



Catatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sukarela, Pensiun Dini, dan Kewajiban Perwakilan Serikat Terpilih di Tempat Kerja

Catatan tentang Pemutusan Hubungan Kerja Sukarela, Pensiun Dini, dan Kewajiban Perwakilan Serikat Terpilih di Tempat Kerja

Mengingat krisis ekonomi semakin parah dan bisnis mengalami restrukturisasi dan pemotongan biaya, lebih banyak pengusaha menggunakan skema pemutusan hubungan kerja sukarela, pensiun dini atau metode lain untuk memberhentikan pekerja "secara sukarela". Hal tersebut dilakukan untuk menghindari pemenuhan hak atas keamanan kerja dan untuk menghindari kewajiban dan biaya pemutusan hubungan kerja secara paksa.

Dalam konteks ini, banyak anggota serikat - termasuk anggota komite serikat - yang akan mendapat tekanan untuk menerima pengunduran diri secara sukarela dan/atau pensiun dini.

Kami sepenuhnya memahami keputusan yang harus dibuat oleh anggota komite serikat terkait situasi ekonomi keluarga mereka dan menghormati hak mereka untuk mengambil keputusan pribadi tentang pengunduran diri secara sukarela, redundansi, atau pensiun dini.

Kita juga harus menyadari bahwa anggota komite serikat selalu mengenakan dua "topi" - sebagai perwakilan serikat dan sebagai karyawan/pekerja.

Ketika anggota komite serikat menerima pengunduran diri secara sukarela atau pensiun dini, hal itu mempengaruhi semua anggota serikat sekarang dan di masa depan:

- a) Anggota serikat seringkali mengikuti teladan pemimpin serikat, bahkan jika itu kepentingan anggota serikat untuk menolak pengunduran diri secara sukarela atau pensiun dini dan berjuang untuk mempertahankan pekerjaan mereka.
- b) Meskipun jumlah uang pesangon untuk mereka yang mengundurkan diri secara sukarela dan/atau pensiun dini yang diterima oleh anggota komite serikat didasarkan pada keputusan pribadi, hal itu menjadi standar yang disepakati untuk semua rencana redundansi dan pemutusan hubungan kerja dini di masa depan.

c) Ketika seorang pemimpin serikat secara pribadi setuju untuk menerima pengunduran diri secara sukarela dan/atau pensiun dini, manajemen akan mengklaim bahwa serikat sebagai sebuah organisasi menyetujui skema tersebut dan lebih banyak anggota akan berada di bawah tekanan untuk keluar.

d) Setiap pekerjaan tetap yang ditinggalkan oleh pemimpin serikat yang mengundurkan diri secara sukarela karena redundansi, pekerjaan itu akan hilang selamanya. Pekerja yang lebih muda akan kehilangan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan tersebut. Sebaliknya, pekerja kontrak dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan itu atau digabungkan dengan pekerjaan lain untuk menambah beban kerja anggota yang masih bekerja.

Mengingat kondisi ini, penting bahwa sebelum menyetujui redundansi sukarela atau pensiun dini, anggota komite serikat harus membahas hal ini terlebih dahulu dengan komite serikat. Ini adalah keputusan serikat, bukan keputusan pribadi.

Juga penting bahwa anggota komite serikat yang membuat keputusan pribadi untuk menyetujui redundansi sukarela atau pensiun dini tidak boleh mengenakan dua "topi".

Jika anggota komite serikat ingin membuat keputusan pribadi untuk menerima redundansi sukarela atau pensiun dini, maka ia harus mengundurkan diri terlebih dahulu dari komite serikat. Dengan cara itu, ia menerima redundansi sukarela atau pensiun dini hanya dengan mengenakan satu "topi" - sebagai karyawan/pekerja.

Dengan mundur dari komite serikat terlebih dahulu sebelum menerima redundansi sukarela atau pensiun dini, kita dapat meminimalkan dampaknya terhadap anggota serikat.

Ini juga memberikan kesempatan kepada anggota serikat lainnya untuk dipilih menjadi komite serikat dan mewakili semua anggota. Mereka kemudian dapat melanjutkan perjuangan untuk keamanan kerja dan kesejahteraan anggota.

Hal ini penting agar kami dapat melindungi hak dan kepentingan anggota kami. Hal ini penting untuk masa depan serikat kita.