



Serikat Pekerja antara Tradisi dan Masa Modern

IG Metall – Serikat Pekerja dalam kegiatan manufaktur dan jasa di bidang logam, listrik, tekstil, pakaian, kayu dan industri plastik

Penerbit edisi bahasa Indonesia:



Edisi asli berjudul *IG-Metall – Gewerkschaft zwischen Tradition und Moderne* ditulis dan diterbitkan oleh IG-Metall. Diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia seijin penerbitnya berdasarkan Hak Cipta@ IG-Metall oleh Friedrich Ebert Stiftung (FES) pada tahun 2008. Hak Cipta@ Friedrich Ebert Stiftung atas penerbitan dalam Bahasa Indonesia (lihat sampul belakang). ISBN: 9781.979.95701.8.5

Daftar Isi

4	IG Metall	Perkembangan Struktur Demokratis
8	Tunjangan	Nasihat dalam Kehidupan Bekerja Mogok, Lock-Out, Tindakan Disipliner Asuransi Kecelakaan di luar waktu kerja Tunjangan Lainnya Informasi Keanggotaan, Pendidikan dan Pelatihan
11	Bekerja dengan Kelompok Berbeda Kegiatan di Berbagai Industri	Perempuan, Pekerja Manual, Pekerja Muda, Pekerja Asing, Kerajinan Tekstil/Garmen, Jasa Tekstil, Kayu dan Plastik,
16	Tujuan Ganda Kebijakan PKB	Negoisasi Perjanjian Kerja Bersama Mogok sebagai alat politik upah Keberhasilan negoisasi upah
21	Perwakilan Pekerja di Tingkat Perusahaan dan Pabrik	Kebijakan serikat pada tingkat perusahaan dan pabrik – Pengurus PUK Works Council Perwakilan Pekerja di Tingkat Eropa: Dewan Pekerja Eropa Perwakilan Kepentingan Pekerja di Tingkat Perusahaan and Co-Determinasi Serikat Pekerja Posisi Serikat Pekerja dalam Penentuan Bersama (Co -Determinasi)
28	Pekerjaan Serikat Pekerja Internasional Perusahaan Multinasional	Kerjasama dalam Organisasi Serikat Pekerja Eropa dan Internasional Perusahaan Multinasional – Tantangan Internasional untuk Serikat Pekerja
31	Daftar Alamat	

IG Metall – Perkembangan

Federasi Pekerja Metal Jerman (Deutsche Metallarbeiter-Verband [DMV]) yang didirikan tahun 1891 adalah serikat pekerja tunggal terbesar di Jerman sampai tahun 1914.

DMV bersama dengan Federasi Pekerja Metal Kristen yang didirikan tahun 1899 dan sebuah organisasi liberal mengawali terbentuknya organisasi serikat pekerja metal bernama IG Metall. Pada saat itu pun DMV sudah menetapkan prinsip satu serikat pekerja untuk satu industri, yaitu suatu federasi yang terbuka untuk semua orang di industri pekerjaan metal/ logam.

Setelah Serikat Pekerja Tekstil dan Pakaian (Garmen) bergabung dengan IG Metall di tahun 1998 dan Serikat Pekerja Kayu dan Plastik di tahun 2000, kini IG Metall mewakili kepentingan semua pekerja dari sektor manufaktur dan jasa di ketiga area kerja tersebut.

Anggota IG Metall sampai saat ini (September 2004) tercatat mencapai 2,4 juta orang.



Bekerja untuk Demokrasi

Setelah kekuasaan kekaisaran berakhir pada revolusi tahun 1918, bentuk pemerintahan Jerman berubah menjadi demokrasi parlementer. Serikat pekerja memberikan dukungan sepenuhnya kepada demokrasi muda dan masih lemah di Jerman ini. Masa depresi ekonomi dunia

turut melanda Jerman di tahun 1920an dan melemahkan kekuatan serikat pekerja. Keberhasilan sosial dan politik yang telah dicapai pun lambat laun terkikis. Karena serikat pekerja pada saat itu berjalan sendiri-sendiri maka kaum pekerja tidak berhasil menggalang oposisi kuat untuk menentang kehadiran Nasional Sosialisme.

Penyatuan Gerakan Serikat Pekerja

Kaum Pekerja – yang berada digaris depan dalam perlawanan menentang Hitler – telah membayar dengan darahnya dalam perlawanan menentang rezim diktatoris Nasional Sosialisme.

Segara setelah berakhirnya Perang Dunia ke-II dan kekalahan Fasisme di tahun 1945, serikat pekerja menjadi aktif di berbagai pabrik dan perusahaan. Sejalan dengan kegiatan di tingkat perusahaan, serikat pekerja semakin berkembang sebagai organisasi yang terwakili di setiap industri, bersifat terbuka dan netral bagi semua pekerja.



Gagasannya adalah untuk mencapai suatu kesatuan gerakan pekerja yang mencakup serikat pekerja industri, pekerja kerah biru dan putih demikian juga pegawai negeri. Salah

berbagai proses resistensi, hukuman dan pengasingan.

IG Metall menghidupkan kembali kegiatannya atas nama pekerja Republik Federasi Jerman pada

kondisi kerja dan kehidupan di negara bagian baru (eks Jerman Timur) dengan keadaan di Jerman Barat. Yayasan Otto Brenner yang didirikan oleh IG Metall di tahun 1972 juga memusatkan perhatiannya pada pengembangan hubungan kerja demokratis di Eropa Tengah dan Eropa Timur, memperkenalkan prinsip keadilan sosial serta memajukan dialog antar masyarakat. Yayasan ini menyandang nama Presiden IG Metall dengan masa jabatan 1952 sampai tahun 1972. Otto Brenner telah memberikan kontribusi signifikan terhadap karakter serikat pekerja di era pasca perang. Yayasan ini mendukung pekerjaan serikat melalui penelitian-penelitian ilmiah maupun di lapangan.



satu prinsip dasarnya adalah untuk tidak bergantung kepada partai politik. IG Metall adalah anggota dari Konfederasi Serikat Pekerja Jerman (DGB) yang didirikan tahun 1949 di Munich. Pembentukan serikat pekerja industri merupakan hasil perkembangan historis yang bermula jauh sebelum tahun 1945 dan yang telah melampaui

tahun 1950 di Frankfurt am Main. Sebagai suatu organisasi kesatuan, IG Metall telah berhasil mewakili kepentingan anggotanya sepanjang sejarah Republik Federasi Jerman. Setelah tembok Berlin yang memisahkan Jerman Barat dan Jerman Timur runtuh di tahun 1989, serikat pekerja mendukung proses penyatuan kembali Jerman dan banyak berkontribusi demi melancarkan proses adaptasi



IG Metall – Struktur Demokratis

IG Metall adalah suatu organisasi demokratis. Keanggotaannya bersifat sukarela. Organisasi lokal/ setempat merupakan unit dasar di struktur secara keseluruhan. Terdapat lebih dari 170 organisasi lokal, dimana lebih dari separuhnya menggaling lebih dari 10.000 anggota.

Dalam Kongres IG Metall tahun 2003, serikat pekerja telah membuat komitmen terhadap kesempatan setara untuk perempuan dan laki sebagai salah satu tugas inti di semua area kebijakan dan kesetaraan gender.

Keterwakilan perempuan dalam badan IG Metall adalah minimal proporsional dengan jumlah keanggotaannya.

Rapat Pleno Delegasi

Anggota dari organisasi lokal memilih wakilnya untuk ikut dalam rapat pleno, yaitu semacam parlemen organisasi lokal yang bertemu setiap tiga bulan.

Rapat pleno tersebut misalnya memutuskan perihal aksi industri di pabrik, memilih anggota dari komisi perjanjian kerja bersama, delegasi kongres dan konperensi regional serta dewan lokal.

Dewan Lokal

Dewan lokal bertanggungjawab penuh terhadap organisasi lokal. Dewan lokal terdiri atas pegawai tetap dan tidak tetap dari IG Metall yang dipilih untuk masa 4 tahun secara rahasia dan ditentukan oleh Komite Eksekutif. Tugasnya adalah untuk melaksanakan putusan rapat pleno delegasi dan juga untuk mengatur kelompok kerja serta kepengurusan.

Organisasi Regional

IG Metall dibagi dalam tujuh organisasi regional : Berlin-Brandenburg-Saxony, Frankfurt, Kueste (Pesisir), Lower Saxony dan Saxony-Anhalt, Rhine Utara/Westphalia, Baden-Wuerttemberg, dan Bavaria. Setiap darinya mempunyai dewan regional yang terdiri atas direktur regional, sekretaris regional dan komisi regional yang terdiri atas 5 orang. Direktur regional dipekerjakan oleh Komite Eksekutif dan harus bertindak sesuai dengan yang diinstruksikan. Organisasi regional didukung oleh komisi perjanjian kerja bersama melakukan negosiasi untuk perjanjian kerja bersama, gaji dan upah.

Konperensi Regional

Dalam pertemuan tahunannya konperensi regional membahas semua masalah terkait perjanjian kerja bersama, kebijakan organisasi

dan serikat pekerja pada tingkat regional. Konperensi regional tersebut menentukan keanggotaan dari komisi perjanjian kerja bersama dan memilih anggota dari komite pusat dan komisi regional.

Kongres

Kongres adalah badan utama pembuat keputusan dari IG Metall yang bertemu sekali setiap empat tahun. Untuk setiap 5.000 anggota, satu delegasi dipilih. Kongres memilih kedua komite eksekutif dari IG Metall dan Komite Banding. Kongres membuat keputusan mengenai anggaran dasar dan mendefinisikan kebijakan serikat pekerja. Kongres memeriksa laporan kegiatan yang diserahkan oleh komite eksekutif dan komite banding serta memberikan otoritas penerbitannya.

Komite Eksekutif

Komite ini terdiri dari seorang Presiden, Wakil Presiden, Bendahara Federasi, empat orang pekerja tetap dan 29 pekerja tidak tetap. Tugas utama komite eksekutif adalah untuk mengimplementasikan keputusan kongres yang mencakup berakhirnya perjanjian kerja bersama, membuat keputusan mengenai pengambilan suara sebelum pemogokan serta pemogokan itu sendiri.

Komite Pusat

Komite ini adalah badan tertinggi pembuat keputusan yang bertugas

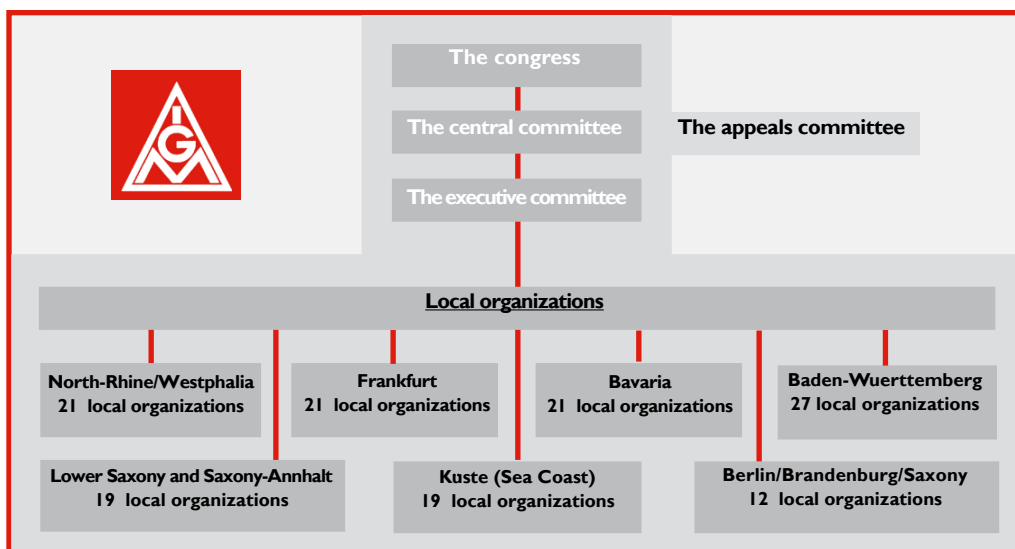
selama interval/jeda waktu antara dua Kongres. Komite ini bertemu sedikitnya tiga kali setahun. Konferensi regional mendapatkan hak satu kursi di dalam Komite Pusat untuk mewakili setiap jumlah 30.000 anggota. Anggota dari Komite Eksekutif adalah anggota ex-pengurus dari Komite Pusat.

Komite Banding

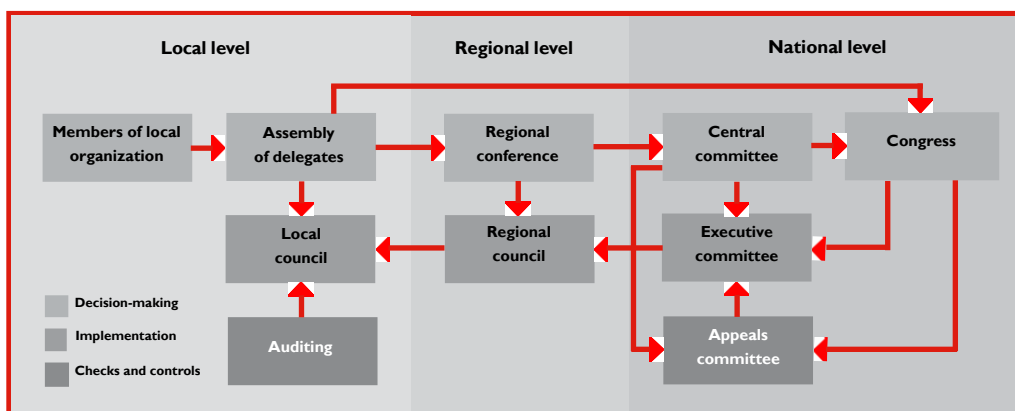
Komite ini terdiri atas tujuh anggota yang tidak diperkenankan mempunyai fungsi lain di IG Metall. Komite banding bertugas memastikan bahwa Komite Eksekutif memantau dan mengimplementasikan anggaran dasar dan keputusan Kongres dan Komite Pusat.

Audit

Terdapat badan yang mengendalikan pembukuan pada tingkat lokal, regional dan pusat di IG Metall.



Struktur Organisasi IG Metall

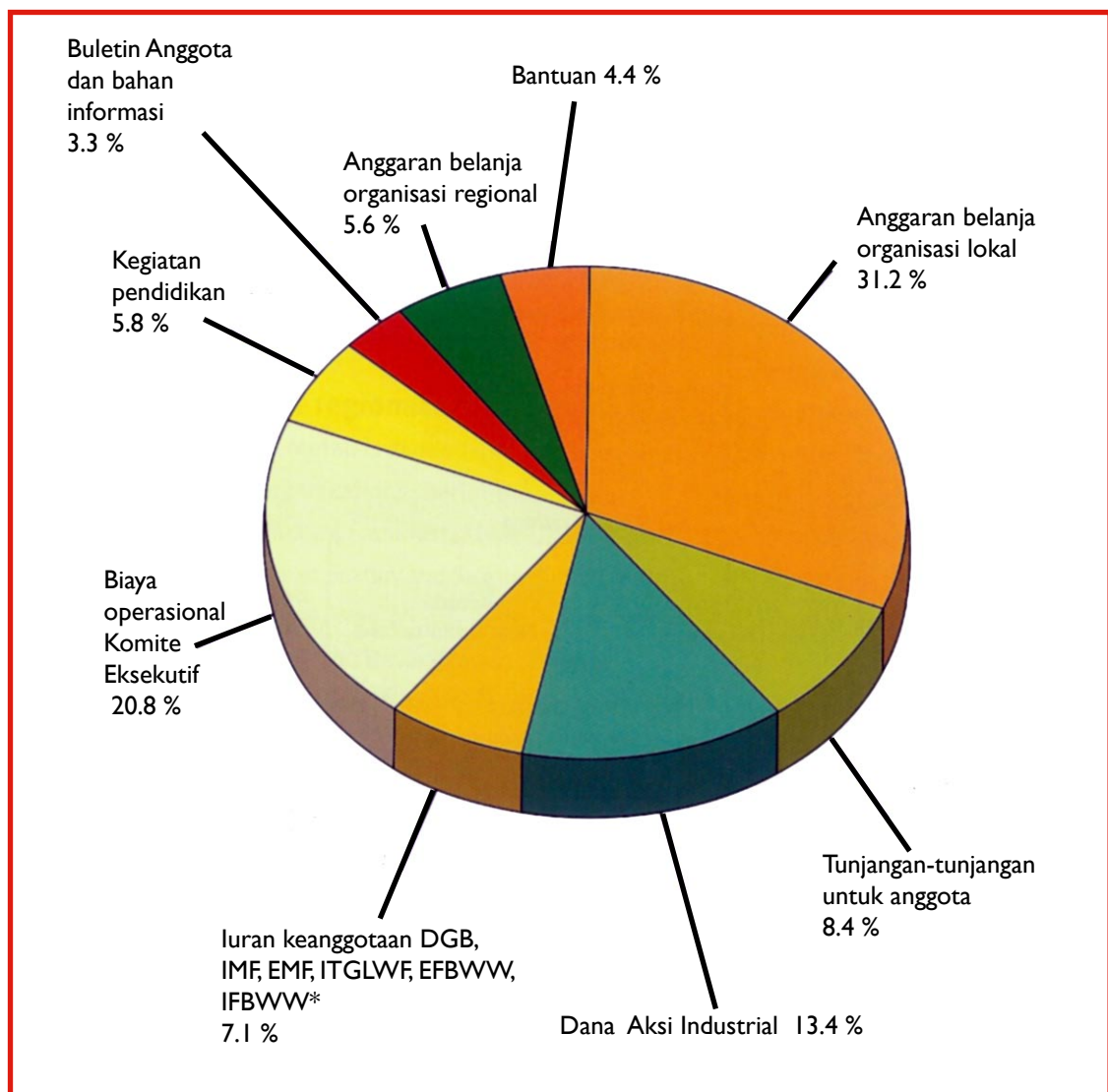


Struktur Demokratis IG Metall

Interested members as well as non-members can find out more about IG Metall on its website <http://www.igmetall.de> which contains several thousand pages in 18 different categories. This website contains a wide range of current information, databases and discussion platforms. The rapidly rising number of visitors to this page shows that it has met with great interest.

Tunjangan

Bagaimana setiap euro dibelanjakan



*) DGB = German Trade Union Confederation
IMF = International Metalworkers' Federation
EMF = European Metalworkers' Federation
ITGLWF = International Textile, Garment and Leather Workers Federation

EFBWW = European Federation of Building and Woodworkers
IFBWW = International Federation of Building and Woodworkers

Pekerja sering dihadapkan kepada situasi yang sulit, dimana mereka membutuhkan saran yang efektif dari pakarnya. Suatu serikat pekerja yang kuat melindungi mereka dari keputusan pihak majikan yang berselisihan dan dari perubahan mendasar di dunia kerja. IG Metall dapat membantu anggotanya dengan menawarkan berbagai tunjangan.

Nasihat dalam kehidupan bekerja

IG Metall memberikan anggotanya advokasi bebas biaya. Serikat pekerja telah siap untuk mengorganisir bantuan hukum tanpa pengenaan biaya, dan bilamana perlu membawa kasusnya ke pengadilan tertinggi. Hal ini juga berlaku terhadap semua pertanyaan hukum yang berkaitan dengan persyaratan kerja dan pelatihan, tetapi juga mencakup perselisihan dengan institusi pengamanan sosial (misalnya asuransi kesehatan, asuransi pensiun, pusat pekerjaan dan dana pensiun). Jika anggota dipindahkan, disalah-kategorikan, menderita kerugian atau diberhentikan dari pekerjaan, IG Metall dapat membantu dalam melindungi hak mereka.

Pemogokan, Terkunci-luar (Lock-out), Tindakan Disipliner

Jika anggota tidak mempunyai jalan lain selain melakukan aksi industri agar dapat memberlakukan tuntutan, IG Metall akan menawarkan bayaran semasa

pemogokan (*strike pay*). Sesuai dengan masa keanggotaan, IG Metall menyediakan dukungan finansial antara 12 sampai 14 kali nilai iuran anggota per bulan yang berjumlah satu persen (1%) dari pendapatan bruto pekerja. Anggota yang terkunci-luar sebagai akibat aksi industri yang diputuskan IG Metall di suatu area pemogokan, berhak atas bayaran semasa pemogokan setingkat anggota yang melakukan pemogokan. Anggota yang diberhentikan karena aktifitas berorganisasi dalam serikat pekerja atau yang menjadi korban tindakan disipliner oleh pihak majikan dapat memperoleh dukungan dari IG Metall.

Asuransi Kecelakaan di luar Waktu Kerja

Selain perlindungan kepada pekerja terhadap konsekuensi finansial akibat kecelakaan kerja dan industri, IG Metall memberikan anggotanya asuransi kecelakaan untuk kegiatan waktu senggang. Biayanya sudah termasuk di dalam iuran anggota. Seorang anggota yang telah mengalami kecelakaan saat berada diluar waktu kerja berhak atas tunjangan sakit selama perawatan

inap di rumah sakit; jumlah yang dibayarkan adalah proporsional dengan iuran anggota. Tunjangan juga diberikan sebagai kompensasi bagi yang ditinggalkan karena kematian pekerja tersebut.

Tunjangan Lainnya

Di dalam kesulitan luar biasa, seorang anggota IG Metall dapat mengajukan permohonan dukungan finansial. Teman hidup seorang anggota juga bisa mendapatkan dana hibah kematian anggota.

Informasi Keanggotaan

Semua anggota menerima majalah "metall" secara cuma-cuma sebagai sarana informasi perihal serikat pekerja, topik sosial dan politik. Jumlah majalah "metall" yang beredar telah mencapai lebih dari 2,1 juta eksemplar dan saat ini terbit sepuluh kali setiap tahun.

Pengurus serikat pekerja tetap dan tidak tetap menerima suatu



terbitan koran setiap malam keempat berjudul "direkt". Koran ini beredar sebanyak 150.000 eksemplar.



Pendidikan dan Pelatihan

IG Metall menyediakan kepada anggotanya kegiatan pendidikan yang sangat beragam sehingga mereka dapat menyalurkan aspirasi mereka di tempat kerja maupun di masyarakat pada umumnya.

Seminar untuk kader, anggota dewan pekerja, pekerja mesin, trainee dan perwakilan kaum muda, dan guru didukung oleh kegiatan pendidikan, advokasi dan pelatihan lanjutan. Pelatihan diorganisir oleh organisasi lokal di berbagai daerah dan dilaksanakan oleh fasilitator tetap dan tidak tetap dari IG Metall dan atau pakar dari luar. Isi dan cakupan pendidikan regional

dari organisasi lokal disesuaikan dengan permintaan dari anggota, petugas dan industri di berbagai daerah.

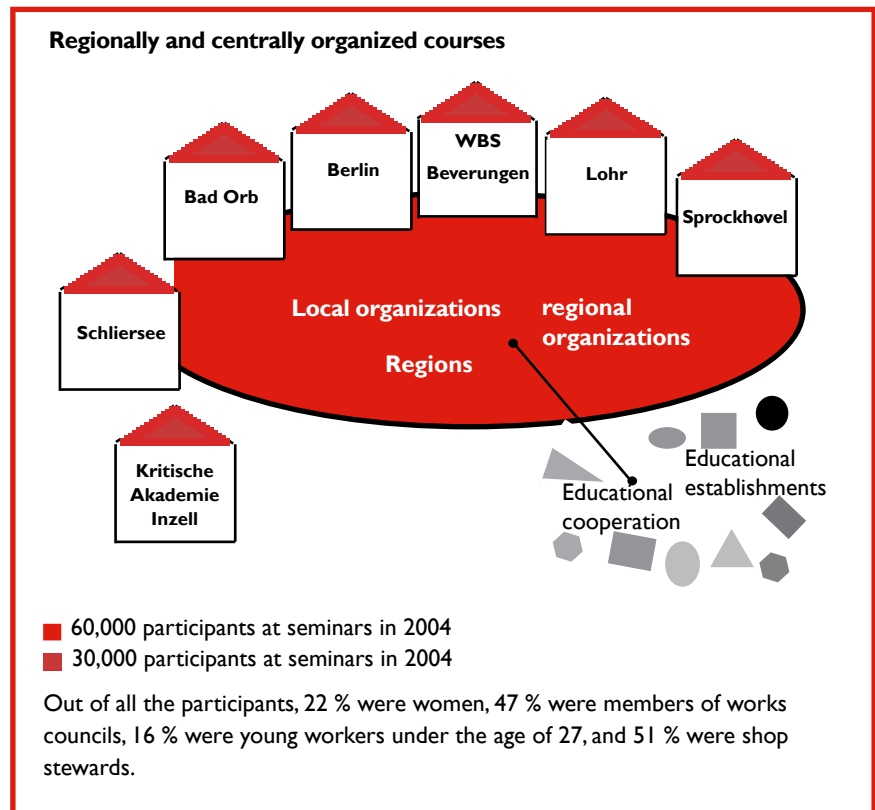
IG Metall mempunyai tujuh sekolah yang melengkapi kursus-kursus yang ditawarkan di daerah dan secara rutin mendukung pengembangan pendidikan serikat pekerja melalui pemberian proyek inovatif untuk daerah tersebut.

Topik-topik bahasan antara lain adalah:

- Struktur dan tugas serikat pekerja
- Seminar pelatihan untuk anggota

dewan pekerja dan pekerja mesin

- Latihan lanjutan mengenai penentuan upah, *layout* tempat kerja, perlindungan kesehatan, efisiensi dan lingkungan
- Seminar internasional untuk anggota dewan pekerja Eropa dan pekerja mesin
- Seminar untuk membangun kompetensi sosio-metoda, misalnya melakukan moderasi, visualisasi, berbicara kepada publik, bahasa asing, menangani perselisihan, dsb.
- Permasalahan mengenai kebijakan sosial untuk masa depan



Bekerja dengan Kelompok Berbeda

IG Metall yang berbasis industri, adalah serikat pekerja untuk semua pekerja di industri logam dan baja, industri proses metal/logam, industri teknologi informasi dan telekomunikasi, industri tekstil dan garmen, industri pemrosesan plastik dan kayu dan pekerja usaha kerajinan.

IG Metall bertindak menurut prinsip “satu perusahaan – satu serikat pekerja”. Semua pekerja di sebuah perusahaan tunggal dapat bergabung ke dalam IG Metall, tanpa membedakan jenis unit kerja produksi ataupun pelayanan jasa.

Agar dapat memenuhi persyaratan khusus dari setiap kelompok pekerja secara lebih efektif, terdapat berbagai bentuk pekerjaan yang berbeda dalam organisasi lokal dan regional, dan pada tingkat nasional, misalnya komite dan konperensi.

Terdapat komite yang khusus untuk perempuan, pekerja terlatih/terampil, pekerja muda, pekerja asing dan pekerja kerajinan. Dapat juga dibedakan antara komite untuk pekerja di sektor konstruksi, penganggur/tanpa pekerjaan dan pekerja rakitan.

Perempuan

Lebih dari separoh jumlah penduduk di Republik Federasi Jerman sebagai suatu kekuatan adalah perempuan. Tetapi mereka masih sangat jauh dari kenikmatan mendapatkan separuh saja dari

kekuatan maupun pendapatannya. Pemahaman tradisional tetap bertahan dalam benak masyarakat dan sering kali meletakkan perempuan dalam posisi sebagai penghasil sekunder, yang mencari penghasilan tambahan di luar tanggungjawabnya dalam rumahtangga dan keluarga. Kebijakan pemerintah mengenai perpajakan dan bea lainnya cenderung mendukung pemahaman tradisional mengenai

tenaga kerja. Meski menyelesaikan sekolah dengan kualifikasi yang justru lebih baik dari lawan prianya, jarang sekali perempuan ditemukan dalam posisi manajemen, dan penghasilan rata-ratanya 30 persen lebih rendah dari kaum pria.

Meski kondisi umum yang kurang baik ini dan tingkat pengangguran tinggi, perempuan masih berkeinginan untuk bekerja. Proporsi perempuan dalam dunia kerja terus meningkat, dan di tahun 2002 telah mencapai 58.8%, yaitu sedikit diatas rata-rata di Uni Eropa. Namun dalam beberapa tahun terakhir ini, jumlah jam kerja telah menurun; makin banyak perempuan membagi volume waktu kerja yang dibayar. Perempuan seringkali bekerja paroh-waktu dan/atau hanya beberapa jam per minggu. Peningkatan proporsi perempuan dalam dunia kerja belum dapat merealisasikan kesetaraan berdasarkan

Members:		2.426.094
Blue-collar workers		1.299.960
White-collar workers		268.799
Craftworkers		101.450
Young workers		190.910
Women		445.350
Foreigners		241.713
Unemployed		283.773
Pensioners		536.322
School/college students		18.942

As of
September 2004



undang-undang menjadi kesetaraan secara nyata dalam praktek.

IG Metall berkampanye untuk kesetaraan upah bagi jenis pekerjaan yang sama; supaya perempuan mendapatkan akses yang sama terhadap kesempatan kerja seperti pria dan masih dapat mengurus anaknya dan kepentingannya; supaya perempuan mendapatkan kesempatan pada jenjang karirnya dan untuk memenuhi kualifikasi kerja yang menjamin masa depannya. Perempuan harus dapat membangun kehidupan pekerjaannya dan menikmati masa tuanya tanpa khawatir mengenai uang.

IG Metall berkampanye untuk jam kerja yang lebih pendek, pekerjaan menarik dan fleksibel yang disesuaikan dengan kebutuhan perempuan dan peran gandanya sebagai ibu yang bekerja. Kampanye juga dilakukan untuk memperluas jasa pelayanan negara untuk pelayanan pengasuhan anak, menjadikan pengasuhan anak sehari-penuh sebagai norma.

Anggota pria maupun perempuan dari dewan pekerja, kesemuanya

bekerja untuk menjamin bahwa kepentingan pekerja perempuan di pabrik dan perusahaan tidak hilang dari perhatian dunia bisnis sehari-hari. Dan mereka tetap bekerja dengan baik secara patuh sehingga undang-undang mengenai kesetaraan jender dapat diimplementasikan di sektor swasta.

Pekerja terlatih/pekerja manual (bukan pekerja kasar/fisik)

Tidak hanya pekerja kerah biru saja tetapi juga pekerja terlatih membutuhkan perlindungan oleh serikat pekerja yang kuat, sehingga kondisi kerja dan upahnya dapat diatur secara wajar dan berkesinambungan.

Jumlah total dan prosentase pekerja terlatih terhadap keseluruhan jumlah pekerja makin signifikan dengan adanya perubahan ekonomi dan struktur di dalam masyarakat. Itulah sebabnya IG Metall telah meningkatkan upaya untuk menjadi suatu serikat pekerja yang menarik bagi pekerja di area jasa dan perusahaan jasa. Hal ini berlaku terhadap industri dan kerajinan tradisional serta perluasan cabang ke bidang teknologi informasi dan komunikasi.

Terdapat sekitar 270.000 pekerja terlatih yang telah diorganisir di IG Metall. Lingkupnya berkisar dari industri sampai jasa dan kerajinan, dari pembukuan sampai mandor dan sarjana teknik, sampai ahli teknologi informasi dan agen *call-*

centre. Selain perlindungan melalui perjanjian kolektif bersama, pekerja terlatih mendapatkan manfaat dari kegiatan untuk profesi tertentu atau cabang dari industri dan dari perjanjian kerja bersama khusus mengenai permasalahan perihal jam kerja, protes terhadap intensifikasi keluaran pekerjaan yang tidak wajar, atau pencarian solusi untuk menggabungkan pekerjaan dan keluarga. Selanjutnya, IG Metall aktif dalam mempromosikan latihan dan peningkatan kemampuan kejuruan.

Pekerja Muda

Permintaan secara khusus dari kaum pekerja muda adalah pelatihan kejuruan yang berkualitas dan berorientasi masa depan. Tujuannya adalah untuk menjamin bahwa latihan disediakan perusahaan. Kualifikasi lebih lanjut dan mendapatkan pekerjaan setelah pelatihan kejuruan harus dijamin.

Kaum muda IG Metall bertujuan membujuk pekerja muda untuk bergabung ke serikat pekerja dan dengan semangat solidaritas memperjuangkan perbaikan kondisi kerja dan kehidupan mereka.

Kini terdapat 200.000 kaum muda berusia 27 atau kurang yang menjadi anggota IG Metall. Bersama dengan mereka, IG Metall sedang memperjuangkan upah yang lebih baik, gaji dan biaya trainee, perbaikan kualitas latihan, penambahan tempat pelatihan berkualitas, menghilangkan sikap xenophobia

dan rasialisme, perbaikan dialog antar masyarakat, penguatan solidaritas internasional serta juga mendukung perlucutan senjata di seluruh dunia.

Di dalam 3.717 perusahaan terdapat 8.746 trainee dan perwakilan kaum muda terpilih, yang mempromosikan kepentingan pekerja muda dalam kerjasama dengan dewan pekerjaan, pekerja mesin, organisasi setempat dan komite kaum muda setempat.

Pekerja Asing

Sejak adanya pekerja asing yang dipekerjakan di Republik Federasi Jerman, pekerja asing telah dapat bergabung dalam IG Metall dengan hak yang sama seperti anggota lainnya.

Terhitung saat ini sekitar 240.000 pekerja yang terorganisir di dalam IG Metall memiliki paspor asing. Mereka berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja pada semua tingkat dan mempunyai komite mereka sendiri pada tingkat lokal, regional dan nasional.

IG Metall sedang berjuang bersama mereka memperjuangkan— tidak hanya tunjangan/manfaat yang sama seperti untuk pekerja Jerman. Namun juga mencari solusi terhadap masalah yang muncul dari status legal mereka, sehubungan dengan hak sosial politik

dan hak di dalam pabrik di negara asing, dan bagi beberapa pekerja yang hidup dalam lingkup budaya asing.

Kerajinan

Kerajinan membentuk suatu sektor terpisah dari ekonomi dimana pelaku perjalanan, pekerja tidak terampil, pekerja terlatih, trainee dari kedua jenis kelamin dan kebangsaan beragam bekerja bersama. IG Metall terorganisir di 94 industri kerajinan.

Kesulitan dalam mengorganisir pekerja kerajinan terjadi karena bentuk industrinya yang berbeda, perusahaan yang sebagian besar berskala kecil dan mentalitas konservatif para pengrajin serta

pengusaha di sektor ini. Kini sekitar 101.000 pekerja kerajinan adalah anggota dari IG Metall.

IG Metall mengusahakan perjanjian bersama dengan asosiasi perdagangan dan federasi industri, dimana saat ini terdapat lebih dari 700 yang masih berjalan. Namun, sangat sulit sekali untuk memperlakukan hak pekerja dan hak lainnya yang tercakup dalam perjanjian bersama, karena pendirian dewan pekerja masih mengecualikan kerajinan dan sering kali dibuat tertutup oleh majikan.



Kegiatan di Berbagai Industri

Setelah bergabungnya Serikat Pekerja Tekstil-Garmen pada bulan April 1998 dan Serikat Pekerja Kayu dan Plastik pada bulan Januari 2000, IG Metall kini juga bertanggungjawab untuk cabang tekstil-garmen dan jasa tekstil dengan fokus terhadap jasa kebersihan demikian juga untuk industri kayu dan plastik serta kerajinan kayu.

Supaya dapat mengatasi masalah anggota cabang industri, maka komite sektor khusus didirikan di kantor pusat dan kantor lokal/ setempat. Komite sektor khusus ini memberi nasihat kepada badan pembuat keputusan yang bertanggungjawab atas pertanyaan khusus perihal industri, dan bersama dengan komisi perjanjian bersama merupakan alat penting dalam mencapai keberhasilan terhadap tuntutan yang diajukan dalam perjanjian bersama. Dewan Eksekutif IG Metall mendukung komite cabang melalui penyelenggaraan konferensi profesional, laporan cabang dan pekerjaan hubungan masyarakat.

Makna kegiatan serikat pekerja di dalam industri tertentu mengalami peningkatan yang signifikan. Tujuannya untuk bekerjasama dengan perwakilan pekerja di berbagai pabrik untuk mempromosikan tindakan berlandaskan semangat solidaritas. Saingan antar perusahaan berbeda seharusnya tidak menyebabkan kompetisi antar angkatan pekerjanya. Dalam area terpenting

pekerjaan ini dilaksanakan oleh "tim sektoral" atau "koordinator sektor".

Tekstil – Garmen/Jasa Tekstil

Sudah bertahun-tahun lamanya garmen dan industri tekstil di Jerman menjadi korban globalisasi. Perpindahan tempat kerja ke negara lain dengan tingkat upah rendah sering terjadi sejak permulaan tahun 1970an. Dari 800.000 lapangan pekerjaan di tahun 1970 yang kini tersisa tidak

lebih dari 140.000 di sekitar 1.000 perusahaan saja.

IG Metall melakukan negosiasi dan menandatangani kesepakatan bersama dengan asosiasi pengusaha dan majikan untuk sekitar 60.000 anggota di dalam cabang tersebut (51 % adalah perempuan). Dewan pekerja memantau apakah telah dilaksanakan pengamatan terhadap isi kesepakatan bersama (hampir 600). Dewan pekerja dipilih di hampir setiap perusahaan di industri tekstil dan di sebagian besar perusahaan di industri garmen yang rata-rata mempekerjakan 100 orang pekerja.

Kayu dan Plastik

Tercatat sekitar 570.000 pegawai yang bekerja di sekitar 35.000



perusahaan. 215.000 pekerja bekerja di sekitar 31.000 perusahaan gabungan. Di industri plastik terdapat 74.000 pekerja di 530 perusahaan. Pada saat ini terdapat lebih dari 600 perjanjian kerja bersama yang berlaku di industri kayu dan plastik (banyak diantaranya adalah perjanjian kerja perusahaan dan perjanjian kerja bersama yang diadaptasi dengan pengakuan, bahwa jika perusahaan mengakui perjanjian bersama maka ini akan berlaku untuk cabang perusahaan tanpa perlu menjadi anggota asosiasi majikan).

Komite cabang dapat melihat situasi secara keseluruhan dan perspektif ini mudah menjadi hilang terutama dalam perusahaan kecil dan menengah. Solusi praktis yang dapat diterapkan berdasarkan solidaritas dapat dikembangkan.



Alternatifnya masih ada, meskipun perusahaan tunggal bersikap egoistis terhadap lokasi tetap bertahan dengan konsekuensi sosial dan ekonomi yang negatif. Mengembangkan industri spesifik berdasarkan pengetahuan (*know-how*) dan menggunakannya dalam pekerjaan sehari-hari membantu ketertarikan anggota dalam meraih tujuannya.

Kegiatan Serikat Pekerja diluar Perusahaan

Tidak semua anggota IG Metall sebenarnya mempunyai hubungan kerja. Yang terlihat, bahkan prosentase mereka yang tidak bekerja, atau dalam keadaan pensiun secara dini atau normal, atau masih pelajar adalah meningkat. Beberapa diantaranya mempunyai pekerjaan, tetapi tidak mudah terjangkau melalui pekerjaan IG Metall pada tingkat pabrik, misalnya pegawai di suatu perusahaan kecil dan menengah tanpa adanya perwakilan pekerja, pekerja di rumah, pekerja sementara atau yang bekerja sendiri. Untuk anggota seperti ini IG Metall mengembangkan dan mempromosikan kegiatan dengan wujud seperti kelompok kerja yang terlibat dengan warganegara senior atau yang tidak bekerja, dan kegiatan lainnya jauh dari tempat kerja, misalnya proyek dan jaringan, yang bertujuan untuk masalah spesifik atau kepentingan.



Tujuan Ganda Dari Kebijakan Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah salah satu tugas yang paling penting dari serikat pekerja. Hal itu adalah sarana untuk menjamin bahwa pekerja menerima suatu pangsa setara dari produk nasional.

Namun, perjanjian kerja bersama dimaksudkan untuk lebih daripada hanya sebagai instrumen yang dapat memperbaiki standar kehidupan pekerja secara material; gunanya juga untuk meningkatkan posisi sosial dari pekerja dan untuk melindungi kesehatan mereka. Kemanusiaan dalam masalah kondisi kerja telah lama menjadi bagian dari kebijakan perjanjian kerja bersama dari IG Metall.

Lebih lanjut, perjanjian kerja bersama harus menjamin bahwa pekerja dilindungi terhadap keputusan arbitrase oleh majikan, demikian pula efek negatif yang terjadi akibat perubahan dalam teknologi.

IG Metall membedakan empat kategori utama mengenai perjanjian kerja bersama:

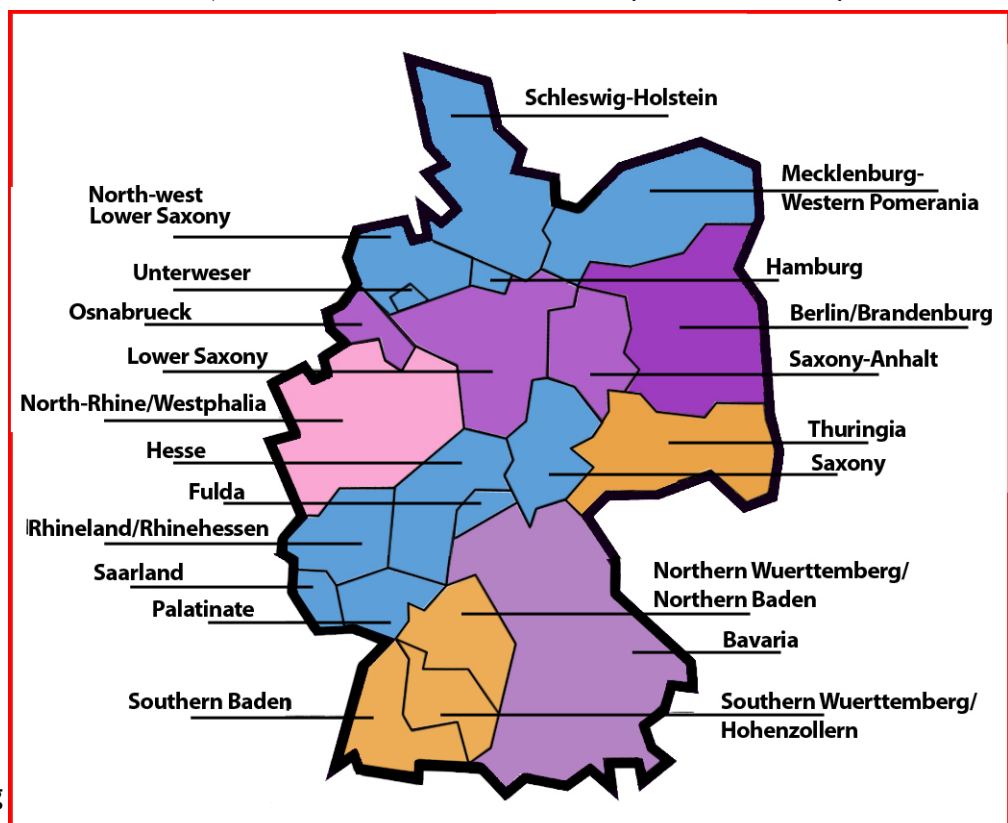
- Perjanjian mengenai remunerasi. Hal ini menentukan kenaikan pembayaran dan harus menyesuaikan upah terhadap biaya hidup yang

meningkat dan menjamin agar pekerja menerima bagian mereka dari perolehan produktifitas. Di daerah tertentu terdapat tabel remunerasi standar untuk pekerja kerah-biru dan kerah-putih. Kenaikan tersebut umumnya disetujui selama 12 bulan.

- Perjanjian non-upah. Hal ini terkait dengan masalah seperti jumlah jam kerja mingguan, lamanya hari libur, pemutusan hubungan kerja, tambahan pembayaran untuk lembur, kerja malam, dsb. Perjanjian demikian biasanya berlaku untuk beberapa tahun.
- Perjanjian pembayaran rangka kerja. Hal ini menentukan bahwa

pekerja kerah-biru dan kerah-putih diklasifikasikan pada skala upah dan gaji, prinsip remunerasi seperti kerja-potongan (piece), bonus, dsb. Untuk beberapa daerah perjanjian gabungan pembayaran rangka kerja telah disetujui untuk pekerja kerah-biru dan kerah-putih yang masuk di dalam kategori standar. Ini juga, jangka waktu berlakunya beberapa tahun.

- Perjanjian kerja bersama mengenai masalah khusus, misalnya pembayaran bonus Hari Natal/Lebaran, pembayaran suatu dana tabungan khusus dan untuk pensiun dini, serta prosedur



perembukan/konsiliasi diantara para pihak dalam suatu perjanjian kerja bersama.

Kisaran Aplikasi

Perjanjian kerja bersama dapat diterapkan pada berbagai area:

Secara geografis: misalnya negara Jerman sebagai satu kesatuan, sebagai suatu daerah geografis (lihat peta) atau kepada satu perusahaan

Secara sektoral: misalnya industri metal dan listrik, industri besi dan baja, tekstil atau garmen, pemrosesan kayu demikian juga cabang kerajinan secara individual

Kategori pegawai: kepada pekerja kerah-biru, pekerja terlatih dan/atau trainee

Jumlah total “perjanjian kerja bersama regional” yang berlaku adalah 2.344. Perjanjian ini diberlakukan untuk suatu daerah tertentu. Perjanjian perusahaan secara individual diberlakukan jika majikan tidak tergabung dalam suatu asosiasi majikan. Kecenderungan terdapat perjanjian demikian meningkat, dan misalnya untuk industri metal sendiri terdapat 1.336 perjanjian perusahaan. Di dalam industri tekstil dan garmen terdapat tambahan 167 firma dengan perjanjian perusahaan, dan juga sejumlah 241 di industri kayu dan plastik (status tahun 2003). Contoh terbaik yang diketahui

adalah perjanjian perusahaan dari Volkswagen AG.

Meningkatkan Koordinasi Eropa

Di dalam federasi serikat pekerja Eropa, dan Federasi Pekerja Metal Eropa khususnya, organisasi baru dan saluran komunikasi telah didirikan untuk memungkinkan koordinasi yang efektif terhadap perjanjian kerja bersama diantara serikat pekerja nasional. Struktur ini perlu konsolidasi dan dibuat lebih efektif.

Jaringan kerja regional lintas batas mengenai perjanjian kerja bersama, termasuk partisipasi pengamat di dalam pertemuan komisi perjanjian kerja bersama atau dalam bernegosiasi, menuai perhatian tinggi di daerah bersangkutan dan akan diperluas.

Diskusi dan harmonisasi demi kebijakan perjanjian kerja bersama yang bersifat umum dan berorientasi masa depan, misalnya dalam bentuk pembayaran baru atau kualifikasi, harus diintensifkan.

Perjanjian Kerja Bersama

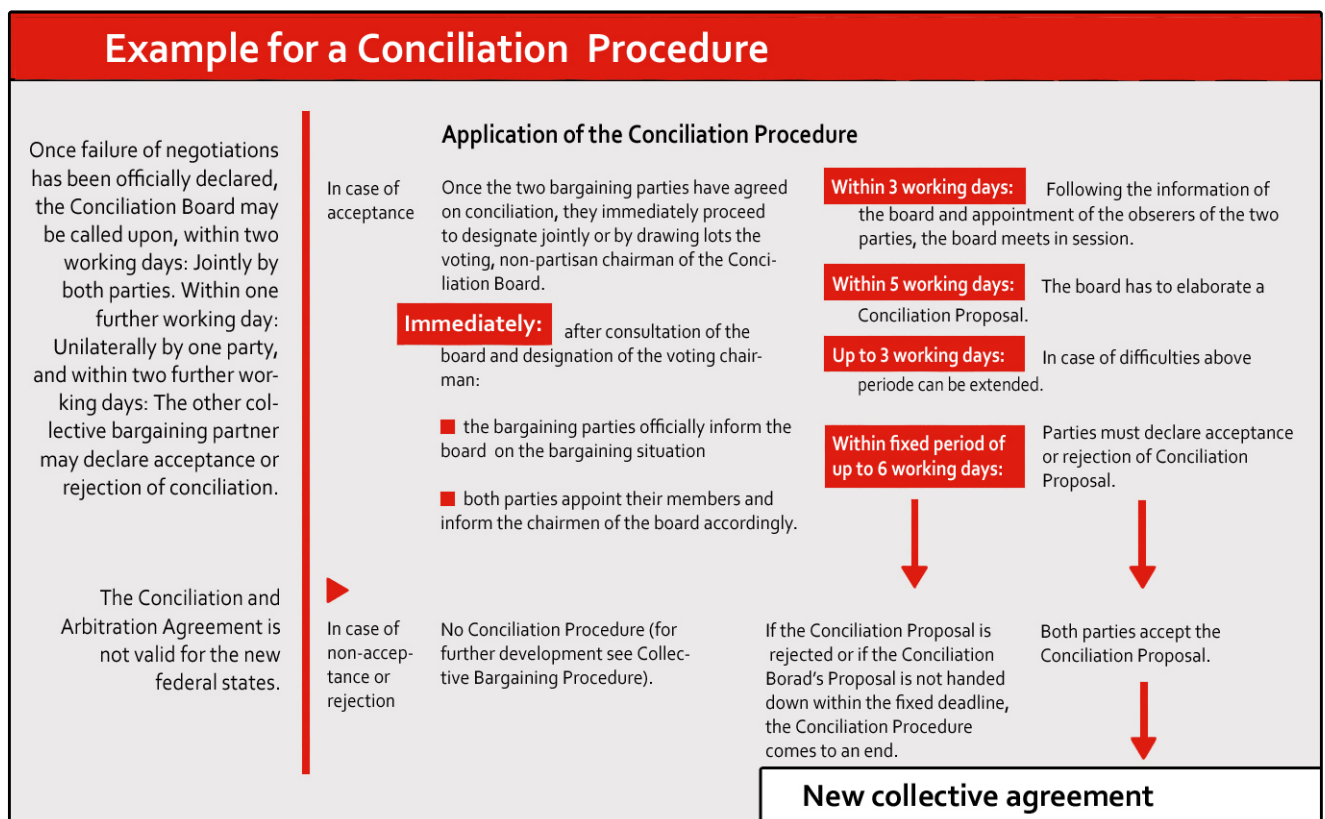
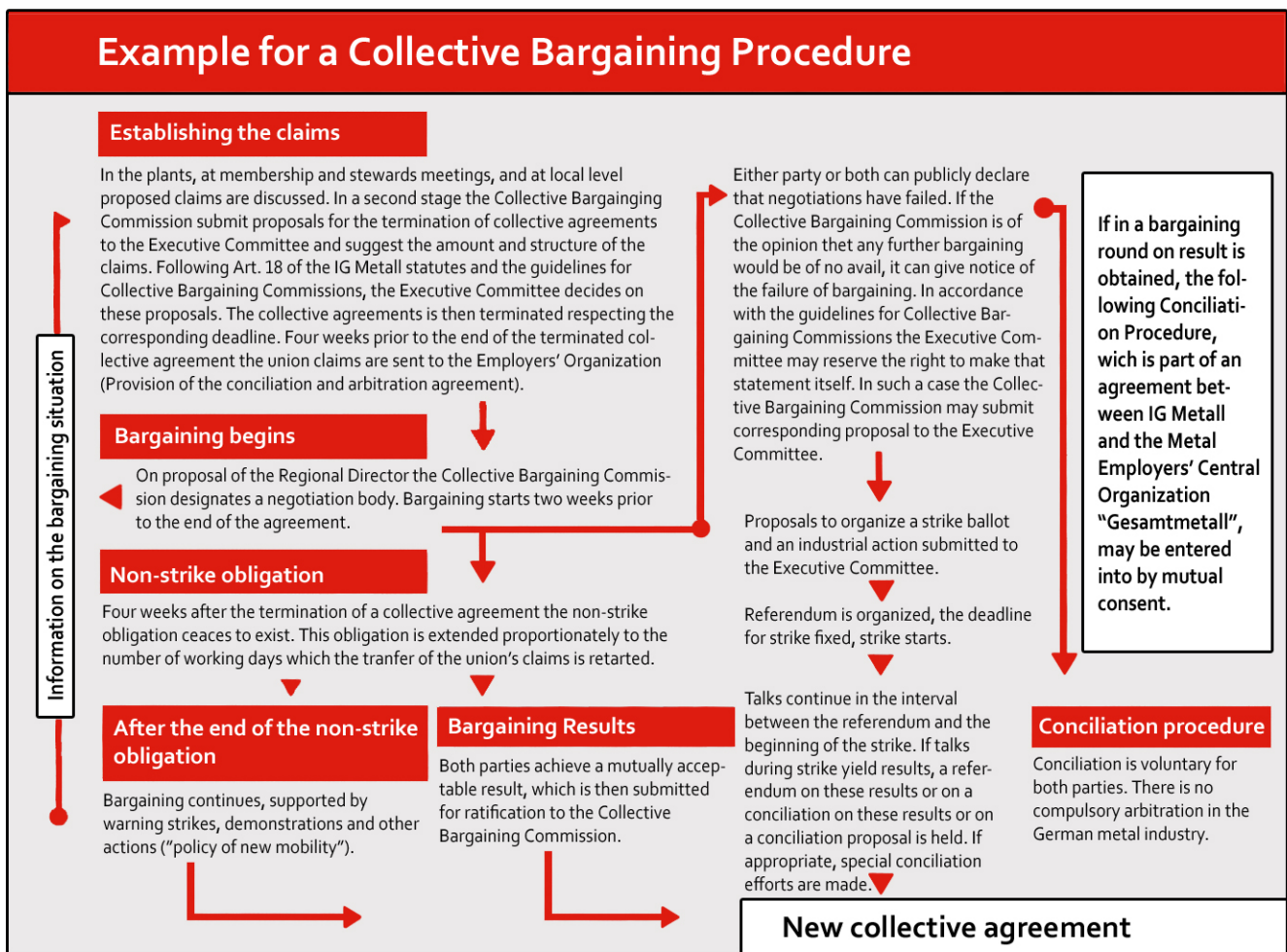
Pihak yang terkait pada perjanjian kerja bersama adalah serikat pekerja yang bertanggungjawab (IG Metall) dan asosiasi majikan atau majikan secara individual. Negosiasi perjanjian kerja bersama

regional dipimpin oleh direktur regional. Pada sisi IG Metall, negosiasi dilakukan oleh komisi perjanjian kerja bersama, yang anggotanya dipilih pada tingkat lokal. Mereka mewakili perusahaan yang paling penting dan dengan keanggotaan yang paling besar. Tindakan industri dalam mendukung kebijakan perjanjian kerja bersama.

Tidak selalu mudah untuk membujuk majikan untuk mengikuti permintaan pekerja. Ketika perjanjian tidak dapat tercapai dalam negosiasi, tindakan pemogokan merupakan jalan terakhir.

Hak serikat pekerja untuk melakukan pemogokan dijamin oleh Undang-undang Dasar (konstitusi) Republik Federasi Jerman. Upaya untuk menentang hak serikat pekerja tersebut, adalah illegal. Namun legislasi tidak menjelaskan secara persis apa yang menjadi hak tersebut. Pengadilan industri mempunyai pandangan bahwa hanya serikat pekerja yang dapat melakukan tindakan pemogokan dan bahwa tindakan demikian hanya dapat diambil terhadap permasalahan yang tercakup dalam PKB yang sedang dinegosiasi.

Menurut anggaran dasar IG Metall, keputusan untuk mengambil tindakan pemogokan adalah





ditangan Komite Eksekutif. Namun, Komite tersebut hanya dapat mengambil keputusan positif jika pemilihan rahasia untuk pemogokan telah dilakukan terhadap zona perjanjian kerja bersama dan jika 75% dari anggota IG Metall telah memilih untuk tindakan pemogokan. Persyaratan demikian menjamin bahwa suatu pemogokan hanya dapat dilakukan setelah semua upaya untuk mencapai solusi melalui negosiasi telah gagal dan prinsip ini tetap berlaku sampai hari ini. Serikat pekerja selalu harus dapat memperhitungkan konsekuensi dari tindakan pemogokan oleh karena IG Metall harus menandai pembayaran pemogokan untuk semua anggota yang terpanggil untuk pemogokan di suatu tempat tertentu atau yang terkunci diluar oleh majikan. Sebagai contoh adalah pemogokan di tahun 1984 di industri metal di Baden-Wuerttemberg Utara/ Baden Utara dan Hesse. Dimana kesepakatan pengurangan jam kerja dari 40 ke 38,5 jam per minggu menuju 35-jam per minggu, baru tercapai setelah tujuh minggu pemogokan.

Keberhasilan dalam Perjanjian Kerja Bersama

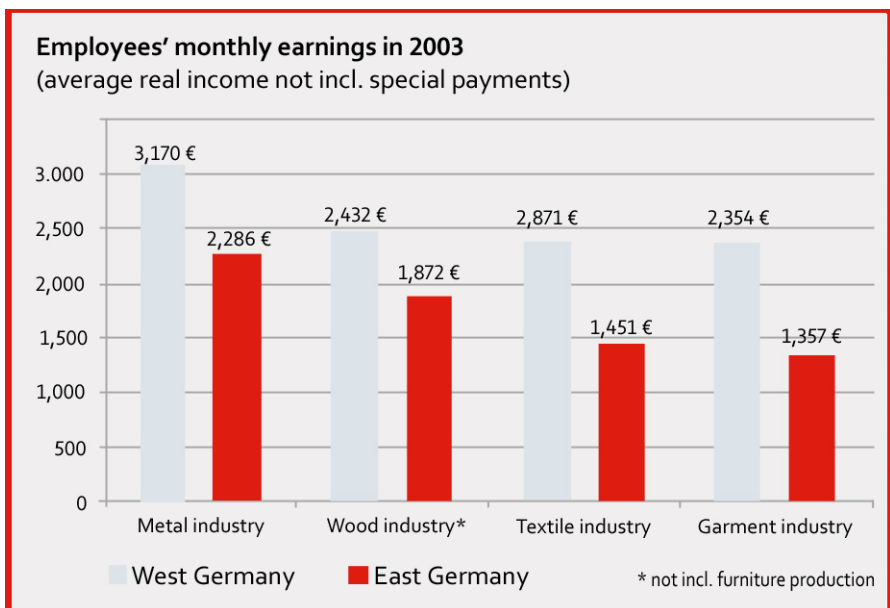
IG Metall tidak hanya telah menjamin bahwa pekerja telah

memanfaatkan pertumbuhan ekonomi dengan memenangkan bagi mereka suatu remunerasi dan kenaikan upah trainee secara teratur, tetapi juga telah mendapatkan kemenangan lainnya. Berikut beberapa diantaranya:

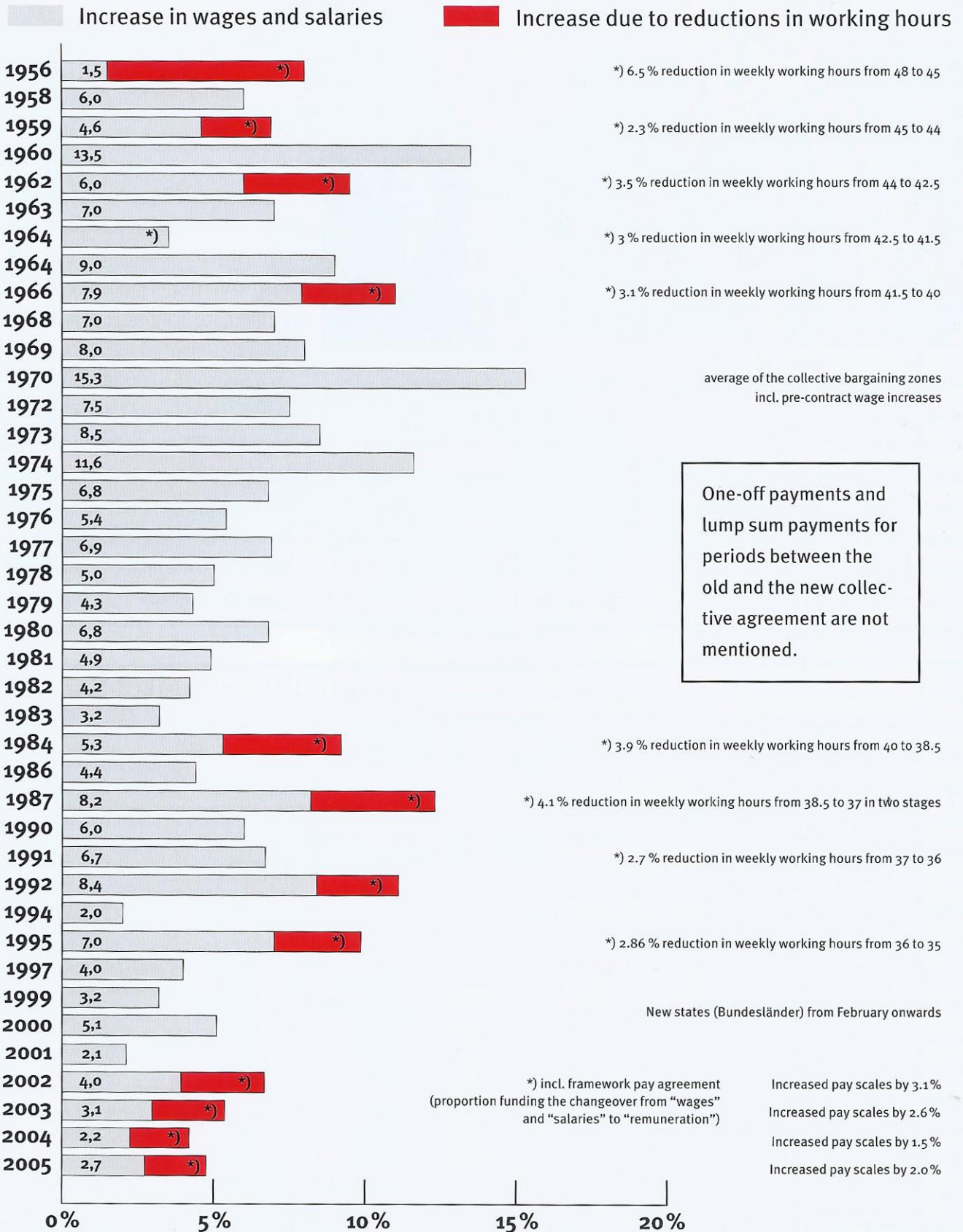
- Pengurangan jam kerja mingguan dari 48 jam pada permulaan tahun 1950an sampai 35 jam mulai 1995
- Pemberlakuan liburan tahunan selama 30 hari kerja
- Tunjangan libur dan bonus hari raya (Hari Natal)
- Pembayaran upah dan gaji kepada pekerja selama cuti sakit
- Penghasilan terjamin dan perlindungan terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pegawai lansia

- Perjanjian kerja bersama mengenai jaminan pensiun dini dan jaminan mendapatkan pekerjaan.
- Perjanjian pembayaran rangka-kerja gabungan untuk pekerja kerah-biru dan kerah-putih.

Tantangan khusus bagi kebijakan perjanjian kerja bersama untuk serikat pekerja adalah reunifikasi negara Jerman. Upaya ditujukan pada cara mempersempit dan secara berangsur mengeliminasi perbedaan upah yang hampir mencapai 70%. Penyesuaian tercapai oleh kesetaraan secara langkah demi langkah terhadap upah, gaji dan pembayaran trainee. Melalui proses negosiasi yang alot suatu sistem perjanjian kerja bersama yang disesuaikan terhadap ekonomi pasar telah dialihkan ke negara bagian baru (Bundeslander) dan persyaratan finansial disejajarkan secara berangsur.



Collective wage and salary increases in the metal industry since 1956



Perwakilan Pegawai Pada Tingkat Perusahaan dan Pabrik

Kebijakan serikat pada tingkat perusahaan dan pabrik – pengurus SP PUK

Politik serikat pekerja di tingkat perusahaan dan pabrik adalah dasar dari IG Metall. Para pendukung politik ini adalah pengurus PUK. Fungsi mereka diatur dalam panduan IG Metall untuk pengurus PUK.

Pengurus PUK menjadi wakil IG Metall di dalam pabrik. Secara sukarela anggota IG Metall memilih pengurus PUK untuk periode empat tahun. Seorang pengurus PUK dapat menangani kepentingan dari sejumlah tertentu pegawai, atau pada kelompok tertentu atau departemen.

Anggota IG Metall dalam dewan pekerja tingkat perusahaan, dalam perwakilan pekerja muda, trainee dan orang cacat berat, adalah pengurus PUK juga. Semua pengurus PUK bersama akan bertindak sebagai perwakilan serikat pekerja di dalam perusahaan mereka dan mereka memilih, diantara mereka, anggota pengurus.

Fungsi pengurus PUK yang diatur panduan IG Metall, adalah:

- Untuk mewakili kepentingan anggota serikat pekerja di berbagai komite serikat pekerja, misalnya musyawarah delegasi dan dewan lokal

- Untuk sosialisasi keputusan dan posisi IG Metall terhadap berbagai masalah yang berbeda; untuk membentuk pandangan dan membuat usulan di dalam perusahaan dan serikat pekerja
- Untuk mempersiapkan dan mendukung perkembangan proses negosiasi perjanjian kerja bersama
- Mengajak pegawai untuk bergabung IG Metall dan mendampingi anggotanya
- Memberi nasehat dan mendukung dewan pekerja demikian pula kaum muda, trainee dan komite orang cacat di pabrik
- Membuat daftar calon IG Metall untuk dewan pekerja, komite kaum muda, atau pos pekerja mesin untuk pekerja cacat
- Turut berpengaruh secara menentukan terhadap kebijakan politik IG Metall melalui komite di tingkat lokal, regional dan eksekutif

Beragam pokok-pokok kebijakan perusahaan serikat pekerja:

- Jaminan dan perluasan kesempatan kerja
- Jam kerja dan nilai upah
- Pemantauan dan pemenuhan perjanjian kerja bersama
- Perlindungan kesehatan di tempat kerja
- Pengembangan teknologi baru dan konsep produksi
- Perbaikan kualifikasi pekerja dan organisasi kerja
- Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki di perusahaan dan pabrik
- Ikut berpengaruh terhadap penetapan kondisi kerja, demi menyelaraskan dunia keluarga dengan dunia kerja
- Inisiatif untuk produk baru
- Tanggungjawab regional dari perusahaan dan pabrik



**Badan Legal Pekerja:
Dewan Pekerja Tingkat
Perusahaan**

Employees	Works council members
5 to 20	1
21 to 50	3
51 to 100	5
101 to 200	7
201 to 400	9
401 to 700	11
701 to 1000	13
1001 to 1500	15
1501 to 2000	17
2001 to 2500	19
2501 to 3000	21
3001 to 3500	23
3501 to 4000	25
4001 to 4500	27
4501 to 5000	29
5001 to 6000	31
6001 to 7000	33
7001 to 9000	35

In companies with more than 9,000 employees, the number of works council members increases by 2 members for every further 3,000 employees.

Dewan pekerja adalah badan yang secara hukum mewakili pekerja di suatu perusahaan. Bentuk organisasi, hak dan kewajibannya ditetapkan dalam Akta Konstitusi Pekerjaan (Works Constitution Act).

Setiap anggota dewan pekerja yang terorganisir di dalam IG Metall adalah secara otomatis seorang pengurus PUK.

Dewan pekerja bukanlah suatu serikat pekerja perusahaan, tetapi mewakili semua pekerja di dalam suatu perusahaan apakah mereka anggota IG Metall atau tidak. Dewan pekerja dipilih oleh semua pekerja perusahaan untuk periode empat tahun. Keterwakilan kelompok minoritas sedikitnya adalah proporsional dengan angkatan kerja. Tergantung dari besarnya dewan pekerja, beberapa anggota dalam jumlah tertentu dan dapat dibebaskan pekerjaannya. Semua anggota dewan pekerja dilindungi dari pemberhentian pekerjaan sampai satu tahun setelah meninggalkan dewan pekerja (jika tidak dipilih kembali atau jika mereka mengundurkan diri). Semua calon mendapat hak perlindungan

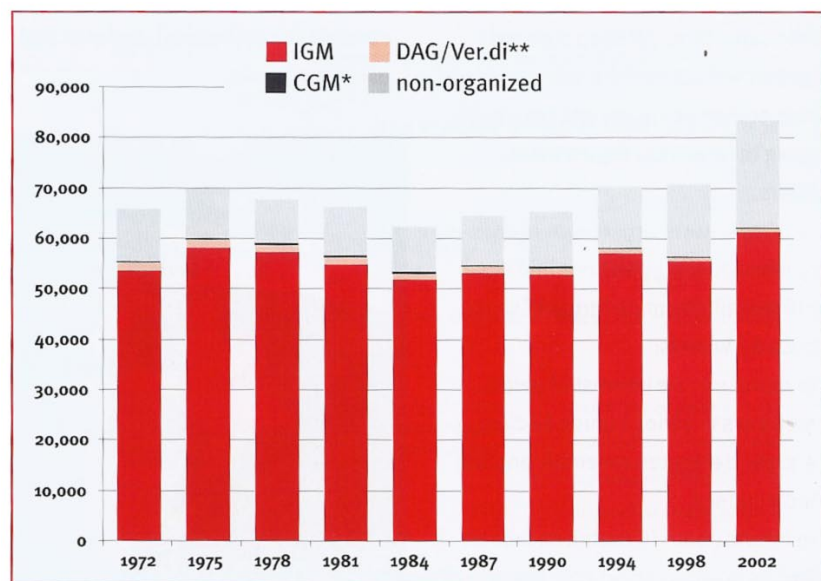
terhadap pemberhentian pekerjaan semenjak daftar calon diterbitkan. Jika mereka tidak terpilih ke dalam dewan pekerja, perlindungan ini masih berlaku sampai dengan enam bulan setelah pengumuman hasil pemilihan. Hubungan kerja dari anggota dewan pekerja hanya dapat dihentikan ketika dewan pekerja atau pengadilan industri menerima pemberhentian dan jika keadaan pengecualian menjamin tindakan demikian.

Biaya pemilihan dan kegiatan dewan pekerja dibebankan pada majikan, termasuk pengeluaran yang terjadi dalam kaitan dengan pelatihan anggota dewan pekerja. Pertemuan dilaksanakan selama jam kerja dan biasanya tanpa kehadiran perwakilan majikan.

Result of works council election from 1972 to 2002

(incl. new German states since 1994)

(incl. textile and garment industry from 1998, and wood and plastics industries from 2002)



* CGM, Christian Trade Union of Metalworkers

** Ver.di (until March 2001 DAG, German Trade Union of White Collar Workers)

Hak dan Kewajiban Dewan Pekerja Tingkat Perusahaan

Adalah menjadi tugas dari dewan pekerja untuk menjamin pemenuhan/penetapan undang-undang, peraturan, tindakan kesehatan dan keselamatan, perjanjian kerja bersama dan memonitor/mengawasi perjanjian perusahaan. Pada saat yang bersamaan, berperan sebagai badan keluhan pekerja.

Selanjutnya, Akta Konstitusi Kerja mencakup sejumlah persyaratan yang memberi wewenang dewan pekerja untuk berhak melakukan intervensi dalam keputusan manajemen. Hak tersebut berkisar dari hak terhadap informasi sampai pada hak nyata untuk penentuan bersama.

Hak atas Informasi dan Konsultasi

- Ketika keputusan ekonomi sedang diambil yang seringkali mempunyai efek negatif terhadap kepentingan pekerja, dewan pekerja hanya mempunyai hak untuk diberitahukan, meskipun informasi yang diberikan harus diberikan secara komprehensif. Dewan pekerja juga berhak untuk dimintakan saran oleh majikan mengenai efek yang timbul bila pekerja mendapatkan informasi yang dimaksud. Walaupun demikian dewan kerja tidak diberikan hak co-determinasi dalam hal keputusan ekonomi.

- Hak dewan kerja untuk ikut terlibat dalam penentuan introduksi teknologi baru belum memuaskan sama sekali.
- Dewan pekerja dapat, dalam keadaan tertentu, mengajukan banding terhadap keputusan mengenai seorang anggota dari angkatan kerja (misalnya menyewa atau mengalihkan staf, dsb terkait)

Hak Partisipasi

Namun, dewan pekerja mempunyai hak yang paling kuat untuk turut menentukan dalam semua masalah terkait sosial, dan bila terjadi perselisihan, diselesaikan oleh pengadilan industri atau komite konsiliasi, seperti:

- Waktu aturan kerja
- Pertanyaan terkait kebijakan perusahaan mengenai upah, tata cara penetapan tingkat remunerasi, penentuan, aplikasi dan modifikasi, nilai kerja-potongan dan untuk tenaga kerja muda dan naik jabatan
- Bentuk daripada dan pemakaian fasilitas sosial perusahaan
- Area tambahan kegiatan adalah kesetaraan gender, menggabungkan kehidupan bekerja dengan berkeluarga, dan usulan atas perencanaan sumber daya manusia dan pengkajian pegawai
- Amandemen terhadap Akta Konstitusi Kerja, yang mengandung perbaikan terhadap

dasar kegiatan dewan pekerja, telah disahkan oleh Bundestag (kamar pertama dari parlemen Jerman) di tahun 2001.

Kewajiban dari Dewan Pekerja

1. Suatu dewan pekerja tidak dapat mengambil tindakan yang melanggar kedamaian di dalam pabrik.
2. Sebagai anggota pengurus dewan pekerja tidak boleh menyerukan aksi serikat pekerja.
3. Tidak boleh terlibat aktivitas partai politik di perusahaan/pabrik dalam kegiatan politik-partai di halaman perusahaan.

Pengurus serikat pekerja berhak atas akses terhadap halaman/areal perusahaan dengan syarat telah memberitahukan majikan mengenai maksudnya. Jika dewan pekerja memutuskan demikian, mereka dapat menghadiri pertemuannya. Di dalam perusahaan lebih besar, yang mempunyai beberapa pabrik, suatu dewan pekerja pusat atau dewan pekerja kelompok didirikan, terdiri atas perwakilan masing-masing dewan pekerja.



Perwakilan Pekerja di tingkat Eropa: Dewan Kerja Eropa

Setelah perjuangan bertahun-tahun, serikat pekerja Eropa di tahun 1994 telah berhasil meraih hak legal atas perwakilan pekerja lintas batas negara di dalam perusahaan multi-nasional. Badan baru ini dinamakan Dewan Pekerja Eropa (EWC). Aturan EWC 94/45/EC memberikan hak untuk:

- Pertemuan internal tahunan perwakilan pekerja dari negara-negara EU dan negara-negara EEA yang diorganisir atas beban biaya perusahaan
- Untuk diberitahukan dan dikonsultasikan oleh manajemen korporasi, dalam pertemuan yang dilaksanakan sedikitnya sekali setahun, mengenai masalah lintas-batas yang sebanding dengan yang ditangani

oleh komite ekonomi, misalnya restrukturisasi terencana dan investasi, situasi pemberian pekerjaan, introduksi praktek kerja jaringan dan prosedur produksi

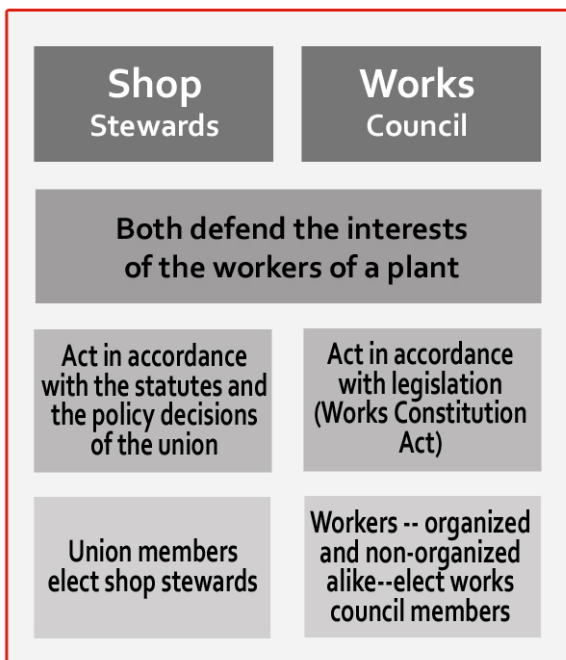
- Mengorganisir pertemuan khusus dalam hal keadaan luar biasa (penutupan, pemberhentian pekerja kolektif) dimana Dewan Pekerja Eropa dapat memberikan pandangannya.

Pertemuan Dewan Pekerja Eropa didukung oleh jasa penerjemahan simultan. Dewan Pekerja Eropa mempunyai hak untuk mendatangkan pakar. Pada bulan September perjanjian tahun 2004 mengenai implementasi Dewan Pekerja Eropa telah diberlakukan di 730 perusahaan. Tujuan dari Dewan Pekerja Eropa adalah untuk mengintensifkan kinerja serikat

pekerja Eropa dan untuk menciptakan, secara bertahap suatu pertukaran informasi dengan perwakilan pekerja dari Eropa di dalam perusahaan multinasional yang bersangkutan.

Perwakilan pekerja pada tingkat dunia: dewan kerja dunia dan jaringan kerja serikat pekerja global

Meskipun eksplisit terdapat dasar hukum untuk perwakilan pekerja lintas negara di perusahaan multinasional, tidak tertutup kesempatan untuk mendirikan suatu badan yang mewakili pekerja pada semua tapak perusahaan seperti Volkswagen, DaimlerChrysler, SKF dan Renault. Pada umumnya suatu jaringan kerja perwakilan serikat pekerja seperti ini sudah ada sebelum dewan kerja dunia didirikan. Hal ini juga menjadi tujuan dari Federasi Pekerja Metal Internasional (IMF): mereka mengundang perwakilan pekerja sebanyak mungkin tapak perusahaan multinasional untuk menghadiri konperensi dan untuk membentuk jaringan kerja. Tujuannya, antara lain, bersama dengan manajemen membentuk suatu badan perwakilan pekerja tingkat internasional. Misalnya, di General Motors, suatu kelompok aksi internasional beranggotakan perwakilan serikat pekerja dan angkatan kerja telah dibentuk untuk bertindak selaku dewan pekerja dunia.



Shop stewards and Works council

Perwakilan Kepentingan Serikat Pekerja di Perusahaan Co-Determinasi dan Pekerja Serikat Pekerja

Untuk hak perusahaan gabungan saham, perusahaan Jerman dan undang-undang co-determinasi mengakui hal berikut ini:

- Anggota direksi atau manajemen sebagai badan perusahaan bertanggungjawab untuk pengoperasian perusahaan
- Badan pengawas sebagai badan bertanggungjawab untuk pengawasan pengelolaan perusahaan

Pada Musyawarah Umum/ Pertemuan Pemegang Saham, para pemegang saham memilih perwakilan mereka di badan pengawasan.

Dalam badan pengawasan ini, perwakilan terpanggil untuk bergabung, namun jumlah dan pengaruhnya untuk mempertahankan kepentingan pekerja terhadap kepentingan majikan adalah berbeda. Terdapat tiga jenis perwakilan pekerja:

- Badan pengawasan dalam perusahaan saham gabungan dalam industri besi, baja dan batubara yang mempekerjakan lebih dari 1.000 pekerja, dimana terdapat jumlah perwakilan pemegang saham dan pekerja yang setara. Guna menghindari stagnasi "situasi patt" seorang anggota netral yang dihadirkan badan tersebut, disetujui oleh kedua belah pihak

- Badan pengawasan sesuai model co-determinasi 1976 untuk perusahaan saham gabungan yang mempekerjakan lebih dari 2.000 pekerja, dan terkesan kurang berimbang terwakili, oleh karena terdapat "pengurus", yang berpihak dengan kepentingan pemegang saham. Jika situasi-patt tetap terjadi, maka hak suara ganda ketua badan pengawas (yang berasal dari pihak pemegang saham) menjadi penentu.
- Badan pengawas sesuai undang-undang *Drittelbeteiligungsgesetz* untuk perusahaan saham gabungan dengan 500-2000 pekerja, dimana wakil pekerja hanya mengisi 1/3 bagian.

Termasuk dalam tugas utama badan pengawas adalah menunjuk dewan direksi (manajemen) dan pengawasan terhadapnya. Sesuai aturan perusahaan internal, badan pengawas bertanggungjawab atas pengambilan keputusan, hal-hal pokok kebijakan perusahaan, dan investasi yang melampaui jumlah tertentu dan rencana investasinya.

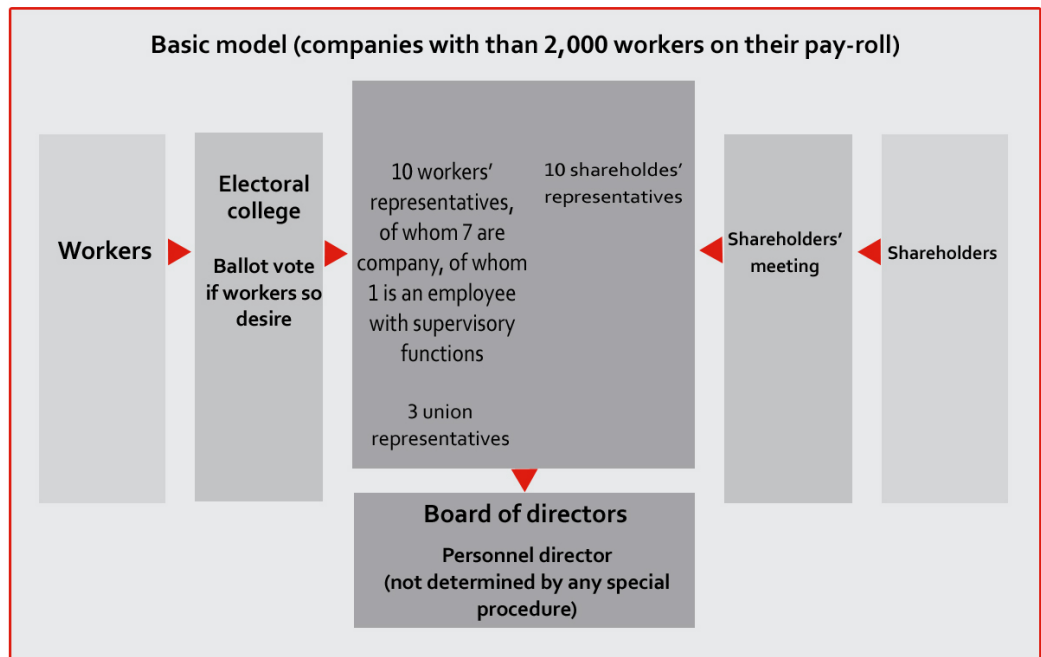
Dalam model-investasi, determinasi di industri besi, baja dan tambang juga ada aturan khusus yang perlu mendapat perhatian tambahan. Pimpinan manajemen yang adalah anggota direksi tidak boleh menentang kepentingan mayoritas wakil pekerja. Kemungkinan ini mengikuti undang-undang co-determinasi 1976 tidak diperkenankan.

Posisi serikat pekerja dalam penentuan bersama (Co-Determination)

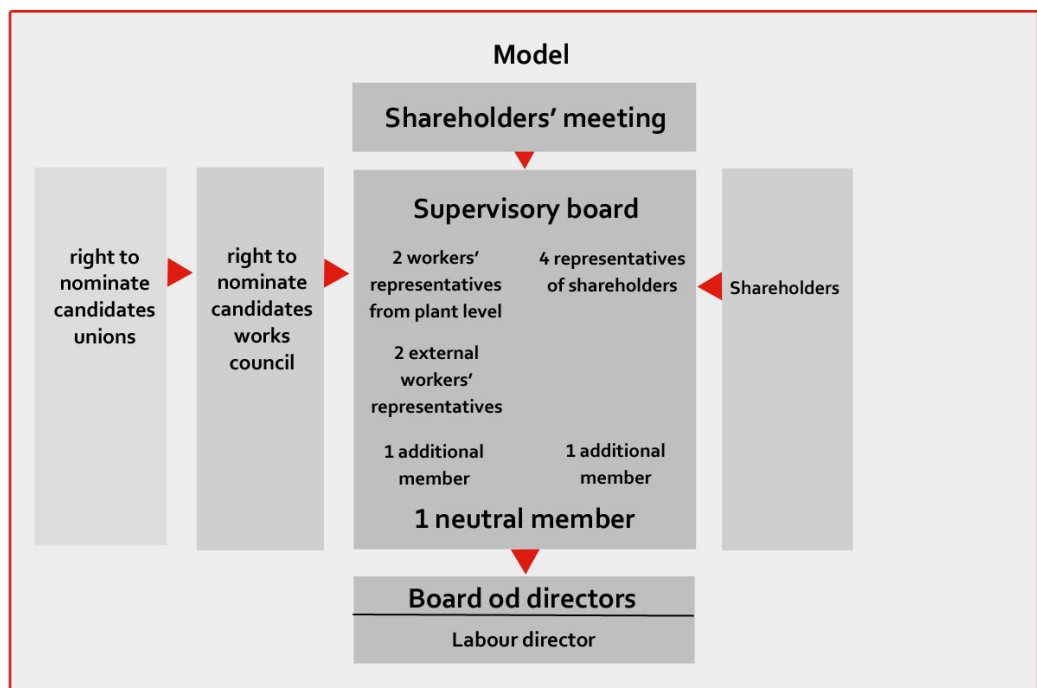
Tuntutan untuk demokrasi yang lebih luas di dalam industri akan berlanjut menjadi salah satu butir terpenting di dalam katalog daftar tuntutan serikat pekerja. Sistem pengurus PUK, perlindungan hukum untuk dewan pekerja, dan keberadaan perwakilan pekerja dalam badan pengawasan, telah memperbaiki pertahanan kepentingan pekerja. Meskipun demikian, perbaikan ini belum memungkinkan kesempatan setara untuk partisipasi dalam proses pembuatan keputusan di perusahaan. Hal ini masih jauh dari model Akta Penentuan-Bersama tahun 1976 dan Akta Sepertiga Penentuan-Bersama masih jauh dari pencapaian tujuan ini.

Di waktu mendatang di tingkat internasional posisi BP dan wakil pekerja khususnya di perusahaan multinasional bekerjasama dengan SP nasional, organisasi SP internasional dan wakil dewan pekerja perlu diperjuangkan perbaikannya dan kepastiannya secara hukum. Khususnya, ketika perusahaan saham gabungan Eropa didirikan, upaya solidaritas untuk kepastian dan perluasan co-determinasi akan menjadi tugas bersama.

Co-determination according to the 1976 Co-determination Act



Co-determination in iron, steel and coal industries



	Co-determination in the iron, steel and coal industries	Co-determination according to Co-determination Act 1976	One third Co-determination Act
Sectors	Mining, iron and steel industry	Rest of economy	
Conditions	For certain types of corporations with more than 1,000 employees	For certain types of corporations with more than 2,000 employees	For certain types of corporations with less than 2,000 employees
Numbers of seats in the supervisory board	10 14 20 +1neutral	12 16 20	3 6 9
of which workers' representatives of which union representatives	5 7 10 2 3 4	5 7 9 +1 +1 +1SUS 2 2 3	1 2 3 of whom at least 2 from the plant level
Who elects - W-representatives - Sh-representatives	Shareholders meeting confirms and ratifies proposal of Works council+of the union Shareholders meeting	Workers on pay-roll (directly or via electors) Shareholders meeting	Workers on pay-roll Shareholders meeting
Who appoints supervisory board chairman?	Various solutions	Always a representative of the shareholders who has casting vote	Always a representative of the shareholders

Comparison of different types of co-determination

W = Worker; SUS = Supervisory Staff; Sh = Shareholders

Pekerjaan Serikat Pekerja Internasional – Perusahaan Multinasional

Pekerja metal Jerman, dulu tergabung dalam Federasi Pekerja Metal Jerman (DMV) – sebelum menjadi IG Metall – telah terlibat sejak awal dalam langkah-langkah pendirian organisasi pekerja metal internasional pada akhir abad ke 19.

Sampai saat ini kegiatan internasional pekerja metal berangsur meningkat. Maknanya meningkat sejalan dengan kegiatan Organisasi Buruh Internasional (ILO), peningkatan kegiatan lintas batas perusahaan, globalisasi, dan pengembangan Serikat Pekerja Eropa, serta pertumbuhannya secara kontinu.

Kegiatan IG Metall di tingkat internasional mempunyai tujuan berikut ini:

- Mempromosikan dialog antar pekerja semua negara, berjuang terhadap perbedaan persepsi dan melawan xenophobia (rasa takut/benci terhadap hal asing);
- Menciptakan dasar umum tujuan serikat pekerja
- Membina dan mendukung serikat pekerja bebas, mendirikan struktur serikat pekerja otonomi diseluruh dunia
- Bekerjasama dengan semua perwakilan serikat pekerja yang berkomitmen terhadap prinsip demokrasi bebas
- Membangun kekuatan internasional yang kuat untuk melawan kekuatan dari perusahaan multinasional
- Meyakinkan institusi pemerintahan dan antar pemerintahan internasional seperti Organisasi

Perdagangan Dunia (WTO), Organisasi Buruh Internasional (ILO), Bank Dunia dan Dana Moneter Internasional mengenai relevansinya dari tuntutan dan gagasan serikat pekerja

- Membentuk peraturan sosial dan peduli lingkungan hidup untuk globalisasi
- Konsolidasi dan mengembangkan lebih lanjut model sosial Eropa

Serikat pekerja dalam perjuangannya mencapai tujuan-tujuan ini bekerja melalui organisasi internasional dan di tingkat bilateral secara langsung antara satu dengan lainnya.

Sebagai anggota Konfederasi Serikat Pekerja Jerman (DGB), yang merupakan organisasi payung dari serikat pekerja industri Jerman, IG Metall dimungkinkan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan Konfederasi Serikat Pekerja Eropa (ETUC) dan Konfederasi Internasional Serikat Pekerja Bebas (International Federation of Free Trade Unions - ICFTU).



Kerjasama dengan organisasi serikat pekerja Eropa dan internasional

Setelah merangkul Serikat Pekerja Tekstil dan Garmen pada 1 Juli 1998, dan Serikat Pekerja Kayu dan Plastik pada 1 Januari 2000, bergabung IG Metall menjadi anggota dari enam serikat pekerja Internasional dan Eropa (status musim gugur 2004).

dari semua sekretariat dagang internasional dan Eropa adalah sama. Penekanan khusus ditujukan terhadap kepentingan spesifik di sektor-sektor yang berbeda.

GUF berupaya untuk perbaikan kondisi kerja dan sosial dan juga upah yang lebih baik untuk pekerja di sektor mereka di seluruh dunia, dengan tujuan mempromosikan keadilan ekonomi,

GUF adalah mendukung serikat pekerja di negara-negara berkembang. Oleh karena Uni Eropa makin menjadi realita dalam berbagai area kehidupan, serikat pekerja Eropa juga harus mengintensifkan kerjasama mereka. Untuk alasan inilah, tujuan terpenting dari organisasi serikat pekerja Eropa adalah untuk meningkatkan kerjasama agar dapat mengemukakan tuntutan umum dari serikat pekerja Eropa, misalnya mengenai negosiasi/tawar menawar tentang kebijakan kondisi kerja.

Di dalam program aksi yang terakhir, EMF telah mengidentifikasi 4 bidang kepentingan utama:

- Kebijakan industri di dalam lingkungan perubahan industri dan restrukturisasi
- Koordinasi kebijakan perjanjian kerja bersama dari serikat pekerja anggota
- Perbaikan hak pekerja untuk mendapatkan informasi dan konsultasi serta hak partisipasi dalam perusahaan multinasional
- Mendirikan dan mengintensifkan dialog sosial berdasarkan sektor.

Organization	affiliated unions	countries	members
International Metalworkers' Federattion (IMF), Geneva	200	100	25 Milionen
European Metalworkers' Federattion (EMF), Brussels	62	30	6.5 Milionen
International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLW), Brussels	216	106	10 Milionen
European Trade Union Confe-deration for Textile, Garments and Leather Industries, Brussels	59	32	1.2 Milionen
International Federation of Building and Woodworkers, Geneva	287	124	10 Milionen
European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW), Brussels	50	17	2.3 Milionen

Federasi Serikat Pekerja Global (GUF: Global Union Federation, sebelumnya dinamakan 'sekretariat dagang') adalah asosiasi industrial yang mencakup serikat pekerja satuan yang bernaung dibawah serikat nasional mereka yang berafiliasi ke ICFTU. Kebijakan

sosial dan politik.

Agar mencapai tujuan ini mereka berhubungan dengan organisasi internasional, seperti misalnya PBB, OECD, ILO dan institusi dari Uni Eropa (Komisi, Parlemen dan Dewan Eropa). Suatu tugas khusus dari

Agar dapat menjalankan tugasnya, organisasi serikat pekerja Eropa telah mendirikan kelompok kerja yang berorientasi sektoral, isu, dan perusahaan.

Perusahaan Multinasional – Tantangan Internasional untuk Serikat Pekerja

Peningkatan aktivitas perusahaan-perusahaan dari negara industri, dan negara berkembang di seluruh dunia berdampak terhadap strategi korporasi. Peleburan di tingkat internasional menjadi agenda sehari-hari.

Struktur politik, hukum dan serikat pekerja tidak siap mengikuti perkembangan ini. Kegiatan perusahaan multinasional bahkan dapat menjadi ancaman:

- Negara, terutama di negara sedang berkembang, rentan pemerasan (ditekan untuk memberikan insentif perpajakan, subsidi, dsb.)
- Laba dapat digeser-geser dari negara ke negara dan disembunyikan di tingkat nasional karena panduan absennya pembukuan internasional
- Serikat pekerja rentan tekanan (ancaman pemindahan lokasi produksi, menghadang pemogokan dengan pasokan dari luar negeri, dsb.)

IG Metall mendukung semua kebijakan yang bertujuan untuk menguatkan gerakan serikat pekerja internasional sehingga menjadi suatu kekuatan untuk perlawanan/pembalikan yang efektif.

Tuntutan dan tujuannya adalah :

- Pertukaran informasi secara rutin sampai kepada badan internasional untuk perwakilan pekerja (dewan pekerja dunia)
- Satu kata dan aksi bersama serikat pekerja gabungan menghadapi perusahaan multinasional
- Peraturan hukum internasional untuk perusahaan multinasional (misalnya standard akuntansi/pembukuan internasional, kode etika internasional, hak yang sah dari semua perwakilan pegawai diseluruh dunia untuk memperoleh informasi)

- Perjanjian rangka kerja internasional di perusahaan transnasional berdasarkan standard kerja inti dari Organisasi Buruh Internasional (ILO) (misalnya larangan pekerjaan anak dan kerja paksa, serta pemenuhan hak kebebasan untuk berasosiasi).

Sampai pada pertengahan tahun 2004, IG Metall telah bernegosiasi dengan 13 perusahaan multinasional, tentang pemenuhan norma standard kerja inti ILO, khususnya di negara-negara berkembang dan pasar-pasar ekonomi baru . Angka ini diharapkan berlipat ganda dalam tahun-tahun mendatang.



Daftar Alamat

Europäischer Gewerkschaftsbund

5, Boulevard Roi Albert II
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. 0032-2-2240-411
Fax. 0032-2-2240-454 or +32-2-2240-455
E-mail: ETUC@ETUC.ORG; www.etuc.org

Internationaler Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)

5, Boulevard du Roi Albert II, Bte I
B-1210 Brussels, Belgium
Tel. 0032 2 224 0211
Fax. 0032 2 201 5815
E-mail: internetpo@icftu.org; www.icftu.org

Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB)

Rue Royale 45, bte 2
B-1000 Brussels, Belgium
Tel. 0032 2 227 10 10
Fax. 0032 2 217 59 63
E-mail: emf@emf-fem.org; www.emf-fem.org

Internationaler Metallgewerkschaftsbund

54 bis, route des Acacias
Case postale 1516
CH-1227 Geneva, Switzerland
Tel. 0041 22 3085050
Fax. 0041 22 3085055
E-mail: info@imfmetal.org; www.imfmetal.org

Europäische Föderation der Bau- und Holzarbeiter

Rue Royale 45
B-1000 Brussels, Belgium
Tel. 0032 2 227 10 40
Fax. 0032 2 2918228
E-mail: info@efbh.be; www.efbww.org

Internationaler Bund der Bau- und Holzarbeiter

54, rte des Acacias
CH-1227 Carouge (GE) Switzerland
Tel. 0041 228 27 37 77
Fax. 0041 228 27 37 70
E-mail: info@ifbww.org; www.ifbww.org

Europäischer Gewerkschaftsverband Textile, Bekleidung, Leder

Rue Joseph Stevens 8
B-1000 Brussels, Belgium
Tel. 0032 2 511 5477
Fax. 0032 2 511 8154
E-mail: fse.thc@skynet.be

Internationale Textil-, Bekleidungs- und Lederarbeitnehmerband

Rue Joseph Stevens 8
B-1000 Brussels, Belgium
Tel. 0032 2 512 26 06
Fax. 0032 2 5 11 09 04
E-mail: office@itglwf.org; www.itglwf.org

International Labour Office

4, route des Morillons
CH-1211 Genf 22, Switzerland
Tel. 0041 22 79 96 111
Fax. 0041 22 79 88 685
E-mail: ilo@ilo.org; www.ilo.org

