasi dan kemudian dipekerjakan kembali beberapa minggu setelahnya, sehingga mereka tidak mendapatkan hak-hak perlindungan ketenagakerjaan.

- Setiap negara dapat menentukan sendiri dalam semangat konvensi apa yang dianggap wajar. Komite menganggap bahwa suatu masa kualifikasi yang terlalu panjang dapat mengakibatkan pengingkaran atas sejumlah besar perlindungan bagi para pekerja yang ditetapkan di dalam konvensi.

Para pekerja yang bekerja secara tidak tetap untuk masa yang singkat

- Para pekerja yang bekerja secara tidak tetap untuk masa yang singkat dapat juga tidak dimasukkan. Pekerja semacam ini terkadang diperlakukan dengan cara yang sama dengan pekerja-pekerja yang dikontrak untuk masa yang ditetapkan atau untuk suatu tugas yang ditetapkan. Dalam beberapa kasus, kontrak dibuat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sementara dari perusahaan tersebut. Terkadang legislasi menyebutkan bahwa hal-hal tersebut harus merupakan kegiatan-kegiatan di luar dari kegiatan-kegiatan normal dan menetapkan batas atas terhadap jangka waktunya. Di Peru, sebagai contoh, sebuah kontrak tidak tetap yang merupakan salah satu jenis dari kontrak-kontrak sementara, didefinisikan sebagai suatu kontrak yang dibuat untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan sementara yang berbeda dari kegiatan yang biasa dari tempat kerja tersebut (**Catatan akhir 28**).

Perlindungan dalam kontrak kerja untuk masa yang telah ditetapkan

- Ketika para pekerja tidak dimasukkan ke dalam seluruh atau beberapa ketentuan dari Konvensi dalam Pasal 2 (2), perlindungan-perindungan yang memadai harus diberikan, sesuai dengan ayat 3, untuk melawan penggunaan atas kontrak-kontrak kerja untuk suatu jangka waktu yang ditetapkan yang bertujuan untuk menghindari perlindungan yang timbul dari konvensi (**Catatan akhir 29**).
- Di banyak negara, ketentuan-ketentuan telah disahkan untuk mencegah penggunaan kontrak lanjutan untuk jangka waktu yang ditetapkan sebagai cara untuk menghindari jaminan-jaminan yang berlaku bagi kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan. Beberapa legislasi mengandung satu atau lebih dari satu upaya yang diadvokasi oleh rekomendasi tersebut (**Catatan akhir 30**) atau mengatur

bentuk-bentuk lain dari perlindungan, terkadang secara gabungan, seperti ketentuan-ketentuan yang menyatakan bahwa kontrak-kontrak untuk jangka waktu tertentu tidak dapat digunakan untuk mengisi posisi-posisi yang tetap untuk jangka waktu yang panjang (**Catatan akhir 31**). Di negara-negara di mana terdapat pembatasan-pembatasan terhadap pembuatan kontrak-kontrak untuk suatu masa yang telah ditetapkan, kasus-kasus di mana kontrak-kontrak semacam itu dapat dibuat seringkali ditentukan dalam daftar yang membatasi (**Catatan akhir 32**) dan terkait dengan satu atau lebih dari satu hal yang diatur di dalam Ayat 3 (2) Rekomendasi.

- Terkait dengan sifat dari pekerjaan dan keadaan-keadaan di mana hal tersebut dilakukan, kontrak-kontrak secara umum dapat dibuat untuk tujuan menggantikan seorang pekerja tetap untuk sementara waktu (**Catatan akhir 33**) untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau untuk suatu tugas yang telah ditetapkan (**Catatan akhir 34**). Terkadang rujukan dibuat bagi kegiatan-kegiatan yang secara tradisional dijalankan secara sementara, seperti konstruksi (**Catatan akhir 35**) atau pekerjaan musiman (**Catatan akhir 36**). Namun, di Republik Dominika, kontrak-kontrak musiman di dalam industri gula dipandang sebagai kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan dan terikat pada aturan-aturan yang berlaku bagi kontrak-kontrak semacam itu dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, kecuali bila dinyatakan berbeda oleh legislasi atau kesepakatan bersama (**Catatan akhir 37**).
- Terkadang kontrak-kontrak untuk suatu masa yang ditetapkan dibuat dalam hal terjadinya peningkatan sementara dalam kegiatan di perusahaan tersebut (**Catatan akhir 38**) atau ketika ketika dibutuhkan oleh kondisi-kondisi pasar, beban kerja atau permintaan yang terlalu besar, bahkan ketika kegiatan yang normal dari perusahaan tersebut bermasalah (**Catatan akhir 39**).
- Di sejumlah negara, legislasi memungkinkan pembuatan kontrak-kontrak untuk suatu periode yang ditetapkan bila hal ini dianggap merupakan kepentingan pekerja tersebut (**Catatan akhir 40**). Di dalam ketentuan-ketentuan yang sama yang dimuat di dalam rekomendasi (**Catatan akhir 41**), untuk memberikan pekerjaan kepada orang-orang yang menganggur atau menawarkan pelatihan tambahan untuk memungkinkan para pekerja tersebut untuk memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk dipekerjakan kembali (**Catatan akhir 42**). Jenis kontrak seperti ini mencakup juga kontrak-kontrak yang dikenal dengan kontrak masuk kembali, kontrak-kontrak pelatihan kerja dan pelatihan kembali, kontrak orientasi kerja dan kontrak-kontrak pengembangan keterampilan.
- Namun, di sejumlah negara, di mana pembatasan-pembatasan ditetapkan atas penggunaan kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang ditetapkan untuk memastikan bahwa kontrak-kontrak tersebut tidak disalahgunakan, ketentuan-ketentuan yang berlaku seringkali membatasi jangka waktu dan pembaruan dari kontrak, dan di bawah kondisi-kondisi tertentu memasukkannya ke dalam kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang tidak ditetapkan, khususnya ketika kontrak-kontrak tersebut telah diperbarui di dalam satu kesempatan atau lebih (**Catatan akhir 43**). Di Mali, Kitab Perburuhan yang baru menyatakan jangka waktu bagi kontrak-kontrak semacam itu tidak dapat melebihi dua tahun, dan seorang pekerja tidak dapat memperbarui suatu kontrak untuk periode yang ditetapkan di dalam perusahaan yang sama lebih dari dua kali (**Catatan akhir 44**). Di negara ini, dan di sejumlah negara yang lain, sebuah kontrak untuk suatu masa kerja yang telah ditetapkan harus dibuat secara tertulis, bila tidak maka kontrak tersebut dianggap sebagai kontrak untuk jangka waktu yang tidak ditetapkan (**Catatan akhir 45**). Hal ini juga terjadi di Perancis. Sebagai contoh, perlindungan diperkuat di tahun 1990 di mana kontrak tersebut harus dibuat secara tertulis dan harus menyebutkan tujuannya secara jelas, bila tidak maka kontrak tersebut dipandang sebagai kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan (**Catatan akhir 46**). Di negara ini, kontrak-kontrak untuk masa kerja yang telah ditetapkan dilarang di dalam kasus-kasus tertentu, seperti pergantian seorang pekerja yang kontraknya ditangguhkan akibat suatu sengketa bersama perburuhan, atau untuk menjalankan pekerjaan yang secara khusus berbahaya (**Catatan akhir 47**). Di negara lainnya, di mana ada batas atas waktu selama dua tahun terhadap kontrak-kontrak dengan periode yang telah ditetapkan, pemutusan kontrak harus

diberitahukan 30 hari sebelumnya. Bila tidak maka kontrak ini dianggap sebagai kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan (**Catatan akhir 48**).

- Badan-badan yang berwenang untuk menyidangkan permohonan-permohonan banding yang dilakukan oleh para pekerja dapat mengklasifikasi ulang kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang telah ditetapkan sebagai kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang tidak ditetapkan. Di Siprus contohnya, Pengadilan Persengketaan Industrial mempertimbangkan kriteria-kriteria seperti total lamanya masa kerja, tahu atau tidaknya pegawai tersebut bahwa kontraknya adalah kontrak dengan jangka waktu yang tetap ketika dia sedang menjalankan kontrak tersebut, perpanjangan masa kerja setelah akhir dari suatu kontrak dengan jangka waktu yang telah ditetapkan dan berapa kali kontrak tersebut diperbarui (**Catatan akhir 49**).
- Komite menyebutkan, meskipun sejumlah besar negara membuat ketentuan, bahkan terkadang secara terperinci, sebagai perlindungan dari penggunaan kontrak-kontrak untuk periode yang telah ditetapkan namun di negara-negara yang lain, pembatasan yang ditetapkan untuk jenis kontrak ini (**Catatan akhir 50**) dan jenis-jenis baru dari kontrak dengan jangka waktu yang ditetapkan telah muncul di tahun-tahun belakangan ini. Di Argentina (**Catatan akhir 51**) Spanyol dan Peru, bentuk-bentuk khusus kontrak juga berlaku. Contohnya, ketika suatu kegiatan baru diluncurkan. Di Spanyol, jangka waktu dari kontrak-kontrak semacam itu tidak boleh melebihi dari tiga tahun, namun dapat diperpanjang untuk jangka waktu tertentu yang ditentukan (**Catatan akhir 52**). Di Peru, Undang-Undang tentang Promosi Kerja membedakan antara sembilan kategori kontrak kerja yang "terikat pada sejumlah syarat" (**Catatan akhir 53**). Selain itu, ketentuan-ketentuan khusus berlaku bagi kontrak-kontrak yang berhubungan dengan ekspor untuk produk-produk yang bukan tradisional, kontrak-kontrak untuk pekerjaan yang dilakukan di dalam kawasan-kawasan pemrosesan ekspor dan di dalam kondisi-kondisi khusus (**Catatan akhir 54**).
- Komite mencatat, beberapa organisasi pekerja telah menyatakan keprihatinan terhadap tumbuhnya kecenderungan untuk menggunakan bentuk-bentuk kontrak untuk periode yang telah ditetapkan. Organisasi Pusat Serikat-Serikat Buruh Finlandia (SAK) menyatakan bahwa rencana-rencana untuk mengamandemen Undang-Undang tentang Kontrak-Kontrak Kerja tidak akan sesuai dengan instrumen-instrumen tersebut, dan Konfederasi Serikat Pekerja Akademik (AKAVA) di Finlandia menyatakan permasalahan atas mata rantai dari kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tetap, baik untuk menggantikan para pegawai dan bagi orang-orang yang bekerja selama bertahun-tahun di bawah kontrak dengan periode yang telah ditetapkan, meskipun mereka menjalankan pekerjaan yang sama (**Catatan akhir 55**).
- Selama pemeriksaan terhadap pelaksanaan konvensi oleh Spanyol, para pekerja anggota dari Komite untuk Penerapan Standar-Standar, mencatat besarnya proporsi dari kontrak-kontrak sementara (lebih dari satu per tiga dari seluruh pekerjaan), menganggap bahwa perhatian khusus harus diberikan bagi pembentukan perlindungan-perindungan dari kesewenang-wenangan atas kontrak-kontrak semacam ini (**Catatan akhir 56**).
- Selama pemeriksaan terhadap kasus yang sama, para pemberi kerja anggota di dalam Komite menyatakan bahwa logika dari konvensi mencakup, di satu sisi, kemungkinan untuk tidak memasukan kontrak-kontrak sementara ke dalam lingkupnya, dan di sisi yang lain, mensyaratkan pemberian perlindungan-perindungan untuk mencegah penggunaan kontrak-kontrak semacam itu untuk menghindari perlindungan yang timbul dari konvensi. Namun mereka menganggap, sulit untuk menentukan berapa banyak kontrak-kontrak sementara yang merupakan pelanggaran atas ketentuan dari konvensi ini. Mereka mencatat, meningkatnya penggunaan kontrak-kontrak sementara tampaknya diperlukan akibat dari perubahan-perubahan di dalam perekonomian nasional.
- Komite menyebutkan, meskipun dugaan bahwa kontrak-kontrak kerja yang memiliki jangka waktu yang tidak ditetapkan merupakan aturan di banyak negara, namun kini hal tersebut mulai dipermasalahkan

dalam berbagai sisi. Akibatnya, mulai terjadi peningkatan terhadap jenis-jenis kontrak baru untuk suatu periode yang telah ditentukan. Beberapa telah ada, namun seringkali hanya bersifat terbatas (sebagai contoh, pekerjaan musiman atau tidak tetap, dll.). Jenis-jenis yang lain juga muncul, contohnya, dengan perkembangan kegiatan-kegiatan baru atau kawasan-kawasan pemrosesan ekspor. Beberapa kontrak sementara atau darurat telah dikembangkan oleh berbagai upaya kebijakan ketenagakerjaan, termasuk kontrak-kontrak untuk pelatihan sekaligus kerja, dan kontrak-kontrak pelatihan kerja. Seiring dengan resesi yang melanda di sejumlah negara, persaingan pun meningkat pesat dan pencarian solusi dilakukan melalui fleksibilitas ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kontrak-kontrak dengan periode yang telah ditetapkan menjadi sangat beragam dan agak ambigu. Di mana kontrak-kontrak tersebut dapat mengarah kepada perekrutan atau dengan mudah menjadi suatu cara untuk melakukan pengecualian terhadap ketenagakerjaan yang stabil (**Catatan akhir 57**). Ketika kontrak-kontrak tersebut disalahgunakan, penggunaannya akan merusak perlindungan yang diatur oleh konvensi. Komite mencatat, terdapat kecenderungan belakangan ini untuk mengganti kontrak-kontrak kerja dengan wirausaha untuk menghindari perlindungan yang ada di dalam konvensi. Hal ini tentu menjadi tugas dari badan-badan pengawas untuk memastikan bahwa tidak ada pelanggaran baik terhadap ketentuan ataupun semangat yang ditetapkan di dalam konvensi. Secara umum, Komite hanya dapat berharap agar pemerintah mendasarkan upaya-upayanya untuk meningkatkan fleksibilitas dalam hubungan ketenagakerjaan pada suatu dialog tripartit, dengan mempertimbangkan kepentingan-kepentingan dari mitra-mitra sosial (**Catatan akhir 58**) dan masyarakat.

Pengecualian terhadap kategori-kategori pekerja tertentu

Pekerja dalam pengaturan-pengaturan khusus

- Di dalam Pasal 2 (4) Konvensi (**Catatan akhir 59**) "sejauh diperlukan, upaya-upaya dapat diambil oleh badan-badan yang berwenang atau melalui mekanisme yang tepat di dalam suatu negara, setelah melalui konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang bersangkutan. Termasuk untuk memberikan pengecualian dari konvensi ini atau dari ketentuan-ketentuan tertentu yang ada di dalamnya, kategori-kategori tenaga kerja yang ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat kerjanya diatur oleh pengaturan-pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidaknya-tidaknya setara dengan perlindungan yang diberikan di dalam Konvensi".
- Sejak kerja-kerja persiapan dari konvensi, peluang untuk melakukan pengecualian terhadap kategori-kategori orang yang dipekerjakan dari seluruh atau beberapa ketentuan dari konvensi pada intinya ditujukan bagi orang-orang yang memiliki status pegawai negeri, yang di banyak negara mendapatkan kepastian kerja yang setidaknya setara atau bahkan lebih besar daripada pegawai-pegawai yang lain. Perlu disebutkan sehubungan dengan hal ini bahwa teks-teks yang pada awalnya diajukan oleh Kantor Perburuhan Internasional memuat suatu rujukan terhadap pegawai-pegawai negeri sebagai suatu gambaran atas jenis kategori pegawai yang dapat dicakup oleh ayat ini. Namun karena gambaran ini dihapus di dalam pembahasan pertama dari teks instrumen tersebut oleh Komite Konferensi yang berwenang, yang menganggap bahwa ketentuan ini adalah bertujuan umum dan bahwa suatu contoh tidaklah diperlukan (**Catatan akhir 60**). Perlu disebutkan, di dalam salah satu laporan persiapan Kantor Perburuhan Internasional telah merujuk kepada kategori-kategori pekerja yang lain yang diatur oleh aturan-aturan khusus tentang pemutusan hubungan kerja yang memberikan jaminan-jaminan setara, misalnya para pelaut (**Catatan akhir 61**).
- Konvensi menetapkan sejumlah persyaratan bagi peluang untuk memberikan pengecualian terhadap kategori-kategori pekerja ini yang diatur oleh pengaturan-pengaturan khusus, khususnya kewajiban untuk melakukan konsultasi dan kesetaraan dalam perlindungan terhadap mereka (**Catatan akhir 62**).

- Sehingga, pertama, upaya-upaya pengecualian hanya dapat diambil setelah melakukan konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang bersangkutan, bila organisasi-organisasi tersebut ada. Hal lainnya, konsultasi memberikan suatu cara untuk menilai "keperluan" atas pengecualian tersebut. Di dalam survei-survei umum sebelumnya, Komite telah mengklarifikasi makna dari istilah "konsultasi". Komite menyatakan "konsultasi" memiliki konotasi yang berbeda dari sekadar "informasi" dan dari "keputusan bersama". Komite juga menyatakan bahwa pandangan-pandangan yang disampaikan di dalam menjalankan konsultasi bukanlah suatu bentuk keterlibatan di dalam pengambilan keputusan, namun hanya satu tahapan di dalam proses yang mengarah untuk membantu mencapai suatu keputusan. Komite juga mengarahkan bahwa "konsultasi harus dapat memiliki pengaruh terhadap keputusan tersebut" (**Catatan akhir 63**).
- Dalam pembahasan pertama di dalam Konferensi Komite, perwakilan dari Kantor Perburuhan Internasional menyatakan bahwa istilah persyaratan konsultasi organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang bersangkutan tidak mengharuskan pembukaan kembali atas proses legislatif ketika permasalahannya telah dicakup oleh legislasi yang disahkan setelah dilakukannya konsultasi yang tepat, namun konsultasi tersebut diperlukan sehubungan dengan ratifikasi bila suatu konvensi diadopsi dan diratifikasi (**Catatan akhir 64**).
- Kedua, para pekerja yang tidak dimasukkan ke dalam penerapan konvensi ini harus terikat, dalam kaitannya dengan kondisi-kondisi ketenagakerjaan kepada pengaturan-pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidak-tidaknya setara dengan yang diberikan di dalam konvensi, yang memerlukan keberadaan dari ketentuan-ketentuan khusus yang cocok atau melebihi secara keseluruhan dari tingkat perlindungan yang ditetapkan di dalam konvensi. Pemerintah sejak awal dapat menentukan dengan itikad baik apakah suatu kategori pekerja tertentu mendapatkan perlindungan yang berbeda yang secara keseluruhan setidaknya setara dengan yang diberikan di dalam konvensi, dapat dievaluasi oleh badan-badan pengawas ILO.
- Bahkan, salah satu dari kategori-kategori pekerja yang sering tidak dimasukkan ke dalam ketentuan-ketentuan perburuhan yang umum dan terikat dengan pengaturan-pengaturan khusus adalah para pegawai-pegawai publik (**Catatan akhir 65**), dan khususnya pegawai negeri yang kondisi-kondisi kerjanya seringkali diatur melalui ketentuan-ketentuan legislatif secara khusus (**Catatan akhir 66**), kesepakatan-kesepakatan bersama (**Catatan akhir 67**) atau melalui ketentuan-ketentuan khusus, seperti para anggota angkatan bersenjata, kepolisian dan hakim (**Catatan akhir 68**). Di antara kategori-kategori yang berbeda dari pegawai-pegawai publik, pegawai negeri yang diatur oleh kondisi-kondisi kerja khusus yang umumnya mendapatkan jaminan kerja yang besar (**Catatan akhir 69**). Di beberapa negara mereka ditunjuk "seumur hidup" (**Catatan akhir 70**) setelah melalui suatu masa percobaan. Seringkali mereka tidak dapat dipecat karena ketidakmampuan mereka menggelar sidang-sidang pendisiplinan (**Catatan akhir 71**). Di negara-negara di mana tidak ada perlindungan umum dari pemecatan dengan alasan-alasan yang sah, kecuali perlindungan dari pemecatan atas dasar alasan-alasan tertentu, para pegawai negeri ini dapat mendapatkan perlindungan yang lebih baik (**Catatan akhir 72**). Pegawai-pegawai publik yang lainnya seringkali dicakup oleh ketentuan-ketentuan yang mirip atau sebanding dengan ketentuan-ketentuan yang diberlakukan di dalam sektor-sektor kegiatan lainnya.
- Namun, perlu disebutkan bahwa jaminan-jaminan di dalam pengaturan-pengaturan yang khusus yang berlaku bagi pegawai-pegawai negeri mulai berkurang di dalam sejumlah negara yang terus meningkat karena keterbatasan-keterbatasan anggaran dan restrukturisasi yang mengarah pada keuntungan (**Catatan akhir 73**), yang terkadang dicerminkan di dalam ketentuan-ketentuan kerja yang berlaku (**Catatan akhir 74**). Begitu pula di dalam insentif untuk pengunduran diri secara sukarela atau pensiun (**Catatan akhir 75**).

- Para pelaut juga sering diatur melalui aturan-aturan khusus (**Catatan akhir 76**), namun mereka terkadang kurang dilindungi dari pemecatan jika dibandingkan dengan para pekerja lainnya. Ketika dianggap perlu untuk tidak memasukkan mereka ke dalam lingkup konvensi dan kondisi-kondisi kerja tidak memungkinkan pengecualian berdasarkan Pasal 2 (4) (perlindungan yang setara), situasi mereka harus dipandang dengan merujuk kepada Pasal 2 (5), tentang kategori-kategori terbatas dan masalah-masalah khusus. Hal ini akan dikaji di bawah ini.

Para pekerja yang dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan khusus

- Di dalam Pasal 2 (5) Konvensi (**Catatan akhir 77**) "sejauh diperlukan, upaya-upaya dapat diambil oleh badan-badan pemerintah yang berwenang atau melalui mekanisme yang tepat di dalam suatu negara, setelah melalui konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang bersangkutan, untuk tidak memasukan ke dalam penerapan konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu yang ada di dalamnya kategori-kategori pekerja yang terbatas di mana kondisi-kondisi kerja tertentu dari para pekerja yang bersangkutan atau ukuran dari sifat dari badan usaha yang mempekerjakan mereka".
- Selama penyusunan konvensi, sejumlah fleksibilitas dipandang perlu, khususnya agar memungkinkan negara-negara anggota untuk memberikan pengecualian terhadap sejumlah kategori pekerja tertentu, terutama bagi mereka yang sulit untuk memperluas beberapa aspek perlindungan yang diberikan oleh konvensi. Contoh-contoh yang disebutkan di dalam konteks ini, termasuk para pekerja yang dipekerjakan di dalam perusahaan-perusahaan kecil atau perusahaan-perusahaan keluarga, pekerja manajerial, pekerja-pekerja yang telah mencapai usia normal pensiun, para pekerja di bidang pertanian, para pemegang, para pelaut dan pekerja rumah tangga. Untuk menentukan kategori-kategori yang cakupannya menghadirkan kesulitan-kesulitan maka dipandang lebih baik untuk memasukkan suatu ketentuan ke dalam konvensi, termasuk di dalam ketentuan-ketentuan yang umum, pengecualian-pengecualian terbatas dari para pekerja yang berpotensi mengalami permasalahan-permasalahan besar (**Catatan akhir 78**). Setelah sebuah amandemen diserahkan pada pembahasan kedua di dalam Konferensi Komite, penyebutan dilakukan terhadap jenis pertimbangan-pertimbangan yang harus dipertimbangkan dalam menentukan apakah permasalahan-permasalahan khusus yang besar dapat timbul bagi kategori-kategori pekerja yang berbeda. Kriteria-kriteria yang terkait dengan kondisi-kondisi kerja yang khusus dan ukuran dari sifat dari perusahaan tersebut. Tentunya, kenyataan bahwa kategori-kategori pekerja yang disebutkan pada saat dilakukannya kerja-kerja persiapan tidak berarti bahwa kategori-kategori ini tidak dimasukan. Pengecualian terhadap satu kategori pekerja di dalam Pasal 2 (5) Konvensi harus memenuhi kondisi-kondisi yang ditetapkan di dalam ayat tersebut dan di dalam ayat 6 dari pasal yang sama (**Catatan akhir 79**). Sehingga, seperti yang terjadi di dalam kasus-kasus pengecualian yang dirujuk oleh paragraf 4, organisasi-organisasi para pekerja dan pekerja tersebut harus dikonsultasikan sebelum upaya-upaya pengecualian apa pun diadopsi.
- Terkadang ketentuan-ketentuan umum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja baik yang dimuat di dalam legislasi perburuhan umum atau pun ketentuan-ketentuan yang khusus, tidak berlaku bagi sejumlah kategori pekerja tertentu yang dapat dikenakan ketentuan-ketentuan khusus. Inilah yang terjadi kepada pekerja rumah tangga (**Catatan akhir 80**), para pekerja di bidang pertanian (**Catatan akhir 81**), anggota-anggota keluarga (**Catatan akhir 82**), para pekerja konstruksi (**Catatan akhir 83**) dan para pelaut (**Catatan akhir 84**). Di beberapa negara, orang-orang yang berada di dalam posisi eksekutif atau posisi-posisi perwalian diberikan pengecualian (**Catatan akhir 85**). Di Swedia, contohnya, para pegawai yang dengan mempertimbangkan tugas-tugas dan kondisi-kondisi kerja mereka, dapat dianggap memegang posisi-posisi manajerial atau posisi yang sebanding, tidak dimasukan ke dalam ketentuan-ketentuan di dalam Undang-Undang Jaminan Kerja (**Catatan akhir 86**). Pemerintah menyatakan, ketentuan ini harus ditafsirkan secara terbatas dan merujuk kepada

orang-orang yang secara praktik menjalankan peran seorang pemberi kerja dan menduduki posisi perwalian khusus dalam kaitannya dengan pemberi kerja, meskipun, secara formal mereka adalah pegawai. Pengadilan Perburuhan berpendapat di beberapa putusan, seorang manajer perusahaan harus mendapatkan manfaat dari periode pemberitahuan yang wajar. Menurut pemerintah, kepala-kepala badan usaha digaji dengan baik dan memiliki kondisi-kondisi kerja yang bagus, sehingga pemerintah memandang bahwa perlindungan-perlindungan terhadap mereka setidaknya setara dengan yang diberikan oleh konvensi. Di Malawi, penerapan dari ketentuan-ketentuan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang mencakup seluruh kegiatan ekonomi, tampaknya sebagian besar dibatasi hanya untuk para pegawai yang dipekerjakan di dalam kelompok yang berpenghasilan rendah. Di Spanyol, legislasi perburuhan yang umum memberikan pengecualian terhadap sejumlah pekerja tertentu dan menyatakan bahwa hubungan-hubungan ketenagakerjaan tertentu memiliki sifat yang khusus (**Catatan akhir 87**).

- Di beberapa negara, ketentuan-ketentuan legislasi perburuhan atau ketentuan-ketentuan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja tidak berlaku bagi perusahaan-perusahaan kecil yang mempekerjakan jumlah pekerja yang lebih kecil dibandingkan dengan yang telah ditetapkan (**Catatan akhir 88**). Pemerintah Jerman menyatakan ketentuan-ketentuan dari Undang-Undang Perlindungan dari Pemecatan tidak secara umum berlaku bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan kurang dari enam orang pekerja dan pengecualian ini didasarkan pada tradisi sejarah yang panjang dan alasan-alasan yang berlaku hingga hari ini, misalnya untuk menjamin keberlangsungan perusahaan-perusahaan kecil, memungkinkan fleksibilitas di dalam menanggapi tuntutan dan mempertimbangkan kenyataan bahwa perusahaan-perusahaan kecil kurang mampu untuk menanggung biaya-biaya administratif dan ekonomi (**Catatan akhir 89**). Di negara ini terdapat juga ketentuan-ketentuan yang khusus untuk lembaga-lembaga keagamaan (**Catatan akhir 90**) yang memiliki hak untuk melakukan pengelolaannya sendiri dalam batasan-batasan hukum seperti yang berlaku bagi setiap orang. Menurut pemerintah, hal ini memengaruhi aturan-aturan yang mengatur pemecatan dan keterwakilan pekerja.
- Kategori pekerja lain yang disebutkan pada saat dilakukannya kerja-kerja persiapan yang tidak dimasukkan di beberapa negara ke dalam ketentuan-ketentuan yang memberikan perlindungan dari pemutusan hubungan kerja adalah para pekerja paruh waktu. Perlindungan terhadap para pekerja ini dari pemecatan yang sewenang-wenang dibahas di dalam sesi ke-80 dan ke-81 Konferensi Perburuhan Internasional dalam konteks pengesahan terhadap instrumen-instrumen tersebut, khususnya yang berkenaan dengan kategori-kategori pekerja ini. Konvensi tentang Kerja Paruh Waktu (No. 175) dan Rekomendasi (No. 182) tahun 1994 memuat ketentuan-ketentuan yang dimaksudkan untuk memberikan para pekerja ini kondisi-kondisi yang setara dengan yang didapatkan oleh para pekerja penuh waktu dalam hubungannya dengan pemutusan hubungan kerja mereka.
- Di banyak negara, ketentuan-ketentuan legislatif yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja tidak membedakan antara para pekerja paruh waktu dengan para pekerja penuh waktu (**Catatan akhir 91**), sementara di dalam negara-negara yang lain, ambang-ambang batas tertentu harus dipenuhi untuk memberlakukan perlindungan yang diberikan oleh ketentuan-ketentuan legislatif (**Catatan akhir 92**).
- Di Kerajaan Inggris, di dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Ketenagakerjaan (Konsolidasi) tahun 1978, para pekerja yang dipekerjakan antara delapan dan 16 jam per minggu harus bekerja untuk pemberi kerja yang sama selama lima tahun untuk dapat memperoleh perlindungan dari pemecatan yang sewenang-wenang, hak-hak atas pembayaran pesangon atau pengajuan banding melawan pemecatan secara sewenang-wenang. Di dalam suatu keputusan baru-baru ini, Dewan Bangsawan memutuskan bahwa ambang-ambang batas yang terkait dengan jam kerja yang diharuskan bagi para pekerja paruh waktu tersebut, yang kebanyakan adalah perempuan, merupakan pelanggaran terhadap

hukum Masyarakat Eropa karena ambang-ambang batas tersebut mengarah pada diskriminasi secara tidak langsung terhadap perempuan (**Catatan akhir 93**).

Kewajiban untuk melaporkan

- Suatu negara anggota yang meratifikasi konvensi harus menjabarkan di dalam laporannya yang diserahkan setelah ratifikasi, kategori-kategori pekerja yang dapat diberikan pengecualian terhadap pemenuhan ayat 4 dan 5 Pasal 2, dengan memberikan alasan-alasan atas pengecualian tersebut. Negara tersebut harus menyatakan di laporan-laporan selanjutnya posisi dari hukum dan praktiknya sehubungan dengan kategori-kategori tersebut dan sejauh mana dampak yang telah diberikan bagi atau diusulkan untuk diberikan kepada konvensi ini dalam kaitannya dengan kategori-kategori semacam itu.
- Pasal 2 (6) memungkinkan pemerintah untuk mempertimbangkan perkembangan-perkembangan yang akan datang menuju kepada suatu pengurangan dari pengecualian-pengecualian yang disebutkan di dalam laporan yang pertama. Namun pasal tersebut tidak memperbolehkan pemerintah untuk memperkenalkan pengecualian-pengecualian baru yang tidak berlaku pada saat laporan pertama. Selain memberikan fleksibilitas yang cukup, tujuan dari klausul-klausul pengecualian di dalam konvensi-konvensi ILO adalah agar negara-negara anggota berusaha keras untuk secara bertahap mencapai penerapan yang lebih luas (**Catatan akhir 94**). Dalam hal ini, Komite memberikan perhatiannya terhadap kenyataan bahwa ketentuan di dalam Pasal 2 (6) Konvensi tersebut tidak mencakup pengecualian-pengecualian dari ayat 2 dalam pasal yang sama, yang dibahas di dalam paragraf 35-56 di dalam survei umum ini.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Lihat juga Ayat 2 (1) dari rekomendasi.

Catatan akhir 2

ILC, sesi ke-68, tahun 1982, Laporan V(2), hlm. 16.

Catatan akhir 3

Lihat juga ayat 2 (2) dari rekomendasi.

Catatan akhir 4

Lihat juga ayat 3 (1) dan (2) Rekomendasi.

Catatan akhir 5

Ayat 3(2) dari rekomendasi memberikan contoh bagi perlindungan-perlindungan semacam itu. Lihat di bawah paragraf 46, catatan 30.

Catatan akhir 6

Sebagai contoh: Siprus, Gabon.

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Portugal.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Perancis: s. L.122-3-8 dari Kitab Perburuhan. Komite mencatat di dalam survei umum yang sebelumnya bahwa bila para pekerja yang dipekerjakan dengan kontrak-kontrak untuk periode atau tugas yang ditetapkan tidak dicakup oleh ketentuan-ketentuan yang relevan selama berlangsungnya kontrak

mereka, pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja sebelum masa berakhirnya periode atau pelaksanaan dari tugas yang ditetapkan tersebut umumnya memberikan hak bagi pekerja untuk mendapatkan ganti rugi atas pelanggaran terhadap kontrak. ILC, sesi ke-59, tahun 1974, Laporan III (Bagian 4B), paragraf 20.

Catatan akhir 9

Perancis: s. L.122-3-9 dari Kitab Perburuhan dan Cass. Soc., 28 Apr. 1986.

Catatan akhir 10

Perancis: ss. L.122-3-3, L.122-3-8 dan L.122-4.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh: Brasil, Republik Ceko.

Catatan akhir 12

Sebagai contoh: Kerajaan Inggris.

Catatan akhir 13

Venezuela: s. 75 dari Undang-Undang Perburuhan Organik tahun 1990.

Catatan akhir 14

Sebagai contoh: Senegal: s. 39 dari Kitab Perburuhan; Kolombia: s. 76 dari Kitab Perburuhan: undang-undang tersebut mendefinisikan masa percobaan sebagai "tahap awal dari kontrak kerja, yang tujuannya adalah untuk memungkinkan pemberi kerja menilai kemampuan-kemampuan pekerja tersebut, juga bagi pekerja untuk menilai apakah kondisi-kondisi kerja tersebut cocok bagi dirinya".

Catatan akhir 15

Sebagai contoh: periode perlindungan dibatasi hingga 90 hari; Perancis: di dalam ketiadaan klausul kontrak yang terkait dengan keberadaan suatu masa percobaan, kontrak tersebut harus dianggap tetap dari hari pertama, kecuali bila dinyatakan berbeda di dalam suatu kesepakatan bersama atau oleh kebiasaan (Cass. Soc., 29 Juni 1959).

Catatan akhir 16

ILC, sesi ke-68, tahun 1982, Laporan V(2), hlm. 16.

Catatan akhir 17

Sebagai contoh: Burkina Faso: s. 40 dari Kitab Perburuhan, tahun 1990; Finlandia: suatu hubungan ketenagakerjaan untuk masa percobaan dapat diputuskan tanpa adanya alasan yang sah untuk pembatalan atau pemutusan hubungan kerja, namun tidak untuk alasan-alasan yang diskriminatif atau yang tidak relevan; Perancis: ss. L.122-4 dan L.122-25 dari Kitab Perburuhan: aturan-aturan yang mengatur tentang pemutusan kontrak kerja untuk suatu periode yang ditetapkan tidak berlaku selama masa percobaan. Namun, para pemberi kerja tidak boleh menggunakan dalil bahwa perempuan hamil menjadi dasar untuk memutuskan kontrak kerjanya selama masa percobaan; Portugal: s. 55 dari Keputusan Legislatif No. 64-A/89: selama masa percobaan suatu kontrak dapat diputuskan tanpa perlu memberikan alasan-alasan yang sah dan tanpa kompensasi.

Catatan akhir 18

Sebagai contoh, Kolombia: s. 79 dari Kitab Perburuhan: periode tersebut tidak dapat melebihi dari dua bulan. Di dalam kontrak-kontrak yang dibuat untuk periode tertentu, periode tersebut tidak boleh melebihi dari satu per lima dari masa kontrak kerjanya, hingga sampai dua bulan. Dalam hal terjadinya perpanjangan kontrak antara pemberi kerja yang sama dengan pekerja yang sama, suatu masa percobaan hanya dapat diharuskan untuk kontrak yang pertama; Finlandia: antara empat dan enam bulan; Organisasi Pusat Serikat Buruh Finlandia (SAK) menekankan pentingnya untuk tidak memperpanjang masa percobaan di masa yang akan datang; Hongaria: s. 81 dari Undang-Undang No. 22 tahun 1992 untuk memperkenalkan Kitab

Perburuhan, yakni 30 hari; Senegal: Kesepakatan bersama antar profesi mengatur tentang periode-periode yang beragam antara delapan hari hingga tiga bulan, tergantung pada kategori pekerjaanya. Periode tersebut dapat diperbarui sekali, selama para pihak menyepakatinya di awal.

Catatan akhir 19

Sebagai contoh: Gabon: ss. 27 dan 28 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Kolombia: s. 77 dari Kitab Perburuhan; Etiopia: s. 11(3) dari Proklamasi No. 42 tahun 1993; Senegal: s. 40 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 21

Sebagai contoh: Kamerun: s. 28(5) dari Undang-Undang No. 92/007 tahun 1992 untuk memperkenalkan Kitab Perburuhan; Gabon: s. 29 dari Kitab Perburuhan; Senegal: s. 42 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 22

Sebagai contoh: Etoipia: s. 11(7) dari Proklamasi Perburuhan No. 42 pada 20 Januari 1993.

Catatan akhir 23

Kontrak untuk suatu masa percobaan tidak dapat dibuat bila hukum melarang kontrak-kontrak dengan periode yang ditentukan, yaitu untuk para lulusan sekolah, pekerja muda dan pekerja yang menyandang disabilitas.

Catatan akhir 24

Pada saat dilakukannya kerja-kerja persiapan, istilah dalam bahasa Perancis yang pada awalnya diusulkan adalah "période de stage", digantikan dengan istilah „période d’ancienneté requise“. Istilah dalam bahasa Inggris adalah periode kualifikasi, tetap tidak diubah.

Catatan akhir 25

Sebagai contoh: Austria: s. 105 (3) dari Undang-Undang Konstitusi Kerja; enam bulan; Jerman: di dalam s. 1 dari Undang-Undang tentang Perlindungan dari Pemecatan, pemecatan harus dapat dibenarkan secara sosial, namun perlindungan semacam itu hanya berlaku bagi kontrak-kontrak untuk suatu periode yang tidak ditetapkan yang berlangsung selama enam bulan tanpa gangguan; Srilanka: 12 bulan.

Catatan akhir 26

Sebagai contoh, Kanada: Setahun di dalam Kitab Perburuhan Kanada dan sepuluh tahun di Provinsi Nova Scotia. Di dalam Provinsi Quebec, masa kelanjutan kerja telah dikurangi dari lima hingga tiga tahun.

Catatan akhir 27

Webb v. EMO Air Cargo Ltd. (C.32/93).

Catatan akhir 28

Peru: s. 103 dari Undang-Undang Promosi Kerja (Keputusan Presiden No. 003-93 TR pada tanggal 22 April 1993).

Catatan akhir 29

Ayat ini diusulkan oleh suatu partai pekerja pada saat pembahasan kedua dari konvensi yang diusulkan untuk mengganti sebuah teks yang telah disahkan oleh Komite, yang terdiri dari penambahan di akhir dari Pasal 2 (2) (a) kalimat "ketika, karena sifat dari pekerjaan yang akan dipengaruhi, hubungan ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan dengan jangka waktu yang tidak ditentukan".

Catatan akhir 30

Rekomendasi tersebut merujuk pada asas yang sama dengan konvensi dan, di dalam Ayat 3 (2) mengusulkan sejumlah upaya yang dapat diambil untuk tujuan ini, seperti: (a) membatasi penggunaan kontrak-kontrak

dengan masa kerja yang ditetapkan bagi kasus-kasus, yang baik karena sifat dari pekerjaan yang akan terkena dampak atau karena keadaan-keadaan di mana hal tersebut terkena dampak atau karena kepentingan-kepentingan dari pekerja tersebut, hubungan ketenagakerjaan tidak dapat dilakukan dengan jangka waktu yang tidak ditentukan; (a) dengan memandang kontrak-kontrak untuk periode yang telah ditetapkan, selain dari kasus-kasus yang dirujuk di dalam klausul (b) dari sub-ayat ini untuk menjadi kontrak-kontrak kerja untuk waktu yang tidak ditetapkan; (c) dengan memandang kontrak-kontrak untuk suatu periode yang telah ditetapkan, ketika diperbarui dalam satu atau lebih dari satu kesempatan, yang selain karena hal-hal yang disebutkan di dalam klausul (a) dari sub-ayat ini, untuk menjadi kontrak-kontrak kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Catatan akhir 31

Sebagai contoh, Republik Dominika: ss. 26, 33 dan 34 dari Kitab Perburuhan tahun 1992: di mana pekerjaan tersebut bersifat tetap, kontrak tersebut dibuat untuk suatu periode yang tidak ditetapkan (namun, tidak ada alasan mengapa pemberi kerja tidak dapat berjanji untuk menggunakan pekerja tersebut untuk suatu periode yang ditetapkan). Setiap kontrak dianggap sebagai kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dan kasus-kasus di mana suatu kontrak dapat dibuat untuk suatu periode yang telah ditentukan ditetapkan di dalam suatu daftar yang bersifat membatasi dan terkait dengan sifat dari pekerjaan tersebut, kepentingan-kepentingan pekerja dan penggantian sementara atas seorang pekerja tetap. Perancis: ss. L.122-1, L.122-1-1 dan L.122-2 dari Kitab Perburuhan: sebuah kontrak kerja untuk periode yang ditetapkan tidak boleh bertujuan untuk atau berakibat pada pengisian suatu posisi secara jangka panjang yang terkait dengan kegiatan yang normal dan tetap dari perusahaan tersebut. Dengan pengecualian-pengecualian tertentu, kontrak tersebut hanya bisa dibuat untuk pelaksanaan suatu tugas sementara yang khusus dan hanya dalam hal-hal yang telah ditetapkan di dalam daftar yang membatasi.

Catatan akhir 32

Sebagai contoh: Brasil, Republik Dominika, Perancis

Catatan akhir 33

Sebagai contoh, Kroasia: s. 12 dari undang-undang tentang hak-hak ketenagakerjaan dasar; Republik Dominika: s. 33 (2) dari Kitab Perburuhan: "penggantian sementara terhadap seorang pekerja ketika cuti, cuti tahunan atau ketidakhadiran lainnya"; Etiopia: s. 10 (2) dari Proklamasi Perburuhan No. 42 tahun 1993: "penggantian terhadap seorang pekerja yang absen sementara karena cuti atau sakit atau sebab-sebab yang lain"; Spanyol: s. 15 (1) (c), dari Piagam Pekerja, setelah amandemen: "ketika tujuannya adalah untuk menggantikan pekerja-pekerja yang memiliki pekerjaan tetap, suatu kontrak harus menyebutkan nama dari orang yang digantikan dan alasan atas pengantiannya".

Catatan akhir 34

Sebagai contoh: Republik Dominika: s. 33 (1) dari Kitab Perburuhan: "bila tepat bagi sifat dari pekerjaan tersebut untuk dilaksanakan"; Spanyol: s. 15 (1) (a) dari Piagam Pekerja: kesepakatan-kesepakatan bersama dapat mengidentifikasi pekerjaan yang khusus untuk tujuan ini.

Catatan akhir 35

Sebagai contoh: Kanada (Provinsi Alberta dan British Columbia); Venezuela. Sebaliknya, di Filipina, para pekerja konstruksi dapat dianggap sebagai pegawai biasa di mana jumlah keseluruhan dari masa kerja terus-menerus setidaknya satu tahun dan tidak ada "tanggal pasti" yang telah disepakati. Dalam kasus ini mereka menikmati jaminan kerja dan berhak untuk mendapatkan uang pesangon (Peraturan Departemen No. 19 tahun 1993: Panduan-panduan yang mengatur ketenagakerjaan bagi para pekerja industri konstruksi).

Catatan akhir 36

Sebagai contoh: Kroasia; Perancis: s. L.122-1-1, ayat 3, dari Kitab Perburuhan: pekerjaan-pekerjaan musiman atau bagi pekerjaan-pekerjaan di dalam sektor-sektor tertentu yang ditentukan oleh keputusan atau di mana suatu kesepakatan bersama telah dinyatakan berlaku, di mana sudah merupakan praktik umum untuk tidak

menggunakan kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan karena sifat dari kegiatan yang dijalankan dan sifat sementara dari pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Catatan akhir 37

ss. 29 dan 30 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 38

Sebagai contoh, Burundi: s. 26 dari Keputusan Legislatif No. 1/037 pada tanggal 7 Juli 1993 untuk merevisi Kitab Perburuhan: daftar kasus di mana kontrak-kontrak untuk jangka waktu yang ditetapkan yang dapat dibuat bersifat tidak membatasi; sebagai contoh, kontrak-kontrak yang dapat dibuat dalam hal adanya suatu pengecualian atau peningkatan kerja yang luar biasa; Kamerun: s. 25 (4) (b) dari Undang-Undang No. 92/007 pada tanggal 14 Agustus untuk memperkenalkan Kitab Perburuhan: untuk menangani peningkatan kegiatan yang berulang dan tidak terduga dari perusahaan atau untuk melaksanakan pekerjaan darurat atau untuk mencegah kecelakaan-kecelakaan yang bisa terjadi, mengatur kerja penyelamatan atau melakukan perbaikan peralatan, tanaman atau bangunan-bangunan dari perusahaan tersebut yang berbahaya bagi para pekerja; Perancis: s. L.122-1-1, klausul 2, dari Kitab Perburuhan; Portugal.

Catatan akhir 39

Sebagai contoh: Spanyol: s. 15 (1) (b) dari Piagam Pekerja: batas atas enam bulan dalam suatu kontrak di dalam periode apa pun selama 12 bulan dapat diubah melalui kesepakatan bersama.

Catatan akhir 40

Sebagai contoh: Republik Dominika: s. 33(3) dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 41

Sebagai contoh: Portugal.

Catatan akhir 42

Sebagai contoh: Perancis: s. L.122-2 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 43

Sebagai contoh: Federasi Rusia: s. 30 dari Kitab Perburuhan: bila, setelah masa habis suatu kontrak ketenagakerjaan, hubungan kerja masih berlanjut dalam praktiknya dan tidak ada satu pihak pun yang meminta kontrak tersebut untuk dihentikan, kesahihan kontrak tersebut dipandang sebagai kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan; Tunisia: s. 17 dari Kitab Perburuhan: ketika, setelah habisnya jangka waktu yang disepakati, pekerja tersebut masih terus melaksanakan pekerjaannya tanpa adanya keberatan dari pihak yang lain, maka kontrak tersebut diubah menjadi kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Catatan akhir 44

Mali: ss. L.20 dan L.21 dari Undang-Undang No. 92-020 tanggal 23 September 1992 untuk memperkenalkan Kitab Perburuhan; Kamerun s. 25 (1) (a) dan (3) dari Undang-Undang No. 92/007 tanggal 14 Agustus 1992 untuk memperkenalkan Kitab Perburuhan: kontrak tersebut dibuat untuk jangka waktu dua tahun dan dapat diperbarui untuk periode yang sama; bila pekerja tersebut merupakan warga negara Kamerun, kontrak tersebut tidak dapat diperbarui lebih dari satu kali dengan perusahaan yang sama. Ketika pembaruan ini berakhir dan bila hubungan ketenagakerjaan tetap berlanjut maka kontrak tersebut menjadi kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan; Perancis: ss. L.122-1-2 dan L.122-3-10 dari Kitab Perburuhan: jangka waktu maksimum dari kontrak tersebut, termasuk pembaruan, tidak dapat melebihi 18 bulan, kecuali dalam kasus-kasus khusus. Bila hubungan kontrak tersebut berlanjut setelah jangka waktu dari kontrak tersebut habis, maka kontrak tersebut menjadi kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan; Madagaskar: s. 3 dari Kitab Perburuhan: setelah dua pembaruan berturut-turut, tanpa ada gangguan kerja apa pun, kontrak tersebut menjadi kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan; Spanyol: s. 15 (3) dari

Piagam pekerja: kontrak-kontrak sementara yang dibuat untuk mengakali hukum dianggap sebagai kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Catatan akhir 45

Mali: op. cit., s. L.21.

Catatan akhir 46

Perancis: s. L.122-3-1 dari Kitab Perburuhan (setelah diamandemen oleh Undang-Undang No. 90-613 tanggal 12 Juli 1990): ketentuan-ketentuan ini ditegakkan untuk melindungi pegawai tersebut, yang berhak untuk mengajukan suatu aduan bila terjadi pelanggaran (Cass. Soc., 22 Juni 1994).

Catatan akhir 47

Perancis: s. L.122-3 dari Kitab Perburuhan; Jerman: di Jerman alasan-alasan khusus diharuskan bagi pembuatan suatu kontrak untuk periode tertentu.

Catatan akhir 48

Ekuador: s. 184 dari Kitab Perburuhan, setelah diamandemen oleh Undang-Undang No. 133 tahun 1991.

Catatan akhir 49

Tunisia: hukum kasus telah mengadopsi sebuah sikap yang bersifat membatasi terhadap definisi dari suatu kontrak untuk suatu periode tertentu.

Catatan akhir 50

Sebagai contoh, Kolombia: s. 46 dari Kitab Perburuhan, setelah diamandemen oleh Undang-Undang No. 50/90: suatu kontrak dengan jangka waktu yang ditetapkan, yang harus selalu dibuat dalam bentuk tertulis, tidak dapat melebihi dari tiga tahun, meskipun kontrak tersebut dapat diperbarui tanpa adanya batas waktu. Bila kontrak yang pertama memiliki jangka waktu kurang dari satu tahun, kontrak tersebut dapat diperbarui hingga tiga kali untuk periode yang sama, dan setelahnya hanya untuk jangka waktu lebih dari setahun; Venezuela: s. 74 dari Undang-Undang Perburuhan Organik: sebuah kontrak yang dibuat untuk periode yang ditetapkan berakhir dengan habisnya jangka waktu yang disepakati dan tidak berhenti menjadi kontrak untuk periode yang ditetapkan bila kontrak tersebut diperpanjang.

Catatan akhir 51

Argentina: s. 47 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan Nasional, No. 24013 tahun 1991.

Catatan akhir 52

Selama pemeriksaan terhadap penerapan oleh Spanyol atas Konvensi No. 158 oleh Komite untuk Penerapan Standar-Standar tentang Konferensi Perburuhan Internasional, Pemerintah Spanyol menyatakan bahwa seluruh kontrak harus memenuhi tujuan tertentu dan dibuat secara tertulis dan bahwa didefinisikan ulang sebagai kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan bila gagal untuk mengikuti formalitas-formalitas, persyaratan-persyaratan dan tujuan-tujuan yang ditetapkan tersebut, dan bahwa perubahan atas kontrak-kontrak sementara menjadi kontrak-kontrak dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan sangatlah dianjurkan. Kerangka kerja legislatif dan sistem informasi dibuat dengan serinci mungkin untuk mencegah terjadinya penyalahgunaan terhadap kontrak-kontrak sementara. ILC, sesi ke-81, tahun 1994, Catatan Sementara, hlm. 25/122.

Catatan akhir 53

Kontrak-kontrak sementara (kontrak untuk membentuk atau meluncurkan suatu kegiatan baru, kontrak untuk memenuhi permintaan pasar, kontrak untuk merestrukturisasi suatu perusahaan); kontrak-kontrak dadakan (kontrak tidak tetap, kontrak penggantian, kontrak darurat); kontrak untuk suatu tugas atau pekerjaan (kontrak untuk suatu tugas atau pekerjaan tertentu, kontrak tidak tetap atau kontrak musiman), ss. 96-117 dan s. 125 dari Undang-Undang tentang Promosi Kerja (Konsolidasi).

Catatan akhir 54

Peru: ss. 123, 124 dan 125 dari Undang-Undang Promosi Kerja. Selain itu, segala bentuk lain dari pekerjaan yang dikenai ketentuan-ketentuan khusus dapat dikontrakkan bila bersifat sementara dan dengan jangka waktu yang disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan.

Catatan akhir 55

Finlandia; Mauritius: ketentuan-ketentuan dari Undang-Undang Perburuhan tidak berlaku bagi kawasan pemrosesan ekspor kecuali dalam hal terjadinya pemecatan yang sewenang-wenang. Sektor-sektor baru diintegrasikan ke dalam kawasan pemrosesan ekspor oleh Undang-Undang Ekspansi Industri, tahun 1993.

Catatan akhir 56

ILC, Sesi ke-81, tahun 1994, Catatan Sementara, hlm. 25/123

Catatan akhir 57

Untuk pembahasan yang lebih lengkap terhadap subjek ini, lihat Perancis: France: Travail et emploi, No. 52/1992 dan 58/1994.

Catatan akhir 58

Di dalam suatu pendapat bertanggal 23 Februari 1994 tentang kecelakaan-kecelakaan industri dan penyakit-penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan, Dewan Ekonomi dan Sosial Perancis memeriksa sejumlah faktor risiko kecelakaan akibat pekerjaan, dengan mencatat antara lain bahwa orang-orang yang dipekerjakan di bawah kontrak-kontrak untuk suatu periode yang telah ditetapkan atau untuk tugas-tugas sementara, pada umumnya, lebih terkena risiko-risiko kerja dibandingkan dengan yang lain. Liaisons sociales, 18 Agustus 1994.

Catatan akhir 59

Lihat juga Ayat 2 (3) dari Rekomendasi.

Catatan akhir 60

ILC, sesi ke-67, tahun 1981, Catatan Rapat, hlm. 33/4.

Catatan akhir 61

ILC, sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII (2), hlm. 24, dan ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Laporan V (2), hlm. 17; namun, lihat juga di bawah, paragraf-paragraf 65 dan 68.

Catatan akhir 62

Terkait dengan kewajiban untuk melapor, lihat di bawah, paragraf 73-74.

Catatan akhir 63

ILC, sesi ke-79, tahun 1992, Laporan III (Bagian 4B), paragraf. 191.

Catatan akhir 64

ILC, sesi ke-67, Jenewa, tahun 1981, Catatan Rapat, hlm. 33/5.

Catatan akhir 65

Sebagai contoh: Burkina Faso.

Catatan akhir 66

Sebagai contoh: Argentina, Belgia, Cile, Etopia, Perancis, Jerman, Hongaria, Kuwait, Luxemburg, Spanyol, Amerika Serikat.

Catatan akhir 67

Sebagai contoh: Denmark, Finlandia.

Catatan akhir 68

Sebagai contoh: Etiopia (angkatan bersenjata, kepolisian, hakim), Nigeria (militer, para hakim pengadilan).

Catatan akhir 69

Sebagai contoh: Meksiko.

Catatan akhir 70

Sebagai contoh: Belgia; Luxemburg.

Selain itu, di Luxemburg, kontrak-kontrak bagi pegawai-pegawai negeri yang tidak tetap tidak dapat diberhentikan setelah mereka mencapai usia 35 tahun dan secara keseluruhan telah bekerja selama sepuluh tahun.

Catatan akhir 71

Sebagai contoh: Belgia; Luxemburg.

Catatan akhir 72

Sebagai contoh, Amerika Serikat: seorang pegawai federal hanya dapat dipecat atas alasan-alasan yang terkait dengan efisiensi kerja dan prosedur-prosedur khusus harus dijalankan. Ketentuan-ketentuan konstitusi dan legislatif yang berlaku bagi pegawai negeri memberikan perlindungan yang lebih baik bagi para pegawai negeri dibandingkan dengan pekerja-pekerja di dalam sektor swasta. Sektor swasta juga dilindungi oleh ketentuan-ketentuan yang melarang pemecatan atas alasan-alasan tertentu.

Catatan akhir 73

Lihat dalam hal ini: ILO, Laporan I, Komite Gabungan untuk Pegawai Negeri, sesi ke-5, tahun 1994, hlm. 58-60.

Catatan akhir 74

Sebagai contoh, Nigeria: s. 53 dari Peraturan No. 89-18 pada tanggal 8 Desember 1989 untuk memperkenalkan syarat-syarat umum pekerjaan sebagai pegawai negeri: selain pemecatan bila kehilangan kewarganegaraan atau hak-hak perdata, ketidakmampuan secara fisik, tidak kompeten dan penolakan atas suatu posisi yang ditugaskan, orang-orang juga dapat dipecat karena "dihapusnya posisi tersebut di dalam ketentuan-ketentuan legislatif yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja", yang mengatur tentang, antara lain, pemberitahuan dan kompensasi bagi orang-orang yang bersangkutan; Hongaria: s. 30 dari Undang-Undang No. XXXIII tahun 1992 tentang syarat-syarat kerja bagi pegawai negeri. Selain alasan-alasan yang terkait dengan kemampuan, perilaku dan usia, pemutusan hubungan kerja dapat terjadi ketika kegiatan di mana pegawai yang direkrut tersebut diberhentikan atau ketika mustahil untuk mempertahankan pekerjaan karena upaya-upaya parlemen, pemerintah atau kementerian memengaruhi pemberi kerja tersebut.

Catatan akhir 75

Contohnya, Spanyol: di dalam Undang-Undang No. 22/1993 tanggal 29 Desember 1993, "rencana-rencana ketenagakerjaan" diperkenalkan di dalam pelayanan publik, yang mengatur, antara lain, tentang penugasan kembali dan mobilitas sebagai alat-alat penting bagi kebijakan sumber daya manusia di dalam administrasi. Upaya-upaya tambahan diperkenalkan, seperti dorongan untuk pensiun dini dan penghentian kegiatan secara bertahap, membawa lebih banyak fleksibilitas ke dalam kerangka kerja hukum yang mengatur tentang pelayanan publik.

Catatan akhir 76

Sebagai contoh, Norwegia: khususnya Undang-Undang Pelaut No. 18 tahun 1975, setelah diamandemen. Seorang pelaut hanya dapat dipecat atas dasar faktor-faktor tertentu yang terkait dengan pekerjaannya; pemutusan hubungan kerja atas dasar kehamilan dilarang; para pelaut berhak atas upaya hukum yang

pada umumnya berlaku di hadapan tribunal sengketa industrial dan dapat menerima kompensasi dalam hal terjadinya pemecatan yang sewenang-wenang. Undang-Undang tentang pelaut tidak secara umum memungkinkan pembuatan kontrak-kontrak untuk suatu periode tertentu yang akan mengurangi jaminan kerja.

Catatan akhir 77

Lihat juga Ayat 2 (4) dari Rekomendasi.

Catatan akhir 78

ILC, Sesi ke-68, Laporan V (2), hlm. 18 dan ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Catatan Rapat, hlm. 30/4.

Catatan akhir 79

Lihat di bawah, paragraf 73-74.

Catatan akhir 80

Sebagai contoh, Republik Korea: s. 10 dari Undang-Undang tentang Standar-Standar Perburuhan, Undang-Undang No. 286/1953, setelah diamandemen; Portugal: Keputusan Legislatif No. 235/92: para pekerja domestik diatur oleh ketentuan-ketentuan umum; Singapura: s. 2 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tanggal 24 Februari tahun 1982; Venezuela: s. 275 dari Undang-Undang tentang Perburuhan Organik; di Perancis, di sisi lain, di dalam keputusan terbaru dari Pengadilan Kasasi memutuskan bahwa ketentuan-ketentuan di dalam Kitab Perburuhan yang terkait dengan pemecatan (alasan yang sebenarnya dan serius) berlaku bagi pekerja rumah tangga (Cass. Soc., 13 Januari 1994).

Catatan akhir 81

Portugal: menurut pemerintah, setelah beberapa amandemen legislatif, ketentuan-ketentuan umum yang mengatur tentang kontrak ketenagakerjaan dipandang tidak lagi berlaku bagi pekerjaan pertanian; suatu posisi hukum belum tercapai dalam kaitannya dengan subjek ini. Namun, sebuah keputusan tahun 1979 menyatakan bahwa ketentuan-ketentuan umum berlaku bagi pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 82

Sebagai contoh, Republik Korea; Spanyol: hanya anggota-anggota keluarga inti yang diberikan pengecualian hanya bila tidak ada bukti bahwa mereka digaji; Swedia.

Catatan akhir 83

Sebagai contoh, Venezuela: s. 75 dari Undang-Undang Perburuhan, tahun 1990.

Catatan akhir 84

Sebagai contoh: Norwegia; Portugal; bagi kapal-kapal dagang, para pelaut dicakup oleh Keputusan Legislatif No. 74/73; bagi kapal-kapal yang lain (kapal-kapal pemancing), mereka dicakup oleh kesepakatan-kesepakatan kolektif.

Catatan akhir 85

Sebagai contoh, Australia: s. 170 CD dari Undang-Undang Hubungan Industrial Australia, tahun 1988. Di Australia kesulitan-kesulitan dialami ketika sejumlah besar pegawai berpenghasilan tinggi yang tidak dicakup oleh keputusan-keputusan bila pekerjaan mereka diberhentikan. Atas dasar itu mereka dapat meraih kompensasi yang besar berdasarkan putusan dari tribunal industrial. Kecenderungan ini mengarah kepada legislasi yang mengecualikan para pegawai yang berpendapatan melebihi dari \$60.000 per tahun untuk berhak atas ganti rugi industrial meskipun kompensasi dari common law tetap tersedia. Etopia, Singapura: s. 2 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Catatan akhir 86

Swedia: s.1 dari Undang-Undang Jaminan Kerja tanggal 24 Februari 1982.

Catatan akhir 87

Spanyol: orang-orang yang diperkecualikan, termasuk secara khusus, para pegawai negeri, pekerjaan dilakukan atas dasar pertemanan dan seluruh pekerjaan lainnya yang dilakukan dalam suatu hubungan yang menjadi cakupan dari legislasi tersebut. Hubungan-hubungan ketenagakerjaan dipandang bersifat khusus termasuk mereka yang merupakan pekerja eksekutif, para pekerja domestik, atlet dan penghibur profesional; hubungan kerja mereka harus sesuai dengan asas-asas yang mendasar dari konstitusi.

Catatan akhir 88

Sebagai contoh, Austria: ketentuan-ketentuan yang terkait dengan perlindungan dari pemecatan dimasukkan ke dalam Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja dan oleh karena itu hanya mencakup para pekerja yang ada di dalam lingkup Undang-Undang ini; Republik Korea: ketentuan-ketentuan dari Undang-Undang tentang Standar-Standar Perburuhan dapat diperluas bagi perusahaan-perusahaan yang secara terus-menerus mempekerjakan kurang dari empat pekerja; Srilanka: Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja (Ketentuan-Ketentuan Khusus), Undang-Undang No. 45 tahun 1971, tidak berlaku bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 15 orang pekerja.

Catatan akhir 89

Lihat juga di bawah: prospek-prospek ratifikasi (Bab. VIII).

Catatan akhir 90

Jerman: pasal 140 dari Konstitusi, dibaca bersama dengan pasal 137, ayat 3, dari Konstitusi Weimar; putusan dari Pengadilan Konstitusi Federal yang bertanggal 4 Juni 1985.

Catatan akhir 91

Sebagai contoh: Belgia, Perancis, Jerman, Yunani, Luxemburg, Belanda, Norwegia, Swedia.

Catatan akhir 92

Sebagai contoh, Austria; Irlandia. Untuk pemeriksaan yang lengkap dari situasi-situasi nasional, lihat pekerjaan paruh waktu, Laporan V (1), ILC, Sesi ke-80, tahun 1993; lihat juga ILO: "Pekerjaan paruh waktu", di dalam Intisari Kondisi-Kondisi Kerja, Vol. 8, No. 1, tahun 1989.

Catatan akhir 93

Kerajaan Inggris: R v. Sekretaris Negara untuk Ketenagakerjaan, ex parte Komisi untuk Kesetaraan Kesempatan dan yang lainnya (1994) 2 WLR 409; (1994) 1 All ER 910. Menurut TUC, perempuan-perempuan yang bekerja antara delapan dan 16 jam per minggu sekarang dapat mengajukan tuntutan atas dasar pemecatan yang sewenang-wenang; situasi mereka yang bekerja kurang dari delapan jam seminggu masih tidak jelas dan bahwa laki-laki tampaknya menuntut pengesahan legislasi.

Catatan akhir 94

Ketentuan-ketentuan yang serupa dimuat di dalam Konvensi No. 131, 132 dan 138. Konvensi-Konvensi sebelumnya secara umum menyatakan bahwa negara-negara anggota harus menyatakan segala pengecualian-kecualian opsional di dalam suatu deklarasi yang ditambahkan kepada ratifikasi mereka. Penyusunan kata yang digunakan di dalam konvensi-konvensi di atas dan Konvensi No. 158 memperkenalkan fleksibilitas yang lebih besar, karena deklarasi tersebut hanya diharuskan bila laporan pertama diserahkan.

Bagian 2 1995, Perlindungan dari Pemecatan Sewenang-wenang:

Bab III Kewajiban untuk Mendasarkan Pemutusan Hubungan Kerja Atas Alasan yang Sah

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K158

Klasifikasi subjek : Pemutusan hubungan kerja - pemecatan

Rekomendasi :R166

Dokumen : Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi :82

Bab III. Kewajiban untuk mendasarkan pemutusan hubungan kerja atas alasan yang sah

Pengantar

1. Pasal 4 Konvensi menyatakan “seorang pekerja tidak boleh dihentikan pekerjaannya kecuali ada suatu alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja”. Pasal 5 Konvensi (**Catatan akhir 1**) menjabarkan sejumlah alasan yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja. Pasal 6 Konvensi (**Catatan akhir 2**) merujuk lebih spesifik kepada absen dari pekerjaan untuk sementara waktu karena penyakit atau cedera sebagai alasan yang tidak sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.
2. Kebutuhan untuk mendasarkan pemutusan hubungan kerja atas suatu alasan yang sah adalah landasan dari ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi. Pengesahan terhadap asas ini menghilangkan peluang bagi pemberi kerja untuk secara sepihak mengakhiri hubungan ketenagakerjaan dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan melalui jangka waktu pemberitahuan atau kompensasi sebagai gantinya. Perlu dicatat di sini bahwa usulan pemutusan hubungan kerja atas suatu alasan yang sah berbeda dengan hak dari seorang pekerja atas jangka waktu pemberitahuan dan uang pesangon. Konvensi mengharuskan adanya suatu alasan yang sah dalam pemutusan hubungan ketenagakerjaan, baik melalui suatu jangka waktu pemberitahuan ataupun tidak. Dengan kata lain, memberikan pekerja yang bersangkutan suatu jangka waktu pemberitahuan tidak berarti menghilangkan kewajiban pemberi kerja untuk memberikan suatu alasan yang sah atas pemutusan hubungan ketenagakerjaan, di mana tidak ada jangka waktu pemberitahuan (hal ini umumnya terjadi dalam kasus pelanggaran yang berat) dan tidak adanya keharusan untuk memberikan alasan atas pemutusan hubungan kerja ketika pemberitahuan telah diberikan adalah tidak sesuai dengan konvensi.
3. Komite menekankan kewajiban untuk mendasarkan pemutusan hubungan kerja atas suatu alasan yang sah hanya berlaku bagi pemberi kerja di dalam konvensi ini. Kebebasan pekerja untuk mengakhiri hubungan

kerja dengan jangka waktu yang tidak ditetapkan, dengan kewajiban untuk memberikan pemberitahuan, adalah suatu jaminan dasar dari kebebasan perburuhan yang dilindungi oleh Konvensi No. 29 tentang Kerja Paksa tahun 1930 dan Konvensi No. 105 tentang Penghapusan Kerja Paksa tahun 1957 (**Catatan akhir 3**).

4. Di dalam konvensi ini, alasan-alasan yang dapat diberikan adalah yang "berhubungan dengan kapasitas atau sikap dari pekerja atau berdasarkan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa tersebut". Dengan memperhatikan sifat umum dari istilah-istilah yang digunakan, definisi dari alasan-alasan yang sah di dalam Pasal 4 Konvensi berada di antara definisi-definisi yang lebih singkat yang dimasukkan ke dalam beberapa legislasi dengan definisi-definisi yang lebih terperinci yang dimuat di dalam teks-teks lain, yang menjabarkan berbagai alasan sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Hal ini sangat konsisten dengan definisi yang digunakan di sejumlah negara di mana konsep-konsep tentang kapasitas dan perilaku dari pekerja tersebut dan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa tersebut sesuai dengan sebagian besar alasan spesifik yang dianggap sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja di sejumlah legislasi.
5. Ketika dilakukannya kerja-kerja persiapan, Kantor Buruh Internasional menyatakan agar alasan-alasan yang berhubungan dengan kapasitas atau perilaku dari pekerja dapat dianggap sah, maka alasan-alasan tersebut harus memiliki dampak kepada pekerjaan dari pekerja tersebut atau lingkungan kerja (**Catatan akhir 4**). Dijelaskan juga bahwa Pasal 1 Konvensi tentang metode-metode dari pelaksanaan berlaku bagi seluruh instrumen tersebut (**Catatan akhir 5**) dan oleh karena itu, hal tersebut juga berlaku bagi Pasal 4. Dengan kata lain, definisi atau penafsiran atas alasan-alasan yang sah diserahkan kepada metode-metode pelaksanaan yang dirujuk di dalam Pasal 1, tentunya terikat pada persyaratan bahwa definisi tersebut harus sesuai dengan Pasal 4.

Kebutuhan atas suatu alasan yang sah

6. Karena dorongan pengesahan oleh Rekomendasi tentang Konferensi untuk Pemutusan Hubungan Kerja tahun 1963 (No. 119), sejak tahun 1960-an sejumlah besar negara di seluruh dunia telah mengadopsi legislasi yang melindungi para pekerja dari pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah. Saat ini sejumlah besar negara memberikan perlindungan bagi para pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang tidak sah.
7. Legislasi di dalam beberapa negara merinci alasan-alasan yang dianggap sah dalam pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 6**). Alasan-alasan yang diberikan biasanya berhubungan dengan perilaku atau kapasitas dari pekerja tersebut, atau dengan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha tersebut (**Catatan akhir 7**). Di negara-negara lain, legislasi menggunakan istilah-istilah yang sama atau serupa dengan yang digunakan oleh konvensi (**Catatan akhir 8**). Namun, di negara-negara yang lain, legislasinya tidak begitu spesifik. Contohnya, tentang suatu "alasan yang sah" atau "dasar-dasar serius" (**Catatan akhir 9**). Pada umumnya badan-badan yang bertugas untuk menerapkan ketentuan-ketentuan inilah (**Catatan akhir 10**) yang telah menghasilkan sekumpulan hukum kasus, di mana upaya-upaya ganti rugi diberikan bagi pemutusan hubungan kerja tanpa adanya alasan yang sah yang dianggap sebagai kesewenang-wenangan (**Catatan akhir 11**).
8. Terkadang kewenangan yang diberikan terhadap badan-badan pemerintah untuk mengizinkan bentuk-bentuk tertentu pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan bila ada kriteria-kriteria yang ditetapkan untuk membenarkannya (**Catatan akhir 12**). Bila legislasi tidak secara jelas menetapkan kriteria-kriteria yang dapat digunakan oleh badan-badan administratif pemerintah untuk mengabdikan atau menolak memberikan untuk izin, maka akan memberikan mereka batasan yang cukup luas untuk mengambil keputusan, yang dalam praktiknya pemberian izin hanya diberikan bila pemberi kerja dapat membenarkan pemutusan

hubungan kerja tersebut. Pembeneran tersebut harus didasarkan pada suatu alasan yang berhubungan dengan perilaku atau kapasitas dari pekerja tersebut atau persyaratan-persyaratan operasional.

9. Di beberapa negara, legislasi mengharuskan suatu alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja, namun hanya dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja tanpa adanya pemberitahuan dan tidak dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan pemberitahuan (**Catatan akhir 13**). Di negara-negara yang lain, konsep dari kesewenang-wenangan atas suatu hak hukum yang ditetapkan di dalam hukum perdata dapat memberikan sejumlah perlindungan tertentu (**Catatan akhir 14**). Konsep ini telah diberlakukan secara sistematis di Jepang, di mana pengadilan-pengadilan perdata telah menetapkan bahwa dalam terjadinya pemutusan hubungan kerja dengan melalui pemberitahuan, pemberi kerja harus mencantumkan suatu alasan yang mendesak, seringkali dinamakan alasan yang adil atau wajar, untuk pemutusan hubungan kerja tersebut. Hal ini berarti bahwa ketika pemutusan hubungan kerja tidak wajar secara objektif atau diterima secara sosial, maka hal tersebut dipandang sebagai kesewenang-wenangan terhadap hak untuk memutuskan hubungan kerja, dan oleh karena itu hal tersebut dianggap tidak berlaku secara hukum. Perlu dicatat bahwa ketika suatu sistem yang kokoh atas aturan-aturan yang membatasi pelaksanaan diskresi atas hak untuk melakukan pemecatan dikembangkan melalui hukum kasus atas dasar konsep dari kesewenang-wenangan terhadap suatu hak hukum, sistem ini harus mencakup semua alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja yang dimuat oleh Pasal 4 Konvensi. Bila tidak, suatu sistem perlindungan yang berdasarkan hanya pada konsep dari kesewenang-wenangan terhadap suatu hak hukum tidak mungkin dapat memberlakukan secara penuh asas yang diatur di dalam Pasal 4 (**Catatan akhir 15**). Di dalam sejumlah negara, hal ini mencakup ketentuan-ketentuan atau hukum kasus yang secara spesifik melindungi para pekerja dari pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan tertentu (**Catatan akhir 16**). Pemerintah Yunani menyatakan, meskipun kebanyakan pekerja tidak dilindungi oleh ketentuan-ketentuan yang spesifik dan dapat diberhentikan dari pekerjaan mereka tanpa alasan, hukum kasus yang diberlakukan oleh pengadilan-pengadilan, berdasarkan bagian 281 dari Kitab Perdata, telah menyatakan pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (karena ketidaksahannya) adalah yang disebabkan oleh pengajuan keluhan atas terjadinya pelanggaran undang-undang atau peraturan-peraturan, pandangan politik, pemecatan di saat menjelang pemanggilan untuk melakukan wajib militer, usia atau tanggungan keluarga.
10. Di satu negara, ketentuan-ketentuan yang berbeda diberlakukan terhadap para penerima upah dan pegawai yang menerima gaji. Terkait dengan para penerima upah, undang-undang menganggap pemutusan hubungan kerja dianggap sewenang-wenang bila dilakukan dengan alasan-alasan yang tidak berhubungan dengan salah satu alasan sah yang diatur di dalam konvensi. Dalam kaitannya dengan pegawai-pegawai yang menerima gaji, rujukan diarahkan kepada konsep dari kesewenang-wenangan terhadap suatu hak hukum (**Catatan akhir 17**).
11. Di Amerika Serikat, doktrin yang menganggap bahwa hubungan ketenagakerjaan diserahkan kepada kehendak para pihak telah terhapus oleh pengecualian-pengecualian yang ditetapkan oleh Kongres, badan-badan legislatif negara bagian dan pengadilan. Sehingga, menurut pemerintah, hal tersebut hanya berlaku bagi sejumlah kecil pemutusan hubungan kerja. Bila pemutusan hubungan kerja dikategorikan sebagai salah satu dari pengecualian yang diakui, maka pemberi kerja tidak akan lagi bebas untuk memutuskan hubungan kerja atas kehendaknya dan dapat digugat atas pemecatan yang sewenang-wenang. Sekitar 20.000 kasus saat ini sedang diperiksa oleh pengadilan. Sejak tahun 1970-an, pengadilan-pengadilan negara bagian telah semakin membatasi hak bagi pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja atas kehendaknya melalui penerapan asas-asas common law. Dalam kasus-kasus pemecatan yang sewenang-wenang mereka telah membuat pengecualian-pengecualian, berdasarkan kebijakan publik, kontrak, itikad baik dan kesepakatan yang adil, dan pelanggaran (**Catatan akhir 18**). Selain itu, di negara ini kesepakatan-kesepakatan bersama seringkali memuat klausul-klausul yang menyatakan bahwa para pegawai tidak akan diberhentikan kecuali atas "dasar yang adil" dan menetapkan prosedur-prosedur pengaduan dan arbitrase.

Selama bertahun-tahun, para arbitrator juga menyusun seperangkat aturan-aturan yang relatif berkaitan sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja.

Alasan-alasan untuk pemutusan hubungan kerja

12. Di dalam Pasal 4 Konvensi, alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja harus dihubungkan dengan kapasitas atau perilaku dari pekerja tersebut, atau berdasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa tersebut.
13. Sebelum melihat berbagai alasan yang dijabarkan di dalam konvensi dan penerapannya, perlu disebutkan di sini bahwa ketentuan-ketentuan legislasi yang berlaku atau kesepakatan-kesepakatan bersama, baik yang substantif maupun yang prosedural, dapat berbeda. Sebagai contoh, ketidakkompetenan atau kinerja yang tidak memuaskan dapat diakibatkan oleh kurangnya keterampilan atau kemampuan pekerja, di mana hal ini kerap dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan kapasitas dari pekerja tersebut. Di sisi lain, bila pemberi kerja tersebut menetapkan pelanggaran profesi, seperti itikad buruk dari pekerja tersebut atau melalaikan pekerjaannya, maka klasifikasi dari pemutusan hubungan kerja biasanya berubah. Tak hanya pemutusan hubungan kerja atas dasar kapasitas pekerja tersebut, pemutusan hubungan kerja juga didasarkan pada perilaku pekerja yang dapat mengarah pada tindakan pendisiplinan.
14. Semakin umumnya istilah-istilah yang digunakan di dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku, maka definisi dari alasan-alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja tersebut bergantung pada bagaimana ketentuan-ketentuan tersebut ditafsirkan oleh badan-badan yang menerapkannya (pengadilan, tribunal industrial, para arbitrator atau badan-badan yang lainnya). Untuk memahami sejauh mana alasan-alasan yang dipertimbangkan dalam praktiknya sebagai alasan yang dapat membenarkan suatu pemutusan hubungan kerja sesuai dengan alasan-alasan yang sah yang dicakup oleh konvensi, maka penting bagi negara-negara yang meratifikasi konvensi untuk mengomunikasikan keputusan-keputusan yang membentuk dasar dari hukum kasus atau memberikan informasi tentang bagaimana ketentuan-ketentuan tersebut diberlakukan dalam praktiknya.

Alasan-alasan yang berhubungan dengan perilaku dari pekerja

15. Pasal 4 Konvensi merujuk secara jelas kepada pemutusan hubungan kerja "yang berhubungan dengan perilaku dari pekerja tersebut". Secara tradisi, perilaku yang tidak pantas dari seorang pekerja diperlakukan sebagai pelanggaran dan dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja bila hal tersebut dianggap cukup serius. Alasan-alasan pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan perilaku dari pekerja dapat diakibatkan baik oleh pelanggaran profesional, yang dapat mengakibatkan tindakan pendisiplinan, pemutusan hubungan kerja, atau perilaku yang tidak pantas.
16. Tipe-tipe perilaku yang dapat membuat seorang pekerja dipecat biasanya disebutkan di dalam legislasi dalam istilah-istilah yang umum seperti "pelanggaran" atau "pelanggaran disiplin", namun definisi-definisi yang lebih terperinci dapat juga ditemukan. Pelanggaran, ketika didefinisikan, dapat berasal dari satu atau dua kategori. Yang pertama biasanya menyangkut kinerja yang tidak memadai atas tugas-tugas di mana pekerja tersebut dikontrak untuk menjalakkannya, yang kedua, mengandung berbagai jenis perilaku yang tidak pantas. Kategori yang pertama dapat meliputi bentuk-bentuk pelanggaran seperti pengabaian tugas, pelanggaran terhadap aturan-aturan kerja (penyebutan khusus terkadang dibuat atas aturan-aturan yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan), pengabaian terhadap perintah-perintah sah, tidak hadir atau terlambat tanpa alasan yang tepat. Kategori yang kedua meliputi secara khusus perilaku yang tidak tertib, kekerasan, penganiayaan, menggunakan bahasa yang menyinggung, mengganggu ketenangan dan ketertiban

tempat kerja, datang ke kantor dalam keadaan mabuk atau di bawah pengaruh narkotik, pengonsumsi alkohol atau obat-obatan di tempat kerja, berbagai tindakan yang menunjukkan sikap yang kurang jujur dan kurang dapat dipercaya, seperti penipuan, kebohongan, pelanggaran kepercayaan, pencurian dan berbagai kegiatan yang tidak etis (seperti membocorkan rahasia-rahasia dagang atau menjalankan kegiatan-kegiatan yang bersaing dengan pemberi kerja) atau menyebabkan kerugian materi dan harta benda dari badan usaha tersebut. Sejumlah bentuk pelanggaran tertentu, seperti ketidakhadiran atau keterlambatan tanpa alasan yang tepat atau masuk kerja dalam keadaan mabuk, seringkali kian membenarkan pemecatan.

17. Di beberapa negara, ketentuan-ketentuan hukum membedakan antara berbagai tingkatan pelanggaran, salah satunya adalah pelanggaran berat, yang menimbulkan pemecatan singkat (di dalam beberapa negara harus memenuhi syarat bahwa pelanggaran tersebut harus sedemikian rupa sehingga mustahil untuk mengizinkan bahkan melanjutkan sementara dari hubungan ketenagakerjaan tersebut), dan yang lainnya adalah pelanggaran yang tidak bersifat terlalu serius, yang dapat mengarah pada pemutusan hubungan kerja dengan pemberitahuan. Di beberapa negara, legislasi hanya memuat satu kategori pelanggaran, yaitu pelanggaran yang membenarkan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan.
18. Di dalam beberapa kasus, perilaku di luar tempat kerja dapat memengaruhi kelanjutan dari kontrak kerja, khususnya yang terkait dengan perilaku yang telah mengakibatkan pemenjaraan terhadap pekerja tersebut (**Catatan akhir 20**). Dalam hal seorang pekerja yang menjalani pidana penjara, Komite berpendapat, seperti yang dinyatakan di dalam survei umum pada tahun 1974 tentang Rekomendasi No. 119, bila gangguan kerja yang diakibatkan akan sangat panjang sehingga tidak memungkinkan untuk mempertahankan hubungan kerja, akan sangat baik bila sekadar menanggihkan hubungan dan mempertahankan pekerjaan si pekerja tersebut untuk dengan tujuan untuk membantunya kembali ke dalam kehidupan normal setelah hukumannya dijalankan (**Catatan akhir 21**).
19. Mengingat pemutusan hubungan kerja adalah upaya pendisiplinan paling berat yang dapat diterima oleh pekerja atas alasan-alasan yang terkait dengan perilakunya, dalam kasus-kasus di mana legislasi memberikan para pemberi kerja sejumlah kelonggaran, maka penting mempertimbangkan sifat dari pelanggaran tersebut. Para pemberi kerja diminta untuk mempertimbangkan bentuk-bentuk tindakan pendisiplinan yang memungkinkan sebelum menerapkan upaya terakhir ini.

Alasan-alasan yang berhubungan dengan kapasitas dari pekerja

- Kurangnya kapasitas atau kemampuan, di sisi pekerja dapat mengambil dua bentuk. Hal tersebut dapat timbul dari suatu kekurangan keterampilan atau kualitas yang diperlukan untuk melaksanakan sejumlah tugas, yang mengakibatkan pada kinerja yang tidak memuaskan. Oleh karena itu kurangnya kapasitas dibedakan dari perilaku yang buruk, di mana hal ini diperlukan untuk menunjukkan tingkat "kesalahan" tertentu di pihak si pekerja. Kinerja yang buruk yang tidak disebabkan oleh pelanggaran yang disengaja, serta berbagai tingkatan ketidakmampuan dalam menjalankan pekerjaan akibat penyakit atau cedera, juga dicakup oleh konsep tentang kapasitas pekerja.
- Serupa dengan kasus pelanggaran (**Catatan akhir 22**), pekerja yang bersangkutan dapat ditawarkan beberapa perlindungan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan yang berhubungan dengan kapasitas, seperti penilaian yang cermat atas pekerjaannya, memperingatkan tentang konsekuensi-konsekuensi yang mungkin terjadi bila kualitas kerjanya tidak meningkat, dan memungkinkan dia untuk menunjukkan keterampilan-keterampilannya juga untuk meningkatkan performa kerjanya. Dalam kaitannya dengan ketidakhadiran di tempat kerja atau kurangnya kapasitas untuk bekerja karena penyakit atau cedera, upaya-upaya perlindungan biasanya diadopsi dan lebih besar bila cedera atau penyakit tersebut merupakan akibat dari pekerjaan. Pasal 6 Konvensi menyebutkan bahwa ketidakhadiran di tempat kerja karena penyakit atau cedera bukanlah merupakan sebuah alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja. Hal ini akan dikaji di bawah ini (**Catatan akhir 23**).

Alasan-alasan yang didasarkan pada persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa

- Konsep “persyaratan-persyaratan operasional” dari badan usaha tidak didefinisikan di dalam konvensi atau rekomendasi. Laporan yang disajikan oleh Kantor Perburuhan Internasional untuk pembahasan yang pertama di dalam konferensi menyatakan bahwa alasan-alasan ini “pada umumnya termasuk alasan-alasan yang terkait dengan perekonomian, teknologi, struktural atau yang bersifat serupa. Pemecatan-pemecatan yang diakibatkan oleh alasan-alasan ini dapat merupakan pemecatan individual atau bersama dan dapat melibatkan pengurangan tenaga kerja atau penutupan atas badan usaha tersebut” (**Catatan akhir 24**). Di dalam survei umum pada tahun 1974 tentang Rekomendasi No. 19, Komite menyebutkan bahwa alasan-alasan yang terkait dengan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha pada umumnya didefinisikan oleh referensi terhadap pemberhentian dan pengurangan jumlah posisi karena alasan-alasan ekonomi dan teknis, karena force majeure atau kecelakaan (**Catatan akhir 25**).
- Di suatu negara, alasan-alasan ini dijadikan sebagai contoh: rasionalisasi atau modernisasi badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa, penurunan produksi, perubahan kondisi pasar atau perekonomian yang mengharuskan pemecatan atas satu atau lebih dari satu pekerja dan kegagalan dari pihak pekerja untuk beradaptasi dengan pekerjaan atau teknik (**Catatan akhir 26**). Di Perancis, telah diatur bahwa suatu pemutusan hubungan kerja bukan dikarenakan alasan perekonomian bila hal tersebut adalah akibat dari reorganisasi yang belum dijalankan sesuai dengan kepentingan badan usaha (**Catatan akhir 27**).
- Alasan-alasan yang terkait dengan persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa dapat juga diartikan secara negatif seperti yang diakibatkan oleh perekonomian, teknologi, struktural atau persyaratan-persyaratan serupa yang tidak berhubungan dengan kapasitas atau perilaku dari pekerja. Terkadang syarat-syarat dan prosedur-prosedur khusus berlaku bagi pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan ini, seperti kewajiban pemberi kerja untuk membuktikan bahwa pemutusan kontrak kerja tersebut diharuskan oleh persyaratan-persyaratan operasional ketika mengacu pada alasan ini, atau suatu pembatasan terhadap jumlah pekerja yang dapat diberhentikan atas alasan ini dalam jangka waktu satu tahun (**Catatan akhir 28**) atau kewajiban untuk mempertimbangkan faktor-faktor sosial (**Catatan akhir 29**).

Pelarangan atas pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan tertentu

- Sementara itu Pasal 4 menetapkan asas bahwa seorang pekerja tidak boleh diberhentikan dari pekerjaannya kecuali bila ada suatu alasan yang sah. Pasal 5 menyatakan bahwa ada alasan-alasan tertentu yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 30**). Dan Pasal 6 Konvensi merujuk secara lebih spesifik kepada ketidakhadiran sementara yang diakibatkan oleh penyakit atau cedera, yang dianggap sebagai suatu alasan yang tidak sah.

Alasan-alasan yang tidak sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja di dalam konvensi

20. Di dalam Pasal 5 Konvensi, “berikut ini, antara lain, bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja: (a) keanggotaan atau keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh di luar jam kerja atau dengan izin dari pemberi kerja, di dalam jam kerja; (b) mencalonkan diri, bertindak atau telah bertindak dalam kapasitasnya sebagai perwakilan pekerja; (c) pengajuan aduan atau keterlibatan di dalam persidangan-persidangan melawan pemberi kerja yang menyangkut dugaan pelanggaran terhadap undang-undang atau peraturan-peraturan atau menggunakan badan-badan administratif pemerintah yang berwenang; (d) ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggungan keluarga, kehamilan, agama, pandangan politik, keturunan kebangsaan atau asal-usul sosial; (e) ketidakhadiran kerja selama masa cuti melahirkan”.

21. Pasal 5 menjabarkan jumlah minimum dari alasan-alasan yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja. Namun, daftar tersebut tidak menyeluruh, seperti yang ditunjukkan oleh istilah "antara lain", dan negara jelas memiliki peluang, meskipun bukan kewajiban untuk menyatakan bahwa alasan-alasan yang lain juga tidak sah, seperti alasan-alasan yang ditetapkan di dalam Ayat 5 Rekomendasi. Bahkan, banyak negara yang memberikan suatu perlindungan khusus bagi alasan-alasan lain, seperti keterlibatan di dalam pemogokan, tidak masuk ke dalam keanggotaan suatu serikat buruh, penolakan untuk menjalankan tes pendeteksi kebohongan, kondisi kesehatan, disabilitas fisik, dll (**Catatan akhir 31**).
 22. Perlindungan dari beberapa alasan yang tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja yang dimuat di dalam Pasal 5 Konvensi mencerminkan perlindungan yang ditetapkan di sejumlah instrumen-instrumen ILO lainnya, khususnya Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan secara Bersama, tahun 1949 (No. 98); Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan No. 111) dan Rekomendasi (No. 111), tahun 1958; Konvensi tentang Perwakilan-Perwakilan Pekerja (No. 135) dan Rekomendasi (No. 143), tahun 1971; Konvensi tentang Pekerja-Pekerja dengan Tanggungan Keluarga (No. 156) dan Rekomendasi (No. 165), tahun 1981; Konvensi tentang Perlindungan Melahirkan, tahun 1919 (No. 3), Konvensi tentang Perlindungan Melahirkan (Revisi) tahun 1952 (No. 103), dan Rekomendasi tentang Perlindungan Melahirkan tahun 1952 (No. 95). Komite menganggap perlindungan yang diberikan oleh instrumen-instrumen tersebut dan pelaksanaannya di dalam survei umum yang baru tentang kebebasan untuk berserikat, pekerja-pekerja dengan tanggungan keluarga dan kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan (**Catatan akhir 32**).
 23. Seperti yang disebutkan di dalam survei-survei umum, sejumlah besar negara melindungi para pekerja dari pemutusan hubungan kerja atas satu atau lebih dari alasan yang di tetapkan di dalam Pasal 5 Konvensi—umumnya melalui legislasi (**Catatan akhir 33**). Hal ini terjadi baik di negara-negara yang mengharuskan pemberian alasan pembenar dalam pemutusan hubungan kerja atau yang tidak mengharuskan pemberian alasan pembenar. Bentuk-bentuk perlindungan ini biasanya dimuat di dalam kebijakan-kebijakan yang lebih jauh cakupannya dengan bertujuan untuk menjamin hak-hak serikat pekerja, sistem perwakilan pekerja yang menyeluruh di dalam perusahaan, hak untuk menuntut perlindungan di dalam legislasi yang mengatur tentang pekerjaan dan ketenagakerjaan, dan kesetaraan dalam perlakuan. Beberapa dari jaminan-jaminan ini dilembagakan bahkan sebelum perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang dimasukkan ke dalam legislasi.
 24. Jaminan-jaminan yang jelas juga berguna di dalam negara, di mana terdapat sistem perlindungan yang lebih umum, khususnya ketika legislasi memberikan suatu definisi yang umum dari kewajiban untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja. Di negara-negara yang tidak melembagakan suatu sistem perlindungan umum dari pemutusan hubungan tanpa alasan yang sah atau di negara-negara di mana sistem ini hanya memberikan hanya sebagian perlindungan saja, maka bentuk-bentuk yang spesifik dari perlindungan atas pemutusan hubungan kerja karena salah satu alasan yang disebutkan di dalam Pasal 5 Konvensi sangatlah penting (**Catatan akhir 34**).
- (a) Keanggotaan atau keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh di luar jam kerja atau atas persetujuan dari pemberi kerja, dalam jam kerja**
25. Ketentuan ini didasarkan pada Pasal 1 Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan Bersama, tahun 1949 (No. 98), dengan tujuan untuk melindungi pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang berhubungan dengan keanggotaan atau kegiatan-kegiatan dalam serikat buruh.
 26. Keanggotaan dalam serikat buruh dan keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh merupakan salah satu alasan yang paling tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja.

27. Seperti yang telah disebutkan oleh Komite, perlindungan yang diberikan bagi para pekerja dan para pengurus serikat buruh dari tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat buruh merupakan aspek yang paling penting dari kebebasan berserikat, karena tindakan-tindakan yang memiliki sifat seperti ini dapat muncul dalam bentuk pengingkaran atas jaminan-jaminan yang ditetapkan di dalam Konvensi tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan terhadap Hak untuk Berorganisasi, No. 87 (**Catatan akhir 35**).
28. Di sejumlah negara, para pekerja dilindungi dari tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat buruh di dalam legislasi perburuhan yang umum atau ketentuan-ketentuan hukum khusus (**Catatan akhir 36**). Legislasi yang lain tidak memberikan perlindungan umum di wilayah ini (**Catatan akhir 37**) atau mengingkarinya baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap sejumlah kategori pekerja tertentu (**Catatan akhir 38**). Legislasi terkadang menjamin perlindungan dari tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat buruh, termasuk pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 39**). Beberapa legislasi memberikan perlindungan khusus bagi sejumlah orang tertentu, seperti misalnya para anggota serikat buruh yang telah mendaftar atau yang sedang dalam proses pembentukan (**Catatan akhir 40**), para pendiri serikat buruh (**Catatan akhir 41**) atau para pengurus dan pemimpin serikat buruh (**Catatan akhir 42**).
29. Di beberapa negara legislasi secara jelas mengatur pemutusan hubungan kerja karena keterlibatan di dalam suatu pemogokan adalah sewenang-sewenang (**Catatan akhir 43**) atau tidak dibenarkan secara hukum (**Catatan akhir 44**). Sebaliknya, di satu negara, para pekerja yang terlibat di dalam aksi industrial mendapatkan risiko diberhentikan dari pekerjaannya dan tidak memiliki hak untuk mengajukan pengaduan terhadap pemecatan yang sewenang-wenang kepada tribunal industrial (**Catatan akhir 45**).
30. Perlindungan dari tindakan-tindakan diskriminasi anti-serikat buruh, dan khususnya pemutusan hubungan kerja karena terlibat kegiatan-kegiatan semacam itu, penting bagi para pemimpin dan perwakilan serikat buruh. Karena untuk dapat memenuhi tugas-tugasnya secara bebas dan independen, mereka harus memiliki jaminan tidak akan mengalami kerugian apa pun sebagai akibat dari kepengurusannya di dalam serikat buruh atau menjalankan kegiatan-kegiatan serikat buruh. Salah satu cara untuk memastikan perlindungan bagi para perwakilan serikat buruh adalah dengan mengatur bahwa mereka tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya selama masa kepengurusan atau untuk suatu jangka waktu tertentu setelah kepengurusannya berakhir. Meskipun beberapa pengecualian dapat ditetapkan dalam terjadinya pelanggaran berat, sifat dan pentingnya tugas-tugas yang dijalankan oleh seorang perwakilan serikat buruh dan tuntutan-tuntutan terhadap kepengurusan semacam ini harus dipertimbangkan ketika memutuskan apakah suatu pelanggaran benar-benar telah dilakukan atau ketika menentukan seberat apa pelanggaran tersebut (**Catatan akhir 46**).
31. Perlu dicatat bahwa di dalam kerja-kerja persiapan, sebuah amandemen yang bertujuan untuk memperluas perlindungan yang diberikan oleh konvensi kepada para pekerja yang tidak ingin bergabung dengan suatu serikat buruh atau terlibat di dalam kegiatan-kegiatannya, ditolak (**Catatan akhir 47**). Di beberapa negara legislasi menjamin, baik secara langsung maupun tidak langsung, hak untuk tidak bergabung dengan suatu serikat buruh dan melarang penerapan segala bentuk pembatasan yang akan mewajibkan siapa pun untuk mendukung suatu serikat buruh (**Catatan akhir 48**).

(b) Mencalonkan diri, bertindak atau telah bertindak dalam kapasitas sebagai seorang perwakilan pekerja

32. Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja sebagai akibat dari keanggotaan atau keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh, yang diatur di dalam Pasal 5 (a) dari konvensi dan di dalam legislasi nasional, secara umum mencakup pengurus serikat buruh yang bertindak sebagai perwakilan pekerja untuk sejumlah alasan. Para perwakilan pekerja disebutkan secara khusus di dalam Pasal 5 (b) Konvensi, untuk memastikan perlindungan yang serupa bagi orang-orang yang bertindak sebagai perwakilan pekerja di luar konteks

serikat buruh. Ketentuan ini mengadopsi logika dari Konvensi tentang Perwakilan-Perwakilan Pekerja, tahun 1971 (No. 135), Pasal 1 yang menyatakan bahwa para perwakilan pekerja di dalam badan usaha harus mendapatkan perlindungan yang efektif dari segala tindakan yang merugikan terhadap mereka, termasuk pemecatan, berdasarkan atas status atau kegiatan-kegiatan mereka sebagai perwakilan pekerja, atas dasar keanggotaan atau keterlibatan di dalam kegiatan-kegiatan serikat buruh (**Catatan akhir 49**). Di dalam Pasal 5 (b) Konvensi No. 158, seorang perwakilan pekerja tidak boleh dipecat atas alasan-alasan yang berhubungan dengan kepengurusannya. Tidak hanya pada saat masa kepengurusannya, namun juga sebelumnya, ketika dia masih mencalonkan diri dan setelah menjalankan tugas-tugasnya sebagai seorang perwakilan pekerja. Tergantung dari negaranya, perwakilan-perwakilan pekerja dapat memasukkan berbagai kategori orang, termasuk perwakilan-perwakilan serikat buruh, pekerja para perwakilan dan anggota-anggota dari dewan-dewan pekerja dan komite-komite keselamatan dan kesehatan (**Catatan akhir 50**).

33. Sejumlah besar negara memberikan perlindungan bagi para perwakilan pekerja dan seringkali melengkapi ketentuan-ketentuan dasar melawan pemutusan hubungan kerja secara umum dengan sejumlah prosedur khusus untuk diikuti ketika pemutusan hubungan kerja terhadap seorang perwakilan pekerja sedang dipertimbangkan (**Catatan akhir 51**). Di banyak kasus, pemberitahuan atau izin terlebih dahulu diharuskan dan seringkali diberikan oleh suatu badan administratif negara, seperti inspektorat perburuhan atau dewan-dewan pekerjaan (**Catatan akhir 52**). Terkadang ditetapkan sebuah daftar yang terbatas yang berisi alasan-alasan untuk pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 53**).
34. Di Belgia, contohnya, dilarang untuk memecat seorang perwakilan pekerja untuk alasan apa pun selain pelanggaran berat atau alasan-alasan perekonomian atau teknis. Di negara tersebut, seperti juga di negara-negara yang lain, pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang terhadap perwakilan-perwakilan pekerja adalah tidak sah (**Catatan akhir 54**). Kini jumlah negara yang mengadopsi ketentuan-ketentuan untuk melindungi para perwakilan pekerja yang bertanggung jawab atas isu-isu keamanan dan kesehatan yang terkait dengan pekerjaan juga kian bertambah (**Catatan akhir 55**).

(c) Pengajuan aduan atau keterlibatan di dalam sidang-sidang melawan pemberi kerja yang terkait dengan pelanggaran undang-undang, peraturan-peraturan atau penggunaan badan-badan administratif pemerintah yang berwenang

35. Alasan yang tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja ini merupakan sebuah aspek jaminan kerja penting karena memberikan perlindungan bagi para pekerja (**Catatan akhir 56**). Di dalam survei umum tentang remunerasi yang setara dan kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan, Komite menekankan hal ini sehubungan dengan hak-hak di bidang remunerasi yang setara dan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan (**Catatan akhir 57**).
36. Perlindungan semacam ini dapat ditetapkan melalui ketentuan-ketentuan untuk melindungi para pekerja dari upaya-upaya "pembalasan" ketika mereka mencoba membela hak-haknya di dalam konstitusi, undang-undang perburuhan atau ketentuan-ketentuan legislatif lainnya (**Catatan akhir 58**). Sehingga, di dalam sejumlah negara yang terus meningkat terdapat ketentuan-ketentuan hukum untuk melindungi seorang pekerja dari upaya-upaya pembalasan bila dia mengkritik, misalnya, kondisi-kondisi kerja yang tidak memenuhi standar-standar yang diatur di dalam undang-undang, praktik-praktik diskriminatif di dalam pekerjaan (**Catatan akhir 59**) atau tidak dipenuhinya ketentuan-ketentuan yang terkait dengan keamanan dan kesehatan (**Catatan akhir 60**). Terkadang lingkup dari perlindungan lebih terbatas dan dibatasi hanya untuk hak-hak yang muncul dari kontrak kerja (**Catatan akhir 61**).
37. Di dalam survei umum tentang kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan, Komite menekankan secara lebih khusus bahwa perlindungan yang efektif dari asas kesetaraan merupakan prasyarat bagi keberadaan jaminan-jaminan yang memberikan perlindungan dari upaya-upaya "pembalasan" bagi pekerja yang

mengajukan pengaduan kepada badan yang berwenang, menempuh sidang-sidang untuk menegakkan hak-haknya, atau sebagai seorang saksi. Upaya-upaya tersebut, tergolong bentuk yang paling brutal dari pemutusan hubungan kerja. Cara ini kerap dilakukan terhadap seseorang yang telah mengalami diskriminasi dan yang telah menggunakan hak sesuai dengan kebijakan nasional tentang kesempatan dan perlakuan, yang bersifat sangat serius dan dapat memiliki dampak-dampak yang merugikan sehubungan dengan penerapan praktis dari ketentuan-ketentuan anti-diskriminasi. Mereka yang telah mengalami diskriminasi sering merasa ragu untuk menggunakan prosedur-prosedur untuk menuntut ganti rugi karena takut akan mendapatkan pemecatan (**Catatan akhir 62**). Komite juga menekankan keseriusan akan upaya-upaya “pembalasan”, khususnya dalam bentuk pemutusan hubungan kerja yang dilakukan terhadap seorang pekerja yang melaporkan kegagalan pemberi kerja dalam menerapkan aturan-aturan tentang keselamatan dan kesehatan, meskipun integritas fisik, kesehatan, dan bahkan hidup dari pekerja tersebut mungkin dalam bahaya. Ketika hak-hak mendasar atau integritas fisik atau hidup dari para pekerja dipertaruhkan, maka apabila syarat-syarat pembuktian terbalik dan upaya-upaya ganti rugi (penempatan kembali) dapat berupa mengizinkan pekerja untuk melaporkan praktik-praktik ilegal tanpa perlu merasa takut akan mendapatkan “pembalasan”, meskipun hal ini bukanlah suatu persyaratan yang eksplisit dari Konvensi No. 158.

(d) Ras, warna kulit, jenis kelamin, status perkawinan, tanggungan keluarga, kehamilan, agama, pandangan politik, keturunan kebangsaan atau asal-usul sosial

(e) Ketidakhadiran kerja selama cuti melahirkan

38. Alasan-alasan yang tidak sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja yang dijabarkan di dalam ayat 5 (d) Konvensi memuat segala bentuk diskriminasi yang dilarang di dalam pekerjaan dan jabatan yang ditetapkan di dalam Pasal 1 Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan), tahun 1958 (No. 111). Selain itu, penyebutan yang khusus diberikan kepada status perkawinan dan kehamilan (**Catatan akhir 63**) dan tanggungan keluarga, yang secara jelas disebutkan di dalam Pasal 8 dari Konvensi tentang Para Pekerja dengan Tanggungan Keluarga, tahun 1981 (No. 156), bukan merupakan sebuah alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 64**). Ketidaksahan dari ketidakhadiran kerja karena cuti melahirkan sebagai alasan untuk pemutusan hubungan kerja memuat suatu asas dasar yang dimuat sejak tahun 1919 dan ditegaskan kembali di tahun 1952 di dalam standar-standar ILO tentang perlindungan kehamilan (**Catatan akhir 65**).
39. Ras, warna kulit, keturunan kebangsaan dan asal-usul sosial memiliki kesamaan fakta bahwa mereka pada umumnya terkait dengan keberadaan etnis dan/atau kelompok-kelompok sosial yang berbeda di dalam negara yang sama. Konsep ras bahkan tidak sesuai dengan segala definisi ilmiah yang tepat. Penting di sini adalah persepsi bahwa hal-hal tersebut memiliki perbedaan dan sikap yang ditimbulkan di dalam hubungan satu sama lain, khususnya yang terkait dengan ketenagakerjaan. Meskipun yang paling terlihat, warna kulit hanyalah salah satu ciri-ciri manusia. Keturunan kebangsaan mengacu pada perbedaan-perbedaan yang dibuat antara para warga negara dari suatu negara berdasarkan tempat kelahirannya, keturunan atau asal-usulnya. Asal-usul sosial telah dipandang umumnya dalam hal stratifikasi sosial dan dapat pada khususnya menyebabkan permasalahan ketika masyarakat dibagi ke dalam “kasta-kasta”. Sehubungan dengan agama, meskipun hal tersebut tumpang tindih dengan perlindungan terhadap hak atas kebebasan untuk berkeyakinan karena hal tersebut terkait dengan ketenagakerjaan, dalam hubungan-hubungan di antara masyarakat yang memiliki perbedaan agama hal tersebut dapat menimbulkan permasalahan-permasalahan antara masyarakat ras atau etnis. Sehubungan dengan pandangan politik, perlindungan di dalam konvensi menyiratkan bahwa hal ini harus diakui dalam kaitannya dengan kegiatan-kegiatan menyampaikan atau menunjukkan oposisi secara damai terhadap asas-asas politik, karena perlindungan bagi pendapat-pendapat yang tidak diungkapkan atau ditunjukkan tidaklah relevan. Pemecatan yang diskriminatif yang diarahkan pada anggota-anggota dari etnis, bahasa atau agama yang minoritas dicakup oleh berbagai alasan-alasan

yang tidak sah yang dimuat di dalam Pasal 5 Konvensi, seperti misalnya ras, keturunan kebangsaan dan agama. Meskipun konvensi tidak berupaya melindungi etnis, agama atau bahasa yang minoritas saja, namun konvensi tersebut melindungi anggota dari kelompok-kelompok minoritas ini dari pemecatan yang sewenang-wenang yang dapat mereka alami sebagai anggota dari kelompok-kelompok minoritas tersebut karena memiliki ciri-ciri etnis atau kebangsaan, atau memeluk agama atau pandangan politik tertentu. Perbedaan-perbedaan berdasarkan jenis kelamin mengandung apa yang ditetapkan secara jelas maupun tersirat dapat merugikan satu jenis kelamin atau yang lainnya. Dalam praktiknya, perempuanlah yang pada umumnya memiliki risiko menghadapi pemutusan hubungan kerja atas dasar jenis kelaminnya.

40. Status perkawinan sering menjadi alasan bagi pemutusan hubungan kerja terhadap perempuan daripada laki-laki, meskipun tanggungan keluarga, dalam praktiknya masih ditanggung oleh perempuan dibandingkan laki-laki, dapat berdampak pada laki-laki. Pada saat kerja-kerja persiapan dinyatakan, dengan merujuk Konvensi No. 156, istilah "tanggungan keluarga" dapat digunakan untuk merujuk pada tanggungan-tanggungan yang dimiliki oleh laki-laki dan perempuan "sehubungan dengan anak-anak tanggungan mereka" dan "kepada para anggota lainnya dari keluarga inti mereka yang jelas membutuhkan perawatan dan dukungan dari mereka" (**Catatan akhir 66**).
41. Banyak negara yang melaporkan bahwa beberapa atau seluruh alasan yang tidak sah yang dimasukkan ke dalam Pasal 5 (d) juga menjadi alasan-alasan yang tidak sah bagi pemutusan hubungan kerja di dalam ketentuan-ketentuan nasional. Di beberapa kasus, legilasi menyebutkan alasan-alasan tersebut secara jelas (**Catatan akhir 67**). Sementara di negara-negara yang lain, ketentuan-ketentuan konstitusi atau legislatif tentang kesetaraan merujuk kepada berbagai alasan perbedaan, meskipun sejauh mana alasan-alasan tersebut dapat dianggap sebagai alasan yang tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja tergantung pada badan-badan yang bertanggungjawab untuk menerapkan ketentuan-ketentuan ini, dan khususnya kepada hasil dari gugatan-gugatan banding (**Catatan akhir 68**). Pemerintah di suatu negara menyatakan bahwa perlindungan dari diskriminasi jelas menjangkau pemutusan hubungan kerja bahkan bila undang-undang tidak secara jelas melarang pemutusan hubungan atas dasar-dasar yang dilarang (**Catatan akhir 69**). Terkadang legislasi tidak memasukkan semua alasan yang tidak sah yang dijabarkan di dalam Pasal 5 (d), sementara legislasi yang lain merujuk kepada alasan-alasan tambahan seperti usia atau kedisabilitas.
42. Komite mengomentari tentang penerapan dari Konvensi No. 111 sehubungan dengan pemecatan-pemecatan atas dasar diskriminasi yang merupakan alasan-alasan yang tidak sah bagi pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 5 (d) Konvensi No. 158 (**Catatan akhir 70**). Di dalam survei umumnya di tahun 1988 tentang penerapan dari Konvensi tentang Diskriminasi (Pekerjaan dan Jabatan, No.111) dan Rekomendasi No. 111 tahun 1958, Komite mencatat lebih jauh lagi terkait dengan kemajuan yang dibuat di dalam penerapan atas Konvensi No. 111 terkait dengan berbagai dasar diskriminasi yang dilarang setelah pengesahan ketentuan-ketentuan konstitusi, legislatif atau modifikasi terhadap praktik-praktik yang diskriminatif (**Catatan akhir 71**).
43. Komite mencatat di dalam beberapa negara ketentuan-ketentuan hukum yang baru memberikan perlindungan umum dari diskriminasi di dalam pekerjaan atau bentuk-bentuk yang khusus bagi perlindungan dari pemutusan hubungan kerja atas dasar satu atau lebih dari satu alasan yang dianggap tidak sah di dalam Pasal 5 (d) Konvensi (**Catatan akhir 72**). Di Namibia, contohnya, Undang-Undang Perburuhan menyatakan bahwa suatu pemecatan yang diputuskan atas alasan-alasan yang terkait dengan jenis kelamin, ras, warna kulit, asal-usul etnis, agama, kepercayaan, status sosial atau ekonomi, pandangan politik atau status perkawinan adalah tidak sah (**Catatan akhir 73**).
44. Selain itu, Komite mencatat bahwa beberapa negara baru-baru ini mengadopsi legislasi yang melindungi dari pelecehan seksual di tempat kerja (**Catatan akhir 74**).
45. Komite mempelajari situasi nasional sehubungan dengan tanggungan keluarga dan status perkawinan sebagai alasan-alasan yang tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja. Di dalam survei umum tahun 1993

tentang Konvensi Para Pekerja dengan Tanggungan Keluarga (**Catatan akhir 75**) diketahui hanya sedikit negara yang telah membuat legislasi untuk membuat tanggungan keluarga menjadi suatu alasan di mana diskriminasi yang terkait dengan seluruh aspek hubungan ketenagakerjaan dilarang. Negara-negara yang telah melakukan hal tersebut tampak jelas mengambil tindakan ini dalam kerangka kerja upaya-upaya yang lebih luas untuk memastikan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan di dalam ketenagakerjaan. Selain negara-negara yang disebutkan di dalam survei umum tersebut (**Catatan akhir 76**) Komite mencatat lebih lanjut informasi dan perkembangan-perkembangan di dalam hal ini. Di Australia, contohnya, Komisi Hubungan Industrial New South Wales menganggap pemecatan terhadap seorang pekerja setelah absen dari pekerjaan untuk mendukung istrinya dalam melahirkan anak mereka adalah tergolong sewenang-wenang dan tidak adil di tingkat yang paling tinggi (**Catatan akhir 77**). Di Kroasia suatu hubungan ketenagakerjaan tidak dapat diberhentikan bagi seorang orangtua tunggal atau adopsi yang memiliki anak yang berusia tujuh tahun atau tujuh tahun ke bawah, atau dalam hal seorang orangtua atau orangtua adopsi yang memiliki tiga anak atau lebih (**Catatan akhir 78**). Di Amerika Serikat, ketentuan-ketentuan yang terkait dengan cuti keluarga/orangtua telah disahkan baru-baru ini (**Catatan akhir 79**). Di Perancis, orangtua yang cuti untuk membesarkan anak telah diperluas bagi seluruh pekerja, apa pun ukuran dari perusahaan tersebut, dan cuti yang tidak dibayar untuk merawat anak yang sakit juga telah diperkenalkan (**Catatan akhir 80**). Di Italia, Mahkamah Konstitusi memutuskan ketentuan yang memberikan peluang bagi seorang ayah untuk mengambil cuti yang dimaksudkan untuk perlindungan kesejahteraan dan kelahiran (**Catatan akhir 81**).

46. Perlindungan dari pemutusan hubungan kerja dalam hal terjadinya kehamilan atau absen dari pekerjaan selama cuti melahirkan adalah sebuah komponen yang penting dalam perlindungan dari pemutusan hubungan kerja atas dasar jenis kelamin. Hal tersebut juga merupakan aspek dari kebijakan tentang kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan (**Catatan akhir 82**). Jaminan ini bertujuan untuk mencegah perempuan agar tidak mengalami diskriminasi selama kehamilan dan melahirkan dan untuk menyelamatkan perempuan-perempuan pekerja dan anak-anak mereka dari konsekuensi-konsekuensi materi dan moral yang mungkin dihadapi bila mereka kehilangan pekerjaan. Masalah cuti melahirkan telah diatur di dalam dua konvensi yang mengatur tentang permasalahan ini, yaitu Konvensi No. 3 dan 103. Di sini, dilarang memutuskan hubungan kerja terhadap seorang perempuan selama masa cuti melahirkan, baik selama, sebelum atau setelah periode cuti tersebut (**Catatan akhir 83**).
47. Banyak negara melindungi perempuan-perempuan hamil atau para ibu baru dari pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 84**). Perlindungan ini seringkali mencakup keseluruhan kehamilan, di mana pemberi kerja harus diberitahukan, pada umumnya melalui sertifikat medis (**Catatan akhir 85**). Di beberapa kasus, hal tersebut hanya diberikan untuk beberapa bulan sebelum masa bersalin (**Catatan akhir 86**) atau hanya pada masa absen untuk cuti melahirkan (**Catatan akhir 87**). Setelah masa bersalin, lama periode tersebut beragam tergantung pada apakah legislasi di suatu negara mencakup juga masa sehabis melahirkan (**Catatan akhir 88**), masa menyusui (**Catatan akhir 89**) atau periode-periode selain masa setelah melahirkan dan menyusui (**Catatan akhir 90**). Di Cina, contohnya, undang-undang melarang pemecatan terhadap seorang perempuan pekerja karena dia akan menikah, hamil, mengambil cuti melahirkan atau menyusui bayinya (**Catatan akhir 91**). Di suatu negara, jaminan-jaminan yang diberikan bagi seorang ibu biologis telah diperluas bagi ibu adopsi, di mana tanggal persalinan disamakan dengan tanggal di mana pengadopsian secara resmi berlaku (**Catatan akhir 92**). Beberapa negara menetapkan suatu praduga bahwa pemutusan hubungan kerja di masa perlindungan tersebut adalah berdasarkan kehamilan atau melahirkan (**Catatan akhir 93**). Di negara-negara yang lain, dilarang untuk melakukan diskriminasi karena melahirkan (**Catatan akhir 94**). Di Spanyol, di dalam suatu putusan pada Juni 1994, Mahkamah Agung dalam kaitannya dengan lingkup diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, memutuskan bahwa kegagalan dalam memperbaiki suatu kontrak sementara atas dasar kehamilan adalah sebanding dengan pemecatan yang melanggar hak yang mendasar (**Catatan akhir 95**).

48. Legislasi di beberapa negara memungkinkan seorang pekerja untuk diberhentikan dari pekerjaannya di masa kehamilan atau cuti pasca-melahirkan karena alasan-alasan yang berhubungan dengan pengorganisasian kembali perusahaan tersebut (**Catatan akhir 96**). Namun ini juga dengan sejumlah pembatasan tertentu, dan terkadang hanya dapat dilakukan dengan izin terlebih dahulu (**Catatan akhir 97**). Masa-masa absen untuk cuti melahirkan sangat berbeda (**Catatan akhir 98**) dengan cuti pasca-melahirkan yang terkadang lebih lama daripada cuti sebelum melahirkan (**Catatan akhir 99**). Cuti sebelum melahirkan terkadang dapat ditunda sebagian atau secara keseluruhan hingga setelah persalinan (**Catatan akhir 100**). Perlindungan oleh konvensi berlaku di dalam segala keadaan apa pun, baik periode cuti sebelum melahirkan atau pasca melahirkan yang diatur di dalam legislasi nasional.

Alasan-alasan yang tidak sah untuk pemutusan hubungan kerja di dalam rekomendasi

49. Di dalam Ayat 5 Rekomendasi, "hal-hal berikut ini bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja:

(a) Usia, terikat pada hukum dan praktik nasional yang terkait dengan pensiun;

(b) Absen dari pekerjaan karena wajib militer atau kewajiban-kewajiban warga negara lainnya, sesuai dengan hukum dan praktik nasional."

(a) Usia

50. Kerja-kerja persiapan mengungkapkan bahwa usia pensiun yang dirujuk di dalam rekomendasi mungkin lebih rendah dibandingkan dengan usia di mana hak atas pensiun untuk usia tua dimulai. Bahkan, sebuah amandemen memasukkan ketentuan: "usia, terikat pada hukum dan praktik nasional yang terkait dengan pensiun pada atau setelah usia kualifikasi normal bagi tunjangan usia tua", tidak diterima. Beberapa anggota pemerintah menyebutkan bahwa amandemen ini akan menimbulkan masalah-masalah di dalam negara mereka karena di dalam hukum dan praktik nasional, di dalam situasi-situasi krisis, dimungkinkan pemutusan hubungan kerja bagi pekerja yang mendekati usia pensiun dengan perlindungan pendapatan yang besar hingga usia pensiun. Kantor Perburuhan Internasional membenarkan bahwa bila amandemen ini disahkan, pensiun dini yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja, dengan dukungan finansial yang bukan dalam bentuk tunjangan usia tua, tidak akan diizinkan (**Catatan akhir 101**).
51. Di beberapa negara, ketentuan-ketentuan hukum telah diadopsi untuk melindungi para pekerja yang lebih tua dari diskriminasi secara umum dan pemutusan hubungan kerja, khususnya atas dasar usia. Upaya-upaya ini didasarkan pada ide bahwa penilaian kerja atas seseorang yang telah mencapai usia tertentu harus didasarkan pada kemampuan-kemampuan yang ditampilkannya dan bukan pada usianya. Di dalam beberapa kasus, legislasi melarang diskriminasi atas dasar usia atau pemutusan hubungan kerja terhadap seseorang atas dasar usia (**Catatan akhir 102**). Di satu negara, praktik dari perusahaan tampaknya mendukung suatu perpanjangan atas usia pensiun yang diwajibkan (**Catatan akhir 103**). Di dalam Federasi Rusia, Mahkamah Konstitusi telah menjelaskan bahwa pemecatan terhadap pekerja yang berhak atas suatu pensiun usia tua yang penuh, ketika mereka telah mencapai usia pensiun, tanpa menimbang keadaan-keadaan tersebut, bertentangan dengan konstitusi dan terhadap Deklarasi tahun 1991 tentang hak-hak individu dan warga negara (**Catatan akhir 104**). Namun di negara-negara yang lain, seorang pekerja yang layak atas tunjangan-tunjangan penuh usia tua dapat diberhentikan dari pekerjaannya (**Catatan akhir 105**) meskipun legislasi terkadang menetapkan suatu usia minimum (**Catatan akhir 106**).

(b) Tugas militer

52. Ketentuan-ketentuan nasional sering menjamin jaminan kerja bagi para pekerja yang dipanggil untuk melayani negara selama tugas militer. Di beberapa negara, kontrak ditangguhkan selama masa tugas militer tersebut, bahkan terkadang terikat pada beberapa pengecualian dan persyaratan. Contohnya, persyaratan bahwa pekerja tersebut harus memberitahukan kepada pemberi kerja bahwa dia ingin kembali ke pekerjaannya (**Catatan akhir 107**). Terkadang jaminan kerja dijamin tidak hanya selama tugas militer, namun juga untuk jangka waktu tertentu setelah penunaian tugas tersebut (**Catatan akhir 108**). Sejauh terkait dengan asuransi dan tunjangan-tunjangan lainnya, di suatu negara absennya seorang pekerja untuk tugas militer disamakan dengan cuti (**Catatan akhir 109**). Di negara yang lain, jaminan pekerjaan dijamin bagi orang-orang yang mengikuti pelatihan militer secara sukarela (**Catatan akhir 110**).

(c) Kewajiban-kewajiban warga negara yang lainnya

53. Selama kerja-kerja persiapan, Kantor Perburuhan Internasional menyatakan memikirkan kewajiban-kewajiban seperti tugas untuk ikut di dalam pemilihan umum dan tugas menjadi juri (**Catatan akhir 111**).

Alasan-alasan tidak sah lainnya yang dimuat di dalam ketentuan-ketentuan nasional

54. Di banyak negara, ketentuan-ketentuan konstitusi dan legislatif yang terkait dengan kesetaraan merujuk kepada berbagai alasan-alasan yang tidak sah, selain dari yang disebutkan di dalam Konvensi No. 158 dan Rekomendasi No. 166, atau kepada berbagai dasar yang dilarang sebagai pembedaan selain yang dimuat di dalam Konvensi No. 111 (Pasal 1). Seperti yang telah dinyatakan oleh Komite (**Catatan akhir 112**), sejauh mana dasar-dasar tersebut dianggap sebagai alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja akan tergantung pada keputusan-keputusan dari badan-badan yang bertanggungjawab untuk menerapkan ketentuan-ketentuan ini, dan khususnya pada hasil dari gugatan-gugatan banding. Dasar-dasar yang dilarang sebagai pembedaan merujuk, contohnya, kepada kewarganegaraan (**Catatan akhir 113**), orientasi seksual (**Catatan akhir 114**), adanya catatan kepolisian (**Catatan akhir 115**), tingkat pendidikan (**Catatan akhir 116**) atau menjadi peserta pelatihan di dalam suatu sekolah pelatihan kejuruan (**Catatan akhir 117**). Terkadang legislasi secara jelas menyebutkan alasan-alasan tertentu yang bukan merupakan alasan-alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja, seperti misalnya keterlibatan di dalam suatu pemogokan (**Catatan akhir 118**).
55. Di dalam sejumlah negara yang semakin meningkat, orang-orang penyandang disabilitas dilindungi dari diskriminasi (**Catatan akhir 119**) dan seringkali mendapatkan keuntungan dari beberapa jaminan tertentu dari pemutusan hubungan kerja. Di dalam kata-kata Kongres Amerika Serikat: "para penyandang disabilitas adalah minoritas yang terpisah dan terisolasi yang telah mengalami pembatasan-pembatasan dan hambatan-hambatan, akibat dari sejarah perlakuan yang tidak setara yang disengaja, dan direndahkan ke dalam posisi ketidakberdayaan politik di dalam masyarakat kita" (**Catatan akhir 120**). Undang-Undang bagi Warga Negara Amerika Penyandang Disabilitas tahun 1990 (**Catatan akhir 121**) yang memberikan suatu mandat menyeluruh bagi penghapusan diskriminasi terhadap para penyandang disabilitas, melarang diskriminasi terhadap seseorang yang memenuhi kualifikasi berdasarkan hukum, khususnya terkait dengan pemberhentian kerja (**Catatan akhir 122**). Di Filipina, Magna Carta untuk Para Penyandang Disabilitas tahun 1992 melarang segala diskriminasi di dalam ketenagakerjaan terhadap para penyandang disabilitas sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 123**). Di Australia mendiskriminasi seorang pegawai atas dasar kedisabilitasnya dengan memecat pegawai tersebut sangat melanggar hukum (**Catatan akhir 124**). Di beberapa negara, seorang penyandang disabilitas hanya boleh diberhentikan dari pekerjaannya dengan persetujuan dari badan pemerintah yang berwenang (**Catatan akhir 125**).

Konvensi tentang Rehabilitasi Kejuruan dan Pekerjaan (Para Penyandang Disabilitas), tahun 1983 (No. 159), meletakkan asas kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan antara para pekerja yang menyandang disabilitas dengan para pekerja pada umumnya, khususnya, seperti yang dinyatakan di dalam Rekomendasi (No. 168), dalam kaitannya dengan akses terhadap kelanjutan atas pekerjaannya. Komite memandang perlindungan bagi para penyandang disabilitas sebagai hal yang khusus. Komite akan menjalankan survei umum tentang standar-standar yang terkait dengan rehabilitasi kejuruan, dan akan diserahkan kepada Konferensi di Juni 1998.

Absen sementara dari pekerjaan karena penyakit dan cedera

56. Pasal 6 Konvensi menyatakan bahwa "absen sementara dari pekerjaan karena sakit atau cedera bukan merupakan sebuah alasan sah bagi pemutusan hubungan kerja. Definisi dari absen sementara dari pekerja, sejauh mana keterangan medis diharuskan dan kemungkinan akan ada pembatasan-pembatasan terhadap penerapan ayat 1 dari pasal ini harus ditentukan sesuai dengan metode-metode pelaksanaan yang dirujuk di dalam Pasal 1 Konvensi".
57. Pemutusan hubungan kerja karena suatu absen sementara akibat sakit adalah tidak sah, sehingga alasan ini sebanding dengan yang dijabarkan di dalam Pasal 5 Konvensi. Namun, konvensi memungkinkan sejumlah pembatasan tertentu yang dapat ditentukan oleh metode-metode pelaksanaan nasional. Konvensi tidak mendefinisikan konsep dari penyakit atau cedera. Istilah-istilah ini diterima secara umum sebagai penyakit dan cedera yang tidak disebabkan oleh pekerjaan. Konvensi juga tidak mendefinisikan konsep dari absen sementara, namun istilah "sementara" dengan sendirinya berarti bahwa perlindungan dapat dibatasi kepada jangka waktu absen tertentu. Selain itu, konvensi tidak menyebutkan pembatasan-pembatasan apa yang dapat ditetapkan. Salah satu pembatasan tersebut dapat dikaitkan dengan absen yang dilakukan berulang kali akibat penyakit (**Catatan akhir 126**). Perlu juga disebutkan bahwa pelanggaran kontrak setelah perpanjangan cuti akibat sakit atau cedera bila diperbolehkan oleh hukum nasional harus dilihat sebagai suatu pemutusan hubungan kerja yang umumnya menimbulkan pemberian pesangon dan manfaat-manfaat serupa yang lainnya, dan tidak sebagai sebuah pelanggaran kontrak oleh orang yang dipekerjakan tersebut. Konsep dari absen sementara tampaknya didefinisikan oleh metode-metode penerapan nasional. Konsep tersebut pada intinya didefinisikan berdasarkan panjangnya yang sangat bervariasi, dan dapat berkisar dari beberapa bulan hingga beberapa tahun (**Catatan akhir 127**). Banyak negara telah mengadopsi jangka waktu selama enam bulan. Dalam praktiknya, absen sementara pada umumnya mengakibatkan penangguhan terhadap kontrak kerja untuk suatu periode tertentu (dengan pemberi kerja melanjutkan untuk membayar tunjangan-tunjangan atau cakupan yang diberikan secara sebagian atau secara penuh oleh tunjangan-tunjangan jaminan sosial) dan pelarangan untuk memutuskan hubungan kerja selama periode ini atau selama periode yang ditentukan (**Catatan akhir 128**). Meskipun konvensi menyerahkan definisi dari absen sementara kepada ketentuan-ketentuan nasional, Komite memandang bahwa di mana absen didefinisikan dalam hal jangka waktunya, maka hal tersebut harus sesuai dengan tujuan dari pasal tersebut, yaitu untuk melindungi pekerja karena alasan-alasan force majeure, di mana dia tidak dapat menjalankan kewajiban-kewajibannya. Di negara-negara yang lain, kriteria utamanya adalah kapasitas untuk bekerja. Contohnya, di suatu negara, penyakit yang diderita oleh seorang pekerja tidak dapat dilihat sebagai alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja selama hal tersebut tidak menyebabkan penurunan kapasitas kerja yang besar dan permanen (**Catatan akhir 129**).
58. Terkait dengan para korban cedera dan penyakit-penyakit akibat pekerjaan, Komite memandang bahwa dianjurkan agar mereka dapat mendapatkan perlindungan tambahan. Hal ini terkadang meliputi suatu perpanjangan waktu bagi kontrak yang ditangguhkan. Di dalam beberapa kasus, legislasi menyatakan bahwa kontrak harus ditangguhkan untuk seluruh periode ketidakmampuan setelah cedera akibat pekerjaan (**Catatan akhir 130**). Komite tertarik bahwa di beberapa negara seseorang yang mengalami cedera atau penyakit akibat pekerjaan memperoleh perlindungan tambahan. Di Cina, pemberi kerja tidak berhak untuk

memberhentikan seorang pekerja bila pekerja tersebut telah sebagian atau secara keseluruhan kehilangan kemampuannya untuk bekerja sebagai akibat dari penyakit atau cedera kerja (**Catatan akhir 131**). Di Perancis, seorang korban dari suatu penyakit atau cedera tidak dapat dipecah kecuali bila pemberi kerja memberikan alasan-alasan yang terkait dengan pelanggaran berat atau karena tidak mungkin melanjutkan kontrak karena suatu alasan yang tidak berhubungan dengan penyakit atau cedera tersebut (**Catatan akhir 132**).

59. Ketika seorang pekerja tidak mampu kembali kepada pekerjaan sebelumnya setelah masa penangguhan kontrak kerja, beberapa negara telah mengesahkan ketentuan-ketentuan di mana pemberi kerja diwajibkan untuk menemukannya ke dalam pekerjaan yang lain (**Catatan akhir 133**). Kewajiban ini berlaku di Bulgaria, di dalam kasus-kasus ketidakmampuan yang permanen atau kontra indikasi medis, dan juga di Perancis untuk seluruh kasus ketidakmampuan fisik, baik bila ketidakmampuan tersebut merupakan akibat dari suatu penyakit atau cedera kerja ataupun bukan (**Catatan akhir 134**).
60. Berdasarkan suatu catatan medis umumnya diharuskan untuk absen yang lebih dari jumlah hari yang ditetapkan (**Catatan akhir 135**). Pada umumnya, pekerja tersebut harus segera menginformasikan kepada pemberi kerja tentang absennya tersebut karena penyakit atau cedera, dan mengirimkannya sebuah catatan medis dalam jangka waktu tertentu.
61. Komite mencatat, terkadang seorang pekerja hanya memiliki waktu yang sangat sedikit untuk menginformasikan kepada pemberi kerjanya (**Catatan akhir 136**). Dianjurkan agar periode ini dibuat sewajarnya, menyesuaikan dengan alat-alat komunikasi yang tersedia bagi pekerja tersebut dan tidak ditafsirkan secara ketat bila pekerja bertindak dengan itikad yang baik atau bila keadaan force majeure membuat dirinya tidak dapat memberitahu pemberi kerja dalam waktu yang telah ditentukan.
62. Pembatasan-pembatasan dapat juga merupakan konsekuensi dari absen yang berulang kali karena penyakit, absen-absen semacam itu terkadang dilihat mengganggu kelancaran dari perusahaan tersebut. Khususnya, ketika orang-orang terinfeksi human immunodeficiency virus (HIV) dan mereka yang menderita acquired immunodeficiency syndrome (AIDS). Pernyataan yang dihasilkan dari konsultasi gabungan yang diadakan pada tahun 1988 oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) bersama dengan ILO merekomendasikan bahwa para pekerja yang terinfeksi HIV yang kondisi kesehatannya masih baik untuk diperlakukan sama dengan para pekerja yang lainnya, dan mereka yang menderita penyakit HIV, termasuk AIDS, untuk diperlakukan sama dengan para pekerja yang sakit lainnya. Menurut pernyataan ini, infeksi-infeksi HIV bukanlah penyebab bagi pemutusan hubungan kerja. Para penderita penyakit yang terkait dengan HIV harus dapat bekerja selama mereka mampu secara medis, tentunya dengan syarat pekerjaan itu tersedia dengan layak (**Catatan akhir 137**). Dalam kaitannya dengan penyakit-penyakit semacam itu, yang mungkin membutuhkan perawatan periodik, Komite memandang secara khusus, penting untuk menimbang dan mengevaluasi secara hati-hati akibat-akibat yang mungkin dimiliki oleh absen-absen semacam ini dalam praktiknya terhadap berjalannya perusahaan tersebut, dengan mengingat bahwa konsekuensi-konsekuensi sulit yang dapat diakibatkan kepada pekerja tersebut (**Catatan akhir 138**). Komite merujuk pada perlunya mengambil upaya-upaya yang tepat untuk melindungi orang-orang yang bekerja dengan mereka yang memiliki penyakit-penyakit semacam itu.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Lihat juga paragraf 5 dari rekomendasi.

Catatan akhir 2

Lihat juga paragraf 6 dari rekomendasi.

Catatan akhir 3

Lihat penghapusan kerja paksa; survei umum laporan-laporan tentang kerja paksa 1930 (No. 29), dan Konvensi Penghapusan Kerja Paksa, 1957 (No. 105), Laporan III (Bagian 4B) (para. 67-73), ILC, sesi ke-65, 1979.

Catatan akhir 4

ILC, sesi ke-67, 1981, Laporan VIII(2), hlm. 33.

Catatan akhir 5

ILC, sesi ke-68, 1982, Laporan V(2), hlm. 20.

Catatan akhir 6

Belarusia: s. 33 dari Kitab Perburuhan, sebagaimana yang diamandemen pada 15 Desember 1992; Bulgaria: ss. 325, 328 dan 330 Kitab Perburuhan, sebagaimana yang diamandemen pada tahun 1992; Croatia: s. 57 dari Undang-undang tentang hak-hak dasar para pekerja; Republik Czech: ss. 46 sampai 53 dari Kitab Perburuhan tahun 1965 yang telah diamandemen, antara lain, pada Maret tahun 1994; Latvia: Kitab Perburuhan; Meksiko: ss. 46 dan 47 dari Undang-Undang Federal tentang Perburuhan; Panama: s. 213 dari Kitab Perburuhan; Portugal: ss. 3 dan 9 dari Keputusan Legislatif No. 64-A/89; Federasi Rusia: ss. 33 dan 254 dari Kitab Perburuhan; Spanyol: ss. 51 sampai 53 dari Piagam Para Pekerja; Swaziland: s. 36 Undang-undang tentang pekerjaan, 1980.

Catatan akhir 7

Spanyol, ss. 52 dan 54 dari Piagam Para Pekerja: ada perbedaan hukum antara alasan-alasan obyektif untuk pemutusan hubungan kerja, termasuk alasan-alasan yang terkait dengan persyaratan-persyaratan operasional dalam menjalankan dan beberapa alasan terkait dengan pekerja itu sendiri serta alasan-alasan disipliner terkait dengan kekurangan yang serius dan disengaja atas kinerja pekerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Catatan akhir 8

Australia: s. 170DE dari Undang-undang tentang hubungan-hubungan industrial, 1988, sebagaimana diamandemen oleh Undang-Undang tentang Reformasi Hubungan Industrial, 1993; Etiopia: s. 26 dari Proklamasi Perburuhan No. 42/1993; Jerman: s. 1 dari Undang-Undang tentang Perlindungan terhadap Pemecatan: pemutusan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan kecuali berdasarkan alasan-alasan yang terkait dengan pekerja itu sendiri, perilaku atau persyaratan-persyaratan penting terkait dengan apa yang harus dilakukannya. Beban pembuktian berada pada pemberi kerja; Hungaria: s. 89(3) dari undang-undang No. 22 tahun 1992 yang mengesahkan Kitab Perburuhan; Lebanon: s. 50(4) dari Kitab Perburuhan tahun 1946, sebagaimana yang diamandemen pada 31 Desember 1993: pemecatan adalah salah jika dilakukan atas alasan yang tidak valid atau alasan lain yang tidak terkait dengan kapasitas pekerja, perilaku dalam pembentukan atau pengelolaan yang selayaknya atau pelaksanaan pekerjaan; Luxemburg: s. 22 dari Undang-Undang tentang Kontrak Kerja tertanggal 24 Mei 1989: alasan-alasan yang terkait dengan kapasitas pekerja, tingkah laku atau berdasarkan persyaratan-persyaratan operasional untuk menjalani pekerjaan, membentuk atau memberikan jasa layanan, harus riil dan serius; Peru: ss. 59, 60 dan 90 dari Undang-Undang tentang Promosi Kerja tahun 1993; Zaire: s. 48 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 9

Contohnya: Gabon: s. 41 dari Kitab Perburuhan: pemberi kerja harus menyebutkan secara tertulis alasan-alasan yang nyata dan serius; ketika ada sengketa, pemberi kerja harus memberikan bukti-bukti yang mendukung sifat yang nyata dan serius dari alasan-alasan yang dikemukakan; Tunisia: berdasarkan s. 14 dari Kitab Perburuhan (ditambahkan oleh Undang-undang No. 29 tertanggal 21 Februari 1993), pemutusan hubungan kerja dianggap tidak sah apabila pemutusan itu terjadi tanpa adanya dasar-dasar yang nyata dan serius untuk membenarkan pemutusan tersebut atau apabila prosedur-prosedur yang telah diatur di peraturan perundang-undangan, peraturan-peraturan atau kesepakatan-kesepakatan bersama tidak dipenuhi.

Catatan akhir 10

Perancis: s. L.122-14-3 dari Kitab Perburuhan: ketika terjadi sengketa, hakim menentukan sifat nyata dan serius dari alasan-alasan yang dikemukakan.

Catatan akhir 11

Contohnya: Mali: s. 51 dari Kitab Perburuhan tahun 1992: pembatalan suatu kontrak adalah tidak sah, antara lain, ketika pemutusan hubungan kerja dilakukan tanpa alasan-alasan yang sah atau jika alasan-alasan yang diberikan tidak benar; Nigeria: s.41 dari Kitab Perburuhan tahun 1962: pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah adalah tidak sah; Senegal: s. 51 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 12

Belanda: s. 6 dari keputusan luar biasa tentang hubungan-hubungan industrial: harus ada izin dari kewenangan administratif untuk semua pemutusan hubungan kerja terlepas dari pemutusan-pemutusan yang tidak diberitahukan terlebih dahulu; Suriname: Keputusan Izin Pemecatan No. E-39 tahun 1983: pemberi kerja tidak boleh memutuskan hubungan pekerjaan tanpa menunjukkan izin; permohonan dan izin harus menyebutkan alasan-alasan untuk mengakhiri kontrak. Jika dalam waktu 30 hari tidak ada jawaban, maka izin dianggap telah diberikan. Pemutusan hubungan kerja tanpa izin batal demi hukum dan pemberi kerja dapat dikenakan sanksi hukum. Izin tidak diwajibkan jika pemutusan berdasarkan s. 1615p dari Kitab Undang-undang Hukum Perdata.

Catatan akhir 13

Contohnya: Qatar: s. 18 Kitab Perburuhan tahun 1962, sebagaimana telah diamandemen; Singapura: ss. 10 dan 14 dari Undang-Undang tentang Pekerjaan (Ch. 122); Thailand: ss. 582 dan 583 Kitab Hukum Perdata dan Dagang; Turki: s. 13 dari Undang-Undang Perburuhan No.1475. Organisasi TURK-IS mencermati fakta bahwa kriteria objektif terkait dengan pemutusan hubungan kerja tidak disertakan di dalam ketentuan-ketentuan yang berlaku saat ini, kecuali untuk kasus-kasus yang diterapkan kepada perwakilan-perwakilan serikat pekerja.

Di beberapa negara di Amerika Latin, ada perbedaan antara pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran (setara dengan pelanggaran serius; tanpa pemberitahuan atau kompensasi) dan pembatalan kontrak (dengan pemberitahuan terlebih dahulu dan, ketika memungkinkan, dengan kompensasi).

Catatan akhir 14

Contohnya: Jepang: s. 1(3) dari Kitab Hukum Perdata; Swiss: s. 2(2) dari Kitab Hukum Perdata (menunjukkan penyalahgunaan hak yang tidak dilindungi oleh hukum; Uruguay.

Catatan akhir 15

Di Belgia, Konsep "Pelaksanaan sewenang-wenang atas suatu hak hukum" terkadang terlihat seperti ditujukan untuk merugikan hak tersebut, dan karena itu tidak bisa dicabut ketika tidak ada tujuan.

Catatan akhir 16

Contohnya: Republik Korea, Thailand, Swiss.

Catatan akhir 17

Belgia: Penerima upah: s. 63 dari undang-undang tertanggal 3 Juli 1978 terkait dengan kontrak kerja: pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan yang tidak terkait dengan kapasitas atau perilaku pekerja atau yang tidak berdasarkan persyaratan-persyaratan pelaksanaan kerja operasional, pembentukan atau pemberian jasa dianggap sewenang-wenang. Ketika ada permohonan peninjauan ulang atas suatu pemutusan hubungan kerja, beban pembuktian berada pada pemberi kerja untuk membuktikan bahwa pemutusan tersebut tidak sewenang-wenang. Para pekerja yang dibayar: terkait dengan konsep pelaksanaan suatu hak hukum secara sewenang-wenang, suatu hak (untuk memutuskan hubungan kerja) harus dilakukan berdasarkan tujuan yang telah diberikan: misalnya atas dasar kepentingan pekerjaan. Dalam kasus ini, pekerja yang harus membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja dilakukan secara sewenang-wenang. Oleh karena itu, justifikasi dari pemutusan hanya dapat dilakukan di dalam kerangka bentuk-bentuk perlindungan khusus tertentu dan pertanggungjawaban hukum atas pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang hanya berlaku kepada pekerja lepas dan bukan kepada para pekerja tetap, yang saat ini merupakan kategori pekerja yang terbesar.

Catatan akhir 18

Menurut pengecualian kebijakan publik, seorang pemberi kerja yang memecat seorang pekerja untuk alasan yang bertentangan dengan kebijakan publik yang telah ditetapkan dapat dituntut atas pemecatan yang sewenang-wenang. Pengecualian ini dapat diabaikan ketika para pekerja dipecat karena menjalankan sebuah hak hukum (misalnya mengisi klaim kompensasi para pekerja), memenuhi sebuah kewajiban hukum (seperti kewajiban menjadi juri di pengadilan), atau menolak untuk melakukan tindakan yang tidak sah menurut hukum untuk pemberi kerja.

Berdasarkan teori kontrak yang tersurat, pemberi kerja sendiri membuat pengecualian dengan menjanjikan kepada para pekerja-baik secara sengaja maupun secara tidak sengaja-di dalam dokumen-dokumen atau pernyataan-pernyataan, bahwa mereka hanya akan dipecat untuk "alasan-alasan yang adil" (misalnya di dalam pernyataan ketika wawancara pekerjaan, evaluasi-evaluasi kinerja, panduan kebijakan pekerja atau buku tangan untuk para pekerja). Meskipun begitu, pengadilan telah menerima pemutusan hubungan kerja di mana ada pemberitahuan di awal (disclaimer) di dalam panduan-panduan ini yang menegaskan sifat yang diinginkan dari hubungan kerja.

Di dalam kasus-kasus dengan jumlah yang lebih terbatas, pengadilan telah memutus berdasarkan sebuah kovenan yang berlaku mengenai niat baik dan perlakuan yang adil. Di kasus-kasus lainnya, pengadilan membolehkan kasus-kasus berdasarkan teori "kesalahan" di sistem common law. Teori-teori ini digunakan secara mandiri atau sebagai tambahan terhadap teori pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Hal ini mencakup kesalahan interpretasi yang fatal, penistaan, dan invasi terhadap privasi.

Catatan akhir 19

Lihat bab. V di bawah ini.

Catatan akhir 20

Contohnya: Meksiko: s. 47 dari Undang-Undang Federal tentang Perburuhan: pemberi kerja dapat menghentikan kontrak pekerjaan apabila dikarenakan pidana penjara akibat suatu putusan yang telah berkekuatan hukum yang tetap, dan pekerja tidak dapat memenuhi kewajiban-kewajiban terkait dengan hubungan pekerjaan.

Catatan akhir 21

ILC, sesi ke-59, 1974, Laporan III (Bagian 4B), paragraf 35, catatan 5.

Catatan akhir 22

Contohnya: Meksiko: s. 53 dari Undang-undang Federal tentang Perburuhan: ketidakmampuan seorang pekerja secara fisik, mental atau kekurangan keahlian yang terlihat jelas, yang menghalanginya untuk

melakukan pekerjaan, merupakan alasan-alasan untuk pemutusan hubungan kerja; Peru: s. 59 dari Undang-Undang Pemajuan Perburuhan tahun 1993: alasan-alasan yang sah dari pemutusan hubungan kerja terkait dengan kapasitas pekerja adalah kehilangan kemampuan fisik dan mental atau mendapatkan disabilitas sehingga tidak lagi memungkinkan untuk menjalankan tanggung jawab; hasil yang tidak memadai, dengan mempertimbangkan kemampuan pekerja dan hasil rata-rata atas pekerjaan serupa dengan kondisi-kondisi yang serupa; penolakan pekerja tidak dapat dibenarkan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan yang telah disepakati di awal atau diwajibkan oleh hukum sebagai persyaratan sebuah hubungan pekerjaan, atau untuk menaati upaya-upaya pencegahan dan penyembuhan sebagaimana dianjurkan oleh dokter untuk mencegah penyakit-penyakit atau kecelakaan-kecelakaan.

Catatan akhir 23

Lihat paragraf 136-142 di bawah ini.

Catatan akhir 24

ILC, sesi ke-67, 1981, Laporan VIII(1), hlm. 23.

Catatan akhir 25

ILC, sesi ke-59, 1974, Laporan III (4B), paragraf 34. Instrumen-instrumen yang mengandung ketentuan-ketentuan tambahan terkait pemutusan pekerjaan atas alasan-alasan ekonomis, teknis, struktur dan alasan serupa lainnya akan dibahas di bawah ini di Bab VII.

Catatan akhir 26

Chili: s. 161 dari Kitab Perburuhan tahun 1994.

Catatan akhir 27

Cass. Soc., 23 Maret 1994.

Catatan akhir 28

Contohnya, Peru: s. 90 dari Undang-Undang tentang Pemajuan Perburuhan tahun 1993.

Catatan akhir 29

Contohnya, Jerman: Pemutusan hubungan kerja berdasarkan kebutuhan-kebutuhan yang dianggap penting tidak dapat dibenarkan secara sosial, dan bisa diajukan ke pengadilan. Terlebih jika pemberi kerja belum mempertimbangkan faktor-faktor sosial atau belum dilakukan secara memadai.

Catatan akhir 30

Paragraf 5 dari rekomendasi mengandung alasan-alasan tidak sah yang disebut oleh konvensi, dengan tambahan terkait dengan usia dan cuti dari pekerjaan untuk alasan wajib militer dan kewajiban sipil lainnya.

Catatan akhir 31

Contohnya: Australia, Kanada, Chile, Finlandia, Perancis, Jerman, Panama, Filipina, Portugal, Amerika Serikat.

Catatan akhir 32

Kebebasan untuk Berserikat dan Perundingan secara Bersama, survei umum dari laporan-laporan tentang Konvensi tentang Kebebasan untuk Berserikat dan Perlindungan untuk Berorganisasi, 1948 (No. 87), dan Konvensi tentang Hak untuk Berorganisasi dan Perundingan secara Bersama, 1949 (No. 98). ILC sesi ke-81, 1994, Laporan III (4B). Para pekerja dengan tanggung jawab keluarga, survei umum dari laporan-laporan terkait konvensi tentang para pekerja dengan tanggung jawab keluarga (No. 156) dan Rekomendasi (No. 165), 1981; ILC, Sesi ke-80, 1993, Laporan III (4B). Kesetaraan di dalam Perburuhan dan Pekerjaan, survei umum dari laporan-laporan tentang diskriminasi (Perburuhan dan Pekerjaan) Konvensi No. 111 dan Rekomendasi (No. 111), 1958; ILC, sesi ke-75, 1988, Laporan III (4B). Lihat juga: Remunerasi yang

setara, survei umum tentang laporan-laporan atas Konvensi mengenai Remunerasi yang setara (No. 100) dan Rekomendasi (No. 90), 1951; ILC, sesi ke-72, 1986, Laporan III (4B); dan Perlindungan Kesehatan Ibu, diambil dari laporan sesi ke-35 (1965) Komite Ahli Pelaksana Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi, 1965.

Catatan akhir 33

Contohnya, Australia: s. 170DF dari Undang-Undang tentang Hubungan Industrial, 1988, sebagaimana diperbarui oleh Undang-undang tentang Reformasi Hubungan Industrial, 1993.

Catatan akhir 34

Seperti juga halnya dalam alasan-alasan khusus lainnya di mana ketentuan-ketentuan tersebut dibuat oleh beberapa negara, misalnya yang dimuat di Rekomendasi No. 166.

Catatan akhir 35

Kebebasan untuk Berserikat dan Perundingan secara Bersama, survei umum, Bab VIII.

Catatan akhir 36

Contohnya: Kanada, Pantai Gading, Perancis, Irlandia, Panama, Amerika Serikat. Di Republik Dominika, Kitab Perburuhan sekarang berlaku kepada para pekerja yang sebelumnya tidak mendapatkan perlindungan, khususnya mereka yang bekerja di bidang pertanian, agro-industri, peternakan atau kehutanan. Di Kerajaan Inggris, Undang-Undang Reformasi Serikat Pekerja dan Hak-hak Perburuhan tertanggal 1 Juli 1993 menghapuskan periode kualifikasi dua tahun yang sebelumnya harus dipenuhi sebelum seorang pekerja dapat mengadu tentang seleksi yang tidak adil dalam pemutusan hubungan kerja karena alasan keanggotaan atau kegiatan-kegiatan di dalam serikat. Mengacu pada TUCs. 153 Undang-Undang tahun 1992 yang telah mengulang ketentuan-ketentuan yang telah ada, sejak tahun 1978, seleksi dalam pemutusan hubungan kerja atas dasar-dasar keanggotaan di serikat adalah alasan yang tidak dapat diterima dan karena itu periode kualifikasi untuk perlindungan tidak dapat diterapkan.

Catatan akhir 37

Contohnya: Irak, Srilanka.

Catatan akhir 38

Contohnya, Yordania: pekerja-pekerja pertanian dan rumah tangga; Arab Libya Jamahiriya: pekerja-pekerja pertanian dan para pelaut; Nigeria: orang-orang yang melaksanakan fungsi-fungsi pengelolaan, teknis atau administratif, pedagang keliling dan agen-agen dagang lainnya, pekerja rumah tangga, orang-orang yang bekerja di atas kapal dan pesawat terbang.

Catatan akhir 39

Contohnya: Belgia, Benin, Botswana, Dominika, Guinea Equator, Etiopia, Jerman, Madagaskar, Mauritania, Panama, Rumania.

Catatan akhir 40

Contohnya, Ekuador: Komite tertarik dengan Undang-Undang No. 133 tentang perubahan Kitab Perburuhan yang mengatur para pemberi kerja tidak boleh memecat para pekerjanya sejak mereka memberitahu inspektur perburuhan yang mereka temui di sidang umum untuk membentuk asosiasi para pekerja sampai pertemuan pertama komite eksekutif (ILC, sesi ke-79, 1992, Laporan III (Bagian 4A), hlm. 267).

Catatan akhir 41

Contohnya: Honduras: s. 517 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 42

Contohnya: Finlandia, Hungaria, Rumania, Spanyol, Turki.

Catatan akhir 43

Contohnya: Finlandia, Panama.

Catatan akhir 44

Perancis: s. L.122-45, paragraf (2) dan (3) dari Kitab Perburuhan: pemecatan seorang pekerja karena melaksanakan hak untuk mogok adalah tidak sah secara hukum; India: s.33 dari undang-undang sengketa industrial: seorang pekerja tidak boleh diberhentikan karena persyaratan-persyaratan untuk bekerja diubah ketika konsiliasi tertunda, proses persidangan atau arbitrase.

Catatan akhir 45

Kerajaan Inggris: ss. 237 dan 238 dari Undang-Undang tentang Serikat Pekerja dan Hubungan Perburuhan (konsolidasi) tertanggal 16 Juli 1992. Lihat juga Lewis dan Britton v. E. Mason & Sons (1994) IRLR 4 (EAT). Menurut pemerintah, para pekerja yang ikut serta di dalam sebuah aksi mogok tidak mempunyai hak untuk banding atas pemecatan. Mereka tidak memiliki hak tersebut apabila dipecat ketika ambil bagian di aksi industrial yang tidak resmi.

TUC menyatakan bahwa risiko pemecatan sebagai akibat dari berpartisipasi di kegiatan-kegiatan industrial telah muncul sejak disahkannya Undang-Undang Perburuhan tahun 1990 yang, seperti Undang-Undang tentang Reformasi Serikat Pekerja dan Hak-hak Perburuhan, meluaskan definisi tindakan industrial tidak resmi. Undang-undang tahun 1990 ini telah menghapuskan hak untuk mengajukan pengaduan atas pemecatan yang tidak adil kepada sebuah pengadilan industrial kepada semua orang yang terlibat tindakan industrial tidak resmi.

Catatan akhir 46

Kebebasan untuk Berserikat dan Perundingan secara Bersama, survei umum, paragraf 206-210.

Catatan akhir 47

ILC, sesi ke-68, 1982, catatan-catatan rapat, hlm. 30/5.

Catatan akhir 48

Contohnya, Chili: Ps. 19 dari Konstitusi; Denmark: Undang-Undang No. 443 tahun 1990; Guinea Equator: Undang-Undang No. 12/1992; Portugal: ps. 56(2)(b) dari Konstitusi, s. 37 dari Undang-Undang tentang Serikat Buruh dan s. 1(3) undang-undang No. 57 of 1977; lihat juga Kebebasan untuk Berserikat dan Perundingan secara Bersama, survei umum, paragraf 100-103 dan 205.

Catatan akhir 49

Tujuan dari Konvensi No. 135, terminologi "perwakilan para pekerja" berarti orang-orang yang diakui oleh hukum nasional atau secara praktik, yang meliputi:

- (a) perwakilan-perwakilan serikat pekerja, misalnya, perwakilan-perwakilan yang dibentuk atau dipilih oleh serikat pekerja atau anggota-anggota dari serikat tersebut; atau
- (b) perwakilan-perwakilan terpilih, yaitu perwakilan-perwakilan yang secara bebas dipilih oleh para pekerja sesuai dengan ketentuan-ketentuan di hukum nasional, peraturan atau kesepakatan-kesepakatan bersama dan mereka yang memiliki fungsi yang tidak mencakup kegiatan-kegiatan yang diakui sebagai prerogatif eksklusif serikat pekerja di negara yang bersangkutan.

Catatan akhir 50

Contohnya: di Brasil, terminologi ini mencakup pekerja yang dipilih sebagai perwakilan di komite-komite pencegahan kecelakaan; di Perancis, terminologi ini termasuk kategori-kategori pekerja berikut: perwakilan-perwakilan pekerja, anggota dewan-dewan pekerja dan komite tentang kesehatan, keselamatan dan kondisi kerja, perwakilan-perwakilan serikat pekerja, perwakilan-perwakilan serikat pekerja untuk dewan-dewan kerja, perwakilan-perwakilan pekerja untuk dewan gubernur atau dewan pengawas perusahaan yang

tunduk pada peraturan perundang-undangan tentang demokratisasi di sektor publik. Kategori-kategori lain dari pekerja dilindungi tanpa melihat apakah mereka menjabat sebuah jabatan yang dipilih atau tidak, seperti: perwakilan-perwakilan para pekerja di perusahaan di mana proses hukumnya sedang berlangsung yang didesain untuk mencegah kepailitan. Sedangkan anggota pengadilan industrial sejak 1991 menjadi penasihat-penasihat pekerja.

Catatan akhir 51

Contohnya: Kosta Rika, Perancis, Yunani, Irak, Kenya, Federasi Rusia, Slovenia. Portugal: ss. 10, 12, 14 dan 23 dari Undang-Undang No. 64-A 89: peraturan perundang-undangan yang merinci secara detail prosedur disipliner tentang perwakilan-perwakilan pekerja, menjadikan segala prosedur hukum untuk membatalkan pemecatan mereka, membentuk anggapan umum atas tidak adanya alasan yang sah, dan memberikan mereka pilihan untuk mempertahankan posisi mereka dalam hal pemecatan massal.

Catatan akhir 52

Contohnya: Pantai Gading, Hungaria, Nigeria, Senegal. Perancis: hukum menganggap bahwa ketentuan-ketentuan di mana pemutusan hubungan kerja yang bertindak sebagai perwakilan-perwakilan pekerja harus melalui pemberitahuan di awal kepada dewan pekerja atau izin dari inspektorat perburuhan, adalah mengikat (Cass. Soc., 21 Feb. 1989). Seorang perwakilan pekerja, bahkan jika ia tidak memiliki kapasitas terhadap pekerjaan tersebut, ia tidak boleh dipecat tanpa izin dari inspektorat perburuhan (Cass. Soc., 4 May 1994). Tunisia: s. 166 (baru) dari Kitab Perburuhan: pemberitahuan dari inspektorat perburuhan adalah wajib.

Catatan akhir 53

Contohnya: Belgia, Brasi, Yunani.

Catatan akhir 54

Komite memuji bahwa di dalam Undang-undang Kosta Rika No. 7360 tertanggal 4 November 1993 yang menjamin larangan diskriminasi, termasuk pemecatan, terhadap perwakilan para pekerja karena aktivitas-aktivitas serikat pekerja lainnya. Undang-undang tersebut juga memberikan pengembalian pekerja ke posisi sebelumnya, pencabutan upaya prajudisial dan denda (ILC, sesi ke-81, 1994, Laporan III (Bagian 4A), Konvensi No. 135, Kosta Rika).

Catatan akhir 55

Contohnya: Austria; Perancis: s. L.236-11 dari Kitab Perburuhan: ketentuan-ketentuan yang terkait dengan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja para anggota dewan kerja berlaku untuk perwakilan-perwakilan staf di dalam komite kesehatan, keselamatan dan kondisi pekerjaan; Kerajaan Inggris; Hungaria: s.76 dari Undang-undang No. XCIII tahun 1993 tentang keselamatan pekerjaan : dalam rangka melindungi hak-hak delegasi-delegasi keselamatan pekerjaan, aturan-aturan yang berlaku bagi perwakilan serikat yang terpilih juga berlaku bagi mereka.

Catatan akhir 56

Selama kerja persiapan, telah diadopsi sebuah amandemen untuk menghapus ungkapan "dengan niat baik" di dalam Konvensi yang diusulkan. Penyusun amandemen mempertimbangkan bahwa perlindungan terhadap pemutusan hubungan pekerjaan karena mengajukan suatu pengaduan atau berpartisipasi di rapat-rapat untuk melawan pemberi kerja seharusnya tidak bergantung pada pertanyaan-pertanyaan subjektif apakah pekerja tersebut berbuat demikian dengan niat yang baik.

Catatan akhir 57

Survey Umum tahun 1986, para. 169; Survey Umum tahun 1988, para. 115.

Catatan akhir 58

Contohnya: Botswana: s. 23 dari Undang-undang tentang Pekerjaan (yang telah diamandemen) tahun 1992; Kanada : di dalam s. 94(3) dari Kitab Perburuhan Kanada, semua pemberi kerja dilarang menolak

untuk melanjutkan pekerjaan seseorang karena ia telah membuat atau mengajukan pengaduan berdasarkan Bagian I dari Kitab (Hubungan-hubungan industrial). Ketentuan-ketentuan serupa juga berlaku, misalnya, di Provinsi Ontario (s.76 Undang-undang tentang standard pekerjaan); Dominika : s. 10 dari Undang-undang tentang perlindungan pekerjaan tahun 1977; Jepang : Undang-undang tentang Standar-standar Perburuhan ; Mauritius: s.32 dari Undang-undang tentang perburuhan, No. 50 tahun 1975; Panama : s. 139 dari Kitab Perburuhan; San Marino : ss. 4, 6, dan 7 dari Undang-undang No. 23/ 1977; Uni Emirat Arab : s.122 dari Kitab Perburuhan; Amerika Serikat: beberapa undang-undang melindungi berbagai kategori-kategori pekerja-pekerja terhadap upaya-upaya pembalasan dendam, seperti Undang-undang tentang hubungan perburuhan nasional (29 USC, ss. 158(a)(4), 7116(a)(4)); Undang-undang tentang standar perburuhan yang adil (29 USC, ss. 202, 215(a)(3) dan 216(b)); the Longshore dan Harbor Workers Compensation Act (33 USC, s. 948(a)); Kerajaan Inggris (Montserrat): s. 12 Peraturan Pekerjaan tahun 1979.

Catatan akhir 59

Contohnya: Australia: s. 94 dari Undang-undang tentang diskriminasi seksual, 1984; Ghana: s. 70 dari peraturan pekerjaan, 1969; Jamaika: s. 6 dari Undang-undang tentang pekerjaan (Bayaran yang setara untuk perempuan dan laki-laki), 1975.

Catatan akhir 60

Contohnya: Kanada: Provinsi Ontario: berdasarkan s. 50 dari Undang-undang tentang Kesehatan dan Keselamatan Pekerjaan, seorang pekerja tidak boleh dipecat karena tindakannya terkait dengan undang-undang ini, karena menuntut penegakkan undang-undang ini atau bertindak sebagai saksi di sebuah proses hukum terkait dengan penegakan undang-undang ini; Hungaria: sesuai dengan s. 62 dari Undang-undang no. XCIII tertanggal 5 Oktober 1993 tentang keselamatan pekerjaan, seorang pekerja tidak boleh mengalami diskriminasi sebagai suatu akibat dari permintaan-permintaan yang dibuat untuk menjamin penghormatan terhadap persyaratan-persyaratan terkait dengan kesehatan dan keselamatan di lingkungan kerja atau karena dia telah menyebutkan dengan itikad baik contoh yang jelas atas kelalaian yang dilakukan oleh pemberi kerja; Undang-undang keselamatan dan kesehatan pekerjaan (29 USC, s. 660(c)(1) dan (2)); Undang-undang Federal tentang Kesehatan dan Keselamatan di pertambangan Batu Bara (30 USC, ss. 801(g), 815(c)(1),(2), (3), 816(a)(1)(b). Selain itu, di negaa ini, Undang-undang tentang membuka suatu informasi tertentu ("whistleblower") melindungi pekerja dari tindakan pembalasan dendam terkait dengan lingkungan dn keselamatan serta kesehatan publik umum. Undang-undang serupa juga ada di 17 negara-negara federal; mereka secara umum melarang pemberi kerja untuk mengambil langkah-langkah pembalasan terhadap seorang pekerja yang telah menyatakan penipuan, kesewenang-wenangan atau pelanggaran hukum dan peraturan kepada pejabat publik. Di negara ini, sebuah undang-undang tahun 1988 (Undang-undang Perlindungan pekerja terhadap polygraph memberikan suatu pembatasan umum mengenai penggunaan pendeteksi kebohongan oleh para pemberi kerja dan melarang pembalasan terhadap mereka yang menjalankan hak-hak yang mereka miliki sesuai dengan undang-undang ini(29 USC, s. 2001 et seq.).

Catatan akhir 61

Contohnya: Austria.

Catatan akhir 62

Survey Umum of 1988, para. 226.

Catatan akhir 63

Alasan-alasan tidak sah ini dapat dianggap sebagai diskriminasi langsung atau tidak langsung atas dasar jenis kelamin (Survey Umum of 1988, para. 40 et seq.).

Catatan akhir 64

Selain itu, berdasarkan para.16 dari Rekomendasi tentang Para pekerja dengan tanggungan keluarga, 1981 (No. 165), status perkawinan, situasi keluarga atau tanggungan keluarga tidak seharusnya menjadi alasan sah atas pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 65

Lihat para. 126-128 dibawah.

Catatan akhir 66

ILC, Sesi ke-68, 1982, Laporan V(2), hlm. 22.

Catatan akhir 67

Contohnya: Republik Korea: s. 8 dari Undang-undang tentang Pekerjaan yang setara jender: pemberi kerja tidak boleh melakukan diskriminasi atas dasar jender terkait dengan usia pensiun, ataupun untuk menawarkan sebuah kontrak kerja yang memberikan klausul pernikahan, kehamilan ataupun melahirkan akan menjadi dasar pemecat; Swaziland: s. 35(3)(d) dari Undang-undang tentang Pekerjaan, 1980 (ras, warna kulit, agama, status perkawinan, jenis kelamin, asal usul kebangsaan, keturunan suku atau klan, afiliasi politik atau status sosial).

Catatan akhir 68

Contohnya: Kanada: Provinsi Ontario: Kitab Hak Asasi Manusia melarang seluruh diskriminasi dengan segala aspek atas pekerjaan, termasuk pemecatan untuk alasan-alasan berikut ini : ras, keturunan, tempat kelahiran, warna kulit, etnis asal, kewarganegaraan, kepercayaan, jenis kelamin (termasuk kehamilan), orientasi seksual, usia (antara 18 dan 65), catatan kejahatan, status perkawinan, status keluarga atau kecacatan; Selandia Baru" sesuai dengan s.28 dari Undang-undang tentang Kontrak-kontrak Pekerjaan, pekerja dapat mengajukan keluhan atas diskriminasi atas dasar salah satu dari alasan-alasan berikut ini : ras, warna kulit. jenis kelamin, status perkawinan, kepercayaan agama atau etnis, asal etnis atau kebangsaan; Di dalam Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia 1993, tidak diperkenankan adanya diskriminasi berdasarkan kriteria berikut ini: jenis kelamin, status perkawinan, kepercayaan agama dan moral, warna kulit, ras, asal etnis dan kebangsaan, kecacatan, usia, pendapat politik, status pekerjaan, status keluarga atau orientasi seksual. Segala pemecatan atas dasar alasan-alasan berikut ini akan dianggap tidak dapat dibenarkan *prima facie*. Dewan Serikat Pekerja Selandia Baru menegaskan bahwa tidak ada larangan khusus atas pemecatan atas dasar asal sosial.

Catatan akhir 69

Amerika Serikat: Undang-undang tentang Hak-hak Sipil tahun 1964 (42 USC, ss. 2000 et seq): larangan untuk melakukan diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, atau asal kebangsaan di dalam pekerjaan yang disebut oleh Judul VII dan larangan diskriminasi atas dasar ras, warna kulit atau asal kebangsaan di bawah segala program yang menerima bantuan keuangan federal dimana tujuan utama dari bantuan tersebut adalah membuka lapangan pekerjaan; larangan lainnya dimuat di dalam ketentuan-ketentuan berikut ini: 42 USC, s. 1981 (diperluas untuk mencakup diskriminasi yang hanya karena nenek moang seseorang atau karakteristik etnisnya); Keputusan Eksekutif 11246 dan 11478. Undang-undang 47 Negara Federal.

Catatan akhir 70

Lihat observasi yang dibuat di tahun 1994, contohnya, untuk negara-negara dibawah ini : Chili (Pandangan politik), Mesir (pandangan Politik), Jerman (pandangan Politik), Pakistan (agama); ILC, sesi ke-81, 1994 Laporan III (Bag. 4A).

Catatan akhir 71

Contohnya: Barbados: Di tahun 1989 Komite mencatat pencabutan ketentuan-ketentuan yang mengatur bahwa seorang pejabat negara perempuan harus meninggalkan pekerjaan pelayanan umum karena perkawinannya; Bulgaria : di tahun 1992, Komite mencatat bahwa menurut pasal 6 Konstitusi tertanggal 12

Juli 1991, setiap orang terlahir secara bebas dan setara dalam hal martabat dan hak-haknya; bahwa setiap warga negara setara di hadapan hukum; dan bahwa tidak ada keistimewaan atau batasan hak-hak atas dasar ras, kebangsaan, identitas etnik, jenis kelamin, asal, agama, pendidikan, pendapat, afiliasi politik, status personal atau sosial ataupun status kepemilikan atas harta benda. Komite juga mencatat bahwa s. 8(3) dari Undang-undang Nomor 100 tertanggal 9 Desember 1992 yang mengamandemen Kitab Perburuhan yang mengatur bahwa dalam menjalankan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perburuhannya, tanpa diskriminasi, pembatasan-pembatasan atau keutamaan-keutamaan dapat diterapkan atas dasar kewarganegaraan, asal-usul, jenis kelamin, ras, keyakinan politik, agama kepercayaan, keanggotaan di dalam serikat pekerja atau organisasi-organisasi atau gerakan sosial lainnya, atau status sosial atau perkawinan; Republik Dominik : Prinsip Dasar VII dari Kitab Perburuhan 1992 melarang segala diskriminasi, pengecualian atau berat sebelah atas dasar jenis kelamin, usia, ras, warna kulit, asal kebangsaan, asal usul sosial, pendapat politik, kegiatan di serikat pekerja atau agama kepercayaan; Polandia : Komite mencatat di tahun 1990 bahwa sebuah undang-undang tanggal 24 Mei 1989, sebagaimana diamandemen oleh Undang-undang tertanggal 7 Desember 1989, memberikan peluang untuk memperkerjakan kembali seseorang yang dipecat sejak Agustus 1980 atas dasar pendapat politik mereka, agama mereka, keanggotaan mereka di serikat pekerja atau serikat pekerja atau kegiatan yang dilakukannya sendiri, dan bahwa sebuah undang-undang tentang Amnesti telah mencabut putusan-putusan, antara lain, terkait dengan tindakan-tindakan protes yang dilakukan setelah 30 Agustus 1980. Di tahun 1992, Komite mencatat penghapusan kriteria politik sebagai sebuah basis untuk memecat dari kantor kehakiman, begitu juga memperbaiki periode untuk menominasi hakim-hakim yang sebelumnya dipecat dari tugasnya karena pendapat atau aktivitas politiknya, dan yang memiliki kualifikasi yang diperlukan.

Catatan akhir 72

Contohnya: Botswana: Undang-undang (Amandemen) tentang Pekerjaan tahun 1992; Cina: Undang-undang tentang Perburuhan tertanggal 5 Juli 1994, yang berlaku sejak tanggal 1 Januari 1995: para pekerja tidak akan didiskriminasi dalam hal pekerjaan karena dasar komunitas etnis mereka, ras, jenis kelamin atau agama kepercayaan; Guinea Ekuatorial: Undang-undang tentang pekerjaan umum No. 2 tentang 1990; Madagaskar: Konstitusi tertanggal 19 Agustus 1992; Sweden: perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja berlaku untuk diskriminasi berdasarkan jender secara langsung dan tak langsung, Undang-undang tentang Kesempatan yang setara tahun 1991.

Catatan akhir 73

Namibia: s. 452(b) Undang-undang tentang Perburuhan, 1992.

Catatan akhir 74

Contohnya: Argentina: Keputusan No. 2385/93 termasuk kasus pelecehan seksual di dalam aturan-aturan hukum yang mengatur tentang pelayanan publik; Belgia: Peraturan Kerajaan tertanggal 18 September 1992 mengatur kesewenang-wenangan yang terkait dengan hal-hal seksual di hubungan pekerjaan, dan mengamandemen Kitab Perburuhan dan Kitab Hukum Acara Pidana. Di negara ini, sebuah lembaga tingkat banding baru-baru ini memerintahkan untuk segera mempekerjakan kembali dua pekerja yang pekerjaannya dicabut setelah mengajukan keluhan-keluhan atas pelecehan seksual terhadap perempuan-perempuan yang bertugas di bagian tersebut (Peradilan Industrial Valenciennes, putusan tanggal 27 Juli 1994).

Catatan akhir 75

Para pekerja dengan tanggungan Keluarga, Survey Umum, para. 118-127.

Catatan akhir 76

Komite merujuk, misalnya, situasi-situasi berikut: Australia: Tujuan Pemerintah untuk mengamandemen Undang-undang tentang Diskriminasi Seksual, 1984, dalam rangka melarang pemecatan atas dasar tanggungan keluarga; Kanada: Ketentuan-ketentuan di dalam peraturan perundang-undangan tentang standar-standar pekerjaan di yurisdiksi Kanada yang mengatur hak atas berbagai macam cuti keluarga

juga memberikan jaminan keamanan pekerjaan untuk orang-orang yang memanfaatkan bentuk-bentuk cuti tersebut; Yunani: Undang-undang No. 1483 tertanggal 8 Okt 1984 menyatakan secara spesifik bahwa tanggungan keluarga tidak boleh menjadi dasar pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 77

Australia, IRC 1534 tahun 1992.

Catatan akhir 78

Croatia: s. 78 dari Undang-undang tentang Hubungan Perburuhan

Catatan akhir 79

Amerika Serikat: Undang-undang tentang Cuti Keluarga dan Pengobatan tertanggal 5 Feb 1993 memberikan cuti keluarga dan pengobatan sementara dalam keadaan-keadaan tertentu.

Catatan akhir 80

Perancis: Undang-undang No. 94/629 tertanggal 25 Juli 1994 tentang Keluarga.

Catatan akhir 81

Italia: Keputusan No. 150, tertanggal 14 dan 21 Apr. 1994.

Catatan akhir 82

Deklarasi Pholadelphoa (Bagian III, para. (h)) menempatkan perlindungan kesehatan ibu diantara sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan ILO. Melahirkan adalah suatu keadaan yang membutuhkan perlakuan khusus untuk mencapai kesetaraan yang sebenarnya dan, dalam hal ini, ini lebih merupakan premis dari prinsip kesetaraan daripada sebuah pengecualian dari prinsip tersebut. Survey Umum tentang kesetaraan di Perburuhan dan Pekerjaan, para. 143.

Catatan akhir 83

Menurut peristilahan di Konvensi tentang Perlindungan Kesehatan Ibu, 1919 (No. 3) (Ps. 4), dimana seorang perempuan yang tidak hadir bekerja selama cuti melahirkan atau tetap tidak hadir bekerja untuk waktu yang lebih panjang karena penyakit yang diakui secara medis disebabkan karena kehamilan atau bersalin dan membuatnya tidak dapat bekerja "ini tidaklah sah, sampai ketidakhadirannya melebihi periode maksimum yang ditetapkan oleh kewenangan yang kompeten di negara masing-masing, agar pemberi kerjanya memberinya pemberitahuan tentang pemecatan selama ketidakhadirannya, atau untuk memberinya pemberitahuan tentang pemecatan pada saat dimana pemberitahuan tersebut menjadi kadaluarsa dalam masa absen tersebut". Konvensi tentang Perlindungan Kesehatan Ibu (yang telah diperbaiki), 1952 (No. 103), mengandung ketentuan yang serupa (pasal 6) yang melarang pemecatan tidak hanya selama periode normal cuti, yang mana minimal 12 minggu, tapu juga selama periode tambahan dengan mempertimbangkan keterlambatan bersalin atau penyakit yang ditimbulkan oleh kehamilan atau persalinan.

Catatan akhir 84

Contohnya: Argentina, Austria, Azerbaijan, Barbados, Belgia, Brazilia, Burkina Faso, Kamboja (Konstitusi), Chile, Kolumbia, Kosta Rika, Republik Czech, Guinea Ekuatorial, Finlandia, Perancis, Jerman, Yunani, India, Indonesia, Panama, Paraguay, Peru, Federasi Rusia, Spanyol, Tunisia, Kerajaan Inggris, Amerika Serikat, Uruguay, Venezuela. (Di beberapa negara ini, perlindungan disebut "fuero maternal", sama dengan "fuero sindical", atau imunitas serikat pekerja.) Harus dicatat bahwa, meskipun di beberapa peraturan perundang-undangan di berbagai negara melindungi perempuan hamil dan ibu yang baru melahirkan dari pemecataan, praktik diskriminatif sebelum perektrutan mengharuskan perempuan di beberapa negara untuk menjalani semacam tes kehamilan rahasia. Praktik tersebut ditemukan di Brasilia, Chile, dan Meksiko. Di Venezuela: s. 381 dari undang-undang organik tentang perburuhan tahun 1990 yang melarang prkatik-praktik sejenis ini (s. 381); di Brasilia, perjanjian-perjanjian kolektif tertentu memiliki ketentuan-ketentuan serupa (ILO-Instituto de la Mujer, "Regulación del Trabajo de la Mujer en America Latina", 1993, hlm. 32 dan 33). Lihat Juga ILO "Kelahiran dan Pekerjaan", Ekstrak tentang Kondisi pekerjaan, Vol. 13, 1994.

Catatan akhir 85

Contohnya, Argentina, Brazilia, Chile, Kolumbia.

Catatan akhir 86

Contohnya: Lebanon, Peru.

Catatan akhir 87

Contohnya: Kamerun, Malta, Republik Arab Syria, Tunisia.

Catatan akhir 88

Contohnya: Uruguay: Undang-undang No. 12030 tahun 1953.

Catatan akhir 89

Contohnya: Kolumbia: tiga bulan (s. 239 dari Kitab Perburuhan); Kosta Rika: tiga bulan (s. 94 dari Kitab Perburuhan).

Catatan akhir 90

Contohnya: Azerbaijan: tiga tahun; Chile: satu tahun, yang ditambah sampai 12 minggu cuti setelah melahirkan (s. 201 dari Kitab Perburuhan); Argentina: satu tahun (s. 179 dari Kitab Perburuhan); Venezuela: satu tahun (s. 384 dari Kitab Perburuhan); Guinea: 9 bulan (cuti tanpa dibayar); Brazilia: enam bulan (s. 396 dari Kodifikasi Hukum Perburuhan).

Catatan akhir 91

26 dari undang-undang tahun 1992 tentang perlindungan terhadap hak-hak dan kepentingan-kepentingan perempuan (s. 25 dari undang-undang yang sama menyatakan bahwa perempuan harus mendapatkan perlindungan khusus selama masa menstruasi, kehamilan, cuti melahirkan dan menyusui).

Catatan akhir 92

Kolumbia: s. 236 dari Kitab Perburuhan, sebagaimana diamandemen oleh Undang-undang No. 50 tahun 1990.

Catatan akhir 93

Contohnya: Kolumbia: s. 239 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 94

Contohnya: Kanada, Provinsi Manitoba: s. 9(2)(f) dari kitab Hak Asasi Manusia: jenis kelamin, kehamilan, kemungkinan untuk hamil atau keadaan-keadaan yang terkait dengan kehamilan; Malaysia: seorang pemberi kerja yang memecat seorang perempuan pada saat cuti hamil dapat dituntut, s. 40(3) dari undang-undang tentang pekerjaan.

Catatan akhir 95

TC 1.a S 173/1994 tertanggal 7 Juni.

Catatan akhir 96

Contohnya: Austria, Namibia.

Catatan akhir 97

Contohnya: Austria, peringatan hanya dapat diberikan setelah pengadilan mengesahkan dan karena hubungan pekerjaan tidak dapat dilanjutkan tanpa merugikan untuk dilakukan, atau jika ini karena pengurangan staf (atau penutupan kantor); Republik Dominik: s. 233 dari Kitab Perburuhan (pengesahan terlebih dahulu oleh Menteri); Jerman: s/ 9 dari undang-undang perlindungan Kesehatan Ibu (kecuali untuk kesulitan-kesulitan yang serius, pengesahan dari lembaga yang berwenang).

Catatan akhir 98

Contohnya: 30 hari di Republik Korea, sekurang-kurangnya enam minggu sebelum dan enam minggu setelah melahirkan di Argentina, Kolumbia, Meksico dan Uruguay; tiga bulan setelah melahirkan di Cina.

Catatan akhir 99

Contohnya: Chile, enam minggu sebelum dan 12 minggu setelah melahirkan; Kosta Rika: satu bulan sebelum dan tiga bulan setelah melahirkan; Venezuela: enam minggu sebelum dan 12 minggu setelah melahirkan.

Catatan akhir 100

Contohnya: Argentina, Kolumbia, Uruguay.

Catatan akhir 101

ILC, Sesi ke-68, 1982, Catatan-catatan rapat, hlm. 30/6. Lihat Juga Rekomendasi tentang pekerja manula, 1980 (No. 162), Para. 5(c), 21 dan 22.

Catatan akhir 102

Contohnya: Kanada: Provinsi Ontario, New Brunswick: Kitab dan Undang-undang tentang hak asasi manusia melarang segala diskriminasi atas dasar usia; Provinsi Quebec: s. 122.1 dari Undang-undang tentang Standar-standar Perburuhan melarang pemecatan, pemberhentian sementara atau pensiun seorang pekerja karena ia telah mencapai atau melewati usia atau sejumlah tahun bekerja yang berlaku untuk pensiun; Selandia Baru: s. 22 dari Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia, 1993: "Usia" didefinisikan sebagai awal 16 tahun dan berakhir pada saat pekerja berhak mencapai usia pensiun; Singapura: s. 4(1) dan (2) dari Undang-undang tentang usia pensiun, 1993: terlepas dari segala hukum, kontrak, atau kesepakatan kolektif, usia pensiun tidak boleh kurang dari 60 tahun, atau usia lain, hingga usia 67 tahun, sebagaimana diatur oleh Menteri. Tidak ada pemberi kerja yang boleh memecat atas dasar usia seseorang pekerja yang masih dibawah 60 tahun atau dibawah usia pensiun yang ditetapkan; Spanyol: Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa ketentuan tambahan No. 5 dari Piagam Pekerja yang mengatur usia wajib pensiun pada 69 tahun tidak sesuai dengan konstitusi mengingat fakta bahwa hal itu membuat ketidakmampuan pekerja dari suatu waktu tertentu dan hapusnya hubungan pekerjaan yang serta merta dan tanpa syarat pada usia tersebut; Amerika Serikat: Diskriminasi berdasarkan usia di Undang-undang Pekerjaan, 1967. Undang-undang ini juga melarang pemberhentian atas dasar pembalasan kepada seorang pekerja karena keikutsertaannya dalam menegakkan undang-undang ini. Hukum di sebagian besar negara bagian juga melarang pemecatan atas dasar usia. Selain itu, di negara ini, usia wajib pensiun telah dihapus dari perundang-undangan di berbagai negara untuk hampir seluruh posisi-posisi pelayanan umum.

Catatan akhir 103

Jepang: ILO, CONDI/T: "Older workers: Conditions of work dan transition to retirement", working paper, Jepang.

Catatan akhir 104

Federasi Rusia: Mahkamah Konstitusi, 4 Feb. 1992, Buletin Kongres Rakyat Federasi Rusia dan Supreme Soviet Federasi Rusia, 1992, No. 13. Undang-undang tertanggal 12 Mar. 1992 mencabut ketentuan-ketentuan yang menjadi dasar praktik-praktik ini.

Catatan akhir 105

Contohnya: Azerbaijan.

Catatan akhir 106

Contohnya: Bulgaria: s. 328(10) dari Kitab Perburuhan: pekerja laki-laki dan perempuan tidak boleh dipecat sebelum usia 60 dan 55 tahun.

Catatan akhir 107

Contohnya: Belgia: pekerja wajib militer tidak boleh dipecat selain karena alasan yang tidak terkait dengan kinerjanya dalam melaksanakan kewajiban militernya; Kamerun: s. 32 Kitab Perburuhan; Republik Czech: s. 48 dari Kitab Perburuhan: Tidak dibenarkan untuk memberikan peringatan kepada seorang pekerja yang telah dipanggil sampai dua minggu setelah berakhirnya pekerjaan. Jerman: s. 2(a) dari Undang-undang tentang Perlindungan terhadap Pemecatan. Kontrak ditunda; pemutusan biasa atas hubungan pekerjaan tidak dibenarkan; pemutusan luar biasa atas hubungan pekerjaan karena dasar pekerjaan militer tidak dapat dilakukan dengan skala kecil, tapi hanya karena syarat bahwa : si wajib militer tidak menikah; pemberi kerja tidak dapat secara masuk akal mempekerjakan kembali jika ia telah mempekerjakan pekerja lain; pemecatan diberitahukan dua bulan setelah masa tugas berakhir; Guinea: ss. 66 dan 67 dari Kitab Perburuhan; Niger: s. 46 dari Kitab Perburuhan, s. 27 dari perjanjian kolektif tentang lintas pekerjaan: kontrak dibekukan; pekerja mempunyai hak untuk mengambil pekerjaannya kembali sampai akhir masa jabatan; ia harus memberitahu pemberi kerjanya paling lambat satu bulan setelah ia dibebaskan dari kesatuan jika ia berharap dipekerjakan kembali.

Catatan akhir 108

Contohnya: Yunani: untuk 1 tahun setelah berakhirnya pekerjaan.

Catatan akhir 109

Contohnya: Amerika Serikat: Undang-undang tentang Hak Purnawirawan untuk dipekerjakan kembali (VRR) : pekerja tidak boleh dibebaskan tanpa alasan satu tahun setelah pemulihan pekerjaan. Selain itu, sekurang-kurangnya enam negara bagian melarang diskriminasi di dalam pekerjaan karena kewajiban militer seorang pekerja.

Catatan akhir 110

Selandia Baru, s. 6 Undang-undang tentang Perlindungan atas Pekerjaan Suka Rela.

Catatan akhir 111

ILC, Sesi ke-67, 1981, Catatan-catatan Rapat, hlm. 30/7.

Catatan akhir 112

Lihat para. 121 diatas.

Catatan akhir 113

Contohnya: Kanada: Provinsi Ontario: s. 5 dari Kitab Hak Asasi Manusia

Catatan akhir 114

Contohnya: Kanada: Provinsi Manitoba: s. 9(2) Kitab Hak Asasi Manusia; Province of Ontario, ohlm. cit.; Provinsi New Brunswick, s. 3(1) Undang-undang hak asasi manusia

Catatan akhir 115

Contohnya: Kanada: Provinsi Ontario.

Catatan akhir 116

Contohnya: Angola: ps. 18 Konstitusi

Catatan akhir 117

Contohnya: Yunani.

Catatan akhir 118

Contohnya: Findlandia: s. 37(2) dari Undang-undang tentang Kontrak Pekerjaan, 1970; Perancis. Lihat juga Survey Umum tentang Kebebasan untuk berserikat serta tawar menawar secara kolektif, 1994, para. 139.

Catatan akhir 119

Contohnya: Australia, Kanada, Filipina, Amerika Serikat. Kanada: Provinsi Ontario: s. 5 dari Kitab Hak Asasi Manusia; Provinsi Alberta: s. 4 dari undang-undang tentang hak asasi manusia; Provinsi New Brunswick: s. 3(1) Undang-undang tentang Hak Asasi Manusia (cacat fisik dan mental); Provinsi Manitoba: s. 9(2) Kitab Hak Asasi Manusia (cacat fisik atau mental atau karakteristik-karakteristik atau keadaan-keadaan yang terkait dengannya, termasuk ketergantungan terhadap anjing penuntun atau bantuan hewan lainnya, kursi roda, atau perlengkapan atau alat pendukung lainnya).

Catatan akhir 120

Di dalam Survey Umumnya tahun 1988 tentang kesetaraan di dalam Perburuhan dan Pekerjaan, para. 70 dan 71, Komite mencatat bahwa beberapa negara telah diarahkan untuk memeriksa konsekuensi yang bisa dialami orang cacat, dan diperluas sehingga mencakup kesehatan fisik dan mental masa lalu ataupun saat ini seseorang, dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini menegaskan bahwa, meskipun status kesehatan harus dipertimbangan dalam menilai kemampuan seseorang untuk suatu pekerjaan tertentu, ia tidak boleh dibebankan kewajiban untuk membuktikan kemampuannya terkait konsekuensi penyakit yang sedang atau pernah dideritanya.

Catatan akhir 121

Amerika Serikat: Undang-undang tentang Orang-orang Amerika dengan Kebutuhan Khusus ((ADA) 42 USC, s. 12101(b)(1)).

Catatan akhir 122

42 USC, s. 12112(a). Ketentuan-ketentuan lain melindungi pekerja di beberapa kasus, misalnya s. 503 dari undang-undang tentang Rehabilitasi dan s. 402 dari undang-undang tentang Bantuan untuk Penyesuaian Kembali kepada Para Veteran masa Viet Nam. 29 USC, s. 793, dan 38 USC, s. 4212.

Catatan akhir 123

Pemutusan pekerjaan dari seorang pekerja yang cacat karena alasan kecacatannya, kecuali pemberi kerja dapat membuktikan bahwa kinerjanya menurun di bidang pekerjaan yang digelutinya dan diberikan dimana pemberi kerja di awal telah memberinya akomodasi untuk orang-orang cacat, dianggap pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif

Catatan akhir 124

s. 15 dari Undang-undang tentang Diskriminasi atas dasar Kecacatan, No. 135 tahun 1992.

Catatan akhir 125

Contohnya: in Austria (Undang-undang tentang Pekerjaan bagi Orang-orang cacat) pemutusan hubungan kerja seseorang yang cacat hanya bisa dilakukan dengan pengesahan dari badan yang menangani masalah kecacatan yang berwenang; Jerman: Pemberitahuan tertanggal 20 Agustus 1986 untuk memberlakukan teks yang terkonsolidasi dari Undang-undang tentang orang-orang dengan cacat berat: seorang pemberi kerja tidak boleh serta merta memutus kontrak kerja seorang yang cacat parah tanpa pengesahan terlebih dahulu dari kantor pusat bantuan.

Catatan akhir 126

ILC, Sesi ke-68, 1982, Catatan Rapat-rapat, hlm. 30/8.

Catatan akhir 127

Contohnya: 30 hari: Republik Korea; empat bulan: Azerbaijan, Federasi Rusia; enam bulan: Benin, Kamerun, Eritrea, Iraq, Kuwait, Madagaskar, Senegal (diperpanjang untuk perawatan jangka panjang) Republik Arab Syria, Zaire; satu tahun; Hungaria, Indonesia; dua tahun: Belanda.

Catatan akhir 128

Austria: Kamar Pekerja Federal prihatin bahwa pemberhentian hubungan pekerjaan tidak dilarang di dalam kasus sakit atau luka; Selandia Baru: Mahkamah Pekerjaan memiliki kewenangan yang kompeten untuk menilai pembenaran atas dasar-dasar absen yang tak tetap dikarenakan sakit atau luka; para pekerja dapat mengambil lima hari cuti khusus.

Catatan akhir 129

Contohnya: Findlandia: s. 37 dari Undang-undang tentang Kontrak Pekerjaan, 1970.

Catatan akhir 130

Contohnya: Burundi, Eritrea, Senegal, Zaire.

Catatan akhir 131

China: s. 29(1) dari Undang-undang tentang Perburuhan tahun 1994. Ini juga serupa dengan kasus di Mauritius.

Catatan akhir 132

Perancis: s. L.122-32-2 Kitab Perburuhan; Mexico: s. 499 Undang-undang Federal tentang Perburuhan.

Catatan akhir 133

Contohnya: Australia: Berbagai ketetapan tentang kompensasi bagi pekerja mengharuskan pekerjaan alternatif yang cocok untuk diberikan oleh pemberi kerja untuk menanggung beban pekerja sebagian. Ini telah diinterpretasikan di dalam sebuah kasus yang baru-baru ini sebagai kewajiban seorang pemberi kerja menciptakan lapangan pekerjaan atau *super-annuity* atau jika dibutuhkan memberhentikan pekerjaan seorang pekerja untuk memberikan pekerjaan yang cocok kepada pekerja yang cacat sebagian; Guinea: s.57 dari Kitab Perburuhan. Senegal: s. 21 perjanjian lintas pekerjaan.

Catatan akhir 134

Bulgaria: s. 325 Kitab Perburuhan, 1992; Perancis: s. L.122-32-5 Kitab Perburuhan, as amended by Act No. 92-1446 tertanggal 31 Dec. 1992.

Catatan akhir 135

Contohnya: Madagaskar, Mauritius, Namibia.

Catatan akhir 136

Contohnya: Luxembourg: dibawah kontrak kolektif para pekerja tertanggal 21 Juni 1994, seorang pekerja harus memberikan peringatan kepada atasannya atau kepada pejabat yang berwenang dalam waktu paling lambat 2 jam, sejauh kesehatannya mengijinkan.

Catatan akhir 137

Pernyataan dari konsultasi pada AIDS dan tempat kerja, 27-29 June 1988, doc. WHO/GPA/INF/88.7 Rev.1.

Catatan akhir 138

Di Kanada Pengadilan telah menyatakan bahwa status HIV tidak boleh digunakan sebagai dasar otomatis pemecatan, dan telah mengakui bahwa HIV/AIDS adalah kecacatan di bawah peratran perundang-undangan federal dan provinsi (ILC, Sesi ke- 80, 1993, Laporan III (Part 4A), hlm. 327; Konvensi No. 111, Kanada).

Bagian 2 1995, Perlindungan dari Pemecatan Sewenang-wenang:

Prosedur-prosedur yang terkait dengan Pemutusan Hubungan Kerja

Bab IV

Deskripsi : Survei umum

Konvensi : K158

Klasifikasi subjek : Pemutusan hubungan kerja - pemecatan

Rekomendasi : R166

Dokumen : Laporan III bagian 4B

Sesi konferensi : 82

Bab IV. Prosedur-prosedur yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja

1. Sebuah sistem perlindungan yang efektif atas pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan harus mencakup bukan hanya suatu persyaratan bahwa pemecatan harus didasarkan pada alasan-alasan yang sah, namun juga prosedur-prosedur untuk memastikan kepatuhan terhadap persyaratan ini. Prosedur-prosedur ini dapat dibagi ke dalam dua kategori: prosedur-prosedur yang harus dipenuhi sebelum atau saat pemutusan hubungan kerja dan prosedur-prosedur yang mengatur tentang banding terhadap pemutusan hubungan kerja termasuk kompensasi bila ditemukan bahwa tidak ada alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja.

Prosedur sebelum atau saat pemutusan hubungan kerja

2. Pasal 7 dari Konvensi menyatakan bahwa "seseorang tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan yang terkait dengan perilakunya sebelum pekerja tersebut diberikan kesempatan untuk membela dirinya dari tuduhan-tuduhan yang ditujukan kepadanya, kecuali bila pemberi kerja memiliki alasan yang cukup untuk tidak dapat memberikan kesempatan tersebut".
3. Susunan kata di dalam Pasal 7 mencerminkan asas dasar dari hak untuk membela diri. Ketika seseorang berisiko mendapatkan sanksi seberat pemutusan hubungan kerja, yang dapat membahayakan karir dan terkadang masa depannya, maka penting bagi dirinya untuk dapat membela dirinya sendiri. Pasal ini merujuk bukan hanya pada alasan-alasan yang terkait dengan perilaku pekerja, namun juga pada alasan-alasan yang terkait dengan kinerjanya, seperti misalnya kinerja yang tidak memuaskan. Namun, pasal tersebut tidak merujuk pada pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha, perusahaan atau pelayanan jasa tersebut, di mana prosedur-prosedur bersamanya diatur di dalam Pasal 13 dan 14 dari Konvensi tersebut.

4. Pasal 7 menetapkan suatu asas bahwa pekerja, sebelum diberhentikan dari pekerjaannya, harus memiliki sebuah kesempatan untuk membela dirinya dari tuduhan-tuduhan yang ditujukan kepadanya, yang mengasumsikan bahwa tuduhan-tuduhan tersebut harus dikemukakan dan diajukan kepada dirinya sebelum pemutusan hubungan kerja dilakukan. Konvensi tidak menyebutkan secara jelas seperti apa bentuk pembelaan ini, ataupun bagaimana bentuk tuduhan-tuduhan tersebut harus diajukan. Penting bagi tuduhan-tuduhan tersebut diajukan dan dikomunikasikan kepada pekerja tersebut tanpa ambiguitas dan bahwa pekerja tersebut diberikan kesempatan yang nyata untuk membela dirinya sendiri.
5. Terlihat jelas di dalam kegiatan persiapan bahwa kesempatan bagi seorang pekerja untuk membela dirinya terkait dengan pemberian peluang untuk didengarkan oleh pemberi kerja tersebut, tanpa perlu melalui pengadilan. Dalam tanggapannya terhadap teks yang diusulkan dan diserahkan kepada Konferensi oleh Kantor Perburuhan Internasional setelah pembahasan pertama, yang menyatakan bahwa seorang pekerja tidak dapat diberhentikan atas alasan-alasan yang terkait dengan perilaku atau kinerjanya sebelum dilakukan persidangan oleh pemberi kerja dan diberikan kesempatan untuk membela diri atas tuduhan-tuduhan yang diajukan terhadapnya, tiga pemerintah (**Catatan akhir 1**) mengusulkan untuk menghapus rujukan di dalam ayat ini bagi kata "persidangan", yang mereka anggap sebagai suatu prosedur kuasi-yudisial agar adanya fleksibilitas yang lebih besar. Kantor Perburuhan Internasional menyebutkan bahwa meskipun kata "persidangan" mungkin memiliki konotasi seperti itu, namun Kantor Perburuhan Internasional merasa bahwa rujukan ini dapat dihapus tanpa mempengaruhi substansi dari ketentuan ini, yang menyatakan bahwa seorang pekerja tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan perilaku atau kinerjanya sebelum diberikan kesempatan untuk membela diri dari berbagai tuduhan (**Catatan akhir 2**).
6. Selain dari istilah-istilah di dalam Pasal 7 dan maknanya, yang memungkinkan para pekerja untuk didengarkan oleh pemberi kerja, tujuan dari pasal ini juga untuk memastikan bahwa segala keputusan untuk memutuskan hubungan kerja diawali terlebih dahulu dengan dialog dan refleksi di antara para pihak terkait.
7. Pasal 7 menyatakan bahwa seorang pekerja harus diberikan kesempatan untuk membela diri, "kecuali bila si pemberi kerja secara masuk akal tidak dapat memberikan kesempatan ini". Konvensi tidak menjelaskan alasan-alasan apa yang dimaksudkan atau makna dari kata "masuk akal". Pengecualian ini disusun dengan istilah-istilah yang fleksibel: pengecualian tersebut tidak mensyaratkan agar pembelaan menjadi tidak mungkin, namun sekedar bahwa si pemberi kerja tidak dapat secara masuk akal diharapkan untuk menyetujuinya. Selama kerja-kerja persiapan, di dalam pembahasan yang kedua, sejumlah pemerintah mengusulkan sebuah amandemen untuk menambahkan kata-kata dari bagian pertama pasal tersebut, yang berbunyi demikian: "kecuali dia terbukti bersalah atas pelanggaran yang berat, yaitu pelanggaran yang bersifat sedemikian rupa sehingga pemberi kerja tidak dapat secara masuk akaldiharuskan memberikannya kesempatan ini." Amandemen ini ditarik untuk mendukung teks yang diusulkan oleh kelompok pekerja (**Catatan akhir 3**). Merupakan tugas dari badan-badan yang bertanggungjawab atas penerapan dari ketentuan-ketentuan nasional untuk memastikan bahwa ketentuan dari Konvensi ini diterapkan dengan itikad baik.
8. Perlu dicatat bahwa peluang bagi seorang pekerja untuk membela diri harus diberikan sebelum dia diberhentikan dari pekerjaannya. Bahkan bila pekerja tersebut berhak atas prosedur-prosedur pasca pemutusan hubungan kerja, dan bahkan bila pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dianggap sebagai keputusan akhir hingga menempuh seluruh prosedur banding, penting bagi penerapan dari Pasal 7 agar pekerja diberikan peluang untuk membela diri "sebelum dia dianggap telah diberhentikan dari pekerjaannya" (**Catatan akhir 4**).
9. Hak seorang pekerja untuk membela diri yang ditetapkan di dalam Pasal 7 dari Konvensi adalah salah satu aspek penting dari syarat-syarat prosedural yang harus dipenuhi para pemberi kerja di banyak negara sebelum mereka dapat mengambil keputusan untuk memutuskan hubungan kerja dengan seorang pekerja. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa pekerja tersebut memiliki peluang untuk mengungkapkan

sudut pandangnya. Prosedur-prosedur ini ditetapkan melalui legislasi, kesepakatan bersama dan aturan-aturan kerja, atau dipatuhi di dalam praktik-praktik personil dan dijunjung oleh putusan-putusan pengadilan (**Catatan akhir 5**). Mereka terkadang mengambil bentuk yang lebih formal dari pengadilan yang melampaui syarat-syarat dalam Pasal 7 dari Konvensi.

10. Di beberapa negara hak pekerja untuk didengarkan merupakan sebuah persyaratan di dalam penerapan umum yang harus dipenuhi bukan hanya ketika terjadinya tuduhan pelanggaran, namun juga untuk alasan-alasan yang lain yang berhubungan dengan pekerja tersebut (**Catatan akhir 6**) atau didasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional dari perusahaan tersebut (**Catatan akhir 7**). Di dalam kasus-kasus yang lain, hak ini diakui dalam hal terjadinya pelanggaran, dan di dalam kasus ini seringkali ditetapkan sebuah prosedur pendisiplinan yang terperinci, dengan pemutusan hubungan kerja menjadi sanksi terberat yang berlaku (**Catatan akhir 8**). Dalam kasus ini, hak untuk didengarkan adalah tahapan yang penting di dalam prosedur pendisiplinan. Prosedur-prosedur pendisiplinan didasarkan pada ide bahwa sanksi dari pendisiplinan dalam bentuk pemutusan hubungan kerja tidak dapat diberlakukan tanpa mengikuti prosedur untuk memastikan bahwa pekerja tersebut memiliki hak untuk membela diri dan bahwa sanksi tersebut sesuai dengan pelanggaran tersebut. Di dalam banyak kasus, prosedur-prosedur ini pada awalnya diberlakukan bagi para pegawai negeri, namun saat ini prosedur-prosedur ini berlaku di dalam banyak sektor. Di beberapa negara, tuduhan-tuduhan disampaikan kepada pekerja yang bersangkutan secara tertulis (**Catatan akhir 9**) atau pekerja tersebut dapat meminta penjelasan yang tertulis (**Catatan akhir 10**) dan meminta sebuah wawancara (**Catatan akhir 11**).
11. Pemerintah Selandia Baru menyatakan bahwa pekerja yang bersangkutan harus diberikan kesempatan yang nyata untuk didengarkan dan memberikan penjelasan atas perilaku atau kinerjanya sebelum keputusan akhir diambil sehubungan dengan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 12**). Di Australia, seorang pemberi kerja tidak dapat memberhentikan seorang pegawai tanpa alasan-alasan yang terkait dengan perilaku dan kinerja pegawai tersebut kecuali pegawai tersebut telah diberikan kesempatan untuk membela diri atas tuduhan-tuduhan yang dibuat terhadapnya atau ketika si pemberi kerja tidak dapat secara masuk akal diharapkan memberikan kesempatan tersebut kepada pegawai yang bersangkutan (**Catatan akhir 13**). Di negara yang lain, wawancara pendahuluan diharuskan hanya di dalam perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan setidaknya 150 orang pekerja (**Catatan akhir 14**).
12. Ketika sebuah wawancara pendahuluan dilakukan dan agar hal ini tidak menjadi sekedar formalitas di mana pekerja yang bersangkutan dipanggil tanpa adanya pemberitahuan atau persiapan terlebih dahulu, metode-metode penerapan nasional terkadang menetapkan syarat-syarat yang terkait dengan bentuk, muatan dari pertemuan tersebut dan periode waktu yang harus dilalui antara pertemuan dan wawancara (**Catatan akhir 15**), begitu juga dengan periode waktu di mana pemutusan hubungan kerja harus diinformasikan setelah wawancara tersebut (**Catatan akhir 16**).
13. Komite mencatat bahwa satu pemerintah menyatakan bahwa naskah Kitab Perburuhan yang saat ini sedang dalam pengkajian mengharuskan pemberi kerja untuk memungkinkan pekerja tersebut untuk membela diri sebelum pekerjaannya dapat diberhentikan (**Catatan akhir 17**).
14. Ayat 7 hingga 13 dari Rekomendasi memuat sejumlah ketentuan pelengkap yang terkait dengan prosedur sebelum atau saat pemutusan hubungan kerja termasuk pendampingan oleh orang lain, pelanggaran yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja, peran dari perwakilan pekerja, bentuk dari pemberitahuan atas pemutusan hubungan kerja dan alasannya. Beberapa perlindungan ini berlaku dalam hal terjadinya pelanggaran atau kinerja yang tidak memuaskan, meskipun yang lainnya berlaku secara lebih umum bagi seluruh jenis pemutusan hubungan kerja. Komite menyadari adanya kritik bahwa di dalam sejumlah negara di mana penerapan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja melalui pengadilan dan tribunal didasarkan pada kepatuhan yang ketat dan kaku terhadap aturan-aturan prosedural yang memakan waktu lebih lama dan biaya sosial dan ekonomi yang besar. Namun Komite berpikir bahwa perlindungan dari

pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan yang diatur di dalam Konvensi tidak boleh diingkari bagi para pekerja hanya karena biaya-biaya semacam itu.

Bantuan

15. Di dalam Ayat 9 dari Rekomendasi, "seorang pekerja harus mendapatkan hak untuk didampingi seseorang saat melakukan pembelaan diri, sesuai dengan Pasal 7 dari Konvensi tentang Pemutusan Hubungan Kerja, tahun 1982, dari tuduhan-tuduhan yang terkait dengan perilaku atau kinerja yang dapat berakibat pada pemutusan hubungan kerja; hak ini dapat diperinci oleh metode-metode penerapan yang dirujuk di dalam Ayat 1 dari Rekomendasi ini".
16. Di sejumlah negara, pekerja tersebut berhak didampingi oleh orang lain (**Catatan akhir 18**) yang seringkali merupakan seorang staf perwakilan atau perwakilan dari serikat buruh (**Catatan akhir 19**) atau merupakan seseorang yang dipilih oleh pekerja yang bersangkutan dari salah seorang pekerja perusahaan tersebut (**Catatan akhir 20**) atau seorang penasihat dari luar perusahaan (**Catatan akhir 21**).

Pelanggaran yang diulangi atau kinerja yang tidak memuaskan - peringatan, periode waktu

- Di dalam Ayat 7 dari Rekomendasi, "seorang pekerja tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya karena pelanggaran yang di dalam hukum atau praktik nasional hanya dapat menjadi alasan pemutusan hubungan kerja bila diulangi sebanyak satu kali atau lebih, kecuali bila pemberi kerja telah memberikan peringatan tertulis yang sesuai". Di dalam Ayat 10 dari Rekomendasi, "pemberi kerja harus dianggap telah mencabut haknya untuk memutuskan hubungan kerja atas seorang pekerja bila dia tidak melakukannya dalam jangka waktu yang sewajarnya setelah dia mengetahui tentang pelanggaran tersebut".
- Sehubungan dengan pelanggaran, persyaratan yang dimuat di dalam Ayat 7 dari Rekomendasi berlaku hanya bagi pelanggaran yang menurut hukum dan praktik nasional dapat mengakibatkan pemutusan hubungan kerja bila diulangi dalam satu kesempatan atau lebih. Penentuan atas kasus-kasus pelanggaran yang dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja ditentukan oleh hukum dan praktik nasional berdasarkan jumlah pelanggaran apakah satu kali atau hanya bila dilakukan lebih dari satu kali. Untuk pelanggaran yang dapat menyebabkan pemutusan hubungan kerja bila diulangi, disarankan adanya peringatan tertulis.
- Selain itu, di dalam Ayat 8 dari Rekomendasi, "seseorang tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya karena kinerja yang tidak memuaskan, kecuali bila pemberi kerja yang bersangkutan telah memberikan instruksi yang tepat dan peringatan tertulis kepada pekerja tersebut dan pekerja tersebut masih melaksanakan tugasnya secara tidak memuaskan setelah periode waktu untuk memperbaiki diri yang sewajarnya telah berlalu".
- Tujuan dari ketentuan-ketentuan ini adalah memastikan bahwa seorang pekerja diberikan kesempatan untuk memperbaiki perilaku atau kinerjanya sebelum penerapan sanksi berat seperti pemutusan hubungan kerja.
- Di sejumlah negara, ketentuan-ketentuan yang berlaku mengatur bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pelanggaran-pelanggaran lainnya dapat dibenarkan hanya bila pelanggaran tersebut diulangi (**Catatan akhir 22**) dan terkadang hanya bila pemberi kerja yang bersangkutan telah memberikan peringatan tertulis kepada pekerja tersebut (**Catatan akhir 23**). Mereka biasanya menyebutkan tenggang waktu di mana pemberi kerja tersebut tidak dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dengan pekerja tersebut (**Catatan akhir 24**).
- Di sejumlah negara, pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja karena kinerja yang tidak memuaskan dapat diterima hanya bila kinerja tersebut mengganggu tempat kerja dan setelah pekerja

tersebut diberikan pelatihan kerja dan masa integrasi yang sewajarnya (**Catatan akhir 25**). Di satu negara, seseorang dapat diberhentikan dari pekerjaannya bila dia tetap tidak terampil meski telah mendapatkan pelatihan atau setelah dipindahkan ke pekerjaan yang lain (**Catatan akhir 26**). Pemerintah di negara yang lain menyebutkan bahwa di dalam praktiknya seseorang tidak akan diberhentikan dari pekerjaannya karena kinerja yang tidak memuaskan kecuali dia telah menerima instruksi-instruksi dan arahan-arahan bagi pelaksanaan kerjanya (**Catatan akhir 27**).

- Dalam kaitannya dengan konsep “periode waktu yang sewajarnya”, disebutkan di dalam kerja-kerja persiapan bahwa periode waktu ini dimulai dengan pengetahuan atas dilakukannya pelanggaran yang dapat menjadi alasan bagi pemutusan hubungan kerja, yaitu, tindakan terakhir setelah peringatan pelanggaran tersebut diulangi. Selain itu, ketika penyelidikan terhadap perilaku tersebut diperlukan, waktu yang dibutuhkan untuk penyelidikan semacam itu akan berada dalam konsep “periode waktu yang sewajarnya” (**Catatan akhir 28**). Dapat diasumsikan bahwa bila pemberi kerja membiarkan sejumlah waktu tertentu berlalu tanpa tindakan, maka pelanggaran tersebut tidak cukup serius untuk dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja, terlepas dari kenyataan bahwa buktinya dapat hilang.
- Hal ini diperjelas di dalam ketentuan-ketentuan legislatif tentang prosedur-prosedur pendisiplinan, meski seringkali hasil dari suatu pemeriksaan terhadap bukti atas alasan pemutusan hubungan kerja oleh badan-badan yang berwenang digunakan untuk menangani banding. Jangka waktu yang terlalu panjang antara pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja karena pelanggaran dan waktu di mana pemberi kerja melakukan tindakan seringkali dianggap sebagai bukti bahwa pelanggaran tersebut tidak cukup serius untuk dapat diberikan sanksi pemutusan hubungan kerja atau bahwa alasan yang sebenarnya bukanlah karena pelanggaran tersebut. Seringkali badan-badan yang memutuskan ini, atas dasar kasus per kasus dan berdasarkan kondisi keseluruhan, menentukan jangka waktu mana yang sewajarnya dan mana yang tidak.

Konsultasi perwakilan-perwakilan pekerja

- Ayat 11 dari Rekomendasi menyatakan bahwa “pemberi kerja dapat berkonsultasi dengan perwakilan pekerja sebelum mengambil keputusan akhir tentang kasus-kasus pemutusan hubungan kerja perorangan”. Ungkapan “perwakilan pekerja” dipahami dalam artian yang didefinisikan oleh Konvensi tentang Perwakilan-Perwakilan, tahun 1971 (No. 135) (**Catatan akhir 29**).
- Di sejumlah negara, para perwakilan pekerja diminta berperan dalam pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja-pekerja perorangan, terkadang melalui konsultasi atau kesepakatan terlebih dahulu dengan mereka. Di beberapa negara, pemberi kerja diwajibkan untuk memberitahu dan berkonsultasi dengan perwakilan pekerja (**Catatan akhir 30**). Di negara-negara lain, seorang pekerja dapat diberhentikan dari pekerjaannya atas alasan-alasan tertentu hanya bila serikat buruh yang bersangkutan telah diberitahu terlebih dahulu dan memberikan persetujuan. Alasan-alasan di mana persetujuan diperlukan berbeda antar negara dan ditentukan melalui legislasi dan kesepakatan bersama (**Catatan akhir 31**). Beberapa legislasi membuat ketentuan bagi prosedur-prosedur pencegahan sebelum pemutusan hubungan kerja, contohnya, dalam kasus perwakilan atau pengurus serikat buruh, para anggota dewan kerja, atau perwakilan keselamatan dan kesehatan kerja, di mana pemutusan hubungan kerjanya harus melalui perizinan dari badan serikat pekerja atau dewan kerja (**Catatan akhir 32**).
- Kebutuhan untuk mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari perwakilan pekerja dapat menjadi cara yang efektif untuk mencegah pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja tanpa alasan yang sah. Namun, bila seorang pekerja diberhentikan dari pekerjaannya, dia harus mendapatkan hak untuk mengajukan banding terhadap keputusan tersebut kepada badan-badan yang menangani upaya banding.

Pemberitahuan tertulis atas pemutusan hubungan kerja

- Ayat 12 dari Rekomendasi menyatakan bahwa “pemberi kerja yang bersangkutan harus memberikan pemberitahuan tertulis kepada seorang pekerja atas keputusan pemutusan hubungan kerja terhadap dirinya”.
- Agar suatu pemutusan hubungan kerja yang segera dapat berlaku atau periode pemberitahuan dapat diberlakukan, maka sangat diperlukan bagi pemberi kerja yang bersangkutan untuk memberitahukan pekerja tersebut tentang keputusan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja. Meskipun tidak ada formalitas yang diharuskan di beberapa negara (**Catatan akhir 33**), namun banyak negara lain mewajibkan pemberi kerja untuk memberitahukan pekerja yang bersangkutan secara tertulis mengenai pemutusan hubungan kerja dengan atau tanpa peringatan (**Catatan akhir 34**). Batas waktu untuk memberikan pemberitahuan berbeda-beda karena tergantung beratnya pelanggaran tersebut (**Catatan akhir 35**). Peraturan terkadang menyatakan secara jelas bahwa pemberitahuan secara tertulis harus menyebutkan tanggal ketika hubungan kerja tersebut berakhir, suatu keharusan yang menunjukkan kewajiban pemberi kerja untuk memberitahu pekerja yang bersangkutan tentang niat pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 36**). Di beberapa negara, periode pemberitahuan dimulai dari tanggal yang sebenarnya dari pemberitahuan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 37**). Pernyataan tertulis yang berisi alasan-alasan pemutusan hubungan kerja harus diberikan.
- Ayat 13 (1) dari Rekomendasi menyatakan bahwa,, seorang pekerja yang telah diberitahu tentang pemutusan hubungan kerja terhadapnya atau yang telah diberhentikan dari pekerjaannya berhak untuk menerima, berdasarkan permintaan, pernyataan tertulis dari pemberi kerjanya tentang alasan pemberhentianya”. Ketentuan ini, yang dianggap sebagai sebuah asas mendasar oleh sejumlah pemerintah selama pembahasan kedua di dalam Konferensi, diberlakukan mengingat pentingnya bagi pekerja untuk mengetahui alasan pemutusan hubungan kerja sebagai sistem perlindungan dari pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan, dipindahkan dari Konvensi yang diusulkan ke dalam Rekomendasi yang diusulkan dengan tujuan untuk membuat Konvensi tersebut lebih fleksibel (**Catatan akhir 38**).
- Sub-ayat (2) dari Ayat 13 dari Rekomendasi menyatakan bahwa sub-ayat (1) tidak perlu diberlakukan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja secara bersama karena alasan-alasan yang dirujuk di dalam Pasal 13 dan 14 dari Konvensi, bila prosedur-prosedur yang diatur di dalam pasal-pasal tersebut diikuti.
- Di sejumlah negara, pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan alasan-alasan bagi pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 39**) atau memberitahukan pekerja yang bersangkutan, berdasarkan permintaan, tentang alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, (**Catatan akhir 40**) dan permintaan dan jawaban harus dikirimkan dengan surat yang mencantumkan nomor registrasi; di dalam negara-negara yang lainnya, pemberi kerja yang bersangkutan diwajibkan untuk memberikan pernyataan semacam itu tanpa perlu diminta oleh pekerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 41**). Terkadang pemberitahuan alasan-alasan tersebut diwajibkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan perekonomian (**Catatan akhir 42**).

Prosedur-prosedur banding terhadap pemutusan hubungan kerja

17. Hak untuk banding adalah unsur yang penting di dalam perlindungan bagi seorang pekerja dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Pasal 8 dan 9 dari Konvensi berkenaan dengan asas dari hak ini, badan yang berwenang untuk memeriksa banding tersebut, kewenangan dan beban pembuktian. Pasal 10 memuat upaya-upaya kompensasi dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Ayat 14 dan 15 dari Rekomendasi merujuk pada hasrat untuk menetapkan sebuah prosedur konsiliasi dan

upaya-upaya yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa para pekerja diberitahukan tentang peluang banding di saat pemberhentian mereka.

Asas tentang hak untuk banding- badan yang imparsial - batasan waktu

18. Pasal 8, ayat 1, dari Konvensi menyatakan bahwa "seorang pekerja yang menganggap bahwa dirinya telah diberhentikan dari pekerjaannya secara sewenang-wenang berhak untuk mengajukan banding terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut kepada badan yang imparsial, seperti misalnya pengadilan, tribunal perburuhan, komite arbitrase atau arbitrator". Di dalam Pasal 8, ayat 2, "di mana pemutusan hubungan kerja telah diizinkan oleh badan pemerintah yang berwenang, penerapan dari ayat 1 dari Pasal tersebut dapat beragam sesuai dengan hukum dan praktik nasional". Di dalam Pasal 8, ayat 3, "seorang pekerja dapat dianggap telah mencabut haknya untuk mengajukan banding terhadap pemutusan hubungannya bila dia tidak menjalankan hak tersebut dalam jangka waktu yang sewajarnya setelah pemutusan hubungan kerja".
 - Konvensi memuat asas tentang hak seorang pekerja untuk mengajukan banding, yang tentunya tidak membuat pekerja tersebut untuk tidak dapat mempercayai penggunaan haknya atas pihak ketiga, seperti misalnya serikat buruh (**Catatan akhir 43**). Namun, ketentuan-ketentuan yang di dalam beberapa keadaan memberikan pengecualian terhadap hak untuk banding ini adalah tidak sesuai dengan Konvensi (**Catatan akhir 44**). Komite mencatat di dalam Survei Umum yang sebelumnya bahwa peluang bagi seseorang yang diduga sebagai korban diskriminasi untuk diwakili oleh suatu serikat buruh, bersama dengan "gugatan kelas" (**Catatan akhir 45**) atau aksi-aksi yang dilakukan atas inisiatif mereka sendiri oleh badan-badan pemerintah untuk kepentingan umum, penerapan dari legislasi sehubungan dengan kesetaraan yang dianggap sebagai permasalahan kepentingan umum, dapat menjadi cara tambahan untuk memberlakukan kebijakan tentang kesetaraan di dalam kesempatan dan perlakuan (**Catatan akhir 46**).
19. Selain itu, Konvensi memuat asas di mana badan yang menerima pengajuan banding tersebut harus merupakan badan yang imparsial. Hal ini berarti, sebagai contoh, bahwa suatu prosedur banding administratif yang hirarkis tidak dapat dianggap sebagai bentuk banding yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi: di mana suatu prosedur semacam itu ada, maka harus dibuat ketentuan untuk suatu banding lanjutan kepada sebuah badan yang imparsial. Konvensi menyebutkan berikut ini adalah badan-badan semacam itu: pengadilan, tribunal perburuhan, komite arbitrase atau arbitrator. Oleh karena itu pemilihan atas badan atau badan-badan yang berwenang diberikan kepada setiap negara, dengan syarat bahwa badan-badan tersebut harus bersifat imparsial.
20. Pasal 8, ayat 2 dari Konvensi memungkinkan penerapan dari ayat 1 (yaitu penggunaan hak untuk mengajukan banding) secara beragam sesuai dengan hukum dan praktik nasional di mana pemutusan hubungan kerja telah diizinkan oleh suatu badan yang berwenang: Pasal tersebut tidak mengizinkan hak tersebut untuk dirusak. Jelaslah bahwa, di dalam setiap kasus pekerja yang bersangkutan harus memiliki hak untuk mengajukan banding terhadap pemutusan hubungan kerja dihadapan sebuah badan yang imparsial.
21. Pasal 8, ayat 3, memungkinkan negara-negara untuk mengatur batasan waktu untuk mengajukan banding. Hal ini diistilahkan sedemikian rupa agar mempertimbangkan banyaknya sistem nasional yang membatasi jangka waktu untuk mengajukan suatu banding, dengan kata "dapat" yang menunjukkan bahwa setiap negara memiliki kelonggaran untuk memilih untuk menetapkan batasan waktu tersebut atau tidak (**Catatan akhir 47**).
22. Pasal 8, ayat 1, mencerminkan beragamnya prosedur-prosedur banding yang tersedia di negara yang berbeda dan juga di dalam setiap negara. Kewenangan dari badan-badan ini sebenarnya ditentukan oleh

ketentuan-ketentuan yang berlaku bagi pekerja yang bersangkutan atau yang digunakan oleh pekerja tersebut dan, di dalam negara yang sama, badan tersebut dapat beragam tergantung pada kriteria yang berbeda, sebagai contoh, kategori pekerja (sektor swasta atau publik), jenis pemutusan hubungan kerja (dengan atau tanpa pemberitahuan; dengan atau tanpa perizinan terlebih dahulu), ketentuan-ketentuan yang digunakan (hukum perburuhan, hukum perdata, hak-hak dasar, khususnya yang terkait dengan non diskriminasi (**Catatan akhir 48**) hak-hak yang timbul dari suatu kesepakatan bersama) (**Catatan akhir 49**).

23. Perkembangan hukum tentang perburuhan telah disertai dengan pembentukan prosedur-prosedur untuk penyelesaian sengketa yang khusus yang diserahkan kepada badan-badan yang khusus. Penetapan atas badan-badan tersebut mencerminkan, khususnya, suatu hasrat untuk memberikan prosedur yang tidak terlalu formal dan lebih cepat yang terkadang tersedia secara bebas biaya untuk penyelesaian sengketa-sengketa perburuhan secara umum dan yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 50**). Di banyak negara seorang pekerja dapat mengajukan banding kepada suatu badan yang imparial yang memiliki kekhususan atas banding-banding yang terkait dengan hukum perburuhan, seperti misalnya tribunal perburuhan atau tribunal hubungan industrial (**Catatan akhir 51**) atau sebuah komite arbitrase atau arbitrator (**Catatan akhir 52**). Badan-badan tersebut terdiri dari seorang hakim dan perwakilan-perwakilan dari para pemberi kerja dan pekerja (**Catatan akhir 53**) atau hanya terdiri dari perwakilan-perwakilan pemberi kerja atau pekerja (**Catatan akhir 54**). Di negara-negara yang lain, pada umumnya pengadilan-pengadilan umumlah yang berwenang untuk menyidangkan banding terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan (**Catatan akhir 55**).
24. Di negara-negara yang ketentuan atau praktiknya tidak mengharuskan pemberian alasan dalam kasus pemutusan hubungan kerja, situasinya beragam tergantung pada apakah pekerja yang bersangkutan dapat menggunakan bentuk-bentuk perlindungan khusus tertentu, klausul-klausul dalam kesepakatan bersama atau asas-asas dari common law (**Catatan akhir 56**).
25. Tergantung pada sifat pengaduan yang terkait atau, bila ada, kompensasi yang diinginkan oleh pemohon, pemohon dapat memilih prosedur banding yang dianggap paling tepat bagi kasusnya (**Catatan akhir 57**). Perlu juga disebutkan bahwa badan-badan khusus dapat ditugaskan untuk menjalankan penerapan dan fungsi pengawasan yang terkait dengan perlindungan dari diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan untuk memastikan pemenuhan atas kebijakan dan asas kesetaraan, dengan kewenangan khusus untuk menerima pengaduan, menjalankan penyelidikan dan mengupayakan konsiliasi. Mereka terkadang diberikan kewenangan untuk melakukan upaya paksa dan, khususnya, untuk merujuk kasus-kasus ke pengadilan (**Catatan akhir 58**).
26. Di negara-negara di mana diharuskan adanya perizinan terlebih dahulu sebelum dilakukan pemutusan hubungan kerja, yang seringkali merupakan kasus bagi perwakilan pekerja, banding dapat secara umum ditujukan kepada sebuah badan yang imparial, tergantung pada badan yang mengeluarkan perizinan bagi pemutusan hubungan kerja. Seperti dalam banyak kasus ini adalah badan-badan administratif pemerintah (contohnya, inspektur ketenagakerjaan), pengadilan-pengadilan administratif seringkali merupakan badan yang menangani banding (**Catatan akhir 59**), meskipun pengadilan-pengadilan perburuhan dapat juga memenuhi fungsi ini (**Catatan akhir 60**).
27. Terakhir, perlu ditekankan bahwa seorang pekerja dapat secara umum, setelah tingkat pertama, merujuk sengketanya kepada badan-badan yang menangani banding, dengan berbagai bentuk dan syarat, seperti misalnya kepada pengadilan atau bahkan mahkamah agung (**Catatan akhir 61**).
28. Hak untuk banding melawan suatu pemutusan hubungan kerja yang dianggap tidak dapat dibenarkan harus secara umum dapat dilakukan dalam jangka waktu yang ditetapkan (**Catatan akhir 62**). Batas-batas waktu tersebut ditetapkan karena kesulitan menetapkan bukti atas fakta-fakta yang penting bagi keputusan yang layak setelah sejumlah waktu berlalu (khususnya ketika kesaksian dibutuhkan), dan juga karena kebutuhan

atas kepastian hukum atas tindakan-tindakan di waktu lampau. Namun, batasan waktu tersebut harus cukup panjang untuk memungkinkan pekerja yang bersangkutan mendapat informasi secara penuh tentang hak-haknya di dalam undang-undang, kesepakatan bersama dan kontrak, dan untuk memutuskan apakah hak-hak tersebut telah dilanggar dan, bila dilanggar, apakah akan mengajukan banding.

29. Batasan waktu yang pendek tidak memungkinkan para pekerja (khususnya mereka yang tidak secara langsung didampingi oleh perwakilan pekerja) untuk mengetahui tentang hak-haknya agar dapat memutuskan berdasarkan seluruh fakta apakah mereka harus naik banding atau tidak. Ini adalah salah satu alasan mengapa beberapa negara mewajibkan pemberi kerja untuk menginformasikan kepada pekerjanya saat pemutusan hubungan kerja tentang haknya untuk mengajukan banding. Di beberapa negara, pengadilan-pengadilan dapat memperbolehkan banding untuk diajukan setelah lewat batasan waktu bila pekerja yang bersangkutan memberikan alasan yang sah atas keterlambatan pengajuan tersebut (**Catatan akhir 63**).
30. Ketika pekerja yang bersangkutan naik banding di hadapan sebuah badan yang imparial, maka disarankan agar lamanya prosedur tersebut dibuat wajar dan biayanya dibuat minimal, sehingga membuat pekerja tersebut tidak gentar untuk menuntut hak-haknya.

Konsiliasi

31. Sesuai dengan Ayat 14 dari Rekomendasi, ketentuan dapat dibuat bagi penggunaan suatu prosedur konsiliasi sebelum atau saat sidang banding terhadap pemutusan hubungan kerja. Konsiliasi memberikan setiap pihak kesempatan untuk mengkaji, dengan keberadaan pihak ketiga, alasan pemutusan hubungan kerja tersebut, berdasarkan standar-standar hukum yang berlaku, dan untuk menilai kemungkinan kemenangan atau kekalahan kasus tersebut di hadapan pengadilan yang berwenang dan kemungkinan untuk mencapai suatu solusi yang disepakati (yang dapat meliputi penarikan gugatan, penempatan kembali atau kesepakatan tentang kompensasi). Hal ini memungkinkan pengurangan jumlah kasus yang disidangkan oleh badan-badan yang berwenang (seperti misalnya yang dirujuk dalam Pasal 8 (1) dari Konvensi).
32. Konsiliasi dapat dilakukan sebelum (**Catatan akhir 64**) atau yang selain dari (**Catatan akhir 65**) prosedur persengketaan. Prosedur konsiliasi dapat merupakan kewajiban (**Catatan akhir 66**) atau sukarela (**Catatan akhir 67**). Ketika konsiliasi pendahuluan diwajibkan, maka terkadang dilengkapi dengan sebuah prosedur konsiliasi dihadapan suatu badan yang ditentukan (**Catatan akhir 68**). Di suatu negara, upaya konsiliasi biasanya bersifat sukarela, namun dapat menjadi wajib di sejumlah kasus khusus tertentu, seperti misalnya pengurangan tenaga kerja (**Catatan akhir 69**).
33. Upaya konsiliasi dapat juga merupakan suatu tahap di dalam prosedur banding yang sebenarnya (**Catatan akhir 70**) (dan dalam kasus ini hal tersebut umumnya merupakan suatu tahap yang wajib di dalam proses tersebut). Di beberapa negara, prosedur pendahuluan (baik yang sukarela maupun wajib) dan prosedur di dalam kerangka kerja dari upaya banding tersebut dapat diberlakukan secara kumulatif. Contohnya, di Italia, konsiliasi adalah wajib dilakukan sebelum persidangan untuk perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 60 orang, meskipun hal tersebut bersifat sukarela (**Catatan akhir 71**).
34. Di negara-negara di mana pemutusan hubungan kerja sebagian besar masih diatur oleh kesepakatan-kesepakatan bersama, seperti misalnya kesepakatan-kesepakatan yang umumnya meliputi prosedur-prosedur konsiliasi (**Catatan akhir 72**).
35. Badan yang bertanggung jawab atas konsiliasi pendahuluan seringkali adalah inspektur ketenagakerjaan (**Catatan akhir 73**), atau beberapa badan administratif lainnya (**Catatan akhir 74**), atau sebuah badan khusus (**Catatan akhir 75**).
36. Baik prosedur konsiliasi maupun mediasi memainkan peran penting dalam pembentukan penerapan ketentuan-ketentuan anti diskriminasi. Badan konsiliasi yang berwenang terkadang diharuskan untuk

memajukan penyelesaian sengketa-sengketa yang timbul dari kasus-kasus pemutusan hubungan kerja atas dasar yang bersifat diskriminatif (**Catatan akhir 76**).

Pemeriksaan atas alasan-alasan pemutusan hubungan kerja - Beban pembuktian

37. Pasal 9, ayat 1, dari Konvensi menyatakan bahwa badan-badan yang dirujuk di dalam Pasal 8 "harus diberdayakan untuk memeriksa alasan-alasan yang diberikan untuk pemutusan hubungan kerja dan keadaan-keadaan lainnya yang terkait dengan kasus tersebut untuk membuat keputusan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut dapat dibenarkan atau tidak".
38. Ketentuan ini menetapkan asas penting dari hak untuk mengajukan banding, di mana harus dimungkinkan bagi alasan-alasan dan keadaan-keadaan yang terkait dengan kasus yang bersangkutan untuk diperiksa suatu badan yang imparial, yang memungkinkannya untuk memutuskan alasan pemutusan hubungan kerja tersebut. Ayat ini, dengan penyusunan kata yang sedikit berbeda, didukung oleh sebagian besar pemerintah dari awal kerja-kerja persiapan.
39. Dalam kaitannya dengan beban pembuktian Pasal 9, ayat 2 menyatakan bahwa "agar pekerja yang bersangkutan tidak harus menanggung sendiri beban untuk membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan tidak dapat dibenarkan, metode-metode penerapan yang dirujuk di dalam Pasal 1 dari Konvensi ini harus mengatur satu atau yang lain atau keduanya dari kemungkinan-kemungkinan berikut ini: (a) beban untuk membuktikan adanya suatu alasan yang sah untuk melakukan pemutusan hubungan kerja seperti yang didefinisikan di dalam Pasal 4 dari Konvensi ini harus diserahkan kepada pemberi kerja; (b) badan-badan yang dirujuk di dalam Pasal 8 dari Konvensi ini harus diberdayakan untuk meraih kesimpulan atas alasan bagi pemutusan hubungan kerja dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diberikan para pihak terkait dan sesuai dengan prosedur-prosedur yang diatur di dalam hukum dan praktik nasional".
40. Keberhasilan suatu upaya banding terhadap pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan tergantung pada sejauh mana kemampuan pekerja yang bersangkutan/penggugat untuk meyakinkan badan imparial yang berwenang tentang alasan dari gugatannya, yang pada akhirnya akan lebih banyak tergantung pada bukti-bukti yang diajukan. Dalam kasus-kasus pemutusan hubungan kerja, penerapan dari aturan umum yang berlaku di dalam hukum kontrak, di mana beban pembuktian berada pada penggugat, secara praktis merupakan hal yang mustahil bagi pekerja yang bersangkutan untuk menunjukkan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan, khususnya karena bukti dari alasan-alasan pemutusan kerja umumnya dimiliki pihak pemberi kerja. Lebih tepat lagi bila tidak ada pernyataan yang jelas tentang alasan-alasan dari pemberi kerja, yang dapat juga terjadi ketika pemberi kerja yang bersangkutan tidak diharuskan untuk memberikan alasan-alasan tertulis bagi pemutusan hubungan kerja tersebut. Di dalam hubungan ketenagakerjaan, pemberi kerjalah yang berada di atas angin, khususnya karena dia menguasai sumber-sumber informasi.
41. Oleh karena itu Konvensi menetapkan asas di dalam Pasal 9, ayat 2, bahwa pekerja yang bersangkutan tidak boleh "menanggung sendiri beban untuk membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan" (**Catatan Akhir 77**) dan mengusulkan beberapa metode yang memungkinkan untuk mencapai hal ini. Kemungkinan yang pertama adalah (Pasal 9, ayat 2 (a)), beban untuk membuktikan adanya suatu alasan yang sah diserahkan kepada pemberi kerja yang bersangkutan. Teks ini jelas menunjukkan bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk mengajukan bukti-bukti yang menunjukkan bahwa adanya suatu alasan yang sah, seperti yang didefinisikan di dalam Pasal 4 dari Konvensi. Adalah merupakan tugas dari badan yang imparial untuk memutuskan, atas dasar bukti-bukti yang diajukan, apakah pemutusan hubungan kerja tersebut dibenarkan.

42. Kemungkinan yang kedua (Pasal 9, ayat 2 (b)) terdiri dari tidak menempatkan beban pembuktian baik pada pemberi kerja ataupun kepada pekerja yang bersangkutan, namun memungkinkan badan imparisial untuk meraih kesimpulan berdasarkan bukti-bukti yang diberikan oleh kedua belah pihak. Hal ini menunjukkan bahwa setiap pihak, dalam kepentingannya sendiri, akan menyerahkan bukti-bukti kepada badan tersebut, dan bahwa badan tersebut akan menggunakan, bila tepat, segala kewenangan penyelidikan yang diberikan kepadanya oleh hukum dan praktik nasional.
43. Terakhir, pilihan yang ketiga adalah memberikan kedua belah pihak kemungkinan-kemungkinan di atas. Metode-metode penerapan yang dirujuk di dalam Pasal 1 oleh karena itu harus meliputi satu atau yang lain atau kedua kemungkinan tersebut.
44. Oleh karena itu, Konvensi membedakan dirinya sendiri dengan konsep dari hukum kontrak yang tradisional, di mana beban pembuktian diberikan kepada penggugat. Hal ini didasarkan secara khusus kepada tradisi negara-negara common law di mana pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan bukti dari alasan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan untuk pelanggaran yang serius dan kepada konsep-konsep yang ada dalam negara-negara lain dalam persidangan perdata di mana hakim memutuskan berdasarkan bukti-bukti dihadapannya, terutama bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak terkait, yang oleh karenanya berpartisipasi untuk mencari kebenaran, seringkali dengan kewenangan-kewenangan nyata untuk melakukan penyelidikan. Hal ini juga terkait dengan asas di mana dalam sengketa-sengketa perburuhan ketentuan-ketentuan hukum harus ditafsirkan secara menguntungkan bagi pekerja.
45. Banyak negara menempatkan beban untuk membuktikan adanya alasan yang sah untuk pemutusan hubungan kerja kepada pemberi kerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 78**). Hal ini terjadi di beberapa negara yang mengatur bahwa beban harus terkait dengan alasan yang diberikan untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja dan semua keadaan yang terkait dengan tujuan untuk menetapkan bukti bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut adalah hal yang sewajarnya (**Catatan akhir 79**). Pemberi kerja dapat diwajibkan untuk menyimpan dokumen yang relevan di dalam perusahaan untuk digunakan dalam pembuktian saat terjadinya banding. Dalam kasus yang spesifik di mana alasan-alasan yang digunakan berdasarkan pada berjalannya perusahaan, maka badan tersebut terkadang diberdayakan untuk menjalankan sebuah penyelidikan.
46. Beberapa negara yang merujuk pada asas "pemecatan sewenang-wenang" (licenciements abusifs) secara tidak langsung menempatkan beban pembuktian kepada pemberi kerja dengan mendefinisikan pemecatan yang sewenang-wenang sebagai pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang sah (**Catatan akhir 80**). Dalam peraturan di negara-negara ini, pemecatan dianggap sewenang-wenang bila pemberi kerja yang bersangkutan tidak mampu membuktikan adanya alasan yang sah atas pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 81**) atau keseriusan dari alasan tersebut digunakan (**Catatan akhir 82**). Di beberapa negara, beban pembuktian ditempatkan kepada pemberi kerja hanya bila menyangkut kategori pekerjaan tertentu: inilah yang terjadi, contohnya, di Belgia, di mana konsep pemecatan yang sewenang-wenang berlaku hanya bagi penerima upah dan tidak bagi pegawai yang digaji, yang harus memberikan cukup alasan atas segala upaya hukum yang mereka ambil dan menunjukkan bukti-bukti yang diperlukan.
47. Beberapa negara mengakui praduga yang menguntungkan bagi seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya, yang harus dibuktikan oleh pemberi kerja. Sebagai contoh, Siprus, dalam segala persidangan di pengadilan ada suatu praduga, kecuali dibuktikan sebaliknya, bahwa pemberi kerja yang bersangkutan belum memutuskan hubungan kerja kepada seorang pekerja dengan alasan yang sah. Terkadang praduga-praduga ini ditetapkan untuk kasus-kasus khusus pemutusan hubungan kerja yang diskriminatif. Inilah yang terjadi, contohnya, di Argentina, bagi para perempuan pekerja yang diberhentikan dari pekerjaan mereka karena alasan kehamilan atau perkawinan. Di Italia, ketika penggugat memberikan bukti (termasuk bukti statistik tentang praktik-praktik yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja) yang secara spesifik dan sistematis membenarkan praduga atas diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, beban pembuktian diserahkan

kepada pemberi kerja yang bersangkutan untuk menyanggah praduga ini. Selain itu, sehubungan dengan diskriminasi anti serikat buruh, peraturan di beberapa negara telah memperkuat perlindungan bagi para pekerja dengan mewajibkan pemberi kerja yang bersangkutan untuk membuktikan bahwa tuduhan upaya anti serikat buruh tersebut didasari oleh alasan-alasan selain kegiatan-kegiatan serikat buruh (**Catatan akhir 83**); beberapa teks secara jelas menetapkan suatu praduga yang menguntungkan bagi para pekerja (**Catatan akhir 84**).

48. Karena sulit bagi seorang pekerja yang merupakan korban diskriminasi (terlepas dari apakah diskriminasi tersebut adalah anti serikat atau atas dasar yang lain) untuk membuktikan bahwa dia telah menjadi korban diskriminasi semacam itu, Komite memandang bahwa peraturan dan praktik harus mencakup upaya-upaya mengatasi kesulitan-kesulitan ini; metode-metode yang disebutkan di atas dapat berkontribusi dalam hal ini.
49. Di satu negara di mana hubungan industrial didasarkan terutama pada kesepakatan-kesepakatan bersama, ketentuan-ketentuan hukum terkadang diadopsi untuk mengisi kekosongan yang mungkin ada di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama. Kecuali bila suatu kesepakatan mengatur sebaliknya, ketentuan-ketentuan ini menempatkan beban pembuktian kepada pemberi kerja (**Catatan akhir 85**).
50. Beberapa alasan dapat digunakan sebagai kriteria untuk membalikkan beban pembuktian dan memindahkannya kepada pemberi kerja yang bersangkutan. Hal ini yang mungkin terjadi, contohnya, dengan tuduhan-tuduhan pelanggaran berat, mengingat konsekuensi-konsekuensi negatif yang dapat timbul akibat dari pelanggaran tersebut, bila terbukti, kepada pekerja yang bersangkutan, seperti misalnya kehilangan hak atas uang pesangon.
51. Beberapa negara telah mengabaikan prosedur-prosedur yang menempatkan beban pembuktian kepada penggugat, namun tidak membebarkannya juga kepada pemberi kerja. Alih-alih, mereka mengadopsi solusi alternatif yang dicantumkan di dalam Pasal 9, ayat 2 (b), dari Konvensi dan tidak menempatkan beban pembuktian pada kedua belah pihak. Sesuai dengan solusi ini, setiap pihak memberikan fakta-fakta yang diperlukan kepada badan yang berwenang untuk memungkinkannya mengambil keputusan. Pasal 9, ayat 2 (b), menyebutkan bahwa badan-badan tersebut harus diberdayakan untuk mencapai suatu kesimpulan "sesuai dengan prosedur-prosedur yang diatur oleh hukum dan praktik nasional". Dalam beberapa kasus, dapat ditetapkan bahwa, agar dapat meraih kesimpulannya, badan tersebut dapat mengumpulkan informasi lebih lanjut (selain yang telah diserahkan oleh kedua belah pihak) dengan menggunakan segala cara penyelidikan yang dianggap sesuai. Sebagai contoh, di Filipina, badan-badan yang berwenang dapat menggunakan berbagai cara yang sewajarnya untuk memungkinkan mereka secara cepat dan objektif menemukan fakta-fakta dalam setiap kasus. Di Tunisia, badan tersebut, dalam hal ini hakim yang bersangkutan, dapat menggunakan segala cara penyelidikan yang dia anggap perlu (**Catatan akhir 86**).
52. Sebuah permasalahan dapat timbul bila hakim tidak dapat mencapai kesimpulan atas dasar bukti-bukti, atau setelah suatu penyelidikan, dan bila suatu keraguan tetap ada. Di sejumlah negara, dianggap bahwa ketika ada suatu keraguan maka beban pembuktian harus diserahkan kepada pemberi kerja yang bersangkutan. Bahkan, karena pemutusan hubungan kerja tidak dapat dibenarkan kecuali bila ada suatu alasan yang sah, bila tidak mungkin bagi hakim tersebut untuk memastikan bahwa ada suatu alasan semacam itu maka kesimpulan yang logis adalah dengan mengakui kondisi-kondisi untuk membenaran tersebut, dan oleh karena itu hak untuk melakukan pemutusan hubungan kerja, tidak ada (**Catatan akhir 87**).
53. Beberapa negara belum membentuk aturan-aturan khusus apapun yang terkait dengan beban pembuktian, yang diserahkan kepada penggugat, yaitu pekerja yang diberhentikan (**Catatan akhir 88**).
54. Terkait dengan pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha, lembaga atau pelayanan jasa, Pasal 9, ayat 3 dari Konvensi

menyebutkan bahwa badan-badan yang dirujuk di dalam Pasal 8 "harus diberdayakan untuk menentukan apakah pemutusan hubungan kerja tersebut benar-benar karena alasan-alasan ini, namun sejauh mana mereka harus juga diberdayakan untuk memutuskan apakah alasan-alasan ini cukup untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut harus ditentukan oleh metode-metode pelaksanaan yang dirujuk di dalam Pasal 1".

55. Sejak awal kerja-kerja persiapan, dianggap sebaiknya membiarkan setiap negara untuk menentukan permasalahan apakah badan-badan yang menangani banding atas pemecatan harus diberikan izin untuk mengkaji ulang atau tidak alasan-alasan yang terkait dengan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha yang bersangkutan (**Catatan akhir 89**). Oleh karena itu ketentuan ini memberikan sejumlah fleksibilitas tertentu dengan membiarkan setiap negara menentukan sejauh mana badan-badan yang berwenang harus diberikan izin untuk mengkaji ulang keputusan pemberi kerja yang bersangkutan sehubungan dengan alasan-alasan yang berdasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional. Sehubungan dengan pengurangan tenaga kerja, pemberi kerja yang bersangkutan oleh karena itu harus memiliki suatu alasan yang sah yang sesuai dengan Pasal 4 dari Konvensi. Namun diserahkan kepada tiap-tiap negara untuk menentukan sejauh mana badan-badan imparial di mana upaya-upaya banding terhadap pemutusan hubungan kerja tersebut dapat diberdayakan untuk mengkaji ulang keputusan pemberi kerja yang bersangkutan sehubungan dengan persyaratan-persyaratan operasional, yaitu, sejauh mana mereka diberdayakan untuk memutuskan apakah alasan-alasan ini, yang sifatnya sah, cukup penting untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja tersebut. Teks tersebut memungkinkan setiap negara untuk membatasi kewenangan dari badan yang berwenang, ketika menyelidiki apakah pemutusan hubungan kerja dapat dibenarkan untuk mengkaji ulang keputusan pemberi kerja sehubungan dengan jumlah tenaga kerja.
56. Gagasan yang dikemukakan oleh sejumlah pemerintah bahwa alasan bagi pemutusan hubungan kerja yang berdasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional harus diperiksa oleh badan-badan yang berwenang sebelum pemutusan hubungan kerja tidak dilanjutkan. Namun, sebuah negara dapat membentuk sistem semacam itu bila negara tersebut menganggapnya tepat (**Catatan akhir 90**).
57. Di beberapa negara, pemeriksaan atas pembenaran terhadap suatu alasan ekonomi bukanlah tanggung jawab dari badan yang menangani banding. Ini adalah situasi yang terjadi, contohnya, di Bulgaria. Pemerintah Bulgaria menyatakan bahwa suatu keputusan untuk mengurangi volume kerja, yang dapat menyebabkan pengurangan jumlah pekerja, tidak harus melalui pengkajian hukum.
58. Namun, di negara-negara yang lain, hakim diberdayakan untuk menyelidiki kesahihan dari alasan yang berdasarkan pada persyaratan-persyaratan ekonomi dari badan usaha yang bersangkutan. Contohnya, di Kamerun, bila alasan (atau perintah pemutusan hubungan kerja) dipermasalahkan, beban pembuktian berada pada pemberi kerja yang bersangkutan. Begitu juga di Italia, pemberi kerjalah yang bertanggungjawab untuk memberikan bukti adanya alasan-alasan untuk membenarkan besar dan pentingnya persyaratan-persyaratan produksi teknologi. Di Federasi Rusia, dalam hal penutupan perusahaan atau pengurangan tenaga kerja, pengadilan-pengadilan memutuskan apakah pemutusan hubungan kerja dilakukan karena alasan-alasan yang diberikan.

Remedi : Penempatan kembali dan/atau kompensasi

59. Di dalam Pasal 10 dari Konvensi, "bila badan-badan yang dirujuk di dalam Pasal 8....mendapatkan pemutusan hubungan kerja tersebut tidak dapat dibenarkan dan bila mereka tidak diberdayakan atau menemukan bahwa tidak mungkin, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah dan/atau memerintahkan atau mengusulkan penempatan kembali bagi pekerja yang bersangkutan, maka mereka harus diberdayakan untuk memerintahkan pembayaran atas kompensasi yang sesuai atau ganti kerugian yang lain yang dianggap sesuai".

60. Penyusunan kata di dalam Pasal 10 memberikan preferensi untuk menyatakan bahwa suatu pemutusan hubungan kerja adalah tidak sah dan menempatkan kembali pekerja yang bersangkutan sebagai remedi dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang. Namun, pasal tersebut fleksibel karena pasal tersebut memberikan kemungkinan bagi remedi yang lainnya, tergantung pada kewenangan-kewenangan dari badan imparisial dan kemungkinan dari suatu keputusan untuk membatalkan pemutusan hubungan kerja tersebut dan menempatkan kembali pekerja tersebut (**Catatan akhir 91**). Selain itu, teks tersebut menyebutkan bahwa ketika kompensasi dibayarkan maka kompensasi tersebut harus "memadai".
61. Kompensasi ini berbeda dari kompensasi pengganti pemberitahuan yang disebutkan di dalam Pasal 11 dan dari tunjangan pesangon yang diatur di dalam Pasal 12 (**Catatan akhir 92**).
62. Meskipun kompensasi finansial diberikan atas kehilangan pekerjaan yang tidak dapat dibenarkan, pembatalan atas pemutusan hubungan kerja dan jaminan penempatan kembali memberikan jaminan kerja dengan memungkinkan pekerja yang bersangkutan untuk mendapatkan pekerjaannya kembali, dan menawarkannya kemungkinan untuk tetap memiliki hak-hak yang diperolehnya selama tahun-tahun pengabdian, seperti misalnya hak atas tunjangan usia tua; mereka juga seringkali berhak mendapatkan pembayaran atas upah-upah mereka yang tertunda. Penempatan kembali juga dapat meliputi pelaksanaan atas perlindungan khusus bagi sejumlah kelompok pekerja tertentu, seperti misalnya perwakilan pekerja, pekerja yang merupakan anggota serikat buruh, dan para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan yang diskriminatif (**Catatan akhir 93**). Selama masa pengangguran, penempatan kembali dapat juga memainkan peran yang menentukan, khususnya bagi kelompok-kelompok yang dirugikan oleh pasar kerja seperti perempuan, pekerja lanjut usia dan para penyandang disabilitas. Efektivitas dari perlindungan yang diberikan dengan menempatkan kembali pekerja yang bersangkutan tergantung secara khusus pada panjangnya persidangan-persidangan (terlalu lamanya periode antara pemutusan hubungan kerja dengan keputusan akhir tidaklah mendukung penempatan kembali); pada sifat khusus dari hubungan kerja (penempatan kembali lebih memungkinkan dalam badan usaha yang lebih besar dibandingkan dengan yang lebih kecil di mana ikatan perseorangan lebih dekat antara pemberi kerja dan pekerja); pada efektivitas mekanisme untuk melaksanakan keputusan-keputusan penempatan kembali, yang dapat meliputi, contohnya, klausul-klausul hukuman yang membuat para pemberi kerja bertanggungjawab atas kerugian-kerugian yang timbul bila mereka gagal untuk memenuhi keputusan dari badan imparisial yang bersangkutan.
53. Ketika penempatan kembali diperintahkan, pekerja yang bersangkutan pada umumnya juga memiliki hak atas remunerasi antara tanggal pemutusan hubungan kerja dan tanggal keputusan tersebut, atau pada penempatan kembali yang sebenarnya. Terkadang ada pengurangan dari jumlah ini sesuai dengan upah-upah yang dapat diterima oleh pekerja tersebut untuk sementara waktu bila dia telah mendapatkan pekerjaan alternatif. Badan-badan yang berwenang dapat juga menyatakan bahwa hubungan ketenagakerjaan harus dianggap tidak terputus, dengan memungkinkan pekerja yang bersangkutan untuk tetap memiliki hak-hak yang diperolehnya, seperti misalnya hak pensiun dan periode kualifikasi untuk berbagai tujuan. Sebagai contoh, di negara-negara di mana legislasi yang melindungi dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang mengharuskan adanya periode kualifikasi, bila periode kualifikasi yang baru dimulai dari tanggal penempatan kembali, maka pekerja tersebut tidak akan terlindungi dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang segera setelah penempatan kembali, sehingga memberikan ketentuan-ketentuan perlindungan hanya merupakan ilusi.
64. Di sebagian besar negara, solusi-solusi yang diadopsi yang memberikan preferensi kepada satu atau yang lain dari remedi-remedi ini tidaklah sulit dan cepat. Di beberapa negara, solusi-solusi tersebut dapat bergantung pada ketentuan-ketentuan yang diacu dan pada bentuk dari upaya banding yang dipilih (**Catatan akhir 94**) dan kategori dari gugatan, contohnya, perwakilan pekerja.

65. Beberapa negara sangat menghargai keinginan para pihak terkait. Negara-negara ini menetapkan penempatan kembali sebagai aturan dasar, yang dapat dikesampingkan bila satu atau kedua belah pihak menolaknya (**Catatan akhir 95**). Terkadang badan yang bersangkutan hanya dapat memerintah atau mengusulkan penempatan kembali atas permintaan dari pekerja yang bersangkutan atau bila para pihak telah menyepakati bersama tindakan ini (**Catatan Akhir 96**). Selain itu alternatif ini dapat meminta pemenuhan terhadap beberapa syarat khusus tertentu untuk badan yang berwenang agar diizinkan untuk memutuskan pemberian kompensasi, seperti misalnya bukti-bukti yang menunjukkan bahwa penempatan kembali tidak akan berhasil.
66. Di beberapa negara, permasalahan remedi diatur oleh berbagai sistem di saat yang bersamaan. Contohnya, di Peru, dalam Undang-Undang No. 24,514, hakim harus memerintahkan penempatan kembali, yang tidak bisa digantikan oleh kompensasi finansial, meskipun Keputusan Legislaif No. 728 memberikan kepada pekerja pilihan antara penempatan kembali dan pembayaran kompensasi. Namun, hakim diberdayakan untuk memutuskan apakah pilihan penempatan kembali itu tepat, di mana dia dapat menggantikan penempatan kembali dengan kompensasi (**Catatan akhir 97**). Di Kolombia, sejak tahun 1990, hanya kompensasi finansial saja yang dapat diberikan kepada para pekerja yang telah bekerja kurang dari sepuluh tahun. Sebelumnya, pilihan tersebut diserahkan pada diskresi hakim (**Catatan akhir 98**). Terakhir, pemberi kerja terkadang dapat diberdayakan untuk menolak penempatan kembali, dengan memilih untuk membayar kompensasi (**Catatan akhir 99**). Di negara-negara lain, badan yang berwenanglah yang dapat memutuskan untuk memberikan penempatan kembali dan kompensasi finansial secara bersamaan (**Catatan akhir 100**), meskipun pembatasan-pembatasan dapat berlaku bagi sejumlah tipe dari kontrak kerja tertentu (**Catatan akhir 101**). Di sebuah negara di mana hukumnya didasarkan pada asas kebebasan bagi pemberi kerja untuk memutuskan hubungan kerja yang dapat diakhiri tanpa harus mengikuti prosedur apapun atau tanpa suatu alasan yang sah, pekerja yang merupakan korban dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang tidak dapat mengupayakan pembatalan atas pemutusan hubungan kerja tersebut namun hanya berhak atas kompensasi finansial (**Catatan akhir 102**).
67. Kriteria atas pilihan antara penempatan kembali dan kompensasi keuangan didasarkan secara sangat luas. Keputusan tersebut dapat didasarkan pada kriteria yang ditetapkan di dalam legislasi, yang terkadang memuat suatu daftar kasus-kasus di mana penempatan kembali dapat diperintahkan atau diusulkan, atau menjabarkan kasus-kasus di mana dianggap penempatan kembali terhadap pekerja yang dipecat tidaklah memungkinkan, (**Catatan akhir 103**) dan di mana terkadang juga membuat ketentuan umum bagi kasus-kasus di mana penempatan kembali tidak akan tepat (**Catatan akhir 104**). Di negara-negara yang lain, kriteria tersebut dapat ditetapkan melalui kesepakatan bersama (**Catatan akhir 105**).
68. Pilihan tersebut terkadang diserahkan pada badan yang imparsial, yang kemudian harus menetapkan kriteria yang mendasari pilihannya (**Catatan akhir 106**).
69. Lamanya waktu antara pengajuan gugatan dan keputusan akhir terkadang sangat menentukan pilihan dari badan imparsial tersebut antara penempatan kembali dan kompensasi (**Catatan akhir 107**).
70. Dalam hal kompensasi finansial, jumlahnya harus ditentukan. Peraturan seringkali menyebutkan jumlah dari kompensasi atau besaran ganti rugi yang akan diberikan atas dasar satu faktor atau lebih, seperti misalnya sifat dari pekerjaan tersebut (**Catatan akhir 108**), lamanya masa bekerja, (**Catatan akhir 109**), usia (**Catatan akhir 110**), hak-hak yang diperoleh (**Catatan akhir 111**), atau keadaan-keadaan dari kasus tertentu, yaitu alasan dari pemutusan hubungan kerja tersebut (**Catatan akhir 112**), kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan, prospek karir, atau keadaan-keadaan pribadi dari pekerja tersebut, seperti status keluarganya (**Catatan akhir 113**), atau dari pemberi kerja tersebut, seperti misalnya ukuran atau sifat dari badan usaha tersebut (**Catatan akhir 114**). Beberapa negara membuat ketentuan untuk kerugian moral (**Catatan akhir 115**). Di dalam sejumlah negara, legislasi menetapkan jumlah kompensasi, yang pada umumnya merupakan jumlah yang ditentukan atau dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor (**Catatan akhir 116**). Di beberapa

negara, legislasi menetapkan jumlah kompensasi yang minimum (**Catatan akhir 117**) atau jumlah yang maksimum (**Catatan akhir 118**). Di negara-negara yang lain, legislasi mengatur tambahan di sejumlah kasus, khususnya bila alasan untuk pemutusan hubungan kerja adalah keanggotaan pekerja tersebut di dalam serikat buruh (**Catatan akhir 119**) atau bila pemutusan hubungan kerja tersebut untuk alasan-alasan yang diskriminatif (**Catatan akhir 120**). Ketika badan tersebut bebas untuk menetapkan jumlahnya, maka badan tersebut memainkan peran penting dalam menentukan kriteria untuk dipertimbangkan (**Catatan akhir 121**), termasuk, sebagai contoh, apakah harus mempertimbangkan kerugian moral (**Catatan akhir 122**).

71. Beberapa negara juga memberikan ganti rugi, yang berbeda dari kompensasi, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja, ketika seorang pemberi kerja terbukti bertindak dengan sengaja, sembrono, beritikad tidak baik atau dengan cara yang cukup kasar (**Catatan akhir 123**).
72. Baik di negara-negara di mana kompensasi finansial diberikan sebagai satu-satunya remedi dan di negara-negara di mana peraturan atau praktiknya memungkinkan sejumlah fleksibilitas antara kompensasi dan penempatan kembali, pemutusan hubungan kerja didasarkan pada satu atau beberapa alasan tidak sah yang dijabarkan di dalam Pasal 5 dari Konvensi, dan khususnya bagi pemutusan hubungan kerja yang didasarkan pada dasar-dasar yang diskriminatif, dianggap tidak berlaku di beberapa negara karena hal tersebut merusak hak dasar manusia, dan dapat mencakup penempatan kembali bagi pekerja tersebut (**Catatan akhir 124**). Penerapan dari asas penempatan kembali terkait dengan tidak sahnya pemutusan hubungan kerja yang bersangkutan, khususnya penting dalam kasus perwakilan pekerja, dan beberapa badan tingkat banding telah menegaskan asas ini baru-baru ini dan mendukung penempatan kembali sebagai hukuman bagi pemecatan yang sewenang-wenang, dan karena itu bagi tidak sahnya suatu pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 125**). Namun, tidak sahnya suatu pemutusan hubungan kerja dapat juga berlaku dalam kasus seorang pekerja biasa yang hak dasarnya sedang dipertaruhkan, dan dapat mencakup penempatan kembali bagi pekerja tersebut (**Catatan akhir 126**).
73. Berdasarkan hal tersebut di atas, Komite menganggap bahwa kompensasi, bila pemutusan hubungan kerja merusak suatu hak dasar, harus ditujukan pada kompensasi yang sepenuhnya, baik secara finansial dan dalam bentuk pekerjaan, terhadap kerugian yang diderita oleh pekerja yang bersangkutan, solusi terbaik pada umumnya adalah penempatan kembali pekerja tersebut dengan pembayaran upah-upah yang belum dibayarkan dan keberlanjutan atas hak-hak yang diperoleh. Untuk melakukan hal ini, badan-badan yang imparisial harus memiliki semua kewenangan yang dibutuhkan untuk memutuskan dengan cepat, menyeluruh dan sepenuhnya independen, dan khususnya untuk memutuskan tentang bentuk ganti rugi yang paling tepat berdasarkan keadaan-keadaannya, termasuk kemungkinan penempatan kembali. Ketika penempatan kembali tidak diberikan sebagai bentuk ganti rugi, ketika hal tersebut tidak dimungkinkan atau tidak diinginkan oleh pekerja yang bersangkutan, dianjurkan agar kompensasi yang diberikan atas pemutusan hubungan kerja dengan alasan yang merusak hak mendasar disesuaikan dengan kerugian yang dialami, dan lebih tinggi dibandingkan dengan bentuk-bentuk pemutusan hubungan kerja lainnya. Komite mencatat bahwa di sebuah negara batasan atas dari kompensasi yang dapat diberikan dalam hal diskriminasi berdasarkan jenis kelamin atau ras telah dicabut dan pengadilan-pengadilan diberdayakan untuk memberikan keuntungan di dalam kompensasi. Pencabutan batasan atas kompensasi ini mengakibatkan banyaknya upaya banding yang diajukan, khususnya oleh para perempuan yang diberhentikan dari pekerjaan mereka di sejumlah layanan publik akibat kehamilan. Kompensasi rata-rata meningkat dan kompensasi yang substansial telah diberikan oleh beberapa negara (**Catatan akhir 127**).

Informasi tentang peluang-peluang upaya banding

74. Berdasarkan Ayat 15 dari Rekomendasi, "upaya-upaya untuk memastikan bahwa para pekerja diberitahukan secara penuh tentang peluang-peluang upaya banding pada saat pemberhentian mereka harus dilakukan oleh badan-badan pemerintah, perwakilan-perwakilan dan organisasi-organisasi pekerja".
75. Ketentuan ini merupakan suatu unsur yang penting bagi perlindungan yang efektif bagi pekerja dari pemutusan hubungan kerja. Seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya tidak hanya mendapatkan dirinya menghadapi kehilangan atau pengurangan pemasukan yang tiba-tiba serta permasalahan yang diakibatkan olehnya, namun juga kurang memiliki pengetahuan yang penting akan hak-haknya dan bagaimana cara mempertahankannya: peluang-peluang banding, batasan waktu, kemungkinan jangka waktu dan biaya dari persidangan hukum, preseden-preseden yang menunjukkan hasil yang menguntungkan dari suatu upaya banding, peluang-peluang penempatan kembali, jumlah kompensasi finansial. Hal-hal tersebut adalah pertanyaan-pertanyaan di mana para pekerja kurang dibekali untuk menjawabnya. Informasi ini lebih dibutuhkan di dalam undang-undang perburuhan secara umum, dan legislasi tentang pemutusan hubungan kerja secara khusus, semakin menjadi rumit baik dari segi substansi maupun prosedurnya, dan jumlah kasus yang ditanganipun semakin meningkat.
76. Badan-badan pemerintah dapat memberikan informasi umum tentang subjek tersebut melalui media, dan khususnya dengan menerbitkan brosur-brosur yang populer tentang undang-undang dan praktik-praktik yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja dan cara-cara banding yang tersedia, dengan terfokus khususnya pada hak-hak pekerja.
77. Sejumlah pemerintah memberikan informasi tentang upaya-upaya mereka untuk menginformasikan para pekerja tentang hak-hak mereka (**Catatan akhir 128**). Kegiatan-kegiatan yang disebutkan termasuk seminar (**Catatan akhir 129**), publikasi pekerja (**Catatan akhir 130**), dan brosur-brosur (**Catatan akhir 131**) yang terkadang disajikan dalam teks yang sederhana namun sarat informasi dengan gambar-gambar (**Catatan akhir 132**). Sebuah negara merujuk kepada layanan telepon yang menyediakan informasi-informasi gratis (**Catatan akhir 133**).
78. Perwakilan-perwakilan pekerja dan organisasi-organisasi pekerja memiliki peran yang mendasar dalam menginformasikan pekerja, baik saat wawancara pendahuluan dengan pemberi kerja dan, secara umum, tentang peluang-peluang banding. Khususnya, mereka dapat menginformasikan tentang apakah mereka berhak dan apakah mereka bersedia untuk mewakili atau mendampingi dalam persidangan-persidangan banding.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Belanda, Kerajaan Inggris, Amerika Serikat.

Catatan akhir 2

ILC, Sesi ke-68, Jenewa, tahun 1982, Laporan V (2), hlm. 27. Penafsiran ini didukung oleh jawaban dari Pemerintah Amerika Serikat terhadap kuesioner yang pertama. Pemerintah Amerika mendukung hak bagi pekerja untuk membela diri dari tuduhan-tuduhan pelanggaran atau kinerja yang buruk. Bukan merupakan tujuan dari ketentuan ini untuk mengubah "persidangan" ini menjadi suatu persidangan hukum ketika hal tersebut mungkin saja merupakan cara untuk menemukan penyebab-penyebab utama dan mengembangkan rencana untuk memperbaikinya. ILC, Sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII (2), hlm. 51.

Catatan akhir 3

ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Catatan Persidangan, hlm. 30/8.

Catatan akhir 4

ILC, Sesi ke-77, 79 dan 81 (tahun 1990, 1992 dan 1994), Laporan III (Bagian 4A): Konvensi No. 158: pengamatan terhadap Spanyol.

Catatan akhir 5

Sebagai contoh: Banglades, Komoro, Mesir, Mauritius, Pakistan, Portugal, Federasi Rusia. Hongaria: s. 89 (4) Kitab Perburuhan, tahun 1992: sebelum memberikan pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan yang terkait dengan kinerja atau perilaku dari orang yang dipekerjakan, pemberi kerja yang bersangkutan harus memberikan pekerja tersebut kesempatan untuk menjawab kritik-kritik yang diarahkan kepadanya, kecuali bila hal ini tidak dapat dilakukan karena keadaan-keadaan dari kasus tersebut; Zambia: fakta bahwa seseorang harus didengarkan adalah asas dari keadilan alam.

Catatan akhir 6

Sebagai contoh: Portugal: perilaku dan kinerja.

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Perancis: s. L.122-14 dari Kitab Perburuhan: seorang pekerja didengarkan terlepas dari bila pekerjaannya diberhentikan karena alasan-alasan yang terkait dengan pekerja tersebut atau karena alasan-alasan ekonomi. Ketentuan ini tidak berlaku ketika sejumlah pekerja tertentu diberhentikan karena alasan ekonomi di mana terdapat dewan kerja atau perwakilan pekerja dalam perusahaan tersebut.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Kroasia: ss. 59-68 dari Undang-Undang tentang Hak-hak Dasar Ketenagakerjaan; ss. 64-67 dari Undang-Undang Hubungan Perburuhan.

Catatan akhir 9

Banglades.

Catatan akhir 10

Azerbaijan.

Catatan akhir 11

Banglades.

Catatan akhir 12

Irvines Freightlines Ltd. v. Cross, 1993, 1 ERNZ 424. Pengadilan Ketenagakerjaan menyatakan: "Adalah merupakan...inti dari asas keadilan alam, yaitu hak untuk didengarkan, bahwa hak ini di dalam pendisiplinan mempengaruhi seorang pekerja tertentu, harus dapat dilakukan oleh pekerja tersebut di dalam suatu persidangan yang nyata dan menentukan sebelum orang tersebut atau orang-orang tersebut memutuskan bagaimana pelanggaran kedisiplinan tersebut, bila terbukti atau diterima, harus ditangani.

Catatan akhir 13

Undang-Undang tentang Hubungan Industrial, tahun 1988, yang diamandemen oleh Undang-Undang tentang Reformasi Hubungan Industrial, tahun 1993.

Catatan akhir 14

Luksemburg.

Catatan akhir 15

Sebagai contoh: Perancis: sebelum keputusan apapun diambil, pemberi kerja atau perwakilannya harus memanggil pekerja yang bersangkutan melalui surat yang diregistrasi atau diserahkan langsung kepada pekerja tersebut dengan keharusan menandatangani tanda terima, menyebutkan tujuan dari pertemuan tersebut. Selama persidangan, pemberi kerja diwajibkan untuk menyatakan alasan-alasan atas keputusan

yang diusulkan tersebut dan untuk mencatat penjelasan-penjelasan dari pekerja yang bersangkutan; Luksemburg: pekerja tersebut harus dipanggil dengan surat yang diregistrasi.

Catatan akhir 16

Sebagai contoh: Luksemburg: paling cepat satu hari setelah wawancara pendahuluan dan tidak lebih dari delapan hari setelahnya.

Catatan akhir 17

Madagaskar: naskah teks tersebut juga mengatur bahwa pekerja yang bersangkutan dapat didampingi oleh orang yang dipilihnya sendiri.

Catatan akhir 18

Sebagai contoh: Austria, Siprus, Finlandia, Irak, Tunisia.

Catatan akhir 19

Sebagai contoh: Austria, Siprus, Mauritius.

Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Perancis: bahkan peranan ini dimainkan oleh seorang perwakilan pekerja atau perwakilan dari serikat buruh; Tunisia: seorang pekerja dapat didampingi oleh seorang pekerja atas pilihannya sendiri atau oleh seorang perwakilan serikat buruh dan oleh pengacara-pengacara (s. 37 dari kesepakatan kerangka kerja bersama).

Catatan akhir 21

Perancis: Selandia Baru: s. 59 dari Undang-Undang tentang Kontrak-Kontrak Kerja, tahun 1991: seorang pekerja dapat memilih penasihatnya.

Catatan akhir 22

Sebagai contoh: Brasilia, Republik Ceko, Dominika, Selandia Baru, Portugal.

Catatan akhir 23

Sebagai contoh: Republik Ceko: s. 46 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 24

Sebagai contoh: Portugal (enam bulan); Irak (dua minggu).

Catatan akhir 25

Sebagai contoh: Republik Ceko (dua bulan); Perancis; Slowakia. Situasi tersebut serupa di Portugal.

Catatan akhir 26

Sebagai contoh: Cina.

Catatan akhir 27

Finlandia

Catatan akhir 28

ILC, Sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII(2), hlm. 46 dan 53; idem, Catatan Rapat, p. 33/19.

Catatan akhir 29

ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Catatan Sementara, hlm. 30/15. Lihat juga di atas, paragraf 112, catatan 49.

Catatan akhir 30

Sebagai contoh: di Austria dan Jerman, dewan-dewan kerja harus dikonsultasikan sebelum pemutusan hubungan kerja. Di kedua negara, mereka dapat mengajukan keberatan atas pemutusan hubungan kerja; di Jerman, dewan kerja kemudian dapat mengambil tindakan hukum, dan pekerja yang bersangkutan hanya

dapat mengambil tindakan tersebut bila dewan kerja gagal untuk bertindak; bila dewan kerja menerima pemecatan tersebut, maka pekerja yang bersangkutan hanya berhak untuk menggunakan pengadilan dalam kasus-kasus yang terbatas; Portugal (pemutusan hubungan kerja karena alasan yang sah atau kurangnya kapasitas); Swedia (ketika pekerja tersebut adalah anggota dari suatu serikat buruh).

Catatan akhir 31

Sebagai contoh: Belarusia, federasi Rusia.

Catatan akhir 32

Sebagai contoh: Bulgaria, Finlandia, Lituania, Federasi Rusia. Untuk perizinan yang diwajibkan oleh suatu badan publik, lihat di atas, Bab III, paragraf 82.

Catatan akhir 33

Sebagai contoh: Jerman (kecuali dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam suatu hubungan pekerjaan sekaligus pelatihan dan pasal-pasal yang terkait dengan pelaut).

Catatan akhir 34

Sebagai contoh: Benin, Kamerun, Kolombia, Kuba, Republik Ceko, Perancis, Irak, Italia, Luksemburg, Peru, Portugal, Rumania, Spanyol, Swedia.

Catatan akhir 35

Sebagai contoh: Spanyol: s. 60 (2) dari Piagam Pekerja.

Catatan akhir 36

Sebagai contoh: Spanyol

Catatan akhir 37

Sebagai contoh: Benin, Kamerun, Perancis.

Catatan akhir 38

ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Catatan Sementara, hlm. 30/8.

Catatan akhir 39

Sebagai contoh: Perancis, Peru, Portugal, Rumania, San Marino, Senegal.

Catatan akhir 40

Sebagai contoh: Finlandia; Luksemburg: dalam waktu satu bulan dari pemberitahuan atas pemutusan hubungan kerja, seorang pekerja dapat meminta pernyataan tentang alasan-alasan, dan pemberi kerja yang bersangkutan diwajibkan untuk memberikan suatu pernyataan yang tepat atas alasan-alasan tersebut; Selandia Baru.

Catatan akhir 41

Sebagai contoh: Benin, Kamerun, Kolombia, Republik Ceko (di negara ini, kegagalan dalam memberikan alasan-alasan yang jelas dapat membuat pemberitahuan tersebut tidak sah), Etopia, Meksiko, Peru, Spanyol.

Catatan akhir 42

Sebagai contoh: Finlandia, Perancis.

Catatan akhir 43

Sebagai contoh: di Spanyol, serikat-serikat buruh dapat melakukan persidangan hukum atas nama anggota-anggota mereka, selama pekerja yang bersangkutan tidak keberatan.

Catatan akhir 44

Sebagai contoh: Austria: seorang pekerja tidak boleh melakukan upaya banding terhadap suatu pemutusan hubungan kerja yang telah dengan jelas disetujui oleh dewan kerja.

Catatan akhir 45

India, Amerika Serikat: (Gugatan kelas atau aksi perwakilan).

Catatan akhir 46

Survei Umum tentang kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan, tahun 1988, paragraf 222.

Catatan akhir 47

ILC, Sesi ke-68, Jenewa, tahun 1982, Catatan Sementara, hlm. 30/9.

Catatan akhir 48

Di dalam Survei Umum di atas, Komite menyebutkan beragam prosedur banding yang tersedia dalam hal terjadinya diskriminasi di dalam pekerjaan, paragraf 216-223.

Catatan akhir 49

Sebagai contoh: Perancis: permasalahan yang sama, pemecatan terhadap seorang perwakilan serikat buruh, dapat ditangani oleh lebih dari satu badan hukum: hakim administratif, yang memutuskan tentang kesahihan dari izin administratif dari pemutusan hubungan kerja yang diterbitkan oleh pengawas ketenagakerjaan, hakim perburuhan, yang memutus tentang permintaan-permintaan kompensasi yang diajukan oleh perwakilan-perwakilan serikat buruh bila mereka tidak dipekerjakan kembali setelah pembatalan atas izin administratif; dan bahkan hakim pidana, yang dapat diminta untuk memutuskan tentang kejahatan yang diduga dilakukan oleh pemberi kerja di dengan tidak mempekerjakan kembali perwakilan serikat buruh tersebut setelah pembatalan izin administratif atas pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 50

Sebagai contoh: Perancis, Senegal.

Catatan akhir 51

Sebagai contoh: Belgia, Bostwana, Brasilia, Kamerun, Republik Afrika Tengah, Cile, Republik Dominika, Perancis, Gabon, Grenada, Guinea, India (legislasi negara), Mali, Mauritius, Namibia, Selandia Baru, Pakistan, Polandia, San Marino, Senegal, Sri Langka, Suriname, Swaziland, Kerajaan Inggris, Zaire, Zimbabwe.

Catatan akhir 52

Sebagai contoh: Libanon, Meksiko, Filipina.

Catatan akhir 53

Sebagai contoh: Belgia („échevinage“), Jerman.

Catatan akhir 54

Sebagai contoh: Perancis (tribunal industrial).

Catatan akhir 55

Sebagai contoh: Azerbaijan, Barbados, Belarusia, Komoro, Kroasia, Etopia, Islandia, Latvia, federasi Rusia, Slowakia, Swiss, Uni Emirat Arab.

Catatan akhir 56

Di Amerika Serikat, yang tidak mengadopsi peraturan umum terhadap pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang, persidangan-persidangan para pekerja yang didasarkan pada common law tentang pemecatan sewenang-wenang diajukan ke hadapan pengadilan-pengadilan. Di dalam sektor yang memiliki serikat, kesepakatan-kesepakatan bersama (yang pada umumnya mengatur bahwa seorang pekerja dapat dipecat hanya karena alasan yang adil) menetapkan prosedur-prosedur arbitrase di hadapan arbitrator swasta

(setelah melalui prosedur-prosedur pengaduan internal), yang keputusannya mengacu pada klausul-klausul dari kesepakatan bersama sebagai keputusan akhir. Meskipun arbitrator-arbitrator tersebut tidak diwajibkan untuk mengikuti keputusan-keputusan dari arbitrator yang lainnya, tampaknya semacam common law di dalam arbitrase telah dikembangkan, di mana para arbitrator mempertimbangkan keputusan-keputusan sebelumnya. Kemudian, para pekerja yang dilindungi oleh Undang-Undang Hubungan Perburuhan Nasional mengajukan pengaduan kepada seorang hakim hukum administratif dan prosedur-prosedur banding lainnya yang tersedia bagi para pekerja yang dilindungi oleh statuta-statuta lainnya. Di Kanada, situasinya serupa dalam kaitannya dengan sektor yang memiliki serikat dan yurisdiksi-yurisdiksi di mana common law diberlakukan. Di tingkat yurisdiksi federal, begitu juga di Provinsi Quebec dan Nova Scotia, di mana ketentuan-ketentuan hukum telah memperluas perlindungan dari pemecatan yang tidak dapat dibenarkan kepada para pekerja yang tidak berserikat, pengaduan-pengaduan yang didasarkan pada ketentuan-ketentuan ini tidak disidangkan di pengadilan, tapi oleh badan-badan administratif yang diinspirasi oleh model arbitrase dari sektor yang memiliki serikat.

Di Kerajaan Inggris, sebuah negara dengan tradisi common law yang telah memperkenalkan legislasi tentang pemecatan yang tidak adil, suatu upaya banding yang didasarkan pada legislasi dirujuk kepada sebuah tribunal hubungan industrial. Namun, pemecatan yang tidak adil di dalam common law terus ada di dalam hukum dan dapat digunakan dalam beberapa keadaan bagi pekerja yang bersangkutan, sebagai contoh ketika dia tidak dapat menggunakan ketentuan-ketentuan hukum yang mengatur tentang pemutusan hubungan kerja atau ketika kerugian yang dialami oleh pekerja tersebut dalam hal upah atau kehilangan tunjangan-tunjangan yang melebihi jumlah maksimum yang diperbolehkan di dalam ketentuan-ketentuan hukum. Upaya-upaya banding tersebut dapat diajukan kepada pengadilan-pengadilan biasa.

Catatan akhir 57

Di Irlandia, penggugat dapat mengajukan terlebih dahulu kepada Komisi Hak-Hak, kemudian kepada Tribunal Ketenagakerjaan tingkat Banding, atau merujuk kasus tersebut secara langsung kepada tribunal tersebut.

Catatan akhir 58

Untuk pemeriksaan yang terperinci tentang kewenangan-kewenangan dari badan-badan ini, lihat Survei Umum tentang kesetaraan di dalam pekerjaan dan jabatan tahun 1988, paragraf 213, 214 dan 216. Lihat juga: "Penegakan ketentuan-ketentuan kesetaraan bagi perempuan-perempuan pekerja", ILO, tahun 1994, IDP Women/WP-20.

Catatan akhir 59

Sebagai contoh: Perancis.

Catatan akhir 60

Sebagai contoh: Kamerun, Kongo, Zaire.

Catatan akhir 61

Sebagai contoh: Spanyol: seorang pekerja dapat melakukan upaya banding kepada Pengadilan Tinggi terhadap suatu putusan seorang hakim perburuhan; dia dapat mengajukan banding kepada pengadilan kasasi (yang tidak mengadili fakta-fakta dari kasus tersebut, kecuali bila ada kesalahan di dalam pemeriksaan barang bukti); atau, dalam hal suatu hak yang dijamin oleh Konstitusi, dia dapat mengajukan permohonan perlindungan (amparo) kepada Mahkamah Konstitusi.

Catatan akhir 62

Sebagai contoh: Azerbaijan: satu bulan, yang dapat diperpanjang oleh pengadilan; Belarusia; tiga bulan; Cile; 60 hari; Federasi Rusia; satu bulan; Saudi Arabia: 15 hari; Kerajaan Inggris: tiga bulan.

Catatan akhir 63

Sebagai contoh: Kerajaan Inggris: pengadilan-pengadilan dapat memperpanjang batasan waktu bila dianggap tidak mungkin bagi penggugat untuk mengajukan banding sesuai dengan batasan waktu.

Catatan akhir 64

Sebagai contoh: Etopia, Hongaria.

Catatan akhir 65

Sebagai contoh: Selandia Baru: s. 44 (5) dari Undang-Undang tentang Kontrak Kerja, 1991.

Catatan akhir 66

Sebagai contoh: Hongaria, Indonesia, Senegal, Sri Langka, Swaziland.

Catatan akhir 67

Sebagai contoh: Mali, Polandia.

Catatan akhir 68

Sebagai contoh: Selandia Baru. Menurut komentar-komentar dari Dari Dewan Buruh Selandia Baru, sifat rumit dan legalistik dari prosedur-prosedur di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan membuat ganti kerugian menjadi lebih lama, lebih formal, sulit dan mahal.

Catatan akhir 69

Etopia.

Catatan akhir 70

Sebagai contoh: Republik Afrika Tengah, Perancis, Jerman.

Catatan akhir 71

Italia: s. 5 dari Undang-Undang No. 108 tanggal 11 Mei 1990; s. 410 dari Kitab Hukum Acara Perdata.

Catatan akhir 72

Sebagai contoh: Kanada, Amerika Serikat.

Catatan akhir 73

Sebagai contoh: Gabon, Mali, Senegal.

Catatan akhir 74

Sebagai contoh: Banglades, Sri Langka.

Catatan akhir 75

Sebagai contoh: Meksiko.

Catatan akhir 76

Sebagai contoh: Kerajaan Inggris (Konsultasi Penasihat dan Jasa Arbitrase (ACAS)).

Catatan akhir 77

Kata "sendiri", diperkenalkan pada pembahasan kedua di akhir dari persidangan (ILC, Sesi ke-68), tahun 1982, Catatan Sementara, hlm. 30/13), mengantisipasi sub paragraf. (b) dari paragraf 2.

Catatan akhir 78

Sebagai contoh: India.

Catatan akhir 79

Sebagai contoh: Australia, Jerman, Italia, Peru.

Catatan akhir 80

Sebagai contoh: Madagaskar: s. 37 dari Kitab Perburuhan, tahun 1975.

Catatan akhir 81

Sebagai contoh: Burkina Faso: s. 33 dari Kitab Perburuhan tahun 1992; Mali: s. L.51 dari Kitab Perburuhan tahun 1992.

Catatan akhir 82

Sebagai contoh: Gabon.

Catatan akhir 83

Sebagai contoh: Finlandia: ketika seorang pekerja menuduh bahwa dirinya telah dipecat karena kegiatan-kegiatan serikat buruh, s. 37 (2) dari Undang-Undang tentang Kontrak Kerja mengatur bahwa pemberi kerja yang bersangkutan harus membuktikan bahwa dirinya memiliki alasan-alasan yang cukup serius untuk memecat pekerja tersebut; Hongaria, s. 5 (2) dari Kitab Perburuhan, tahun 1992; Barbados: sesuai dengan kebiasaan dan praktiknya, beban pembuktian diserahkan pada pemberi kerja yang bersangkutan.

Catatan akhir 84

Sebagai contoh: Kanada (Quebec): s. 17 dari Kitab Perburuhan.

Catatan akhir 85

Sebagai contoh: Kanada: Kitab Perburuhan Kanada, Bagian III.

Catatan akhir 86

Undang-Undang No. 94-29 tanggal 21 Februari tahun 1994, yang mengamandemen Kitab Perburuhan; begitu juga dengan Perancis.

Catatan akhir 87

Sebagai contoh: di Perancis: sesuai dengan s. L.122-14-3 dari Kitab Perburuhan, bila suatu keraguan masih ada, hal ini untuk keuntungan bagi pekerja yang bersangkutan.

Catatan akhir 88

Sebagai contoh: Swiss: seorang pekerja yang percaya bahwa kontrak kerjanya telah diputus secara sewenang-wenang, dapat mengambil tindakan melawan pemberi kerja yang bersangkutan di hadapan pengadilan-pengadilan perdata. Pekerja tersebut harus membuktikan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut dilakukan dengan sewenang-wenang.

Catatan akhir 89

ILC, Sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII (1), hlm. 28; Laporan VIII (2), hlm. 72; Laporan V (2), ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, hlm. 35. Pada kerja-kerja persiapan, disebutkan juga bahwa teks yang diusulkan membuka kemungkinan bahwa badan-badan tingkat banding tidak akan diberdayakan untuk memutuskan apakah alasan-alasan yang terkait dengan persyaratan-persyaratan operasional dari badan usaha yang bersangkutan cukup memadai untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja. ILC, sesi ke-67, tahun 1981, Catatan Rapat, hlm. 33/12.

Catatan akhir 90

ILC, Sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII(2), hlm. 72.

Catatan akhir 91

ILC, Sesi ke-68, tahun 1982, Catatan Rapat, hlm. 30/10.

Catatan akhir 92

Lihat Bab V dan VI di bawah ini

Catatan akhir 93

Lihat di bawah ini, paragraf 231-232.

Catatan akhir 94

Sebagai contoh: di India, pengadilan-pengadilan perdata hanya dapat memutuskan pemberian kompensasi, sedangkan tribunal-tribunal perburuhan dapat memerintahkan penempatan kembali.

Catatan akhir 95

Sebagai contoh: Burkina Faso, Jerman.

Catatan akhir 96

Sebagai contoh: Meksiko.

Catatan akhir 97

Undang-Undang No. 24,514 Tahun 1986; Keputusan Legislatif No. 728 Tahun 1991; Undang-Undang No. 24,514 diterapkan pada pekerja yang menerima „stabilitas kerja” saat diberlakukannya Keputusan Legislatif No. 728 (pada Desember 1991).

Catatan akhir 99

Sebagai contoh: Guinea Ekuatorial: s. 81 (82) dari Undang-Undang No. 2/1990; Venezuela; Italia: Undang-Undang No. 108 tanggal 11 Mei 1990 (dimana pemberi kerja mempekerjakan kurang dari sejumlah pekerja tertentu, maka dia dapat memilih antara penempatan kembali atau pembayaran kompensasi).

Catatan akhir 100

Sebagai contoh: Namibia: s. 46 dari Undang-Undang Perburuhan tahun 1992; ss. 52 dan 13 dari Keputusan Legislatif No. 641/89; Selandia Baru: s. 40 dari Undang-Undang tentang Kontrak Kerja.

Catatan akhir 101

Sebagai contoh: Portugal: Keputusan Legislatif No. 64/89 dan 235/92: kontrak-kontrak untuk periode percobaan, pekerjaan domestik.

Catatan akhir 102

Swiss.

Catatan akhir 103

Sebagai contoh: Botswana: s. 24 dari Undang-Undang tentang Sengketa-Sengketa Ketenagakerjaan (Amandemen) tahun 1992; Meksiko: s. 49 dari Undang-Undang tentang Perburuhan Federal: para pekerja domestik, lamanya bekerja kurang dari satu tahun, para pekerja yang berada dalam posisi perwalian.

Catatan akhir 104

Sebagai contoh: Meksiko, *ibid*.

Catatan akhir 105

Sebagia contoh: di Belgia, dimana kesepakatan-kesepakatan kolektif sering memuat klausul-klausul yang terkait dengan jaminan kerja, kesepakatan di dalam sektor toko serba ada memberikan peluang penempatan kembali bagi para pekerja, selama pengadilan tidak membenarkan adanya pelanggaran serius sebagai alasan bagi pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 106

Sebagai contoh: Kerajaan Inggris: kriteria utama tampaknya sebagai berikut ini: alasan-alasan bagi pemutusan hubungan kerja, alasan-alasan objektif dan subjektif, perilaku dari para pekerja dan pembari kerja, waktu untuk persidangan-persidangan banding, ukuran dari badan usaha. Dalam periode tahun 1990-1991, pengadilan-pengadilan hanya memutuskan penempatan kembali bagi para pekerja yang dipecat sebanyak 2 persen dari kasus-kasus pemutusan hubungan kerja: “Survei tahun 1992 tentang penerapan-penerapan

tribunal industrial” di dalam Lembaran Negara tentang Ketenagakerjaan, Januari tahun 1994; Selandia Baru; Republik Korea.

Catatan akhir 107

Di India, Mahkamah Agung terkadang memutuskan bahwa kompensasi yang substansial dan memadai akan lebih dapat diterima bagi para pihak daripada penempatan kembali dengan pembayaran upah-upah yang belum dibayarkan, bila telah beberapa waktu setelah pekerja tersebut kehilangan pekerjaannya.

Catatan akhir 108

Sebagai contoh: Burkina Faso: s. 34 dari Kitab Hukum Perburuhan; Mali: s. 51 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 109

Sebagai contoh: India, Mali, Thailand.

Catatan akhir 110

Sebagai contoh: Guinea Ekuatorial: s. 81 dari Kitab Hukum Perburuhan; India; Mali; Thailand.

Catatan akhir 111

Sebagai contoh: Mali.

Catatan akhir 112

Segabai contoh: Thailand.

Catatan akhir 113

Sebagai contoh: Madagaskar.

Catatan akhir 114

Sebagai contoh: Mesir.

Catatan akhir 115

Sebagai contoh: Kanada, Selandia Baru, Kerajaan Inggris.

Catatan akhir 116

Sebagai contoh: Peru: menurut lamanya bekera, kompesasi sama dengan tiga hingga 12 bulan gaji dan, selain itu, gaji-gaji tersebut terhitung dari saat gugatan banding diajukan hingga tanggal putusan akhir; Kolombia; tergantung pada lamanya bekerja, 45 hingga 80 hari gaji, serta gaji-gaji selama jangka waktu prosedur tersebut.

Catatan akhir 117

Sebagai contoh: Perancis: minimum enam bulan gaji, s. L.122-14-4 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 118

Swiss: maksimum enam bulan gaji, s. 336a CO.

Catatan akhir 119

Sebagai contoh: Ekuador.

Catatan akhir 120

Sebagai contoh: Kerajaan Inggris: juga berlaku bagi kasus-kasus diskriminasi rasial sejak musim gugur tahun 1994; Kanada.

Catatan akhir 121

Sebagai contoh: Selandia Baru; Kerajaan Inggris.

Catatan akhir 122

Sebagai contoh: Kuwait: s. 231 dari Kitab Hukum Perdata tahun 1980; Amerika Serikat.

Catatan akhir 123

Sebagai contoh: Republik Afrika Tengah: s. 47 dari Kitab Hukum Perburuhan; Perancis; Gabon; Amerika Serikat.

Catatan akhir 124

Hal ini yang terjadi contohnya di Republik Dominika: s. 391 dari Kitab Hukum Perburuhan: pemecatan terhadap seorang pekerja yang dilindungi oleh imunitas serikat buruh („*fuero sindical*“) dianggap tidak berlaku. Pemutusan hubungan kerja semacam itu memerlukan izin terlebih dahulu dari Tribunal Perburuhan. Di Perancis, sesuai dengan ss. L.122-45 dari Kitab Hukum Perburuhan, pekerja yang bersangkutan tidak dapat diberhentikan dari pekerjaannya atas dasar asal-usulnya, jenis kelaminnya, situasi keluarganya, keanggotaannya di dalam suatu kelompok etnis, bangsa atau ras, pendapat-pendapat politiknya, kegiatan-kegiatan serikat buruh atau kegiatan-kegiatan reksadana, keyakinan agama, kecuali bila ada pernyataan ketidakmampuan dari dokter kerjanya, dengan berdasarkan kondisi kesehatan atau kecacatan dari pekerja tersebut, atau karena menjalankan haknya atas pemogokan secara wajar. Seluruh tindakan-tindakan yang bertentangan dalam kaitannya dengan pekerja tersebut adalah tidak sah secara hukum. Di dalam hukum kasus, pemberi kerja dilarang, dengan sanksi pembatalan, untuk melakukan diskriminasi seperti yang dimaksudkan di dalam seksi yang disebutkan di atas (Cass. Soc., 15 Mei 1991); Italia: pemutusan hubungan kerja tidak berlaku secara hukum bila didasarkan pada alasan-alasan yang diskriminatif atau bila ada kecacatan prosedural; namun, konsekuensi-konsekuensi dari dua bentuk ketidaksahan ini berbeda.

Catatan akhir 125

Sebagai contoh: Perancis: Cass. Soc., 17 Mar. 1993; 2 Jun 1993; 27 Okt. 1993.

Catatan akhir 126

Sebagai contoh: Perancis: penempatan kembali bagi seorang pemogok yang diberhentikan dari pekerjaannya karena menjalankan suatu kebebasan publik hanya dapat dibatalkan oleh badan tingkat banding dalam hal terjadinya pelanggaran yang berat (pelanggaran yang merupakan kesengajaan dari pekerja yang bersangkutan untuk menyakiti pemberi kerja atau perusahaan yang bersangkutan) (Cass. Soc., 26 Sep. 1990; 21 Feb. 1991).

Catatan akhir 127

Kerajaan Inggris: Peraturan-peraturan tentang Diskriminasi Berdasarkan Jenis Kelamin dan Kesetaraan Upah (Remedi) tanggal 22 Nov. Tahun 1993; Undang-Undang tentang Hubungan-Hubungan Ras (Remedi) tanggal 3 Juli 1994 dan Peraturan tentang Hubungan-Hubungan Ras (Bunga atas Pembayaran Ganti Rugi) tanggal 1 Aug. Tahun 1994. Pengesahan terhadap Peraturan-Peraturan tahun 1993 setelah putusan dari Pengadilan Masyarakat Eropa di dalam kasus Marshal (No. 2) bulan Agustus tahun 1993. Kompensasi rata-rata telah meningkat sebanyak 45 persen. Kompensasi dalam kasus perempuan-perempuan yang diberhentikan dari pekerjaannya di dalam pelayanan umum akibat kehamilan berjumlah sekitar 35.000, jumlahnya berkisar antara 800 hingga 299.000. Jumlah total kompensasi yang diberikan atas diskriminasi adalah lebih dari 1 juta di tahun 1993.

Catatan akhir 128

Sebagai contoh: Botswana, Kanada (Provinsi Quebec), Republik Dominika, Etopia, Irlandia, Selandia Baru, Swedia, Kerajaan Inggris.

Catatan akhir 129

Sebagai contoh: Botswana, Etopia.

Catatan akhir 130

Sebagai contoh: Kanada (Provinsi Quebec), Irlandia, Selandia Baru.

Catatan akhir 131

Sebagia contoh: Swedia.

Catatan akhir 132

Sebagai contoh: Republik Dominika.

Catatan akhir 133

Selandia Baru.

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Periode pemberitahuan dan sertifikat kerja

Bab V

Deskripsi: Survei umum

Konvensi: K158

Klasifikasi subjek: Pemutusan hubungan kerja – pemecatan

Rekomendasi: R166

Dokumen: Laporan III Bagian 4B

Sesi konferensi:82

Bab V. Periode pemberitahuan dan sertifikat kerja

Periode pemberitahuan

1. Di dalam Pasal 11 dari Konvensi “seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya berhak untuk mendapatkan periode pemberitahuan yang sewajarnya atau kompensasi sebagai penggantinya, kecuali bila dia bersalah atas pelanggaran yang berat, yaitu, pelanggaran yang memiliki sifat tertentu sehingga tidak memungkinkan untuk meminta pemberi kerja yang bersangkutan untuk terus mempekerjakannya selama periode pemberitahuan tersebut”.
2. Tujuan dari pemberlakuan kewajiban ini terhadap seorang pemberi kerja yang berniat untuk memberhentikan seorang pekerja adalah untuk menghindari keterkejutan pekerja yang bersangkutan karena pemutusan hubungan kerja yang mendadak dan mengurangi konsekuensi-konsekuensi yang merugikan akibat pemutusan hubungan kerja tersebut. Dengan diberikannya peringatan, maka pekerja yang bersangkutan dapat mempersiapkan diri untuk beradaptasi dengan situasi tersebut dan mencari pekerjaan yang baru. Kontrak kerja dipertahankan selama masa pemberitahuan dan tiap-tiap pihak harus melepaskan kewajiban-kewajibannya.
3. Kebutuhan akan adanya suatu periode pemberitahuan di dalam Pasal 11 dari Konvensi tidaklah sama dengan persyaratan atas pemberian alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja. Fakta bahwa pemberitahuan diberikan dengan baik tidak dapat dijadikan alasan untuk memutuskan hubungan kerja bila tidak didasarkan pada alasan yang sah dan, sebaliknya, adanya suatu alasan yang sah bagi pemutusan hubungan kerja tidak dapat melepaskan pemberi kerja dari kewajibannya untuk memberikan pemberitahuan, kecuali bila pekerja yang bersangkutan bersalah atas suatu pelanggaran yang berat. Kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan yang diatur di dalam Pasal 11 tidak menggantikan segala kompensasi atas pemecatan yang tidak dapat dibenarkan (bila tidak dapat menempatkan pekerja tersebut kembali ke dalam pekerjaannya) di

dalam Pasal 10 dari Konvensi. Hal tersebut juga tidak dapat dirancukan dengan tunjangan pesangon yang dirujuk oleh Pasal 12 dari Konvensi.

4. Di kebanyakan negara, suatu periode pemberitahuan diwajibkan melalui satu atau lain cara oleh metode-metode pelaksanaan nasional. Dari segala hak yang dinikmati oleh para pekerja dalam kaitannya dengan pemutusan hubungan kerja, hak atas periode pemberitahuan adalah yang paling meluas. Di negara-negara di mana tidak diharuskannya pemberian alasan untuk pemutusan hubungan kerja, hak atas periode pemberitahuan merupakan bentuk perlindungan utama yang diberikan kepada pekerja ketika terjadi pemutusan hubungan kerja. Hal ini seringkali dijamin di dalam legislasi, namun ketentuannya dibuat juga dalam kesepakatan-kesepakatan bersama.
5. Di banyak negara di mana periode pemberitahuan diwajibkan bagi pemutusan hubungan kerja, persyaratan ini hanya berlaku bagi kontrak-kontrak dengan durasi yang tidak ditentukan; kontrak-kontrak untuk jangka waktu atau tugas yang ditentukan pada umumnya dianggap berakhir ketika masa kerjanya berakhir atau ketika tugasnya selesai. Di beberapa negara, satu salinan atas pemberitahuan harus dikomunikasikan dengan badan-badan pemerintah sebelum pekerja-pekerja tertentu diberhentikan (**Catatan akhir 1**), dan periode tersebut terkadang lebih lama saat pemecatan bersama (**Catatan akhir 2**).

Lamanya periode pemberitahuan

- Di dalam ketentuan-ketentuan Konvensi, periode pemberitahuan harus diberikan dalam jangka waktu yang "sewajarnya". Dalam jawabannya kepada usulan dari suatu pemerintah untuk menentukan lamanya periode pemberitahuan di dalam instrumen tersebut atas dasar lamanya masa kerja atau keterampilan dari pekerja yang bersangkutan, dianggap bahwa sebaiknya menyerahkan hal ini diserahkan kepada diskresi dari tiap-tiap negara (**Catatan akhir 3**). Dalam hal terjadinya sengketa, maka badan-badan pengawaslah yang menentukan apakah jangka-waktunya "wajar" atau tidak. Ketentuan-ketentuan yang terkait dengan periode pemberitahuan sangatlah beragam dari satu negara dengan negara yang lainnya. Di negara-negara di mana kontrak-kontrak kerja diatur oleh ketentuan-ketentuan legislatif, biasanya ketentuan-ketentuan legislatif tersebut juga mengatur tentang periode pemberitahuan. Periode-periode pemberitahuan yang dimuat oleh legislasi adalah periode-periode minimum yang dapat diperpanjang melalui kesepakatan-kesepakatan bersama (**Catatan akhir 4**) oleh kontrak itu sendiri atau oleh kebiasaan. Di dalam beberapa kasus, pemberitahuan hanya diatur di dalam legislasi bila hal tersebut tidak diatur oleh kesepakatan bersama, atau undang-undang menyatakan bahwa dalam hal ketiadaan kesepakatan-kesepakatan bersama maka syarat-syarat dan panjangnya masa pemberitahuan ditentukan oleh peraturan atau keputusan (**Catatan akhir 5**).
- Panjangnya periode pemberitahuan cukup beragam dari satu negara dengan negara yang lainnya, dan terkadang di dalam negara yang sama dan dari satu pekerjaan atau sektor perekonomian dengan yang lainnya. Hal ini juga dapat berbeda tergantung pada tipe dari kontrak, periode penggajian atau kategori pekerja yang bersangkutan. Periode pemberitahuan seringkali meningkat seiring dengan lamanya masa kerja, yang seringkali menjadi kriteria utama untuk menentukan panjangnya periode pemberitahuan tersebut, yang meningkat sesuai dengan lamanya masa kerja (**Catatan akhir 6**). Terkadang usia pekerja menjadi kriteria yang diberlakukan (**Catatan akhir 7**).
- Di negara-negara lain, periode pemberitahuan beragam sesuai dengan periode pembayaran (**Catatan akhir 8**). Seorang pekerja yang dibayar per bulan seringkali berhak untuk mendapatkan dua minggu dan satu bulan pemberitahuan, sementara seorang pekerja yang dibayar per hari, per minggu atau per dua minggu diberikan pemberitahuan dalam satu atau dua minggu. Namun, periode-periode tersebut dapat menjadi lebih lama. Terkadang periode-periode tersebut meningkat seiring dengan lamanya masa bekerja para pekerja yang dibayar dengan interval yang sama (**Catatan akhir 9**).

- Periode-periode pemberitahuan yang berbeda terkadang ditetapkan dengan bergantung pada kategori pekerjaan atau tingkatan, baik bagi para pekerja yang periode pemberituannya didasarkan pada periode-periode pembayaran maupun bagi yang tergantung pada lama masa bekerjanya (**Catatan akhir 10**). Oleh karena itu periode pemberitahuan dapat lebih lama bagi para pegawai yang digaji dan pekerja yang berketerampilan tinggi daripada bagi para penerima upah, dengan tambahan peningkatan yang sesuai dengan lamanya masa kerja bagi setiap kategori, atau dapat bervariasi sesuai dengan remunerasi (**Catatan akhir 11**). Di sebuah negara, perbedaan antara para penerima upah dengan para pegawai yang digaji telah dihapuskan baru-baru ini (**Catatan akhir 12**). Di negara yang lain suatu kesepakatan bersama di dalam sektor metal/pertambangan/energi memasukkan periode pemberitahuan bagi para penerima upah serupa dengan periode pemberitahuan yang diwajibkan oleh perundang-undangan bagi para pegawai yang digaji (**Catatan akhir 13**). Namun di negara-negara lain jangka waktu bagi pemberitahuan tidak dapat lebih pendek dari periode yang tetap yang sama bagi seluruh pekerja (**Catatan akhir 14**). Dalam beberapa kasus, periode pemberitahuan tidak mencakup periode tertentu selama kontrak tersebut ditangguhkan (**Catatan akhir 15**).

Kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan

- Di dalam Pasal 11 dari Konvensi, seorang pekerja berhak atas periode pemberitahuan atau kompensasi sebagai penggantinya. Tujuan dari periode pemberitahuan adalah untuk mengurangi konsekuensi-konsekuensi dari pemutusan hubungan kerja, dan khususnya untuk mencegah pekerja tersebut dari kehilangan penghidupan yang tiba-tiba bila pemberi kerja yang bersangkutan gagal dalam memenuhi periode pemberitahuan tersebut; pekerja yang bersangkutan oleh karena itu harus berhak atas kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan. Kompensasi semacam itu harus sesuai dengan remunerasi yang seharusnya diterima oleh pekerja tersebut selama periode pemberitahuan bila seandainya periode tersebut dipenuhi.
- Di kebanyakan negara di mana suatu periode pemberitahuan diwajibkan, legislasi atau hukum kasus mengatur pembayaran kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan dalam hal tidak dipenuhinya periode pemberitahuan tersebut (**Catatan akhir 16**). Suatu pemerintah menyatakan bahwa, meskipun kesepakatan-kesepakatan bersama mengatur tentang periode-periode pemberitahuan, namun kesepakatan-kesepakatan tersebut tidak menjamin kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan (**Catatan akhir 17**).

Kehilangan hak atas suatu periode pemberitahuan dalam hal terjadinya pelanggaran berat

- Di dalam Pasal 11 dari Konvensi, seorang pekerja dapat kehilangan haknya atas periode pemberitahuan atau atas kompensasi sebagai penggantinya bila dia bersalah melakukan pelanggaran berat. Pasal 11 mendefinisikan pelanggaran berat sebagai pelanggaran yang bersifat sedemikian rupa sehingga tidak memungkinkan untuk mewajibkan pemberi kerja untuk melanjutkan masa kerja dari pekerja tersebut selama periode pemberitahuan.
- Definisi dari konsep pelanggaran berat beragam sesuai dengan hukum dan praktik nasional. Di sejumlah negara, legislasi menyatakan bahwa seorang pekerja dapat dipecat tanpa pemberitahuan karena "pelanggaran berat". Di dalam kasus-kasus ini, terserah kepada badan-badan yang bertanggungjawab untuk penerapan ketentuan-ketentuan tersebut untuk menentukan apa yang merupakan pelanggaran yang dapat dijadikan alasan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan (**Catatan akhir 18**). Terkadang legislasi merujuk kepada konsep pelanggaran berat (**Catatan akhir 19**) atau menarik perbedaan antara pelanggaran yang serius dengan pelanggaran berat (**Catatan akhir 20**). Di beberapa negara lainnya, istilah-istilah dari legislasinya serupa dengan istilah-istilah yang digunakan di dalam Konvensi. Karena definisi ini cukup umum, maka penilaian terhadap sejauh mana

ketentuan-ketentuan di dalam Konvensi dipenuhi hanya dapat dilakukan dengan melihat penerapannya secara praktis, khususnya di dalam hukum kasus. Menurut hukum kasus Perancis, pelanggaran yang serius adalah akibat dari suatu tindakan atau tindakan-tindakan yang dapat diatributkan kepada pegawai yang merupakan suatu pelanggaran atas kewajiban-kewajibannya di dalam kontrak kerja atau hubungan kerja yang membuat "tidak mungkin untuk mempertahankan hubungan ketenagakerjaan bahkan selama periode pemberitahuan" (**Catatan akhir 21**).

- Di negara-negara lain, perilaku yang dianggap dapat dijadikan alasan untuk pemutusan hubungan tanpa suatu periode pemberitahuan didefinisikan secara lebih terperinci (**Catatan akhir 22**). Ketika definisinya sangat rinci (**Catatan akhir 23**), rincian tersebut mencakup pencurian, penipuan atau ketidakjujuran; menganiaya, mengancam atau menghina atasan atau, terkadang, sesama pekerja; pengulangan atas pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku (khususnya yang terkait dengan keselamatan); penolakan yang disengaja untuk memenuhi kewajiban-kewajiban yang penting di dalam kontrak kerja; pengabaian atas perintah-perintah yang sah; kebiasaan melakukan kelalaian; tindakan-tindakan yang menyebabkan kerusakan serius terhadap properti; kebiasaan absen tanpa pemberitahuan atau kebiasaan datang terlambat; kebiasaan mabuk atau di bawah pengaruh obat-obatan narkotik di dalam jam-jam kerja; dan dipidana atas suatu kejahatan atau pelanggaran yang terkait dengan kejahatan moral. Definisi-definisi dari tindakan yang dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja tanpa adanya periode pemberitahuan juga meliputi, namun lebih jarang, pelanggaran atas kepercayaan (termasuk membuka rahasia-rahasia industri atau perdagangan), mengelabui pemberi kerja pada saat penetapan kontrak dengan memberikan informasi yang keliru, dan bekerja untuk kepentingan seseorang yang merugikan pemberi kerja.
- Di dalam beberapa negara dengan tradisi common law, pemberi kerja dapat memberhentikan seorang pekerja tanpa pemberitahuan bila pekerja yang bersangkutan memberikan "alasan yang tepat" bagi pemberhentian tersebut. Pertanyaan tentang apa yang merupakan alasan yang tepat untuk membenarkan pemutusan hubungan kerja tanpa pemberitahuan tergantung pada penafsiran pengadilan, meskipun "alasan yang tepat" pada umumnya ditafsirkan sebagai alasan yang didasarkan pada pelanggaran berat. Ketika alasan untuk pemutusan hubungan kerja terdiri dari "alasan yang tepat", maka pekerja tersebut tidak berhak atas periode pemberitahuan (**Catatan akhir 24**).

Masa jeda kerja selama periode pemberitahuan

- Sesuai dengan Ayat 16 dari Rekomendasi, selama periode pemberitahuan "pekerja yang bersangkutan harus, dengan tujuan untuk mencari pekerjaan yang lain, berhak atas masa jeda kerja yang sewajarnya tanpa kehilangan upahnya, yang dilakukan pada waktu yang nyaman bagi kedua belah pihak".
- Seperti yang disebutkan di atas, salah satu tujuan dari periode pemberitahuan adalah untuk memungkinkan pekerja yang bersangkutan yang menghadapi perubahan di dalam situasi ketenagakerjaannya untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan dan untuk mencari pekerjaan yang baru bahkan sebelum dia meninggalkan pemberi kerjanya saat itu. Namun, mengingat bahwa dia harus secara normal bekerja penuh waktu selama periode pemberitahuan, maka tepat untuk memberikan dia waktu luang selama jam kerja di mana dia digaji sehingga dia dapat mencari pekerjaan yang baru.
- Legislasi di beberapa negara memuat ketentuan-ketentuan yang mengakui hak para pekerja atas masa jeda yang "sewajarnya", atau memberikan masa jeda yang "selayaknya" atau "diperlukan" untuk mencari pekerjaan lain (**Catatan akhir 25**), meskipun negara-negara yang lain tersebut menyebutkan bahwa selama periode pemberitahuan pekerja harus diberikan satu atau dua jam waktu jeda perharinya atau satu atau dua hari perminggu, atau bahkan lebih lama lagi, untuk mencari pekerjaan yang baru (**Catatan akhir 26**). Di dalam kebanyakan kasus, pekerja yang bersangkutan tetap berhak

atau remunerasinya secara penuh selama masa jeda tersebut (**Catatan akhir 27**). Suatu pemerintah melaporkan bahwa legislasi nasional tidak memuat ketentuan apapun yang terkait dengan masa jeda (**Catatan akhir 28**).

Sertifikat kerja

- Sesuai dengan Ayat 17 dari Rekomendasi, "seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya harus berhak untuk menerima, atas permintaannya, sebuah sertifikat dari pemberi kerja yang menyebutkan tanggal masa kerjanya dan tanggal pemutusan hubungan kerja dan jenis atau jenis-jenis dari pekerjaan yang dia kerjakan; namun, dan atas permintaan dari si pekerja, evaluasi atas perilaku dan kinerjanya dapat dicantumkan di dalam sertifikat ini atau di dalam sertifikat yang terpisah".
- Sertifikat ini dapat berguna bagi pekerja yang bersangkutan dalam mencari pekerjaan atau untuk tujuan-tujuan yang lain yang membutuhkan informasi tentang kegiatan kerja sebelumnya. Untuk mencegah pemberi kerja memasukkan evaluasi-evaluasi yang negatif yang dapat membahayakan kesempatan-kesempatan pekerja tersebut dalam mencari pekerjaan yang baru, maka sertifikat tersebut harus hanya memuat tujuan atau data faktual yang dirujuk di dalam Rekomendasi, kecuali bila pekerja tersebut meminta evaluasi atas kerjanya di dalam sertifikat ini atau di dalam sertifikat yang terpisah, seperti yang dimuat di dalam Rekomendasi.
- Di banyak negara, ketentuan-ketentuan legislatif mengharuskan seorang pemberi kerja untuk mengeluarkan sertifikat bagi pekerja tersebut pada saat pemutusan hubungan kerja, baik secara otomatis atau atas permintaan dari pekerja tersebut (**Catatan akhir 29**) yang pada umumnya menyebutkan tanggal saat dia mulai bekerja dan tanggal akhir dari masa kerjanya dan sifat dari pekerjaan yang dilakukannya (**Catatan akhir 30**). Di negara-negara lain, sertifikat tersebut harus, atas permintaan dari pekerja, memuat informasi yang lain (**Catatan akhir 31**) atau menyebutkan alasan atas pemutusan kontraknya serta jumlah dari remunerasi (**Catatan akhir 32**). Di suatu negara undang-undang menyatakan selain dari sertifikat tersebut pemberi kerja juga dapat memberikan kepada pekerja tersebut sebuah "sertifikat karakter" (**Catatan akhir 33**). Di negara yang lain, sertifikat tersebut tidak boleh memuat referensi-referensi apapun selain yang dimintakan oleh pekerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 34**). Terakhir, di sejumlah negara di mana ketentuan dibuat untuk buku kerja, alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dimasukkan kedalam buku kerja tersebut, yang diberikan kepada pekerja yang bersangkutan (**Catatan akhir 35**).

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Sebagai contoh: Cile: s. 162 dari Kitab Hukum Peburuhan tahun 1994, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja berdasarkan persyaratan-persyaratan dari perusahaan yang bersangkutan.

Catatan akhir 2

Sebagai contoh: Benin: s. 9 dari Undang-Undang No. 90-004 tanggal 15 Mei 1990, para pegawai yang dicakup oleh suatu kesepakatan bersama, pemberitahuan dalam 21 hari; pemberitahuan dalam 60 hari dalam hal pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi.

Catatan akhir 3

ILC, Sesi ke-67, tahun 1981, Laporan VIII(2), hlm. 79.

Catatan akhir 4

Sebagai contoh: Jerman: s. 622(4) dari Kitab Hukum Perdata.

Catatan akhir 5

Sebagai contoh: Kamerun: s. 34 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992: kondisi dan lamanya pemberitahuan tersebut ditentukan oleh perintah menteri, setelah berkonsultasi dengan Komisi Konsultatif Perburuhan Nasional, dengan mempertimbangkan lamanya masa kerja dan kategori pekerjaan dari pekerja tersebut; ketentuan yang serupa terdapat di Republik Afrika Tengah: s. 43 dari Undang-Undang No. 61-221 untuk memberlakukan Kitab Hukum Perburuhan; Pantai Gading; Mali; s. L41 dari Kitab Hukum Perburuhan, tahun 1992.

Catatan akhir 6

Sebagai contoh: Australia: s. 170 DB (2) dari Undang-Undang tentang Hubungan Industrial, tahun 1988, setelah diamandemen oleh Undang-Undang tentang Reformasi Hubungan Industrial, tahun 1993: satu hingga empat minggu; Kamboja; empat hari untuk masa kerja hingga tiga bulan; tiga bulan untuk masa kerja lebih dari sepuluh tahun; Siprus: s. 9 dari Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja: pemberitahuan berbeda-beda antara satu minggu untuk masa kerja selama 36 hingga 52 minggu kerja dan enam minggu untuk masa kerja setidaknya 208 minggu; Guinea Ekuatorial: satu minggu setelah satu bulan, satu bulan setelah enam bulan; Perancis: s. L.122-6 dari Kitab Hukum Perburuhan: satu bulan untuk masa kerja selama enam bulan hingga dua tahun; dua bulan untuk masa kerja lebih dari dua tahun; tanpa mengurangi ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan di dalam kontrak kerja, kesepakatan bersama atau kebiasaan; Hongaria: s. 92 dari Undang-Undang No. 22 Tahun 1992 untuk memberlakukan Kitab Hukum Perburuhan: minimal 30 hari; maksimal satu tahun; periode 30 hari diperpanjang sesuai dengan masa kerja: penambahan tersebut berbeda-beda dari lima hari setelah masa kerja tiga tahun hingga 60 hari setelah masa kerja 20 hari; Islandia: s. 1 dari Undang-Undang tentang Pemberitahuan Pemecatan tahun 1979: satu hingga tiga bulan; Luksemburg: s. 20 dari Undang-Undang tentang Kontrak Kerja: dua hingga enam bulan; s. 35 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Swedia: s. 11 dari Undang-Undang Jaminan Kerja Tahun 1982: pemberitahuan dalam dua hingga enam bulan dari usia 25 hingga 45 tahun, setelah enam bulan masa kerja sebelum pemberitahuan tersebut, atau 12 bulan masa kerja selama dua tahun terakhir.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Bangladesh: s. 19 dari Undang-Undang No. VIII tahun 1965, setelah diamandemen di tahun 1985: 120 hari bagi para pegawai tetap yang digaji setiap bulan; 60 hari bila mereka digaji dengan skema yang lainnya; Brasilia: s.487 dari Undang-Undang tentang Konsolidasi Perburuhan: delapan hari bagi para pekerja yang dibayar setiap minggu atau setiap bulan atau yang masa kerjanya lebih dari 12 bulan; Kuwait: s.53 dari Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 1964: 15 hari untuk para pekerja yang digaji setiap bulannya, atau bila tidak, seminggu; Mauritius: s. 31 dari Undang-Undang Perburuhan, No. 50 tahun 1975: tiga bulan untuk masa kerja selama tiga tahun berturut-turut, 14 hari bagi pekerja yang digaji setiap 14 hari sekali, periode pemberitahuan sama dengan interval gaji yang kurang dari 14 hari. Periode pemberitahuan yang khusus terdapat di dalam kategori-kategori pekerja tertentu, seperti para pekerja pertanian dan konstruksi; Niger: kesepakatan bersama antar profesi yang bertanggal 15 Des. 1972: satu bulan bagi para pekerja yang dibayar setiap bulannya, delapan hari bagi yang lain.

Catatan akhir 9

Sebagai contoh: Qatar: Undang-Undang No. 3 tahun 1962: bagi para pekerja yang dibayar per tahun atau per bulan, satu bulan pemberitahuan bagi yang telah bekerja hingga lima tahun dan pemberitahuan dalam dua bulan bagi para pekerja yang dibayar dengan skema yang lain, satu pemberitahuan dalam seminggu hingga satu bulan tergantung pada lamanya masa bekerja.

Catatan akhir 10

Sebagai contoh: Kamerun: s. 34 dari Kitab Perburuhan tahun 1992; Pantai Gading: s. 1 dari Keputusan No. 80-107 tanggal 21 Juni 1980: periode pemberitahuan berbeda-beda tergantung pada apakah pekerja yang bersangkutan dibayar perjam, perminggu atau perbulan; bagi yang dibayar perbulan, makan tergantung pada kategori pekerjaanya; Mali: s. L.41 dari Kitab Perburuhan: pemberitahuan beragam sesuai dengan lamanya masa kerja dan ditambah bagi para pengawas dan orang-orang yang diasimilasikan dan pekerja eksekutif.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh: Belgia: bagi para penerima upah aturan umumnya adalah 28 hari untuk masa kerja di bawah 20 tahun, dan 56 hari untuk masa kerja selama 20 tahun atau lebih; kontrak-kontrak kerja dapat memberikan pemberitahuan dalam tujuh hari bagi masa kerja yang kurang dari enam bulan; di beberapa sektor periode pemberitahuan dikurangi atau ditambah oleh Perintah Kerajaan (hotel-hotel dan garasi). Bagi para pegawai yang digaji, di mana jumlah renumerasi kotor tahunannya tidak melebihi batasan tertentu, maka pemberitahuan ditentukan melalui kesepakatan, berdasarkan pada faktor-faktor seperti usia pekerja, lamanya masa kerja, pekerjaan dan renumerasi.

Catatan akhir 12

Jerman: s. 622 dari Kitab Hukum Perdata, seperti yang diamandemen oleh Undang-Undang tanggal 7 Okt. 1993 yang mengharmonisasikan periode-periode pemberitahuan untuk pemecatan bagi para penerima upah dan pegawai-pegawai yang digaji. Periode pemberitahuan adalah empat minggu, dinaikan setelah usia 25 tahun sesuai dengan lamanya masa kerja (satu bulan bagi masa kerja selama dua tahun, sampai tujuh bulan bagi masa kerja selama 20 tahun). Austria: pembedaan ini masih berlaku.

Catatan akhir 13

Austria: Informasi yang diberikan oleh Majelis Pekerja Fedral.

Catatan akhir 14

Sebagai contoh: Republik Korea: s. 27-2(1) dari Undang-Undang tentang Standar-Standar Perburuhan: 30 hari.

Catatan akhir 15

Sebagai contoh: Belgia: periode pemberitahuan tidak memuat periode-periode pemberitahuan tertentu bagi kontrak kerja yang ditangguhkan (cuti tahunan, cuti sebelum dan setelah melahirkan, penahanan sebelum persidangan, periode-periode tertentu tugas militer, ketidakmampuan bekerja (penyakit dan cedera), periode-periode istirahat pengganti, pemutusan karir secara total). Dalam kasus-kasus ini, pemberitahuan diperpanjang oleh jangka waktu penangguhan. Serupa dengan itu, bila pemberi kerja memberikan pemberitahuan pada saat masa penangguhan kontrak, maka periode pemberitahuan tersebut dimulai hanya ketika periode penangguhan tersebut berakhir.

Catatan akhir 16

Sebagai contoh: Australia: s. 170 DB(1) dari Undang-Undang tentang Hubungan Industrial, tahun 1988, sebagaimana diamandemen oleh Undang-Undang tentang Hubungan Industrial, tahun 1993; remunerasi termasuk, antara lain, bonus dan premium yang dirata-ratakan selama setahun (bonus akhir tahun, pembayaran ganda bagi cuti) dan tunjangan-tunjangan lainnya; Kamerun: s. 36 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992: kompensasi yang berjumlah sama dengan gaji-gaji dan tunjangan-tunjangan lainnya; Siprus: s. 10 dari Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja; India: Undang-Undang Ketenagakerjaan Industrial (Tata Tertib), tahun 1946; Madagaskar: s. 33 dari Kitab Hukum Perburuhan; Niger; Tunisia: s. 16 dari kerangka kerja kesepakatan bersama.

Catatan akhir 17

United States.

Catatan akhir 18

Sebagai contoh: Perancis, Maroko, Tunisia.

Catatan akhir 19

Sebagai contoh: Benin; Kamerun: s. 36 dari Kitab Hukum Perburuhan: kontrak dapat dihentikan tanpa adanya pemberitahuan dalam hal terjadinya pelanggaran berat, yang harus dievaluasi oleh yurisdiksi yang kompeten atas keseriusan dari pelanggaran tersebut; Republik Afrika Tengah, Pantai Gading, Gabon, Madagaskar, Mali, Niger.

Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Perancis: pelanggaran berat dicirikan oleh kehendak dari pegawai yang bersangkutan untuk merugikan pemberi kerja atau perusahaan yang terkait (Cass. Soc., 29 Nov. 1990).

Catatan akhir 21

Perancis (Cass. Soc., 17 Des. 1987). Lihat juga, sebagai contoh: Jerman: s. 626 dari Kitab Hukum Perdata; Belanda: s. 1639 dari Kitab Hukum Perdata; Swiss: s. 337 dari Kitab Kewajiban-Kewajiban.

Catatan akhir 22

Sebagai contoh: Luksemburg: s. 27 (2) dari Undang-Undang tanggal 24 Mei 1989 tentang kontrak-kontrak kerja.

Catatan akhir 23

Sebagai contoh: Polandia: s. 52 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 24

Sebagai contoh: Kanada.

Catatan akhir 25

Sebagai contoh: Brasilia, Qatar, Swedia.

Catatan akhir 26

Sebagai contoh: Belgia: para penerima upah dan pegawai yang digaji yang renumerasinya tidak melebihi ambang batas tertentu berhak untuk mengambil masa jeda sekali atau dua kali seminggu, selama jumlah keseluruhan dari masa jeda tersebut tidak melebihi satu hari kerja (para pegawai yang digaji yang pendapatannya melebihi ambang batas hanya dapat mengambil masa jeda selama setengah hari); Siprus; Republik Ceko; Madagaskar: satu hari dalam seminggu; Mauritius; Niger; Polandia; Portugal; Tunisia: seluruh paruh kedua dari periode pemberitahuan; Kerajaan Inggris (Montserrat).

Catatan akhir 27

Sebagai contoh: Swiss: s. 324 dari Kitab Hukum Perburuhan; Tunisia: s. 14 bis Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 28

Finlandia: dalam hal ini, Organisasi Pusat Serikat Buruh Finlandia (SAK) menganggap bahwa masa jeda harus diberikan kepada pekerja.

Catatan akhir 29

Sebagai contoh: Meksiko: s. 132 dari Undang-Undang tentang Perburuhan Federal.

Catatan akhir 30

Sebagai contoh: Republik Afrika Tengah: s. 56 dari Kitab Hukum Perburuhan; Pantai Gading: s. 50 dari Kitab Hukum Perburuhan: tanggal-tanggal masa kerja dan pemutusan hubungan kerja, sifat dan tanggal-tanggal pekerjaan yang dikerjakan; Mali: pemberi kerja yang bersangkutan harus juga menyebutkan kategori pekerjaan di dalam kesepakatan bersama; di dalam kedua negara tersebut kegagalan dalam mengeluarkan sertifikat tersebut dapat menyebabkan pemberi kerja berkewajiban untuk membayar ganti rugi; Namibia:

s. 51 dari Undang-Undang Hukum Perburuhan tahun 1992: sertifikat tersebut menyebutkan jumlah dari remunerasi.

Catatan akhir 31

Sebagai contoh: Portugal.

Catatan akhir 32

Sebagai contoh: Malta: Undang-Undang No. XI tahun 1952.

Catatan akhir 33

Namibia: s. 51 dari Undang-Undang tentang Perburuhan, tahun 1992.

Catatan akhir 34

Rebulik Korea: s. 31 dari Undang-Undang tentang Standar-Standar Perburuhan, tahun 1953.

Catatan akhir 35

Sebagai contoh: Federasi Rusia.

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Pesangon dan perlindungan pendapatan lainnya

Bab VI

Deskripsi: (Survei Umum)

Konvensi: C158

Klasifikasi Subjek: Pemutusan Hubungan Kerja - Pemecatan

Rekomendasi: R166

Dokumen: (Laporan III Bagian 4B) Sesi dalam Konferensi: 82

Bab VI. Pesangon dan perlindungan pendapatan lainnya

1. Di dalam Pasal 12, ayat 1, dari Konvensi, seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya harus mendapatkan hak, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, atas pesangon atau tunjangan-tunjangan perpisahan lainnya, yang jumlahnya harus didasarkan, antara lain, pada lamanya masa kerja dan tingkat gaji, dan dibayarkan langsung oleh pemberi kerja yang bersangkutan atau oleh suatu dana yang dibentuk oleh kontribusi-kontribusi para pemberi kerja (ayat 1 (a)), atau tunjangan-tunjangan dari asuransi pengangguran atau bantuan atau bentuk-bentuk jaminan sosial lainnya, seperti tunjangan lanjut usia atau tunjangan atas ketidakmampuan, di dalam kondisi-kondisi yang normal atas tunjangan-tunjangan semacam itu (ayat 1 (b)), atau gabungan dari pesangon dan tunjangan-tunjangan tersebut (ayat 1 (c)).
2. Di dalam Pasal 12, ayat 1, seorang pekerja yang tidak memenuhi syarat-syarat kualifikasi bagi asuransi atau bantuan pengangguran di dalam suatu skema lingkup yang umum tidak perlu diberikan pesangon atau tunjangan apapun yang dimaksudkan di dalam ayat ini 1 (a) hanya karena dia tidak menerima suatu tunjangan pengangguran yang ada di dalam ayat 1, sub ayat (b).
3. Di dalam Pasal 12, ayat 3, ketentuan dapat dibuat oleh metode-metode pelaksanaan yang dirujuk di dalam Pasal 1 dari Konvensi bagi kehilangan hak atas pesangon atau tunjangan-tunjangan yang dirujuk di dalam ayat 1 (a) dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran yang serius.
4. Pesangon, satu dari beberapa bentuk perlindungan pendapatan, harus dibedakan baik dari kompensasi yang dibayarkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja yang tidak dapat dibenarkan, ketika tidak mungkin secara praktik untuk menyatakan bahwa pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah atau untuk mempekerjakan kembali pekerja tersebut (Pasal 10), dan dari kompensasi sebagai pengganti pemberitahuan (Pasal 11). Ketiga jenis kompensasi tersebut berbeda dalam hal kriteria yang dipertimbangkan untuk memutuskan jumlahnya. Dalam hal Pasal 10, badan yang berwenang, dalam memberikan kompensasi, harus memerintahkan pembayaran kompensasi yang layak; dalam hal Pasal 11, kompensasi tersebut harus

bersifat memberikan kompensasi atas kenyataan bahwa pekerja yang bersangkutan tidak diberikan suatu periode pemberitahuan yang sewajarnya; jumlah pembayaran yang disebutkan di dalam Pasal 12 harus diperhitungkan sesuai dengan kriteria yang disebutkan oleh legislasi dan praktik nasional berdasarkan, antara lain, pada lamanya masa kerja dan tingkatan upah.

5. Berdasarkan pada kerja-kerja persiapan, penjelasan-penjelasan berikut ini dapat ditambahkan dalam kaitannya dengan pasal dari Konvensi ini sehubungan dengan perlindungan pendapatan. Terkait dengan tunjangan-tunjangan jaminan sosial yang dirujuk oleh ayat 1 (b), kewajiban-kewajiban yang diperoleh dari Konvensi dapat dipenuhi, contohnya dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja yang telah mencapai usia pensiun atau yang diakui sebagai penyandang disabilitas, dengan memberikan tunjangan hari tua atau tunjangan disabilitas, bahkan ketika tidak adanya hak atas pesangon atau tunjangan pengangguran. Dengan cara yang sama, kewajiban-kewajiban dapat dihentikan, contohnya, dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja yang lebih tua yang berhak atas tunjangan pengangguran yang diikuti oleh tunjangan pensiun dini, sesuai dengan ketentuan-ketentuan dari Rekomendasi tentang Pekerja-Pekerja yang Lebih Tua, tahun 1980 (No. 162).
6. Seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya oleh karena itu dapat menerima pesangon atau tunjangan-tunjangan perpisahan lainnya, atau tunjangan-tunjangan dari asuransi atau bantuan pengangguran atau bentuk-bentuk jaminan sosial lainnya, atau dari gabungan pesangon dan tunjangan-tunjangan lain yang semacamnya. Namun, berdasarkan Pasal 12, ayat 2, bila seorang pekerja tidak memenuhi syarat-syarat kualifikasi asuransi atau bantuan pengangguran di dalam skema lingkup umum, dia tidak dapat menuntut suatu pesangon atau tunjangan-tunjangan perpisahan lainnya hanya karena dia tidak menerima suatu tunjangan pengangguran.
7. Sehubungan dengan definisi dari "pelanggaran yang serius", acuan kepada definisi yang dimasukkan kedalam Pasal 11 dari Konvensi dihapuskan dari Pasal 12 selama kerja-kerja persiapan, untuk memberikan sejumlah keleluasaan bagi negara-negara untuk mendefinisikan pelanggaran serius untuk tujuan dari Pasal 12 secara berbeda dari Pasal 11 (**Catatan akhir 1**). Perlu ditekankan bahwa dimasukkannya ketentuan ini kedalam Konvensi tidak menghasilkan kewajiban untuk menolak pesangon dalam hal terjadinya pelanggaran serius. Di negara-negara di mana pesangon dianggap sebagai gaji yang tertunda, contohnya, para pemberi kerja dapat diharuskan untuk membayar pesangon bahkan dalam hal terjadinya pelanggaran serius. Dengan cara yang sama, di beberapa negara legislasi menjadikan pesangon sebagai suatu hak yang mutlak yang didasarkan pada lamanya masa kerja; hak ini didapatkan terlepas dari alasan pemutusan hubungan kerja. Jelas bahwa, ketentuan-ketentuan yang lebih menguntungkan bagi pekerja tidak cocok dengan ketentuan-ketentuan dari Konvensi (**Catatan akhir 2**).
8. Program-program atau skema-skema yang ditujukan untuk memberikan beberapa perlindungan pendapatan bagi para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya sangatlah berbeda secara sifat, metode-metode pembiayaan, syarat-syarat bagi hak atas tunjangan-tunjangan tersebut, tingkatan dari tunjangan dan metode pembayarannya. Pasal 12 ditujukan untuk mempertimbangkan skema-skema dan situasi-situasi yang berbeda ini. Hal ini dapat diberlakukan: di banyak negara (khususnya di dalam negara-negara berkembang) dengan legislasi umum yang mengatur tentang pesangon, namun tanpa skema-skema jaminan sosial yang memberikan pengangguran atau tunjangan-tunjangan lainnya; di sejumlah negara-negara industri dengan skema-skema jaminan sosial dengan lingkup yang umum, namun yang menyerahkan hal-hal yang terkait dengan pesangon kepada perundingan bersama; begitu juga di dalam negara-negara yang telah membentuk baik skema-skema jaminan sosial dan pesangon dengan lingkup yang umum.
9. Pesangon memainkan suatu peran yang penting di dalam perlindungan pendapatan di negara-negara di mana skema jaminan sosial tidak memberikan perlindungan semacam itu atau di mana perlindungannya tidak memadai. Hal ini juga terkadang juga berupa suatu insentif yang dibayarkan oleh pemberi kerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan. Pesangon tersebut adalah suatu kewajiban yang diberikan kepada

pemberi kerja, sementara skema-skema jaminan sosial pada umumnya dibiayai oleh kontribusi-kontribusi dari para pekerja dan pemberi kerja atau dari sumber-sumber publik.

10. Fleksibilitas yang dimuat di dalam Pasal 12 memungkinkan negara-negara untuk membangun sistem perlindungan yang diadaptasi kepada kondisi-kondisi khusus dari situasi mereka. Sebagai contoh, pasal tersebut memungkinkan negara-negara berkembang untuk bergerak secara bertahap dari suatu skema yang hanya memberikan pesangon kepada skema di mana perlindungan yang diberikan oleh pesangon tersebut adalah merupakan tambahan dari sebagian perlindungan di dalam suatu skema jaminan sosial yang memberikan tunjangan-tunjangan pengangguran dan hari tua, dll. Di sisi lain, pasal tersebut juga memungkinkan negara-negara dengan skema-skema asuransi pengangguran untuk mengatur pesangon juga.
11. Di kebanyakan negara, legislasi memuat ketentuan-ketentuan yang menetapkan pesangon-pesangon atau kemungkinan untuk mengatur pesangon-pesangon melalui kesepakatan bersama (**Catatan akhir 3**). Pesangon-pesangon ini pada umumnya dibayar secara langsung oleh pemberi kerja yang bersangkutan atau oleh suatu dana yang dibentuk oleh kontribusi-kontribusi pemberi kerja. Sejumlah negara membuat hak atas pesangon terikat pada alasan dari pemutusan hubungan kerja, khususnya bagi pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi (**Catatan akhir 4**). Terkadang legislasi mengatur pembayaran bagi pesangon-pesangon khusus ketika terjadi pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, seperti pengurangan tenaga kerja, pemangkasan biaya, pengurangan-pengurangan akibat pemasangan alat, pemberlakuan metode-metode kerja yang baru atau interupsi atau pemutusan kegiatan-kegiatan karena alasan-alasan khusus atau tutupnya perusahaan (**Catatan akhir 5**).
12. Hak atas pesangon seringkali mensyaratkan penyelesaian periode kualifikasi minimum, yang berbeda-beda dari beberapa bulan hingga beberapa tahun (**Catatan akhir 6**). Komite mengingatkan bahwa pasal di dalam Konvensi ini tidak memperbolehkan hak atas suatu pesangon dijadikan bersyarat atas dasar tingkatan gaji atau lamanya bekerja dengan pemberi kerja yang sama.
13. Di banyak negara, seorang pekerja kehilangan haknya atas pesangon bila dirinya diberhentikan karena pelanggaran yang serius, meskipun konsep ini sangat berbeda-beda. Secara umum, hal ini tampaknya sama dengan yang mengakibatkan hilangnya hak atas periode pemberitahuan (**Catatan akhir 7**).
14. Jumlah dari pesangon terkadang ditetapkan, contohnya, setara dengan jumlah gaji selama satu atau dua bulan (**Catatan akhir 8**). Di kebanyakan negara, jumlah tersebut tergantung pada lamanya masa kerja atau jumlah gaji atau ditetapkan dalam jumlah yang rata (**Catatan akhir 9**). Di beberapa negara, jumlah tersebut dapat dinaikkan oleh kesepakatan bersama (**Catatan akhir 10**). Terkadang jumlah tersebut dibatasi dengan jumlah maksimal (**Catatan akhir 11**) atau, sebaliknya, dapat menjadi lebih rendah dibandingkan suatu jumlah minimum tertentu (**Catatan akhir 12**).
15. Di banyak kasus, tunjangan pengangguran diberikan melalui skema-skema asuransi pengangguran, yang biasanya dibiayai oleh kontribusi-kontribusi dari para pemberi kerja dan orang-orang yang diasuransikan (para pekerja yang dicakup oleh skema tersebut), terkadang oleh subsidi negara atau oleh kontribusi-kontribusi hanya dari pemberi kerja. Ada juga skema-skema asuransi pengangguran sukarela, yang dibentuk oleh orang-orang yang diasuransikan dan subsidi-subsidi pemerintah. Beberapa negara telah menetapkan skema-skema bantuan pengangguran, yang dibiayai oleh keuangan umum, baik untuk melengkapi skema-skema asuransi atau sebagai satu-satunya sumber tunjangan pengangguran; di dalam skema-skema ini, hak atas tunjangan-tunjangan dikenakan suatu ujian kepastasan. Hak atas tunjangan pengangguran di dalam berbagai skema ini pada umumnya dikenakan sejumlah persyaratan: pengangguran harus bersifat terpaksa (pemutusan hubungan kerja oleh pemberi kerja); pemutusan yang tidak dikarenakan oleh pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja yang bersangkutan); orang yang bersangkutan harus memenuhi syarat-syarat minimum sehubungan dengan kontribusi-kontribusi (dalam hal skema-skema asuransi) atau tempat tinggal (dalam hal skema-skema bantuan); dia harus mampu dan bersedia untuk bekerja dan berniat

untuk menerima pekerjaan yang cocok; dia harus secara normal terdaftar di kantor ketenagakerjaan dan melapor secara berkala selama tunjangan tersebut dibayarkan. Orang-orang yang memenuhi syarat-syarat yang disebutkan biasanya berhak, setelah masa tunggu selama beberapa hari, atas tunjangan-tunjangan yang pada umumnya terdiri dari persentase khusus dari gaji dasar dan tunjangan-tunjangan tambahan bagi para tanggungan. Kebanyakan dari skema-skema tersebut memberikan tunjangan pengangguran hanya untuk periode terbatas tertentu. Hal-hal tersebut semakin dilengkapi dengan skema-skema bantuan yang dapat memberikan, dengan dikenakan uji kepantasan, tunjangan-tunjangan bagi orang-orang yang telah kehilangan hak mereka di dalam skema asuransi. Skema-skema swasta yang dibuat oleh kesepakatan-kesepakatan bersama atau perusahaan-perusahaan asuransi swasta memberikan tunjangan pengangguran tambahan, atau di dalam beberapa kasus membentuk satu-satunya sumber tunjangan (**Catatan akhir 13**).

16. Komite mencatat bahwa semakin banyak negara yang telah menetapkan skema jaminan sosial di dalam beberapa tahun belakangan ini. Hingga tahun 1993, 163 negara telah membentuk suatu skema jaminan sosial; 63 diantaranya telah menetapkan skema-skema tunjangan pengangguran (**Catatan akhir 14**). Di negara-negara Eropa Tengah dan Eropa Timur, peningkatan pengangguran secara pesat telah membuat para pemerintah terkait mengesahkan ketentuan-ketentuan tentang tunjangan pengangguran (**Catatan akhir 15**). Situasi ini juga berkembang di wilayah-wilayah yang lain, seperti Afrika, (**Catatan akhir 16**), Asia (**Catatan akhir 17**) dan Amerika Latin (**Catatan akhir 18**). Para Pemerintah dihadapkan dengan pengangguran yang tetap, khususnya di dalam negara-negara industri, juga berfokus kepada promosi ketenagakerjaan dan pembangunan sumber daya manusia dengan harapan dapat mengurangi pengeluaran jaminan sosial sehubungan dengan tunjangan pengangguran, dengan mereintegrasikan orang-orang yang menganggur kedalam pasar kerja. Komite mencatat bahwa banyak negara mengatur dua sistem: uang pesangon (terkadang hanya untuk alasan-alasan yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional dari badan-badan usaha yang bersangkutan) serta skema-skema asuransi pengangguran atau bantuan pengangguran (**Catatan akhir 19**); di beberapa negara, pekerja yang bersangkutan dapat menerima tunjangan pengangguran dan juga uang pesangon (**Catatan akhir 20**).
17. Seorang pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya karena penyakit yang berkepanjangan, disabilitas (akibat penyakit atau kecelakaan) atau alasan-alasan yang terkait dengan usia dapat berhak atas tunjangan ketika skema-skema perlindungan sosial mencakup kemungkinan-kemungkinan semacam itu (**Catatan akhir 21**), dan di dalam kasus-kasus semacam itu pertanyaan timbul dari gabungan dari tunjangan-tunjangan tersebut, termasuk uang pesangon. Ketentuan-ketentuan yang disahkan di dalam beberapa negara diatur sedemikian rupa sehingga tunjangan-tunjangan ini, seperti tunjangan-tunjangan disabilitas atau hari tua, dapat mempengaruhi hak atas tunjangan pengangguran atau uang pesangon (**Catatan akhir 22**).

Catatan akhir

Catatan akhir 1

ILC, 68th Session, 1982, Report V(2), pp. 38 and 44.

Catatan akhir 2

Pasal 19, para. 8, Konstitusi ILO.

Catatan akhir 3

Sebagai contoh: Baladesh: ss. 9(b), (c), 9(3) dan 16 dari Peraturan tentang Ketenagakerjaan Perburuhan; Botswana: s. 28 dari Undang-Undang No. 26 tahun 1992; Kamboja; Cina: s. 28 dari Undang-Undang tentang Perburuhan tahun 1994; Republik Dominika; s. 82 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992; Guinea Ekuatorial: s. 75 dari Undang-Undang No. 2/1990; Etopia: s. 39 dari Proklamasi Perburuhan No. 42 tahun 1993; India: Undang-Undang tentang Persengketaan Industri, 1947; Indonesia: ss. 7(2), (3) dan 12 dari Undang-Undang No. 12 tahun 1964; Lebanon: s. 51 dari Kitab Hukum Perburuhan, 1946, seperti yang

diamandemen pada tahun 1993; Malaysia: s. 3 dari Peraturan-Peraturan tentang Ketenagakerjaan (Tunjangan-Tunjangan Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemberhentian) tahun 1980, yang telah diamandemen; Mali: s. 53 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992; Maroko: Keputusan Kerajaan No. 316-66; Niger: s. 41 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1962; Peru: Keputusan Legislatif No. 650 tanggal 23 Juli tahun 1991; Federasi Rusia: ss. 33 dan 36 dari Kitab Hukum Perburuhan; Saudi Arabia; Spanyol; s. 52 dari Piagam Pekerja; Thailand: Pemberitahuan dari Kementerian Perburuhan tentang perlindungan perburuhan, tanggal 16 April. 1972 dan 16 Agustus. 1993; Tunisia: s. 22 dari Undang-Undang No. 94-29 tanggal 21 Februari. 1994; Uni Emirat Arab; Venezuela: Kitab Hukum Perburuhan tahun 1990; Zaire: s. 49 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 4

Sebagai contoh: Azerbaijan: ss. 38 dan 45 dari Kitab Hukum Perburuhan; Kuba: s. 11 dari Resolusi No. 4/91 CETSS; Jerman: uang pesangon dalam hal terjadinya pemecatan bersama melalui rencana kompensasi sosial; Madagaskar; Polandia: Undang-Undang tahun 1989 tentang asas-asas yang mengatur pemutusan kontrak-kontrak ketenagakerjaan karena alasan-alasan yang terkait dengan perusahaan dan untuk mengamandemen beberapa Undang-Undang yang lainnya; Portugal; Seychelles: Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan tahun 1990.

Catatan akhir 5

Sebagia contoh: Benin: s. 28 dari kesepakatan bersama umum; Meksiko: s. 436 dari Undang-Undang tentang Perburuhan; Federasi Rusia: s. 25 dari Kitab Hukum Perburuhan; San Marino: Undang-undang No. 108 tahun 1986; Swedia: Undang-Undang tanggal 13 Des. 1984. Di Belarusia, pemberian uang diberikan kepada para pekerja yang pekerjaannya diberhentikan akibat bencana Chernobyl.

Sebagai contoh:

Catatan akhir 6

Sebagai contoh: Benin dan Mali: satu tahun; Gabon: dua tahun; Hongaria: tiga tahun; Malawi; lima tahun; Botswana: lebih dari lima tahun; Swiss: 20 tahun (selain itu, pekerja yang bersangkutan harus berusia setidaknya-tidaknya 50 tahun).

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Baladesh, Kamboja, Pantai Gading, Malaysia, Mauritius, Senegal, Swaziland, Thailand, Uni Emirat Arab. Namun, Meksiko memberikan uang pesangon bahkan dalam hal terjadinya pemberhentian akibat pelanggaran yang serius.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Republik Ceko.

Catatan akhir 9

Sebagai contoh: Gabon: 20 persen dari rata-rata upah tahunan; Mali: kurang dari lima tahun masa kerja: 20 persen; 6-10 tahun: 30 persen; Portugal: satu bulan gaji bagi setiap tahun kerja; Thailand: satu tahun: 30 hari gaji; 1-3 tahun: 90 hari; lebih dari tiga tahun: 180 hari; Uruguay: satu bulan per tahun ketika pekerja tersebut dibayar perbulan.

Catatan akhir 10

Sebagai contoh: Belarusia.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh, jumlah maksimum: Eritrea: enam bulan gaji; Spanyol: 12 bulan gaji.

Catatan akhir 12

Sebagai contoh: Perancis: s. L.122-9 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 13

Komite mengingatkan bahwa dua Konvensi dan dua Rekomendasi secara khusus mengurus tentang tunjangan pengangguran: Konvensi tentang Ketentuan Pengangguran (No. 44) dan Rekomendasi (No. 44), tahun 1934, serta Konvensi tentang Promosi Kerja dan Perlindungan dari Pengangguran (No. 168) dan Rekomendasi (No. 176), 1988. Komite juga mengingatkan standar-standar umum tentang jaminan sosial yang mencakup cabang-cabang yang berbeda dari jaminan sosial, khususnya, Rekomendasi tentang Jaminan Pendapatan, 1944 (No. 67); Konvensi tentang Jaminan Sosial (Standar-Standar Minimum), 1952 (No. 102); Konvensi tentang Kesetaraan Perlakuan (Jaminan Sosial), tahun 1962 (No. 118); Konvensi tentang Pemeliharaan terhadap Hak-Hak atas Jaminan Sosial (No. 157) dan Rekomendasi (No. 167), 1982. Selain itu, Komite mengacu pada Survei-Survei Umum yang berbeda tentang berbagai aspek jaminan sosial dan tentang para pekerja migran (lihat, contohnya, Survei Umum tahun 1961, 1980 dan 1989).

Catatan akhir 14

Untuk informasi selengkapnya, lihat: Jaminan sosial di seluruh dunia, 1993, tabel 1, hlm. xviii.

Catatan akhir 15

Sebagai contoh Azerbaijan; Belarusia: Undang-Undang No. 82 tahun 1991, Keputusan No. 236 tahun 1993; Hongaria: Undang-Undang Ketenagakerjaan; Polandia: Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Pengangguran tahun 1991, Undang-Undang tentang Perlindungan Sosial tahun 1990; Federasi Rusia: Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan Penduduk tahun 1991, yang telah diamandemen; Slovenia: Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan dan Pengangguran.

Catatan akhir 16

Sejumlah negara, seperti Swaziland, Zambia dan Zimbabwe menyatakan bahwa mereka sedang dalam proses mengamandemen legislasi mereka untuk memperkenalkan sebuah skema jaminan sosial atau meningkatkan dan memperpanjang skema-skema yang ada.

Catatan akhir 17

Thailand telah mengesahkan Undang-Undang tentang Jaminan Sosial (1990) yang memuat ketentuan-ketentuan tentang tunjangan pengangguran; di Republik Korea Undang-Undang tentang Asuransi Ketenagakerjaan bulan Des. 1993 akan berlaku pada tanggal 1 Juli 1995.

Catatan akhir 18

Skema-skema asuransi bari telah diperkenalkan, contohnya, oleh Argentina (Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan No. 24013 dan Keputusan No. 739 tahun 1992) dan Venezuela (Keputusan No. 2870 tahun 1991).

Catatan akhir 19

Sebagia contoh: Siprus: Undang-Undang tentang Asuransi Sosial; Republik Ceko: Undang-Undang No. 1 tahun 1991; Italia: Undang-Undang No. 223 tahun 1991; Republik Korea: Undang-Undang tahun 1993, op. cit; Mauritius; Portugal: Keputusan Legislatif No. 79A/89, yang telah diamandemen oleh Keputusan Legislatif No. 418/93; Spanyol: Undang-Undang No. 31/84, Keputusan Legislatif No. 625/1985, yang telah diamandemen; Swiss: Undang-Undang Federal tentang Asuransi Pengangguran tahun 1982; Tunisia: Dana Jaminan Sosial Nasional; Kerajaan Inggris: Undang-Undang tentang Kontribusi-Kontribusi Jaminan Sosial, 1992, Undang-Undang tentang Administrasi Jaminan Sosial, 1992, dan berbagai peraturan. Catatan akhir 20

Sebagai contoh: Perancis; Jerman (rencana-rencana kompensasi sosial).

Catatan akhir 21

Sebagai contoh: Indonesia: Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang jaminan sosial pegawai.

Catatan akhir 22

Di beberapa kasus tunjangan pengangguran atau pembayaran uang pesangon dapat ditiadakan (contohnya: Kerajaan Inggris, Venezuela: para pekerja yang melebihi usia pension), atau ditingkatkan (sebagai contoh: Mauritius: para pekerja yang tidak memenuhi syarat-syarat kelayakan untuk tunjangan-tunjangan hari tua).

Bagian 2

1995, Perlindungan dari Pemecatan yang Tidak Dapat Dibenarkan

Bab VII

Pemutusan-Pemutusan Hubungan Kerja Karena Alasan Ekonomi, Teknologi atau Alasan-Alasan yang Serupa

Deskripsi: (Survei Umum)

Konvensi: K158

Klasifikasi subjek: Pemutusan Hubungan Kerja - Pemecatan

Rekomendasi: R166

Dokumen: (Laporan III Bagian 4B) Sesi dalam Konferensi: 82

Bab VII. Pemutusan-pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, teknologi atau alasan-alasan yang serupa

Ketentuan tambahan di dalam Konvensi

1. Bagian III dari Konvensi, yang berjudul "Ketentuan-ketentuan tambahan yang terkait dengan pemutusan-pemutusan hubungan kerja karena alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan yang serupa" (**Catatan akhir 1**) memuat dua pasal, yang satu (Pasal 13) terkait dengan informasi dan konsultasi dengan para perwakilan pekerja dan yang satunya (Pasal 14) terkait dengan pemberitahuan kepada badan pemerintah yang berwenang. Pasal-pasal tersebut harus dibaca secara bersamaan dengan Bagian I dan II dari Konvensi, dan khususnya dengan Pasal 2 (lingkup) (**Catatan akhir 2**), 3 (definisi-definisi), 4 (alasan), 8 hingga 10 (prosedur banding). Tentunya Pasal 13 dan 14 adalah tambahan dan bukan menggantikan pasal-pasal yang sebelumnya di dalam Konvensi tersebut. Pemutusan hubungan kerja, baik karena alasan-alasan ekonomi, teknologi ataupun alasan-alasan yang lainnya, oleh karena itu harus dapat dibenarkan dan disertai dengan prosedur-prosedur banding yang sesuai dengan ketentuan-ketentuan di dalam Pasal 4 yang terkait dengan alasan untuk pemutusan hubungan pemutusan hubungan kerja. Seperti yang dicatat oleh Komite di dalam Bab III, alasan-alasan yang didasarkan pada persyaratan-persyaratan operasional pada umumnya memuat alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa. Seperti yang telah dicatat oleh Komite, pemutusan-pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini harus didasarkan pada suatu alasan yang sah, yang sesuai dengan Pasal 4 dari Konvensi.
2. Selain itu, Konvensi tidak menetapkan kriteria atau batasan kuantitatif khusus apapun untuk sejumlah pemutusan hubungan kerja yang di luar dari berlakunya prosedur-prosedur yang diatur di dalam Pasal 13 dan 14. Prosedur-prosedur ini, oleh karenanya, dapat berlaku dari pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja bila metode-metode pelaksanaan nasional mengatur demikian. Namun perlu ditekankan bahwa Konvensi memungkinkan setiap Negara untuk membatasi keberlakuan dari Pasal 13 dan 14 hanya untuk kasus-kasus di mana jumlah dari pekerja yang dipertimbangkan untuk diberhentikan dari pekerjaannya

setidak-tidaknya merupakan jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja. Tentu saja, di sejumlah besar negara, prosedur-prosedur konsultasi dan pemberitahuan berlaku bagi pemutusan hubungan kerja bagi sejumlah pekerja atau persentase tertentu dari keseluruhan tenaga kerja, dengan rujukan khusus kepada konsep pemutusan hubungan kerja “bersama”.

Pasal 13 dan 14 mencakup sejumlah tujuan (pada umumnya untuk meminimalisasi pemutusan hubungan kerja dan mengurangi konsekuensi-konsekuensinya) di dalam kerangka kerja dari prosedur-prosedur tertentu, yaitu informasi dan konsultasi dengan pekerja (Pasal 13) dan pemberitahuan kepada badan-badan pemerintah yang berwenang (Pasal 14). Oleh karena itu, sebuah negara yang meratifikasi Konvensi berjanji untuk mematuhi prosedur-prosedur tersebut.

Informasi dan konsultasi dengan para perwakilan pekerja

3. Di dalam Pasal 13, ayat 1 dari Konvensi, “ketika pemberi kerja mempertimbangkan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa, pemberi kerja tersebut harus: (a) memberikan informasi yang relevan dan alasan-alasan mengapa pemutusan hubungan kerja tersebut dipertimbangkan, jumlah dan kategori-kategori pekerja yang akan terkena dampak dan periode kapan pemutusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan, kepada para perwakilan dari pekerja yang terkait dalam waktu yang tepat; (b) memberikan, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, para perwakilan pekerja yang bersangkutan, sedini mungkin, sebuah kesempatan konsultasi tentang upaya-upaya yang akan diambil untuk mencegah atau untuk meminimalisasi pemutusan hubungan kerja dan upaya-upaya untuk mengurangi dampak-dampak yang merugikan dari pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja yang bersangkutan, misalnya dengan mencari pekerjaan pengganti”.
4. Seperti yang telah disebutkan di atas, Pasal 13, ayat 2, memungkinkan pemberlakuan ayat 1 untuk dibatasi melalui metode-metode pelaksanaan yang dinyatakan di dalam Pasal 1 dari Konvensi “untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang dipertimbangkan untuk diberhentikan dari pekerjaannya setidak-tidaknya berjumlah atau memiliki persentase tertentu dari jumlah tenaga kerja”.
5. Pasal 13, ayat 3, menyebutkan bahwa istilah “para perwakilan dari pekerja yang bersangkutan” artinya adalah para perwakilan pekerja yang diakui oleh praktik dan hukum nasional, sesuai dengan Konvensi tentang Para Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 135) (**Catatan akhir 3**). pengistilahan ini diperkenalkan pada kerja-kerja persiapan, dengan tujuan untuk mendefinisikan makna dari perwakilan pekerja untuk memastikan pelaksanaan konsultasi yang sesungguhnya dan bukan yang sekedar formalitas saja (**Catatan akhir 4**).
6. Konvensi mengacu hanya pada tujuan-tujuan dari konsultasi, yaitu upaya-upaya yang akan diambil untuk mengurangi atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja dan untuk mengurangi dampak kerugiannya. Kecuali untuk satu rujukan yang eksplisit untuk “menemukan pekerjaan pengganti”, Konvensi tidak menyebutkan muatan substantif dari upaya-upaya semacam itu. Oleh karena itu Konvensi menyerahkan penentuan muatannya kepada metode-metode pelaksanaan nasional. Hal-hal yang dicakup oleh konsultasi semacam itu dapat berguna, meskipun tidak harus berdasarkan pada Rekomendasi No. 166, Ayat 21 hingga 26, yang menyebutkan jenis upaya-upaya yang dapat diadopsi. Karena penyebutan khusus telah dilakukan di dalam Konvensi sehubungan dengan upaya-upaya untuk mencari pekerjaan pengganti, maka apapun yang terjadi, konsultasi harus memasukkan aspek dari upaya-upaya ini. Mencari pekerjaan pengganti, baik di dalam badan usaha atau di tempat yang lain, adalah satu dari upaya-upaya yang dapat diambil untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan mengurangi dampak-dampak kerugiannya.
7. Kesempatan bagi para perwakilan pekerja untuk dikonsultasikan, seperti yang telah disebutkan oleh Komite di atas (**Catatan akhir 5**) mencerminkan suatu situasi yang berbeda dari sekedar informasi atau pengambilan keputusan bersama; namun harus memiliki pengaruh terhadap keputusan yang diambil. Secara khusus, konsultasi memberikan suatu peluang untuk bertukar pendapat dan membangun dialog yang bermanfaat

baik bagi para pekerja maupun pemberi kerja, dengan melindungi pekerjaan semaksimal mungkin dan berarti juga melindungi keharmonisan hubungan perburuhan dan iklim sosial yang menguntungkan bagi keberlanjutan kegiatan-kegiatan pemberi kerja. Tentu saja, transparansi adalah unsur yang penting di dalam menjaga atau mengurangi ketegangan sosial yang melekat di dalam segala keputusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi.

8. Agar konsultasi dapat berpeluang untuk membuat kontribusi yang positif, maka Konvensi menyatakan bahwa konsultasi tersebut harus dilakukan "sedini mungkin", yang akan memungkinkan dilakukannya pertimbangan bagi upaya-upaya yang dapat dilakukan dengan tidak tergesa-gesa dan tanpa keraguan.
9. Bagi para perwakilan pekerja untuk dapat terlibat di dalam konsultasi-konsultasi dengan informasi yang diperlukan untuk memungkinkan mereka untuk mengemukakan ide-ide mereka terkait dengan upaya-upaya yang dapat diambil, pemberi kerja harus memberikan informasi "dalam waktu yang tepat", yang harus "relevan" dan memuat jumlah dan kategori-kategori pekerja yang akan terkena dampak dan periode kapan keputusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan. Informasi ini memungkinkan para perwakilan pekerja untuk terlibat di dalam konsultasi dengan informasi yang diperlukan dan membuat mereka dapat mengevaluasi situasi tersebut. Di tengah ketiadaan informasi yang relevan sehubungan dengan keputusan hubungan kerja yang diusulkan, para perwakilan pekerja tidak akan dapat terlibat secara efektif dan sungguh-sungguh di dalam konsultasi semacam itu dan tujuan dari Konvensi tidak akan tercapai. Informasi tersebut dapat diberikan secara tertulis atau secara lisan, karena Konvensi tidak menyebutkan cara penyampaiannya (**Catatan akhir 6**).

Pemberitahuan kepada badan pemerintah yang berwenang

10. Di dalam istilah-istilah di Pasal 14, ayat 1 dari Konvensi, "ketika pemberi kerja merencanakan keputusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa, dia harus memberitahu, sesuai dengan hukum dan praktik nasional, badan pemerintah yang berwenang atasnya sedini mungkin, memberikan informasi yang relevan, termasuk sebuah pernyataan tertulis berisi alasan-alasan keputusan hubungan kerja tersebut, jumlah dan kategori pekerja yang akan terkena dampak dan periode kapan keputusan hubungan kerja tersebut akan dilakukan".
11. Berdasarkan ayat 2, undang-undang atau peraturan-peraturan nasional dapat membatasi pemberlakuan ayat 1 "untuk kasus-kasus di mana jumlah pekerja yang dipertimbangkan untuk diberhentikan dari pekerjaannya setidaknya-tidaknya memiliki jumlah atau persentase tertentu dari tenaga kerja".
12. Ayat 3 menyatakan bahwa pemberi kerja harus memberitahukan badan pemerintah yang berwenang tentang keputusan hubungan kerja tersebut "dalam suatu periode minimum sebelum melakukan keputusan hubungan kerja tersebut, periode tersebut harus disebutkan di dalam undang-undang atau peraturan-peraturan nasional".
13. Konvensi tidak menyebutkan waktu kapan pemberitahuan tersebut harus dilakukan, dan khususnya apakah hal ini harus dilakukan pada saat atau setelah konsultasi. Waktu tersebut akan tergantung pada metode-metode pelaksanaan nasional dan khususnya pada peran masing-masing dari para perwakilan pekerja dan badan pemerintah yang berwenang. Seperti halnya dalam konsultasi, pemberitahuan harus dilakukan "sedini mungkin". Alasan-alasan untuk keputusan hubungan kerja harus diberikan dalam bentuk pernyataan tertulis.
14. Perlu ditekankan bahwa Pasal 14 dari Konvensi tidak merujuk pada peranan yang mungkin dimainkan oleh badan pemerintah yang berwenang di mana pemberitahuan tersebut ditujukan. Oleh karena itu Konvensi memperbolehkan setiap negara untuk menentukan tujuan dari pemberitahuan.

Informasi, konsultasi dan pemberitahuan menurut Rekomendasi No. 166

15. Berdasarkan Ayat 19 dari Rekomendasi No. 166: "(1) Para pihak yang terkait harus berusaha untuk meminimalisasi sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja untuk alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa, tanpa merugikan efisiensi operasional dari badan usaha, perusahaan atau layanan jasa yang bersangkutan, dan untuk mengurangi dampak-dampak kerugian dari pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ini terhadap para pekerja yang terkait. (2) Bila tepat, badan pemerintah yang berwenang semestinya membantu para pihak di dalam mencari solusi bagi permasalahan-permasalahan yang diangkat di dalam pemutusan hubungan kerja yang direncanakan tersebut."
16. Ketentuan ini merujuk pada tujuan-tujuan yang harus dicapai oleh para pihak. Upaya-upaya khusus yang dapat diadopsi disebutkan di dalam Ayat 21 dan seterusnya dari Rekomendasi. Tujuan-tujuannya adalah untuk mengurangi atau meminimalisasi sejauh mungkin pemutusan hubungan kerja dan untuk mengurangi dampak kerugiannya. Kalimat "tanpa merugikan efisiensi operasional dari badan usaha, perusahaan atau layanan jasa" menarik perhatian kepada kebutuhan untuk mempertimbangkan persyaratan-persyaratan dari perusahaan, badan usaha atau layanan jasa, serta para pekerja tersebut.
17. Rekomendasi tersebut memberikan peranan yang lebih aktif kepada badan-badan pemerintah yang berwenang dibandingkan dengan Konvensi, karena Rekomendasi tersebut meminta pemerintah untuk membantu para pihak untuk menemukan solusi bagi permasalahan-permasalahan yang diangkat di dalam usulan pemutusan hubungan kerja tersebut. Solusi-solusi tersebut dapat mencakup cara-cara untuk mencegah atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja, atau, bila hal tersebut tidak dimungkinkan, solusi-solusi tersebut dapat mencakup pembentukan dan pelaksanaan upaya-upaya yang berbeda untuk membantu para pekerja, khususnya dalam mencari pekerjaan baru.
18. Terkait dengan muatan dari konsultasi-konsultasi tersebut, Rekomendasi menambahkan komponen yang lebih jauh lagi bagi tujuan-tujuan yang diatur oleh Konvensi. Meskipun Konvensi merujuk kepada upaya-upaya yang akan diambil untuk mencegah atau meminimalisasi pemutusan-pemutusan hubungan kerja, Rekomendasi mengusulkan konsultasi-konsultasi atas upaya-upaya sebelum mencapai tahapan di mana pemutusan hubungan kerja sudah tidak dapat dihindari lagi. Pemutusan-pemutusan hubungan kerja terkadang merupakan akibat dari perubahan-perubahan besar di dalam organisasi, struktur, teknologi dan metode-metode kerja dari perusahaan-perusahaan dan suatu solusi yang memuaskan atas permasalahan-permasalahan tersebut biasanya lebih mungkin tercapai bila permasalahan-permasalahan utamanya di atas secara lebih dini. Di dalam Ayat 20, sub ayat 1, dari Rekomendasi, "ketika pemberi kerja merencanakan untuk memperkenalkan perubahan-perubahan besar di dalam produksi, program, organisasi, struktur atau teknologi yang mungkin mengakibatkan pemutusan hubungan kerja, pemberi kerja tersebut harus berkonsultasi dengan para perwakilan pekerja yang bersangkutan sedini mungkin tentang, antara lain, pengenalan atas perubahan-perubahan tersebut, dampak-dampak yang akan disebabkan dan upaya-upaya untuk mencegah atau mengurangi dampak kerugian atas perubahan-perubahan semacam itu". Di dalam sub ayat 2, "untuk memungkinkan para perwakilan pekerja yang bersangkutan untuk terlibat secara efektif di dalam konsultasi-konsultasi yang dirujuk di dalam sub ayat (1) dari Ayat ini, pemberi kerja harus memberikan informasi yang relevan kepada mereka di saat yang tepat tentang perubahan-perubahan besar yang direncanakan tersebut dan dampak-dampak yang akan timbul".

Hukum dan praktik nasional yang terkait dengan informasi, konsultasi dan pemberitahuan

19. Prosedur-prosedur bagi informasi, konsultasi dengan para perwakilan pekerja dan pemberitahuan kepada badan-badan pemerintah yang berwenang sangatlah berbeda-beda. Di beberapa negara, prosedur-prosedur semacam itu tampaknya tidak ada (**Catatan akhir 7**). Sementara di negara-negara di mana prosedur-prosedur tersebut dibentuk, tingkatan hambatannya berbeda-beda. Informasi yang diberikan

tentang prosedur-prosedur yang ada pada umumnya terkait dengan pemberitahuan atas usulan keputusan hubungan kerja kepada badan pemerintah yang terkait dan, yang tidak sering, terkait dengan informasi dan konsultasi dengan para pekerja. Informasi yang tersedia bagi Komite pada umumnya terdiri dari ketentuan-ketentuan legislatif tentang subjek tersebut. Komite mencatat bahwa di negara-negara yang pada umumnya mengatur prosedur-prosedur tersebut di dalam legislasi, legislasi tersebut selalu berubah-ubah dan diamandemen, khususnya yang terkait dengan muatan dari upaya-upaya untuk mengurangi konsekuensi-konsekuensi dari keputusan hubungan kerja. Selain itu, hukum kasus terus berpengaruh besar terhadap pengembangan ketentuan-ketentuan, baik dalam hal penafsirannya ataupun dalam hal pembentukan asas-asas yang dimasukkannya ke dalam legislasi. Selain dari kesepakatan-kesepakatan bersama antar profesi atau kesepakatan-kesepakatan pusat yang telah berperan dan di dalam beberapa kasus masih terus berperan besar di dalam hal ini, perlu juga disebutkan beberapa kesepakatan yang lebih khusus, seperti kesepakatan-kesepakatan gabungan di dalam sektor-sektor khusus tentang keputusan hubungan kerja bersama atau kesepakatan-kesepakatan tentang aspek-aspek tertentu dari organisasi atau struktur dari perusahaan yang dapat mengakibatkan pengurangan tenaga kerja.

Informasi dan konsultasi

20. Pemberitahuan di awal sehubungan dengan perubahan-perubahan besar yang dapat berdampak pada ketenagakerjaan harus diberikan di beberapa negara sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum atau kesepakatan-kesepakatan bersama. Ketentuan-ketentuan umum seringkali dimuat di dalam mekanisme-mekanisme keterlibatan pekerja yang mewajibkan para perwakilan mereka untuk secara berkala diinformasikan tentang rencana-rencana kerja dan manajemen dari perusahaan terkait (**Catatan akhir 8**). Terkadang kewajiban-kewajiban yang lebih khusus lagi dicantumkan dan para perwakilan pekerja harus diinformasikan tentang perubahan-perubahan yang berdampak pada organisasi, struktur, teknologi dan metode-metode kerja dari perusahaan yang dapat berakibat pada pengurangan pegawai (**Catatan akhir 9**). Komunikasi atas informasi semacam itu terkadang diwajibkan hanya bila perusahaan tersebut berukuran tertentu dan oleh karenanya mempekerjakan lebih daripada jumlah pekerja minimum yang ditentukan (**Catatan akhir 10**). Informasi tersebut pada umumnya harus diberikan dalam periode tertentu sebelum dilakukannya perubahan-perubahan yang diusulkan tersebut (**Catatan akhir 11**).
21. Peran yang diberikan kepada para perwakilan pekerja setelah dikomunikasikannya informasi tersebut pada umumnya lebih bersifat sebagai penasihat. Di dalam beberapa kasus, pemberi kerja dapat diminta untuk bernegosiasi dengan para perwakilan tersebut (**Catatan akhir 12**). Di Hongaria, pemberi kerja harus berkonsultasi dengan dewan kerja sebelum mengambil keputusan-keputusan yang mempengaruhi pekerjaan dari sejumlah besar pekerja, seperti usulan-usulan untuk reorganisasi atau transformasi perusahaan atau konversi suatu unit organisasi ke dalam suatu unit yang independen atau privatisasi atau modernisasi atas suatu unit organisasi (**Catatan akhir 13**).
22. Di sejumlah besar negara, para perwakilan pekerja harus diberitahukan tentang keputusan hubungan kerja yang direncanakan. (**Catatan akhir 14**) Di satu negara yang pemerintahnya menyebutkan tidak ada kewajiban hukum yang umum bagi pemberi kerja untuk berkonsultasi dengan para pekerja dalam hal terjadinya pemotongan jumlah pekerja, namun pengadilan telah memutuskan bahwa bagian dari tugas pemberi kerja adalah juga termasuk untuk bertindak adil dan pantas dapat, dalam keadaan tertentu, mengharuskan mereka untuk mendiskusikan restrukturisasi dengan para pekerja yang terkena dampak atau para perwakilan mereka sebelum mengambil keputusan akhir. (**Catatan akhir 15**)
23. Namun asas ini berbeda dari satu negara dengan negara lainnya, khususnya dalam kaitannya dengan keputusan hubungan kerja yang harus diinformasikan, dan muatan-muatan dan tujuan dari informasi ini.

24. Meskipun, di beberapa negara, informasi diwajibkan walaupun hanya seorang pekerja saja yang diberhentikan dari pekerjaannya atas alasan-alasan ekonomi (**Catatan akhir 16**), prosedur-prosedur informasi dan konsultasi dibentuk di banyak negara ketika terjadi pemutusan hubungan kerja dan di atas jumlah minimum atau persentase tertentu dari pekerja yang terkena dampak dalam jangka waktu tertentu (**Catatan akhir 17**). Mereka terkadang hanya memberlakukannya dalam pemutusan hubungan kerja secara massal. (**Catatan akhir 18**) Alasan-alasannya berbeda dari satu negara dengan negara lainnya dan dapat mencakup penutupan pabrik, reorganisasi perusahaan, penangguhan produksi, pengurangan atau kesulitan-kesulitan produksi, penghapusan sejumlah proses manufaktur tertentu, konversi kegiatan-kegiatan atau pekerjaan-pekerjaan, reorganisasi, penyesuaian, restrukturisasi, alasan-alasan yang tidak terkait dengan pekerja itu sendiri (**Catatan akhir 19**). Satu pemerintah menyebutkan bahwa prosedur tersebut tidak berlaku bila suatu pekerjaan dihapuskan (**Catatan akhir 20**). Definisi-definisi atau peraturan-peraturan di bidang ini penting karena hal-hal tersebut mengawasi prosedur-prosedur tertentu (**Catatan akhir 21**). Untuk menjamin penerapan dari Konvensi, perlu diperhatikan bahwa segala bentuk penyesuaian yang dibuat oleh pemberi kerja kepada sejumlah pemutusan hubungan kerja dan periode di mana hal tersebut terjadi tidak berakhir dengan penghindaran terhadap jaminan-jaminan yang diatur di dalam Konvensi. Ketentuan-ketentuan nasional umumnya menyebutkan berapa lama, sebelum konsultasi, informasi tersebut harus diberikan (periode-periode ini sangat beragam (**Catatan akhir 22**)), serta bentuk dari informasi tersebut (**Catatan akhir 23**).
25. Dalam kaitannya dengan muatan dari informasi, hal ini umumnya disetiap tahapan yang diharuskan oleh Konvensi (**Catatan akhir 24**), namun terkadang juga memuat hal-hal yang lain, seperti kriteria untuk penyeleksian pekerja-pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya (**Catatan akhir 25**).
26. Tujuan dari informasi tersebut, seperti yang diatur di dalam ketentuan-ketentuan yang relevan, juga berbeda-beda. Tujuannya dapat dimaksudkan hanya untuk memberikan informasi saja (**Catatan akhir 26**) atau untuk mengarah pada konsultasi, atau bahkan negosiasi (**Catatan akhir 27**), dengan para perwakilan pekerja untuk mencoba dan mencapai posisi atau kesepakatan bersama (**Catatan akhir 28**). Sebagai suatu aturan umum, konsultasi harus dilakukan dalam batas waktu yang ditentukan (**Catatan akhir 29**).
27. Di dalam berbagai negara, konsultasi dengan para perwakilan pekerja dilakukan dalam dua tahapan. Di dalam pertemuan pertama, pemberi kerja dan para perwakilan mengkaji seluruh cara yang dimungkinkan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja; upaya-upaya yang disepakati direkam di dalam sebuah laporan. Bila pemutusan hubungan kerja memang dibuktikan perlu dilakukan (atau bila tidak tercapai kesepakatan), maka pemberi kerja menyusun suatu daftar yang menyebutkan urutan pelaksanaan pemutusan hubungan kerja tersebut dan mengkomunikasikannya dengan para perwakilan. Jawaban mereka, yang bentuknya dapat beragam (tertulis atau pada saat pertemuan yang baru), dan komunikasi pemberi kerja diserahkan kepada inspektur perburuhan (**Catatan akhir 30**).
28. Di sejumlah negara, konsultasi-konsultasi berfokus bukan hanya pada upaya-upaya yang dirancang untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja, namun juga tentang bagaimana untuk mengurangi dampak-dampak merugikannya: Pemberi kerja harus menyusun dan menyerahkan kepada para perwakilan pekerja, sehingga dia dapat mempertimbangkan pandangan-pandangan atau bernegosiasi dengan mereka, upaya-upaya sosial yang menyertainya, seperti "program penyelesaian permasalahan kelebihan tenaga kerja" (**Catatan akhir 31**), "program perlakuan bagi para pekerja yang pekerjaannya tidak dapat diteruskan" (**Catatan akhir 32**) atau "rencana sosial" (**Catatan akhir 33**).
29. Komite mencatat bahwa sejumlah pemerintah menyebutkan bahwa, meskipun konsultasi tidak dilembagakan (begitu juga dengan pemberitahuan kepada badan pemerintah yang berwenang), namun, bentuk tertentu dari informasi atau konsultasi memang ada dalam praktiknya (**Catatan akhir 34**).
30. Pada saat di mana pemutusan hubungan kerja benar-benar dipertimbangkan, perlu disebutkan bahwa, selain negosiasi-negosiasi ad hoc, perundingan bersama pada umumnya memainkan peranan yang penting

di dalam mempertahankan pekerjaan ketika ada suatu risiko akan terjadinya pemutusan hubungan kerja dalam skala yang besar. Tentunya, perundingan meliputi isu-isu seperti restrukturisasi perusahaan, kebijakan-kebijakan teknologi dan keuangan dan, semakin bertambah, isu jaminan kerja (**Catatan akhir 35**).

31. Para perwakilan pekerja yang bersangkutan biasanya sesuai dengan definisi perwakilan yang ditetapkan di dalam Konvensi (**Catatan akhir 36**). Di satu negara, prosedur-prosedur yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja yang ditetapkan di dalam peraturan-peraturan yang dibuat oleh kepala perusahaan setelah berkonsultasi dengan para pekerja, bila tidak ada serikat buruh internal (**Catatan akhir 37**). Di negara yang lain, pemutusan hubungan kerja secara bersama tidak boleh dilakukan sebelum staf perwakilan ditunjuk (**Catatan akhir 38**). Situasi-situasi juga dapat muncul di mana konsultasi tidak dapat dilakukan karena tidak ada perwakilan di dalam perusahaan tersebut, baik karena para pekerja belum menunjuk perwakilan-perwakilannya atau karena konsultasi hanya diberikan bila perusahaan mempekerjakan lebih dari sejumlah tertentu pekerja. Terkait dengan kategori yang terakhir, yaitu perusahaan-perusahaan berskala kecil dan menengah, yang masih merupakan proporsi yang besar, bila bukan merupakan sebagian besar perusahaan di beberapa negara, Komite mencatat bahwa legislasi nasional dan kesepakatan-kesepakatan bersama seringkali mengecualikan mereka dari prosedur-prosedur informasi dan konsultasi (serta pemberitahuan) dengan memperkenalkan batasan minimum yang di bawahnya prosedur-prosedur ini tidak berlaku (**Catatan akhir 39**). Selain itu, batasan ini seringkali tumpang tindih dengan ketentuan-ketentuan di mana komite-komite hanya dapat dibentuk di dalam perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan sejumlah tertentu pekerja (**Catatan akhir 40**).

Pemberitahuan kepada badan-badan pemerintah yang berwenang

32. Dari informasi yang dikomunikasikan oleh para pemerintah di dalam laporan-laporannya, tampak bahwa sudah merupakan kewajiban di banyak negara untuk memberitahukan tentang pemutusan hubungan kerja karena ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan yang serupa kepada badan-badan pemerintah yang berwenang (**Catatan akhir 41**). Keharusan ini melengkapi prosedur-prosedur bagi informasi dan konsultasi dengan para perwakilan pekerja di negara-negara di mana mereka berada. Di negara-negara yang lain, hal tersebut merupakan satu-satunya prosedur yang dibentuk.
33. Badan-badan pemerintah yang berwenang pada umumnya adalah seorang inspektur perburuhan (**Catatan akhir 42**), sebuah layanan ketenagakerjaan umum (**Catatan akhir 43**), atau sebuah kementerian (**Catatan akhir 44**). Di satu negara, meskipun tidak ada kewajiban, namun para pemberi kerja disarankan untuk menginformasikan kepada pemerintah tentang pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 45**).
34. Ketentuan-ketentuan yang terkait dengan informasi yang akan dikomunikasikan kepada badan pemerintah yang berwenang pada umumnya menyebutkan periode (**Catatan akhir 46**) kapan pemberitahuan tersebut harus dilakukan, bentuk dari pemberitahuan dan jenis informasi yang harus menyertai pemberitahuan tersebut (**Catatan akhir 47**). Persyaratan-persyaratan ini biasanya sesuai dengan satu atau lebih dari satu hal yang disebutkan di dalam Konvensi. Mereka terkadang meminta informasi tambahan, yang dapat juga termasuk kriteria yang diberlakukan atau peluang-peluang untuk penempatan kembali (**Catatan akhir 48**). Di negara-negara di mana adanya ketentuan untuk melakukan konsultasi dengan para perwakilan pekerja, maka pemberi kerja biasanya harus menunjukkan kepada badan pemerintah yang berwenang, informasi-informasi yang telah diberikan keada para perwakilan pekerja, memberikan informasi tentang konsultasi yang telah dilakukan dan hasilnya, atau mengkomunikasikan pendapat atau tanggapan dari para perwakilan tersebut (**Catatan akhir 49**). Meskipun legislasi biasanya berlaku bagi pemutusan hubungan kerja terhadap sejumlah atau persentase tertentu dari pekerja (**Catatan akhir 50**), namun legislasi juga dapat merujuk kepada pemutusan hubungan kerja terhadap seorang pekerja (**Catatan akhir 51**) atau, sebaliknya, hanya menyangkut pemutusan hubungan kerja massal (**Catatan akhir 52**).

35. Pemberitahuan pada umumnya dimaksudkan untuk menginformasikan pemerintah tentang keputusan hubungan kerja yang direncanakan yang dapat menimbulkan masalah-masalah ekonomi dan menempatkan beban bagi pengeluaran publik dan untuk memungkinkan mereka untuk membantu para pihak yang terkait untuk menemukan solusi atas masalah-masalah yang diangkat di dalam keputusan hubungan kerja yang dipertimbangkan tersebut (**Catatan akhir 53**). Di beberapa negara, badan-badan pemerintah dapat diminta untuk melakukan konsultasi (**Catatan akhir 54**), meskipun prosedur-prosedurnya berbeda dan akibat-akibatnya berbeda bila konsultasi tidak dilakukan. Di beberapa negara, mereka dapat memperpanjang periode konsultasi (**Catatan akhir 55**) atau berwenang untuk mengizinkan keputusan hubungan kerja yang direncanakan (**Catatan akhir 56**). Dalam hal ini, peranan dari pemerintahan berbeda-beda tergantung pada jumlah pekerja yang akan diberhentikan dari pekerjaannya (**Catatan akhir 57**), izin terkadang diharuskan untuk seluruh keputusan hubungan kerja, bahkan terhadap satu orang pekerja (**Catatan akhir 58**).
36. Meskipun di beberapa kasus legislasi tidak secara khusus menjelaskan peranan dari badan pemerintah yang berwenang, namun hanya menyebutkan bahwa badan pemerintah harus menerima pemberitahuan atas keputusan hubungan kerja yang diusulkan (**Catatan akhir 59**), di negara-negara yang lain badan pemerintah memainkan peranan yang lebih aktif. Pemberi kerja dapat, misalnya, diminta untuk bekerjasama dengan pemerintah (**Catatan akhir 60**). Pemerintah dapat memutuskan untuk berkonsultasi dengan para perwakilan pekerja, dan meminta pemberi kerja dan para perwakilan pekerja untuk berkolaborasi di dalam mencari solusi untuk meminimalisasi jumlah keputusan hubungan kerja dan mengurangi dampaknya (**Catatan akhir 61**).
37. Pemberi kerja hanya dapat melakukan keputusan hubungan kerja yang diusulkan tersebut setelah berakhirnya jangka waktu "minimum". Periode ini umumnya berbeda-beda tergantung pada jumlah pekerja yang akan diberhentikan dari pekerjaannya, sesuai dengan metode-metode pelaksanaan nasional (**Catatan akhir 62**).
38. Kemudian, dalam hal terjadinya pengabaian terhadap konsultasi dan/atau prosedur-prosedur pemberitahuan, legislasi dan kesepakatan-kesepakatan bersama pada umumnya membuat ketentuan bagi berbagai bentuk sanksi yang dapat diberlakukan secara kumulatif, seperti denda (**Catatan akhir 63**), kompensasi (**Catatan akhir 64**), atau bahkan pembatalan terhadap keputusan hubungan kerja (**Catatan akhir 65**). Di satu negara, keputusan hubungan kerja dilakukan tanpa persetujuan dari komite yang bertugas untuk memantau keputusan hubungan kerja dianggap salah (**Catatan akhir 66**). Di dalam beberapa negara, legislasi menyebutkan bahwa izin dari badan pemerintah yang berwenang akan ditolak bila ketentuan-ketentuan hukum tentang keputusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi belum dipenuhi, bila syarat-syarat tertentu belum dipenuhi, lebih tepatnya, bila upaya-upaya untuk memajukan pekerjaan pengganti bagi pekerja tidak memadai atau belum diadopsinya upaya semacam itu (**Catatan akhir 67**).

Upaya-upaya khusus yang dimuat di dalam Rekomendasi untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja atau untuk mengurangi dampak-dampaknya

39. Ketentuan-ketentuan yang dimuat di dalam Konvensi menyangkut prosedur-prosedur untuk diikuti untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja dan untuk mengurangi dampak-dampaknya. Rekomendasi juga mengacu pada prosedur-prosedur tersebut, namun selain itu juga merencanakan sejumlah upaya khusus untuk mencapai tujuan ini. Kemudian, Rekomendasi memuat ketentuan-ketentuan yang terkait dengan kriteria yang akan diberlakukan di dalam memilih pekerja yang akan diberhentikan dari pekerjaannya dan di dalam menentukan prioritas mempekerjakan kembali pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya. Terakhir, Rekomendasi memuat ketentuan-ketentuan tentang upaya-upaya yang akan diambil untuk mengurangi dampak-dampak dari pemutusan hubungan kerja.

40. Sejumlah pemerintah memberikan informasi tentang satu atau lebih dari satu aspek dari upaya-upaya yang dipertimbangkan di dalam Rekomendasi. Karena upaya-upaya ini pada umumnya ada di dalam kerangka kerja ketenagakerjaan dan kebijakan pelatihan yang lebih luas, Komite memberikan perhatian terhadap bagian umum dari laporannya tentang pemberlakuan atas Konvensi Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964 (No. 122), serta terhadap pembangunan sumber daya manusia (**Catatan akhir 68**) di mana Komite memperhatikan upaya-upaya untuk memfasilitasi bantuan pelatihan dan pelatihan ulang.

Upaya-upaya untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja

41. Di dalam istilah-istilah Ayat 21, "upaya-upaya yang harus dipertimbangkan dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau hal yang serupa dapat mencakup, antara lain, pembatasan perekrutan, menyebarkan pengurangan tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu untuk memberikan peluang bagi pengurangan tenaga kerja secara alami, pemindahan-pemindahan internal, pelatihan dan pelatihan ulang, pensiun dini secara sukarela dengan perlindungan pendapatan yang memadai, pembatasan waktu lembur dan pengurangan jumlah jam kerja yang normal".
42. Perlu juga diingatkan kembali bahwa Pasal 13 dari Konvensi, ketika menyebutkan upaya-upaya yang akan diambil untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan-pemutusan hubungan kerja untuk mengurangi dampak-dampak yang merugikan dari segala pemutusan hubungan kerja terhadap para pekerja yang terkait, secara khusus merujuk pada "menemukan pekerjaan pengganti".
43. Ayat 22 dari Rekomendasi menyatakan bahwa, "jika dipandang bahwa pengurangan jumlah jam kerja normal untuk sementara waktu akan dapat mengurangi atau meminimalisasi pemutusan hubungan kerja yang dikarenakan oleh kesulitan-kesulitan ekonomi, maka perlu dipertimbangkan tentang kompensasi secara sebagian atas hilangnya upah akibat jam-jam normal yang tidak dikerjakan, dibiayai dengan metode-metode yang tepat di dalam hukum dan praktik nasional".
44. Ayat 21 dan 22 mencerminkan asas di mana, ketika seorang pemberi kerja dihadapkan dengan kesulitan-kesulitan ekonomi atau ketika dia diwajibkan untuk memperkenalkan teknologi atau perubahan-perubahan lainnya, dia hanya boleh melakukan pemutusan hubungan kerja sebagai jalan terakhir sebagai sebuah cara untuk memecahkan masalah-masalah ini, dan dia harus mempertimbangkan terlebih dahulu seluruh kemungkinan yang lain yang dapat memungkinkan dia untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Upaya-upaya semacam itu seringkali menguntungkan perusahaan, karena upaya-upaya tersebut memungkinkan perlindungan bagi investasi yang terkadang cukup besar yang direpresentasikan oleh keterampilan dan pengalaman dari pekerja. Kedua jenis upaya yang diajukan di dalam Rekomendasi tersebut terdiri dari mengurangi tenaga kerja secara sukarela dan pembagian kerja, di mana upaya-upaya ini digabungkan di dalam kebanyakan kasus. Rekomendasi menawarkan suatu pilihan upaya-upaya yang dapat dilakukan dan yang mencerminkan upaya-upaya yang diadopsi di dalam beberapa negara ketika instrumen tersebut disusun. Mengingat pengangguran yang terus-menerus saat ini, metode-metode yang lain untuk meminimalisasi pemutusan hubungan kerja telah dirancang dan dimasukkan kedalam hukum dan praktik nasional (**Catatan akhir 69**).
45. Sehubungan dengan pembagian kerja, Rekomendasi merujuk kepada pembatasan waktu lembur dan pengurangan jam kerja yang normal. Karena pengadopsian atas instrumen-instrumen di tahun 1982, konsep pengurangan jam kerja yang normal (sebagai akibat dari perkembangan-perkembangan ekonomi) telah diperluas hingga mencakup pembagian kerja, dan khususnya kerja paruh waktu (terkadang sebagai akibat dari perkembangan-perkembangan ekonomi, namun seringkali dipilih secara bebas oleh pekerja).
46. Sehubungan dengan Ayat 22, diamati pada saat kerja-kerja persiapan bahwa dengan membayar kompensasi secara sebagian untuk jam kerja yang telah dikurangi secara sementara waktu maka pemberi kerja dapat

menghemat biaya pesangon, dan biaya-biaya rekrutmen dan pelatihan setelah merekrut pekerja-pekerja baru. Rujukan juga ditujukan kepada suatu sistem kompensasi negara dalam pekerjaan jangka pendek yang ada di dalam beberapa negara dan memungkinkan para pemberi kerja untuk menghindari pengeluaran-pengeluaran yang ada di dalam pemutusan hubungan kerja (**Catatan akhir 70**).

47. Pengurangan tenaga kerja yang alami dengan cara mengurangi rekrutmen dan menyebarkan pengurangan atas periode yang cukup agar memungkinkan pengurangan alami untuk menurunkan tenaga kerja kepada tingkatan yang diinginkan sehingga dapat menghindari pemutusan hubungan kerja. Namun, masalah ini harus dilihat dalam keadaan-keadaan yang khusus. Di Polandia, contohnya, metode ini tampak telah memainkan suatu peranan penting di dalam mengurangi tenaga kerja (**Catatan akhir 71**). Satu pemerintah menyatakan bahwa lapangan-lapangan pekerjaan yang kosong harus dihapuskan terlebih dahulu (**Catatan akhir 72**).
48. Pindahan-pindahan internal adalah cara yang lain untuk mengurangi jumlah pemutusan hubungan kerja. Teknologi yang berubah secara cepat pada umumnya berarti bahwa pindahan-pindahan semacam itu beriringan dengan upaya-upaya pelatihan dan pelatihan ulang untuk memungkinkan pekerja yang telah dipindahkan untuk beradaptasi dengan pekerjaan-pekerjaan baru mereka.
49. Ketika Rekomendasi diadopsi, legislasi di beberapa negara membuat ketentuan untuk mencari alternatif pekerjaan, yang juga merupakan subjek dari negosiasi antara mitra-mitra sosial. Seperti yang telah disebutkan oleh Komite, pentingnya hal ini diakui di dalam Konvensi, yang menekankan pencarian pekerjaan alternatif sebagai salah satu upaya yang akan dipertimbangkan di dalam konsultasi dengan para perwakilan pekerja dengan tujuan untuk menghindari atau meminimalisasi pemutusan-pemutusan hubungan kerja dan mengurangi dampak-dampaknya (**Catatan akhir 73**). Pekerjaan Pengganti sekarang diakui di dalam legislasi dan kesepakatan-kesepakatan bersama di beberapa negara sebagai suatu komponen dari upaya-upaya yang penting untuk membatasi pemutusan hubungan kerja. Di beberapa kasus, kewajiban untuk mencari pekerjaan pengganti ditetapkan di dalam hukum kasus sebelum dimasukkan kedalam legislasi (**Catatan akhir 74**). Pelatihan dan pelatihan ulang juga memungkinkan para pekerja untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan baru dari pekerjaan mereka ketika hal-hal tersebut diperbaharui.
50. Karena pembatasan-pembatasan rekrutmen dan pengurangan yang alami seringkali tidak cukup untuk mengurangi tenaga kerja, maka pensiun dini, yang didorong melalui pemberian pesangon yang lebih tinggi dan tunjangan-tunjangan finansial, telah menjadi salah satu metode yang utama dalam membatasi pemutusan hubungan kerja. Ketentuan seringkali dibuat untuk upaya-upaya semacam itu di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama. Sesuai dengan Rekomendasi, pensiun dini tidak boleh dipaksakan kepada pekerja, namun harus bersifat sukarela. Di beberapa negara, para pekerja yang mengambil pensiun dini menerima tunjangan sampai tangga normal di mana mereka berhak atas pensiun penuh. Tunjangan ini menggantikan perbedaan antara remunerasi mereka yang sebelumnya dengan gabungan antara tunjangan-tunjangan pengangguran dan pensiun dini. Sistem pensiun dini membantu untuk melindungi keberhasilan dari perusahaan dan oleh karena itu membantu menyelamatkan pekerjaan. Namun, meskipun sistem-sistem tersebut dapat bermanfaat pada masa siklus pengangguran, pada masa-masa pengangguran struktural jangka panjang sistem-sistem tersebut bisa menjadi sangat mahal terkait dengan keuangan publik dan neraca keuangan dari dana pensiun.
51. Salah satu upaya yang dapat diberlakukan oleh pemberi kerja untuk menghindari pemutusan hubungan kerja adalah dengan mengurangi lembur. Pengurangan jam kerja yang normal adalah cara yang lain untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Pengurangan-pengurangan semacam ini terkadang dinegosiasikan secara ad hoc di mana kesulitan-kesulitan yang tidak terduga muncul di dalam perusahaan. Mereka juga menjadi subjek yang semakin umum di dalam negosiasi-negosiasi yang biasa di antara mitra-mitra sosial sebagai bagian dari pendekatan yang lebih umum terhadap permasalahan jam kerja dan pembagian kerja.

52. Upaya-upaya yang disebutkan oleh para pemerintah pada umumnya terdiri dari pekerjaan pengganti, pelatihan, pengurangan jam kerja atau pensiun dini. Di Azerbaijan, di mana posisi-posisi pekerjaan yang lowong harus dihapuskan terlebih dahulu, pemberi kerja diwajibkan untuk mencari alternatif pekerjaan bagi pekerja yang bersangkutan di dalam perusahaan atau, dengan persetujuannya, melalui pemindahan ke perusahaan yang lain. Di Republik Korea, pemberi kerja harus berupaya untuk merasionalisasikan manajemennya dan metode-metode kerjanya dan menghindari pemutusan hubungan kerja melalui pensiun dini dan pemindahan ke pekerjaan-pekerjaan lainnya. Di Selandia Baru, pengadilan menganggap bahwa pemberi kerja harus mempertimbangkan pilihan-pilihan alternatif dari pemutusan hubungan kerja, seperti misalnya penempatan ulang, pelatihan, pemindahan atau pensiun dini. Di Finlandia, kemungkinan-kemungkinan bagi pekerjaan pengganti di dalam perusahaan dan pelatihan harus diperhatikan. Serupa dengan itu, di Rumania, pemberi kerja harus mengambil langkah-langkah yang diperlukan, yang dapat digunakan, untuk membantu pekerja untuk mendapatkan keterampilan-keterampilan yang baru.
53. Jam kerja yang lebih pendek sebagai bagian dari instrumen-instrumen kebijakan kerja mulai lebih sering dibahas di dalam perundingan bersama. Sebuah contoh yang mengejutkan adalah kesepakatan yang dihasilkan di tahun 1993 di Jerman di dalam kelompok Volkswagen, di mana perusahaan sepakat untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja bersama selama dua tahun, namun mengurangi jam kerja (memperkenalkan hari kerja selama empat hari per minggu) dengan pengurangan upah, meskipun pendapatan bulanan saat ini masih dijamin (dengan menambahkan kenaikan upah yang dinegosiasikan dan berbagai bonus terhadap upah dasar).
54. Di Perancis, Pemerintah mengadvokasi perbedaan neraca antara waktu kerja dan pendapatan dan, secara lebih umum, ada bukti atas suatu solidaritas baru dalam menanggapi pengangguran. Penekanan diberikan terhadap upaya-upaya untuk melonggarkan aturan-aturan tentang jam kerja, serta memperkenalkan jam kerja yang lebih pendek berjangka panjang, dan kerja paruh waktu. Selain itu, para pekerja yang situasi pekerjaannya paling terancam karena riwayat keterampilan, usia atau kedisabilitas mereka harus diutamakan dalam mendapatkan pekerjaan pengganti (**Catatan akhir 75**). Di Mali, legislasi mengatur tentang upaya-upaya semacam pengurangan jam kerja, atau sesuai dengan jadwal rotasi kerja dan kerja jangka pendek. Di Nigeria, perusahaan-perusahaan yang melakukan pengurangan jumlah pekerja tidak diizinkan untuk menggunakan jam lembur hingga jumlah pekerja mereka sama seperti sebelumnya.
55. Di beberapa negara, ketentuan dibuat untuk kompensasi atas hilangnya pendapatan dalam hal terjadinya pengurangan jam kerja. Contohnya, di Finlandia, antara bulan Maret 1994 dan Desember 1995, para pekerja yang secara sukarela setuju untuk bekerja secara paruh waktu mendapatkan kompensasi atas kehilangan pendapatan mereka, dengan syarat bahwa pemberi kerja harus mempekerjakan seorang pengangguran untuk mengisi posisi paruh waktu yang lainnya. Di Portugal, para pekerja juga mendapatkan kompensasi atas hilangnya pendapatan dalam hal penangguhan atau pengurangan jam kerja untuk sementara waktu. Serupa dengan hal tersebut, di Republik Ceko, subsidi-subsidi khusus dibayarkan kepada pemberi kerja yang menghindari pemutusan hubungan kerja dengan mengurangi jam kerja sampai 90 persen. Subsidi-subsidi ini dimaksudkan untuk mengkompensasi sebagian dari hilangnya pendapatan. Untuk menghindari pemutusan hubungan kerja dan memungkinkan para pekerja untuk dipindahkan ke pekerjaan yang lainnya, para pemberi kerja di negara ini dapat menerima kompensasi secara sebagian atau penuh atas segala pengeluaran-pengeluaran yang timbul. Di Slowenia, dalam keadaan tertentu, para pekerja dapat juga mendapatkan kompensasi atas hilangnya pendapatan.
56. Di Belgia, banyak kesepakatan bersama yang dibuat oleh komite gabungan memasukkan klausul-klausul yang mengatur bahwa segalanya yang memungkinkan harus dilakukan untuk menghindari pemutusan hubungan kerja. Contohnya, di dalam industri bahan kimia, komite gabungan telah menyusun daftar alternatif-alternatif: pensiun dini, pembagian kerja, hambatan karir dan pemberlakuan legislasi yang mengatur tentang pekerjaan sementara. Dewan Buruh Nasional mengadopsi sebuah kesepakatan bersama tentang mengatasi pensiun (No. 17) dan subjek ini telah ditangani di dalam sejumlah kesepakatan bersama

di segala tingkatan (**Catatan akhir 76**). Di Austria, pensiun yang fleksible ditawarkan (Gleitpension) bersama dengan pensiun dini.

76. Di Peru, selain penangguhan kerja sementara secara total atau sebagian, upaya-upaya dapat memasukkan pengurangan giliran kerja atau hari atau jam kerja, perubahan-perubahan di dalam kondisi-kondisi kerja, revisi terhadap kesepakatan-kesepakatan bersama terkait dengan upaya-upaya lain yang mungkin dapat berkontribusi terhadap kelanjutan kegiatan-kegiatan di tempat kerja (**Catatan akhir 77**).

Kriteria untuk seleksi dalam pemutusan hubungan kerja

77. Ayat 23 dari Rekomendasi mengatur bahwa "(1) Seleksi oleh pemberi kerja atas pekerja-pekerja yang akan diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa harus dilakukan sesuai dengan kriteria dari pekerja; (2) Kriteria-kriteria ini, susunan prioritas dan berat relatif mereka, harus ditentukan oleh metode-metode pelaksanaan yang dirujuk oleh Ayat 1 dari Rekomendasi ini".
78. Ketika upaya-upaya untuk menghindari dan meminimalisasi pemutusan hubungan kerja tidak memadai untuk menyelesaikan kesulitan-kesulitan dan pemberi kerja dipaksa untuk memberhentikan beberapa kontrak, maka penting bahwa pilihan atas pekerja-pekerja yang akan terkena dampak dari upaya ini agar dibuat seobjektif mungkin untuk menghindari segala risiko pengambilan keputusan secara sewenang-wenang. Bila kriteria ini ditetapkan di awal, seperti yang diadvokasikan di dalam Rekomendasi, maka risiko upaya-upaya kesewenang-wenangan akan berkurang. Khususnya, penting untuk memastikan bahwa beberapa pekerja yang dilindungi, seperti para perwakilan pekerja, tidak diberhentikan secara sewenang-wenang dengan dalih pemutusan hubungan kerja secara bersama. Adalah merupakan kewenangan badan-badan tingkat banding untuk memastikan bahwa seleksi kriteria ini dihormati.
79. Kriteria seleksi ditentukan di banyak negara oleh legislasi, sementara di negara-negara yang lain, masalah tersebut diserahkan kepada perundingan bersama atau aturan-aturan perusahaan. Mengingat keragaman tersebut, ketika Rekomendasi diadopsi maka diputuskan bahwa fleksibilitas yang besar harus dimungkinkan dalam hal ini untuk mempertimbangkan situasi-situasi yang beragam tersebut.
80. Kriteria yang paling sering diberlakukan terkait dengan keterampilan kerja, lamanya masa kerja, keadaan keluarga, terkadang dengan preferensi kearah kriteria khusus (**Catatan akhir 78**). Kriteria yang lain dapat dimasukkan, seperti misalnya kesulitan dalam menemukan pekerjaan pengganti (**Catatan akhir 79**). Di dalam beberapa negara, yang menjadi kriteria utama adalah lamanya masa kerja (**Catatan akhir 80**). Di negara-negara lain, fokus lebih diberikan kepada perlindungan terhadap kategori-kategori pekerja yang lebih lemah (**Catatan akhir 81**).
81. Para pemerintah di beberapa negara yang tidak memiliki ketentuan-ketentuan legislatif yang terkait dengan kriteria seleksi menyatakan bahwa, sejauh menyangkut para anggota serikat buruh, kriteria semacam itu dimasukkan di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama (**Catatan akhir 82**). Di negara-negara yang lain, kewenangan-kewenangan hukum merujuk kepada kebutuhan untuk menetapkan kriteria yang adil dan tepat (**Catatan akhir 83**). Perlu dicatat bahwa, bahkan di negara-negara di mana legislasi menetapkan sejumlah kriteria tertentu, perintah di mana pemutusan hubungan kerja akan dilakukan seringkali ditetapkan oleh kesepakatan bersama (Catatan akhir 84). Para perwakilan pekerja di beberapa negara menikmati prioritas, (**Catatan akhir 85**) atau terkadang prioritas relatif, (**Catatan akhir 86**) untuk mempertahankan pekerjaan mereka.
82. Seperti yang telah ditekankan oleh Komite, kriteria yang diberlakukan tidak boleh membahayakan perlindungan yang diberikan di dalam Pasal 5 dan 6 dari Konvensi. (**Catatan akhir 87**)

Prioritas untuk mempekerjakan kembali

83. Menurut istilah di dalam Pasal 24 dari Rekomendasi "(1) Para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa, harus diberikan prioritas tertentu untuk mempekerjakan kembali bila pemberi kerja merekrut lagi pekerja-pekerja dengan kualifikasi yang sebanding, apabila mereka, dalam periode waktu yang ditentukan sejak saat kepergian mereka, menunjukkan keinginan untuk dipekerjakan kembali. (2) Prioritas untuk mempekerjakan kembali seperti itu dapat dibatasi hingga periode waktu yang ditentukan. (3) Kriteria bagi prioritas untuk mempekerjakan kembali, serta ketentuan-ketentuan yang mengatur upah para pekerja yang dipekerjakan, harus ditentukan sesuai dengan metode-metode pelaksanaan yang dirujuk di dalam Ayat 1 dari Rekomendasi ini".
84. Ketentuan ini didasarkan pada gagasan bahwa, ketika seorang pekerja yang telah mengurangi pekerjaannya karena segala alasan tersebut mungkin dikemudian hari harus mempekerjakan pekerja lagi, demi keadilan, prioritas-prioritas tertentu harus diberikan kepada para pekerja yang sebelumnya telah diberhentikan dari pekerjaannya. Rekomendasi disusun dalam istilah-istilah yang fleksibel: Rekomendasi mengacu kepada prioritas "tertentu" yang dapat dibatasi di dalam durasinya dan yang hanya berlaku bila kualifikasi-kualifikasi yang sebanding diminta dan bila pekerja tersebut telah mengungkapkan ketertarikan untuk dipekerjakan kembali. Kemudian, hak untuk dipekerjakan kembali dipahami sebagai merujuk kepada mempekerjakan, oleh pemberi kerja, para pekerja dengan kualifikasi yang sebanding. Bila para pekerja ini digantikan karena pemberi kerja menganggap bahwa mereka tidak memiliki kualifikasi yang diperlukan, maka dia tidak akan mempekerjakan pekerja dengan kualifikasi yang sama tersebut. Rekomendasi juga membatasi hak untuk penempatan kembali bagi para pekerja yang mengungkapkan keinginan untuk dipekerjakan kembali pada periode yang ditetapkan sejak saat mereka pergi. Pada saat kerja-kerja persiapan, disebutkan bahwa para pekerja dapat memilih untuk menjalankan pelatihan dan mengambil pekerjaan-pekerjaan yang baru dibandingkan kembali pada pekerjaan-pekerjaan lama mereka dan bahwa oleh karena itu disarankan untuk menanyakan kepada para pekerja tentang niat mereka dalam waktu tertentu setelah mereka diberhentikan dari pekerjaannya.
85. Legislasi di banyak negara menetapkan asas tentang prioritas mempekerjakan kembali, ketika pemberi kerja merekrut pekerja lagi (**Catatan akhir 88**), bagi para pekerja yang telah diberhentikan dari pekerjaan mereka karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau alasan-alasan yang serupa. Di negara-negara lain, asas tersebut dimasukkan ke dalam kesepakatan-kesepakatan bersama atau metode-metode implementasi lainnya (**Catatan akhir 89**). Pada umumnya disebutkan bahwa prioritas diberikan kepada para pekerja dengan kualifikasi yang sebanding (**Catatan akhir 90**), kategori kerja yang sama (**Catatan akhir 91**) atau keduanya (**Catatan akhir 92**). Terkadang prioritas tidak dibatasi pada pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi yang sebanding, namun juga diperluas untuk pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang baru yang mungkin dimiliki oleh pekerja tersebut, dengan syarat bahwa pekerja tersebut telah diberitahukan (**Catatan akhir 93**). Pekerja tersebut biasanya harus memberitahukan pemberi kerjanya, dalam periode waktu yang telah ditetapkan sejak saat pemutusan hubungan kerja, tentang keinginannya untuk dipekerjakan kembali bila pekerjaan tersebut tersedia (**Catatan akhir 94**). Kemudian, prioritas berlangsung untuk periode yang terbatas yang telah ditentukan (**Catatan akhir 95**) yang pada umumnya berkisar antara enam bulan hingga satu tahun. Kriteria untuk prioritas dalam mempekerjakan kembali, ketika ditetapkan, terkadang didasarkan pada urutan yang terbalik di mana pekerjaan yang telah diberhentikan, lamanya masa kerja atau faktor-faktor lainnya (**Catatan akhir 96**). Di beberapa negara, ketika pemutusan hubungan kerja mengambil bentuk merumahkan pegawai, maka para pekerja yang dirumahkan berhak untuk dipekerjakan kembali berdasarkan prioritas (**Catatan akhir 97**).
86. Informasi yang diberikan oleh para pemerintah memberikan sedikit indikasi sehubungan dengan keberlangsungan bagi hak senioritas atau tingkat gaji bagi para pekerja yang dipekerjakan kembali. Dalam hal terjadinya penangguhan kerja, tampaknya kesepakatan-kesepakatan bersama sering kali mengatur tentang keberlanjutan atau akumulasi atas hak-hak senioritas.

Mengurangi dampak-dampak pemutusan hubungan kerja

87. Di dalam Ayat 25 dari Rekomendasi: "(1) Dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang serupa, penempatan para pekerja yang terkena dampak kedalam pekerjaan pengganti yang sesuai secepat mungkin, dengan pelatihan atau pelatihan ulang, bila tepat, harus dipromosikan melalui upaya-upaya yang sesuai bagi keadaan-keadaan nasional, untuk dilakukan oleh badan pemerintah yang berwenang, bila memungkinkan dengan kolaborasi dari pemberi kerja dan para perwakilan dari pekerja yang bersangkutan. (2) Bila memungkinkan, pemberi kerja harus membantu para pekerja yang terkena dampak dalam mencari pekerjaan pengganti yang sesuai, contohnya melalui kontak-kontak langsung dengan para pekerja lainnya. (3) Di dalam membantu para pekerja yang terkena dampak untuk mendapatkan pekerjaan pengganti yang sesuai atau pelatihan atau pelatihan ulang, perhatian perlu diberikan terhadap Konvensi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Rekomendasi, 1975".
88. Ayat 25 disusun secara fleksible dan umum dan mengemukakan asas dasar bahwa penempatan para pekerja harus didorong. Kewajiban utama untuk membantu para pekerja di wilayah ini ada pada badan pemerintah yang berwenang, dengan berkolaborasi dengan pemberi kerja dan para perwakilan pekerja bila memungkinkan (sub ayat 1). Tujuan dari teks ini bukanlah untuk memberikan dampak negatif terhadap peranan dari pelayanan ketenagakerjaan, seperti yang jelas tampak dari ungkapan "bila memungkinkan". Tujuannya adalah untuk memperkenalkan derajat keterlibatan dari tripartit di dalam mencari cara-cara untuk mengurangi dampak-dampak pemutusan hubungan kerja. Karena kesulitan dalam menerapkan kewajiban-kewajiban yang ketat dalam hal ini, beberapa fleksibilitas diberikan bagi negara-negara di mana pelayanan ketenagakerjaan memiliki peran yang utama (**Catatan akhir 98**). Sub ayat 2 mengakui fakta bahwa pemberi kerja terkadang dapat memainkan sebuah peran yang cukup independen di dalam membantu para pekerja mencari pekerjaan pengganti.
89. Di dalam Ayat 26 dari Rekomendasi "(1) dengan tujuan untuk mengurangi dampak-dampak kerugian dari pemutusan hubungan kerja karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural atau yang sejenisnya, pertimbangan perlu diberikan kepada pemberian perlindungan terhadap pendapatan selama pelatihan atau pelatihan ulang dan pengembalian biaya-biaya yang terkait dengan pelatihan atau pelatihan ulang dan yang terkait dengan mencari dan mengambil pekerjaan yang mengharuskannya pindah tempat tinggal". Rekomendasi menyebutkan bahwa "(2) badan pemerintah yang berwenang harus mempertimbangkan untuk memberikan sumber-sumber keuangan untuk mendukung secara penuh atau sebagian upaya-upaya yang dirujuk oleh sub ayat (1) dari Ayat tersebut, sesuai dengan hukum dan praktik nasional".
90. Ayat 25 dan 26 didasarkan pada suatu asas yang mendasar bahwa para pekerja yang kehilangan pekerjaan mereka karena alasan-alasan yang berada di luar kontrol mereka tidak boleh terlalu menderita karena konsekuensi-konsekuensinya dan masyarakat harus menanggung sebagian dari beban untuk mencegah hal ini dengan cara membagi risiko-risiko yang terkait dengan perubahan ekonomi dan biaya-biaya penugasan kembali bagi para pekerja. Ayat-Ayat tersebut bertujuan untuk memobilisasi upaya-upaya dari pemerintah dengan berkolaborasi dengan pemberi kerja dan para perwakilan pekerja, bila memungkinkan, untuk menemukan pekerjaan baru bagi para pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya karena alasan-alasan ekonomi, teknologi, struktural dan sejenisnya. Penerapan efektif atas Ayat-Ayat ini bergantung pada upaya-upaya pelatihan dan pelatihan ulang, yang hanya dapat dirancang secara efektif sebagai bagian dari kebijakan yang kuat yang diarahkan pada kesempatan kerja penuh.
91. Informasi yang dikomunikasikan oleh para pemerintah tidak memberikan gambaran yang penuh atas upaya-upaya yang dilakukan di tingkat nasional. Para Pemerintah yang memberikan informasi pada umumnya merujuk pada program-program pelatihan dan pelatihan ulang, terkadang dibiayai oleh dana publik (**Catatan akhir 99**). Beberapa pemerintah menyebutkan bahwa orang-orang yang berpartisipasi di dalam kursus-kursus pelatihan dan pelatihan ulang menerima bantuan keuangan, dan para pencari

kerja dapat menerima bantuan ketika mencari pekerjaan atau ketika mereka berpindah tempat tinggal untuk mengambil pekerjaan (**Catatan akhir 100**). Di satu negara, ketentuan-ketentuan terkini menetapkan prosedur-prosedur dan syarat-syarat bagi ketentuan tentang bantuan untuk mobilitas geografis, pemekerjaan kembali, pendirian perusahaan dan penciptaan pekerjaan-pekerjaan yang berguna secara sosial dan ekonomi (**Catatan akhir 101**). Di negara lain, berbagai upaya telah diadopsi untuk membantu orang-orang yang kehilangan pekerjaan mereka akibat dari krisis daya listrik (**Catatan akhir 102**).

92. Terkait dengan bantuan yang harus diberikan oleh pemberi kerja, sesuai dengan Rekomendasi, kepada pekerja dalam mencari pekerjaan pengganti yang sesuai, satu pemerintah merujuk kepada pengaturan antara organisasi-organisasi profesi yang terkait dengan subkontrak (**Catatan akhir 103**) dan yang lainnya merujuk kepada kesepakatan bersama yang terkait dengan layanan penempatan kerja. (**Catatan akhir 104**)

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Perlu dicatat bahwa "ketentuan-ketentuan tambahan" ini mengikat secara hukum.

Catatan akhir 2

Oleh karena itu, sebagai contohnya: pengecualian dari lingkup Konvensi yang dianggap perlu juga dapat berlaku bagi Pasal 13 dan 14 dari Konvensi.

Catatan akhir 3

Lihat di atas, Bab. III, paragraf 112, catatan 49.

Catatan akhir 4

ILC, Sesi ke-67, 1981, Catatan Rapat, hlm. 33/16.

Catatan akhir 5

Bab II, paragraf 60-61

Catatan akhir 6

Di dalam kerja-kerja persiapan, kewajiban untuk memberikan informasi secara tertulis dihapus agar membuat instrumen tersebut lebih fleksibel; dipandang bahwa kewajiban untuk memberikan informasi lebih penting dibandingkan dengan cara yang penyajiannya. ILC, Sesi ke-67, 1981, Laporan VIII (2), hlm. 99.

Catatan akhir 7

Sebagai contoh: Barbados: Konfederasi Pemberi Kerja Barbados, Asosiasi Hotel dan Pariwisata Barbados dan Serikat Pekerja Barbados baru-baru ini menandatangani suatu protokol tentang jaminan kerja di dalam industri perhotelan; Saudi Arabia.

Catatan akhir 8

Sebagai contoh: Belgia: kesepakatan bersama nasional No. 9 tahun 1972 tentang dewan-dewan kerja, yang mengatur tentang informasi dan konsultasi dengan dewan-dewan kerja tentang peluang dan pekerjaan di dalam perusahaan tersebut; Kesepakatan bersama No. 39 pada tanggal 13 Desember 1983 tentang konsekuensi-konsekuensi sosial dari pengenalan terhadap teknologi baru, yang menetapkan sebuah prosedur untuk informasi dan konsentrasi di dalam keadaan-keadaan semacam itu di dalam perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 50 pekerja; Jerman: s. 106 dari Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja (di dalam perusahaan-perusahaan dengan pekerja lebih dari 100 orang); Swiss: s. 9 dari Undang-Undang tentang Partisipasi pada tanggal 1 Mei 1994, yang mengatur bahwa pemberi kerja harus menginformasikan badan yang mewakili para pekerja setidaknya-tidaknnya setahun sekali sehubungan dengan dampak dari situasi bisnis perusahaan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan tempat kerja.

Catatan akhir 9

Sebagai contoh: Austria: s. 109 (1) dari Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja; Finlandia: Undang-Undang Co-Manajemen; Jerman: s. 111 dari Undang-Undang tentang Konstitusi Kerja: kewajiban untuk memberikan dewan kerja informasi yang terperinci tentang perubahan-perubahan yang diusulkan di dalam perusahaan yang dapat memiliki dampak merugikan kepada pekerja atau terhadap sebagian besar dari tenaga kerja, dan secara khusus pengurangan kegiatan-kegiatan dan penutupan atas seluruh atau sebagian besar dari perusahaan, pemindahan perusahaan atau sebagian besar dari perusahaan, penggabungan dengan perusahaan-perusahaan lain, perubahan-perubahan penting yang mempengaruhi organisasi dari perusahaan tersebut, tujuan-tujuannya atau instalasi-instalasi industri, pengenalan atas metode-metode kerja yang baru atau proses-proses manufaktur; Portugal: Undang-Undang No. 46/79.

Catatan akhir 10

Sejumlah pekerja yang ditentukan: Finlandia: perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 30 pekerja; Jerman: 20; Luksemburg: 150.

Catatan akhir 11

Sebagai contoh: Austria: secepat mungkin; Finlandia: serikat buruh SAK telah menekankan bahwa Undang-Undang Co-manajemen harus menyebutkan waktu kapan pemberi kerja harus memberikan informasi dan memulai konsultasi; Jerman: dalam waktu yang sewajarnya; Luksemburg: sebelum adanya keputusan tentang masalah-masalah yang dibahas tersebut.

Catatan akhir 12

Sebagai contoh: Swedia: s. 29 dari Undang-Undang tentang perlindungan tenaga kerja.

Catatan akhir 13

Hongaria: s. 65 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992.

Catatan akhir 14

Sebagai contoh: Austria, Azerbaijan, Belarusa, Belgia, Kamerun, Kolombia, Pantai Gading, Kroasia, Republik Ceko, Perancis, Gabon, Jerman, Guinea, Islandia, Italia, Luksemburg, Mali, Meksiko, Peru, Polandia, Portugal, Federasi Rusia, San Marino, Senegal, Slowakia, Slovenia, Spanyol, Swiss, Inggris dan Amerika Serikat (di tingkat federal dan di beberapa negara-negara bagian).

Catatan akhir 15

Selandia Baru: namun, Dewan Serikat Buruh Selandia Baru (CTU) menyatakan di dalam komentar-komentarnya bahwa Pengadilan Ketangakerjaan telah memutuskan bahwa tidak ada daftar yang ketat yang dapat secara otomatis diberlakukan untuk menentukan keadilan prosedural (*Gore Ltd. v. MUIR* (1993) ERNZ 332(EC) 343).

Catatan akhir 16

Sebagai contoh: Republik Ceko; Guinea: s. 80 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1988: atas dasar organisasi, restrukturisasi atau penutupan dari perusahaan ketika posisi-posisi tersebut dihapuskan.

Catatan akhir 17

Sebagai contoh: Perancis: pemecatan atas sepuluh orang dalam jangka waktu selama 30 hari; Italia: lima pekerja dalam jangka waktu selama 120 hari; Luksemburg: tujuh pekerja dalam jangka waktu selama 30 hari atau 15 pekerja selama kurun waktu 90 hari; Spanyol: sepuluh pekerja dalam jangka waktu selama 90 hari di perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja kurang dari 100 orang; sepuluh persen di dalam perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja sebanyak 100 sampai 300 orang; 30 pekerja di dalam perusahaan-perusahaan dengan jumlah pekerja lebih dari 300; Inggris: sepuluh hingga 99 pekerja dalam jangka waktu selama 30 hari; 100 atau lebih, dalam jangka waktu 90 hari. Lihat juga pemberitahuan kepada badan pemerintah yang berwenang, di bawah ini.

Catatan akhir 18

Sebagai contoh: Amerika Serikat: 29 USC, paragraf 2101: penutupan pabrik dan "penangguhan kerja secara massal".

Catatan akhir 19

Sebagai contoh: Belarusia: s. 8, Bagian 3, dari Undang-Undang tentang serikat buruh: penutupan atau reorganisasi secara sebagian atau total, penangguhan produksi; Benin; pengurangan kegiatan, reorganisasi; Cina: s. 27 dari Undang-Undang tentang Perburuhan, 1994: kesulitan-kesulitan produksi dan manajemen; Kolombia: penyesuaian terhadap modernisasi proses, penghapusan proses, risiko kebangkrutan; Pantai Gading: pemotongan beturut-turut dan konversi upaya-upaya sebagai akibat dari perubahan-perubahan teknologi, restrukturisasi atau kesulitan-kesulitan ekonomi yang dapat membahayakan kegiatan perusahaan dan kesehatan finansial; Kroasia: alasan-alasan teknologi, struktural, organisasional dan ekonomi; Italia: pemotongan atau konversi kegiatan-kegiatan: alasan-alasan: alasan-alasan yang diberikan untuk membenarkan pemecatan harus sah dan bukan sebagai dalih untuk menyingkirkan sejumlah pegawai; Mali: alasan-alasan yang tidak terkait dengan pekerja itu sendiri, penghapusan atau konversi pekerjaan, perubahan-perubahan besar di dalam kontrak kerja sebagai akibat dari kesulitan-kesulitan ekonomi atau pemindahan-pemindahan; Polandia: alasan-alasan ekonomi, struktural, perubahan-perubahan teknologi atau produksi.

Catatan akhir 20

Portugal: namun, jaminan-jaminan tertentu diatur.

Catatan akhir 21

Sebagai contoh: Perancis: prosedurnya bergantung pada apakah pemutusan hubungan kerja mempengaruhi hanya terhadap seorang pekerja, dari dua hingga sembilan pekerja atau setidaknya-tidaknya sepuluh pekerja dalam periode selama 30 hari, atau apakah hal tersebut akan berdampak pada setidaknya-tidaknya 50 pekerja.

Catatan akhir 22

Sebagai contoh: belarusia: tiga bulan; Cina: 30 hari; Pantai Gading: setidaknya-tidaknya delapan hari sebelum informasi dan pertemuan konsultasi; Republik Ceko: tiga bulan; Polandia: 45 hari setidaknya-tidaknya sebelum tanggal pemberitahuan tentang pemutusan hubungan kerja; Slowakia: tiga bulan; Inggris: 30 hari (bila pemutusan hubungan kerja berdampak pada sepuluh hingga 99 orang pekerja); 90 hari (bila berjumlah 100 keatas).

Catatan akhir 23

Sebagai contoh: Swiss dan Inggris: secara tertulis.

Catatan akhir 24

Sebagai contoh: Guinea: alasan-alasan, jumlah, kategori dari pekerja, periode, upaya-upaya klasifikasi ulang; Republik Ceko: alasan-alasan, jumlah, kategori.

Catatan akhir 25

Sebagai contoh: Pantai Gading: alasan-alasan, kriteria yang diberlakukan, daftar orang-orang yang akan diberhentikan dari pekerjaannya dan tanggal pemutusan hubungan kerja.

Catatan akhir 26

Sebagai contoh: Kolombia; Amerika Serikat.

Catatan akhir 27

Sebagai contoh: Cina: s. 27 dari Undang-Undang Perburuhan: unit tersebut dapat menggunakan pemotongan setelah menjelaskan situasinya kepada serikat-serikat buruh atau para pekerja secara keseluruhan, meminta saran mereka dan menyerahkan laporan kepada administrasi perburuhan; Pantai Gading: s. 2 dari Undang-

Undang No. 92-573: pertemuan untuk memberikan informasi dan penjelasan; Republik Ceko; Guinea: s. 87 dari Kitab Hukum Perburuhan: pertimbangan atas pemutusan hubungan kerja diserahkan untuk dimintai pendapat; Republik Korea: prosedur-prosedur konsultasi umumnya diatur di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama; bila hal ini tidak terjadi, maka pemberi kerja harus berkonsultasi dengan itikad baik; Namibia: s. 50 dari Undang-Undang Perburuhan, 1992: pemberi kerja wajib untuk memberitahu para perwakilan pekerja, dan untuk memberikan mereka peluang untuk bernegosiasi tentang kondisi-kondisi dan keadaan-keadaan yang mendasari pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan tersebut untuk meminimalisasi atau mencegah dampak-dampak yang merugikan bagi para pekerja.

Catatan akhir 28

Sebagai contoh: Niger: mitra-mitra sosial telah merubah caranya secara keseluruhan dengan menggantikan pemutusan hubungan kerja atas alasan-alasan ekonomi dengan semacam kebijakan kontrak yang dijalankan melalui kewenangan dari layanan-layanan administrasi perburuhan yang mengarah pada apa yang disebut dengan perpisahan secara sukarela. Hal ini terdiri dari pelanggaran terhadap kontrak melalui kesepakatan dan didukung oleh upaya-upaya yang menyertainya bagi para pekerja yang akan pergi; Peru: negosiasi-negosiasi dilakukan untuk mencoba dan mencapai suatu kesepakatan tentang syarat-syarat pemutusan hubungan kerja secara bersama atau upaya-upaya yang dapat diadopsi untuk mencegah atau meminimalisasinya; Polandia: pemimpin dari perusahaan tersebut dan organisasi serikat buruh harus mencapai suatu kesepakatan yang menyebutkan prosedur-prosedur pemutusan hubungan kerja, kriteria seleksi, susunan dan waktu dari pemutusan hubungan kerja dan kewajiban-kewajiban dari perusahaan yang terkait dengan penyelesaian terhadap permasalahan-permasalahan yang lain. Bila tidak ada kesepakatan yang diraih, prosedur-prosedur tersebut akan diputuskan oleh pemimpin dari perusahaan dengan mempertimbangkan hal-hal yang telah disepakati oleh para pihak di dalam konsultasi.

Catatan akhir 29

Sebagai contohnya: Italia: 45 hari; Luksemburg: 15 hari.

Catatan akhir 30

Sebagai contoh: Kamerun: s. 40 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992; Mali: ss. 47 dan 48 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992.

Catatan akhir 31

Sebagai contoh: Kroasia: pemberi kerja harus menyusun suatu program untuk menyelesaikan permasalahan kelebihan tenaga kerja, di mana para perwakilan pekerja dilibatkan, yang memuat alasan-alasan atas kelebihan tersebut, perubahan-perubahan yang memungkinkan di dalam organisasi dan proses kerja, kemungkinan-kemungkinan untuk penugasan kembali ke dalam posisi-posisi lain atau perusahaan-perusahaan lain, serta peluang-peluang untuk pelatihan dan pemotongan-pemotongan jam kerja.

Catatan akhir 32

Sebagai contoh: Slovenia.

Catatan akhir 33

Sebagai contoh: Perancis: ketentuan-ketentuan yang serupa diperkenalkan di tahun 1989 berlaku bagi perusahaan-perusahaan yang memiliki lebih dari 50 pegawai; ketentuan-ketentuan ini baru saja diperkuat oleh perubahan-perubahan di tahun 1993 yang membuat suatu perusahaan wajib untuk mengajukan sebuah rencana untuk penugasan kembali para pegawainya sebagai bagian dari rencana sosialnya, yang bila tidak dilakukan maka prosedur-prosedur pemutusan hubungannya dapat dinyatakan batal demi hukum dan tindakan-tindakannya dianggap tidak memadai oleh pemerintahnya masing-masing. Rencana ini harus mengatur tentang upaya-upaya seperti penugasan kembali di dalam atau di luar perusahaan, mengadakan kegiatan-kegiatan baru, program-program pelatihan dan pelatihan ulang dan upaya-upaya untuk memotong atau mengatur ulang jam kerja (Undang-Undang No. 89-549 pada tanggal 2 Agustus. 1989 dan Undang-Undang No. 93-121 pada tanggal 27 Januari 1994). Rencana sosial tidak hanya harus realistis, namun juga

harus konsisten; dengan kata lain, rencana sosial tersebut harus secara jelas menyebutkan cara-cara dan sarana-sarana pelaksanaannya. Bila ada ketidakpastian terkait dengan komitmen dari pemberi kerja, maka administrasi dapat menolak untuk menerima rencana sosial karena ketidaklengkapannya (edaran tanggal 7 Juni 1994); Jerman: pemberi kerja dan para perwakilan pekerja harus membuat kesepakatan sehubungan dengan kepentingan mereka masing-masing, yang membutuhkan negosiasi; Luksemburg: Undang-Undang tanggal 23 Juli 1993 tentang berbagai upaya promosi kerja: sebelum menjalankan keputusan hubungan kerja secara bersama, pemberi kerja tersebut wajib, dalam waktu yang tepat, untuk melakukan negosiasi dengan para perwakilan pekerja dengan tujuan untuk mencapai suatu kesepakatan tentang pembuatan rencana sosial. Negosiasi-negosiasi berpusat pada kemungkinan untuk mencegah atau meminimalisasi angka pemutusan hubungan kerja dengan cara mengurangi dampak-dampak merugikannya, baik dengan mengadopsi upaya-upaya sosial yang menyertainya yang dirancang untuk membantu penugasan kembali atau melatih ulang para pekerja dan memberikan peluang-peluang untuk reintegrasi dengan segera di dalam pasar tenaga, atau dengan menetapkan kompensasi finansial.

Catatan akhir 34

Sebagai contoh: Malta: serikat buruh mencoba untuk mencapai kesepakatan dengan pemberi kerja, sehingga serikat buruh tersebut dapat diberitahu di awal tentang keputusan hubungan kerja yang direncanakan; Singapura: para pemberi kerja memberikan informasi tentang alasan-alasan keputusan hubungan kerja, atau akan melakukannya atas permintaan dari para pegawai atau serikat-serikat buruh. Kemudian, kesepakatan-kesepakatan bersama biasanya memuat sebuah klausul yang mewajibkan para pekerja untuk memberitahu dan merujuk masalah tersebut kepada Kementerian Perburuhan agar dilakukan konsiliasi.

Catatan akhir 35

Institut Ekonomi dan Sosial dari Konfederasi Serikat Buruh Jerman (DGB) menekankan bahwa jaminan kerja telah menjadi suatu masalah utama di dalam perundingan upah di tahun 1994. Serikat buruh tersebut mengajukan proposal-proposal khusus tentang cara-cara menjaga dan memberikan dukungan bagi pekerjaan-pekerjaan melalui perundingan upah (NSI, dokumen No. 22 Jan. 1994).

Catatan akhir 36

Sebagai contoh: Belarusia (serikat-serikat buruh); Cina (serikat-serikat buruh atau pekerja secara keseluruhan); Luksemburg (perwakilan-perwakilan pekerja atau komite-komite gabungan atau organisasi-organisasi serikat buruh apabila perusahaan-perusahaan terikat dengan kesepakatan bersama).

Catatan akhir 37

Polandia: s. 4 dari Undang-Undang tanggal 28 Des. 1989.

Catatan akhir 38

Sebagai contoh: Luksemburg: s. 7 dari Undang-Undang tanggal 23 Juli 1993.

Catatan akhir 39

Sebagai contoh: sejumlah pekerja tertentu: Jerman (20); Italia (15).

Catatan akhir 40

Sebagai contoh: Jerman (6).

Catatan akhir 41

Sebagai contoh: Australia, Austria, Azerbaijan, Belarusia, Belgia, Benin, Burkina Faso, Kamerun, Kanada, Kolombia, Pantai Gading, Siprus, Republik Ceko, Guinea Ekuatorial, Finlandia, Perancis, Gabon, Jerman, Guinea, Italia, Latvia, Lebanon, Luksemburg, Mali, Mauritius, Meksiko, Namibia, Panama, Peru, Polandia, Portugal, Federasi Rusia, Senegal, Slovakia, Spanyol, Sudan, Swiss, Inggris dan Amerika Serikat.

Catatan akhir 42

Sebagai contoh: Cile, Cina, Pantai Gading, Guinea, Mali, Senegal.

Catatan akhir 43

Sebagai contoh: Azerbaijan, Israel, Norwegia.

Catatan akhir 44

Sebagai contoh: Benin, Kolombia, Lebanon.

Catatan akhir 45

Republik Korea: sejak tahun 1986, para pemberi kerja telah disarankan untuk menginformasikan kantor ketenagakerjaan regional bila mereka melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap lebih dari lima pekerja.

Catatan akhir 46

Sebagai contoh: Benin: 60 hari; Cile: 30 hari; Pantai Gading: setidaknya-tidaknnya delapan hari; Latvia: dua bulan; Lebanon: satu bulan; Luksemburg: selambat-lambatnya pada awal negosiasi antara pemberi kerja dan para perwakilan pekerja; Portugal: hari yang sama dengan saat di mana para perwakilan pekerja diinformasikan.

Catatan akhir 47

Sebagai contoh: laporan-laporan tertulis, Kolombia, Pantai Gading, Guinea, Mali, Mauritius.

Catatan akhir 48

Sebagai contoh: Azerbaijan: jumlah, pekerjaan, upah, lamanya masa kerja dan tingkat keterampilan; Kolombia: alasan-alasan pemutusan hubungan kerja dan, bila dapat, justifikasi atas pemutusan hubungan kerja tersebut; Pantai Gading: alasan-alasan, kriteria, daftar, tanggal; Guinea: nama, keterampilan, tanggal dan upaya-upaya penugasan kembali.

Catatan akhir 49

For example: Czech Republic, Italy, Senegal.

Catatan akhir 50

Sebagai contoh: Australia: 15 pekerja atau lebih; Benin: Undang-Undang No. 90-004: pemutusan hubungan kerja secara bersama karena alasan-alasan ekonomi; Kolombia: s. 67 dari Undang-Undang No. 5/1990: pemutusan hubungan kerja secara bersama (30 persen dari jumlah pekerja bila perusahaan tersebut mempekerjakan antara sepuluh hingga 50 orang pekerja; 20 persen bila perusahaan tersebut mempekerjakan antara 50 hingga 100 orang pekerja; 15 persen bila perusahaan tersebut mempekerjakan 100 hingga 200 pekerja; 9 persen bila perusahaan tersebut mempekerjakan 200 hingga 500 pekerja; 7 persen bila perusahaan tersebut mempekerjakan 500 hingga 1000 orang pekerja; 5 persen bila perusahaan tersebut mempekerjakan lebih dari 1000 orang pekerja); Latvia: pemutusan hubungan kerja lebih dari 25 orang; Polandia: pemutusan hubungan kerja terhadap setidaknya-tidaknnya 10 persen dari pekerja di dalam perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan hingga 1000 orang pekerja, atau setidaknya-tidaknnya 100 pekerja di dalam perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan lebih dari 1000 orang pekerja; Inggris (Montserrat): dari sepuluh pekerja keatas.

Catatan akhir 51

Sebagai contoh: Cile, Guinea, Mali, Srilangka.

Catatan akhir 52

Sebagai contoh: Amerika Serikat.

Catatan akhir 53

Sebagai contoh: Lebanon: pemberi kerja harus berkonsultasi dengan Kementerian dengan tujuan untuk menyusun suatu program akhir yang terkait dengan pemutusan kontrak-kontrak; Mali dan Senegal: inspektorat perburuhan dapat memberikan bantuan.

Catatan akhir 54

Sebagai contoh: Italia: kantor ketenagakerjaan provinsi harus mencoba melakukan konsiliasi yang harus dilakukan dalam 30 hari; dalam hal non-konsiliasi, pemberi kerja sekali lagi bebas untuk bertindak dan dapat meminta agar dapat memberhentikan pekerja-pekerja yang jumlahnya berlebih; Luksemburg: konsiliasi dilakukan oleh Badan Konsiliasi Nasional; Peru: konsiliasi harus dilakukan dalam delapan hari; setelah periode ini, administrasi perburuhan harus memberikan keputusan dalam waktu lima hari; Tunisia: s. 21 dari Kitab Hukum Perburuhan: bila tidak ada konsiliasi, maka inspektorat perburuhan menyelenggarakan pertemuan dengan Komite untuk Pemantauan Pemutusan Hubungan Kerja.

Catatan akhir 55

Sebagai contoh: Yunani.

Catatan akhir 56

Sebagai contoh: Kolombia: s. 67 dari Undang-Undang No. 5/1990; Guinea Ekuatorial, Meksiko, Sudan. Republik Dominika: Resolusi No. 32/93: direktur umum perburuhan harus menyetujui pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan oleh penutupan perusahaan atau pengurangan pekerja yang terakhir. Pemberi kerja wajib membayar bantuan ekonomi yang diatur di dalam Kitab Hukum Perburuhan dalam sepuluh hari, bila tidak maka pemutusan hubungan kerja tersebut tidak sah secara hukum dan tidak berlaku bagi pekerja yang bersangkutan.

Catatan akhir 57

Sebagai contoh: Guinea: pemberitahuan dilakukan dengan tujuan memberikan informasi di mana kurang dari sepuluh pekerja akan diberhentikan; untuk yang lebih dari itu, maka pemutusan hubungan kerja harus disetujui.

Catatan akhir 58

Sebagai contoh: Panama: s. 215 dari Kitab Hukum Perburuhan; Srilangka: pemberi kerja tidak dapat memberhentikan seorang pekerja di suatu posisi tertentu tanpa adanya izin tertulis terlebih dahulu dan persetujuan tertulis dari Komisioner Perburuhan (Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pekerja (Ketentuan-Ketentuan Khusus) Undang-Undang No. 45 tahun 1971, yang berlaku bagi pemutusan hubungan kerja karena alasan apapun juga, selain dari alasan hukum yang diterapkan melalui tindakan pendisiplinan; sesuai dengan informasi yang diberikan oleh Serikat Pekerja Lanka Jathika Estate, hal ini berlaku dalam hal terjadinya pengurangan pekerja).

Catatan akhir 59

Sebagai contoh: Kanada (Provinsi British Columbia, New Brunswick, Nova Scotia, Yukon dan North West Territories).

Catatan akhir 60

Sebagai contoh: Kanada (jurisdiksi federal: Provinsi Manitoba, Ontario dan Quebec).

Catatan akhir 61

Sebagai contoh: Kanada: menteri dapat meminta pemberi kerja dan perwakilan-perwakilan pegawai untuk terlibat di dalam komite perencanaan gabungan yang mandat umumnya adalah untuk menghapuskan kebutuhan akan pemutusan hubungan kerja atau untuk meminimalisasi dampaknya dan membantu para pegawai yang diberhentikan untuk mencari pekerjaan pengganti.

Catatan akhir 62

Sebagai contoh: Luksemburg: pemutusan-pemutusan hubungan kerja secara bersama berlaku setelah jangka waktu selama 75 hari, yang dapat diperpanjang hingga 90 hari; Mali: s. 148 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992: pemberi kerja dapat melakukan pemutusan hubungan kerja setelah bertemu dengan perwakilan-perwakilan pekerja. Daftar dari pekerja-pekerja yang dipecat dan notulensi pertemuan dikomunikasikan dengan segera kepada inspektur perburuhan sebagai pemberitahuan.

Catatan akhir 63

Sebagai contoh: Inggris: dalam hal tidak dilakukannya kewajiban untuk memberitahu.

Catatan akhir 64

Sebagia contoh: Inggris: bila prosedur-prosedur tidak dipenuhi, sebuah tribunal industri dapat memutuskan kompensasi kepada pekerja yang terkena dampak.

Catatan akhir 65

Sebagai contoh: Kolombia; Perancis: para perwakilan pekerja dapat mengambil tindakan hukum untuk dapat melakukan pemutusan hubungan kerja secara bersama karena alasan-alasan ekonomi dibatalkan karena ketidaklayakan dari "rencana sosial". Kemudian, inspektorat perburuhan yang telah menyerahkan rencana tersebut dapat menyusun "laporan ketidaklengkapan" dalam waktu satu minggu sejak menerima rencana tersebut; Luksemburg: segala pemberitahuan atas pemutusan hubungan kerja yang telah dilakukan sebelum pengadopsian rencana sosial, prosedur konsiliasi dari Kantor Buruh Nasiona, atau pembentukan perwakilan pekerja, batal demi hukum.

Catatan akhir 66

Tunisia: s. 21 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 67

Sebagai contoh: Perancis: "rencana sosial".

Catatan akhir 68

Pengembangan Sumber Daya Manusia - Survei Umum dari Laporan-Laporan tentang Konvensi Cuti Pendidikan yang Dibayar (No. 140) dan Rekomendasi (No. 148), 1974, dan Konvensi tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia (No. 142), dan Rekomendasi (No. 150), 1975, ILC, Sesi ke-78, 1991, Laporan III (Bagian 4B). Lihat juga: Penyesuaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, ILC, Seksi ke-79, 1992, Laporan VI.

Catatan akhir 69

Sebagia contoh: Kamerun: s. 40 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992: pengurangan atas jam kerja, bekerja dengan sistem rotasi, kerja paruh waktu, penangguhan, penyesuaian ulang atas pembayaran biaya-biaya, kompensasi dan tunjangan-tunjangan dalam segala bentuk, dan bahkan pengurangan upah.

Catatan akhir 70

ILC, Sesi ke-68, 1082, Catatan Pertemuan, hlm. 30/17.

Catatan akhir 71

ILO, proyek antar departemen yang terkait dengan penyesuaian struktural: Penyesuaian sektor publik melalui ketenagakerjaan: Kebijakan-kebijakan dan praktik pengurangan pengeluaran di Polandia. Makalah Khusus No. 20, Jenewa, 1993, hlm. 32.

Catatan akhir 72

Azerbaijan: Peraturan-Peraturan untuk Prosedur-Prosedur Pemberhentian dan Perekrutan.

Catatan akhir 73

Lihat di atas, paragraf 282.

Catatan akhir 74

Sebagai contoh Perancis: pemecatan terhadap seorang pekerja karena alasan-alasan ekonomi hanya dapat dilakukan dalam hal terjadinya pengurangan tenaga kerja bila tidak mungkin untuk menemukan pekerjaan pengganti bagi orang yang bersangkutan (Cass. Soc., 1 Apr. 1992).

Catatan akhir 75

Perancis: edaran tanggal 7 Juni 1994.

Catatan akhir 76

Lihat juga, Perintah Kerajaan tanggal 30 Juli 1994 tentang pensiun dini paruh waktu.

Catatan akhir 77

Peru: s. 88 dari Undang-Undang tentang Promosi Kerja tahun 1993.

Catatan akhir 78

Sebagai contoh: Benin: s. 33 dari Kitab Hukum Perburuhan: lamanya masa kerja, keterampilan kerja, keadaan keluarga; Bulgaria: keterampilan; dalam hal keterampilan yang setara, maka yang diutamakan adalah pekerja-pekerja yang memiliki status keluarga, perkawinan atau kesehatan yang lebih sulit; yang pertama kali diberhentikan adalah para pensiunan yang masih bekerja dan para pekerja yang berhak atas pensiun penuh; Kroasia: efisiensi, keterampilan-keterampilan khusus, tingkat keterampilan, lamanya masa kerja, status sosial; Etiopia: s. 29 dari Proklamasi Perburuhan No. 42/1993: keterampilan dan produktivitas; dalam hal keterampilan dan produktivitas yang setara, para pekerja diberhentikan dengan urutan berikut ini: mereka yang memiliki masa kerja yang lebih pendek, mereka yang memiliki tanggungan yang lebih sedikit, para penyandang disabilitas, perwakilan-perwakilan pekerja, perempuan hamil; Mali: s. 48 dari Kitab Hukum Perburuhan: kapasitas; dalam hal kapasitas yang setara, mereka yang masa kerjanya lebih lama akan dipertahankan, lamanya masa kerja ditingkatkan atas dasar tanggungan keluarga; ketentuan-ketentuan yang serupa berlaku di Senegal: s. 47 dari Kitab Hukum Perburuhan; Meksiko: lamanya masa kerja; Maroko: lamanya masa kerja dan tanggungan keluarga; Panama: lamanya masa kerja; kemudian kriteria yang lain seperti efisiensi, keanggotaan serikat buruh, kebangsaan. Perempuan hamil dan perwakilan-perwakilan serikat buru juga mendapatkan perlindungan khusus; Tunisia: kapasitas profesional, tanggungan keluarga, lamanya masa kerja (dalam praktiknya, para pekerja yang lebih tua adalah yang pertama terkena dampak bila mereka memenuhi persyaratan untuk mendapatkan pensiun dini).

Catatan akhir 79

Sebagai contoh: Perancis: s. L.321-1-1 dari Kitab Hukum Perburuhan (tanggungan keluarga, khususnya para orang tua tunggal, lamanya masa kerja, situasi dari pekerja-pekerja yang memiliki karakteristik sosial yang secara khusus membuatnya sulit untuk mendapatkan pekerjaan pengganti, khususnya bagi para penyandang disabilitas dan pekerja-pekerja yang lebih tua, kapasitas profesional yang dibagi kedalam dua kategori).

Catatan akhir 80

Portugal.

Catatan akhir 81

Belarusia: s. 34 dari Kitab Hukum Perburuhan tahun 1992: dalam hal produktifitas dan keterampilan yang setara, yang lebih diutamakan adalah para pekerja yang membantu menghapuskan dampak-dampak dari bencana Chernobyl, bagi orang-orang yang bekerja di zona evakuasi, bagi para penyandang disabilitas dan para pekerja yang lain, seperti yang ditentukan oleh kesepakatan bersama; kemudian, para penyandang disabilitas yang bekerja di dalam badan-badan usaha yang memberikan pelatihan kepada para penyandang disabilitas yang lain atau mendorong pekerjaan bagi para penyandang disabilitas di dalam badan-badan usaha yang lain, memiliki hak eksklusif untuk mempertahankan pekerjaan mereka, terlepas dari produktifitas atau keterampilan mereka. Di Latvia, di antara kriteria-kriteria yang lain, yang diutamakan adalah para pekerja yang membantu menghilangkan dampak-dampak dari bencana Chernobyl; bagi para pekerja yang mengalami cedera akibat kerja atau yang menderita penyakit akibat kerja yang terkait dengan pekerjaan mereka di perusahaan tersebut; bagi para penyandang disabilitas dan yang menderita penyakit akibat radiasi.

Catatan akhir 82

Sebagai contoh: Siprus: tidak ada kriteria lain yang ditetapkan selain rujukan terhadap Rekomendasi No. 119 di dalam Kitab Hukum Hubungan Industrial. Dalam praktiknya, bila para pekerja merupakan bagian dari serikat-serikat buruh, kriteria semacam itu ditetapkan setelah berkonsultasi dengan pemberi kerja dan

para perwakilan serikat buruh; Amerika Serikat: senioritas merupakan kriteria yang utama; kemampuan dan kehadiran juga dipertimbangkan.

Catatan akhir 83

Republik Korea: keputusan Mahkamah Agung tertanggal 26 Jan. 1993 di dalam kasus Samheung: pemberi kerja harus membuktikan bahwa dia telah menetapkan kriteria yang adil dan tepat atas pemilihan orang yang terkait; Selandia Baru: kriteria yang diberlakukan harus objektif dan secara jelas dikomunikasikan kepada pekerja.

Catatan akhir 84

Italia: keputusan harus diambil terkait dengan persyaratan-persyaratan yang timbul dari teknik-teknik produksi dan pengorganisasian kerja di dalam perusahaan tersebut, sesuai dengan kriteria yang ditetapkan di dalam kesepakatan-kesepakatan bersama yang dibuat sebelumnya; bila tidak ada kesepakatan-kesepakatan semacam itu, maka kriteria-kriteria berikut ini harus berlaku: tanggungan keluarga, lamanya masa kerja dan persyaratan-persyaratan yang terkait dengan teknik-teknik produksi dan pengorganisasian kerja.

Catatan akhir 85

Sebagai contoh: Islandia: semua hal lain dianggap sama, perwakilan-perwakilan pekerja memiliki prioritas dalam hal mempertahankan pekerjaan mereka.

Catatan akhir 86

Sebagai contoh: Etiopia.

Catatan akhir 87

Pemerintah Italia telah menyampaikan bahwa asas non-diskriminasi yang diatur di dalam Undang-Undang No. 300 tahun 1970 membatasi kebebasan kontraktual.

Catatan akhir 88

Sebagai contoh: Benin; Cina: s. 27 dari Undang-Undang tentang Perburuhan; Siprus: s. 22 dari Undang-Undang tentang Pemutusan Hubungan Kerja; Dominika: s. 140 dari Undang-Undang tentang Perlindungan Ketenagakerjaan; Finlandia: Perancis: Kitab Hukum Perburuhan; Mali: Kitab Hukum Perburuhan; Maroko; Srilangka (informasi yang diberikan oleh serikat buruh Jathika Estate Workers' Union); Tunisia: s. 9 dari Kitab Hukum Perburuhan.

Catatan akhir 89

Sebagai contoh: Amerika Serikat: kesepakatan-kesepakatan bersama di dalam industri-industri otomotif dan komunikasi: kesepakatan-kesepakatan tersebut mengatur tentang bantuan perekrutan kerja ulang; Inggris (Montserrat): Pemerintah menyatakan bahwa mempekerjakan ulang adalah praktik yang umum, namun bukan merupakan suatu kewajiban hukum.

Catatan akhir 90

Sebagai contoh: Perancis.

Catatan akhir 91

Sebagai contoh: Benin, Mali, Tunisia.

Catatan akhir 92

Sebagai contoh: Siprus: pekerjaan dan kualifikasi yang sama.

Catatan akhir 93

Sebagai contoh: Perancis.

Catatan akhir 94

Sebagai contoh: Perancis: empat bulan; Polandia: satu tahun; Tunisia: ada banyak cara untuk membuktikan bahwa suatu permintaan telah diajukan, termasuk penunjukkan tanda terima setelah pengiriman atas surat yang diregistrasi.

Catatan akhir 95

Sebagai contoh: enam bulan: Cina; satu tahun: Perancis, Lebanon, Tunisia; dua tahun: Benin.

Catatan akhir 96

Sebagai contoh: Tunisia: lamanya masa kerja, dengan masing-masing anak berusia kurang dari 6 tahun pada saat pemutusan hubungan kerja yang memberikan hak bagi pekerja atas peningkatan selama satu tahun.

Catatan akhir 97

Sebagai contoh: Kolombia: s. 66 dari Undang-Undang No. 5/1990: ketika pekerjaan telah ditangguhkan atau dihentikan sementara waktu, para pekerja yang telah ditangguhkan adalah yang pertama ditempatkan kembali.

Catatan akhir 98

ILC, Sesi ke-67, 1981, Catatan Pertemuan, hlm. 33/25.

Catatan akhir 99

Sebagai contoh: Austria; Finlandia: Selandia Baru; Amerika Serikat: ada sekitar 150 program pelatihan di tingkat federal dan beberapa lusin di tingkat negara bagian. Program Undang-Undang tentang Kemitraan Pelatihan Kerja (JTPA) adalah yang paling penting.

Catatan akhir 100

Sebagai contoh: Kroasia, Siprus, Finlandia, Selandia Baru (program Kerja Plus).

Catatan akhir 101

Luksemburg: Perintah Raja, tanggal 17 Juni 1994.

Catatan akhir 102

Filipina: Undang-Undang No. 7654 tanggal 14 Juni 1993.

Catatan akhir 103

Di Finlandia, tidak ada kewajiban hukum bagi pemberi kerja untuk membantu pekerja mencari pekerjaan pengganti. Namun, Konfederasi Industri dan Pemberi Kerja Finlandia (STK) dan Organisasi Pusat Serikat-Serikat Buruh Finlandia (SAK) telah merampungkan suatu kesepakatan tentang penggunaan pekerja-pekerja dari luar, yang mengatur bahwa bila tenaga kerja di suatu perusahaan harus dikurangi karena subkontrak, maka perusahaan tersebut harus mencoba untuk menempatkan para pekerja yang diberhentikan tersebut kedalam pekerjaan lain di dalam perusahaan tersebut dan, bila hal tersebut tidak memungkinkan, maka tanyakan kepada subkontraktor, bila dia membutuhkan pekerja, untuk mempekerjakan para pekerja tersebut dengan kondisi upaha yang sebelumnya.

Catatan akhir 104

Di Belgia, kesepakatan bersama No. 51, tertanggal 10 Februari 1992, yang menetapkan suatu kerangka kerja hukum untuk upaya-upaya pemberian layanan penempatan kerja. Hal-hal ini didefinisikan sebagai suatu gabungan dari layanan-layanan dan bimbingan konseling yang diberikan secara individual atau kepada kelompok oleh pihak ketiga, yang disebut dengan kantor layanan penempatan kerja, sebagai ganti pembayaran dan atas permintaan pemberi kerja untuk mengizinkan seorang pekerja untuk mencari pekerjaan ke pemberi kerja yang baru secepat mungkin atau untuk mengembangkan suatu kegiatan sebagai seorang wirausahawan. Kesepakatan ini mengatur sejumlah asas: persetujuan dari pekerja, biaya penempatan kerja

menjadi tanggung jawab dari pemberi kerja, kewajiban-kewajiban dari kantor layanan penempatan kerja, menginformasikan dan berkonsultasi dengan para perwakilan pekerja, dan netralitas dari sistem ini sejauh menyangkut aturan-aturan ketenagakerjaan. Lihat juga, ILC, Sesi ke-81, Jenewa, 1994, Laporan VI, "Peranan dari agen-agen ketenagakerjaan swasta di dalam berfungsinya pasar-pasar kerja", hlm. 18.

Deskripsi: (Survei Umum)

Konvensi: K158

Klasifikasi subjek: Pemutusan Hubungan Kerja - Pemecatan

Rekomendasi: R166

Dokumen: (Laporan III Bagian 4B) Sesi Konferensi: 82

Bab VIII. Kesulitan-kesulitan dalam penerapan dan peluang-peluang ratifikasi

1. Survei-survei umum telah menjadi alat acuan yang nyata untuk menghargai keadaan hukum dan praktik nasional di dalam suatu bidang khusus dan untuk mengidentifikasi kesulitan-kesulitan di dalam penerapan dan ratifikasi instrumen-instrumen ILO (**Catatan akhir 1**). Namun, survei-survei umum tersebut belum mencapai tahapan untuk menjadi kendaraan bagi evaluasi seperti yang seharusnya, karena informasi yang memadai tidak selalu disediakan. Tentu saja, dalam kaitannya dengan survei ini, hanya sejumlah pemerintah tertentu yang memberikan informasi penuh tentang kesulitan-kesulitan dalam penerapan dan kehendak-kehendak mereka sehubungan dengan ratifikasi. Komite telah memeriksa informasi ini dan berharap agar sejak saat itu bentuk laporan tentang pasal 19 dari Konvensi akan memuat pertanyaan-pertanyaan, jawaban-jawaban yang memungkinkan Komite untuk dapat membuat survei-survei umum menjadi "kendaraan yang ideal untuk evaluasi" seperti yang seharusnya, seperti yang diusulkan oleh Direktur Jenderal di dalam Lapornya yang baru-baru ini diajukan kepada Konferensi (**Catatan akhir 2**).

Kesulitan dalam penerapan

2. Sejumlah pemerintah tertentu menyebutkan bahwa kesulitan-kesulitan praktis di dalam penerapan atas Konvensi telah menghambat ratifikasinya (**Catatan akhir 3**).
3. Pemerintah Denmark menyatakan bahwa isu pemutusan hubungan kerja pada prinsipnya diatur oleh kesepakatan-kesepakatan bersama dan bahwa pemerintah tidak menganggap adanya peluang untuk meratifikasi Konvensi tersebut, yang diyakininya akan melibatkan pengadopsian legislasi tentang pemutusan hubungan kerja. Komite mengingatkan sehubungan dengan hal ini bahwa berdasarkan Pasal 1 dari Konvensi, hal ini dapat diberlakukan, antara lain, melalui kesepakatan-kesepakatan bersama (atau dengan cara yang lain yang sesuai dengan praktik nasional). Hal ini harus diberlakukan melalui legislasi nasional sejauh bila hal tersebut tidak diberlakukan melalui cara-cara yang lain.

4. Pemerintah Kanada (Provinsi Quebec), Cina, Jerman, Kuwait, Lebanon dan Mauritius mengacu pada masalah-masalah yang terkait dengan penerapan Pasal 2 dari Konvensi. Pemerintah Jerman menyebutkan masalah-masalah yang terkait dengan pengecualian terhadap perusahaan-perusahaan kecil dari lingkup legislasi nasional tentang perlindungan dari pemutusan hubungan kerja, situasi khusus dalam lembaga-lembaga keagamaan dan periode kualifikasi yang diharuskan (**Catatan akhir 4**). Terkait dengan hal ini Komite mengacu pada klausul fleksibilitas yang dimuat di dalam Pasal 2, ayat 5, karena "sejauh diperlukan, upaya-upaya dapat diambil oleh badan pemerintah yang berwenang atau melalui mekanisme yang tepat di dalam suatu negara, setelah konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja atau pekerja yang bersangkutan, bila ada, untuk mengenyampingkannya dari penerapan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu didalamnya, kategori-kategori lain dari orang-orang yang dipekerjakan dalam hal di mana permasalahan-permasalahan khusus dari suatu sifat substansial yang muncul karena kondisi-kondisi ketenagakerjaan yang khusus dari para pekerja yang terkait atau ukuran atau sifat dari badan usaha yang mempekerjakan mereka." Pemerintah Kuwait menyebutkan bahwa pemerintahnya tidak dapat meratifikasi Konvensi karena Kitab Hukum Perburuhannya tidak mengenyampingkan para pekerja yang bekerja untuk jangka waktu khusus atau untuk suatu tugas khusus seperti yang dimuat di dalam Pasal 2, ayat 2 (a). Komite menyebutkan bahwa Pasal 2, ayat 2 (a), hanya memberikan pilihan bagi pemberi kerja untuk mengenyampingkan kategori-kategori pekerja tersebut dan tidak menjadikannya kewajiban dan oleh karena itu Kitab Hukum Perburuhan Kuwait tidak tampak sesuai dengan Pasal 2, ayat (a), dari Konvensi. Pemerintah Mauritius mencatat bahwa ketentuan-ketentuan dari instrumen-instrumen tersebut saat ini hanya berlaku bagi sektor-sektor swasta dan semi umum dan menganggap bahwa ketentuan-ketentuan tersebut perlu diperluas untuk mencakup sektor umum sebelum ratifikasi. Dalam hal ini, Komite mengarahkan perhatian terhadap klausul fleksibilitas yang dimuat di dalam Pasal 2, ayat 4 dari Konvensi yaitu "selama diperlukan, upaya-upaya dapat diambil oleh badan yang berwenang atau melalui cara yang tepat di suatu negara, setelah konsultasi dengan organisasi-organisasi para pemberi kerja dan pekerja yang bersangkutan, bila ada, untuk mengenyampingkan dari penerapan Konvensi ini atau ketentuan-ketentuan tertentu di dalamnya, kategori-kategori orang-orang yang dipekerjakan dengan ketentuan-ketentuan dan syarat-syarat ketenagakerjaannya diatur oleh pengaturan-pengaturan khusus yang secara keseluruhan memberikan perlindungan yang setidaknya-sedikitnya setara dengan perlindungan yang diberikan di dalam Konvensi." Seperti yang dicatat oleh Komite di dalam Bab II dari Survei ini (**Catatan akhir 5**), peluang untuk mengecualikan kategori-kategori dari pegawai-pegawai ini pada prinsipnya ditujukan bagi para pejabat publik.
5. Beberapa pemerintah menyebutkan kesulitan-kesulitan yang terkait dengan Pasal 4, 5 dan 6 dari Konvensi. Para Pemerintah itu adalah Pemerintah Austria (Pasal 4, 5(c) dan (d)); Kanada (Provinsi New Brunswick, Pasal 6; Provinsi Ontario, Pasal 4); Cina, Pasal 5; Jerman, Pasal 5(c), (d) dan (e), Pasal 6; dan Kerajaan Inggris, Pasal 5(c), (d) dan (e), Pasal 6. Sehubungan dengan Pasal 5 (c), (d) dan (e), Pemerintah Inggris mengacu pada persyaratan yang dimuat di dalam undang-undang (dengan sejumlah pengecualian berdasarkan ras (Inggris), keyakinan beragama, pendapat politik (Irlandia Utara), jenis kelamin, status perkawinan, keanggotaan atau yang tidak memiliki keanggotaan di dalam serikat buruh dan kegiatan-kegiatan serikat buruh, kehamilan, hak-hak yang terkait dengan ketenagakerjaan dan "viktimisasi") dari suatu periode kualifikasi, pada umumnya selama dua tahun, ketika bekerja dengan pemberi kerja yang sama untuk menggunakan pengadilan yang berwenang. Selama kerja-kerja persiapan, dalam rangka menanggapi jawaban-jawaban yang diterima dari para pemerintah, ditetapkan bahwa merupakan kewenang setiap negara untuk menentukan periode-periode yang dianggap wajar, yang terikat pada persyaratan bahwa penentuan ini dibuat dengan itikad baik (**Catatan akhir 6**). Persyaratan periode kualifikasi yang terlalu lama dapat mengakibatkan pengingkaran hak-hak para pekerja atas perlindungan yang diatur di dalam Konvensi.
6. Pemerintah Austria, Kanada (Provinsi New Brunswick, Ontario dan Quebec), Jerman, Meksiko, Inggris dan Uruguay merujuk kepada kesulitan-kesulitan yang timbul dari ketiadaan ketentuan apapun di dalam hukum nasional mereka yang memberikan peluang bagi para pekerja untuk membela diri mereka sendiri sebelum

mereka diberhentikan dari pekerjaannya, sesuai dengan Pasal 7 dari Konvensi. Namun, Pemerintah Jerman mencatat bahwa di dalam praktiknya, para pemberi kerja di Jerman memberikan orang-orang yang dipekerjakan suatu kesempatan untuk menyatakan pandangan mereka dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja atas dasar perilaku atau kinerja mereka, dan di dalam beberapa kasus yang khusus, pemberi kerja bahkan diwajibkan untuk memberikan kesempatan wawancara kepada pekerja tersebut. Dalam keadaan ini, Komite memandang bahwa, dengan mempertimbangkan fleksibilitas dari Konvensi-Konvensi sehubungan dengan cara-cara yang dapat membuatnya jadi berlaku, dapat diasumsikan bahwa Konvensi telah diberlakukan "dengan cara yang lain yang sesuai dengan praktik nasional", seperti yang dimuat di dalam Pasal 1 dari Konvensi. Pemerintah Uruguay mengacu kepada kesepakatan-kesepakatan bersama yang membentuk komisi-komisi gabungan sebagai badan-badan konsiliasi dan mediasi. Komite menganggap bahwa, bila badan-badan konsiliasi dan mediasi diberdayakan untuk memberikan kesempatan kepada pekerja yang bersangkutan untuk membela dirinya sebelum terjadinya pemutusan hubungan kerja, maka praktik nasional akan menjadi sesuai dengan Konvensi dalam kaitannya dengan Pasal ini.

7. Permasalahan-permasalahan dalam penerapan sehubungan dengan Pasal 8 hingga 10 dari Konvensi ini disebutkan oleh Pemerintah Kanada (Provinsi Quebec), Cina (Pasal 9 dan 10), Ekuador (Pasal 9, ayat 3 dan 10), Inggris (Pasal 8 dan 9, ayat 2 (a)) dan Uruguay (Pasal 8 hingga 10). Dalam kaitannya dengan Pasal 9, ayat 2 (a), Pemerintah Inggris menganggap bahwa hal tersebut mengarah pada pengalihan beban pembuktian. Komite ingin menekankan bahwa Konvensi menawarkan suatu pilihan di antara beberapa peluang; salah satu diantaranya dimuat di dalam Pasal 9, ayat 2 (a), di mana beban pembuktian diberikan kepada pemberi kerja. Namun, Konvensi menawarkan peluang yang lain, yang dimuat di dalam Pasal 9, ayat 2 (b), di mana badan-badan tingkat banding harus diberdayakan untuk meraih kesimpulan dengan mempertimbangkan bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak. Mekanisme nasional juga mengatur kedua peluang tersebut di atas. Komite berharap bahwa Para Pemerintah dari negara-negara tersebut di atas akan mengkaji ulang permasalahan ini.
8. Tidak adanya keharusan untuk memberikan pemberitahuan, sesuai dengan Pasal 11, disebutkan oleh Pemerintah Meksiko dan Uruguay. Pemerintah Jerman merujuk pada kesulitan-kesulitan sehubungan dengan penafsiran dari konsep-konsep "pemberitahuan" dan "kompensasi sebagai penggantinya" dan mempertanyakan apakah pegawai yang bersangkutan berhak untuk memilih antara kedua alternatif tersebut. Dalam hal ini, yang dapat dijadikan acuan adalah kerja-kerja persiapan yang mengarah pada pengesahan teks dari Pasal 11. Sekretariat yang disebutkan di dalam tanggapan terhadap sebuah pertanyaan oleh suatu Pemerintah anggota bahwa dimuatnya suatu alternatif adalah berdasarkan pada pengamatan bahwa di sejumlah negara legislasinya menawarkan pilihan bagi para pemberi kerja antara memberikan pemberitahuan dan membayar remunerasi yang harus dibayarkan, sementara di negara-negara lain para pemberi kerja diwajibkan untuk memberikan pemberitahuan dan apabila kewajiban ini tidak dipenuhi maka akan dipidana untuk membayar kompensasi (**Catatan akhir 7**). Oleh karena itu tampak bahwa pilihan yang tersedia bagi pemberi kerja merupakan faktor yang dijadikan pertimbangan.
9. Pasal 12 dari Konvensi dikutip sebagai suatu hambatan bagi ratifikasi atau menambah kesulitan di dalam penerapan Konvensi tersebut oleh Pemerintah Ekuador, Kenya, Kuwait, Madagaskar, Meksiko, Suriname dan Swaziland. Komite memandang bahwa perlu disebutkan, seperti yang dikemukakan di dalam Bab VI (**Catatan akhir 8**), bahwa cara-cara pemberlakuan Konvensi di tingkat nasional dapat mencakup pembayaran pesangon atau tunjangan-tunjangan perpisahan lainnya bagi pekerja yang telah diberhentikan dari pekerjaannya (Pasal 12, ayat 1 (a)), atau tunjangan-tunjangan dari asuransi atau bantuan asuransi, atau bentuk-bentuk jaminan sosial lainnya, seperti tunjangan-tunjangan hari tua atau ketidakmampuan (ayat 1 (b)), atau gabungan dari pesangon dan tunjangan-tunjangan tersebut (ayat 1 (c)). Karena fleksibilitas yang dimuat di dalam Konvensi (Pasal 12, ayat 2), dalam hal seorang pekerja tidak memenuhi syarat-syarat kualifikasi untuk mendapatkan tunjangan-tunjangan asuransi atau bantuan pengangguran, pekerja yang bersangkutan tidak dapat mengklaim pembayaran pesangon atau tunjangan lainnya yang disebutkan di dalam Pasal 12, ayat 1 (a), hanya karena dia tidak menerima tunjangan pengangguran.

10. Ketiadaan atau kurangnya prosedur-prosedur konsultasi dan pemberitahuan, sesuai dengan persyaratan-persyaratan dari Pasla 13 dan 14 dari Konvensi, disebutkan oleh Pemerintah Barbados, Cile, Ekuador, Selandia Baru, Singapur dan Uruguay; Pemerintah Kanada (Provinsi Quebec), Sudan, Suriname dan Swaziland hanya melaporkan ketiadaan dari prosedur-prosedur yang sesuai dengan Pasal 13, dan Pemerintah Malta mencatat ketiadaan dari ketentuan-ketentuan tentang pemberitahuan kepada badan-badan pemerintah yang berwenang, sesuai dengan Pasal 14. Namun, beberapa pemerintah di atas menyatakan bahwa para pekerja dikonsultasikan dalam praktiknya (Singapur), sesuai dengan kebiasaan (Sudan) atau karena diwajibkan oleh pengadilan (Selandia Baru). Pemerintah Sudan dan Tunisia menyatakan bahwa legislasi tersebut tidak memuat periode minimum sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, seperti yang dicantumkan di dalam Pasal 14, ayat 3 dari Konvensi. Pemerintah Jerman merujuk kepada permasalahan-permasalahan yang terkait dengan pengenyampingan prosedur-prosedur konsultasi dari perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan kurang dari 21 pekerja. Dalam hal ini, Komite sekali lagi merujuk kepada fleksibilitas yang dimuat di dalam Pasal 2, ayat 5, dari Konvensi, yang disebutkannya di atas dalam konteks fleksibilitas yang ditawarkan untuk membatasi lingkup Konvensi ini (**Catatan akhir 9**).
11. Sejumlah pemerintah merujuk kepada permasalahan-permasalahan umum dalam penerapan. Pemerintah Kamboja menyebutkan konsekuensi-konsekuensi dari perang sipil, sementara Pemerintah Republik Afrika Tengah merujuk kepada kesulitan-kesulitan yang terkait dengan pekerja asing (Kuwait). Dalam konteks ini, Komite mengingatkan bahwa bantuan teknis dari Kantor Perburuhan Internasional dapat diminta dengan tujuan untuk mengatasi sejauh mungkin kesulitan-kesulitan penerapan jenis ini. Meskipun diperlukan waktu sebelum kesulitan-kesulitan semacam itu dapat diatasi, adalah penting untuk mengadopsi pendekatan yang tepat secepat mungkin.
12. Terakhir, di tingkat yang lebih umum, dalam hal ini Komite ingin menekankan, seperti yang dilakukan oleh Pemerintah di suatu negara di dalam laporannya (Cile), nilai dari standar-standar ILO tentang konsultasi tripartit (**Catatan akhir 10**). Dalam konteks konsultasi semacam itu, standar-standar ini memuat "pengkajian ulang terhadap Konvensi-Konvensi yang belum diratifikasi dan Rekomendasi-Rekomendasi yang belum diberlakukan dalam interval yang tepat, untuk mempertimbangkan cara-cara apa yang dapat diambil untuk mempromosikan pelaksanaan dan ratifikasinya yang sesuai". Bahkan bila Negara-Negara anggota tidak meratifikasi Konvensi NO. 144, maka mereka akan diharapkan untuk mengingat ketentuan-ketentuan ini, selain dari permintaan-permintaan atas laporan yang mereka terima di dalam Pasal 19 dari Konstitusi ILO.

Peluang-peluang ratifikasi

13. Seperti yang telah dikemukakan oleh Komite, Konvensi No. 158, yang berlaku pada bulan November 1985, telah diratifikasi, pada saat laporan ini diselesaikan, oleh 24 negara, yang setengahnya telah didaftarkan sejak tahun 1990. Namun, ada juga peluang-peluang untuk ratifikasi selanjutnya, sesuai dengan informasi yang diberikan oleh para pemerintah dan dilaporkan di bawah ini.
14. Pemerintah Komoros dan Portugal telah mengajukan ratifikasi atas Konvensi tersebut kepada Parlemen mereka. Pemerintah Botswana menganggap bahwa rekomendasi-rekomendasi dapat diberikan kepada badan-badan pemerintah yang berwenang dalam hal ini.
15. Pemerintah Indonesia, Irak, Luksemburg dan Swaziland mempertimbangkan kemungkinan untuk ratifikasi.
16. Pemerintah Burkina Faso, Namibia dan Filipina tidak menganggap bahwa ada kesulitan-kesulitan yang dapat menghalangi ratifikasi, sementara Pemerintah Guinea dan Senegal tidak menyebutkan kesulitan-kesulitan apapun terkait dengan instrumen-instrumen tersebut. Pemerintah Pantai Gading menganggap bahwa hukum dan praktik di negaranya saat ini tidak menimbulkan halangan bagi ratifikasi. Menurut Pemerintah Bangladesh, Benin, Hongaria dan Mali, legislasi mereka sesuai dengan Konvensi atau semangatnya dan oleh karena itu tampaknya tidak ada lagi hambatan untuk ratifikasi.

17. Pemerintah Argentina, Belarusia, Bolivia, Kroasia, Mesir, Peru, Romania dan Federasi Rusia melaporkan bahwa legislasi mereka, dan khususnya legislasi dan hukum perburuhan mereka yang terkait dengan hubungan industrial, ketenagakerjaan dan prosedur-prosedur pengawasan, sedang direvisi dan bahwa mereka saat ini memilih untuk menunda permasalahan ratifikasi atas Konvensi.
18. Pemerintah Ekuador, Norwegia, Republik Arab Siria dan Amerika Serikat saat ini tidak memuat ratifikasi atas Konvensi tersebut.
19. Sejumlah pemerintah merujuk kepada amandemen-amandemen yang telah disahkan atau dimuat, yang beberapa diantaranya bersifat khusus, dan yang lainnya lebih umum, yang memungkinkan untuk membawa legislasi nasional menjadi lebih dekat dengan standar-standar yang dimuat di dalam Konvensi dan Rekomendasi. Informasi dan modifikasi jenis ini ditransmisikan, antara lain, oleh Pemerintah Austria, Azerbaijan, Kanada (Provinsi British Columbia dan Quebec), Dominika, Guinea Ekuatorial, Estonia, Grenada, Guinea, Lebanon, Madagaskar, Malta, Mauritius, Namibia, Norwegia, Filipina, Polandia, Korea, Rumania, Federasi Rusia, Seychelles, Republik Slowakia, Thailand, Tunisia dan Zimbabwe.
20. Namun, Para Pemerintah yang lain menyebutkan bahwa legislasi tersebut belum dimodifikasi atau belum merencanakan untuk memodifikasinya: Bangladesh, Belgia, Botswana, Bulgaria, Kanada (Provinsi Alberta), Reublik Afrika Tengah, Kuba, Ekuador, Jerman, Gana, Guinea, Indonesia, Irak, Kuwait, Meksiko, Selandia Baru, Panama, Peru, Qatar, Saudi Arabia, Singapura, Sri Lanka, Suriname dan Inggris.
21. Komite mencatat bahwa di dalam kebanyakan kasus yang diperiksa, ratifikasi atas Konvensi tersebut tidak tampak sebagai suatu tujuan sosial yang tidak mungkin untuk dicapai. Tentu saja, tidak adanya peluang bagi ratifikasi akan tampak lebih merupakan akibat dari situasi-situasi khusus dan bukan karena pertentangan prinsip atas perlindungan minimum yang diberikan oleh Konvensi. Selain itu, Komite senang bahwa sejumlah Negara dapat meratifikasi Konvensi tersebut dalam waktu yang tidak terlalu lama. Komite berharap bahwa hal ini akan dilakukan.

Catatan akhir

Catatan akhir 1

Terkait dengan permasalahan ini, lihat GB.262/LILS/3, paragraf 44 dan seterusnya.

Catatan akhir 2

ILC, Sesi ke-81, 1994, Laporan dari Direktur Jendral, Membela nilai-nilai, mempromosikan perubahan. Bab 3, "Standar-Standar: Sebuah pendekatan yang lebih luas", hlm. 49.

Catatan akhir 3

Atau suatu deklarasi atas penerapannya hingga wilayah-wilayah yang tidak metropolitan.

Catatan akhir 4

Dalam kaitannya dengan periode kualifikasi yang diwajibkan tersebut, lihat paragraf 354 di bawah.

Catatan akhir 5

Lihat di atas, Bab II, paragraf 63-64.

Catatan akhir 6

ILC, Sesi ke-68, 1982, Laporan V (2), hlm. 16.

Catatan akhir 7

ILC, Sesi ke-68, 1982, Laporan V (1), hlm. 26. Lihat juga Bab V di atas.

Catatan akhir 8

Lihat Bab VI di atas, paragraf 259-264.

Catatan akhir 9

Lihat paragraf 353 di atas.

Catatan akhir 10

Konvensi tentang Konsultasi Tripartit (Standar-Standar Perburuhan Internasional) (No. 144) dan Rekomendasi (No. 152), tahun 1976.