

KAJIAN
KEBERKESANAN
KESATUAN
SEKERJA
DI MALAYSIA



Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh
Kementerian Sumber Manusia

**KAJIAN
KEBERKESANAN
KESATUAN SEKERJA
DI MALAYSIA**



KAJIAN KEBERKESANAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

Diterbitkan oleh :

Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh

Kementerian Sumber Manusia

G07-G12, Right Wing, G-Floor, Block 2320

Century Square, Jalan Usahawan

Cyber 6, 6300 Cyberjaya

Selangor

Tel: +03-8318 2433

Faks: +03-8890 2739

Perpustakaan Negara Malaysia

Data Pengkatalogan Dalam Penerbitan

Kajian Keberkesanan Kesatuan Sekerja Di Malaysia

ISBN:978-967-15119-2-3

1. Kesatuan Sekerja-Malaysia

Hakcipta©2017 Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh

Cetakan Pertama 2017

Hak cipta terpelihara. Tiada bahagian daripada buku ini boleh diterbitkan semula atau diedarkan dalam apa bentuk atau dengan apa-apa cara, atau disimpan dalam pangkalan data atau sistem penyimpanan, atau disiarkan dalam sebarang bentuk dengan apa jua cara termasuk elektronik, mekanikal, fotokopi, atau sebaliknya, tanpa terlebih dahulu mendapat izin daripada penerbit.

Dicetak di Malaysia oleh :

Salsabeel Global Services

No 36-1, 1st Floor, Jalan Tasik Utama 5,

The Trillium Lake Fields,

57000 Sungai Besi,

Kuala Lumpur

KAJIAN KEBERKESANAN KESATUAN SEKERJA DI MALAYSIA

KETUA EDITOR

Dzulzalani Eden
UNIMAS

PENGARANG

Awg Ideris Awg Daud
UNIMAS

Mohamad Suhaidi Salleh
UNIMAS

Dzulzalani Eden
UNIMAS

Judhiana Abd Ghani
UPM

Neilson Ilan Mersat
UNIMAS

Abdul Jabbar Abdullah
UiTM

Mohd Azizul Hafiz Jamian
UNIMAS

Claudia Jiton
UNIMAS

Christopher Perumal
UNIMAS

JAWATANKUASA EDITORIAL DAN PENERBITAN

KETUA EDITOR

Dzulzalani Eden
UNIMAS

PENASIHAT PENERBITAN

Asri Ab Rahman
ILMIA

Mustafa bin Ali
JHEKS

Lee Chee Sung
ILMIA

SEKRETARIAT PENERBITAN

Zaharah Zainal Abidin
JHEKS

Aminah Musthapha
JHEKS

Zuraini Abu Kassim
ILMIA

Ratana Sarimin
ILMIA

Zurina Ahmad Taib
ILMIA

Zarina Mohd Sarip
JHEKS

Hanor Faiz bin Mohd Salleh
JHEKS

Mohd Redzuan Abdullah
JHEKS

Andi Sabilah Razak bin Nordin
JHEKS

Rusli bin Bahrum
JHEKS

SEKALUNG PENGHARGAAN

Pihak editorial dan penerbitan Kajian Keberkesanan Kesatuan Sekerja di Malaysia ingin merakamkan sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah menyumbang dan terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung kepada penerbitan buku ini.

Ucapan penghargaan dan terima kasih adalah khas ditujukan terutamanya kepada pegawai dan kakitangan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Jabatan Tenaga Kerja dan Jabatan Perhubungan Perusahaan di atas kerjasama dan sumbangan yang telah diberikan dalam menjayakan kajian dan penerbitan buku ini. Penghargaan juga ditujukan kepada Jabatan Pendaftaran Pertubuhan Malaysia (ROS), Suruhanjaya Koperasi Malaysia (SKM) dan Suruhanjaya Syarikat Malaysia (SSM) yang turut menyumbang dalam menjayakan kajian ini.

Pihak penerbit juga menghargai sumbangan kesatuan sekerja dan persatuan majikan yang terlibat di dalam kajian ini termasuk Persekutuan Majikan Malaysia (MEF) dan Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Ladang (NUPW) serta semua ahli dan pemimpin kesatuan sekerja yang telah menjadi responden kepada kajian ini.

Akhir sekali jutaan terima kasih kepada Y.Bhg Dato' Mohd Sahar bin Darusman, Mantan Timbalan Ketua Setiausaha (Dasar & Antarabangsa) yang telah menyumbang idea dan pandangan sepanjang tempoh kajian ini dijalankan sehingga menghasilkan penerbitan ini.

Sekian terima kasih.

Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh
Kementerian Sumber Manusia

ISI KANDUNGAN

KATA PENGHANTAR	vii
BAB 1 PENGENALAN: KESATUAN SEKERJA DAN SISTEM PERHUBUNGAN PERUSAHAAN	1
BAB 2 TINJAUAN PERGERAKAN KESATUAN DI MALAYSIA	18
BAB 3 KEBERKESANAN KESATUAN SEKERJA	39
BAB 4 PERGERAKAN KESATUAN SEKERJA DAN PERJANJIAN PERKONGSIAN TRANS-PASIFIK	56
BAB 5 PENANDAAN ARAS : HALA TUJU MASA DEPAN	72
BAB 6 KESIMPULAN – REFLEKSI PENTING DARIPADA ANALISIS	101
RUJUKAN	104

KATA PENGHANTAR

Pergerakan kesatuan sekerja telah sekian lama wujud di Malaysia, namun sehingga kini kajian menyeluruh yang menganalisis pergerakan kesatuan sekerja masih berkurangan. Oleh itu, penerbitan buku ini adalah hasil daripada projek rintis yang diusulkan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dengan kerjasama Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh di bawah Kementerian Sumber Manusia, Malaysia. Seiring dengan perubahan yang dijangkakan berlaku kepada pergerakan kesatuan sekerja di peringkat antarabangsa serta dengan pelaksanaan Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik, kajian ini dianggap tepat pada masanya dan sangat relevan.

Buku ini melaporkan perkembangan terkini pergerakan dan keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia iaitu berdasarkan soal selidik yang dijalankan ke atas ahli kesatuan sekerja, perbincangan kumpulan berfokus dalam kalangan majikan serta temubual dengan tokoh-tokoh berkaitan. Ia terbahagi kepada beberapa tema yang terkandung dalam enam bab. Bab Satu menerangkan metodologi yang diguna pakai dalam kajian ini diikuti oleh Bab Dua menerangkan gambaran keseluruhan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia dan juga di luar Negara. Bab Tiga melaporkan dapatan analisis penemuan kerja lapangan yang dijalankan di seluruh negara berhubung dengan keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia. Manakala Bab Empat mengetengahkan pandangan umum ahli-ahli kesatuan sekerja dan majikan mengenai Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik (TPPA) dan kaitannya dengan pergerakan kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia. Selaras dengan kepentingan mengenal pasti kedudukan Malaysia berbanding dengan kesatuan-kesatuan sekerja di peringkat global, Bab Lima membincangkan hasil daripada penandaan aras dengan sepuluh negara terpilih. Buku ini diakhiri dengan Bab Enam yang meringkaskan pengajaran penting yang diambil daripada kajian yang telah dijalankan.

Adalah diharapkan bahawa buku ini akan dapat memberi manfaat kepada pembaca khususnya para pelajar, ahli akademik, penyelidik, ahli kesatuan sekerja, majikan dan pembuat dasar. Sumbangan semua pihak yang terlibat dalam kajian ini termasuk semua responden dan peserta kumpulan berfokus, pegawai Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, pegawai Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh dan penyelidik dari UNIMAS Holdings Sdn Bhd, ahli-ahli kesatuan sekerja, majikan, wakil kedua-dua kesatuan sekerja kebangsaan dan persatuan majikan adalah sangat berharga dalam menjayakan kajian dan penerbitan ini.

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1	Evolusi Perundangan Kesatuan Sekerja di Malaysia	4
Rajah 1.2	Institusi <i>Tripartite</i> di Malaysia	9
Rajah 1.3	Keberkesanan Kesatuan Sekerja	10
Rajah 1.4	Konsultasi Bersama Pemegang Taruh	12
Rajah 1.5	Klasifikasi Mengikut Wilayah	13
Rajah 2.1	Negara Mengikut Peratus Kepadatan Kesatuan Sekerja 2012 - 2014	21
Rajah 2.2	Kepadatan Kesatuan Sekerja dan KDNK Per Kapita 2013 (Nominal)	23
Rajah 2.3	Kepadatan Kesatuan Sekerja Mengikut KDNK Per Kapita, Malaysia (2000-2013)	24
Rajah 2.4	Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Pertumbuhan Ekonomi Mengikut Negara	25
Rajah 2.5	Kepadatan Pergerakan Kesatuan Sekerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Malaysia	26
Rajah 2.6	Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Perjanjian Kolektif	27
Rajah 2.7	Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Bilangan Pekerja diliputi di bawah Perjanjian Kolektif, Malaysia	27
Rajah 2.8	Pandangan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja	31
Rajah 2.9	Pandangan Secara Umum Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja: Kebangsaan & Dalaman	32
Rajah 2.10	Persepsi Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja Mengikut Umur	34
Rajah 2.11	Pandangan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja: Wilayah di Malaysia	34
Rajah 2.12	Tahap Pendidikan dan Kategori Pekerjaan dan Persepsi terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja	35
Rajah 3.1	Model Kajian	47
Rajah 4.1	Kefahaman Tentang Perubahan-Perubahan Ke Atas Pergerakan Kesatuan Sekerja Selepas TPPA	60
Rajah 4.2	Kefahaman Terhadap Perubahan dalam Pergerakan Kesatuan Sekerja Selepas TPPA Mengikut Jenis Kesatuan	61
Rajah 4.3	Kefahaman TPPA Dalam Kalangan Pemimpin dan Bukan Pemimpin Kesatuan	62
Rajah 4.4	Kefahaman dan Kesedaran Terhadap TPPA Mengikut Kawasan	63
Rajah 4.5	Dimensi Kesediaan	64
Rajah 4.6	Dimensi Kesediaan Berdasarkan Jenis Kesatuan	64
Rajah 4.7	Dimensi Kesediaan Berdasarkan Jawatan dalam Kesatuan Sekerja	65
Rajah 4.8	Dimensi Kesediaan Berdasarkan Kawasan	65
Rajah 5.1	Kesatuan Sekerja Mengikut Kontinum Politik dan Ekonomi	97
Rajah 5.2	Kesatuan Sekerja Mengikut Kontinum Struktur dan Perkhidmatan	99

SENARAI JADUAL

Jadual 1.1	Kesatuan Sekerja di Malaysia Mengikut Sektor, Februari 2016	6
Jadual 1.2	Kesatuan Sekerja Swasta Mengikut Industri dan Pejabat Wilayah JHEKS	7
Jadual 1.3	Kursus Yang Dianjurkan Mengikut Wilayah	14
Jadual 1.4	Lokasi Diskusi Kumpulan Berfokus dan Peserta	16
Jadual 2.1	Kepadatan Kesatuan Sekerja Beberapa Negara Terpilih	20
Jadual 2.2	Kepadatan Kesatuan Sekerja Mengikut Pendapatan Kumpulan Negara	22
Jadual 2.3	Penggajian Mengikut Sektor dan Keahlian Kesatuan Sekerja 2011 -2015 (Peratus)	28
Jadual 2.4	Instrumen Yang Digunakan Untuk Menilai Persepsi Ahli Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja	30
Jadual 2.5	Pergerakan Kesatuan Sekerja Mengikut Persepsi Pemimpin dan Ahli Biasa	33
Jadual 3.1	Organisasi Kesatuan Sekerja: Min, Sisihan Piawai dan Kebolehpercayaan	41
Jadual 3.2	Faktor Mempengaruhi Keberkesanan Kesatuan Sekerja	41
Jadual 3.3	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kesatuan Sekerja Mengikut Kategori	43
Jadual 3.4	Masalah Utama Yang Dihadapi Oleh Kesatuan Sekerja	44
Jadual 3.5	Keberkesanan Penyampaian oleh Kesatuan Sekerja: Min, Sisihan Piawai dan Kebolehpercayaan	45
Jadual 3.6	Analisis Regresi Pelbagai Ke atas Dimensi Kesatuan Sebagai Pertubuhan dan Keberkesanan Kesatuan	47
Jadual 3.7	Kesatuan Kebangsaan Berbanding Kesatuan Dalaman : Perbandingan Antara Kesatuan Sebagai Pertubuhan dan Keberkesanan Penyampaian Kesatuan	49
Jadual 4.1	Ukuran Kefahaman Terhadap TPPA	60
Jadual 4.2	Taburan Ahli dan Pemimpin Mengikut Kawasan	62
Jadual 4.3	Item Tentang Kesediaan Terhadap Pelaksanaan TPPA	63
Jadual 5.1	Undang-Undang Berkaitan Kesatuan Sekerja Di Negara Terpilih dan Ratifikasi Konvensyen 87 dan 98	73
Jadual 5.2	Rangka Kerja Perundangan Kesatuan Sekerja di Malaysia	75
Jadual 5.3	Peranan Baharu dan Kuasa (<i>Certification Officer</i>)	88
Jadual 5.4	Kod Amalan dan Garis Panduan Kesatuan Sekerja	88
Jadual 5.5	Skop Kerja Pejabat Piawai Pengurusan Buruh (<i>Office of Labour-Management Standards</i>)	94

SINGKATAN DAN AKRONIM

AFL-CIO	American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations
ALP	Australian Labour Party
CDU	Christian Democratic Party
CEO	Chief Executive Officer
COMTRAC	Companies Commission of Malaysia Training Academy
DGB	Confederation of German Trade Unions
EFCA	Employee Free Choice Act
EPU	Unit Perancang Ekonomi
FKTU	Federation of Korean Trade Unions
FWA	Fairwork Act
FWC	Fair Work Commission
FMM	Federation of Malaysian Manufacturers
JPP	Jabatan Perhubungan Perusahaan
ILMIA	Institut Maklumat & Analisis Pasaran Buruh
ICT	Information and Communication Technology
ILO	Pertubuhan Buruh Antarabangsa
ISO	International Standard Organisation
ITUC	International Trade Union Confederation
JHEKS	Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja
JTK	Jabatan Tenaga Kerja
KCTU	Korean Confederation of Trade Unions
KPDNKK	Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Koperasi dan Kepenggunaan
LCP	Labour Consistency Plan
MEF	Malaysian Employers Federation
MKM	Maktab Koperasi Malaysia

KSM	Kementerian Sumber Manusia
MTUC	Malaysian Trade Union Congress
NGOS	Non-Government Organisations
NKRA	National Key Results Area
NLAC	National Labour Advisory Council
NLRA	National Labor Relations Act
NLRB	National Labor Relations Board
NTUC	National Trade Union Congress
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
PAP	People's Action Party
PKI	Indonesia Communist Party
TPPA	Trans-Pacific Partnership Agreement
RCB	Regulatory Compliance Branch
ROB	Pendaftar Perniagaan
ROS	Pendaftar Pertubuhan
SKM	Suruhanjaya Koperasi Malaysia
SPD	Social Democratic Party of Germany
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
SSM	Companies' Commission of Malaysia (Suruhanjaya Syarikat Malaysia)
TULRA	Trade Union and Labour Relations Adjustment Act
WFTU	World Federation of Trade Union
WOW	World Organisation of Workers

BAB SATU

Pengenalan: Kesatuan Sekerja dan Sistem Perhubungan Perusahaan

Mohamed Suhaidi Salleh, Neilson Ilan Mersat, Mohd Azizul Hafiz Jamian & Christopher Perumal

Sistem perhubungan perusahaan di sesebuah negara merupakan satu tatacara yang membina dan memelihara hubungan antara majikan dan pekerja. Asas kepada sistem ini adalah peranan kerajaan, yang bertindak sebagai badan yang melulus dan menguatkuasakan undang-undang. Seperti yang diamalkan di kebanyakan negara, sistem yang diguna pakai di Malaysia mencerminkan prinsip *Tripartite*, iaitu melibatkan ketiga-tiga pihak utama yang secara bersama menangani isu-isu dalam perhubungan perusahaan. Seperti yang digariskan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), penglibatan pekerja dan kesatuan mereka dalam perbincangan demikian adalah bertujuan untuk menyediakan platform bagi memelihara hubungan yang baik, perhubungan perusahaan yang harmoni dan pada masa yang sama memastikan hak pekerja dilindungi.

Oleh itu, kesatuan sekerja mempunyai peranan penting dalam menegakkan hak-hak pekerja melalui suara dan kuasa rundingan kolektif bagi mempertahankan kepentingan ahli mereka. Tanpa kesatuan sekerja, pekerja tidak akan mempunyai wakil yang sah untuk menangani perkara yang melibatkan mereka. Di negara seperti Sweden dan Denmark, kesatuan sekerja memainkan peranan penting untuk mencapai perhubungan perusahaan yang baik serta dianggap sebagai berkesan dalam mewakili ahli mereka. Secara umumnya, pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia tidak memberi kesan yang signifikan kepada pasaran buruh khususnya dari segi kepadatan, yang mana menunjukkan peratusan yang lebih rendah berbanding negara maju dan negara-negara yang berlatarbelakangkan ekonomi yang sama.

Beberapa kajian telah dijalankan ke atas keberkesanan kesatuan di Malaysia seperti *Union Organisation and Effectiveness: An Empirical Study on In-house Union in Malaysia (2010)* oleh Suhaila Mohamed, Faridawati Mohd Samsudin dan Husna Johari; *Multi-dimensional Approach to Union Effectiveness – Case Studies from Malaysia and Indonesia (2011)* oleh Aryana Satrya dan Balakrishnan Parasuraman; *The Relationship between Union Organisation and Union Effectiveness: The Role of Union as Moderator (2015)* oleh Balasubramaniam et al. dan *Trade Unions in Malaysia: Perspectives of Employers and Employees of Unionised Companies (2011)* oleh Rose et al.

Kesatuan sekerja di Malaysia dijangka akan mengalami perubahan yang signifikan akibat daripada berlakunya perubahan ekonomi global yang dinamik dan pelaksanaan perjanjian perdagangan pelbagai hala seperti Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik (TPPA). Malah masih ramai yang belum menyedari bahawa kesatuan sekerja adalah institusi yang penting bagi memenuhi keperluan dan piawaian yang ditetapkan untuk anggota perdagangan di bawah TPPA.

TPPA merupakan perjanjian menyeluruh yang berfungsi sebagai platform untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi negara-negara anggota dan ia dijangka akan memberi kesan yang besar ke atas perhubungan perusahaan terutamanya dalam kemajuan kesatuan sekerja. Dalam kes Malaysia, pelaksanaan TPPA dijangka memberi kesan yang ketara kepada pergerakan kesatuan sekerja. Ini kerana TPPA menghendaki agar kerajaan Malaysia membuat perubahan besar kepada perundangan perburuhan bagi memenuhi kehendak perjanjian berkenaan khususnya berkaitan Bab Buruh. Oleh itu, Malaysia telah bersetuju untuk memberikan komitmen untuk memenuhi keperluan tersebut yang

mana seiringan dengan *Labour Consistency Plan (LCP)* yang ditandatangani dengan Amerika Syarikat yang turut menjadi sebahagian daripada perjanjian TPPA. Antara perubahan yang perlu dilaksanakan adalah pembaharuan undang-undang dalam bidang yang berkaitan dengan kebebasan berkesatuan dan hak untuk berunding secara kolektif. Selain itu, komitmen tersebut juga merangkumi perubahan dalam prosedur pendaftaran kesatuan sekerja dan pembatalannya, sekatan dalam pembentukan kesatuan sekerja melangkaui tred, pekerjaan atau industri, kemungkinan penggabungan kesatuan sekerja dengan badan-badan antarabangsa, sekatan ke atas kepimpinan kesatuan sekerja, sekatan ke atas skop perundingan kolektif, hak untuk mogok dan mempunyai perwakilan dalam perbicaraan di mahkamah dan di peringkat jabatan. Perkembangan ini dapat memberi kesan kepada pergerakan kesatuan di dalam negara, oleh itu, kesatuan sekerja perlu mempunyai kesedaran dan bersedia untuk menghadapi perubahan ini.

Bab ini telah memberikan pelbagai definisi kesatuan sekerja, peranan dan fungsinya. Manakala, Bab Dua memaparkan gambaran mengenai kesatuan sekerja di dalam dan luar negara serta mengetengahkan trend umum dalam kesatuan sekerja, selain daripada perkaitannya dengan pelbagai petunjuk ekonomi. Ia membincangkan persepsi anggota kesatuan sekerja dan majikan berkaitan dengan pergerakan kesatuan sekerja di negara ini. Bab Tiga membincangkan keberkesanan kesatuan sekerja dan bagaimana ia memenuhi fungsi dan peranan sebagai wakil pekerja. Selanjutnya bahagian ini melaporkan penemuan daripada soal selidik serta perbincangan kumpulan berfokus berkaitan dengan keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia. Bab Empat mengkaji implikasi TPPA dan bagaimana ia memberi kesan kepada kesatuan-kesatuan pekerja di negara ini. Bab ini juga melaporkan tahap kesedaran dan kesediaan anggota kesatuan sekerja berkaitan dengan pelaksanaan TPPA. Bab Lima menyentuh berkenaan penandaan aras dengan membuat perbandingan di antara Malaysia dan sepuluh negara terpilih.

Kesatuan Sekerja: Definisi dan Konsep

Kesatuan sekerja adalah sebuah organisasi yang mewakili pekerja-pekerja di tempat kerja. Kamus Cambridge mentakrifkan ia sebagai *"an organisation that represents the people who work in a particular industry, protects their rights, and discusses their pay and working conditions with employers"*. Sementara itu, Salomon (2000) memberikan definisi kesatuan sekerja sebagai *"any organisation in which the membership consists of employees seeking to organise and represent their interests both in the workplace and society"*. ILO mendefinisikan kesatuan sekerja sebagai sebuah pertubuhan yang ditubuhkan bagi maksud memaju dan menjaga kepentingan pekerja. Sebagai tambahan, kesatuan sekerja bertujuan untuk mengawal selia perhubungan perusahaan melalui proses perundingan kolektif secara langsung dengan pihak pengurusan.

Dalam konteks Malaysia, definisi kesatuan sekerja telah ditetapkan dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959 yang dikuatkuasakan oleh Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja. Akta ini merupakan perundangan utama yang mengawal penubuhan dan operasi kesatuan sekerja di Malaysia. Akta ini mentakrifkan kesatuan sekerja merangkumi spektrum yang luas iaitu kesatuan sekerja dan kesatuan majikan. Oleh itu, di Malaysia kedua-dua pihak pekerja dan majikan boleh membentuk kesatuan sekerja masing-masing. Akta ini juga menetapkan skop keahlian, sekatan wilayah (Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak) dan objektif penubuhan kesatuan. Selain Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 yang menggunakan definisi yang sama, juga menetapkan mekanisme pematuhan undang-undang oleh kesatuan sekerja. Definisi undang-undang, yang diperincikan di bawah, membezakan bagaimana kesatuan sekerja ditakrifkan dalam konteks sistem perhubungan perusahaan di Malaysia (Box 1A).

Box 1A: Trade Union Definition-The Malaysian Context

"trade union" or "union" means any association or combination of workmen or employers, being workmen whose place of work is in West Malaysia, Sabah or Sarawak, as the case may be, or employers employing workmen in West Malaysia, Sabah or Sarawak, as the case may be-

- (a) Within any particular establishment trade, occupation or industry or within any similar trades, occupations or industries; and*
- (b) Whether temporary or permanent; and*
- (c) Having among its objects one or more of the following objects-*
 - (i) regulation of relations between workmen and employers, for the purposes of promoting good and harmonious industrial relations between workmen and employers, improving the working conditions of workmen or enhancing their economic and social status, or increasing productivity;*
 - (ia) the regulation of relations between workmen and workmen, or between employers and employers;*
 - (ii) the representation of either workmen or employers in trade disputes;*
 - (iia) the conducting of, or dealing with, trade disputes and matters related thereto; or*
 - (iii) the promotion or organisation or financing of strikes or lock-outs in any trade or industry or the provision of pay or other benefits for its members during a strike or lock-out;*

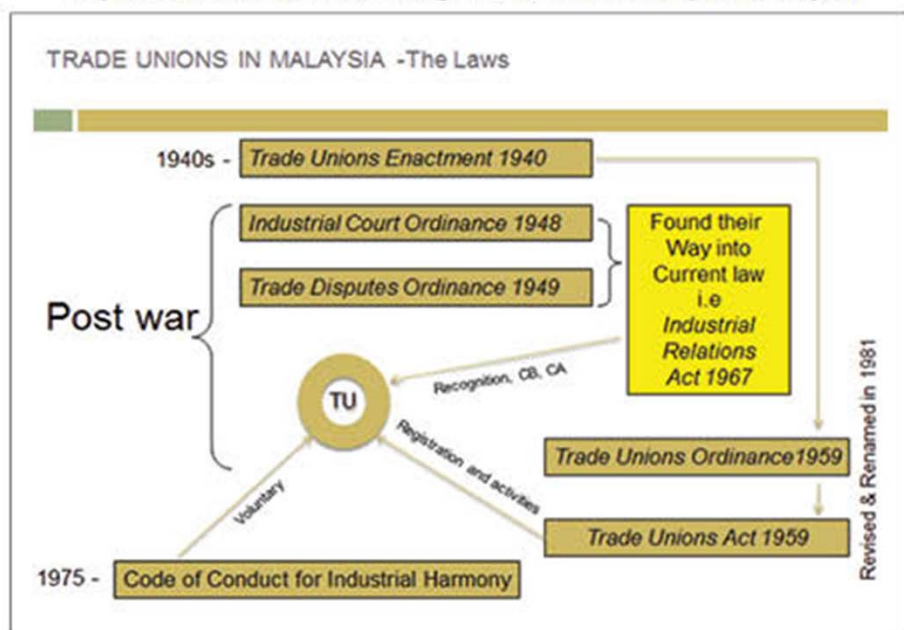
Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967 telah digubal bagi menggantikan beberapa siri undang-undang terdahulu sebelum Malaysia ditubuhkan. Undang-undang ini berasal daripada pengubalan Enakmen Kesatuan Sekerja 1940 dan menjadi undang-undang pertama yang mentadbir kesatuan sekerja di Persekutuan Tanah Melayu ketika itu. Walau bagaimanapun, undang-undang ini tidak dapat dikuatkuasakan kerana penjajahan Jepun pada tahun 1941 dan hanya mula diguna pakai sepenuhnya semasa pentadbiran British pada bulan September 1945. Apabila Persekutuan Tanah Melayu ditubuhkan pada tahun 1948, dua undang-undang lain yang mentadbir perhubungan perusahaan dan kesatuan sekerja telah diperkenalkan. Dua undang-undang tersebut adalah Ordinan Mahkamah Perusahaan 1948 dan Ordinan Pertikaian Perusahaan 1949. Ordinan Mahkamah Perusahaan 1948 membawa kepada penubuhan panel timbang tara yang dikenali sebagai Mahkamah Perusahaan untuk menyelesaikan pertikaian perusahaan melalui mekanisme sukarela pada ketika itu. Sebaliknya, Ordinan Pertikaian Perusahaan 1949 telah dikuatkuasakan oleh kerajaan untuk mengekalkan keharmonian perhubungan perusahaan dengan memantau pertikaian perusahaan terutamanya dalam sektor perkhidmatan perlu.

Akta ini terus diguna pakai apabila Persekutuan Tanah Melayu mendapat kemerdekaan pada tahun 1957 dan diperluaskan apabila Malaysia ditubuhkan pada tahun 1963. Pada tahun 1967 kedua-dua akta ini dimansuhkan dengan pelaksanaan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Sementara itu, Enakmen Kesatuan Sekerja 1940 telah digantikan dengan Ordinan Kesatuan Sekerja 1959 dan telah dipanjangkan ke Sabah dan Sarawak pada tahun 1965.

Pada tahun 1981 Ordinan Kesatuan Sekerja 1959 telah disemak oleh Pesuruhjaya Penyemak Undang-Undang dan dinamakan Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan kekal sebagai statut. Akta Kesatuan Sekerja 1959 dikuatkuasakan serentak dengan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Akta Perhubungan Perusahaan 1967 bertujuan untuk mengawal selia proses perhubungan perusahaan seperti perundingan

dan perjanjian kolektif. Selain daripada Akta ini, satu kod yang dikenali sebagai Tatacara Untuk Keharmonian Perusahaan juga diguna pakai bertujuan untuk mencapai keharmonian perusahaan. Kod ini menjadi panduan kepada majikan, pekerja dan kesatuan sekerja untuk mencapai hubungan yang lebih harmoni. Sebagai contoh, Kod ini juga menyatakan bahawa kesatuan sekerja perlu mengekalkan kerjasama dengan majikan dalam menggalakkan keberkesanan dan perhubungan perusahaan yang baik. Perkembangan undang-undang perhubungan perusahaan boleh diringkaskan dalam Rajah 1.1.

Rajah 1.1 : Evolusi Perundangan Kesatuan Sekerja di Malaysia



Sumber: Adaptasi dari Kementerian Sumber Manusia, 2016

Ciri-ciri penting pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia merangkumi proses pendaftaran, aktiviti kesatuan, struktur dan solidariti serta keupayaan kesatuan sekerja dalam melaksanakan perundingan dan perjanjian kolektif untuk penambahbaikan terma-terma dan syarat-syarat guna tenaga. Kesatuan sekerja dibahagikan kepada dua kategori iaitu sektor awam dan sektor swasta.

Kelayakan untuk menjadi anggota kesatuan sekerja terhad kepada mereka yang bekerja di dalam sesuatu penubuhan, industri, tred atau pekerjaan yang sama. Keanggotaan kesatuan sekerja adalah berdasarkan kepada wilayah samada di Semenanjung Malaysia, Sabah dan Sarawak. Walaupun pekerja di ketiga-tiga wilayah ini bekerja dalam penubuhan, industri, tred atau pekerjaan yang sama, mereka tidak dibenarkan membentuk satu kesatuan sekerja tunggal bagi mewakili pekerja dalam ketiga-tiga wilayah berkenaan seperti yang diperuntukan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959. Di samping itu, penubuhan kesatuan sekerja bersifat umum tidak dibenarkan kecuali ia ditubuhkan di satu tempat pekerjaan sahaja. Akta Kesatuan Sekerja 1959 menghadkan beberapa kategori pekerjaan untuk menubuhkan kesatuan sekerja iaitu kategori pengurusan, eksekutif, keselamatan dan sulit. Namun terdapat pengecualian yang mana kesatuan sekerja tersebut hanya boleh ditubuhkan bagi mewakili kategori pekerjaan yang sama sahaja. Keahlian sesebuah kesatuan sekerja juga tidak terbuka kepada mana-mana pesara atau mereka yang telah berhenti kerja. Walaupun pekerja asing dibenarkan untuk menyertai kesatuan sekerja, tetapi mereka tidak boleh memegang jawatan sebagai pegawai atau eksekutif dalam kesatuan sekerja. Begitu juga pegawai-pegawai kesatuan sekerja adalah dilarang untuk dilantik dalam kalangan pemegang jawatan atau pekerja mana-mana parti politik.

Jadual 1.1 menggambarkan bilangan kesatuan sekerja di Malaysia berdasarkan penubuhan di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959 yang diklasifikasikan mengikut sektor, industri dan jenis iaitu kesatuan sekerja dalaman dan kebangsaan. Jumlah kesatuan sekerja di Malaysia sehingga bulan Februari 2016 adalah 718 kesatuan. Daripada jumlah ini, 33.3 peratus (239 kesatuan) adalah mewakili sektor awam manakala 66.7 peratus (479 kesatuan) adalah di dalam sektor swasta. Daripada 479 kesatuan sekerja di sektor swasta, 394 adalah kesatuan sekerja dalaman manakala 85 kesatuan adalah kesatuan sekerja kebangsaan.

Sektor pembuatan dan perkhidmatan merupakan sektor yang mempunyai bilangan kesatuan sekerja yang terbanyak yang mana ia turut mencerminkan struktur ekonomi semasa Malaysia. Kini, industri-industri tersebut didapati telah menjadi penyumbang utama kepada pembangunan ekonomi, iaitu menggantikan peranan yang telah beberapa dekad didominasi oleh sektor pertanian. Kajian ini memberi tumpuan kepada kesatuan sekerja sektor swasta sahaja. Kesatuan sekerja dalam sektor awam (kerajaan dan badan berkanan) dan kesatuan majikan adalah di luar skop kajian ini. Kesatuan sekerja sektor swasta terdapat di seluruh negara dengan Selangor dan Kuala Lumpur mencatatkan jumlah tertinggi dengan sejumlah 154 kesatuan dalaman dan 42 kesatuan kebangsaan. Penubuhan kesatuan sekerja berpusat di sekitar kawasan perindustrian di Johor (47 kesatuan), Selangor (101 kesatuan), Kuala Lumpur (95 kesatuan) dan Pulau Pinang (39 kesatuan). Sementara itu, Sabah dan Sarawak masing-masingnya mempunyai 45 dan 38 kesatuan sekerja (Jadual 1.2).

Jadual 1.1 : Kesatuan Sekerja di Malaysia mengikut Sektor, Februari 2016

Industri	Sektor Awam				Sektor Swasta				Jumlah
	Kerajaan	Bil. Ahli	Badan Berkanun	Bil. Ahli	Dalaman	Bil. Ahli	Kebangsaan	Bil. Ahli	
Pertanian, Perhutanan dan Perikanan	2	1,842	17	13,350	20	10,675	11	49,204	50
Perlombongan dan Pengkuarian	-	-	-	-	1	-	2	156	3
Pembuatan	-	-	-	-	140	43,742	27	48,403	167
Bekalan Elektrik, Gas, Wap dan Pendingin Udara	-	-	-	-	16	9,771	1	160	17
Bekalan Air, Pembentukan, Pengurusan Sisa dan Aktiviti Pemulihan	-	-	2	1,433	19	7,522	1	-	22
Pembinaan	-	-	-	-	2	885	5	1,476	7
Perdagangan Jual Borong dan Jual Runcit, Pembaikan Kenderaan Bermotor dan motosikal	-	-	-	-	32	27,933	4	12,257	36
Pengangkutan dan Penyimpanan	1	245	2	829	66	33,700	8	5,787	77
Penginapan dan Aktiviti Perkhidmatan Makanan dan Minuman	-	-	-	-	12	4,687	5	8,835	17
Maklumat dan Komunikasi	-	-	2	198	20	3,397	3	10,754	25
Aktiviti Kewangan dan Insuran/Takaful	-	-	7	3,791	28	18,676	12	22,651	47
Aktiviti Hartanah	2	173	1	105	3	-	-	-	6
Aktiviti Profesional, Sainifik dan Teknikal	-	-	3	1,129	-	-	-	-	3
Aktiviti Pentadbiran dan Khidmat Sokongan	-	-	-	-	13	983	1	-	14
Pentadbiran Awam dan Pertahanan, Aktiviti Keselamatan Sosial Wajib	81	89,131	37	40,806	5	626	-	-	123
Pendidikan	25	313,066	20	15,207	10	1,230	2	18	57
Kesihatan dan Kerja Sosial	32	59,460	1	2,814	2	2,030	3	3,579	38
Kesenian, Hiburan dan Rekreasi	-	-	3	-	2	84	-	-	5
Aktiviti Perkhidmatan Lain	-	-	1	-	3	-	-	-	4
Jumlah	143	463,917	96	79,662	394	165,941	85	163,280	718

Jadual 1.2 : Kesatuan Sekerja Swasta mengikut Industri dan Pejabat Wilayah JHEKS

Industri	Jenis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Jumlah Kesatuan	% Jumlah Kesatuan	Bil. Ahli
Johor	Dalamn	1	-	30	-	1	1	2	5	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	43	9.8%	9,870
	Kebangsaan	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	4	-	-
Melaka & Negeri Sembilan	Dalamn	-	-	15	-	3	-	2	-	1	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	23	5.6%	10,455
	Kebangsaan	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-	-
Selangor & Kuala Lumpur	Dalamn	2	1	34	6	9	-	20	27	4	13	20	1	-	4	3	7	1	-	2	154	40.9%	270,475
	Kebangsaan	5	-	14	-	-	2	2	6	4	2	6	-	-	-	-	-	1	-	-	42	-	-
Perak	Dalamn	1	-	15	-	-	1	3	4	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	25	7.1%	11,799
	Kebangsaan	1	1	5	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	9	-	-
P.Pinang, Kedah & Perlis	Dalamn	2	-	28	-	3	-	3	6	1	1	-	1	-	-	1	-	1	1	1	49	11.9%	23,458
	Kebangsaan	-	-	3	-	-	1	-	2	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	8	-	-
Pahang	Dalamn	3	-	9	1	-	-	-	2	3	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	20	4.6%	4,765
	Kebangsaan	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-
Terengganu & Kelantan	Dalamn	3	-	2	1	2	-	-	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12	2.7%	7,887
	Kebangsaan	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
Sarawak	Dalamn	2	-	4	4	-	-	1	10	1	3	3	-	-	4	-	1	-	-	-	33	7.9%	11,035
	Kebangsaan	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	3	-	-	-	-	-	1	-	-	5	-	-
Sabah & Labuan	Dalamn	6	-	3	4	1	-	1	9	-	3	5	-	-	3	-	-	-	-	-	35	9.4%	17,345
	Kebangsaan	4	-	-	1	-	-	1	-	1	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	10	-	-
Jumlah		31	3	167	17	20	7	36	74	17	23	40	3	-	14	5	12	5	2	3	479	100%	367,089

1 = Pertanian, Perhutanan dan Perikanan;

2 = Perlombongan dan pengkuarian;

3 = Pembuatan;

4 = Bekalan Elektrik, Gas, Wap dan Pendingin Udara;

5 = Bekalan Air, Pembentukan, Pengurusan Sisa dan Aktiviti Pemulihan;

6 = Pembinaan;

7 = Perdagangan Borong dan Runcit, Pembaikan Kenderaan Bermotor dan Motosikal;

8 = Pengangkutan dan Penyimpanan;

9 = Penginapan dan Aktiviti Perkhidmatan Makanan dan Minuman;

10 = Maklumat dan Komunikasi;

11 = Aktiviti Kewangan dan Insurans/ Takatuf;

12 = Aktiviti Hartanah;

13 = Aktiviti Profesional, Sainifik dan Teknikal

14 = Aktiviti Pentadbiran dan Khidmat Sokongan;

15 = Pentadbiran Awam dan Pertahanan; Aktiviti Keselamatan Sosial Wajib;

16 = Pendidikan;

17 = Aktiviti Kesihatan Kemanusiaan dan Kerja Sosial;

18 = Kesenian, Hiburan dan Rekreasi;

19 = Aktiviti Perkhidmatan Lain.

Peranan dan Fungsi Kesatuan Sekerja

Terdapat enam fungsi kesatuan sekerja iaitu sebagai sumber kuasa, fungsi ekonomi, peraturan pekerjaan, perubahan sosial, perkhidmatan kepada ahli dan pencapaian sendiri (Salomon, 2000). Kuasa merujuk kepada keupayaan kesatuan sekerja untuk bertindak sebagai kumpulan pendesak di tempat kerja melalui kekuatan kolektif mereka. Fungsi ekonomi kesatuan sekerja boleh dilihat melalui keupayaan kesatuan untuk berunding mendapatkan gaji maksimum tanpa menjejaskan peluang-peluang pekerjaan dalam kalangan ahli. Dari segi fungsi yang berkaitan dengan peraturan pekerjaan, kesatuan sekerja melindungi ahli daripada tindakan pihak pengurusan dengan bersama-sama mengawal selia perhubungan perusahaan. Kesatuan sekerja juga wujud untuk menyediakan perkhidmatan kepada ahli-ahli mereka seperti perlindungan insurans. Fungsinya untuk memenuhi pencapaian sendiri anggota dapat dilihat melalui peluang penglibatan dalam membuat keputusan di tempat kerja.

Lantaran itu untuk kekal relevan, kesatuan sekerja perlu memperkemas kewujudan mereka dengan memberi komitmen kepada dasar-dasar kerajaan. Oleh itu, kesatuan sekerja di Malaysia perlu mengkaji semula peranan mereka di luar daripada pendekatan konvensional. Sebagai contoh, sejak tahun 2011, Malaysia telah berusaha meletakkan asas bagi jaminan pekerjaan untuk mengukuhkan jaringan keselamatan sosial dan melindungi mereka yang tidak bekerja (Program Transformasi Ekonomi, Laporan Tahunan, 2013). Van et al. (2011) menyatakan bahawa sistem yang sama dikenali sebagai sistem Ghent di Denmark, Finland dan Sweden telah menyumbang kepada kadar berkesatuan yang tinggi.

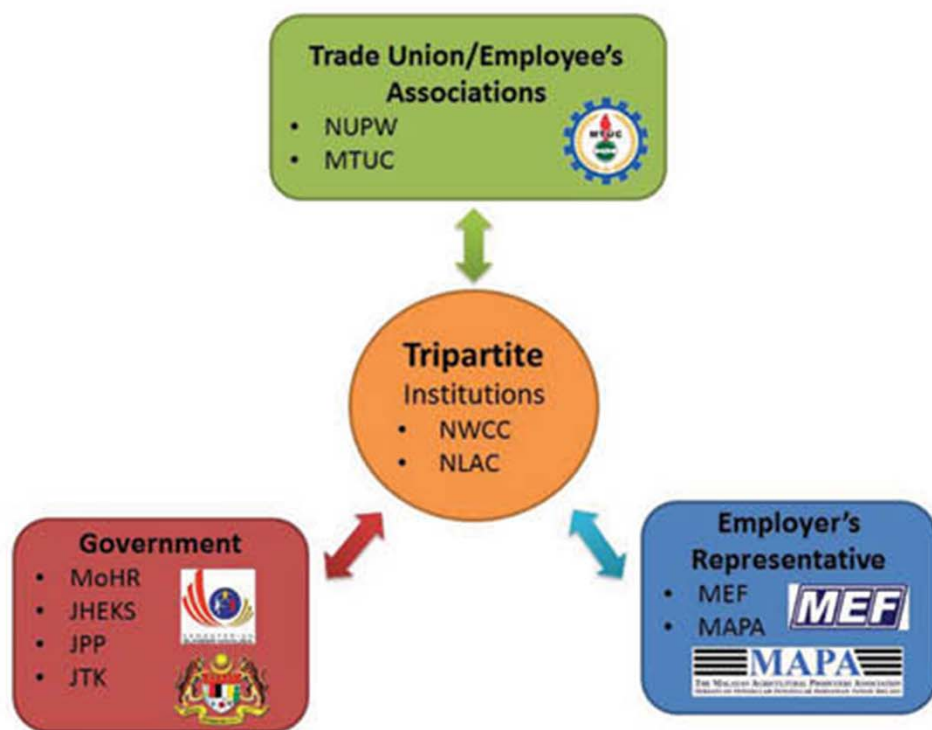
Peranan utama kesatuan sekerja adalah untuk mewakili pekerja bagi memastikan kebajikan mereka terjaga. Ahli-ahli kesatuan juga mengharapkan kepemimpinan yang selaras dengan dasar dan objektif kesatuan sekerja. Kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia adalah dianggap penting dalam usaha meningkatkan perhubungan perusahaan yang lebih baik. Walau bagaimanapun, terdapat sesetengah kesatuan sekerja dilihat sebagai lemah, tidak sepakat dan mengamalkan konfrontasi dalam organisasi mereka. Keadaan ini boleh menyebabkan krisis kepimpinan dan ketidakupayaan untuk menyelesaikan perbezaan pendapat sesama sendiri (Ramasamy, 2008). Ini menunjukkan bahawa terdapat keperluan untuk meningkatkan keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia. Kesatuan sekerja di Malaysia perlu melihat peranan mereka dalam mewakili pekerja sebagai satu strategi untuk memenangi kepercayaan ahli-ahli mereka. Strategi, dasar dan kepimpinan kesatuan sekerja menyumbang kepada peningkatan dan penurunan keanggotaan kesatuan sekerja. Kajian oleh Che Rose et al. (2010) menggambarkan bahawa pekerja seolah-olah tidak mempunyai persepsi yang positif terhadap keberkesanan kesatuan sekerja.

Kesatuan Sekerja dalam Sistem *Tripartite*

Kesatuan sekerja merupakan salah satu dari pihak yang terlibat dalam sistem *Tripartite* yang diamalkan dalam perhubungan perusahaan di Malaysia. Ia mewakili pekerja dalam pelbagai institusi *Tripartite* di negara ini. Contoh pertubuhan pekerja dan kesatuan sekerja dalam sistem *Tripartite* ialah Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Ladang (NUPW) dan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC). Manakala, kepentingan majikan diwakili oleh entiti seperti Persatuan Pengeluar Pertanian (MAPA) dan Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF). Agensi-agensi kerajaan berkaitan yang mengawal sistem *Tripartite* ialah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja (JHEKS), Jabatan Perhubungan Perusahaan (JPP) dan Jabatan Tenaga Kerja (JTK). Jabatan-jabatan ini berada di bawah bidang kuasa Kementerian Sumber Manusia (KSM) yang merupakan agensi kerajaan pusat yang bertanggungjawab untuk membangun dan mengawal selia undang-undang, dasar-dasar buruh dan perhubungan perusahaan di Malaysia. Contoh institusi *Tripartite* yang dianggotai oleh Kementerian Sumber Manusia, pekerja dan majikan (seperti yang

diwakili oleh kesatuan sekerja atau persatuan pekerja) ialah Majlis Penasihat Buruh Kebangsaan (NLAC) dan Majlis Perundingan Gaji Negara (NWCC). NLAC merupakan forum untuk mempertimbangkan input dan maklum balas daripada majikan dan pekerja dalam perkara berkaitan perhubungan perusahaan dan dasar buruh di negara ini. Manakala NWCC bertanggungjawab bagi menetapkan gaji minimum. Satu lagi contoh amalan *Tripartite* adalah Mahkamah Perusahaan (dalam kes-kes yang mana kedua-dua kesatuan sekerja dan wakil-wakil majikan hadir sebagai panel) untuk menimbang tara pertikaian berkaitan pekerjaan termasuk pertikaian perusahaan antara kesatuan sekerja pekerja dan majikan atau kesatuan sekerja majikan (Rajah 1.2).

Rajah 1.2 : Institusi Tripartit di Malaysia



Sumber: Adaptasi dari Kementerian Sumber Manusia, 2016

Keberkesanan Kesatuan Sekerja: Komponen dan Konseptual

Istilah yang digunakan disepanjang kajian ini adalah 'keberkesanan kesatuan sekerja'. Secara umumnya, definisi 'keberkesanan' merujuk kepada keupayaan untuk berjaya dan menghasilkan keputusan yang diharapkan. Oleh itu, kedua-dua komponen utama yang membentuk keberkesanan adalah keupayaan untuk berjaya dan 'menghasilkan keputusan yang dikehendaki'. Keberkesanan kesatuan sekerja boleh dikaitkan dengan pelbagai faktor seperti kemampuan kesatuan sekerja, keahlian dan kepimpinannya, objektif, sumbangan dan pencapaian atau kejayaan. Rajah 1.3 mewakili faktor-faktor ini dan hubungannya dengan keberkesanan kesatuan sekerja.

Rajah 1.3 : Keberkesanan Kesatuan Sekerja



Kemampuan Kesatuan Sekerja (*union sustainability*). Keupayaan kesatuan sekerja untuk bertahan dalam persekitaran kerja adalah faktor penting yang menyumbang kepada keberkesanan kesatuan sekerja. Sektor awam dan swasta menyediakan persekitaran kerja yang berbeza untuk pekerja-pekerja serta kesatuan mereka. Kajian ini memberi tumpuan kepada pekerja dan kesatuan sekerja dalam sektor swasta yang pada kebiasaannya terdedah kepada faktor-faktor luaran khususnya keadaan ekonomi dan prerogatif majikan. Sekiranya kesatuan sekerja dapat menangani perubahan dalam persekitaran kerja, ia akan memberikan lebih banyak manfaat kepada pekerja.

Keahlian dan kepimpinan Kesatuan Sekerja (*union membership and leadership*). Salah satu petunjuk penting keberkesanan kesatuan sekerja adalah kekuatan kesatuan yang mana merupakan satu konsep pelbagai dimensi. Walau bagaimanapun, cara yang biasa untuk mengukur kekuatan kesatuan sekerja adalah melalui saiz keahlian dan jenis kepimpinan. Kekuatan sesuatu kesatuan sekerja adalah bergantung kepada saiz keahlian dan ini berkait rapat dengan kepadatan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja juga dianggap berkesan jika ia mempunyai pemimpin yang dihormati. Jenis pemimpin yang mampu memberikan perkhidmatan yang baik kepada ahli adalah mereka yang dapat mengekalkan hubungan yang baik dengan majikan. Keberkesanan kesatuan sekerja juga ditentukan melalui tahap sokongan dan strukturnya. Di samping itu, keupayaan penyampaian kepada ahli-ahlinya adalah ditentukan oleh kadar kejayaan perundingan dan perjanjian kolektif.

Objektif Kesatuan (*union objectives*). Kesatuan sekerja tidak akan bermanfaat tanpa sokongan daripada ahlinya. Oleh itu, matlamat utama dalam pembentukan kesatuan sekerja adalah untuk memenuhi keperluan ahli-ahlinya dengan melindungi dan menjaga kepentingan mereka. Secara khususnya, objektif ini diterjemahkan ke dalam peranan berikut seperti mewakili pekerja dalam perundingan kolektif, pertikaian perusahaan dan tindakan perundangan. Contohnya, kesatuan sekerja menyuarakan kepentingan ahli mereka kepada majikan berkenaan dengan terma-terma dan syarat pekerjaan seperti gaji, waktu kerja, cuti tahunan dan cuti umum. Kesatuan sekerja juga berperanan untuk menyokong hak-hak ahli apabila mewakili mereka dalam prosiding mahkamah terutamanya dalam pertikaian perusahaan. Secara ringkasnya, objektif yang digariskan oleh kesatuan sekerja adalah selaras dengan aspirasi ahli-ahli yang turut menyumbang kepada keberkesanan secara keseluruhan.

Sumbangan Kesatuan Sekerja (*union contributions*). Sebahagian pekerja menyertai kesatuan sekerja kerana mereka percaya bahawa entiti ini mampu menjaga kebajikan dan kesejahteraan mereka serta memastikan agar mereka menikmati persekitaran kerja yang kondusif. Pada peringkat makro, kesatuan sekerja adalah dianggap berkesan jika ia dapat menyumbang dan memelihara keharmonian perhubungan perusahaan. Di samping itu, kesatuan sekerja juga dapat menyumbang kepada pengubalan dasar berkaitan perburuhan.

Pencapaian Kesatuan Sekerja (*union achievements*). Kesatuan sekerja dianggap berkesan jika ia mampu mencapai matlamat dengan jayanya. Matlamat ini mewakili kepentingan ahli-ahlinya. Kejayaan kesatuan sekerja diukur daripada aspek keupayaannya dalam menjalankan aktiviti perundingan kolektif yang membawa kepada perjanjian kolektif dan keputusan lebih menguntungkan ahli-ahli dalam pertikaian perusahaan. Kesatuan sekerja yang mempunyai rekod dan pencapaian yang baik akan membawa imej positif kepada ahli-ahli sedia ada dan juga kepada bakal ahli. Reputasi yang baik ini secara langsung atau tidak langsung akan dapat membantu dalam membina kepercayaan atau meningkatkan minat pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja atau kekal sebagai ahli.

Keberkesanan kesatuan sekerja merupakan satu konsep yang tertakluk kepada pelbagai faktor. Dalam kajian ini, lima faktor utama telah dikenal pasti dan diteliti. Faktor-faktor ini diterjemahkan kepada item dalam kedua-dua instrumen kajian iaitu borang soal selidik dan soalan yang digunakan dalam perbincangan kumpulan berfokus.

Pendekatan dan Strategi

Sumbangan kesatuan sekerja di Malaysia adalah sangat menggalakkan selaras dengan usaha untuk mencapai keharmonian perhubungan perusahaan. Walau bagaimanapun, dengan bilangan yang kecil, berselerak dan terhad mengikut kawasan menyebabkan ia kurang terserlah dalam usaha ke arah dasar pembangunan negara (Ramasamy, 2008). Hal ini jelas menunjukkan bahawa terdapat keperluan untuk meningkatkan prestasi kesatuan sekerja. Kajian ini meneliti keperluan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam pengumpulan data. Data sekunder, kajian survei, perbincangan kumpulan berfokus dan temu bual mendalam telah digunakan dalam kajian ini.

Libat Urus Pemegang Taruh

Mesyuarat dan perbincangan dengan pemegang taruh telah dijalankan di pelbagai peringkat dalam proses menjalankan kajian. Mesyuarat dan perbincangan ini dilakukan untuk mengetahui masalah dan isu-isu yang mungkin timbul serta menentukan strategi dan pendekatan yang sesuai untuk diguna pakai dalam proses pengumpulan data, analisis dan penulisan laporan (Rajah 1.4). Pemegang taruh yang terlibat dalam proses perbincangan ialah Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh (ILMIA), kesatuan sekerja dan majikan serta persatuan mereka.

Rajah 1.4 : Konsultasi bersama Pemegang Taruh



Fokus kajian ini adalah menilai keberkesanan kesatuan sekerja dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja sahaja. Soal selidik untuk ahli-ahli telah disediakan dan diuji melalui proses perbincangan bersama dengan pemegang taruh dan ahli-ahli serta pemimpin kesatuan sekerja yang dilakukan di tiga kawasan iaitu: - Sarawak, Sabah dan Selangor. Input dan cadangan yang diterima semasa proses libat urus diambil kira untuk tujuan menambah baik borang soal selidik. Hasil daripada proses ini, kenyataan dalam soal selidik telah dipermudahkan untuk memastikan bahawa ahli-ahli kesatuan sekerja dapat memahami dan memberikan maklum balas dengan mudah. Ia bertujuan untuk memastikan kesahihan data yang dikumpul semasa kajian dijalankan. Dari aspek Bab Buruh dan LCP, kajian ini memberi tumpuan kepada pemahaman dan kesediaan ahli kesatuan sekerja di Malaysia berkaitan dengan perubahan yang memberi kesan langsung kepada pergerakan kesatuan sekerja termasuk kebebasan berserikat, kepimpinan dan penubuhan kesatuan.

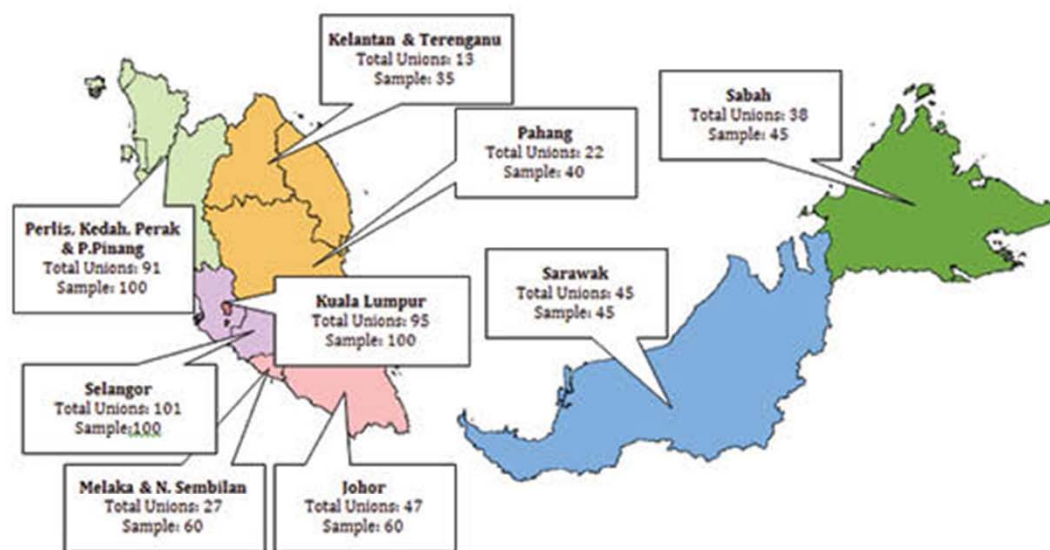
Para penyelidik telah mengumpul maklumat sekunder untuk menganalisis keadaan semasa kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia dan juga di beberapa negara terpilih. Pertama, laporan yang diterbitkan oleh Kementerian Sumber Manusia dan jabatan-jabatan di bawah Kementerian Sumber Manusia khususnya Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Jabatan Perhubungan Perusahaan, Jabatan Tenaga Kerja, Mahkamah Perusahaan serta kementerian dan agensi berkaitan telah dianalisis dan dikaji. Kajian ini juga termasuk mengenal pasti trend umum dalam pergerakan kesatuan sekerja; perundingan kolektif, perjanjian kolektif dan perundingan gaji. Kedua, data dan laporan yang diterbitkan daripada institusi antarabangsa termasuk ILO, *Organization of Economic Co-operation and Development (OECD)*, *World Federation of Trade Unions (WFTU)* serta pergerakan kesatuan di beberapa negara terpilih termasuk Indonesia, Korea, Singapura dan Jerman telah dikaji.

Kajian Survei dan Perbincangan Kumpulan Berfokus

Pengurusan Kajian Survei. Peserta kajian adalah terdiri daripada ahli-ahli kesatuan sekerja dalam sektor swasta yang berdaftar dengan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja sehingga bulan Februari 2016. Kesatuan sekerja ini terdiri daripada kesatuan dalaman dan kebangsaan yang berada di bawah bidang kuasa Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja di Malaysia. Pengedaran borang kaji selidik telah dijalankan semasa kursus-kursus yang dianjurkan dengan kerjasama Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh.

Pemilihan ahli kesatuan sekerja adalah berdasarkan kepada jenis industri. Dengan menggunakan teknik persampelan sistematik berstrata, saiz sampel kajian yang dianggarkan mewakili setiap kawasan telah diambil daripada 479 kesatuan sekerja sektor swasta dengan jumlah ahli seramai 367,089 orang di semua sembilan cawangan JHEKS. Menurut kaedah persampelan rawak, saiz sampel minimum yang diperlukan sebagai wakil populasi kajian adalah 384 (Krejcie & Morgan 1970). Kajian mendapati bahawa kebanyakan ahli-ahli kesatuan sekerja tertumpu di sektor pembuatan dan perkhidmatan (pengangkutan, kewangan dan insurans, komunikasi dan perkhidmatan penginapan & makanan) dan sektor pertanian. Rajah 1.5 menunjukkan anggaran sasaran sampel kajian mengikut kawasan dan industri selaras dengan keperluan minimum sampel sebagai wakil populasi kajian. Oleh itu, saiz sampel yang dianggarkan adalah dalam julat 35 responden bagi kawasan Terengganu dan Kelantan dan seramai 100 responden untuk kawasan Selangor dan Kuala Lumpur. Oleh itu, jumlah saiz sampel sasaran dalam kajian ini adalah seramai 585 ahli kesatuan sekerja.

Rajah 1.5 : Klasifikasi Mengikut Wilayah



Sumber: Adaptasi dari Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2016 2016

Lokasi Kajian. Dalam usaha untuk mendapatkan jumlah peserta yang ramai, borang soal selidik telah diedarkan semasa kursus yang dijalankan untuk ahli kesatuan sekerja di sembilan lokasi yang ditunjukkan dalam Jadual 1.3. Kursus ini adalah anjuran bersama Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh dan penyelidik. Daripada 585 sampel kajian yang dianggarkan, 444 borang telah dikumpul dan jumlah ini mewakili kadar maklum balas sebanyak 76 peratus (Jadual 1.3). Namun, jumlah ini masih melebihi jumlah minimum untuk mewakili populasi kajian.

Jadual 1.3 : Kursus Yang Dianjurkan Mengikut Wilayah

Lokasi Kursus	Wilayah	Tarikh	Kebangsaan	Dalaman	Tidak Dinyatakan	Jumlah
Sarawak	Sarawak	23 Mei 2016	15	22	0	37
Sabah	Sabah	25 Mei 2016	19	20	2	41
Kedah	Sungai Petani (Pulau Pinang, Kedah, Perlis & Perak)	26 Mei 2016	21	37	3	61
Terengganu	Terengganu & Kelantan	29 Mei 2016	3	15	0	18
Johor	Johor	30 Mei 2016	9	24	1	34
Melaka	Melaka & Negeri Sembilan	31 Mei 2016	22	32	2	56
Pahang	Pahang	1 Jun 2016	5	29	2	36
Kuala Lumpur	Kuala Lumpur	2 Jun 2016	28	39	2	69
Selangor	Selangor	3 Jun 2016	22	66	4	92
Jumlah Responden			144	284	16	444

Instrumen Kajian. Borang soal selidik telah digunakan untuk mengumpul profil sosio-demografi responden seperti jantina, umur, tahap pendidikan, jenis pekerjaan dan jenis keahlian dalam kesatuan sekerja. Soalan yang diutarakan juga termasuk soalan dan item yang mengukur gelagat umum terhadap kesatuan sekerja dan keberkesanan kesatuan sekerja serta untuk mendapatkan persepsi responden terhadap kefahaman dan kesediaan pelaksanaan TPPA di Malaysia. Dalam usaha untuk mendapatkan maklumat terperinci, soalan terbuka turut ditanya. Setiap borang soal selidik mengambil masa kira-kira 45 hingga 60 minit untuk disiapkan. Borang soal selidik ini telah disediakan dalam Bahasa Malaysia dan Bahasa Inggeris. Kesahihan dan keselarasan terhadap penggunaan bahasa serta istilah yang digunakan dalam kedua-dua versi telah disahkan melalui proses libat urus bersama pemegang taruh dan kajian rintis.

Keberkesanan kesatuan sekerja memberi tumpuan kepada keupayaan kesatuan sekerja untuk menyediakan persekitaran kerja yang lebih baik untuk pekerja. Sebanyak 46 item yang diadaptasi daripada Bryson (2003) dan Suhaila et al. (2010) telah dibangunkan untuk mengukur keberkesanan kesatuan sekerja. Item-item ini mewakili dua dimensi utama: keberkesanan organisasi kesatuan sekerja dan keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja. Keberkesanan organisasi kesatuan sekerja ditakrifkan sebagai: faktor-faktor seperti keupayaan wakil kesatuan mewakili masalah ahli dan kebolehan kesatuan berkomunikasi dan berkongsi maklumat yang memberi kesatuan kapasiti untuk mewakili ahlinya (*factors such as union's representatives to individual member's problems and union's ability to communicate and share information that give a union the capacity to represent its members*) (Suhaila et al., 2010, p.91). Skala Likert telah digunakan yang mana julat 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Keberkesanan kesatuan sekerja diukur dengan menilai persepsi ahli-ahli tentang kemampuan mereka. Sebagai contoh, perundingan berkenaan dengan gaji, faedah dan persekitaran kerja serta perlindungan terhadap layanan yang tidak adil daripada majikan. Dalam konteks ini, skala Likert antara 1 = gagal, hingga 5 = sangat baik telah digunakan.

Selain itu, item yang mengukur kefahaman dan persepsi pelaksanaan TPPA di Malaysia juga terdapat dalam borang soal selidik. Sebanyak 24 soalan telah disediakan untuk mendapatkan maklum balas ahli-ahli kesatuan sekerja terhadap isu-isu antaranya kefahaman dan kesediaan mereka terhadap TPPA.

Item ini bertujuan meneroka pemahaman mereka tentang TPPA termasuk 'pemahaman pelaksanaan TPPA secara umum'; 'perubahan yang dicadangkan ke atas undang-undang kesatuan sekerja dengan pelaksanaan TPPA', dan 'perubahan yang dicadangkan kepada undang-undang dan peraturan-peraturan mengenai prosedur untuk tindakan perusahaan (contohnya mogok, piket)'. Sementara itu, perkara-perkara seperti, 'penerimaan perubahan dalam budaya organisasi dalam kesatuan sekerja jika ia dipimpin oleh warga asing' dan 'penerimaan bahawa pekerja boleh menjadi ahli lebih dari satu kesatuan sekerja' telah digunakan untuk mengukur kesediaan ahli dalam kesatuan sekerja. Dalam bahagian ini, respon dinilai dengan menggunakan skala Likert yang terdiri daripada 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju. Soalan-soalan terbuka juga disediakan dalam bahagian ini supaya responden berpeluang untuk memberikan alasan dan pandangan lanjut.

Item-item berkenaan keberkesanan kesatuan sekerja terbukti boleh diterima berdasarkan keputusan analisis Alfa Cronbach dengan julat antara 0.852-0.933 untuk semua dimensi (Suhaila et al., 2010). Berdasarkan sampel kajian rintis, Alfa Cronbach bagi semua item termasuk soalan-soalan TPPA adalah 0.86 iaitu melebihi julat yang boleh diterima kesahihannya. Kajian rintis telah dijalankan dengan ahli dan pemimpin kesatuan di Kuching, Kota Samarahan, Kota Kinabalu dan Selangor. Tujuan kajian rintis ini adalah untuk memastikan dan mengesahkan kesesuaian dan kesahihan kandungan borang soal selidik. Proses ini memberi tumpuan kepada tempoh masa yang digunakan untuk menjawab borang soal selidik, mempermudah proses menjawab soalan-soalan, mempermudah dan mengenal pasti idea dan corak maklumat yang diterima. Berdasarkan respon yang diterima semasa kajian rintis, kelemahan borang soal selidik telah diteliti dan penambahbaikan dan perubahan telah dilakukan dengan sewajarnya.

Perbincangan Kumpulan Berfokus. Bagi mendapatkan perspektif majikan mengenai isu-isu kesatuan sekerja, perbincangan kumpulan berfokus turut dijalankan sebagai salah satu proses pengumpulan data kajian. Data yang menjadi fokus utama adalah mengenai keberkesanan kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia. Soalan-soalan ini memberi tumpuan kepada tiga isu utama iaitu keberkesanan kesatuan sekerja, pemahaman dan kesediaan terhadap pelaksanaan TPPA. Diantara soalan yang dimasukkan ke dalam perbincangan kumpulan berfokus adalah, "Apakah senario semasa mengenai perkembangan kesatuan sekerja di Malaysia?" dan "Apakah kefahaman anda mengenai TPPA". Sebelum sesi perbincangan kumpulan berfokus yang sebenar, soalan-soalan telah disahkan oleh pakar (iaitu, pegawai Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja) untuk mengesahkan kerelevanan dan kesesuaian persoalan yang diajukan. Isu-isu dan masalah yang dikenal pasti daripada kajian rintis ini ditangani dengan sewajarnya.

Seramai 139 majikan telah menghadiri kumpulan berfokus ini di enam lokasi seperti di Jadual 1.4. Proses ini dibantu oleh pegawai-pegawai dari JHEKS, JTK dan JPP. Oleh kerana bilangan majikan yang menghadiri kumpulan fokus di beberapa tempat ini agak ramai, mereka telah dibahagikan kepada dua kumpulan. Majoriti, iaitu 48 peserta kumpulan berfokus adalah terdiri daripada majikan yang mempunyai kesatuan dalaman diikuti oleh 11 peserta daripada majikan yang mempunyai kesatuan kebangsaan dan 11 majikan memiliki kedua-dua jenis kesatuan sekerja. Seterusnya, 49 majikan yang menghadiri perbincangan kumpulan berfokus ini tidak mempunyai kesatuan sekerja dan majoriti mereka adalah dari Kedah dan Sarawak.

Jadual 1.4 : Lokasi Diskusi Kumpulan Berfokus dan Peserta.

Wilayah	Tarikh	Lokasi	Jumlah kesatuan sekerja dan peserta				Jumlah
			Kebangsaan	Dalaman	Kedua-dua	Tiada Kesatuan	
Selangor	18 May 2016	JTK Selangor	1	23	2	-	26
Kuala Lumpur	19 May 2016	PTK KL	-	7	3	4	14
Sarawak	23 May 2016	PTK Kuching	-	5	2	11	18
Sabah	24 May 2016	Tabung Haji Hotel	-	7	4	-	11
Pulau Pinang & Kedah	27 May 2016	PTK Sungai Petani	1	8	-	28	37
Johor	31 May 2016	JPP Johor	9	18	-	6	33
Jumlah			11	68	11	49	139

Temu Bual. Dua temu bual juga telah dijalankan. Temu bual ini telah dilaksanakan dengan seorang wakil daripada Persekutuan Majikan-Majikan Malaysia (MEF) dan Kesatuan Kebangsaan Pekerja-Pekerja Ladang (NUPW). Temubual ini dijalankan untuk mendapatkan pandangan mereka mengenai pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia serta isu-isu yang berkaitan dengan perubahan yang dicadangkan di bawah Bab Buruh dan *Labour Consistency Plan* yang berkaitan dengan pelaksanaan TPPA. Soalan yang digunakan juga telah disemak untuk memastikan ia adalah selaras dengan objektif dan skop kajian.

Analisis Data

Analisis Data untuk Kajian Survei. Data yang dikumpul melalui kajian survei yang telah diproses menggunakan versi terbaru *Statistical Package For Social Science (SPSS)* dan dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis faktor, regresi dan beberapa ujian statistik inferensi yang sesuai iaitu selaras dengan objektif kajian. Sebelum menjalankan sebarang prosedur analisis yang lain, data yang dikumpul akan melalui ujian normaliti data. Prosedur ini diperlukan sebelum membuat keputusan mengenai penggunaan ujian statistik parametrik atau bukan parametrik.

Analisis deskriptif melaporkan ringkasan maklum balas ahli-ahli kesatuan sekerja berkenaan dengan keberkesanan kesatuan sekerja. Analisis faktor telah digunakan untuk mengenal pasti dan mengesahkan item Skala Likert yang boleh dikategorikan di bawah mana-mana dimensi tertentu. Nilai 0.3 telah digunakan untuk menapis item-item tersebut (Allen & Bennet, 2012). Dalam usaha untuk membuat perbandingan, ujian-t dan tabulasi telah digunakan. Di samping itu, analisis regresi hierarki telah dijalankan untuk membandingkan kepentingan faktor yang dikenal pasti dalam mempengaruhi persepsi ahli kesatuan sekerja berkenaan dengan keberkesanan kesatuan sekerja. Prosedur yang sama telah digunakan pada item yang menilai pengetahuan dan kesiediaan ahli kesatuan sekerja terhadap TPPA.

Analisis Data Kualitatif. Data yang dikumpul melalui temu bual mendalam dan perbincangan kumpulan berfokus kemudian ditranskripsikan dan dianalisis. Berpandukan objektif kajian, semua tema baru telah dikenal pasti dan dilaporkan. Analisis data kualitatif ini digunakan untuk mengenal pasti, menganalisis dan melaporkan corak (tema). Analisis tematik melibatkan empat peringkat iaitu mengkaji sorotan kajian lepas yang berkaitan bagi tema; pengekodan teks 'baris demi baris'; pembangunan "tema deskriptif"; dan penjanaan "tema analisis".

Limitasi dan cadangan untuk kajian masa depan

Kajian ini telah cuba untuk meneroka dan menganalisis pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia terutamanya dalam menentukan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi keberkesannya. Ia juga meneroka tahap kefahaman dan kesediaan ahli kesatuan sekerja mengenai TPPA. Kajian ini menggunakan pendekatan penyelidikan yang komprehensif serta menggabungkan kaedah pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif merangkumi pelbagai pihak termasuk ahli kesatuan sekerja, majikan dan wakil-wakil daripada persatuan-persatuan dan agensi kerajaan berkaitan. Dalam proses menjalankan kajian, beberapa batasan kajian dikenalpasti untuk penambahbaikan kajian masa hadapan.

Limitasi utama kajian ini adalah melibatkan pengumpulan maklumat daripada ahli-ahli kesatuan sekerja yang bukan sahaja bertaburan di seluruh negara, tetapi juga ahli yang sukar untuk dikenalpasti. Ahli-ahli kesatuan sekerja sukar untuk ditemubual di tempat kerja mereka terutamanya semasa waktu bekerja. Di samping itu, maklumat daripada ahli-ahli kesatuan sekerja tidak tersedia secara umum. Walau bagaimanapun, limitasi ini dapat dikurangkan dengan kerjasama pegawai dari Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh.

Limitasi kajian kedua adalah untuk mengenal pasti wakil majikan yang berkeupayaan memberikan maklumat dan maklum balas mengenai kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia. Oleh kerana bilangan kesatuan sekerja di Malaysia adalah rendah terutamanya di kawasan kurang maju, situasi ini menyebabkan kesukaran untuk mengenal pasti dan memilih peserta perbincangan kumpulan berfokus. Walau bagaimanapun, ia berjaya diatasi dengan kerjasama Jabatan Tenaga Kerja dan Jabatan Perhubungan Perusahaan di semua enam kawasan di mana perbincangan kumpulan berfokus ini telah dijalankan.

Limitasi ketiga yang dihadapi oleh penyelidik ialah kekurangan maklumat dan penyelidikan lepas mengenai kesatuan sekerja di Malaysia. Kebanyakan hasil kajian mengenai kesatuan sekerja yang terdapat di Malaysia dan luar negara tidak diterbitkan dan skop kajian adalah kecil. Oleh itu, dalam membangunkan instrumen kajian ini, para penyelidik telah membentuk instrumen berdasarkan kajian yang dijalankan di luar negara dan telah diuji bersama responden tempatan, iaitu sebelum kajian sebenar dilaksanakan.

Ringkasan

Bab ini merangkumi konsep kesatuan sekerja, peranan dan fungsi serta rasional pelaksanaan kajian. Bahagian ini melaporkan kaedah yang digunakan dalam menjalankan penyelidikan dan menerangkan beberapa limitasi kajian sebagai rujukan kepada penyelidik lain.

Tujuan utama Bab ini adalah untuk menentukan dan memberi justifikasi terhadap kaedah dan skop kajian serta proses pelaksanaannya. Ia membincangkan pelbagai definisi, konsep, sejarah dan fakta-fakta serta gambaran kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia. Secara khusus, kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang melibatkan pelbagai pemegang taruh termasuk ahli kesatuan sekerja, wakil kumpulan majikan dan agensi-agensi kerajaan yang berkaitan. Secara umumnya, kajian ini telah dijalankan bersama 444 ahli di semua 14 negeri di Malaysia dan perbincangan kumpulan berfokus di enam lokasi utama yang mana terdapat kepadatan kesatuan sekerja yang tinggi.

BAB DUA

TINJAUAN GERAKAN KESATUAN DI MALAYSIA

Dzulzalani Eden, Abdul Jabbar Abdullah, Mohd. Azizul Hafiz Jamian & Christopher Perumal

Pengenalan

Objektif utama kajian ini adalah untuk menganalisis keadaan semasa pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia. Bab ini mengetengah dan membincangkan hasil dapatan kajian, perbincangan kumpulan berfokus dan tinjauan yang komprehensif ke atas data sekunder. Analisis ini bermula dengan membincangkan data sekunder untuk melihat trend kepadatan kesatuan sekerja. Hubung kait di antara petunjuk ekonomi utama dan peranan kesatuan sekerja dalam perjanjian kolektif juga dianalisis. Seterusnya, perbandingan juga dibuat di antara situasi tempatan dengan keadaan di luar negara dalam konteks global.

Bahagian kedua Bab ini memberi tumpuan kepada persepsi ke atas kesatuan sekerja daripada dua sudut pandangan iaitu ahli dan majikan. Dapatan daripada survei telah memberi gambaran mengenai pandangan ahli kesatuan manakala analisis perbincangan kumpulan berfokus mengutarakan pandangan daripada majikan. Hasil dapatan membolehkan pandangan berbeza daripada kedua-dua kumpulan mengenai jenis kesatuan sekerja; kedudukan dalam kesatuan sekerja; pekerjaan; sektor; umur; tahap pendidikan dan lokasi geografi dapat dibentangkan.

Penurunan Kepadatan Kesatuan Sekerja

Walaupun peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja dalam sistem perhubungan perusahaan adalah penting, peratusan pekerja yang menjadi ahli (iaitu kepadatan), di Malaysia dan di luar negara menunjukkan trend penurunan.

Penurunan kepadatan kesatuan sekerja ini disebabkan oleh trend perubahan dalam pekerjaan dan kebangkitan individualisme (Salamon, 2000). Aminuddin (2013) berhujah bahawa tidak terdapat satu formula khusus yang boleh menerangkan trend penurunan dalam semua negara kerana terdapat faktor berbeza yang mempengaruhi fenomena ini. Oleh itu, trend penurunan dalam kepadatan kesatuan sekerja adalah disebabkan oleh gabungan beberapa faktor menjadikan ia satu fenomena yang kompleks dan sukar untuk difahami. Contohnya, di Australia ia telah dikaitkan dengan faktor struktur ekonomi dan perubahan dalam pasaran buruh (Peetz, 1990). Di Malaysia, walau bagaimanapun, sesetengah pendapat mengaitkannya dengan peningkatan ketahanan pengurusan dan minat pekerja yang semakin berkurangan terhadap perjanjian kolektif serta undang-undang yang ketat (Ramasamy, 2008).

Halangan daripada pihak pengurusan (*management resistance*) telah diuji di Mahkamah Perusahaan oleh beberapa kesatuan sekerja yang telah mendakwa bahawa strategi anti-kesatuan yang diamalkan oleh pihak pengurusan tidak menggalakkan pekerja mereka untuk membentuk kesatuan sekerja. Ini jelas dalam kes keputusan Mahkamah Perusahaan di antara Kesatuan Sekerja Industri Elektronik Wilayah Barat Semenanjung Malaysia dengan Renesas Semiconductor KI Sdn Bhd (2016), yang mana majikan didapati telah memulakan rancangan untuk menghalang kakitangannya untuk memberi keterangan bagi kesatuan mendapatkan pengiktirafan. Pengerusi Mahkamah Perusahaan memutuskan bahawa majikan terikat untuk menghormati hak pekerja untuk terlibat dalam kesatuan sekerja mengikut undang-undang dan prinsip moral. Oleh itu dalam kes ini, majikan didapati telah melanggar hak tersebut (Box 2A).

Box 2A: Breach of Trade Union Rights

[58] *The court has made its ruling in accordance with equity, good conscience and having regard to the substantial merits of the case. The court notes that employers are lawfully bound to respect a worker's right to engage in unionism and to participate in the lawful activities of a union. The IR Act further makes the employer morally and ethically constrained to do so. Article 8 of the Code of Conduct for Industrial Harmony dated 9 February 1975 unequivocally declares, inter alia, that employers agree not to support or encourage any unfair labour practises such as interfering with the affairs of a Trade Union and the right of workers to organise, discriminate, restrain, or coerce against any worker because of legitimate Trade Union activities and abuse authority in any form.*

[59] *The protection of the right of the employees to unionise for their common good is stated in s. 4(1) of the IR Act 1967. On the evidence, facts and its pleaded case, the court finds that the company has violated the sections as pleaded by the union save for s.4(2) which the union had withdrawn during its submissions in court.*

Halangan pihak pengurusan (*management resistance*) boleh menjadi salah satu faktor yang menyumbang kepada pengurangan kesatuan sekerja di Malaysia, manakala di tempat lain perubahan dalam struktur industri, terutamanya peralihan ke arah sektor perkhidmatan merupakan faktor penyumbang kepada fenomena ini. Contohnya, di Jepun kejatuhan mendadak kepadatan kesatuan sekerja sejak tahun 1990-an adalah disebabkan oleh perubahan dalam corak gunatenaga (Hiromasa & Katsuyuki, 2011). Di kebanyakan negara lain, peralihan aktiviti ekonomi dan pekerjaan kepada sektor perkhidmatan menyebabkan keadaan menjadi lebih sukar untuk pekerja menyertai kesatuan sekerja kerana ia dipengaruhi oleh keadaan dan persekitaran kerja berbanding dengan sektor pembuatan yang mana aktiviti berkesatuan lebih kukuh. Aminuddin, bagaimanapun, menyatakan dua faktor paling menonjol boleh dikaitkan dengan kejatuhan kesatuan pekerja; pertama peningkatan strategi pengurusan sumber manusia dan kedua perubahan dalam struktur pekerjaan, seperti pengambilan pekerja separuh masa dan pekerja sementara. Seiring dengan globalisasi yang mana sektor perkhidmatan dan pekerja berpengetahuan menjadi daya penggerak modal insan, peranan kesatuan sekerja telah menjadi agak tidak menentu, dan keadaan ini turut dialami oleh negara-negara maju.

Purata kepadatan kesatuan sekerja bagi kebanyakan negara maju, termasuk negara anggota OECD, menunjukkan penurunan yang ketara antara tahun 1996 dan 2014. Negara-negara seperti Australia dan United Kingdom turut mengalami penurunan dalam kepadatan berkesatuan hampir separuh dari jumlah sebelumnya. Manakala di Denmark kepadatan kesatuan sekerja menurun sebanyak 24.6 peratus dari tahun 1996. Fenomena ini juga berlaku di negara-negara maju yang lain meskipun dari sudut sejarah, mereka mempunyai keahlian kesatuan sekerja yang kuat (Jadual 2.1).

Walau bagaimanapun, kepadatan kesatuan sekerja di Malaysia jauh lebih rendah daripada kadar purata di negara maju, meskipun pada awal 1990-an sewaktu pasaran buruh lebih tertumpu di sektor pembuatan. Pada tahun 1996 kadar kepadatan kesatuan sekerja adalah 12 peratus dan menurun kepada 9.4 peratus pada tahun 2013. Dengan membandingkan kadar ini dengan negara-negara maju, kepadatan kesatuan sekerja di Malaysia adalah jauh lebih rendah. Purata kepadatan kesatuan sekerja di negara OECD pada tahun 2013 adalah 17 peratus. Kadar kepadatan di Malaysia masih dianggap rendah dibandingkan dengan negara yang mempunyai pendapatan yang hampir sama, iaitu Brazil dan Mexico. Pada tahun 2013, kadar kepadatan kesatuan sekerja bagi kedua-dua negara tersebut adalah 16.6 peratus dan 13.6 peratus. Manakala pada tahun 2012, didapati kadar kepadatan kesatuan sekerja di Singapura adalah melebihi dua kali ganda daripada kadar di Malaysia (19.4 peratus berbanding 9.3 peratus).

Secara umumnya salah satu daripada ukuran untuk menentukan kekuatan pergerakan kesatuan sekerja adalah melalui kepadatan dan penglibatan dalam perlindungan dan lain-lain faedah sosial. Di negara-negara yang mempunyai sejarah kepadatan kesatuan sekerja yang tinggi, terutamanya di negara-negara Nordic iaitu Sweden dan Denmark, penglibatan kesatuan sekerja dalam perlindungan sosial pekerja seperti insurans pengangguran (dikenali sebagai sistem Ghent) dan faedah sosial yang lain telah menyumbang kepada kekuatannya. Di negara-negara tersebut penyertaan dalam kesatuan sekerja memberi kelebihan kepada pekerja untuk mendapatkan sokongan sosial ketika dalam tempoh pengangguran (Clasen & Viebrock, 2008).

Jadual 2.1 : Kepadatan Kesatuan Sekerja Beberapa Negara Terpilih

Kepadatan Kesatuan Sekerja (%)													
Negara	1996	1998	2000	2002	2004	2006	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Sweden	82.7	81.3	79.1	78	78.1	75.1	68.3	68.4	68.2	67.5	67.5	67.7	67.3
Denmark	91.4	88.7	73.9	71.6	70.4	68.4	66.3	67.7	67	66.4	67.2	66.8	n.a
Australia	31.1	27.8	25.7	23.2	22.3	20.2	18.6	19.3	18.4	18.5	18.2	17.0	15.5
Iceland	87.2	88.1	89.4	92.5	99.1	91.5	79.3	83.4	84.4	83.6	82.6	80.6	n.a
Japan	23.4	22.5	21.5	20.3	19.1	18.3	18.2	18.5	18.4	19.0	18.0	17.8	17.6
United Kingdom	33.8	32.0	30.2	29.3	28.9	28.1	27.3	27.3	26.6	25.8	26	25.8	25.1
United States	14.5	13.9	12.8	12.6	12.0	11.5	11.9	11.8	11.4	11.3	10.8	10.8	10.7
Republic Korea	12.2	12.1	11.4	10.8	10.3	10	10.3	10	9.7	9.9	10.1	n.a	n.a
Purata Negara OECD	n.a	n.a	20.4	19.7	19.2	18.3	18.0	18.1	17.7	17.6	17.2	17.0	16.7
Singapore	17.1	16.9	16.1	19.3	20.1	18.6	17.5	17.6	18.0	18.9	19.4	19.0	19.4
Malaysia	12.0	11.7	10.7	11.0	10.5	10.5	10.1	9.9	9.1	8.5	9.3	9.4	9.2
Philippines	27.6	27.4	27.2	10.0	9.5	11.7	10.9	10.6	8.7	8.7	8.5	8.5	n.a
Indonesia ²	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a	8.7	8.5	n.a	n.a	n.a	n.a	n.a
			(36.4)	(27.8)	(9.2)	(9.2)							
Brazil	28.5	27.6	n.a	28.2	29.4	30.3	22.2	19.1	n.a	17.8	17.5	16.6	n.a
Mexico	n.a	n.a	15.6	15.9	17.5	16.3	15.7	15.3	14.4	14.5	13.6	13.6	n.a
South Africa	n.a	n.a	39.1	45.7	33.7	29.9	28.5	29.7	29.7	29	29.6	n.a	n.a

Sumber: OECD, (2016); Trade Union Density Rate, ILO (2016); Ministry of Manpower Singapore, 2016.

¹Dikira oleh pengarang

Nota: Kadar kepadatan kesatuan sekerja menunjukkan jumlah ahli kesatuan yang merupakan pekerja sebagai peratus jumlah bilangan pekerja. Indikator tersebut menunjukkan bahawa keahlian kesatuan sekerja tidak termasuk ahli-ahli kesatuan yang tidak berada dalam pekerjaan

²Data untuk Indonesia hanya diperolehi untuk tahun 2001, 2003, 2005, 2007, 2008 dan 2009.

Kepadatan Kesatuan Sekerja Mengikut Negara

ILO melihat secara tahunan perkembangan kadar kepadatan kesatuan sekerja di semua negara. ILO mengira kadar peratusan kepadatan kesatuan sekerja dengan membandingkan bilangan ahli kesatuan daripada jumlah bilangan pekerja yang bergaji (tidak termasuk ahli yang tidak mempunyai pekerjaan iaitu bekerja sendiri, penganggur, pesara, dan lain-lain). Secara keseluruhan, kebanyakan negara telah mencatat kadar kepadatan kesatuan yang rendah. Rajah 2.1 menunjukkan senarai 69 buah negara mengikut kepadatan kesatuan sekerja yang terbahagi kepada lima kumpulan iaitu berdasarkan data dari tahun 2012 hingga 2014. Lebih daripada separuh (39 buah negara), menunjukkan kadar kepadatan kesatuan sekerja yang rendah (kurang daripada 20 peratus), manakala 21 buah negara mempunyai kepadatan sederhana (antara 21-40 peratus). Empat buah negara mempunyai kepadatan kesatuan sekerja di antara 41-60 peratus, manakala hanya tiga buah negara mencatat kepadatan kesatuan sekerja yang tinggi (antara 61 hingga 80 peratus). Sementara itu, Iceland adalah satu-satunya negara yang mencatatkan lebih daripada 80 peratus kadar kepadatan kesatuan sekerja.

Rajah 2.1 : Negara Mengikut Peratus Kepadatan Kesatuan Sekerja 2012 - 2014³

41-60%		61-80%		>80%
Belgium (T)	Malta (T)	Denmark (T)	Sweden (T)	Iceland (T)
Cyprus (T)	Norway (T)	Finland (T)		
21-40%				
Albania (S)	Canada (T)	Ireland (T)	Moldova (S)	Slovenia (T)
Armenia (S)	Croatia (T)	Israel (T)	Montenegro (S)	South Africa (S)
Austria (T)	Greece (T)	Italy (T)	Panama (S)	United Kingdom (T)
Bermuda (T)	Hong Kong (T)	Luxembourg (T)	Russia (S)	Uruguay (T)
Bosnia (S)				
0-20%				
Afghanistan (R)	Czech Rep. (T)	Japan (T)	Netherlands (T)	Singapore (T)
Australia (T)	Dominican Rep. (S)	Korea Rep. (T)	New Zealand (T)	Slovakia (T)
Belize (S)	El-Salvador (S)	Latvia (T)	Paraguay (S)	Spain (T)
Brazil (S)	Estonia (T)	Lithuania (T)	Peru (S)	Switzerland (T)
Bulgaria (S)	France (T)	Malawi (R)	Philippines (S)	Kazakhstan (S)
Chile (T)	Germany (T)	Malaysia (S)	Poland (T)	Trinidad and Tobago
Colombia (S)	Guatemala	Mauritius (S)	Portugal (T)	Turkey (S)
Costa Rica (S)	Hungary (T)	Mexico (S)	Romania (S)	United States (T)

Sumber: ILO, 2016

L=Pendapatan Rendah; M= Pendapatan Sederhana; H=Pendapatan Tinggi

Kepadatan Kesatuan dan Kumpulan Negara Berdasarkan PNK

Bank Dunia (2016) menggunakan Pendapatan Negara Kasar untuk mengklasifikasikan setiap negara. Negara yang berpendapatan rendah (L) merupakan negara yang mempunyai Pendapatan Negara Kasar (PNK) per kapita di antara USD1,026 dan USD4,035; pendapatan sederhana (M) jika PNK per kapita di antara USD4,036 – USD12,475 dan pendapatan tinggi (H) jika PNK per kapita melebihi USD12,475 setiap tahun. Jadual 2.2 menunjukkan terdapat perbezaan kepadatan kesatuan sekerja dalam tiga kategori kumpulan pendapatan tersebut.

Didapati kedua-dua buah negara dalam kumpulan berpendapatan rendah mencatatkan 20 peratus kepadatan kesatuan sekerja. Bagi negara berpendapatan sederhana, majoriti daripadanya iaitu 62.5 peratus (15 buah negara) mempunyai kepadatan kesatuan sekerja yang rendah, iaitu tidak melebihi daripada 20 peratus. Manakala terdapat 8 buah negara (33.3 peratus) mencatatkan kadar di antara 21-40 peratus. Hanya sebuah atau 4.2 peratus negara berpendapatan sederhana mencatatkan lebih daripada 40 peratus. Kepadatan kesatuan sekerja dalam kalangan negara yang berpendapatan tinggi adalah berbeza-beza iaitu terdapat yang berkepadatan rendah dan juga tinggi. Kebanyakan negara, termasuk Amerika Syarikat, mencatatkan kepadatan kesatuan sekerja yang rendah. Dalam kalangan 41 buah negara daripada kategori tersebut, didapati 51.2 peratus (22 buah negara) mempunyai kepadatan kesatuan sekerja di bawah 20 peratus; 30.2 peratus (13 buah negara) mempunyai kepadatan kesatuan sekerja antara 21-40 peratus; 9.3 peratus (4 buah negara) berada di antara 41-60 peratus; manakala 7.0 peratus (3 buah negara) mencatatkan 61-80 peratus, dan hanya Iceland mencatatkan kepadatan kesatuan sekerja yang sangat tinggi iaitu melebihi 80 peratus.

Jadual 2.2 : Kepadatan Kesatuan Sekerja Mengikut Pendapatan Kumpulan Negara

Klasifikasi Negara Mengikut Pendapatan	Kepadatan Kesatuan Sekerja / Bilangan Negara					Jumlah
	0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%	
Rendah	100% (2)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	0% (0)	100.0% (2)
Sederhana	62.5%(15)	33.3%(8)	4.2%(1)	0%(0)	.0%(0)	100.0%(24)
Tinggi	51.2%(22)	30.2%(13)	9.3%(4)	7.0%(3)	2.3%(1)	100.0%(43)
Jumlah	56.5%(39)	30.4%(21)	7.2%(5)	4.3%(3)	1.4%(1)	100.0%(69)

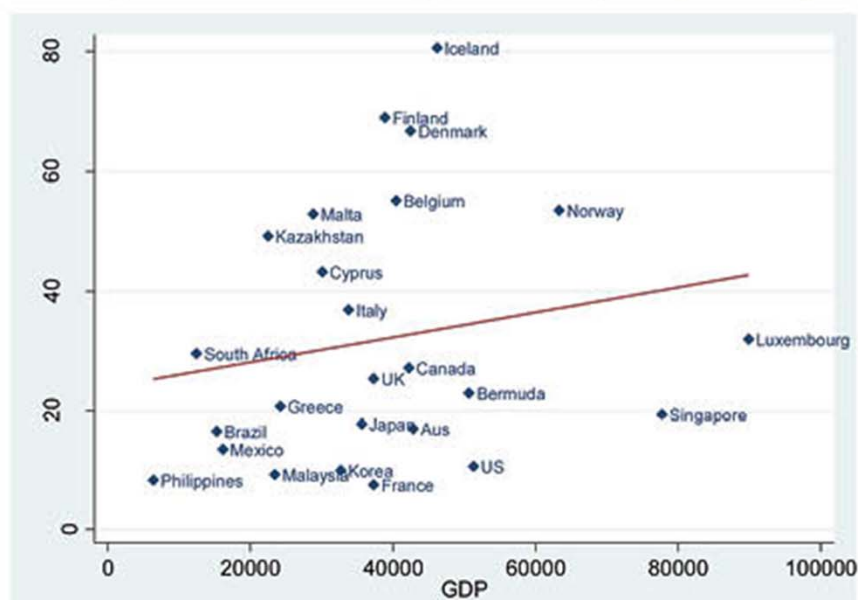
Sumber: Trade Union Density Rate, ILO 2016

Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Pertumbuhan Ekonomi

Bahagian ini membincangkan hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dan petunjuk pertumbuhan ekonomi seperti Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) per kapita dan pertumbuhan ekonomi. KDNK per kapita merupakan petunjuk bagi keluaran oleh setiap orang dalam ekonomi. Oleh itu, ia merupakan salah satu daripada ukuran yang biasa digunakan untuk membandingkan taraf hidup antara negara. KDNK per kapita boleh digunakan sebagai ukuran purata pendapatan yang diperoleh setiap orang. Menurut 'prosperity theory', peningkatan dalam KDNK membolehkan kesatuan menuntut gaji dan faedah yang lebih tinggi. Secara umum, ekonomi yang semakin berkembang cenderung untuk memberi peluang pekerjaan yang lebih banyak dan jaminan pekerjaan dalam jangka masa panjang (Sharma, 1989; Said et.al, 2002). Manakala, pertumbuhan ekonomi menunjukkan prestasi ekonomi sesebuah negara dari semasa ke semasa.

Rajah 2.2 menunjukkan hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dan KDNK per kapita negara terpilih dengan menggunakan data keratan rentas pada tahun 2013. Hasil regresi menunjukkan bahawa kepadatan kesatuan sekerja dikaitkan secara positif dengan KDNK per kapita iaitu secara umumnya, lebih tinggi KDNK per kapita maka lebih tinggi kepadatan kesatuan sekerja dan ini selaras dengan 'prosperity theory'. KDNK per kapita yang tinggi juga mencerminkan pembangunan negara secara keseluruhan. Negara maju dengan KDNK per kapita lebih daripada USD40,000 terutamanya di rantau Scandinavia seperti Iceland, Finland, Sweden dan Denmark mempunyai kepadatan kesatuan sekerja melebihi 70 peratus. Walau bagaimanapun, terdapat negara-negara yang mempunyai KDNK per kapita yang tinggi tetapi kepadatan kesatuan sekerjanya agak rendah seperti Amerika Syarikat, Jepun dan Singapura namun, secara puratanya kadar kepadatan mereka masih mengatasi kadar di negara kurang maju. Manakala, negara yang mempunyai KDNK per kapita yang lebih rendah didapati cenderung mencatatkan kepadatan kesatuan sekerja yang lebih rendah. Contoh negara di bawah kategori ini ialah Filipina, Brazil dan Mexico dengan kepadatan kesatuan sekerja di bawah 20 peratus. Manakala, kedudukan Malaysia berada di bawah Brazil dan Mexico tetapi lebih tinggi dari Filipina.

Rajah 2.2 : Kepadatan Kesatuan Sekerja dan KDNK per kapita 2013 (Nominal)



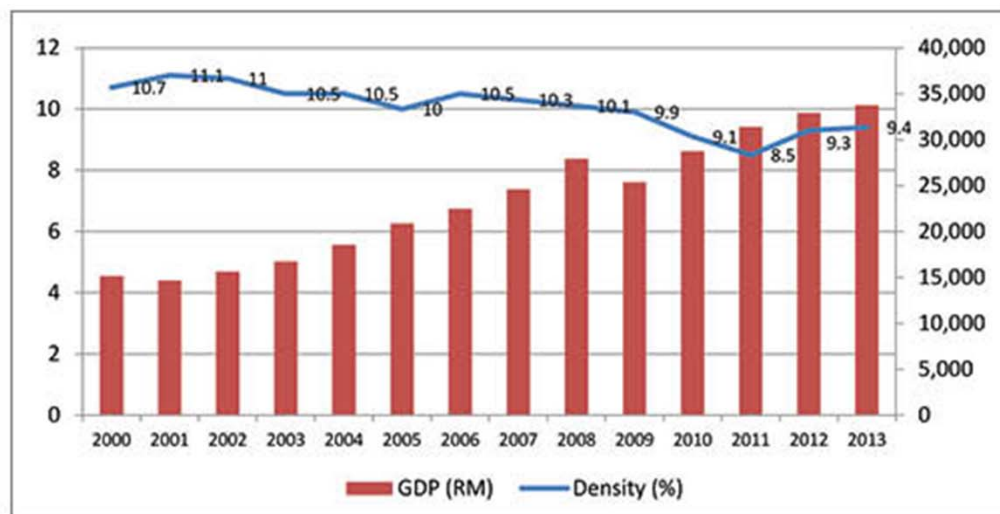
Sumber: Trade Union Density Rate, ILO (2016) dan World Development Indicator, World Bank (2016)

Rajah 2.3 menunjukkan data siri tahun 2000-2013 untuk kepadatan kesatuan sekerja dan KDNK per kapita. Trend ini menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara kepadatan kesatuan sekerja dengan KDNK per kapita. Secara keseluruhan, disepanjang tahun 2000-2013, berlaku trend peningkatan dalam KDNK per kapita dan penurunan dalam kepadatan kesatuan sekerja, melainkan pada tahun 2011 hingga 2013, yang mana KDNK meningkat diikuti dengan sedikit peningkatan dalam kepadatan kesatuan sekerja.

Sesetengah data tidak lengkap. Oleh itu, interpolasi diperlukan untuk mengisi lompong yang wujud dengan menggunakan teknik purata mudah dan pergerakan purata. KDNK perkapita digunakan untuk memastikan ia setara dengan dengan kajian-kajian yang lepas. Kajian-kajian lepas menunjukkan KDNK perkapita bukan merupakan GNI perkapita (Pendapatan kasar negara perkapita).

*Persamaan $Y=13.8+0.035X$ $R^2=0.13$ menganggar garis graf yang menunjukkan hubungan positif diantara kepadatan kesatuan sekerja (Y) dengan KDNK per kapita (X). KDNK perkapita dikira berdasarkan nilai nominal.

Rajah 2.3 : Kepadatan Kesatuan Sekerja Mengikut KDNK Per Kapita, Malaysia (2000-2013)

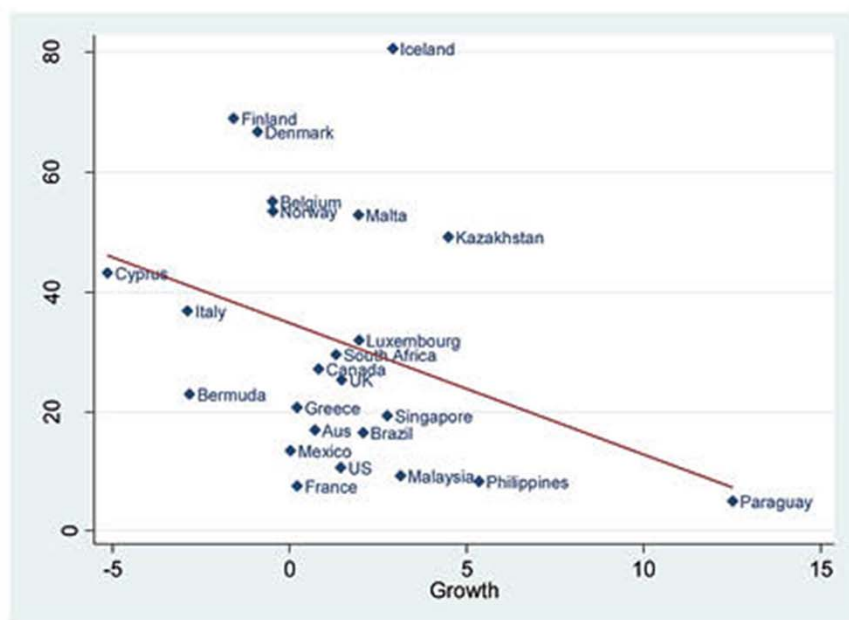


Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Jabatan Perhubungan Perusahaan dan Unit Perancang Ekonomi (EPU) 2016.

KDNK sesebuah negara sentiasa berubah mengikut peredaran masa namun, untuk mengekalkan prestasi ekonomi yang stabil merupakan satu cabaran besar bagi mana-mana negara. Oleh itu, adalah satu perkara yang menarik untuk mengkaji hubungan antara prestasi ekonomi dan kepadatan kesatuan sekerja. Memandangkan prestasi ekonomi diukur berdasarkan pertumbuhan ekonomi dari semasa ke semasa, persoalan yang timbul adalah bagaimanakah ia telah mempengaruhi kepadatan kesatuan sekerja dalam jangka panjang? Rajah 2.4 menunjukkan hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dan pertumbuhan ekonomi di negara-negara terpilih. Dapatan daripada regresi dan graf jelas menunjukkan terdapat hubungan yang negatif antara kepadatan kesatuan sekerja dan pertumbuhan ekonomi. Dapatan analisis menunjukkan bahawa negara yang mempunyai prestasi ekonomi yang tinggi tidak semestinya mempunyai kepadatan kesatuan sekerja yang lebih tinggi. Contohnya Filipina dan Paraguay yang mana kedua-dua negara tersebut telah mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi menjelang 2013, masing-masing pada 12.5 peratus dan 5.3 peratus tetapi mempunyai kepadatan kesatuan sekerja yang rendah iaitu kurang daripada 10 peratus. Sebaliknya, beberapa negara yang mempunyai pertumbuhan ekonomi yang rendah dan negatif, mencatatkan kepadatan kesatuan sekerja yang tinggi. Kepadatan kesatuan sekerja di negara-negara Scandinavia didapati kekal berada pada tahap yang tinggi, iaitu 80 peratus, walaupun mempunyai pertumbuhan ekonomi yang sangat rendah dan negatif. Ternyata penurunan dalam prestasi ekonominya, tidak menjejaskan keahlian kesatuan sekerja.

⁶Persamaan $Y=25.6-1.47X$ $R^2=0.05$ menganggarkan garis graf yang menunjukkan terdapat hubungan negatif diantara kepadatan kesatuan sekerja (Y) dengan pertumbuhan ekonomi (X). Pertumbuhan ekonomi dikira dengan menggunakan KDNK per kapita dalam tahun semasa tolak KDNK perkapita tahun sebelum dibahagikan KDNK per kapita tahun sebelum ($[KDNK_{pkt} t+1 - KDNK_{pkt} t] \times 100 / KDNK_{pkt}$). KDNK per kapita dikira berdasarkan nilai nominal.

Rajah 2.4 : Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Pertumbuhan Ekonomi Mengikut Negara



Sumber: Trade Union Density Rate, ILO (2016) and World Development Indicator, World Bank (2016)

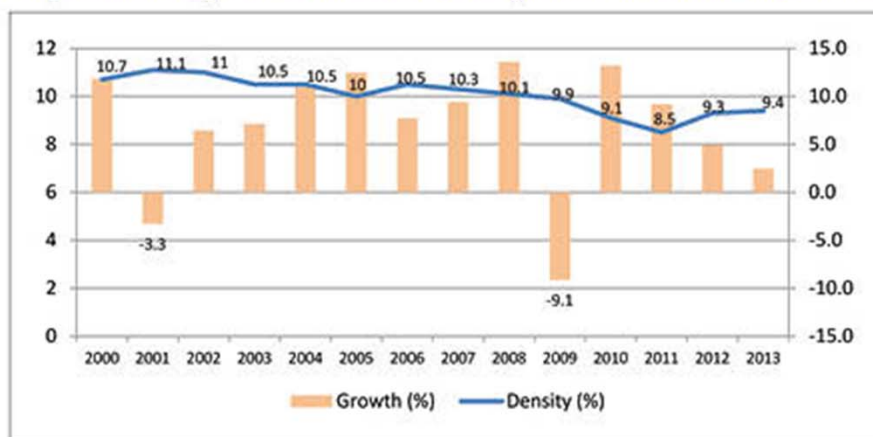
Rajah 2.5 menunjukkan hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dengan pertumbuhan ekonomi di Malaysia⁷. Secara umumnya, pada tahun 2000-2013, berlaku turun naik yang ketara dalam pertumbuhan ekonomi, dan pada masa yang sama turut berlaku penurunan dalam kepadatan kesatuan sekerja. Angka tersebut menunjukkan hubungan yang jelas antara kedua-dua pembolehubah. Pada tahun 2001, apabila ekonomi mencatatkan pertumbuhan yang negatif, terdapat sedikit peningkatan dalam kepadatan kesatuan sekerja. Situasi yang serupa juga turut berlaku semasa pertumbuhan ekonomi yang perlahan pada tahun 2012 hingga 2013, yang mana berlaku sedikit peningkatan dalam kepadatan kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, dalam tempoh 2006-2008 didapati peningkatan ekonomi telah diikuti oleh sedikit kemerosotan dalam kepadatan kesatuan sekerja. Trend tersebut didapati seiring dengan dapatan kajian-kajian sebelum ini yang menunjukkan tiada bukti konklusif tentang hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dengan pertumbuhan ekonomi di Malaysia. Sharma (1989) mendapati bahawa kesan pertumbuhan ekonomi adalah tidak signifikan manakala satu kajian lain oleh Saad et al. (2002) menunjukkan bahawa kepadatan kesatuan sekerja mempunyai hubungan positif dengan pertumbuhan ekonomi. Ini menunjukkan bahawa pertumbuhan ekonomi bukan merupakan pembolehubah utama yang mempengaruhi kepadatan kesatuan sekerja. Faktor lain seperti undang-undang, dasar-dasar kerajaan dan struktur ekonomi turut memainkan peranan penting dalam mempengaruhi kepadatan kesatuan sekerja.

Perubahan dalam undang-undang dan dasar yang berkaitan dengan kesatuan sekerja di Malaysia yang berlaku sejak merdeka, khususnya dalam pembentukan kesatuan sekerja didapati telah menjadi faktor yang mempengaruhi penurunan kepadatan kesatuan sekerja (Aminuddin, 2013; Anantaraman, 1997; Jomo dan Todd, 1994). Perubahan ini dilakukan bertujuan untuk menghalang elemen politik dalam pergerakan kesatuan sekerja seperti yang berlaku semasa era pra-kemerdekaan apabila ia banyak dipengaruhi oleh ahli-ahli parti komunis.

⁷Berdasarkan nilai nominal

Semenjak merdeka, ekonomi Malaysia telah mengalami transformasi yang mana aktiviti pertanian menjadi kurang dominan ekoran daripada peningkatan sumbangan sektor pembuatan dan perkhidmatan yang telah mengubah struktur pekerjaan, seterusnya telah mempengaruhi kecenderungan pekerja untuk menyertai kesatuan sekerja. Seperti yang dibuktikan daripada kajian di negara-negara lain, ciri pekerjaan dalam sektor perkhidmatan didapati tidak kondusif untuk pergerakan kesatuan sekerja, iaitu berbeza daripada sektor pertanian dan sektor pembuatan yang berasaskan buruh (Bist, 2010; The Economist 28 September 2015). Di samping itu, peralihan ke arah ekonomi berasaskan sektor perkhidmatan menghendaki majikan menjadi lebih berdaya saing dalam mengurus tenaga kerja iaitu melalui pendekatan yang lebih berorientasikan pekerja. Penekanan yang diberi kepada amalan sumber manusia yang baik ini menyebabkan kesatuan sekerja menjadi kurang kepentingannya.

Rajah 2.5 : Kepadatan Pergerakan Kesatuan Sekerja dan Pertumbuhan Ekonomi, Malaysia



Sumber: Trade Union Density Rate, ILO (2016); Unit Perancang Ekonomi (EPU), 2016.

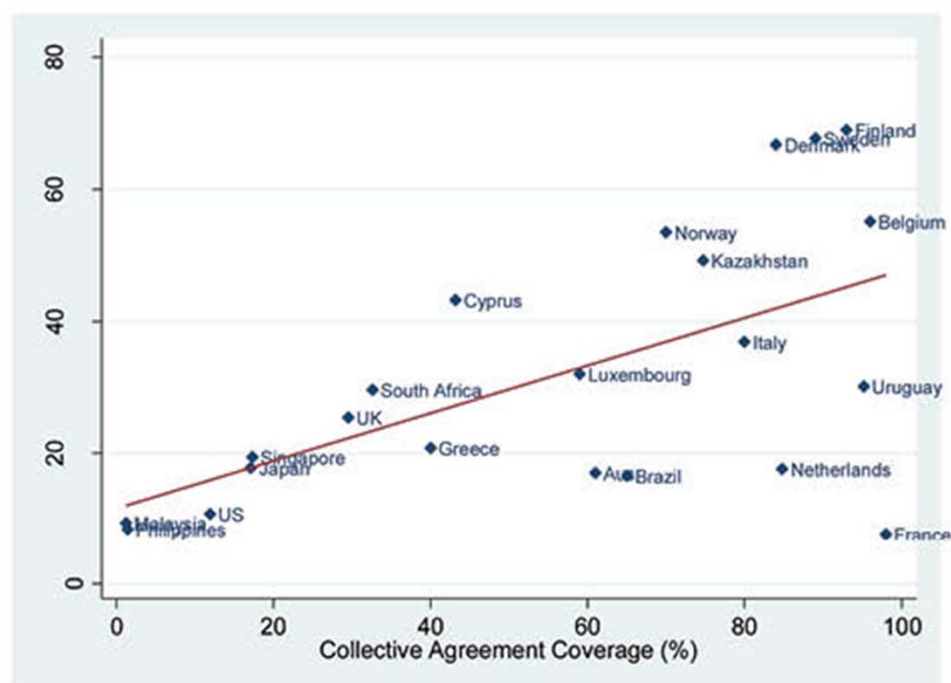
Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Perjanjian Kolektif

Perjanjian kolektif merupakan hasil daripada kuasa tawar-menawar kesatuan sekerja dan ia mencerminkan keupayaan mana-mana kesatuan sekerja untuk berunding dengan majikan. Kesatuan yang kuat berkemungkinan berupaya menarik lebih ramai pekerja untuk menganggotai kesatuan bagi memaksimumkan terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan mereka serta faedah-faedah yang lain. Namun, masih terdapat beberapa negara seperti Australia, Austria dan Belanda yang mempunyai liputan perjanjian kolektif yang tinggi, sehingga 80 peratus, tetapi kepadatan kesatuan sekerjanya secara relatif adalah rendah (Blanchflower, 2006). Oleh itu, adalah sesuatu yang menarik apabila analisis dibuat untuk melihat hubungan antara rundingan kolektif dan kepadatan kesatuan sekerja.

Rajah 2.6 menunjukkan hubungan antara kepadatan kesatuan sekerja dan liputan perjanjian kolektif. Dapatan daripada regresi dan graf menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepadatan kesatuan sekerja dengan liputan perjanjian kolektif. Hubungan ini menggambarkan bahawa apabila berlaku peningkatan dalam liputan perjanjian kolektif, kepadatan kesatuan sekerja turut meningkat. Negara-negara yang mempunyai liputan perjanjian kolektif yang tinggi (contoh, Finland, Sweden dan Denmark) cenderung mempunyai kepadatan kesatuan sekerja yang tinggi kecuali bagi beberapa negara-negara maju seperti Perancis dan Belanda. Didapati liputan perjanjian kolektif adalah sangat tinggi di Perancis dan Belanda walaupun, kepadatan kesatuan sekerja secara relatifnya lebih rendah daripada negara maju yang lain

*Persamaan $Y=12.3+0.33X$ $R^2=0.29$ menganggar garis graf yang menunjukkan terdapat hubungan positif diantara kepadatan kesatuan sekerja (Y) dengan liputan perjanjian kolektif (X).

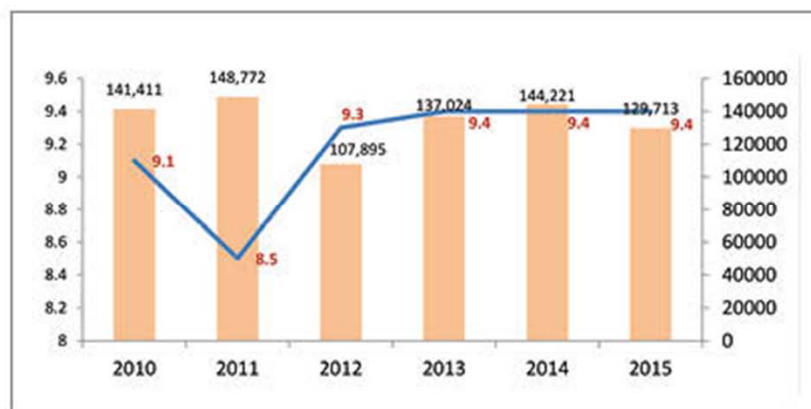
Rajah 2.6 : Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Perjanjian Kolektif



Sumber: Trade Union Density Rate, ILO (2016) dan World Development Indicator, World Bank (2016)

Rajah 2.7 menunjukkan berlaku pola yang tidak jelas di Malaysia yang mana pada tahun 2012-2013, kepadatan kesatuan sekerja didapati meningkat ke arah yang sama dengan liputan perjanjian kolektif. Walau bagaimanapun, pada tahun 2013-2015, kepadatan kesatuan sekerja adalah konstan walaupun pada tempoh ini liputan perjanjian kolektif turut mengalami pergerakan turun naik.

Rajah 2.7 : Kepadatan Kesatuan Sekerja dan Bilangan Pekerja diliputi di bawah Perjanjian Kolektif, Malaysia



Sumber: Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja dan Jabatan Perhubungan Perusahaan; Trade Union Density Rate, ILO (2016)

Di Malaysia, terdapat pelbagai perundangan yang mengawal proses perundingan kolektif, termasuk beberapa peruntukan yang mengawal selia peranan kesatuan sekerja dalam perundingan kolektif. Contohnya, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 melarang mana-mana perkara yang menjadi hak prerogatif bagi pihak pengurusan seperti pengambilan pekerja, pemecatan, lebih pekerja, kenaikan pangkat, pertukaran dan pengagihan tugas dimasukkan ke dalam usul kesatuan untuk sesuatu perjanjian kolektif. Di samping itu, Akta Promosi Pelaburan 1986 pernah melarang mana-mana pekerja dalam industri perintis daripada berunding mengenai persekitaran kerja yang lebih baik melebihi daripada tahap piawai minimum yang telah terkandung dalam Akta Kerja 1955. Perkara ini didapati telah menjejaskan hak-hak pekerja untuk menubuhkan kesatuan sekerja dalam syarikat yang berstatus perintis (Peetz & Todd, 2001). Walaupun dasar ini telah diubah, namun ia telah meninggalkan impak yang besar ke atas pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia.

Kesatuan Sekerja dan Struktur Guna Tenaga di Malaysia

Keahlian kesatuan sekerja turut dipengaruhi oleh struktur tenaga buruh, termasuk jenis pekerjaan, industri dan demografi sosio-ekonomi. Berdasarkan sejarah pergerakan kesatuan sekerja di seluruh dunia, keahlian kesatuan adalah tinggi dalam sektor pembuatan berbanding dengan sektor perkhidmatan yang menunjukkan keahlian kesatuan sekerja yang rendah (Salamon, 2010). Walau bagaimanapun, dalam konteks Malaysia, data menunjukkan bahawa kesatuan sekerja adalah lebih dominan dalam industri pembuatan dan perkhidmatan dengan peratusan keahlian melebihi daripada 60 peratus (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2016).

Jadual 2.3 menunjukkan bahawa daripada jumlah keseluruhan guna tenaga pada tahun 2014, sektor perkhidmatan menyumbang lebih separuh daripada jumlah guna tenaga di Malaysia diikuti oleh sektor pembuatan. Didapati jumlah ahli kesatuan sekerja juga mencerminkan komposisi yang sama yang mana majoriti keahlian adalah daripada sektor perkhidmatan dan diikuti oleh sektor pembuatan (Jadual 2.3).

Jadual 2.3 : Penggajian Mengikut Sektor dan Keahlian Kesatuan Sekerja 2011 -2015 (Peratus)

	2011		2012		2013		2014		2015	
	% of GDP	% TU	% of GDP	% TU	% of GDP	% TU	% of GDP	% TU	% of GDP	% TU
Pertanian	7.6	9.4	7.6	8.3	7.2	8.1	9.2	8.1	8.9	8.1
Perlombongan dan Pengkuarian	8.9	0.1	8.4	0.1	8.4	0.1	9.0	0.1	8.9	0.0
Pembuatan	25.1	11.9	24.9	11.0	24.8	10.4	23.0	10.5	23.0	10.5
Pembinaan	3.2	0.2	3.5	0.3	3.7	0.3	4.3	0.3	4.4	0.3
Perkhidmatan	54.1	78.4	54.6	80.3	54.6	81.1	53.4	81.1	53.5	81.1

Sumber: Unit Perancang Ekonomi, Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja 2016

Sektor perkhidmatan dijangka akan terus menjadi sumber utama pertumbuhan, output dan pekerjaan di Malaysia. Pada tahun 2014, sektor perkhidmatan menyediakan 8 juta pekerjaan dan menyumbang kepada 55 peratus daripada KDNK. Dianggarkan bahawa menjelang 2020, sektor ini akan menyumbang sebanyak 58 peratus kepada KDNK Malaysia. Oleh itu, dijangka situasi ini akan membawa Malaysia ke arah sebuah ekonomi yang berasaskan pengetahuan dan pekerjaan berpendapatan tinggi (Sektor Perkhidmatan Pelan Pembangunan, Jabatan Perdana Menteri Mac 2015). Namun, pembaharuan trend tersebut dalam struktur guna tenaga boleh memberi impak kepada kesatuan sekerja di negara ini seperti

yang pernah berlaku di United Kingdom yang mana berjuta-juta pekerjaan dalam sektor pembuatan mulai terhapus dalam tahun 1970-an (Schiffers, 2004).

Bist (2010) menekankan bahawa walaupun kesatuan sekerja telah dapat menembusi sektor perkhidmatan, terutamanya sektor teknologi maklumat (IT), namun amat sukar bagi mereka untuk beroperasi disebabkan oleh ciri semulajadi pekerjaan itu sendiri, halangan majikan dan industri yang bersifat antarabangsa. Satu survei yang dijalankan ke atas 800 pekerja dalam syarikat-syarikat IT di India, mendapati bahawa 67 peratus daripada mereka menyenangi kewujudan kesatuan sekerja. Mereka menunjukkan bahawa kesatuan sekerja boleh menangani masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan persekitaran kerja, seperti waktu kerja yang panjang, tahap tekanan yang tinggi, penafian cuti tahunan dan perbezaan gaji diantara syarikat.

Menurut Wills (2005), sektor perkhidmatan terutamanya industri perhotelan menghadapi kadar berkesatuan yang sangat rendah di United Kingdom, kerana ciri semulajadi guna tenaga itu sendiri seperti kontrak berterma tetap, bersumber luaran (*outsourcing*), guna tenaga separuh masa dan kasual serta kadar pusing ganti pekerja yang tinggi. Temu bual yang dijalankan oleh Wills (2005) bersama aktivis kesatuan sekerja industri perhotelan UK jelas menunjukkan kesukaran yang dihadapi oleh pergerakan kesatuan sekerja dalam industri perkhidmatan (Box 2B).

Box 2B: Trade Union Movement and Services Sector

Beyond the centres of skill in management, engineering and the kitchen, the hotels have the "CV tourists" who have come to London for 6 months or so to learn the language and get the Dorchester or the Savoy or somewhere like that on their CV...then there are the "traveller tourists", the Australians, the New Zealanders, people who just want 2 or 3 months in the hotel industry. Then you get students who are at university here, they are doing a few hours a week to help pay their way in a very expensive city. Then there are those who are working part-time, it is not their main work, but they do banqueting and things. Then there are the contract workers who come in during the night. They do the dirty work and we never see them...They are all mobile and they don't really have any interest in organising'

Ciri-ciri semulajadi dan jenis kerja yang terdapat dalam industri pembuatan dan perkhidmatan mempunyai tuntutan kerja yang tinggi, contohnya terpaksa bekerja lebih masa yang tidak setimpal dengan imbuhan yang diberikan. Didapati kedua-dua kajian mengenai industri perhotelan dan sektor ICT menekankan kesukaran global dan peranan kesatuan sekerja dalam memberi manfaat kepada masyarakat. Malah, isu tersebut menjadi bertambah buruk apabila terdapat kekurangan pengetahuan mengenai hak-hak mereka sebagai pekerja. Kajian oleh Omar et al. (2009) dalam sektor perbankan di Malaysia menunjukkan bahawa pekerja tidak mempunyai pengetahuan yang jelas mengenai hak asas mereka yang berkaitan dengan penggajian dan kesatuan sekerja.

Pergerakan Kesatuan Sekerja: Persepsi Ahli Kesatuan Sekerja

Bahagian ini menganalisis pandangan umum mengenai pergerakan kesatuan sekerja dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja. Hasil dapatan adalah berdasarkan maklum balas yang diterima daripada survei yang telah dijalankan di sembilan lokasi di seluruh negara. Bagi memahami sentimen dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja, ahli kesatuan diminta untuk menilai persepsi mereka berdasarkan ukuran yang diadaptasikan daripada kajian lepas yang serupa dengan kajian ini berdasarkan kenyataan dalam Jadual 2.4. Skala Likert antara 1 = Sangat Tidak Setuju sehingga 5 = Sangat Setuju telah digunakan. Maklum balas yang diterima kemudiannya dikira berdasarkan purata untuk menentukan nilai skor min⁹.

⁹Purata min dapat menentukan darjah tindak balas oleh responden dalam kajian.

Semua kenyataan soalan survei telah disusun semula ke dalam dua kumpulan iaitu persepsi positif dan negatif agar terdapat keselarasan dalam maklum balas yang diberi. Merujuk kepada Jadual 2.4, item 1, 3, 6, 8 dan 9, semua kenyataan positif digunakan untuk menganalisis persepsi umum ahli-ahli kesatuan sekerja tentang pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia. Skor min yang lebih tinggi menggambarkan tentang persetujuan yang tinggi dengan kenyataan tersebut. Manakala, item 2, 4, 5 dan 7 merupakan kenyataan negatif dan skor yang rendah menggambarkan persetujuan yang sangat rendah untuk kenyataan tersebut.

Jadual 2.4 : Instrumen yang digunakan untuk menilai persepsi Ahli Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja

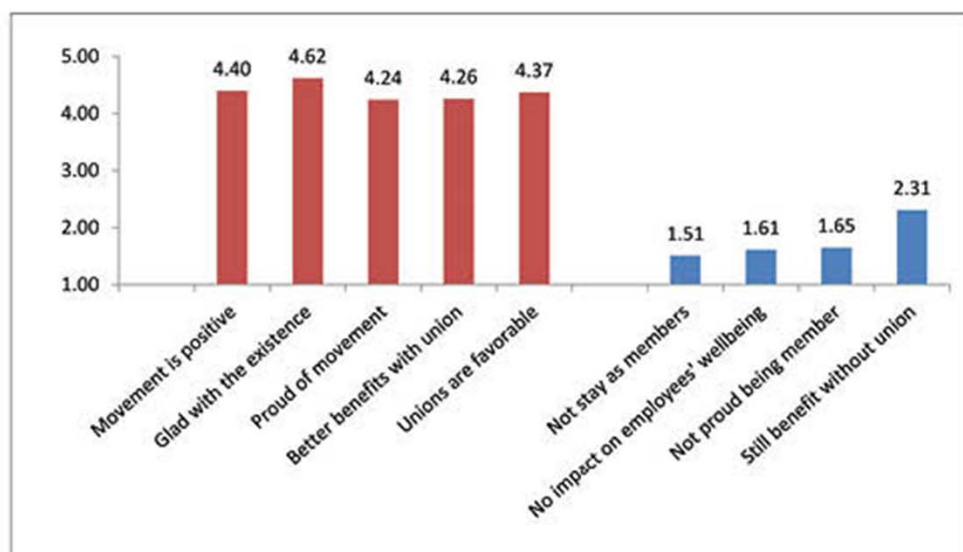
No Item.	Kenyataan
Positif	
1	Kesatuan sekerja merupakan gerakan yang positif di Malaysia. <i>(Trade unions are a positive force in Malaysia)</i>
3	Saya gembira kerana kesatuan sekerja wujud. <i>(I am glad that trade unions exist).</i>
6	Saya bangga dengan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia <i>(I am proud of the labour movement in Malaysia).</i>
8	Kebanyakan pekerja boleh menikmati faedah yang lebih baik dengan menyertai kesatuan <i>(Most workers can enjoy better benefits by joining unions).</i>
9	Secara umumnya, saya mempunyai pandangan yang positif terhadap kesatuan sekerja. <i>(Taking everything into consideration, I would describe my overall views towards unions as favourable).</i>
Negatif	
2	Sekiranya saya diberi pilihan, saya berkemungkinan tidak akan menjadi ahli kepada kesatuan sekerja. <i>(If I have a choice, I probably would not stay as a member of a trade union).</i>
4	Kesatuan sekerja tidak memberi apa-apa kesan kepada kesejahteraan pekerja. <i>(Trade union does not have any impact on the wellbeing of the employees).</i>
5	Saya tidak bangga menjadi ahli kesatuan sekerja. <i>(I am not proud to be a trade union member).</i>
7	Kebanyakan pekerja masih boleh menikmati faedah yang lebih baik tanpa menyertai kesatuan. <i>(Most workers can still enjoy better benefits without joining unions).</i>

Rajah 2.8 menunjukkan bahawa, daripada 444 ahli kesatuan sekerja yang terlibat dalam kajian, majoriti mempunyai pandangan yang positif terhadap pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia, dengan maklum balas yang sangat tinggi, (skor min antara 4.24- 4.62 dalam Skala Likert). Analisis turut menunjukkan bahawa majoriti ahli kesatuan percaya bahawa pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia adalah positif dan mereka menghargai kewujudan kesatuan sekerja dalam pasaran buruh, (kira-kira 90 peratus daripada responden bersetuju dengan kenyataan ini). Majoriti ahli juga berbangga dengan pergerakan kesatuan sekerja dan berpendapat bahawa kesatuan sekerja membawa faedah kepada ahli-ahlinya. Oleh itu, majoriti daripada responden memihak kepada pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia (skor min = 4.37).

Keseragaman dalam pandangan ahli boleh dilihat apabila menganalisis kenyataan yang berlawanan iaitu usul yang negatif. Contohnya, sangat sedikit ahli mempertimbangkan pembatalan keahlian mereka (min = 1.51). Di samping itu, hanya sebilangan kecil daripada mereka berfikir bahawa kesatuan sekerja tidak mempunyai kesan kepada kesejahteraan pekerja (min = 1.61). Malah terdapat hanya beberapa ahli bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka tidak bangga menjadi ahli kesatuan sekerja (min

= 1.65). Walau bagaimanapun, apabila ditanya samada mereka fikir bahawa para pekerja tetap mendapat faedah walaupun tanpa kesatuan, secara umumnya, terdapat ramai dalam kalangan mereka masih tidak bersetuju dengan kenyataan ini. Namun, darjah ketidaksetujuan tersebut tidak menunjukkan terdapat sebarang perdebatan dalam kalangan ahlinya (Rajah 2.8).

Rajah 2.8 : Pandangan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja



Pergerakan Kesatuan Sekerja dan Jenis Kesatuan

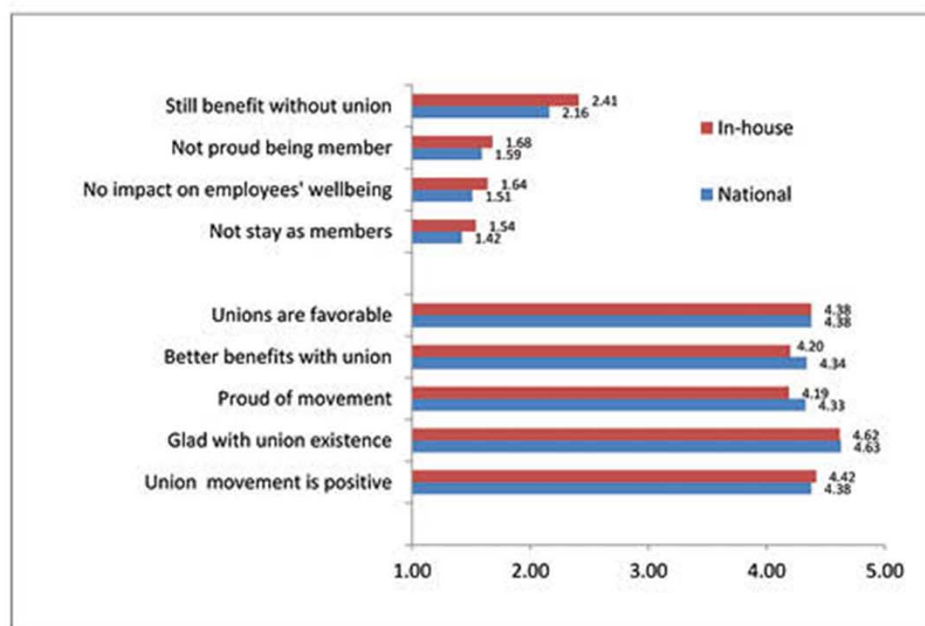
Kajian ini turut melihat samada terdapat perbezaan pandangan antara ahli-ahli kesatuan sekerja kebangsaan dan dalaman. Seperti yang dinyatakan sebelum ini, 66.4 peratus daripada responden adalah ahli kesatuan dalaman dan 33.6 peratus adalah ahli kesatuan kebangsaan. Dapatan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan persepsi yang signifikan di antara mereka (Rajah 2.9). Secara umumnya, kedua-dua kumpulan bersetuju bahawa kesatuan sekerja merupakan satu usaha yang positif di Malaysia. Majoriti ahli kesatuan sekerja, iaitu kedua-dua jenis kesatuan, menghargai kewujudan kesatuan sekerja dalam pasaran buruh (dalaman = 4.62; kebangsaan = 4.63). Begitu juga, ahli-ahli daripada kedua jenis kesatuan berbangga dengan pergerakan kesatuan sekerja (dalaman= 4.19; kebangsaan = 4.33). Kedua-duanya berkongsi pendapat yang sama iaitu dengan menyertai kesatuan sekerja, ahli kesatuan boleh menikmati faedah yang lebih baik. Oleh itu, ahli-ahli kesatuan kebangsaan dan dalaman menyenangi kewujudan kesatuan sekerja (dalaman= 4.38; kebangsaan = 4.38).

Pola yang sama dapat dilihat apabila kenyataan yang berlawanan dianalisis. Semua kenyataan yang diajukan kepada responden semasa kajian mencatatkan skor min yang rendah. Contohnya, ahli tidak bersetuju dengan kenyataan bahawa mereka akan meninggalkan kesatuan jika mempunyai pilihan (dalaman = 1.54; kebangsaan = 1.42). Ahli-ahli juga menolak andaian bahawa kesatuan sekerja tidak memberi kesan ke atas kesejahteraan pekerja. Maklum balas antara kedua-dua jenis kesatuan menunjukkan terdapat sedikit perbezaan berkenaan samada mereka berfikir bahawa kebanyakan pekerja masih boleh menikmati faedah yang lebih baik tanpa menyertai kesatuan.

Kesimpulan dari penemuan ini didapati selaras dengan trend yang berlaku di banyak negara maju yang mana pola menunjukkan kecenderungan kepada kesatuan dalaman. Ini bermakna kesatuan dalaman masih menjadi pilihan bagi ahli kesatuan walaupun terdapat hujah yang menyatakan bahawa kesatuan kebangsaan mempunyai prestasi yang lebih baik. Walau bagaimanapun, penemuan kajian di Amerika

Syarikat menunjukkan kesatuan sekerja dalaman tidak mempunyai kebebasan, dan mendapat gelaran sebagai *yellow unions* iaitu menunjukkan terdapat unsur kawalan dari pihak majikan (Aminuddin, 2012). Meskipun demikian, masih belum terdapat penemuan yang pasti yang dapat membezakan sesuatu jenis kesatuan daripada segi kebolehan berunding untuk mendapatkan faedah yang lebih baik, yang mana menjadikannya pilihan dalam kalangan ahli-ahlinya.

Rajah 2.9 : Pandangan Secara Umum Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja: Kebangsaan & Dalaman



Perbandingan Pandangan Ahli Dan Pemimpin Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja

Kajian ini juga bertujuan untuk menentukan samada terdapat sebarang perbezaan antara pandangan daripada ahli-ahli biasa berbanding dengan mereka yang memegang jawatan kepimpinan dalam kesatuan sekerja. Jadual 2.5 menunjukkan tiada perbezaan dalam pendapat antara mereka. Ahli dan pemimpin kesatuan sekerja amat menghargai kewujudan kesatuan sekerja dan mereka berasa bangga dengan pergerakan tersebut. Ahli dan pemimpin kesatuan sekerja juga merasakan kesatuan sekerja memberi manfaat yang lebih baik dan mereka berhasrat untuk meneruskan keahlian bagi menikmati manfaat tersebut. Kedua-dua kumpulan tersebut telah mencatatkan skor min lebih daripada 4.00 (kira-kira 80 peratus daripada responden) terhadap kenyataan positif. Analisis lanjut mengenai maklum balas daripada pemimpin dan ahli menunjukkan bahawa pemimpin lebih bersetuju terhadap kenyataan positif berbanding negatif. Perkara tersebut berkemungkinan disebabkan faktor pemimpin kesatuan yang tidak bersedia untuk memberi maklum balas, iaitu mengelak daripada memberi gambaran imej negatif mengenai kesatuan sekerja masing-masing.

Jadual 2.5 : Pergerakan Kesatuan Sekerja Mengikut Persepsi Pemimpin dan Ahli Biasa

Opinions / Pendapat	Mean score / Skor min		Is the responses statistically difference? / Adakah maklum balas berbeza secara statistik?	Probability-Value / Nilai ¹⁰ Kebarangkalian (P-Value)
	Member / Ahli	Leader / Pemimpin		
Positive statements / Kenyataan positif				
<i>Union movement is positive / Pergerakan kesatuan adalah positif</i>	4.25	4.45	Yes	0.013
<i>Glad with union existence / Gembira dengan kewujudan kesatuan</i>	4.35	4.72	Yes	0.013
<i>Proud of movement / Bangga dengan pergerakan</i>	4.17	4.27	Yes	0.0001
<i>Better benefits with union / Mendapat faedah yang lebih baik dengan kesatuan</i>	4.22	4.27	Yes	0.001
<i>Unions are favourable / Kesatuan disenangi</i>	4.16	4.44	Yes	0.006
Negative statements / Kenyataan negatif				
<i>Not stay as members / Tidak menjadi ahli</i>	1.69	1.45	No	0.305
<i>Unions have no impact / Kesatuan tidak memberi kesan</i>	1.85	1.53	Yes	0.032
<i>Proud being member / Bangga menjadi ahli</i>	1.86	1.57	No	0.631
<i>Still benefit without union / Masih menikmati faedah tanpa kesatuan</i>	2.51	2.24	Yes	0.0001

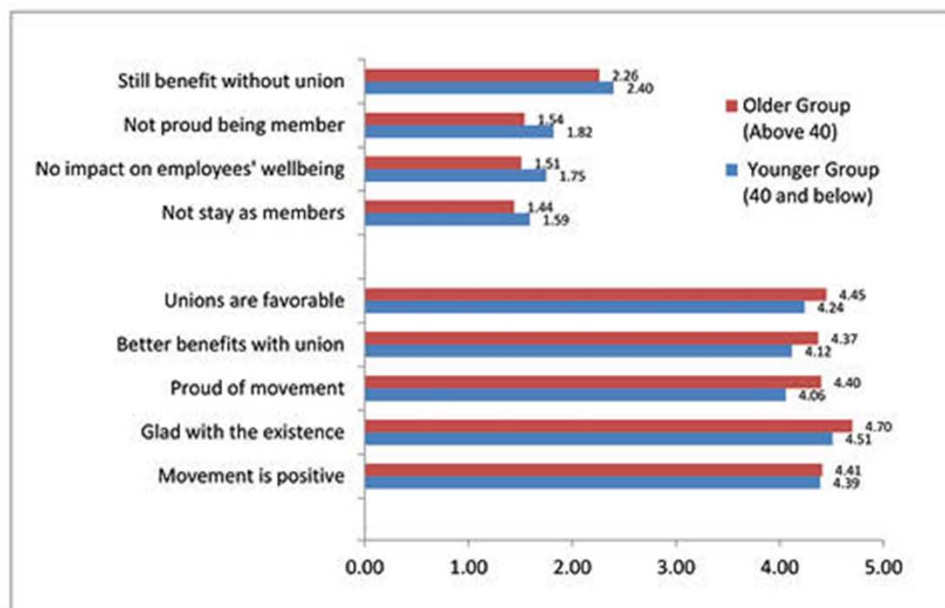
Persepsi Umum Terhadap Kesatuan Sekerja Mengikut Kumpulan Umur

Responden kajian ini terdiri daripada kumpulan umur yang berbeza iaitu dalam lingkungan umur 23-65 tahun. Seterusnya, mereka dibahagikan kepada dua kategori iaitu kumpulan yang lebih muda (bawah 40 tahun) dan kumpulan lebih dewasa (40 tahun ke atas). Kedua-dua kumpulan didapati menyokong pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia. Rajah 2.10 menunjukkan semua skor min bagi kenyataan positif mencatatkan nilai lebih daripada 4.00, manakala semua kenyataan negatif adalah kurang daripada 3.00. Peratusan yang tertinggi diperolehi bagi kedua-dua kumpulan apabila soalan berikut diajukan: samada mereka gembira kesatuan sekerja wujud. Manakala, skor terendah adalah kenyataan bahawa kesatuan tidak mempunyai impak. Maklum balas yang diterima adalah berskala di antara Neutral dan Sangat Tidak Bersetuju.

Perbandingan di antara dua kumpulan menunjukkan kumpulan yang lebih dewasa mempunyai skor min lebih tinggi berbanding dengan kumpulan yang lebih muda bagi semua kenyataan positif seperti yang disenaraikan dalam Rajah 2.10. Alasan yang menyebabkan terdapat pandangan yang lebih positif bagi kumpulan yang lebih dewasa adalah kerana ahli-ahlinya mempunyai lebih banyak pengalaman tentang proses dan pencapaian kesatuan, dan ia amat mempengaruhi pandangan mereka terhadap kemajuan kesatuan.

¹⁰Nilai kebarangkalian kurang daripada 0.05 menunjukkan perbezaan respon di antara ahli dan pemimpin adalah signifikan.

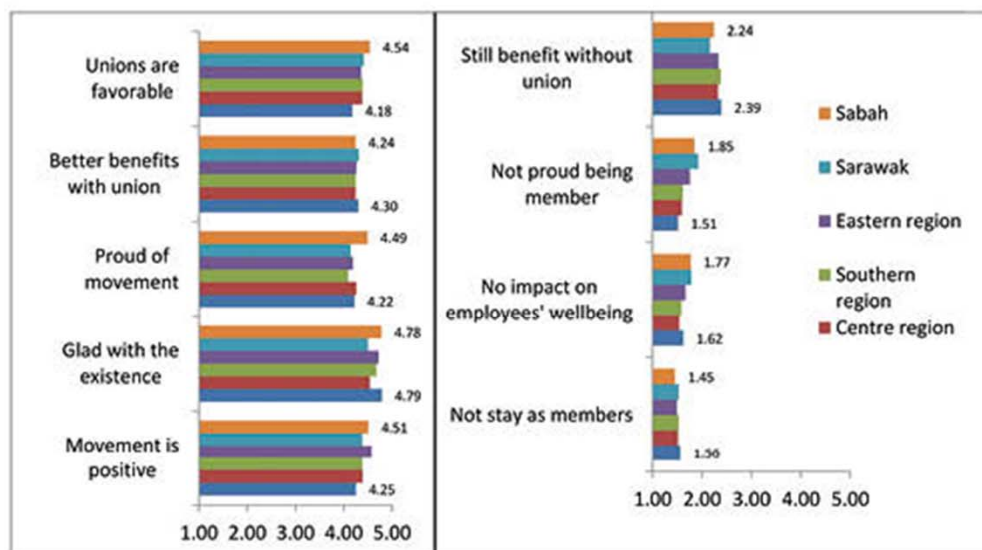
Rajah 2.10 : Persepsi Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja Mengikut Umur



Persepsi Umum Terhadap Kesatuan Sekerja Mengikut Wilayah

Rajah 2.11 menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang jelas antara kawasan kajian berkaitan dengan persepsi mereka terhadap kesatuan sekerja. Kedua-dua kenyataan yang positif dan negatif menunjukkan bahawa secara umumnya di semua kawasan, pergerakan kesatuan sekerja itu dianggap positif dan menjadi pilihan ahli kesatuan sekerja.

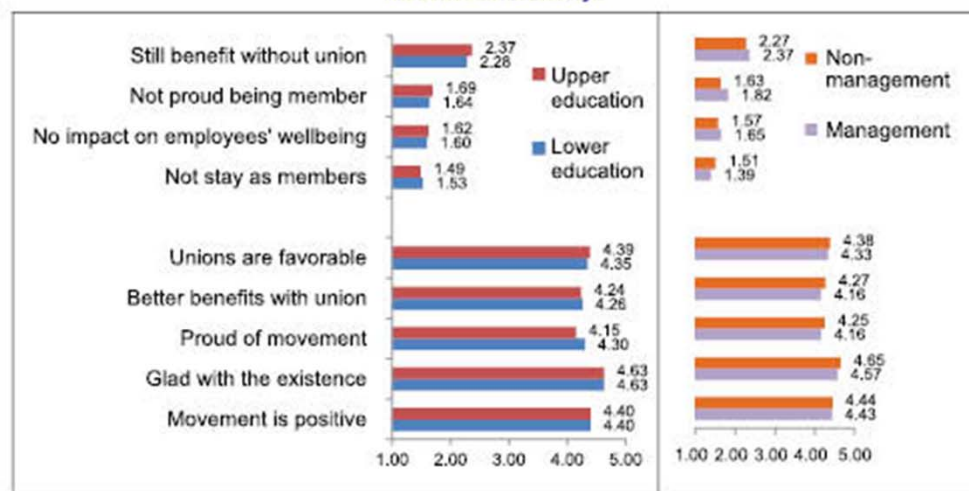
Rajah 2.11 : Pandangan Terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja: Wilayah di Malaysia



Persepsi Umum Terhadap Kesatuan Sekerja: Tahap Pendidikan dan Kategori Pekerjaan

Bagi menentukan samada tahap pendidikan mempunyai sebarang pengaruh ke atas persepsi terhadap kesatuan sekerja dalam kalangan ahli kesatuan, data telah dibahagikan kepada dua kumpulan iaitu pendidikan rendah dan pendidikan atas. Rajah 2.12 menunjukkan skor min bagi kedua-dua kumpulan tidak jauh berbeza di antara satu sama lain, iaitu tahap pendidikan tidak memberi kesan kepada persepsi ahli secara keseluruhan. Malahan, tidak terdapat perbezaan persepsi dari segi kategori pekerjaan dalam kalangan ahli kesatuan.

Rajah 2.12 : Tahap Pendidikan dan Kategori Pekerjaan dan Persepsi terhadap Pergerakan Kesatuan Sekerja



Pandangan Majikan Terhadap Gerakan Kesatuan Sekerja

Seperti yang dibincangkan dalam Bab sebelum ini, terdapat 139 majikan menghadiri perbincangan kumpulan berfokus yang telah diadakan untuk mengkaji perspektif mereka mengenai pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia dan pandangan tentang persiapan dan kesediaan mereka untuk TPPA. Ahli-ahli kumpulan tersebut merupakan majikan dari syarikat-syarikat yang beroperasi di Selangor, Kuala Lumpur, Kedah, Johor, Sarawak dan Sabah yang mana pekerja mereka terdiri daripada ahli kesatuan sekerja dalaman dan kebangsaan. Menurut analisis awal perbincangan kumpulan berfokus, terdapat tema baharu yang mencerminkan pelbagai pendapat mengenai pergerakan kesatuan sekerja dalam kalangan majikan, di semua enam lokasi yang terlibat. Analisis ini menjadi lebih menarik apabila tema tersebut tertumpu ke arah tiga aspek pergerakan semasa kesatuan sekerja di Malaysia iaitu suara, peranan dan struktur kesatuan sekerja.

Suara Kesatuan Sekerja

Semasa perbincangan kumpulan berfokus diadakan, banyak rujukan telah dibuat terhadap pengaruh suara kesatuan sekerja. Didapati sesetengah majikan mengaitkannya dengan kelemahan. Tema baharu lain yang muncul adalah berkenaan pandangan bahawa kesatuan sekerja tidak bergerak pada kadar sepertimana di negara-negara lain yang lebih lantang bersuara dan mempunyai kedudukan yang lebih kukuh dan efektif. Manakala, didapati tema selanjutnya cenderung menunjukkan majikan berpandangan bahawa kesatuan sekerja tidak membawa impak dalam tenaga kerja.

Seorang majikan menyatakan bahawa pergerakan kesatuan sekerja masih ketinggalan di belakang ; *"they [union's overseas] are fighting more than that. Union in Malaysia, they are moving forward but at a low state, slowly"*. Manakala seorang lagi majikan merasakan bahawa kesatuan sekerja di Malaysia adalah terlalu kecil untuk memberikan impak yang signifikan dalam tenaga kerja.

"Generally the Union movement in Malaysia is actually not that strong. In the sense that their density in this country is less than 10% compared to the total workforce that we have. Of course if you look at the industry itself, it is divided by [type of] industry."

Ternyata pandangan dari majikan-majikan tersebut jelas mencerminkan konotasi umum kebanyakan orang terhadap kesatuan sekerja yang mana sesetengah majikan melihat kesatuan sekerja sebagai ancaman, iaitu mereka tidak mendapat kerjasama yang baik daripada kesatuan sekerja;

"Trade Union is a threat. Nowadays Trade Unions [are] working closer [closely] but since this is fourth CA [Collective Agreement]. So previously it is a hard time to get along with them."

Sentimen yang disuarakan oleh sesetengah majikan dalam perbincangan kumpulan berfokus ini turut menggambarkan pandangan bahawa kesatuan sekerja tidak mampu untuk berdiri di atas kaki sendiri dan terlalu bergantung kepada institusi luar untuk berunding dengan majikan;

"I know they cannot negotiate for them [members] and most of the time they will use the National Union to speak for them, so the National Union is not local [as in the state within Malaysia]. The one in-house are local people so these issues are our games What I meant is National Union is not local because national union they are from [one of the states in Malaysia]."

"They are depending on national and others institution than themselves. So now what we can say for the hospitality [industry], for under our group we are having the amicable relationship with them. As long as we can settle any big issue we settle it among the in-house union so far it is that way."

Malah terdapat juga majikan berpendapat bahawa, setakat ini kesatuan sekerja belum membuat sebarang impak yang ketara selaras dengan peranan sebenar mereka, walaupun beliau mengakui bahawa terdapat beberapa kesatuan yang berdiri teguh, mempertahankan hak-hak mereka;

"They always tell generally what they want and their demands. Over the years their voices have been soften so whether they play very important role, I am not too sure but definitely the voice has been soften."

Struktur

Hasil perbincangan kumpulan berfokus juga menunjukkan bahawa majikan menyedari tentang keadaan semasa kesatuan sekerja di Malaysia, iaitu berlaku pengasingan dan tiada kesepakatan. Seorang majikan menyuarakan bahawa, pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia adalah terlalu kaku kerana penubuhan mereka adalah terhad kepada perdagangan, industri dan mengikut wilayah. Malah pandangan tersebut telah dijangkakan kerana Akta menghadkan pembentukan kesatuan umum;

"The Union here in Malaysia is divided by industry and then it is divided by the regional region[s] Sabah, Sarawak and Semenanjung. And the other thing is it is divided by the occupations or the trade. So by this segregation the Union movement is actually limited. Meaning to say that of course you have to belong to certain industry or certain trade, or regional to be a member of a union. That is one of the reasons why"

the union movement here in Malaysia is not that strong.

Actually it is the influence that has been diminished as you can't see on paper that people come out. The reason they put up to the individual company is if they set up the in-house union they don't have to go on public.

Perubahan struktur dalam pergerakan kesatuan sekerja juga berdasarkan pandangan bahawa keahlian semasa adalah jauh berbeza dari trend yang lampau. Generasi muda didapati mula hilang minat dalam kolektivisme. Fenomena ini amat ketara dalam struktur guna tenaga yang menyaksikan peranan interaksi sosial semakin berkurangan dalam kalangan pekerja dibandingkan dengan masa terdahulu. Pandangan ini telah dikongsi oleh dua orang majikan seperti berikut;

"So I think from our point of view the number of the staff that who would like to join especially among the Gen Y is declining because they do not see the need for them to socialise, probably.

One is because it is an in-house union and another reason is because the new generation, they no longer socialise. The new generation is more on the practical working part of the union environment [economic].

Kekurangan interaksi sosial yang wujud di antara ahli kesatuan yang lain juga boleh dilihat sebagai perubahan kepada struktur masyarakat dan kesatuan sekerja. Namun, pada hari ini, belia mempunyai lebih banyak peluang dan saluran untuk berkomunikasi, berbanding dengan generasi sebelumnya.

Struktur kesatuan sekerja juga bergantung kepada kepimpinan, kerana ia dapat menentukan tadbir urus dan hala tuju institusi berkenaan. Dengan kepimpinan yang betul dan pendedahan yang cukup untuk menguruskan sesebuah organisasi, kesatuan sekerja boleh menjadi satu pergerakan yang positif di tempat kerja dan juga sebagai agen untuk menambahkan hak pekerja yang mereka wakili.

"I would like to add on to what Mr Gentleman had said just now. From my personal opinion union is important for check and balance purposes because they represent a group of people, sector of employees to protect their rights and what is govern under their collective agreement but they must be some guidance to the union leaders especially in today's situation.

Peranan Kesatuan Sekerja

Perbincangan kumpulan berfokus dalam kalangan majikan didapati mempunyai perbezaan pandangan tentang peranan kesatuan sekerja di Malaysia. Walaupun sesetengah majikan memperakui sumbangan mereka, namun terdapat juga sebilangan yang menentang. Secara umumnya, majikan yang mempunyai pekerja yang menjadi ahli kesatuan sekerja dapat menerima kehadiran mereka, tetapi sebaliknya bagi majikan yang tidak mempunyai pekerja yang menjadi ahli kesatuan, malah mereka dianggap sebagai ancaman dan tidak diperlukan. Salah seorang daripada majikan berkata; *"We don't really need a union in this sense because we are always approachable"*. Begitu juga kesatuan sekerja digambarkan sebagai mempunyai terlalu banyak permintaan sehingga menggunakan kuasa undang-undang ke atas majikan. Perkara ini turut dikongsi oleh majikan yang lain yang menyuarakan bahawa: *"My personal experience, they are only fighting for employee's rights, and sometimes even after the court has ruled or given the decision, they are still not happy with it."*

Peserta perbincangan kumpulan berfokus yang sangat positif terhadap peranan yang dimainkan oleh kesatuan sekerja di Malaysia datang dari kalangan mereka dari bandar-bandar besar iaitu di

Kuala Lumpur, Selangor dan Johor yang mana kewujudan kesatuan sekerja adalah lebih menonjol. Contohnya, salah seorang majikan menyatakan bahawa kebiasaannya amat mudah untuk mereka bekerjasama dengan kesatuan sekerja, selagi mereka diterima oleh pihak majikan;

"Our Union, as long as we are collaborating with them and make them understand, because they are asking everything under the sun, you know. They want minimum wages, the service point not part of their wages, they want it to be a full public holiday as long as you get but you know the thing is they have to understand.

Pendapat ini turut dikongsi oleh majikan lain yang percaya bahawa koordinasi di antara kedua-dua pihak adalah penting untuk mewujudkan hubungan yang harmoni. Majikan mengakui bahawa kesatuan sekerja hanya bekerjasama dengan mereka dan bukan di pihak yang mempunyai pendirian yang bertentangan;

"We basically engage them, be part of the team. So they would not have a different kind of mind-set, keep on asking. We want them to grow with us. Even like our Safety and Health, we put them in, to be part of the committee. If we have issues, we talk to them and ask them to settle it for us. And they are very happy inside.

Kesimpulan

Bab ini menerangkan gambaran keseluruhan tentang kesatuan sekerja tempatan dan luar negara. Ia memaparkan trend umum dalam kesatuan sekerja dan kaitannya dengan pelbagai petunjuk ekonomi. Selain itu, Bab ini juga menggambarkan persepsi ahli kesatuan sekerja dan majikan berkenaan dengan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia.

Kepadatan kesatuan sekerja di Malaysia didapati agak rendah berbanding dengan negara-negara lain terutamanya negara-negara maju. Walau bagaimanapun, dalam konteks Malaysia, didapati tiada hubung kait yang jelas di antara faktor ekonomi dan kepadatan pergerakan kesatuan sekerja. Situasi ini adalah seiring dengan kajian lepas, yang mana faktor ekonomi bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepadatan pergerakan kesatuan sekerja.

Kajian terhadap ahli kesatuan sekerja mendapati bahawa sentimen mereka lebih cenderung kepada pergerakan kesatuan sekerja dan ia merupakan penyumbang kepada peningkatan faedah dan kesejahteraan di tempat kerja. Walau bagaimanapun, pihak majikan mempunyai pandangan yang berbeza mengenai pergerakan kesatuan sekerja yang mana sesetengah majikan berpandangan bahawa pergerakan kesatuan sekerja adalah lemah dan tidak sepakat. Manakala pandangan yang lain pula melihat kesatuan sekerja sebagai sebuah badan yang positif dan mampu menyediakan satu mekanisme bagi merapatkan pekerja yang mempunyai aspek yang berbeza dalam organisasi.

BAB 3

KEBERKESANAN KESATUAN SEKERJA

Awg Ideris Awg Daud, Mohamad Suhaidi Salleh, Judhiana Abd Ghani & Dzuizalani Eden

Pengenalan

Bab ini membincangkan hasil kajian daripada data sekunder, soal selidik dan perbincangan kumpulan berfokus serta temu bual mendalam dengan beberapa orang individu yang berpengetahuan luas dalam bidang perhubungan perusahaan dan kesatuan sekerja di Malaysia. Secara khusus, Bab ini dimulakan dengan perbincangan mengenai persepsi umum mengenai kesatuan sekerja sebagai sebuah organisasi; faktor yang mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja; masalah utama yang dihadapi oleh kesatuan sekerja; perbandingan antara kesatuan sekerja kebangsaan dan dalaman; keberkesanan kesatuan sekerja dalam penyampaian dan hubungan antara kesatuan sekerja sebagai sebuah organisasi dan keberkesanan dalam penyampaian.

Kajian Lepas Mengenai Keberkesanan Kesatuan Sekerja di Malaysia

Kajian ini menggunakan definisi keberkesanan kesatuan sekerja yang digunakan oleh Bryson (2003). Beliau mendefinisikan keberkesanan kesatuan sekerja sebagai *"an effective agency when it can improve the working conditions and employment in seven domains: wage increment, protecting workers from being maltreated by employer, achieving equal opportunities, making work engagement an enjoyable experience, working with management to perform better, increasing management responses from employees and making the workplace a more conducive place for work"* (Bryson, 2003).

Walaupun terdapat banyak kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja dijalankan di luar negara, namun tidak banyak kajian yang serupa dibuat di Malaysia. Kajian mengenai keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia adalah terhad dan skop serta pendekatan adalah berbeza-beza. Sebagai contoh, Taramuraja et al. (2015) menjalankan tinjauan terhadap pegawai kesatuan sekerja di Selangor dan Putrajaya. Suhaila et al. (2010) pula mengkaji ahli kesatuan sekerja dalaman syarikat pembuatan. Sementara itu, Satrya dan Parasuraman (2011) memilih untuk menjalankan kajian kes berbentuk kualitatif terhadap syarikat pos di Malaysia dan Indonesia yang melibatkan temu bual dan pemerhatian terhadap pengurusan, pegawai kesatuan sekerja dan ahli kesatuan sekerja.

Perspektif Ahli Kesatuan Sekerja Terhadap Keberkesanan Kesatuan Sekerja

Dalam kajian ini, tinjauan telah dijalankan bagi mengukur persepsi ahli kesatuan sekerja mengenai keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia. Responden kajian ini terdiri daripada 444 ahli kesatuan sekerja seluruh negara yang terlibat dalam seminar yang dijalankan dengan kerjasama Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, Institut Maklumat dan Analisis Pasaran Buruh dan UNIMAS Holdings Sdn Bhd. Bahagian ini membincangkan tentang hasil kajian berdasarkan perspektif ahli kesatuan sekerja menggunakan instrumen yang telah dibincangkan dalam Bab 1.

Keberkesanan Organisasi Kesatuan Sekerja

Hasil kajian mendapati bahawa ahli kesatuan sekerja berpendapat bahawa kesatuan sekerja di Malaysia adalah efektif. Sebagai contoh, hampir 90 peratus bersetuju atau sangat bersetuju bahawa *"the union considers members' opinion on work workplace improvement"* dan sebanyak 87 peratus turut bersetuju atau sangat bersetuju yang *"the trade union always updates the members of what the union is doing"*.

Meskipun mendapat pujian daripada ahli kesatuan sekerja sebagai berkesan dalam menjalankan tanggungjawab, kesatuan sekerja boleh dikatakan agak kurang memainkan peranan penting dalam menangani beberapa masalah, terutamanya berkaitan dengan isu yang berkaitan dengan majikan. Contohnya, lebih kurang 16 peratus ahli kesatuan sekerja tidak bersetuju/sangat tidak bersetuju bahawa *"the employer always discusses with the trade union before implementing any changes at the workplace."* Sebanyak 18 peratus pula menganggap *"the trade union influences the employer's decision making on employment-related issues"*. Maklum balas menunjukkan kesatuan sekerja dianggap berkesan dalam peranannya melindungi hak ahli kesatuan tetapi kurang membantu dalam perkara yang berkaitan dengan majikan. Majikan dilihat sebagai lebih berkuasa daripada kesatuan sekerja. Majikan boleh menentukan banyak aspek dalam organisasi masing-masing. Contohnya, kesatuan sekerja sukar untuk mendapatkan maklumat berkenaan dengan kedudukan kewangan majikan kecuali maklumat yang telah diterbitkan dalam laporan tahunan. Oleh itu, hanya sebilangan kecil ahli kesatuan sekerja yang mengetahui mengenai kedudukan kewangan majikan.

Dimensi Keberkesanan Organisasi Kesatuan Sekerja

Kajian oleh Suhaila et al. (2010) mengenal pasti empat dimensi organisasi kesatuan sekerja yang mempengaruhi keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja. Dimensi tersebut meliputi komunikasi dalam kesatuan, kepimpinan kesatuan, kelakuan pengurusan dan pemahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan. Kajian ini menggunakan dimensi tersebut dalam membina soalan yang digunakan dalam kajian tinjauan terhadap ahli kesatuan. Analisis faktor dijalankan bagi mengenal pasti kesahan item yang digunakan untuk mengukur keberkesanan kesatuan dalam borang soal selidik. Sejumlah 22 item diadaptasi daripada Suhaila et al. (2010) dan Bryson (2003) dikaji menggunakan *"Principal Axis Factoring with Promax rotation"* dan *0.3 "factor loading"* seperti dicadangkan oleh Kinnear dan Gray (2004). Walau bagaimanapun, satu item didapati tidak sesuai digunakan dalam mana-mana faktor. Oleh itu, hanya 21 item digunakan untuk analisis selanjutnya. Analisis menghasilkan tiga dimensi iaitu 58.6 peratus daripada jumlah varians. Dimensi tersebut telah dianalisis dan dijana seperti berikut;

- Faktor 1: *Komunikasi dan Kuasa Kesatuan (Communication and Union Power)*
- Faktor 2: *Hubungan Pihak Pengurusan-Kesatuan (Management-Union Relations), dan*
- Faktor 3: *Kefahaman Kesatuan terhadap Perniagaan Majikan (Union Understanding of Employer's Business).*

Secara teknikal, bagi membolehkan dimensi digunakan untuk analisis selanjutnya, ia mesti mempunyai kebolehpercayaan yang wajar. Maka, analisis kebolehpercayaan item untuk mengukur tiga dimensi telah dilakukan. Keputusan analisis menunjukkan bahawa ketiga-tiga faktor, atau sub-skala organisasi kesatuan sekerja telah terbukti kebolehpercayaannya kerana berskor menghampiri 1, iaitu keadaan yang mana kebolehpercayaan adalah sempurna. Sebagai tambahan kepada analisis peratusan relatif yang awal, secara alternatif persepsi ahli terhadap keberkesanan kesatuan sekerja juga boleh diuraikan berdasarkan skor min untuk jawapan ahli. Jadual 3.1 menunjukkan min Komunikasi dan Kuasa Kesatuan ($M = 4.192$) merupakan yang tertinggi dalam kalangan dimensi organisasi kesatuan. Maklum balas ahli kesatuan sekerja terhadap setiap item dalam bahagian ini dimulakan dengan skala Likert yang bermula dengan 1, mewakili perbezaan pendapat yang kuat manakala skala 5 mewakili persetujuan yang kuat terhadap kenyataan yang diberikan bagi mengukur Komunikasi dan Kuasa Kesatuan. Dalam kes ini, skor min iaitu 4.192 terletak antara 1 dan 5 yang mana lebih menjurus kepada 5 dan menunjukkan ahli kesatuan sekerja yang diselidiki bersetuju bahawa faktor berkaitan Komunikasi dan Kuasa Kesatuan adalah penting dalam mempengaruhi persepsi mereka terhadap keberkesanan organisasi kesatuan sekerja.

¹¹Jumlah variasi yang dijelaskan oleh dimensi ini adalah kira-kira 40.0 peratus, 12.0 peratus dan 6.5 peratus.

Tempat kedua dan ketiga bagi skor min adalah Hubungan Pihak Pengurusan-Kesatuan (M= 3.859) dan Kefahaman Kesatuan terhadap Perniagaan Majikan (M = 3.610). Skor menunjukkan bahawa ahli kesatuan meletakkan faktor 2 dan faktor 3 tersebut bukan sebagai faktor penting yang boleh mempengaruhi keberkesanan organisasi kesatuan sekerja. Secara ringkas, ahli kesatuan sekerja berpendapat bahawa faktor 1 dilihat lebih dominan jika dibandingkan dengan faktor 2 dan 3.

Jadual 3.1 : Organisasi Kesatuan Sekerja: Min, Sisihan Piawai dan Kebolehpercayaan

<i>Dimension / Dimensi</i>	<i>Item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Mean / min</i>	<i>Standard Deviation / sisihan piawai</i>
<i>Overall Union Organisation / Organisasi kesatuan keseluruhan</i>	21	0.918	4.025	0.488
<i>Communication & Union Power / Komunikasi & kuasa kesatuan</i>	12	0.918	4.192	0.512
<i>Management – Union Relation / Hubungan pihak pengurusan-kesatuan</i>	6	0.862	3.859	0.703
<i>Union Understanding of Employer's Business / Kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan</i>	3	0.769	3.610	0.750

Ahli kesatuan sekerja dalam kajian ini turut memberikan pandangan mengenai faktor-faktor yang mereka anggap sebagai penting dalam mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja. Sejumlah 10 faktor tersenarai dalam borang soal selidik dan ahli kesatuan diminta memilih dan menandakan faktor yang mewakili persepsi mereka. Maklum balas ahli dirumuskan dalam Jadual 3.2. Daripada 10 faktor, kepimpinan kesatuan sekerja (92.8 peratus), hubungan yang baik dengan majikan (85.1 peratus) dan kebolehan berunding (83.7 peratus) serta pengiktirafan majikan (83.7 peratus) adalah antara faktor yang dianggap boleh mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja. Sementara itu, dua faktor yang mempunyai kurang pengaruh terhadap keberkesanan kesatuan sekerja merupakan jenis kesatuan sekerja dan tempoh kewujudan dengan masing-masing 33.7 peratus dan 30.0 peratus.

Jadual 3.2 : Faktor Mempengaruhi Keberkesanan Kesatuan Sekerja

<i>Factor / Faktor</i>	<i>Percent (Frequency) / Peratus (Kekerapan)</i>
<i>Leadership / Kepimpinan</i>	92.8 (411)
<i>Good relationship with employers / Hubungan yang baik dengan majikan</i>	85.1 (377)
<i>Employer's recognition / Pengiktirafan majikan</i>	83.7 (371)
<i>Negotiation ability / Kebolehan berunding</i>	83.7 (371)
<i>Number of members / Bilangan ahli</i>	78.6 (348)
<i>Financial / Kewangan</i>	76.3 (338)
<i>Employer's support / Sokongan majikan</i>	76.3 (338)
<i>Communication / Komunikasi</i>	70.2 (311)
<i>Type of union / Jenis kesatuan</i>	33.7 (149)
<i>Length of union's existence / Tempoh kewujudan kesatuan</i>	30.0 (133)

Soalan terbuka juga disediakan untuk mendapatkan maklum balas terperinci berkenaan faktor yang mana boleh mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja. Sekitar 22 ahli berkongsi pelbagai pendapat mengenai perkara tersebut. Walaupun mempunyai pendapat yang berbeza, kesemua maklum balas tersebut boleh diklasifikasikan kepada lima kategori seperti yang dirumuskan dalam Jadual 3.3. Kelima-lima kategori tersebut adalah kuasa dan kemampuan kesatuan sekerja (*trade union power and capacity*), hubungan dengan ahli (*relationship with members*), pengetahuan undang-undang dan kepatuhan (*legal knowledge and compliance*), pengurusan kesatuan (*trade union management*) dan kemahiran dan kebolehan kesatuan sekerja (*trade union skills and ability*).

Kategori faktor pertama adalah kuasa dan kemampuan kesatuan sekerja. Antara pendapat yang dinyatakan adalah berkenaan dengan faktor yang mempengaruhi keberkesanan kesatuan sekerja adalah kuasa kesatuan untuk mendapatkan maklumat mengenai majikan dan kemudiannya boleh digunakan untuk mengatur strategi mereka. Malah, ahli menganggap kesatuan sekerja sebagai berkesan jika mereka mempunyai kuasa untuk melakukan mogok dan piket. Manakala, contoh maklum balas yang diberikan di bawah kategori kedua iaitu hubungan dengan ahli adalah termasuk hubungan dan kerjasama yang baik dengan ahli dan mengekalkan keharmonian dalam kalangan mereka.

Dalam kategori ketiga, kesatuan sekerja seharusnya berpengetahuan tentang undang-undang yang relevan dan patuh kepada undang-undang tersebut. Pengetahuan tersebut membolehkan kesatuan sekerja memberikan nasihat kepada ahli berkenaan perundangan serta mewakili ahli dalam pertikaian perusahaan dan perbicaraan mahkamah. Bagi kategori keempat, kesatuan sekerja yang kerap berkomunikasi dengan ahli turut dilihat sebagai berkesan iaitu melalui mesyuarat formal mahupun perbincangan kasual. Dalam forum tersebut, isu yang dihadapi oleh ahli kesatuan sekerja boleh ditangani dan seterusnya dibawa untuk perhatian majikan atau pihak berkuasa yang berkaitan. Akhir sekali, dalam maklum balas kategori kelima, kesatuan sekerja seharusnya memiliki kemahiran yang relevan untuk mengamalkan perhubungan perusahaan yang baik. Kesatuan sekerja yang memiliki kualiti tersebut akan mendapat keyakinan dan kepercayaan daripada ahli dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Jadual 3.3 : Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberkesanan Kesatuan Sekerja Mengikut Kategori

Category / Kategori	Sample of Responses / Contoh maklum balas
Trade union power and capacity / Kuasa dan kemampuan kesatuan sekerja	Dare to make drastic, correct and timely decision / Berani membuat keputusan yang drastik, betul dan tepat pada masanya
	Union power (e.g. strike, picket procedures should be simplified) / Kuasa kesatuan(contoh, mogok, prosedur berpiket sepatutnya dimudahkan)
	Secure information on companies' profits to help trade unions in their strategies /Mendapatkan maklumat keuntungan syarikat untuk membantu strategi-strategi kesatuan sekerja
Relationship with members / Perhubungan dengan ahli	Good relationship with members / Hubungan baik dengan ahli-ahlinya
	Cooperation from members / Kerjasama daripada ahli-ahli
	Maintain harmony / Mengekalkan keharmonian
	Respect each other / Menghormati antara satu sama lain
	Solidarity among members / Solidariti dalam kalangan ahli
Legal knowledge and compliance / Pengetahuan perundangan dan pematuhan	Follow standard procedures / Mengikut prosedur piawaian
	Knowledge about laws and employees' rights / Pengetahuan berkenaan undang-undang dan hak pekerja
	Support from government and laws are biased to employers / Sokongan dari kerajaan dan undang-undang yang memihak kepada majikan
Trade union management / Pengurusan kesatuan sekerja	Frequencies of meeting with members and accept their opinions / Kekkerapan mesyuarat dengan ahli dan menerima pendapat mereka
	Include trade unions in decision making involving employees / Melibatkan kesatuan sekerja dalam membuat keputusan yang melibatkan majikan
	Give committee members enough time to manage union activities / Memberi ahli jawatankuasa cukup masa untuk menguruskan aktiviti-aktiviti.
	Networking with trade unions and trade unions department / Jaringan dengan kesatuan-kesatuan sekerja dan Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja
Trade union skills and ability / Kemahiran dan kebolehan kesatuan sekerja	Good IR practice and skill / Amalan perhubungan perusahaan yang baik dan kemahiran

Masalah Yang Dihadapi Oleh Kesatuan Sekerja

Mana-mana organisasi dan kesatuan sekerja tidak terkecuali daripada masalah yang mungkin boleh menghalang keberkesanan pergerakannya. Oleh itu, peluang untuk ahli-ahli kesatuan sekerja berkongsi masalah yang berkaitan dengan kesatuan sekerja, sama ada masalah mereka sendiri atau secara umum, turut disediakan dalam borang tinjauan. Sebanyak tujuh jenis masalah yang dikenal pasti serta penglibatan pemegang taruh melalui kajian literatur, telah disenaraikan untuk mendapat maklum balas ahli-ahli kesatuan sekerja dan mereka dibenar untuk menandakan mana-mana item yang mewakili jawapan sebenar mereka seperti yang digambarkan dalam Jadual 3.4.

Secara ringkas, semua masalah yang berpotensi disenaraikan, halangan majikan mencatatkan jawapan tertinggi bagi "Ya". Ini bermakna, salah satu kebimbangan utama kesatuan sekerja adalah sikap majikan

yang tidak memihak kepada mereka (62.7 peratus). Sikap majikan boleh menjadi penghalang utama bagi kesatuan sekerja untuk berfungsi di tempat kerja mahupun untuk menjadi berkesan. Selain itu, masalah yang telah diberi nilai yang agak tinggi adalah perkara berkaitan dengan kewangan (54.9 peratus). Ternyata, organisasi berkemungkinan tidak dapat berfungsi secara optimum jika tidak dibiayai secukupnya, menyebabkan kesatuan sekerja tidak dapat menjalankan aktiviti mereka dengan berkesan.

Adalah difahamkan bahawa sumber utama dana untuk kesatuan sekerja adalah yuran keahlian, oleh itu semakin ramai ahli sesebuah kesatuan, semakin banyak dana yang mungkin boleh dikumpul. Berdasarkan alasan tersebut, ahli kesatuan sekerja yang disoal selidik juga melihat kekurangan keahlian (55.8 peratus) sebagai satu masalah yang kritikal. Para ahli kesatuan ternyata turut merasakan betapa pentingnya mempunyai keahlian yang besar bagi kesatuan sekerja.

Namun, ketidakbergantungan kesatuan sekerja telah tersenarai sebagai masalah yang paling kurang kritikal (14.6 peratus). Ahli-ahli kesatuan sekerja yang dikaji mendakwa kesatuan sekerja merupakan sebuah entiti bebas. Ini bermakna, kesatuan sekerja secara umum mempunyai kebebasan untuk membuat keputusan untuk diri mereka sendiri tanpa perlu mengambil kira tekanan daripada pihak lain.

Jadual 3.4 : Masalah Utama Yang Dihadapi Oleh Kesatuan Sekerja

<i>Problem / Masalah</i>	<i>Percent (Frequency) / Peratus kekerapan</i>
<i>Employer's resistance / Halangan majikan</i>	62.7 (274)
<i>Financial / Kewangan</i>	54.9 (240)
<i>Lack of members / Kekurangan ahli</i>	55.8 (244)
<i>Lack of knowledge on trade unionism / Kekurangan pengetahuan tentang pergerakan kesatuan sekerja</i>	51.0 (223)
<i>Internal dispute / Pertikaian dalaman</i>	47.6 (208)
<i>Leadership / Kepimpinan</i>	41.4 (181)
<i>Lack of trade union independence / Kekurangan kebebasan kesatuan sekerja</i>	14.6 (64)

Keberkesanan Penyampaian Kesatuan Sekerja

Keupayaan untuk melaksanakan tugas dan menunaikan janji kepada ahli-ahlinya merupakan satu lagi aspek yang dipertimbangkan dalam kajian ini. Sebanyak 15 item telah dimasukkan dalam borang soal selidik untuk mengukur keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja. Jadual 3.5 merupakan ringkasan dapatan yang menunjukkan bahawa secara keseluruhannya, skor min bagi maklum balas berkenaan prestasi kesatuan sekerja dari segi melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka adalah 3.396. Skala 1 mewakili gagal manakala untuk 5 mewakili sangat baik, oleh itu, dapat disimpulkan bahawa prestasi kesatuan sekerja secara keseluruhan adalah di antara memuaskan dan baik. Kedudukan ini memberi manfaat kepada imej kesatuan sekerja sebagai wakil kepada pekerja.

Analisis lanjutan untuk skor min bagi setiap lima aspek khususnya keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja menunjukkan bahawa secara umumnya keputusan yang hampir sama. Secara umum, kesemua lima aspek keberkesanan kesatuan sekerja mempunyai skor min antara "3 (memuaskan)" dan "4 (baik)". Untuk perbincangan yang lebih bermakna, setiap satu daripada aspek keberkesanan

penyampaian kesatuan sekerja telah dianalisis. Item yang mengukur peranan kesatuan sekerja untuk melindungi pekerja terhadap layanan yang tidak adil mempunyai skor min yang tertinggi iaitu 3.85. Hasil dapatan demikian tidak mengejutkan, kerana salah satu fungsi utama kesatuan sekerja adalah untuk melindungi hak-hak ahli-ahlinya daripada ditindas oleh majikan. Manakala aspek yang diberi nilai kedua tertinggi ialah keberkesanan kesatuan sekerja untuk meningkatkan keahliannya. Item ini mencatatkan skor min 3.651 yang mana terletak di antara memuaskan dan baik. Keputusan ini agak bercanggah dengan trend keahlian kesatuan sekerja seperti yang dinyatakan sebelum ini, iaitu secara umumnya, kepadatan kesatuan sekerja mengalami penurunan.

Kedudukan ketiga bagi skor min adalah keberkesanan kesatuan sekerja dalam membantu syarikat untuk menjadi berdaya saing. Skor min yang dicatatkan ialah 3.640 iaitu terletak di antara memuaskan dan baik. Manakala dua lagi aspek keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja iaitu tanggungjawab kesatuan sekerja untuk meningkatkan jaminan pekerjaan dan untuk berunding bagi mendapatkan gaji, faedah dan keadaan kerja yang mencatatkan skor min masing-masing 3.167 dan 3.309. Skor min yang rendah menunjukkan bahawa ahli kesatuan sekerja menganggap kesatuan agak kurang berkesan dalam memperjuangkan jaminan pekerjaan yang lebih baik, gaji, faedah dan keadaan kerja yang memuaskan.

Jadual 3.5 : Keberkesanan Penyampaian oleh Kesatuan Sekerja: Min, Sisihan Piawai dan Kebolehppercayaan.

<i>Dimension / Dimensi</i>	<i>Number of Items / Bilangan item</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Mean / Min</i>	<i>Standard Deviation / Sisihan piawai</i>
<i>Overall Union Delivery / Penyampaian kesatuan keseluruhan</i>	15	0.930	3.396	0.652
<i>Negotiate for pay, benefits, and working condition / Berunding untuk gaji, faedah dan keadaan kerja</i>	2	0.854	3.309	0.959
<i>Improved job security / Menambah baik jaminan pekerjaan</i>	7	0.917	3.167	0.744
<i>Help company to be more competitive / Membantu syarikat menjadi lebih berdaya saing</i>	3	0.906	3.640	0.808
<i>Increase membership / Menambahkan keahlian</i>	2	0.843	3.651	0.824
<i>Protect workers against unfair treatment / Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan</i>	1	-	3.85	0.901

Analisis terhadap item seterusnya menghasilkan dapatan yang lebih terperinci. Hasil dapatan kajian menunjukkan bahawa keupayaan kesatuan sekerja untuk melindungi ahli terhadap layanan yang tidak adil adalah satu-satunya aspek dinilai sebagai baik dan sangat baik. Maklum balas ini menunjukkan bahawa ahli-ahli percaya bahawa kesatuan sekerja dapat melindungi mereka daripada tindakan pihak pengurusan atau majikan yang menyalahi undang-undang.

Bagi dimensi penyampaian kesatuan sekerja yang lain, secara amnya diberi nilai sama ada memuaskan atau baik sahaja. Dapatan tersebut juga seolah-olah menunjukkan bahawa kesatuan sekerja kurang lantang tentang bagaimana majikan membuat keputusan dalam perniagaannya. Contohnya, penyampaian kesatuan sekerja telah dinilai memuaskan dan baik untuk item seperti *the union's ability to help the employer to be more competitive in their business* dan *the union's ability to assist the employer to be more productive*. Salah satu penyebab kepada maklum balas demikian, berkemungkinan kerana kesatuan sekerja berpandangan bahawa hak untuk menentukan pengeluaran dan perniagaan adalah di bawah kuasa prerogatif pengurusan. Jika ini berlaku, bermakna kesatuan sekerja sama ada mempunyai kurang atau tiada suara sama sekali terutamanya bagi kesatuan sekerja yang kecil dan lemah.

Selain itu, ahli-ahli kesatuan sekerja juga tidak bersetuju dengan kenyataan bahawa keputusan rundingan gaji lebih memihak kepada kesatuan (*the outcome of wage negotiation has been most favourable towards unions*). Item tersebut mencatatkan peratusan yang agak tinggi untuk gagal dan tidak memuaskan iaitu masing-masing sebanyak 8.6 peratus dan 26.4 peratus.

Hubungan antara Organisasi Kesatuan dan Keberkesanan Penyampaian Kesatuan

Kajian telah menunjukkan bahawa organisasi kesatuan mempengaruhi keberkesanan penyampaian kesatuan (contohnya, Suhaila et al., 2010). Oleh itu, untuk menilai magnitud dan arah hubungan antara organisasi kesatuan sekerja (*communication and union power, management-union relations, and union understanding of employer's business*) dan keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja, pekali korelasi bivariate Kendall's Tau-b (τ) telah dikira. Sebelum pengiraan dilakukan, andaian untuk "normality, linearity and homoscedasticity" telah diuji, dan didapati tidak terdapat ketidaknormalan data. Oleh itu, pekali korelasi nonparametric test, Kendall's Tau-b (τ) dianggap sesuai untuk analisis seterusnya.

Dapatan analisis menunjukkan bahawa korelasi bivariate antara organisasi kesatuan sekerja dan keberkesanan umum kesatuan sekerja adalah $\tau = 0,461$, $p < .001$, 'two-tailed', $N = 376$. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa terdapat hubungan signifikan yang positif dengan kekuatan sederhana antara organisasi kesatuan sekerja dan keberkesanan penyampaian kesatuan.

Analisis selanjutnya untuk sub-skala organisasi kesatuan sekerja yang meliputi komunikasi dan kuasa kesatuan, hubungan pengurusan-kesatuan dan kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan dan keberkesanan kesatuan adalah sederhana dan positif, $\tau = .719$, $p < .001$, two-tailed, $N = 414$; $\tau = .647$, $p < .001$, two-tailed, $N = 414$ dan $\tau = .524$, $p < .001$, two-tailed, $N = 414$.

Oleh itu, analisis Regresi Berganda telah dilakukan untuk mengkaji hubungan antara organisasi kesatuan dengan dimensi dan keberkesanan kesatuan. Keputusan analisis dilaporkan dalam Jadual 3.6. Sebanyak 44.5 peratus daripada pemboleh ubah dalam keberkesanan penyampaian kesatuan dapat dijelaskan oleh tiga dimensi organisasi kesatuan tersebut. Dapatan analisis juga menunjukkan bahawa ketiga-tiga dimensi organisasi kesatuan adalah signifikan dalam meramalkan keberkesanan kesatuan.

Walaupun R^2 , yang ditakrifkan sebagai sebahagian daripada variasi dalam keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja yang dapat diterangkan oleh kombinasi tiga faktor organisasi kesatuan, namun indeks untuk saiz kesan tersebut masih belum mencukupi bagi Regresi Berganda. Oleh itu, berdasarkan garis panduan Cohen (1988), kesan organisasi kesatuan terhadap keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja dalam kajian ini merupakan sesuatu yang dianggap besar.

Jadual 3.6 : Analisis Regresi Pelbagai Ke atas Dimensi Kesatuan Sebagai Pertubuhan dan Keberkesanan Kesatuan

Variable Entered / Pemboleh Ubah	Union Effectiveness / Keberkesanan kesatuan				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant) / Konstan	4.755	3.136		1.517	.130
Communication & Union Power / Komunikasi kuasa kesatuan	.304	.070	.196	4.333	.000
Management-Union Relations / Hubungan pihak pengurusan - kesatuan	.919	.106	.405	8.672	.000
Union Understanding of Employer's Business / Kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan	.905	.195	.215	4.636	.000

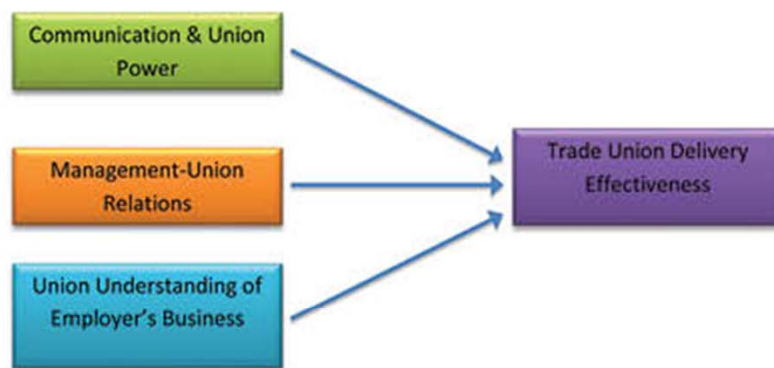
Dependent Variable: Union Effectiveness

Independent Variables: Communication & union power; Management-Union relations; Union understanding of employer's business.

R Square = 0.445; F = 99.507; R = 0.667 ; * p <= 0.001

Berdasarkan kesemua pandangan yang telah diberi, hubungan antara ketiga-tiga faktor organisasi kesatuan dan keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja boleh dipermudahkan dengan gambar rajah (Rajah 3.1). Organisasi kesatuan sekerja terdiri daripada tiga dimensi iaitu komunikasi dan kuasa kesatuan, hubungan pengurusan-kesatuan, dan kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan. Manakala, keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja merangkumi lima aspek; rundingan untuk gaji, faedah dan keadaan kerja; menambah baik jaminan pekerjaan; membantu syarikat menjadi lebih berdaya saing; dan melindungi pekerja terhadap ketidakadilan. Ketiga-tiga dimensi organisasi kesatuan sekerja telah terbukti mempunyai pengaruh ke atas keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja.

Rajah 3.1 : Model kajian



Dapatan analisis Regresi Berganda didapati tidak begitu jelas menunjukkan sumbangan relatif setiap satu daripada tiga faktor organisasi kesatuan dan keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja. Oleh itu, analisis selanjutnya menggunakan Regresi Hirarki dilakukan.

Dalam langkah 1, komunikasi dan kuasa kesatuan merupakan satu-satunya faktor yang digunakan. Keputusan menunjukkan bahawa faktor tersebut menyumbang kepada 22.8 peratus terhadap perubahan

keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja (contohnya, $R^2 = 0.228$, $\Delta F(1,374) = 110.304$, $p < .000$). Seterusnya, dalam langkah 2, hubungan pihak pengurusan-kesatuan turut dimasukkan kedalam persamaan regresi, dan terdapat pertambahan 17.4 peratus untuk variasi keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja (contohnya $\Delta R^2 = .185$, $\Delta F(1,373) = 117.841$, $p < .000$). Bagi langkah 3, kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan turut dimasukkan ke dalam persamaan regresi dan didapati telah menurun kepada 1.9 peratus perubahan keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja (contohnya, $\Delta R^2 = .032$, $\Delta F(1,372) = 21.491$, $p < .000$).

Kesimpulannya, komunikasi dan kuasa kesatuan sekerja memberi sumbangan terbesar terhadap keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja, diikuti oleh hubungan pihak pengurusan-kesatuan dan kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan. Secara keseluruhannya, ketiga-tiga faktor dapat menjelaskan 44.5 peratus pemboleh ubah untuk keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja (contohnya, $R^2 = .445$, adjusted $R^2 = .441$, $F(3, 375) = 99.507$, $p < .000$). Menurut garis panduan Cohen (1988), kesan gabungan magnitud tersebut boleh dianggap sebagai sederhana.

Keberkesanan Kesatuan Sekerja: Perbandingan antara Kesatuan Sekerja Kebangsaan dan Dalaman

Seterusnya, kajian ini melihat sama ada terdapat perbezaan dalam pandangan ahli kesatuan sekerja berkenaan keberkesanan kesatuan sekerja kebangsaan dan dalaman. Secara umum, skor min antara kesatuan sekerja kebangsaan dan dalaman dalam semua aspek keberkesanan kesatuan sekerja adalah berbeza. Walau bagaimanapun, sejauh mana perbezaan tidak boleh disahkan kecuali jika ujian statistik dilakukan. Oleh itu, satu siri ujian-t bersampel bebas telah dijalankan. Jadual 3.9 merumuskan hasil ujian. Nilai dalam kolom iaitu nilai "p" menunjukkan perbezaan dalam skor min antara kesatuan kebangsaan dan dalaman sama ada signifikan atau sebaliknya. Selain itu, tanda asterisk yang disertakan dengan nombor mewakili darjah keertian serta menandakan darjah keyakinan untuk membuat kesimpulan perbezaan. Semakin banyak tanda asterisk, terdapat lebih keyakinan bahawa perbezaan antara skor min wujud. Contohnya, tiga tanda asterisk (***) menunjukkan bahawa pada tahap 99 peratus darjah keyakinan, terdapat perbezaan antara skor min kesatuan kebangsaan dan dalaman.

Terdapat empat perbezaan yang diperolehi antara kesatuan kebangsaan dan dalaman dalam kajian semasa. Contohnya, ahli-ahli kesatuan sekerja berpendapat bahawa kesatuan kebangsaan dan dalaman adalah berbeza daripada aspek "hubungan pengurusan- kesatuan". Min skor bagi kesatuan dalaman (min = 3.977) adalah lebih tinggi daripada kesatuan kebangsaan (min = 3.781). Oleh itu, boleh dikatakan bahawa ahli-ahli kesatuan berpendapat "hubungan pengurusan-kesatuan" adalah lebih baik dalam kalangan kesatuan sekerja dalaman berbanding kesatuan sekerja kebangsaan.

Jadual 3.7 : Kesatuan Kebangsaan berbanding Kesatuan Dalam : Perbandingan antara Kesatuan sebagai Pertubuhan dan Keberkesanan Penyampaian Kesatuan

<i>Dimension / Dimensi</i>	<i>Type of Union / Jenis Kesatuan</i>	<i>Mean / Min</i>	<i>Standard Deviation / Sisihan piawai</i>	<i>p-value / nilai-p</i>
<i>Union Organisation / Organisasi kesatuan</i>	National	3.994	0.471	.170
	In-house	4.068	0.521	
<i>Communication & Union Power / Komunikasi & kuasa kesatuan</i>	National	4.189	0.483	.880
	In-house	4.197	0.520	
<i>Management-Union Relations / Hubungan pihak pengurusan-kesatuan</i>	National	3.781	0.736	.008***
	In-house	3.977	0.663	
<i>Union Understanding of Employer's Business / Kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan</i>	National	3.557	0.772	.200
	In-house	3.656	0.721	
<i>Union Delivery / Penyampaian kesatuan</i>	National	3.342	0.639	.055*
	In-house	3.480	0.665	
<i>Negotiate for pay, benefits & working condition / Rundingan untuk gaji, faedah & keadaan kerja</i>	National	3.217	0.964	.061*
	In-house	3.407	0.955	
<i>Improve job security / Menambah baik keselamatan pekerjaan</i>	National	3.097	0.751	.021**
	In-house	3.279	0.740	
<i>Help company to be more competitive / Membantu syarikat menjadi lebih berdaya saing</i>	National	3.600	0.841	.328
	In-house	3.680	0.734	
<i>Increase Membership / Menambahkan keahlian</i>	National	3.609	0.802	.228
	In-house	3.717	0.878	
<i>Protect Workers Against Unfair Treatment / Melindungi pekerja terhadap ketidakadilan</i>	National	3.850	0.060	.542
	In-house	3.910	0.072	

Nota: National=kebangsaan, In-house=dalam

Satu kemungkinan untuk menyokong hasil dapatan tersebut, adalah kerana kesatuan dalam hadir secara nyata dan lebih kerap berinteraksi secara langsung dengan pihak pengurusan. Interaksi yang rapat dan kerap menjadi platform penting bagi kesatuan dalam untuk menjalin hubungan yang baik dengan pengurusan yang merupakan kunci untuk mencapai keberkesanan kesatuan sekerja.

Keberkesanan kesatuan sekerja diukur dengan melihat sejauh mana ia dapat melaksanakan tanggungjawab sebagai wakil untuk ahli-ahlinya. Dalam kajian ini, analisis perbandingan berdasarkan pandangan ahli kesatuan menunjukkan terdapat perbezaan yang ketara bagi kedua-dua kesatuan kebangsaan dan dalam dari segi keberkesanan penyampaian. Berdasarkan aspek tersebut, skor min menunjukkan kesatuan dalam dianggap mempunyai pencapaian yang lebih baik daripada kesatuan kebangsaan.

Keberkesanan penyampaian kesatuan adalah ukuran generik yang terdiri daripada lima dimensi iaitu keupayaan mereka berunding untuk terma-terma dan syarat-syarat pekerjaan yang lebih baik; jaminan pekerjaan yang lebih baik; membantu syarikat untuk lebih berdaya saing; meningkatkan keahlian dan melindungi ahli terhadap layanan yang tidak adil. Dapatan analisis kajian yang lebih baik boleh dihasilkan jika dianalisis menggunakan dimensi-dimensi tersebut.

Walaupun didapati tidak signifikan secara statistik, keputusan analisis perbandingan antara kesatuan kebangsaan dan dalaman ada menggambarkan sedikit perbezaan pada dimensi yang lain. Contohnya, dari segi tugas kesatuan untuk membantu syarikat menjadi lebih berdaya saing, menambahkan keahlian, dan melindungi pekerja terhadap ketidakadilan. Dalam hal ini, kedua-dua kesatuan kebangsaan dan dalaman telah dilihat memiliki keupayaan yang sama dalam memainkan peranan mereka.

Pandangan Majikan Terhadap Keberkesanan Kesatuan Sekerja

Objektif kesatuan sekerja di tempat kerja adalah cenderung untuk menjaga kepentingan pekerja. Berasaskan latar belakang pertumbuhan ekonomi negara dan persekitaran politik, keberkesanan kesatuan sekerja sebagai mekanisme untuk penambahbaikan keadaan pekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor luaran dan dalaman dalam sistem perhubungan perusahaan semasa.

Keberkesanan kesatuan sekerja boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor, seperti budaya organisasi (*organisational culture*), tahap kerjasama (*degree of collaboration*), tujuan penubuhan (*sense of purpose*) dan cara pengurusan (*management style*). Walau bagaimanapun, sebahagian daripada kajian itu menonjolkan keberkesanan dalam gerakan kesatuan sekerja dari perspektif majikan. Berdasarkan maklumat yang dikumpul daripada perbincangan kumpulan berfokus, keberkesanan kesatuan sekerja dilihat berpunca daripada kompetensi dalam tiga bidang yang digambarkan melalui tema. Tiga tema utama yang dikenal pasti adalah seperti berikut: -

- Kepimpinan dan Struktur Kesatuan (*Leadership and Union Structure*)
- Komunikasi dalam Kesatuan dan Kuasa (*Communication within the Union and Power*)
- Hubungan Pengurusan dan Kesatuan Sekerja (*Management and Trade Union Relations*)

Kepimpinan dan Struktur Kesatuan

Kepimpinan merujuk kepada keupayaan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai objektif atau sasaran yang dikehendaki. Bagi kesatuan sekerja, pemimpin dilihat sebagai faktor yang mempengaruhi kepimpinan kesatuan sekerja untuk menjadi sebuah organisasi yang berkesan. Pemimpin berwawasan boleh mempengaruhi pergerakan kesatuan sekerja dengan mengukuhkan struktur kesatuan. Majoriti majikan menyatakan bahawa pemimpin yang baik akan meningkatkan kuasa kesatuan sekerja. Manakala faktor komunikasi, (dibincangkan dengan lebih terperinci dalam bahagian seterusnya) sedikit sebanyak memberi sumbangan, peranan pemimpin kesatuan dilihat sebagai penting kepada kewujudan kesatuan. Secara umumnya prestasi sesebuah organisasi berkait rapat dengan tahap piawaian prestasi pemimpin. Tingkah laku kepimpinan yang berkesan memudahkan kehendak ahli dipenuhi, yang seterusnya membawa kepada kesatuan yang berkesan. Hasil dapatan keseluruhan daripada perbincangan kumpulan berfokus menunjukkan bahawa jenis pemimpin kesatuan sekerja mempengaruhi tahap keberkesanan pergerakan kesatuan, seperti yang dinyatakan oleh seorang peserta perbincangan kumpulan berfokus;

"The first thing [we have to look] is who the leader is. Likely for us, we have quite a good union] leadership team. I think we were lucky but unfortunately there are [existed] some hard core people in the union who continuously working in the union.

Komunikasi dalam Kesatuan dan Kuasa

Dalam usaha untuk mencapai objektif dan matlamat, ahli dalam organisasi menggunakan sebahagian masa mereka untuk berkomunikasi. Proses komunikasi adalah satu cara utama untuk mendapatkan

hasil dan mencapai matlamat. Komunikasi dalaman juga menyediakan pekerja dengan maklumat penting tentang pekerjaan, organisasi, persekitaran dan persefahaman antara satu sama lain. Komunikasi boleh membantu meningkatkan motivasi, membina kepercayaan, mewujudkan identiti kumpulan dan merangsang penglibatan; dan menyediakan satu cara untuk individu menyatakan emosi, berkongsi harapan dan cita-cita dan meraikan serta menghargai pencapaian. Komunikasi adalah asas bagi individu dan kumpulan untuk memahami organisasi mereka, makna dan maksud organisasi seperti yang dinyatakan oleh seorang pegawai sumber manusia dari sektor perkhidmatan;

"I supposed, without having a proper communication, forum between government, employer and also the Trade Union, we won't be able to achieve the same vision and mission. Because they used to be influence [by] unnecessarily [interest] and fight for something that is not add [adding] value to the union.

Kenyataan ini disokong oleh majikan yang lain, yang menyatakan bahawa perbincangan terbuka seperti forum antara pihak pengurusan dan kesatuan, telah meningkatkan keberkesanan iaitu: -

"Actually to make the Union effective we need to have a forum, frequently forum. If they want to highlight the issue they entertain the issue based on current situation and the top management also have to give the direct tips to deal with the Union

Hubungan antara Pihak Pengurusan dan Kesatuan

Apabila menyentuh isu-isu di tempat kerja, untuk menjadi lebih berkesan, kesatuan sekerja memerlukan hubungan yang konstruktif dengan pihak pengurusan. Jika terdapat hubungan yang positif iaitu apabila setiap pihak memahami dan menghormati peranan masing-masing, bermakna terdapat kecenderungan untuk mendapat hasil yang positif dan juga sebaliknya. Pihak pengurusan perlu sentiasa meletakkan kepentingan organisasi sebagai keutamaan mereka berbanding kepentingan kesatuan. Walau bagaimanapun, pengurusan juga boleh melihat bahawa matlamat keseluruhan organisasi berkemungkinan menjadi lebih baik dengan mempunyai hubungan kerja yang baik dan produktif dengan pekerja mereka.

Majoriti majikan daripada industri perkhidmatan berkongsi pendapat yang sama terhadap keperluan untuk hubungan yang positif antara pihak pengurusan dengan kesatuan sekerja. Dari perspektif majikan, hubungan positif merujuk kepada kesediaan kesatuan sekerja mematuhi terma dan syarat yang dipersetujui di tempat kerja. Ia berkemungkinan membawa kepada hubungan yang harmoni serta dapat meluaskan peluang mereka dalam proses rundingan. Seorang majikan daripada sektor perkhidmatan menegaskan;

"...a [positive] relationship between management and trade union, giving opportunity for worker to get what they demand for.

Daripada aspek keberkesanan Kesatuan Sekerja Dalaman berbanding Kesatuan Sekerja Kebangsaan berdasarkan beberapa siri perbincangan kumpulan berfokus melibatkan majikan, majoriti seolah-olah menunjukkan bahawa kesatuan sekerja dalaman adalah lebih berkesan. Sebagai contoh, seorang majikan menegaskan bahawa kesatuan sekerja dalaman mempunyai pemahaman yang lebih baik mengenai syarikat. Di samping itu, kesedaran mereka terhadap undang-undang yang terlibat turut menyumbang kepada keberkesanan dan dengan itu, mempengaruhi pergerakan mereka.

"I think in-house will be better, they can do better. In-house is more effective because they know their environment so it is easy when the legislation is there. When management comes to the representative

they know their environment. So I think that would be more effective.

Seorang lagi peserta perbincangan kumpulan berfokus menyatakan bahawa, berdasarkan pengalaman beliau berurusan dengan kedua-dua kesatuan dalaman dan kebangsaan, beliau masih percaya bahawa walaupun kesatuan sekerja kebangsaan seolah-olah lebih kuat dari segi pergerakannya, pada hakikatnya kesatuan tersebut tidak boleh bertindak dengan berkesan untuk ahli-ahli dalam syarikat-syarikat yang mereka wakili.

"I have been in both industries (national and in-house) where I managed national union and in-house unions. The national union of course it seems to be quite strong in movement, but actually in the reality if we look in the individual company itself that is being represented by national union, the union itself not that strong.

Keberkesanan kesatuan sekerja juga dipengaruhi oleh hubungan antara majikan dan pekerja. Hubungan dua hala antara kesatuan sekerja dan majikan untuk mewujudkan hubungan yang harmoni hanya boleh dilakukan jika mereka mempunyai pemahaman yang baik mengenai kehendak masing-masing. Tanggapan 'know who' sentiasa wujud dalam hubungan dua hala ini dan merupakan salah satu ciri kesatuan sekerja dalaman yang baik seperti yang dinyatakan oleh seorang majikan;

"We have one company that has in-house union. What I see, negotiation can be friendly because they know each other well. The management knows who the union heads are. I can remember when they had a negotiation, it was settled in one seating only.

Seorang lagi majikan turut menegaskan bahawa lebih mudah untuk bekerjasama dengan kesatuan sekerja dalaman kerana ia adalah sebahagian daripada syarikat, dengan hubungan yang rapat, masalah dapat diselesaikan secara dalaman;

"My view is that we should look differently between in-house and national. Because for in-house normally we do not have much problem, [it] is manageable internally. We can engage with them anytime. Even from phone call, you can solve the problem.

Keberkesanan kesatuan sekerja juga bergantung kepada pemahaman mereka tentang apa yang diharapkan oleh majikan. Seorang majikan percaya bahawa kesatuan sekerja dalaman mampu untuk berbincang secara berkesan dalam proses rundingan dalam memenuhi keperluan ahli-ahli mereka dan majikan. Majikan tersebut menegaskan bahawa kesatuan sekerja kebangsaan cenderung untuk berbeza pendapat dengan majikan kerana mereka tidak memahami situasi sebenar syarikat. Ini menunjukkan bahawa apabila kesatuan sekerja kebangsaan tidak memahami masalah atau isu-isu khusus majikan, mereka berkemungkinan tidak dapat mencapai jalan penyelesaian dan menyebabkan mereka menjadi sangat agresif terhadap majikan.

"In terms of effectiveness, I think it depends on the industry because as far as we are concerned, we prefer in-house because the discussion will be more focused. National, they may not know the actual situation on the ground, they started attacking.

Dapatan Temu Bual

Berdasarkan dua temu bual yang telah dijalankan dengan seorang pegawai dari persatuan majikan dan seorang pemimpin terkemuka kesatuan sekerja kebangsaan, didapati bahawa kedua-dua peserta (informan) tersebut mempunyai pandangan yang sama mengenai keberkesanan kesatuan sekerja. Kedua-duanya mengakui bahawa kesatuan sekerja kebangsaan adalah lebih berkesan daripada kesatuan sekerja dalaman. Walau bagaimanapun, mereka memberikan perspektif yang berbeza mengenai anggapan bahawa kesatuan sekerja kebangsaan adalah lebih berkesan. Pegawai persatuan majikan menyatakan bahawa keahlian yang besar menyebabkan kesatuan sekerja kebangsaan menjadi lebih kuat dalam pergerakan dan ditambah pula dengan pengetahuan dan tahap pendidikan membolehkan mereka mendapatkan hasil yang lebih baik dalam proses rundingan (Box 3A).

Box 3A : Effectiveness of Trade Union

"Alright. To be frank, of course, national union is more effective. In terms of getting the demands, because [of] the strength [membership]. In terms of strength, they are stronger when compared with in-house Union. Since they are stronger, financially and with union officers who are well-educated, knowledgeable, who are more experienced compared with in-house Union. So in general, National Union is more effective"

(Official from employer' association)

Apabila wakil dari kesatuan sekerja kebangsaan ditemuramah, beliau menyatakan bahawa budaya berkesatuan (unionism culture) adalah penting dalam membina kesatuan sekerja yang kuat serta berkesan. Bagi beliau, budaya berkesatuan perlu diterapkan kepada generasi baru, walaupun perubahan persekitaran dan struktur pergerakan kesatuan sekerja akan mempengaruhi keperluan untuk menyertai kesatuan dalam kalangan generasi baru (Box 3B).

Box 3B : Unionism Culture

"... our entire Trade Union structure today actually found its root in the post-war era. And historically, that is the key area which we must know why we are what we are today. If you take the industrialisation scene, you must recognise that the industries are actually dominated by British capital. So the two important industries were plantation, the other was (in) mining. These two were the anchor. And then there was some light manufacturing of consumables. So if you take the history of the they were the 50s generation"

(Leader of a national trade union)

In my opinion, I can foresee that the union activity will be not so aggressive like that in the past and the workers are less dependent on unions. As I said as they progress into service, knowledge-based industry they themselves are well knowledge enough to protect themselves"

(Official from Employers' association)

Selain itu, pegawai persatuan majikan menekankan kepada perhubungan yang terus antara kesatuan sekerja dengan majikan (*manageable relationship between the trade unions and employers*) sebagai petunjuk keberkesanan kesatuan. Dalam kes ini, beliau menekankan hubungan harmoni dalam membina hubungan antara kesatuan dan majikan. Namun sebaliknya, pemimpin kesatuan sekerja kebangsaan seolah-olah tidak bersetuju dengan campur tangan dalam perkara berkaitan kesatuan sekerja daripada pihak pengurusan. Walaupun kedua-dua mempunyai pandangan tersendiri tentang hubungan tersebut, kedua-duanya bersetuju bahawa kesatuan dalaman mempunyai lebih pengaruh dalam hubungan tersebut. (Box 3C)

Box 3C : Union-Management Relationship

"No, the employer should never meddle with the affairs of the [national] Union [affairs]. Employers have no business whatsoever to come and manage the Union. This is why they like in-house unions"

(Leader of a national trade union)

"If given a choice they [the employer] will prefer in-house"

(Official from employers' association)

Kedua-dua peserta bersetuju bahawa tahap pendidikan dan kepimpinan adalah dua faktor penyumbang kepada kesatuan sekerja yang berkesan. Kepimpinan adalah perkara yang paling penting dalam mengukuhkan kesatuan sekerja. Kedua-dua peserta mempunyai pandangan yang sama mengenai perkara tersebut. Peranan kepimpinan bertujuan untuk menyediakan perkhidmatan yang lebih berkesan kepada ahli-ahli kesatuan sekerja. Pegawai persatuan majikan melihat perkembangan positif berlaku pada kesatuan sekerja apabila terdapat beberapa pemimpin berpendidikan tinggi memimpin kesatuan sekerja. Bagi kesatuan sekerja pula, pemimpin diberikan kursus yang relevan dengan harapan mereka akan lebih memahami undang-undang berkaitan kesatuan sekerja (Box 3D).

Box 3D : Education and Union Effectiveness

"The reason [national union more effective] is they are more educated, more experienced and more knowledgeable on unionism as compared with in-house union. So another thing is that a union leader, whether they are effective or not, depend on not only their knowledge, not only their experience whether they are trustworthy or not."

(Official from employers' association)

"So I am just saying leadership plays an important role ... [and] we also have leadership training courses for our grassroots leaders. So that they understand the Trade Union functions according to the constitution, according to the law"

(Leader of a national trade union)

Kesimpulan

Keberkesanan kesatuan sekerja adalah satu konsep yang mengukur sejauh mana kesatuan sekerja berfungsi sebagai mekanisme untuk bersuara bagi pihak ahli-ahli dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diharapkan. Kajian lepas telah menunjukkan bahawa konsep ini boleh diukur melalui organisasi kesatuan dan keberkesanan penyampaian kesatuan. Organisasi kesatuan sekerja pada mulanya diwakili oleh empat dimensi tetapi dalam kajian ini hanya tiga dimensi menunjukkan dapatan yang jelas, iaitu komunikasi dalam kesatuan (*communication within unions*), sikap pengurusan (sikap pengurusan) dan kefahaman kesatuan terhadap perniagaan majikan (*union understanding of employer's business*).

Manakala, penyampaian kesatuan sekerja terdiri daripada lima dimensi. Melihat hubungan antara organisasi kesatuan dan keberkesanan penyampaian kesatuan, dapatan analisis regresi mengesahkan peranan penting yang dimainkan oleh tiga dimensi organisasi kesatuan yang didapati dalam kajian

ini dalam mempengaruhi keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja. Faktor komunikasi dan kuasa kesatuan didapati lebih dominan secara relatifnya. Kesatuan sekerja kebangsaan dan dalaman juga didapati berbeza dalam beberapa aspek organisasi kesatuan sekerja dan keberkesanan penyampaian kesatuan.

Analisis terhadap pandangan majikan berkenaan keberkesanan kesatuan sekerja telah mengenal pasti tiga tema, iaitu; kepimpinan dan struktur kesatuan, komunikasi dalam kesatuan dan kuasa, dan hubungan pengurusan dan kesatuan.

BAB 4

PERGERAKAN KESATUAN SEKERJA DAN PERJANJIAN PERKONGSIAN TRANS-PASIFIK

Judhiana Abdul Ghani, Claudia Jiton, Dzulzalani Eden & Abdul Jabbar Abdullah

Pengenalan

Bab ini mengetengahkan matlamat serta sejauhmana usaha yang dijalankan oleh kerajaan Malaysia untuk menyertai Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik (TPPA). Ia merangkumi Bab Buruh, Labour Consistency Plan (LCP) dan pergerakan kesatuan sekerja. Bab ini turut merumuskan segala maklumat sekunder berhubung dengan perkembangan TPPA dan perubahan yang bakal berlaku terhadap pergerakan kesatuan sekerja serta dasar-dasar berkaitan. Seterusnya bab ini, melaporkan dapatan daripada kajian survei mengenai kefahaman dan kesediaan ahli kesatuan sekerja terhadap TPPA. Selain itu, bab ini melaporkan dapatan dari kumpulan perbincangan berfokus dalam kalangan majikan dan temuduga dengan pemimpin-pemimpin utama persatuan majikan dan kesatuan sekerja.

Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik dan Ekonomi Malaysia.

TPPA merupakan satu perjanjian perdagangan komprehensif yang merangkumi isu pasaran terbuka, undang-undang perdagangan yang berpaksikan tinggi serta isu-isu ekonomi global di abad ke-21. TPPA melibatkan 12 negara ahli dalam lingkaran Pasifik iaitu; Australia, Brunei, Kanada, Chile, Japan, Malaysia, Mexico, New Zealand, Peru, Singapura, Amerika Syarikat dan Vietnam. Malah, keahlian negara-negara tersebut secara bersama membentuk 40 peratus daripada ekonomi global. Pada tahun 2014, didapati jumlah terkumpul bagi Keluaran Negara Kasar (KNK) bagi negara-negara tersebut telah mencecah USD 30 trilion dengan populasi melebihi 800 juta orang (PWC 2015). Dari perspektif ekonomi, Malaysia menjangkakan TPPA berupaya meluaskan perdagangan serta dapat menembusi lebih banyak pasaran, merencanakan pertumbuhan ekonomi domestik dan meningkatkan peluang-peluang pelaburan.

TPPA dijangka mampu memberikan satu jaminan kepada Malaysia dalam meluaskan asas pasarnya yang mempunyai KDNK bernilai USD 27.75 bilion dan pendapatan per kapita USD 34,752. Selain dari itu, dengan menyertai TPPA, Malaysia dijangka dapat menembusi pasaran negara-negara anggota yang lain yang mana membentuk satu perempat dari perdagangan dunia (Loi, 2014). Contohnya, TPPA membolehkan Malaysia menembusi pasaran empat negara rakan dagangan yang tidak pernah mempunyai sebarang perjanjian perdagangan bebas dengan Malaysia iaitu; Kanada, Mexico, Peru dan Amerika Syarikat. Keempat-empat negara tersebut membentuk lebih kurang 74 peratus daripada saiz pasaran blok ekonomi TPPA, dengan KDNK berjumlah USD 21 trilion pada tahun 2014 (PWC 2015). Oleh itu, dalam jangka masa panjang, kesan daripada persaingan yang semakin hebat dan skala ekonomi yang semakin besar dijangka bakal mendorong firma untuk meningkatkan kecekapan pengeluaran dan seterusnya, dapat mengurangkan kos barangan dan perkhidmatan pengguna. Kelebihan tersebut menjadikan TPPA satu perjanjian yang sukar dielakkan, dan keputusan kerajaan untuk menyertainya adalah muktamad dan ia terbukti apabila Malaysia telah menunjukkan kesediaannya untuk mematuhi tahap piawaian yang tinggi yang ditetapkan dalam perjanjian perdagangan dan pelaburan tersebut.

Pada bulan Oktober 2010, buat pertama kalinya Malaysia mula menyertai rundingan TPPA, meskipun rundingan tersebut telah bermula sejak Mac 2010. Pada 5 Oktober 2015, satu perjanjian telah tercapai dalam pusingan rundingan TPPA yang diadakan secara rasminya di Atlanta, Amerika Syarikat. Selain daripada menyediakan kemudahan kepada negara-negara anggota, iaitu dapat menembusi pasaran

untuk barangan, perkhidmatan, dan pelaburan, TPPA juga merangkumi isu-isu keharmonian undang-undang dan peraturan khas untuk perdagangan yang baharu muncul. Perdagangan tersebut merangkumi pelbagai perkara di semua sektor, seperti perbekalan kerajaan, persaingan dengan syarikat-syarikat milik kerajaan, hak-hak milik intelektual, ekonomi digital, isu-isu buruh dan persekitaran (PWC 2014). Di sepanjang tempoh lima tahun proses rundingan, iaitu dengan mempertimbangkan isu-isu yang menjadi kepentingan para pemegang taruh, Malaysia telah berjaya menyetujui tentang keperluan untuk mewujudkan keflexibelan. Malaysia juga telah diberi tempoh masa lanjutan untuk pengurangan dan penghapusan tariff ke atas barangan tertentu dan juga mengubah undang-undang berkaitan guna tenaga dan dasar-dasar. Secara khususnya, Bab 19 dalam TPPA-yang dikenali sebagai Bab Buruh menghendaki Malaysia untuk melakukan reformasi dalam undang-undang buruh dan dasar-dasar. Reformasi tersebut haruslah seiring dengan ketetapan piawaian antarabangsa yang diguna pakai dalam perjanjian, terutamanya terhadap pergerakan kesatuan sekerja yang merupakan subjek utama dalam kajian ini.

Bab Buruh dan Pergerakan Kesatuan Sekerja.

Bab Buruh mengandungi peruntukan-peruntukan penting yang perlu diberi perhatian bagi memastikan aktiviti-aktiviti perdagangan dan pelaburan dalam kalangan negara-negara ahli dilaksanakan tanpa mengorbankan hak-hak pekerja. Bab ini merupakan sebahagian dari TPPA yang bertujuan untuk i) memelihara perlindungan sosial, ii) bersiap sedia dengan apa sahaja cara untuk mengatasi persaingan yang tidak adil (ini kerana keingkaran mematuhi tahap piawaian yang telah ditetapkan boleh menjejaskan persaingan); iii) mengelak daripada berlakunya liberalisasi perdagangan yang akhirnya boleh merendahkan (*race to the bottom*) tahap piawaian buruh; bersiap sedia terhadap kemungkinan yang boleh berlaku jika langkah-langkah yang perlu gagal dilaksanakan; iv) meningkatkan perlindungan am untuk pekerja secara global; v) memperkukuhkan kaedah untuk melindungi pekerja dalam domain perdagangan antarabangsa.

Perkara yang menjadi kewajiban utama dalam Bab Buruh ialah menghendaki agar kesemua negara peserta mengguna pakai dan mengekalkan empat prinsip Deklarasi ILO 1998, yang dikenali sebagai 'Prinsip-Prinsip Asas' dan 'Hak ketika bekerja' yang tertakluk kepada undang-undang buruh yang berkaitan. Prinsip-prinsip ini termasuklah: kebebasan berserikat dan pengiktirafan terhadap hak tawar-menawar kolektif; penghapusan kesemua bentuk buruh paksa; larangan terhadap buruh kanak-kanak; dan penghapusan diskriminasi gunatenaga dan pekerjaan. Oleh itu, prinsip-prinsip tersebut membolehkan peruntukan buruh tersebut dijadikan sebahagian dari perjanjian perdagangan antarabangsa.

Walaupun penggunaan prinsip-prinsip Deklarasi ILO 1998 berkemungkinan tidak memerlukan ratifikasi oleh mana-mana Konvensyen ILO, namun untuk memenuhi kewajiban TPPA, kesemua negara terlibat dijangka meminda undang-undang dan amalan yang sedia ada. Pindaan tersebut melibatkan isu-isu berkaitan dengan peruntukan buruh iaitu penggabungan prinsip-prinsip Deklarasi ILO 1998 ke dalam undang-undang buruh. Dalam memenuhi keperluan tersebut, Malaysia turut bersama-sama dengan Vietnam dan Brunei mencapai satu perjanjian dengan Amerika Syarikat yang dikenali sebagai *Malaysia-United States Labour Consistency Plan (LCP)* iaitu merupakan instrumen bilateral yang berasaskan ketetapan piawaian buruh TPPA. LCP didapati perlu dilaksanakan bagi memenuhi syarat yang diwajibkan oleh TPPA. Meskipun LCP bukan merupakan sebahagian daripada Bab Buruh namun ia tetap terpakai kerana rujukan dibuat terhadap perkara yang diwajibkan dalam LCP turut terkandung dalam bab tersebut. Oleh itu, pada asasnya LCP menggariskan komitmen yang perlu diambil oleh Malaysia untuk memenuhi syarat-syarat yang digariskan dalam Bab Buruh. Diantaranya adalah melaksanakan reformasi undang-undang dalam bidang yang berkaitan dengan kebebasan berserikat dan hak perundingan

secara kolektif; penghapusan buruh paksa; larangan terhadap buruh kanak-kanak dan penghapusan diskriminasi dalam gunatenaga. Perkara terpenting adalah komitmen tersebut turut mengandungi perubahan-perubahan dalam prosedur pendaftaran dan pembatalan kesatuan sekerja; sekatan ke atas penubuhan kesatuan sekerja merangkumi semua jenis pekerjaan atau perusahaan serupa; isu gabungan kesatuan sekerja dengan badan-badan antarabangsa; sekatan ke atas kepimpinan kesatuan sekerja dalam kalangan pekerja asing; syarat-syarat skop rundingan kolektif; hak untuk mengadakan mogok dan representasi dalam perbincangan dan perwakilan diperingkat pengurusan.

Berdasarkan perkembangan tersebut, kesatuan sekerja seharusnya mempunyai kesedaran dan bersedia untuk menerima pelaksanaannya kerana ia bakal memberi kesan yang signifikan kepada amalan perhubungan perusahaan dalam negara. Penggunaan piawaian buruh ILO khususnya hak-hak untuk kebebasan berserikat membolehkan pekerja-pekerja di Malaysia menubuhkan lebih daripada satu kesatuan sekerja dalam sesebuah organisasi; menjadi ahli kepada lebih daripada satu kesatuan untuk semua jenis pekerjaan dan perusahaan; dan menganjurkan mogok dengan hanya memenuhi syarat bilangan majoriti mudah. Penggunaan piawaian tersebut menjadikan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia bakal seiring dengan tahap piawaian antarabangsa. Ini bermakna, terdapat kelonggaran bagi pekerja untuk menubuhkan kesatuan-kesatuan sekerja di peringkat dalaman dan kebangsaan/nasional, terlibat dalam perundingan kolektif yang efektif dan juga berpeluang untuk mengadakan mogok. Isu berkaitan mogok tersebut telah menjadi perhatian banyak pihak daripada pelbagai sektor ekonomi di Malaysia, kerana wujudnya kebimbangan tentang kemungkinan dan risiko berlakunya pertikaian yang boleh meningkatkan kos pengeluaran, menjejaskan hasil dan juga reputasi.

Walau bagaimanapun, dengan wujudnya Bab Buruh, ia tidak menghalang Malaysia untuk melaksanakan peraturan-peraturan tambahan yang mana dapat membantu menangani risiko akibat daripada berlakunya gangguan terhadap buruh, yang mana melibatkan kos yang tinggi. Oleh itu, kerajaan seharusnya mengenakan prasyarat untuk mengadakan mogok mengikut lunas undang-undang seperti pematuhan korum minimum atau pencapaian majoriti mudah melalui undi rahsia, dan penyediaan notis yang cukup sebelum memulakan mogok. Segala kaedah, peraturan dan garis panduan tersebut membolehkan kerajaan dan perusahaan yang berkaitan menguruskan risiko gangguan yang wujud disebabkan oleh pertikaian perusahaan. Pelaksanaan dengan menggunakan kaedah-kaedah domestik tersebut sebenarnya telahpun diamalkan di negara maju seperti Kesatuan Eropah dan beberapa negara dari wilayah ekonomi serantau, contohnya Singapura. Malah, tindakan mogok tersebut boleh diminimumkan jika norma-norma dalam syarikat berupaya mewujudkan satu amalan perhubungan perusahaan yang memiliki saluran komunikasi yang membina dan berkesan dalam membincangkan dan menyelesaikan masalah yang berkaitan. Oleh itu, piawaian buruh merupakan sebahagian penting daripada dokumen TPPA dan ia diwujudkan semata-mata untuk memastikan terdapat mekanisme seperti yang dibincangkan diatas.

Persetujuan ke atas semua perkara yang termaktub dalam Bab Buruh dijangka memberikan banyak faedah kepada Malaysia. Daripada perspektif perhubungan perusahaan, faedah tersebut merangkumi peningkatan dalam tahap piawaian buruh negara yang selaras dengan syarat-syarat yang ketat (kewajipan yang tinggi) seperti yang telah ditetapkan dalam Bab tersebut. Diantara faedah tersebut adalah menambah baik perlindungan melalui perundangan untuk pekerja dan memberikan lebih peluang kepada kesatuan sekerja untuk mengendalikan sendiri aktiviti-aktiviti kesatuan. Bagi majikan pula, faedah yang dinikmati secara umumnya dapat dilihat dalam perspektif yang berbeza. Contohnya, pembukaan empat pasaran baharu – Amerika Syarikat, Kanada, Mexico dan Peru; faedah yang bakal diterima dan peluang pembukaan pasaran baharu bagi barang dan perkhidmatan tersebut akan mewujudkan satu pasaran bebas cukai untuk 800 juta penduduk; faedah pelaburan seperti menarik pelaburan langsung asing dan peluang-peluang untuk pelabur Malaysia meneroka pasaran luar negara; dan menjadikan

syarikat-syarikat kecil sederhana sebahagian dari rangkaian penawaran global. Kesemua ini merupakan daya tarikan perniagaan, namun masih terdapat kemungkinan majikan yang belum menyedari bahawa pengukuhan hak-hak pekerja juga merupakan satu kelebihan kepada produktiviti dan kebolehsaingan dalam jangka panjang. Oleh itu, perkara-perkara tersebut merupakan salah satu daripada isu-isu yang perlu diberi perhatian oleh pihak JHEKS terhadap majikan disamping turut memahami perkara yang menjadi perhatian mereka.

Kesedaran dan Kesediaan Kesatuan Sekerja terhadap TPPA.

Bahagian ini bertujuan untuk menganalisis maklumat yang diperolehi daripada kajian survei terhadap ahli-ahli kesatuan sekerja dan perbincangan kumpulan berfokus mengenai sejauh mana kedua-dua pihak tersebut— bagi sektor perusahaan yang berbeza (automotif, perbankan, telekomunikasi, kejuruteraan, perkhidmatan dan sebagainya)— mempunyai kesedaran, kefahaman umum dan kesediaan terhadap TPPA. Penilaian ini bertujuan untuk mendapat kefahaman yang lebih baik mengenai persediaan yang diperlukan untuk membantu kerajaan, majikan dan para ahli-ahli kesatuan untuk menghadapi pelaksanaan TPPA secara berkesan. Secara khususnya, bahagian ini membincangkan dapatan yang boleh dibahagikan kepada dua sub bahagian iaitu: dapatan kuantitatif daripada kajian survei yang dijalankan terhadap ahli kesatuan sekerja dan dapatan kualitatif daripada perbincangan kumpulan berfokus dengan para majikan.

Dapatan Kajian Survei Terhadap Ahli Kesatuan Sekerja.

Bahagian ini memaparkan dapatan kajian daripada survei yang telah dijalankan terhadap ahli-ahli kesatuan sekerja dengan cara menganalisis perbezaan min yang wujud. Analisis ini menumpukan kepada tiga elemen utama—kefahaman umum, kesedaran dan kesediaan terhadap TPPA.

Jadual 4.1 menunjukkan instrumen yang digunakan dalam menganalisis tahap kefahaman dan kesedaran terhadap pelaksanaan TPPA dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja. Ia merangkumi elemen-elemen utama dari Bab Buruh dan LCP yang mana didapati selaras dengan 'Prinsip asas ILO' dan 'Hak di tempat kerja' iaitu tentang kebebasan kesatuan dan pengiktirafan terhadap hak tawar menawar kolektif. Analisis ini menggunakan Skala Likert, 1= 'Pemahaman Yang Sangat Rendah' sehingga 5= 'Pemahaman Yang Sangat Tinggi'.

Jadual 4.1 : Ukuran Kefahaman Terhadap TPPA

Instrumen
Pendaftaran dan Pembatalan Kesatuan Sekerja. <i>Trade Union Registration and Cancellation.</i>
Kelayakan Keahlian Kesatuan. <i>Union Membership Eligibility.</i>
Kelayakan untuk menjadi Seorang Pemimpin Kesatuan (contoh: Kerakyatan, Kewarganegaraan). <i>Eligibility to be a Union Leader (e.g., Citizenship, Nationality).</i>
Kelayakan untuk Tindakan Perusahaan <i>Eligibility for Industrial Actions</i>
Prosedur untuk Tindakan Perusahaan (contoh: Mogok, Piket). <i>Procedures for Industrial Actions (e.g., Strike, Pickets).</i>
Campur tangan Kerajaan dalam Mengurus Tindakan Perusahaan. <i>Government Intervention in Managing Industrial Actions.</i>
Kuasa Prerogatif Majikan <i>Employer's prerogative</i>
Campur tangan Kerajaan dalam Pertikaian Perusahaan. <i>Government Intervention in Trade Dispute.</i>
Perwakilan dalam Resolusi Pertikaian (cth: Peguam, Pemimpin-pemimpin Kesatuan) <i>Representation In Dispute Resolution. (e.g., Lawyers, Union Leaders)</i>
Campur tangan Kerajaan dalam Pertikaian Perusahaan. <i>Government Intervention in Trade Dispute.</i>

Kesedaran TPPA dalam Kalangan Ahli Kesatuan Sekerja.

Kajian ini mendapati bahawa ahli-ahli kesatuan sekerja mempunyai kefahaman yang rendah mengenai perubahan yang bakal berlaku kepada pergerakan kesatuan sekerja sekiranya TPPA dilaksanakan. Meskipun pihak kerajaan telah menghebahkan maklumat dengan meluas melalui media massa dan juga pelbagai aktiviti yang diadakan namun, sebilangan besar daripada ahli kesatuan tidak menyedari tentang perubahan yang bakal berlaku. Berdasarkan Skala Likert, didapati skor min yang terhasil terdiri dari 2.10 hingga 2.23 dalam semua aspek seperti prosedur pendaftaran dan pembatalan, kelayakan untuk menjadi ahli-ahli dan pemimpin bagi sesebuah kesatuan sekerja, dan peranan kerajaan dalam mengurus tindakan-tindakan perusahaan (Rajah 4.1).

Rajah 4.1 : Kefahaman tentang Perubahan-Perubahan Keatas Pergerakan Kesatuan Sekerja Selepas TPPA



Kesedaran Terhadap TPPA dan Jenis Kesatuan.

Analisis tersebut boleh dilanjutkan dengan melihat samada terdapat perbezaan dalam kefahaman umum dan kesedaran dalam kalangan ahli-ahli kesatuan kebangsaan dan ahli-ahli kesatuan dalaman. Rajah 4.2 menunjukkan bahawa, meskipun ahli kesatuan sekerja kebangsaan mempunyai skor min yang agak tinggi berbanding dengan skor min bagi ahli kesatuan dalaman, namun perbezaan tersebut adalah minimum, iaitu kedua-dua jenis kesatuan mempunyai tahap pengetahuan yang rendah. Skor min bagi ahli kesatuan sekerja kebangsaan berada diantara 2.09 hingga 2.30 berbanding dengan 2.06 hingga 2.20 dalam kalangan ahli kesatuan sekerja dalaman. Malah, ahli kesatuan sekerja kebangsaan didapati lebih berpengetahuan terhadap sebarang perubahan dalam campur tangan kerajaan dalam pertikaian perusahaan. Skor min untuk ahli kesatuan kebangsaan adalah 2.30 berbanding dengan 2.06 dalam kalangan ahli kesatuan sekerja dalaman. Meskipun dapatan kajian menunjukkan maklumat telah disebarkan, secara keseluruhan kedua-dua kumpulan tersebut masih dianggap mempunyai kefahaman yang rendah. Dalam hal ini didapati kesatuan kebangsaan mendapat lebih manfaat berbanding dengan kesatuan dalaman yang bertaburan dan bersaiz lebih kecil.

Rajah 4.2 : Kefahaman Terhadap Perubahan dalam Pergerakan Kesatuan Sekerja Selepas TPPA Mengikut Jenis Kesatuan

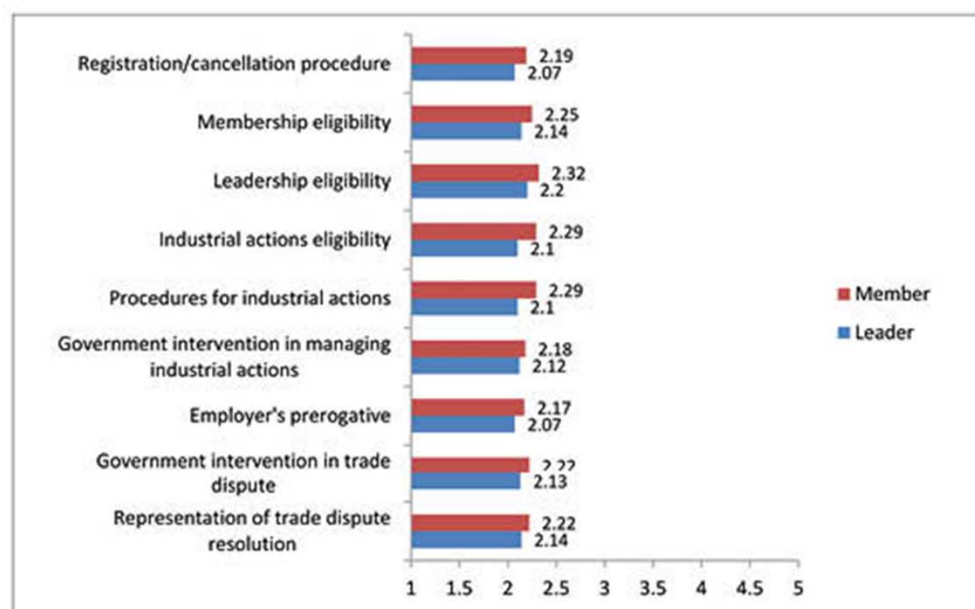


Tahap Kefahaman dalam Kalangan Ahli-ahli dan Pemimpin Kesatuan.

Kajian ini turut mengkaji tahap kefahaman dalam kalangan ahli-ahli biasa dan pemimpin-pemimpin kesatuan mengenai perubahan-perubahan yang bakal berlaku kepada pergerakan kesatuan sekerja akibat daripada pelaksanaan TPPA. Walaupun pemimpin-pemimpin kesatuan (yang berjawatan penting) dalam pergerakan kesatuan sekerja telah didedahkan dengan isu-isu TPPA (semasa tempoh siri penglibatan dalam tahun 2015 dan awal 2016) oleh Kementerian Sumber Manusia, namun dapatan kajian membuktikan kefahaman mereka masih di tahap yang rendah. Rajah 4.3 menunjukkan skor min yang memberikan nilai yang sama, samada dalam kalangan pemimpin-pemimpin mahupun ahli-ahli biasa dalam semua aspek. Walau bagaimanapun, keberkesanan kesatuan sekerja hanya akan tercapai jika pemimpin kesatuan mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai perubahan yang bakal berlaku serta dapat memastikan kekuatan dan kestabilan yang berterusan dalam kesatuan.

¹⁹Ujian Statistik 't', nilai p pada 0.041 menunjukkan terdapat perbezaan yang signifikan dalam maklum balas di antara dua jenis kesatuan

Rajah 4.3 : Kefahaman TPPA dalam Kalangan Pemimpin dan Bukan Pemimpin Kesatuan



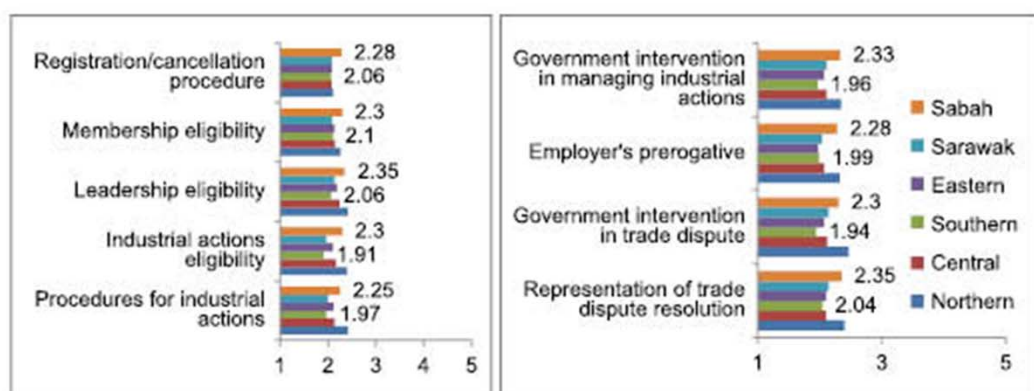
Responden kajian ini terdiri dari pemimpin dan bukan pemimpin kesatuan sekerja dari enam kawasan di Malaysia. Jadual 4.2 menunjukkan pemimpin kesatuan terdiri dari 79.4 peratus jumlah responden dari Sabah dan 41.1 peratus responden dari Selatan.

Jadual 4.2 : Taburan Ahli dan Pemimpin Mengikut Kawasan

Status	Utara	Tengah	Selatan	Timur	Sarawak	Sabah	Jumlah Responden ¹⁸
Ahli	33.8	26.8	41.1	15.3	13.2	0.0	109 (24.9%)
Pemimpin	66.2	73.2	58.9	84.7	86.8	100.0	328 (75.1%)
Jumlah							437 (100.0%)

Pada umumnya, kajian mendapati di semua kawasan, tahap kefahaman responden terhadap perubahan masa depan dalam pergerakan kesatuan sekerja adalah rendah (semua maklum balas menunjukkan aras kefahaman yang paling rendah dan kefahaman yang sederhana). Maklum balas dalam kalangan ahli kesatuan di kawasan Selatan telah memberikan petunjuk yang jelas terhadap dapatan kajian kerana kebanyakan daripada responden terdiri daripada ahli biasa berbanding dengan Sabah yang kebanyakannya merupakan pemimpin kesatuan. Skor min bagi responden di kawasan Selatan adalah diantara 1.91 hingga 2.10 berbanding dengan 2.13 sehingga 2.35 di Sabah, malah ujian statistik mendapati skor tersebut mempunyai perbezaan yang sangat signifikan. Maklum balas lanjutan tentang tahap kefahaman ahli kesatuan sekerja ditunjukkan dalam Rajah 4.4.

Rajah 4.4 : Kefahaman dan Kesedaran Terhadap TPPA Mengikut Kawasan



Kesediaan Kesatuan Kerja Terhadap Pelaksanaan TPPA.

Kajian ini bertujuan menganalisis tahap kesediaan dalam kalangan ahli kesatuan sekerja terhadap perubahan-perubahan yang bakal dibawa oleh TPPA khususnya mengenai prinsip-prinsip kebebasan berserikat, yang merupakan elemen utama dalam Bab Buruh. Elemen tersebut berkait secara langsung dengan penubuhan dan struktur kesatuan sekerja iaitu merupakan fungsi yang menjadi domain kepada JHEKS, di bawah Kementerian Sumber Manusia. Bagi menganalisis kesediaan dalam kalangan ahli kesatuan sekerja di Malaysia untuk melaksanakan Bab Buruh, khususnya berkenaan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia, instrumen-instrumen yang digunakan telah dibangunkan mengikut tiga dimensi iaitu (i) elemen kewarganegaraan asing; (ii) struktur keahlian dan; kebebasan penubuhan kesatuan. Kesemua ini diterjemahkan dalam lapan kenyataan yang terdapat di dalam soalan survei. Jadual 4.3 menunjukkan lapan instrumen yang digunakan untuk mengukur tiga dimensi berdasarkan Skala Likert iaitu 1= tidak bersedia langsung, hingga 5= sangat bersedia.

Jadual 4.3 : Item Tentang Kesediaan Terhadap Pelaksanaan TPPA

Elemen kewarganegaraan asing	Struktur Keahlian	Kebebasan Penubuhan Kesatuan
Warga asing menjadi pemimpin kesatuan sekerja (<i>Foreigner to lead union</i>)	Pesara/Bekas pekerja yang ditamatkan perkhidmatan boleh menjadi ahli (<i>Retiree/Dismissed to become members</i>)	Kebebasan penubuhan persatuan (<i>Greater freedom of association</i>)
Pengaruh budaya oleh pemimpin warga asing (<i>Cultural influence by foreign leaders</i>)	Fleksibiliti dalam keahlian (<i>Flexibility in membership</i>)	Tiada batasan mengikut jenis perusahaan (<i>No industrial boundaries</i>)
	Keahlian lebih daripada satu kesatuan sekerja (<i>Multiple membership</i>)	Tiada batasan pekerjaan (<i>No occupational boundaries</i>)

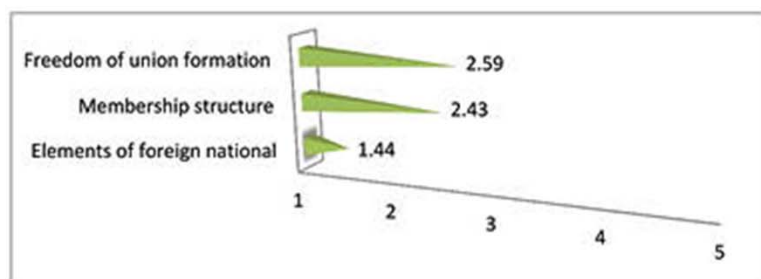
Dapatan kajian telah menunjukkan satu penemuan yang menarik, iaitu terdapat perbezaan tahap kesediaan dalam tiga dimensi seperti yang ditunjukkan dalam Rajah 4.5. Didapati pengaruh kewarganegaraan asing ke dalam kesatuan sekerja, seperti kesan dari budaya dan kepimpinan menunjukkan tahap kesediaan yang paling rendah iaitu hampir tidak bersedia langsung (skor min

¹⁶Tujuh dari 444 respondent yang menyertai kajian ini tidak menyatakan status mereka.

¹⁹Perbezaan dibuktikan oleh nilai-p adalah 0.05

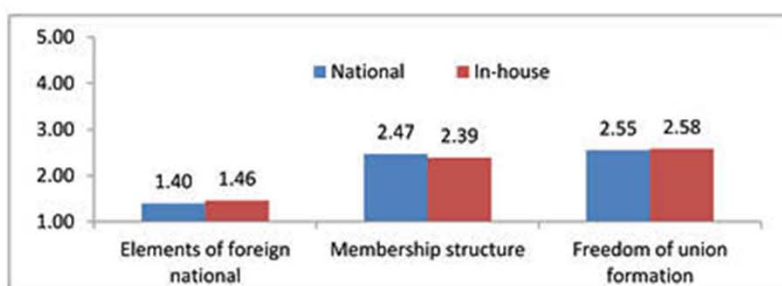
=1.44). Manakala kesediaan ahli-ahli kesatuan sekerja untuk menerima perubahan dalam struktur keahlian kebanyakannya menunjukkan kurang bersedia dan agak bersedia (skor min =2.43). Walau bagaimanapun, dari segi kebebasan penubuhan kesatuan, tahap kesediaan didapati lebih tinggi iaitu menghampiri agak bersedia (skor min = 2.59).

Rajah 4.5 : Dimensi Kesediaan



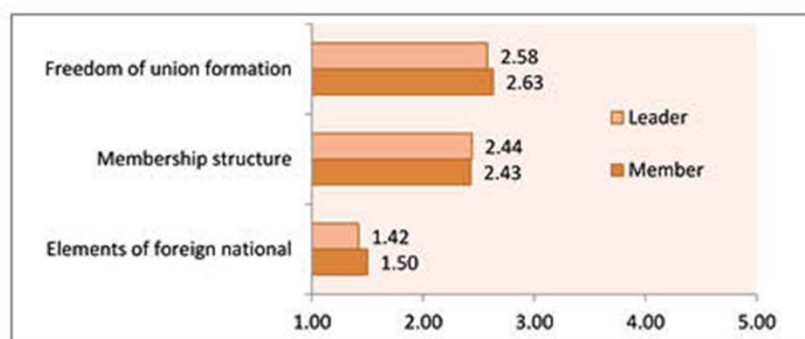
Analisis ke atas data seterusnya menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan dalam maklum balas dalam kalangan ahli-ahli dari kesatuan dalaman mahupun kesatuan kebangsaan. Tahap kesediaan masih lebih rendah dalam kalangan ahli-ahli bagi kedua-dua jenis kesatuan tersebut; iaitu dari segi kesediaan untuk menerima kepimpinan oleh pekerja-pekerja asing dan juga kesediaan untuk menerima perubahan dalam struktur keahlian (Rajah 4.6). Dari segi kesediaan untuk kebebasan penubuhan kesatuan, iaitu membenarkan penubuhan kesatuan umum (dengan menghapuskan batasan perusahaan dan jenis pekerjaan), tahap kesediaan mereka didapati lebih tinggi (kesatuan dalaman= 2.58 dan kesatuan kebangsaan = 2.55).

Rajah 4.6 : Dimensi Kesediaan Berdasarkan Jenis Kesatuan



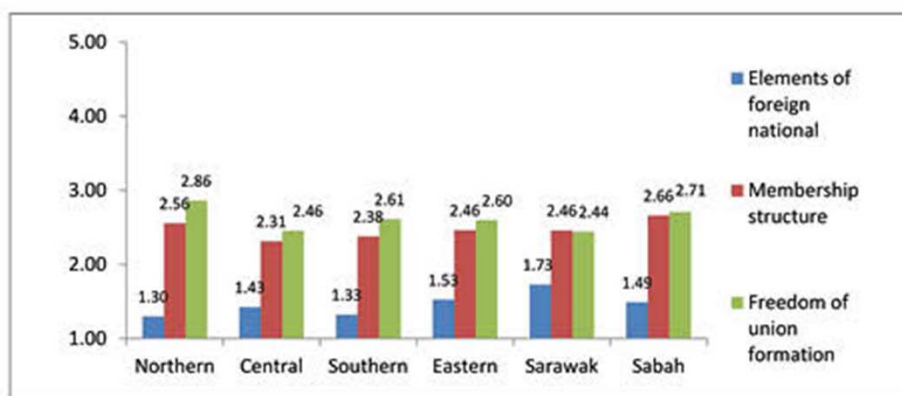
Kajian ini juga mendapati tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam maklum balas di antara pemimpin dan bukan pemimpin kesatuan sekerja dalam ketiga-tiga dimensi tersebut (lihat Rajah 4.7). Kedua-dua kumpulan tersebut didapati tidak bersedia untuk menerima pekerja asing memimpin kesatuan sekerja tetapi mereka lebih terbuka untuk menerima kebebasan terhadap penubuhan kesatuan sekerja umum.

Rajah 4.7 : Dimensi Kesediaan Berdasarkan Jawatan dalam Kesatuan Sekerja



Kajian ini juga mendapati terdapat variasi atau kepelbagaian dalam maklum balas kesediaan TPPA di beberapa kawasan bagi dua dimensi, iaitu penerimaan terhadap pengaruh kewarganegaraan asing dan kebebasan penubuhan kesatuan. Rajah 4.8 menunjukkan skor min tertinggi dalam kalangan ahli adalah di kawasan utara (min=2.86) bagi penerimaan mereka terhadap kebebasan penubuhan kesatuan sekerja. Perkara yang menjadi kejutan adalah, kawasan tersebut juga menunjukkan tahap kesediaan yang paling rendah terhadap penerimaan pekerja asing di dalam pergerakan kesatuan sekerja (skor min =1.3).

Rajah 4.8 : Dimensi Kesediaan Berdasarkan Kawasan



Dapatan dari Kumpulan Perbincangan Berfokus dalam Kalangan Majikan. Analisis ini berdasarkan 139 majikan yang terlibat dalam kumpulan perbincangan berfokus di enam lokasi di seluruh Malaysia. Walaupun bilangan peserta agak besar dalam setiap kumpulan berfokus, iaitu dari 16 hingga 30, melainkan Sabah yang mempunyai tujuh peserta, namun hampir kesemua responden berjaya menyuarakan pendapat mereka.

Kefahaman Terhadap Perubahan Pergerakan Kesatuan Sekerja selepas TPPA. Sebahagian besar majikan berpandangan bahawa kesatuan sekerja di syarikat-syarikat mereka sememangnya menyedari tentang cadangan pelaksanaan TPPA. Malahan sebilangan majikan melaporkan bahawa pekerja dan kesatuan sekerja telah bercakap mengenainya sejak setahun lepas. Sebilangan majikan dalam kumpulan berfokus tersebut turut bersetuju bahawa, secara umumnya mereka mempunyai kefahaman yang kurang mengenai TPPA. Ini bermakna mereka tidak menyedari tentang isu-isu dan skop, dan maklumat lengkap berkenaan perjanjian tersebut. Malah majikan menegaskan bahawa pengetahuan dalam kalangan ahli kesatuan sekerja masih kabur dan berkemungkinan tafsiran yang diberi terhadap sesuatu isu adalah

²⁰P-value of foreign national=0.222; Membership structure= 0.039 and Freedom of union formation =0.013

tidak tepat. Pendapat tersebut telah diberi sokongan penuh oleh beberapa majikan yang berpendapat bahawa situasi tersebut boleh menimbulkan salah faham dan akhirnya menjadi sumber spekulasi. Contohnya seorang majikan menyuarakan bahawa; *"At the moment, the real information about TPPA is still vague as the employees have been relied on politicians, TV, radio and social media"*.

Di samping itu, sebahagian dari mereka melahirkan kebimbangan bahawa TPPA boleh menjadi isu sensasi apabila ia disalahgunakan oleh sesetengah pihak untuk kepentingan politik. Pelaksanaan TPPA didapati menjadi kebimbangan kepada banyak pihak termasuklah ahli kesatuan sekerja, pekerja, majikan mahupun kerajaan. Isu-isu seperti kepimpinan dan keahlian kesatuan didapati amat penting ditangani oleh negara untuk memastikan keberkesanan pelaksanaan TPPA di Malaysia. Pelbagai cadangan dikemukakan oleh para majikan termasuk menyarankan agar pihak berkuasa menganjurkan lebih banyak forum dan perbincangan terbuka, serta seminar tentang kepentingan TPPA yang akan membawa kepada perubahan dalam arah undang-undang dan amalan pergerakan kesatuan sekerja Malaysia.

Para majikan dalam kumpulan perbincangan berfokus dari semua kawasan yang terlibat berkongsi pemikiran yang sama mengenai kesan yang timbul dari penglibatan Malaysia yang lebih luas dalam perdagangan dunia. Mereka mengakui bahawa TPPA perlu mengguna pakai sesetengah peraturan Pertubuhan Buruh Antarabangsa iaitu berkenaan dengan kebebasan penubuhan persatuan, perubahan layanan terhadap pekerja asing serta isu-isu hak kemanusiaan. Oleh itu mereka, bersetuju bahawa perubahan dalam kerangka perundangan dalam negara perlu dicadangkan, khususnya terhadap undang-undang buruh. Di samping itu, sesetengah majikan menegaskan bahawa pekerja mereka sememangnya sedia maklum dan sedang menunggu sebarang perubahan yang bakal berlaku. Para majikan turut mendakwa bahawa kesatuan sekerja sememangnya mengetahui bahawa TPPA bakal memberi lebih kuasa dan hak kepada kesatuan, malah mereka mengalu-alukan pelaksanaan TPPA sepenuhnya yang mana pekerja-pekerja diberi kelebihan dari segi konsep kebebasan berpersatuan.

Berdasarkan perbincangan tersebut juga didapati bahawa pekerja turut sama menyedari tentang kemungkinan terdapatnya lebih daripada satu kesatuan dalam pekerjaan atau kategori yang sama dalam satu-satu syarikat. Salah seorang majikan telah menyuarakan pandangan bahawa terdapat kemungkinan ahli kesatuan sekerja turut campur tangan dalam peranan pengurusan. Menurutnya, oleh kerana setiap orang mempunyai peluang yang lebih besar untuk menubuhkan kesatuan, dan akhirnya para ahli kesatuan boleh memilih sesetengah eksekutif yang berkemahiran menjadi pemimpin mereka. Didapati para peserta perbincangan kumpulan berfokus amat memandang serius mengenai perkara tersebut.

"They know that they can encroach into management role, anybody can join the union and they can pick some of good executives to be their leaders. And then they can also have a say who should be, we think that this guy should be leading this department and that guy is not fit to lead the department."

"But they are also worried in the sense that if the Union can be not only one or two Unions, anybody can form a Union. And even people from outside also, foreigners can also whereby after three years they can run for office in the Union."

"Basically TPPA will be opened to the world trade, the international labour organisation certain rules and regulations where they will be freedom. Anyone can form a Union, even they are supervisor and manager can form Union."

Berdasarkan Kepimpinan dan Pengaruh Kebudayaan, terdapat juga majikan yang berpandangan bahawa sebarang perubahan boleh menyebabkan berlakunya konflik. Mereka merasakan sekiranya

peraturan tersebut tidak mempunyai larangan ke atas sesetengah golongan pekerja (pekerja asing dan pekerja-pekerja parti politik) untuk menguasai kedudukan kepimpinan dalam kesatuan, ia mungkin menyebabkan berlakunya perubahan dalam budaya pergerakan kesatuan sekerja. Para majikan berpandangan bahawa berkemungkinan terdapat konflik di antara struktur kesatuan sekerja dengan perniagaan dan matlamat syarikat. Walau bagaimanapun, sesetengah majikan percaya bahawa pelaksanaan TPPA akan menyebabkan ramai pekerja berhasrat untuk menyertai kesatuan, dan majikan mungkin menggunakan strategi untuk memilih pekerja yang mempunyai keperibadian yang baik untuk memimpin kesatuan berbanding dengan mereka yang bersifat ego.

"Chaos. Imagine politician can lead the Union. What will happen? Anybody can lead the whole organisation or unit right. At the end of the day it will be total chaos unless the union is being prepared for it because right now the awareness is basically zero. None of us know what is going to happen."

"Upon the topic of leadership, I think this is very real. And even though at the moment with the TPPA not coming yet, we are happy. The Unions are not active. But with TPPA, you have no choice, might as well good strategy by the employers to choose outstanding employees to lead the Union rather than disgruntled egoist."

Berdasarkan Struktur Keahlian dan Kebebasan Penubuhan Kesatuan, terdapat satu lagi isu penting yang menjadi kebimbangan di pihak majikan iaitu tentang kebebasan penuh untuk menyertai kesatuan. Dari sudut pandangan majikan, mereka menjangkakan suasana yang tidak harmoni berkemungkinan akan terjadi apabila pekerja bukan tempatan dibenarkan untuk memimpin kesatuan. Sesetengah majikan menyuarakan keraguan mereka seperti berikut;

"Once TPPA is coming it opens to foreigners, worried 'kalau satu kilang' [if the factory have] majority foreigners, [having them] they as members, once AGM [decide, the] democracy [will have] possibility [that] the president union the committee all are foreigners."

Malahan majikan tersebut turut menegaskan tentang kepentingan amanah dan tanggungjawab dalam kepimpinan kesatuan, demi untuk mengelak daripada sebarang penyalahgunaan kuasa dalam urusan kewangan terutamanya apabila pekerja asing dilantik sebagai pemimpin;

"Kalau cukup tahun dia balik' [once contract ends, they leave] 'kalau dia mismanagement dia punya union kewangan' [if he mismanages the union] [name of person], 'then dia tinggal' [he will leave]."

Manakala majikan lain pula menegaskan;

"And also I think some of the foreign workers do come from countries where perhaps Union is a bit more extreme. From Bangladesh, those Indian subcontinents, Unions are relatively quite vocal people out there. They will not hesitate to be using the same type of ideas over here as well"

Tambahan pula terdapat majikan yang memaklumkan bahawa kebanyakan pekerja asing begitu berminat untuk mengetahui lebih lanjut tentang TPPA khususnya daripada media sosial kerana menyedari tentang kelebihan faedah yang bakal diterima. Menurut mereka lagi, walaupun tanpa wujudnya kebebasan (seperti yang dikuatkuasakan kini), pekerja asing sememangnya peka dengan keperluan dan hak-hak mereka. Oleh itu, dengan terlaksananya TPPA, segala-galanya dijangka menjadi lebih kritikal untuk para majikan.

Walaupun bagaimanapun kebimbangan mungkin tidak dirasai oleh syarikat-syarikat besar kerana sebilangan besar ahli kesatuan adalah rakyat Malaysia. Berdasarkan komen yang dimaklumkan oleh pihak majikan,

didapati bahawa kesatuan dalaman lebih bersifat tertutup. Kesatuan sekerja biasanya bertegas bahawa hanya pekerja tempatan boleh diambil bekerja samada dalam kapasiti bukan teknikal mahupun teknikal dalam syarikat. Manakala bagi jawatan yang lebih tinggi iaitu jawatan pengurus dan ke atas, pihak syarikat biasanya mengambil ekspatriat untuk bekerja dengan syarikat mereka .

"In terms of the TPPA, I would say more than 99 percent members, they are locals. They are local Malaysians. I think we do not foresee any foreigners coming to work with [name of firm] as far as the technical and non-technical staff because the in-house are very protective. They still want locals to be employed in non-technical and technical capacity. Because in [name of firm] we only hire expats or foreigners for higher position, manager and above.

Oleh itu, kesan dari ketidakpastian TPPA secara umumnya, pihak majikan sedia maklum bahawa kerajaan begitu berhati-hati terhadap pelaksanaan TPPA, iaitu seperti yang ditunjukkan oleh keprihatinan pihak kerajaan terhadap pematuhan tahap piawaian Pertubuhan Buruh Antarabangsa. Selain itu, mereka menegaskan bahawa peranan penting, seharusnya bukan sahaja dimainkan oleh pihak kesatuan tetapi juga oleh pihak-pihak lain termasuk kerajaan. Pandangan tersebut dapat dilihat dari maklum balas berikut;

"Generally if you are looking at it in the Malaysian context, the question is readiness, globalisation, tolerance and all that. But in the side later you see, from the US it is all about us changing and complying to the ILO declaration and convention. However we understand that the government also mindful and careful of going to that. Otherwise many years ago they are already ratified some of the conventions So with this TPPA coming in, then, I think many people roles not only Union, but even the authorities and the government roles have to also be relooked at on how to ensure how it works to our advantage or not otherwise."

Konsensus umum yang terhasil daripada kumpulan berfokus mendapati banyak pihak agak kabur tentang TPPA, malahan kefahaman mereka hanya berdasarkan spekulasi dan andaian semata-mata. Ini mendorong mereka untuk percaya bahawa terdapat ketidakmampuan untuk melaksanakannya, melainkan menyerahkan segalanya kepada kerajaan untuk diselesaikan. Oleh itu, undang-undang haruslah dipinda dan dikaji secara teliti oleh pihak berkuasa. Mereka juga berpandangan bahawa sebarang kuasa luar yang terlibat dengan perjanjian tersebut berpotensi untuk mempengaruhi kesatuan di sini. Menyedari hakikat ini, situasi tersebut seharusnya dikawal dengan cara melakukan perubahan ke atas perundangan dan garis panduan domestik yang bakal diamalkan. Para majikan seterusnya menyuarakan tentang keperluan yang mendesak terhadap garis panduan sedemikian dari pihak kerajaan agar dapat menghapuskan sebarang spekulasi negatif;

"I think the sentiment on the ground is all in all is - be it from employer, be it from employees or union side -is to avoid this waiting game from happening. When the relevant stakeholders side are working towards implementing the TPPA, in my opinion have to start to issue some guidelines. Not only to the union but also to the employers as a whole on how you implement TPPA as well as labours legislations are concerned. Without these guidelines, you are keeping all the stakeholders in the dark. How to do, how to approach it, how to renew unions now. On the union side, how they are going to conduct their business now for example. Because without that, we are allowing this waiting game to continue.

Walaupun penyertaan dalam TPPA merupakan petunjuk tentang kesediaan Malaysia untuk mematuhi tahap piawaian yang tinggi dalam perjanjian pelaburan dan perdagangan, namun masih terdapat elemen-elemen ketidakpastian. Sebilangan besar pihak yang terlibat termasuk kesatuan sekerja masih belum bersedia terhadap sebarang perubahan yang bakal berlaku. Oleh kerana ekonomi semakin kompetitif,

ramai majikan pula membuat spekulasi bahawa perniagaan-perniagaan kecil yang lain berkemungkinan terpaksa menutup perniagaan kerana tidak berupaya bersaing dengan firma-firma yang besar.

"Unless we are being prepared for it then maybe the acceptance would be a bit different. Because now we do not know so now we are all just speculating and make assumption. My workers they don't know anything which is good actually. Everyone is going to be unionised. I agree with others, smaller business who cannot compete with the big boys, there are going to close down."

Dapatan dari Temuduga

Dua sesi temuduga bersama pemimpin sebuah kesatuan sekerja dan persatuan majikan telah diadakan dan dapat dirumuskan kepada tiga tema utama dapatan iaitu, kesan TPPA terhadap ekonomi, kebebasan persatuan dan perubahan-perubahan dalam komposisi keahlian kesatuan sekerja.

Meskipun tidak dapat dinafikan bahawa terdapat banyak faedah daripada pelaksanaan TPPA, namun terdapat wakil majikan menyuarakan pandangan bahawa TPPA berkemungkinan membawa kesan negatif kepada ekonomi. Beliau tidak dapat menerima kebebasan persatuan terutamanya dari aspek membenarkan kepimpinan kesatuan sekerja dipegang oleh warga asing. Menurut beliau, pemimpin warga asing dalam kesatuan sekerja mungkin akan mempengaruhi kedudukan kompetitif majikan (Box 4A & 4B).

Box 4A: TPPA and Economy Detrimental

"You may have more trading partners, you may have trade in Argentina or trade with other countries where you have not been trading before but on the other hand your economy may suffer also with that TPPA."

(Official from employers' association)

Box 4B: TPPA, Freedom of Association and Foreigner's Leadership

"I don't like that TPPA with the freedom of association, to a certain extent that the foreigners can control Union, and Union can be ruled by the foreigners. For example in plantation industry, rubber estates you know about I think 90% are foreign workers in plantation, in estate. So the Trade Union can be controlled by the foreigner. And then they can have strike every day. Then what is estate doing there? No productivity. So it will affect the economy of the country. It will definitely affect the economy of the country. Alright. So with TPPA, employers are very concerned. One thing you cannot hold the passport of the foreign workers. You know in estate now, they are holding the passport. Once they give them the passport, many of them will disappear. They will go elsewhere, don't know where to look for job."

"And these foreigners, are they concerned about Malaysia? Are they have National spirit of Malaysia or they are more concerned of their own interest? Or are they concerned of getting more money and send back to their country. I think they are doing that. Working hard, now by having a Union where they control, they may not be working very hard. They may be working hard for Union, but not for the company. So this is no good."

(Official from employers' association)

Temubual bersama salah seorang pemimpin kesatuan sekerja kebangsaan turut menimbulkan isu keterbukaan dalam struktur kesatuan sekerja, contohnya kebenaran penubuhan lebih daripada satu kesatuan dalam sesebuah organisasi. Beliau berpendapat bahawa, dengan membenarkan lebih daripada sebuah kesatuan bagi mewakili kategori pekerja yang sama dalam satu pertubuhan sebenarnya boleh melemahkan pergerakan kesatuan sekerja itu sendiri (Box 4C).

Box 4C: Multiple Unions

"Multiple unions according to hierarchy is very valid. Because if you are a group of workers, in conflict apparently in the sense you are being done up like the old Malayan Estate Staff Unions. And then you have the National Union for Plantation Workers then you have the AMPIE. AMPIE is the All Malayan Planting Industry Executive (AMPIE) Union. I think the Union is very weak."

(Leader of a national trade union)

Ringkasan dan Kesimpulan

Seiring dengan proses globalisasi, perjanjian perdagangan bebas telah mengalami perubahan serta terus berkembang dengan lebih luas dan pesat. Perjanjian tersebut tidak lagi hanya tertumpu kepada hal ehwal perdagangan tradisional iaitu; pengurangan sekatan-sekatan perdagangan (tariff, kuota dan kastam), tetapi juga merangkumi isu-isu perburuhan dan persekitaran, yang mana sebelum ini tidak mempunyai perkaitan langsung dengan perdagangan tradisional. Malah TPPA merupakan satu-satunya perjanjian perdagangan yang mengandungi peruntukan buruh yang paling mantap dalam sejarah. Perjanjian ini memberi keutamaan kepada perlindungan pekerja yang mana semua negara anggota dikehendaki mematuhi piawaian buruh seperti yang termaktub dalam peraturan Pertubuhan Buruh Antarabangsa. Secara khususnya, Bab 19 (Buruh) dalam TPPA ini menekankan tentang perlunya negara anggota untuk mengguna pakai dan mengekalkan hak-hak buruh antarabangsa. Contohnya, kebebasan berserikat, hak untuk berunding secara kolektif, penghapusan buruh paksa, larangan penggajian buruh kanak-kanak dan penghapusan diskriminasi dalam pekerjaan. Dengan penyertaan Malaysia di dalam TPPA, bermakna negara kita harus melakukan reformasi bukan sahaja terhadap undang-undang buruh malah dasar-dasar perhubungan perusahaan agar ia seiring dengan piawaian antarabangsa terutamanya dalam aspek pergerakan kesatuan sekerja.

Sebagai tambahan kepada TPPA, terdapat satu sub perjanjian atau pelan tindakan yang dikenali sebagai The Labour Consistency Plan yang diwujudkan iaitu melibatkan hubungan dua hala di antara Amerika Syarikat dengan Malaysia dan juga di antara Amerika Syarikat dengan Vietnam serta Brunei Darussalam. Pelan tindakan ini menyediakan satu langkah yang signifikan ke arah pematuhan yang sejajar dengan kehendak yang digariskan oleh ILO. Ini bermakna setiap negara anggota perlu melaksanakan reformasi perundangan dan peraturan dalam undang-undang domestik sebelum mereka dibenarkan menikmati sebarang faedah daripada TPPA.

Dengan termeterainya TPPA, kerajaan Malaysia harus meliberalisasikan Akta Kesatuan Sekerja, Akta Perhubungan Perusahaan dan Akta Kerja khususnya untuk memperbaiki persepsi umum mengenai hak-hak pekerja di Malaysia. Proses liberalisasi ini dipercayai dapat memberi tarikan perniagaan dan peluang pelaburan yang lebih besar dan luas untuk perusahaan-perusahaan di Malaysia.

Seterusnya, bagi mengenalpasti sejauhmana kefahaman dan kesediaan kesatuan sekerja dalam melaksanakan TPPA, satu kajian terhadap ahli-ahli kesatuan dan perbincangan kumpulan berfokus dalam kalangan majikan telah dijalankan di enam kawasan di seluruh negara. Bagi tujuan analisis, kesediaan mereka terhadap pelaksanaan TPPA diukur dengan membangunkan instrumen yang berdasarkan tiga dimensi iaitu; elemen kewarganegaraan asing; struktur keahlian dan; kebebasan penubuhan kesatuan.

Dapatan menunjukkan ahli-ahli kesatuan masih mempunyai kefahaman yang rendah, dengan skor min di antara 1.91 sehingga 2.35 sekiranya tidak mengambil kira jawatan yang dipegang di dalam kesatuan (ahli, pemimpin dan bukan pemimpin) serta jenis kesatuan. Malahan dari segi tahap kesediaan terhadap TPPA, keputusan dari skor min menunjukkan kesemua dimensi tahap kesediaan adalah sangat rendah iaitu dengan tidak mengambil kira faktor kawasan, kategori pekerjaan dan tahap pendidikan. Skor min untuk tiga dimensi adalah 1.42 untuk warga negara asing, 2.25 untuk struktur keahlian dan 2.73 untuk kebebasan penubuhan kesatuan. Walaupun terdapat kepelbagaian maklum balas dari responden mengenai kesediaan terhadap TPPA di sesetengah kawasan; iaitu skor min yang tertinggi dalam kalangan ahli di kawasan utara adalah 3.13 untuk kebebasan penubuhan kesatuan, manakala di kawasan selatan ia menunjukkan tahap kesediaan yang paling rendah untuk menerima warga asing di dalam kesatuan (skor min 1.31), namun secara keseluruhannya para responden 'sangat tidak bersedia' dan 'tidak bersedia langsung' untuk menerima warga asing sebagai sebahagian dari kepimpinan mereka. Ia turut dikongsi oleh para majikan yang mana mereka bukan sahaja mempunyai kefahaman yang rendah mengenai TPPA, malah turut tidak bersedia menerima kehadiran warga asing. Oleh itu dapatan kajian ini menunjukkan bahawa pentingnya diwujudkan satu panduan dan sumber maklumat yang jelas tentang TPPA, bukan sahaja oleh kesatuan sekerja kepada ahlinya malah dari pihak-pihak lain termasuk kerajaan untuk mengelak daripada sebarang spekulasi dan andaian.

BAB 5

PENANDAAN ARAS: HALA TUJU MASA DEPAN

Awg Ideris Awg Daud, Dzulzalani Eden, Neilson Ilan Mersat, Claudia Jiton

Bab ini terbahagi kepada dua bahagian; bahagian pertama membincangkan piawaian antarabangsa berkaitan dengan kesatuan sekerja dan pergerakan buruh semasa. Piawaian berkenaan merupakan satu garis panduan yang ditetapkan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) untuk rujukan negara-negara anggota. Bahagian kedua pula membincangkan perbandingan dalam kalangan sepuluh buah negara terpilih daripada aspek sistem dan amalan kesatuan sekerja serta persekitaran ekonomi dan politik.

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), sebuah agensi di bawah agensi Bangsa-Bangsa Bersatu bertanggungjawab merangka piawaian antarabangsa perundangan buruh termasuk berkaitan dengan undang-undang dan amalan kesatuan sekerja. Ia merupakan satu-satunya institusi antarabangsa yang beroperasi berasaskan kepada konsep Tripartit (tiga pihak) iaitu pekerja, majikan dan kerajaan. Sehingga kini, terdapat sebanyak 187 negara yang merupakan ahli ILO, termasuk Malaysia. ILO telah menetapkan piawaian antarabangsa mengenai hak asasi manusia dan piawaian perburuhan untuk mempromosi agenda kerja yang bersesuaian agar semua negara anggota mematuhi demi mencapai keadilan sosial secara global (ILO, 2016). Hasrat ini cuba dicapai dengan cara memperkenalkan dan mewujudkan Konvensyen dan Syor. Konvensyen adalah terpakai dari segi perundangan khususnya bagi negara-negara yang telah meratifikasikannya, manakala Syor pula merupakan dokumen yang menjelaskan bagaimana konvensyen tersebut boleh dilaksanakan. Dalam konteks undang-undang dan amalan kesatuan sekerja, dua perkara yang paling penting daripada konvensyen ialah: (i) Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Berkesatuan, 1948 (Konvensyen 87) dan (ii) Hak untuk Berkesatuan dan Konvensyen Perundingan Bersama, 1949 (Konvensyen 98).

Matlamat Konvensyen ILO 87 adalah untuk menggalakkan amalan prinsip kebebasan berpersatuan yang mana pekerja atau majikan bebas untuk memilih dan membentuk kesatuan sekerja atau organisasi pilihan mereka. Ia merupakan wadah bagi kesatuan sekerja untuk memperbaiki keadaan kerja ahli-ahli mereka dan pengukuhan hak mereka di tempat kerja. Seperti kebanyakan negara lain, Malaysia tidak meratifikasi konvensyen ini tetapi telahpun mengambil kira beberapa elemen tersebut ke dalam undang-undang yang sedia ada.

Manakala, Konvensyen ILO 98 merupakan satu instrumen yang menetapkan piawaian terhadap diskriminasi anti-kesatuan atau sebarang gangguan dalam penubuhan dan perjalanan kesatuan sekerja. Konvensyen tersebut juga menggalakkan rundingan secara bersama dalam kalangan pihak terlibat dengan objektif untuk mencapai perjanjian bersama. Perjanjian bersama merupakan kontrak sah yang berfungsi mengawal hubungan antara pekerja atau kesatuan sekerja dengan majikan mereka. Malaysia telah meratifikasi konvensyen tersebut pada 5 Jun 1961 dan ia masih berkuat kuasa sehingga kini. Ini bermakna, undang-undang di Malaysia telah mengambil kira serta mengguna pakai konvensyen ini sepenuhnya. Antara elemen penting dalam konvensyen tersebut adalah pencegahan aktiviti "union busting" serta peruntukan berkenaan perundingan kolektif dan perjanjian kolektif.

Walau bagaimanapun, ratifikasi Konvensyen ILO bukanlah mandatori kepada mana-mana negara termasuk negara anggota. Namun begitu, negara-negara ini digalakkan untuk melaksanakan konvensyen tersebut. Jadual 5.1 menggambarkan status ratifikasi konvensyen oleh Malaysia dan 10 buah negara lain yang ditanda aras.

Jadual 5.1 : Undang-Undang Berkaitan Kesatuan Sekerja Dalam Negara Terpilih dan Ratifikasi Konvensyen 87 dan 98

Negara	Undang-undang Utama Berkaitan Kesatuan Sekerja	Ratifikasi	
		Konvensyen 87	Konvensyen 98
Malaysia	Akta Kesatuan Sekerja 1959	x	√
	Akta Perhubungan Perusahaan 1967		
	Akta Kerja 1955		
	Ordinan Buruh di Sabah dan Sarawak		
Australia	Fair Work (Registered Organisations) Act 2009	√	√
Jepun	Labor Union Act 1945 (Amended by Act No. 87 of 2005)	√	√
Korea Selatan	Trade Union and Labour Relations Adjustment Act 1997	√	√
Indonesia	Trade Union Act No 21 of 2000 (Undang-Undang Serikat Pekerja No 21 Tahun 2000)	√	√
India	Trade Unions Act 1926 (Amendment 2001)	x	x
Singapura	The Trade Unions Act 2004	x	√
Sweden	Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976 as amended until 2007)	√	√
Jerman	Collective labour law.	√	√
United Kingdom	Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992	√	√
Amerika Syarikat	National Labor Relations Act, (NLRA)	x	x

Pendekatan untuk Penandaan Aras

Salah satu tumpuan utama Bab ini adalah penandaan aras sistem dan amalan kesatuan sekerja Malaysia dengan negara-negara lain. Beberapa kriteria telah dikenal pasti dan diguna pakai untuk membangunkan satu rangka kerja untuk mencapai tujuan tersebut. Sebanyak sepuluh buah negara telah dipilih untuk analisis iaitu Indonesia, Singapura, India, Korea Selatan, Jepun, Australia, Jerman, Sweden, United Kingdom dan Amerika Syarikat. Negara-negara tersebut dipilih berdasarkan beberapa persamaan dan perbezaan dengan Malaysia dari segi sistem politik dan ekonomi, dan juga elemen asas sistem kesatuan sekerja. Kedua-dua komponen utama tersebut berfungsi sebagai tonggak kepada pembentukan sistem kesatuan sekerja dan amalan di negara masing-masing.

Berdasarkan pendekatan perbandingan, negara-negara yang ditanda aras dibahagikan kepada tiga kawasan geografi utama iaitu Asia Pasifik, Eropah, dan Amerika. Bahagian selanjutnya membincangkan latar belakang politik dan ekonomi setiap negara, sistem dan amalan kesatuan sekerja. Secara khusus, perbincangan bermula dengan pengenalan ringkas kepada sistem politik dan ekonomi semasa serta tahap pembangunan ekonomi di setiap negara. Seterusnya diikuti oleh analisis tadbir urus dan amalan kesatuan sekerja; rangka kerja undang-undang kesatuan-kesatuan sekerja; kesatuan sekerja dan politik; falsafah kesatuan sekerja, struktur dan organisasi, serta peranannya. Manakala bahagian akhir Bab ini merangkumi perbincangan berkenaan fungsi dan perkhidmatan kesatuan sekerja. Ciri-ciri utama dan sifat-sifat unik sistem serta amalan kesatuan sekerja di setiap negara dipapar dan dibandingkan dengan Malaysia sekiranya didapati sesuai. Pada akhir Bab ini, kesemua negara yang ditanda aras dipetakan

dalam dua kuadran berbentuk dua-dimensi berdasarkan pembangunan ekonomi semasa, hubungan kesatuan sekerja dan politik, struktur kesatuan sekerja dan organisasi mereka serta perkhidmatan kepada ahlinya.

ASIA PASIFIK. Terdapat tujuh buah negara dari rantau Asia Pasifik telah ditanda aras iaitu Malaysia, Singapura, Korea Selatan, Indonesia, India, Jepun dan Australia. Huraian mengenai perbezaan dan persamaan dalam kalangan negara yang ditanda araskan adalah seperti berikut:

MALAYSIA. Sistem politik Malaysia berasaskan model British iaitu sistem demokrasi berparlimen di bawah pentadbiran raja berperlembagaan dengan Yang di-Pertuan Agong sebagai ketua negara dan Perdana Menteri merupakan ketua kerajaan. Berasaskan prinsip pemisahan kuasa, sistem kehakiman di Malaysia adalah terpisah dan berfungsi secara bebas daripada kuasa eksekutif. Manakala dari segi perundangan, diperingkat awal banyak dipengaruhi oleh warisan penjajahan Inggeris seperti Akta Kesatuan Sekerja 1959 dan Akta Perhubungan Perusahaan 1967. Malah, sehingga kini, Malaysia masih menjadikan kes-kes yang berasaskan undang-undang Inggeris sebagai rujukan.

Jumlah penduduk Malaysia dianggarkan berjumlah 31.7 juta pada tahun 2016 dengan kadar pengangguran sebanyak 3.4 peratus manakala kadar penyertaan tenaga buruh dianggarkan di paras 67.7 peratus pada Ogos 2016 (Jabatan Perangkaan, 2016). Malaysia mengamalkan sistem ekonomi campuran dengan berorientasikan pasaran dengan dasar-dasar kerajaan yang pro-perniagaan. Pada tahun 2015, KDNK kasar Malaysia adalah USD259.93 bilion (Bank Negara, 2016) dan pada separuh pertama tahun 2016 kadar pertumbuhan KDNK adalah sebanyak 4.1 peratus (Jabatan Perangkaan, 2016). Sektor pembuatan dan perkhidmatan merupakan aktiviti ekonomi dan pekerjaan utama di Malaysia. Pada tahun 2015, kedua-dua sektor merupakan pemacu utama yang masing-masing menyumbang sebanyak 23 peratus dan 53.5 peratus kepada KDNK. Kedua-dua sektor ini juga dijangka akan terus menguasai ekonomi menjelang tahun 2020 dan diramal menyumbang melebihi 58 peratus kepada KDNK serta akan mewujudkan peluang pekerjaan yang bersifat moden dan berpendapatan tinggi (Blueprint Sektor Perkhidmatan, EPU, 2015). Situasi ini menyebabkan berlaku perubahan ketara kepada struktur guna tenaga di Malaysia dan seterusnya mempengaruhi senario perhubungan perusahaan.

Sistem perhubungan perusahaan di Malaysia dinaungi oleh undang-undang Persekutuan yang terpakai untuk semua negeri kecuali Sabah dan Sarawak yang mempunyai beberapa pemakaian peruntukan khas dan undang-undang yang tersendiri. Contohnya, Sabah dan Sarawak mempunyai Ordinan Buruh masing-masing bagi menggantikan Akta Kerja 1955 yang hanya terpakai di Semenanjung Malaysia. Bagi pentadbiran kesatuan sekerja, tiga undang-undang utama iaitu Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Perusahaan 1967 dan Akta Kerja 1955 merupakan akta persekutuan dan terpakai di seluruh Malaysia kecuali Sabah dan Sarawak yang menggunakan pakai Ordinan Buruh sendiri menggantikan Akta Kerja 1955. Akta Kesatuan Sekerja 1959 dikuatkuasa di seluruh negara untuk mentadbir pembentukan, peranan dan fungsi kesatuan sekerja. Di bawah Akta ini, Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja mempunyai kuasa dalam mengawal selia semua perkara yang berkaitan dengan kesatuan sekerja di seluruh Malaysia. Penubuhan sesebuah kesatuan sekerja adalah tertakluk kepada sekatan geografi seperti yang ditetapkan di bawah Seksyen 2 Akta tersebut yang memperuntukkan batasan wilayah. Di Malaysia, kesatuan kebangsaan hanya boleh ditubuhkan dalam sesebuah wilayah sahaja sama ada di Semenanjung Malaysia, Sabah atau Sarawak. Tambahan kepada tiga Akta di atas ialah Kod Amalan Harmoni Perhubungan Perusahaan yang menyediakan garis panduan kepada kesatuan sekerja berfungsi serta mengekalkan hubungan yang baik dengan majikan dan kerajaan. Berikut adalah liputan atau skop Akta-akta tersebut khususnya untuk mengawal operasi kesatuan sekerja dan liputan Kod Amalan Harmoni Perhubungan Perusahaan di Malaysia (Jadual 5.2).

Jadual 5.2 : Rangka Kerja Perundangan Kesatuan Sekerja di Malaysia

Akta	Seksyen dalam Akta	Liputan/Skop	Aplikasi
<i>Akta Kesatuan Sekerja 1959</i>	Semua seksyen (Seksyen 1 hingga 79)	Pendaftaran, Pembatalan, dan Penggantungan Hak dan Tanggungan Kesatuan Sekerja Kesatuan Sekerja dan Pertikaian Dalaman Pengurusan Harta Milik Kesatuan Penggunaan Dana dan Pengurusan Akaun Penubuhan gabungan kesatuan sekerja Gabungan dengan Badan Perundingan	Kesatuan Sekerja Swasta dan Kesatuan Sekerja Perkhidmatan Awam
<i>Akta Perhubungan Perusahaan 1967</i>	Semua seksyen (Seksyen 1 hingga 63)	Perlindungan Pekerja dan Majikan dan Kesatuan Mereka Pengiktirafan dan Skop Representasi Kesatuan Sekerja Perundingan dan Perjanjian Kolektif Runding damai Pertikaian Perusahaan Representasi Pembuangan Kerja Akses ke Mahkamah Perusahaan Pertikaian Perusahaan, Mogok dan Tutup Pintu	Seksyen 3 hingga 20 tidak terpakai kepada Kesatuan Sekerja Perkhidmatan Awam
<i>Akta Kerja 1955/ Ordinan Buruh Sabah Ordinan Buruh Sarawak</i>	Seksyen 8, Seksyen 24, Seksyen 9C, Seksyen 113, Seksyen 10C, Seksyen 114	Majikan tidak boleh menghalang pekerja menyertai kesatuan sekerja Kontrak Perkhidmatan tidak boleh menghalang hak pekerja menyertai atau terlibat dalam kesatuan sekerja Potongan berkaitan pembayaran kepada kesatuan sekerja Hak kesatuan sekerja untuk mewakili ahli di Mahkamah Buruh	Tidak terpakai kepada Kesatuan Sekerja Perkhidmatan Awam
<i>Kod Amalan Harmoni Perhubungan Perusahaan</i>	Tidak Berkenaan	Bidang kerjasama antara kesatuan sekerja dan majikan Tanggungjawab dan Peranan Pegawai Kesatuan Sekerja Garis panduan untuk Perundingan Kolektif Prosedur untuk menyelesaikan pertikaian perusahaan	Instrumen sukarela untuk diguna pakai oleh kedua-dua pihak. Telah dirujuk dalam keputusan Mahkamah Perusahaan.

Sumber: Adaptasi daripada Trade Unions Act 1959, Industrial Relations Act 1967, Employment Act 1955, Labour Ordinance (Sabah & Sarawak) dan Code of Conduct for Industrial Harmony.

Di Malaysia, pemisahan kesatuan sekerja dari politik bermula pada tahun 1946 dengan pelaksanaan Enakmen Kesatuan Sekerja 1940 yang menghendaki semua kesatuan sekerja mendaftar pembentukan mereka dengan Jabatan Kesatuan Sekerja yang baru ditubuhkan pada masa itu. Jabatan ini telah ditubuhkan untuk memantau dan mengawal operasi kesatuan sekerja di negeri-negeri Melayu ketika itu. Langkah untuk menubuhkan Jabatan tersebut adalah disebabkan oleh kekerapan berlakunya mogok serta pengaruh parti komunis dalam pergerakan kesatuan sekerja dalam tahun 1940-an yang mengancam keharmonian perhubungan perusahaan di negeri-negeri Melayu (Sarimin et al., 2015). Peristiwa tersebut menandakan permulaan peranan kerajaan dalam memantau pergerakan kesatuan sekerja dan pemisahan kesatuan sekerja dari unsur-unsur politik. Pendirian kerajaan tersebut telah diambil kira dalam Akta Kesatuan Sekerja 1959. Akta ini menegah kesatuan sekerja daripada bersekutu dengan mana-mana parti politik di negara ini. Tambahan pula, pemegang jawatan atau pekerja kesatuan sekerja tidak boleh dilantik sekiranya mereka bekerja atau memegang sebarang jawatan dalam mana-mana parti politik.

Falsafah utama kesatuan sekerja di Malaysia adalah untuk mewakili kepentingan dan suara pekerja dalam sistem perhubungan perusahaan yang melibatkan tiga pihak atau Tripartit. Pada masa yang sama, kesatuan sekerja diharap dapat mendukung semangat untuk mewujudkan dan mengekalkan keharmonian perusahaan. Kesatuan sekerja boleh ditubuhkan dengan sekurang-kurangnya tujuh anggota tertakluk kepada pelbagai syarat dan peraturan. Secara khusus, kesatuan sekerja hanya boleh ditubuhkan dalam sesuatu penubuhan, tred, pekerjaan atau industri yang tertentu atau dalam apa-apa tred, pekerjaan atau industri yang serupa dan tertakluk kepada wilayah geografi yang sama. Hal ini membawa kepada apa yang dikenali sebagai pergerakan kesatuan sekerja yang berpecah-pecah (*fragmented*). Syarat-syarat dan peraturan berkenaan perkara tersebut termaktub dalam Seksyen 2 Akta Kesatuan Sekerja 1959 seperti yang dibincangkan dalam Bab 1.

Oleh itu, berpandukan kepada syarat dan peraturan yang ditetapkan di bawah Akta tersebut, persatuan pekerja termasuk Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia (MTUC) tidak dianggap sebagai kesatuan sekerja di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959, walaupun ia berperanan seperti sebuah kesatuan sekerja. MTUC ditadbir di bawah Pendaftar Pertubuhan (ROS), namun ia kekal sebagai badan induk yang mewakili kesatuan sekerja di Malaysia. Manakala, Kongres Kesatuan Pekerja-Pekerja Dalam Perkhidmatan Awam, CUEPACS pula ditadbir di bawah Akta Kesatuan Sekerja 1959. Semua kesatuan sekerja yang berdaftar di bawah Akta ini dibenarkan untuk bergabung dengan mereka. Sehingga Disember 2015, dianggarkan sejumlah 219 kesatuan sekerja swasta dan 105 kesatuan sekerja sektor awam telah bergabung dengan MTUC mahupun CUEPACS (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2016). Kesatuan-kesatuan sekerja di Malaysia juga dibenarkan bergabung dengan badan-badan perunding antarabangsa seperti *International Trade Union Confederation (ITUC)*, *World Federation of Trade Unions (WFTU)* dan *World Organization of Workers (WOW)*. Sehingga 2015, sebanyak 48 kesatuan sekerja di Malaysia telah bergabung dengan badan-badan perunding antarabangsa (Jabatan Hal Ehwal Kesatuan Sekerja, 2016). Walau bagaimanapun, seksyen 76A Akta Kesatuan Sekerja 1959 menghendaki kesatuan sekerja untuk memperolehi kebenaran secara bertulis terlebih dahulu daripada Ketua Pengarah Kesatuan Sekerja sebelum dibenarkan bersekutu dengan badan-badan tersebut.

Seperti negara-negara lain, kesatuan sekerja di Malaysia bertindak sebagai wakil kepada ahli masing-masing. Ia mewakili ahli-ahli mereka dalam proses perundingan kolektif, pertikaian perusahaan serta tindakan perusahaan. Peranan kesatuan sekerja di Malaysia dinyatakan dengan jelas di dalam Seksyen 2 Akta Kesatuan Sekerja 1959 seperti yang dibincangkan dalam Bab 1. Secara umumnya, fungsi dan peranan kesatuan sekerja di Malaysia adalah serupa dengan kebanyakan negara lain. Walau bagaimanapun, peranan dan fungsi kesatuan sekerja di Malaysia berbeza bagi sektor swasta dan awam atas dasar perbezaan kebolehpakaian peruntukan-peruntukan Akta tertentu terutamanya yang terkandung dalam Akta Perhubungan Perusahaan 1967.

SINGAPURA. Singapura merupakan sebuah negara republik demokratik dengan Presiden sebagai ketua negara dan Perdana Menteri selaku ketua kerajaan. Walaupun Singapura merupakan sebuah negara yang mempunyai sistem pelbagai parti, namun politik Singapura telah lama dikuasai oleh Parti Tindakan Rakyat (PAP) semenjak tahun 1959. Parti tersebut juga secara konsisten menolak nilai-nilai demokrasi liberal yang diwarisi daripada Britain seperti unsur-unsur *English Common Law*. Ini kerana pihak parti percaya bahawa penyelesaian kepada demokrasi tidak hanya bergantung kepada satu kaedah sahaja, malah terdapat penglibatan politik secara langsung dalam kesatuan-kesatuan sekerja di Singapura. Perhubungan perusahaan pernah digambarkan sebagai mempunyai hubungan simbiotik dengan pergerakan buruh dan PAP yang mana bermula daripada sejarah politik konfrontasi yang berkembang menjadi satu konsep kemuafakatan. Kongres Kesatuan Sekerja Kebangsaan (NTUC) merupakan sebuah pertubuhan kesatuan sekerja terkemuka yang mempunyai hubungan rasmi dengan Parti Tindakan Rakyat (PAP) kerana terdapat ideologi yang sama. NTUC telah menerima

pakai pendekatan yang pragmatik melalui kerjasama dengan kerajaan dan majikan untuk membantu menyumbang kepada pembangunan negara dan kemajuan ekonomi. Para pemimpin kesatuan sekerja juga merupakan anggota kepada lembaga berkanun utama dan terlibat secara aktif dalam penggubalan dasar negara. Kaedah ini membolehkan mereka menggunakan pendekatan perundingan, perdamaian dan timbang tara, sebagai satu bentuk penyelesaian kepada pertikaian perusahaan seterusnya dapat menghindari daripada berlakunya mogok dan tindakan perusahaan yang lain.

Sejak kemerdekaan pada tahun 1965, ekonomi Singapura telah mengalami pertumbuhan ekonomi yang pesat. Prestasi kukuh ekonomi Singapura mencerminkan kejayaan strategi pembangunan terbuka dan outward-oriented. Singapura diklasifikasikan sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi dan ekonomi pasaran yang sangat maju dengan KDNK nominal berjumlah USD307.9 bilion pada 2015 dan KDNK per kapita yang tertinggi di rantau ini iaitu sebanyak USD82,762. Selain itu, kadar inflasi dilaporkan kurang daripada dua peratus dan kadar pengangguran sebanyak tiga peratus pada tahun 2015. Ekonomi Singapura turut disenaraikan sebagai yang paling terbuka di dunia, ketujuh paling kurang rasuah dan paling mesra perniagaan dengan kadar cukai yang rendah. Singapura memiliki rangkaian dasar ekonomi makro yang mantap bertujuan untuk mengekalkan persekitaran yang kondusif untuk pelaburan jangka panjang dalam ekonomi. Sumber utama pendapatan bagi ekonomi Singapura adalah daripada perdagangan terutamanya melalui eksport elektronik dan bahan kimia, perkhidmatan terutamanya dalam pengurusan sumber kewangan dan harta yang mana Singapura telah mengambil kesempatan daripada kedudukannya untuk menjadi hab serantau.

Singapura mengamalkan sistem perhubungan perusahaan Tripartisme yang menawarkan kelebihan daya saing negara dengan menggalakkan daya saing ekonomi, hubungan pengurusan buruh yang harmoni dan pembangunan secara menyeluruh. Antara ciri-ciri utama semangat pergerakan kesatuan sekerja di Singapura adalah; menggalakkan perhubungan perusahaan yang baik antara pekerja dan majikan; memperbaiki keadaan kerja dan meningkatkan produktiviti bagi faedah bersama pekerja, majikan dan negara.

Bagi memenuhi keperluan rekreasi pekerja, pelbagai kemudahan telah juga ditawarkan. Contohnya, pusat kemudahan yang dibina oleh NTUC untuk para pekerja yang pertama telah dibuka di Queenstown dan diikuti oleh pusat kedua di Jurong, dan pada akhir tahun 1986, Kelab NTUC telah ditubuhkan sebagai cabang untuk riadah dan hiburan NTUC. NTUC Pasir Ris Resort telah dibuka secara rasmi pada 29 Oktober 1988, yang kemudiannya telah diperluaskan untuk menjadi *Downtown East*, yang terdiri daripada sebuah resort, taman air dan pusat hiburan. Tempat rekreasi lain yang dikendalikan oleh NTUC Club merangkumi Padang Golf Marina Bay, Orchid Bowl dan Explorer Kid (taman permainan kanak-kanak).

Peranan besar yang pernah dimainkan oleh kesatuan sekerja di Singapura (NTUC) ialah berusaha untuk menambahkan program dan institusi terutamanya bagi meningkatkan peluang pekerjaan kepada pekerjanya. Pada tahun 1982, NTUC melancarkan program Latihan Pendidikan Asas untuk Kemahiran (BEST) yang mana sasaran mereka adalah pekerja tanpa pendidikan dan Program Pembangunan Semula Kemahiran untuk membantu pekerja-pekerja yang beralih kepada pekerjaan baharu dan sektor-sektor baharu. Pada 1 September 1990, NTUC menubuhkan kolej buruh yang dikenali sebagai Institut Kajian Tenaga Kerja Singapura (dinamakan semula pada tahun 2002 sebagai Institut Kepimpinan Buruh Ong Teng Cheong). Walau bagaimanapun, ia dilancarkan secara rasmi pada 1 Februari 2008, iaitu sebagai e2i (*Employment and Employability Institute*) dan berfungsi untuk menyediakan bantuan kepada pencari kerja melalui latihan dan penempatan pekerjaan.

Dalam era tahun 1980-an terdapat penyusunan semula kesatuan sekerja mengikut jenis industri

untuk membolehkan kesatuan mengenal pasti dengan lebih baik keperluan khusus pekerja dan pada masa yang sama untuk menarik lebih ramai pekerja menyertai kesatuan. Akhirnya, kesatuan omnibus; Pertubuhan Tenaga Kerja Industri Singapura (SILO) dan *Pioneer Industries Employees' Union (PIEU)* telah dipisahkan mengikut garis industri dan seterusnya dipisahkan kepada kesatuan sekerja dalaman bagi memudahkan perhubungan perusahaan dan menggalakkan kesetiaan syarikat. Kedua-duanya telah disusun semula menjadi sembilan kesatuan industri dan empat kesatuan dalaman (keahlian kesatuan dalaman terdiri daripada pekerja dalam syarikat tertentu sahaja).

Secara khusus, untuk membolehkan ahli-ahli kekal dalam pergerakan buruh dalam tempoh pengangguran atau selepas berpindah daripada organisasi berkesatuan sekerja kepada organisasi tanpa kesatuan sekerja, NTUC juga telah menubuhkan *General Branch (GB)* pada tahun 1992. Dengan pembentukan GB sebagai alternatif kepada kesatuan sekerja industri dan kesatuan sekerja dalaman, ahli-ahli baru juga boleh menyertai NTUC bila-bila masa untuk menikmati keistimewaan keahlian seperti rebat NTUC *Fair Price* dan akses kepada kemudahan Kelab NTUC. Berbeza daripada kesatuan sekerja industri dan dalaman, ahli-ahli GB tidak dibenarkan untuk diwakili dalam rundingan gaji dan isu-isu di tempat pekerjaan. Sama seperti negara-negara lain, keahlian kesatuan sekerja di Singapura menyaksikan penurunan dalam kepadatan mereka. Penekanan kepada pembangunan tenaga kerja kolar putih, ekonomi yang berintensifkan modal, dan industri berorientasikan perkhidmatan telah membawa kepada penurunan bilangan ahli kesatuan sekerja. Sungguhpun begitu, kesatuan sekerja telah menangani pengurangan bilangan keahlian dengan menawarkan pakej menarik untuk membawa masuk ahli-ahli baharu.

Undang-undang utama yang mengawal kesatuan sekerja di Singapura ialah Akta Kesatuan Sekerja 2004 yang ditadbir oleh Pejabat Pendaftaran Kesatuan Sekerja. Peranan utama entiti ini adalah untuk memastikan pentadbiran dan pendaftaran kesatuan sekerja yang bertanggungjawab, menjalankan pemantauan, nasihat, penguatkuasaan dan penglibatan bersama. Manakala *Industrial Arbitration Court (IAC)* (contohnya, Arbitration) yang bertindak sebagai Pesuruhjaya Buruh bagi tujuan timbang tara. *Labour Relations and Workplaces Division (LRWD)* pula memainkan peranan dalam khidmat nasihat, perdamaian dan pengadilan untuk mengukuhkan kerjasama antara tiga pihak melibatkan kerajaan, kesatuan dan majikan. Dalam hal ini, *Trade Unions Act 2004* dan *Trade Unions Regulations Trade Disputes Act* (Bab 331), Bahagian III *Criminal Law (Temporary Provisions)* (Bab 67) dan *Singapore Labour Foundation Act 1977* (Bab 302) dan peraturan-peraturannya mengawal selia aktiviti kesatuan sekerja termasuk pengurusan yang betul berkaitan hal ehwal kesatuan, penggunaan dana dan memastikan pilihan raya pegawai kesatuan yang bebas. *Trade Unions Act 2004* menjelaskan proses penubuhan, pendaftaran dan pembatalan pendaftaran kesatuan sekerja. Keperluan minimum untuk menubuhkan kesatuan sekerja adalah tujuh orang pekerja yang berumur 21 tahun dan ke atas. Sebaik sahaja ditubuhkan, ia perlu berdaftar dengan Pejabat Pendaftaran Kesatuan Sekerja dalam tempoh sebulan selepas penubuhannya. *Trade Unions Act 2004* menjamin kekebalan kesatuan sekerja daripada prosiding jenayah seperti konspirasi dan prosiding sivil bagi ganti rugi dalam kes-kes tertentu. Perlindungan itu hanya diberikan kepada kesatuan sekerja yang didaftarkan di bawah Akta. Berdasarkan Akta tersebut, peranan dan objektif kesatuan sekerja adalah untuk menggalakkan perhubungan perusahaan yang baik antara pekerja dan majikan; menambahbaik persekitaran pekerjaan dan menaik taraf sosio-ekonomi mereka; dan meningkatkan produktiviti untuk manfaat pekerja, majikan dan ekonomi Singapura (Neo dan Thiagarajan, 2006).

INDONESIA. Indonesia adalah sebuah negara republik dengan sistem demokrasi berpresiden. Secara umumnya, sistem politik Indonesia terdiri daripada tiga cabang iaitu eksekutif, perundangan dan kehakiman. Presiden dan naib presiden dipilih melalui sistem pilihan raya. Meskipun merupakan sebuah ekonomi terbesar di Asia Tenggara, Indonesia masih diklasifikasikan sebagai negara berpendapatan

sederhana rendah dengan mengamalkan sistem ekonomi campuran. Indonesia telah mencatatkan KDNK sebanyak USD861.9 bilion pada tahun 2015. Pada tahun yang sama juga, KDNK per kapita yang dicatatkan ialah USD3,834.06 dan kadar pengangguran pula sekitar 6.2 peratus. Selain itu, pada tahun 2016, kadar penyertaan tenaga kerja adalah 68.06 peratus. Prestasi ekonomi Indonesia serta pergerakan pekerjaannya dipengaruhi oleh iklim politik negara berkenaan.

Selepas pengisytiharan kemerdekaan pada tahun 1945, pembentukan kesatuan sekerja di Indonesia telah dipengaruhi oleh orientasi politik (Beers 2013). Sejak itu, kesatuan sekerja telah menjadi semakin aktif di Indonesia tetapi pembahagian politik utama dan konflik awam pada awal tahun 1960-an telah memberi kesan yang besar ke atas pergerakan mereka. Keadaan ini membawa kepada pemansuhan semua hubungan politik antara komponen kumpulan buruh radikal dan Parti Komunis (PKI). Dalam dekad terakhir rejim Order Baru, aktivis pekerja Indonesia berpaling kepada organisasi antarabangsa dalam mencabar rejim buruh yang dikuasai oleh pemerintah (Beers, 2013). Keadaan ini diburukkan lagi apabila suasana politik menjadi lebih terbuka dan organisasi antarabangsa terus dapat memainkan peranan penting dalam pergerakan pekerja. Di sesetengah tempat terdapat usaha-usaha untuk mengembangkan aktiviti pakatan tersebut bagi tujuan politik seperti di Serang dalam wilayah Banten (Tjandra, 2010; Cahyono, 2010), yang mana perikatan menggesa pemansuhan dasar anti-buruh di wilayah berkenaan. Keadaan ini mencerminkan bahawa pergerakan pekerja Indonesia telah berpindah jauh di luar had dan penindasan Order Baru yang berakhir pada tahun 1998.

Era selepas Order Baru menandakan perkembangan baharu undang-undang buruh. Kesannya, beberapa undang-undang utama telah diperkenalkan seperti *Presidential Decree No. 83/1998 on Freedom of Association*, *Law No 20/2000 on Trade Union*, *Law No.13/2003 on Manpower and Law No 2/2004 on Employee Dispute Settlement*. Secara khusus, kewujudan Undang-Undang No 20/2000 yang dikenali sebagai Akta Kesatuan Sekerja No 21 tahun 2000 (Undang-undang Serikat Pekerja No 21 Tahun 2000) adalah rentetan daripada keputusan Indonesia meratifikasi Konvensyen ILO No. 87 mengenai Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Berkesatuan. Ia menggantikan pelbagai peraturan kerajaan tentang pendaftaran pertubuhan pekerja sebelum ini (Tjandra, 2016).

Akta Kesatuan Sekerja No 21 tahun 2000 menetapkan bahawa pekerja mempunyai hak untuk menubuhkan dan menyertai kesatuan sekerja. Oleh itu, kesatuan sekerja boleh berfungsi dari segi melindungi, mempertahankan dan meningkatkan kebajikan pekerja dan keluarga mereka termasuk melindungi mereka daripada diskriminasi kerana menjadi ahli kesatuan. Menurut undang-undang ini, fungsi kesatuan sekerja termasuklah mewujudkan perjanjian kolektif; penyelesaian pertikaian perusahaan; perwakilan pekerja dalam majlis-majlis dan institusi yang menangani isu-isu buruh; serta menegakkan hak-hak dan kepentingan ahli-ahli. Di samping itu, undang-undang juga memberikan perlindungan kepada pegawai-pegawai kesatuan sekerja yang ditamatkan perkhidmatan kerana sikap anti-kesatuan oleh majikan. Tambahan pula, kesatuan sekerja turut menyediakan pelbagai perkhidmatan kepada ahli-ahlinya seperti pendidikan dan latihan, bantuan guaman, perkhidmatan koperasi, rebat perkhidmatan (tiket percutian, hotel, restoran, pinjaman kepada ahli, perkhidmatan pencen dan kebajikan seperti faedah kematian dan faedah kewangan persaraan) (Indah Budiarti, 2011). Undang-undang juga menuntut agar kesatuan-kesatuan sekerja mematuhi Pancasila, Perlembagaan Indonesia (rujuk Perkara 2, Perhubungan Industri Pancasila, HIP). Prinsip HIP telah dimasukkan ke dalam Minister of Manpower Decree No. Kep: 645/MEN/1985 yang menyatakan bahawa sebarang pertikaian antara pekerja dan pengurusan diselesaikan dengan cara terbaik melalui perundingan dan konsensus (ILO, 2002). Penguatkuasaan Akta ini adalah di bawah bidang kuasa Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mana Ketua Pengarah, Promosi Bahagian Perhubungan Industri dan Pemeriksaan Buruh mempunyai kuasa untuk mendaftar, mengawasi, mengarah dan mengawal semua perkara yang berhubung dengan kesatuan sekerja di Indonesia.

Kesatuan sekerja di Indonesia ditubuh berdasarkan satu syarikat tunggal atau syarikat-syarikat yang berbeza. Walau bagaimanapun, undang-undang membenarkan kewujudan pelbagai kesatuan sekerja di sesebuah tempat kerja yang sama. Di Indonesia, penubuhan kesatuan sekerja memerlukan sekurang-kurangnya sepuluh pekerja yang mana mereka melantik pegawai melalui mesyuarat untuk mewujudkan artikel persatuan dan *by-laws*. Keahlian terbuka kepada semua pekerja termasuk mereka yang berjawatan pengurusan atau bukan pengurusan. Walau bagaimanapun, mereka yang bekerja dalam kapasiti pengurusan tidak boleh dilantik sebagai pegawai kesatuan sekerja. Sebaik sahaja ditubuhkan, kesatuan-kesatuan pekerja dikehendaki memaklumkan secara bertulis mengenai penubuhan mereka kepada agensi-agensi kerajaan tempatan yang bertanggungjawab bagi hal ehwal tenaga kerja seperti yang ditetapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pembentukan sesebuah federasi kesatuan sekerja memerlukan sekurang-kurangnya lima kesatuan sekerja yang secara bersama bersetuju mewujudkan sebuah federasi. Penubuhan suatu konfederasi memerlukan penggabungan sekurang-kurangnya tiga federasi. Konfederasi adalah berdasarkan kepada sektor perniagaan, jenis pekerjaan atau lain-lain bentuk pertubuhan untuk kepentingan pekerja. Kesatuan-kesatuan sekerja di Indonesia juga didapati terlibat secara aktif dalam aktiviti politik termasuk menubuhkan parti politik mereka sendiri. Contohnya, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) telah menyatakan minat untuk membentuk parti politik sendiri pada tahun 2019 (Solidaritas.net, 2015). Matlamat pengaruh politik sedemikian adalah untuk membolehkan kesatuan sekerja mempunyai wakil dalam kongres kebangsaan agar dapat menyediakan wadah untuk melindungi hak-hak pekerja (Brown, 2014) bagi meningkatkan kuasa rundingan untuk mendapatkan gaji yang lebih tinggi dan keadaan kerja yang lebih baik.

INDIA. India adalah sebuah negara republik yang telah menerima pakai sistem perlembagaan British dengan tiga kuasa dibezakan mengikut eksekutif, kehakiman dan parlimen yang diketuai oleh Perdana Menteri yang kuasanya berasaskan Perlembagaan. Ekonomi India beroperasi mengikut sistem pasaran. Walaupun ia merupakan ekonomi paling pesat berkembang di dunia dengan kadar pertumbuhan KDNK sebanyak 7.6 peratus pada 2015, India masih diklasifikasikan sebagai negara berpendapatan sederhana rendah (Bank Dunia, 2016). Pada tahun yang sama KDNK kasar India adalah USD2.04 trilion manakala kadar inflasi dianggarkan pada 5.9 peratus (EPU, 2016).

Sebelum dasar liberalisasi kerajaan pada tahun 1991, kesatuan sekerja di India menikmati keistimewaan melalui pertaliannya dengan kuasa politik dan kehakiman dan bukan daripada kuasa pasaran. Walau bagaimanapun, melalui dasar liberalisasi, pengaruh kesatuan sekerja dalam politik dan pentadbiran negeri dan Persekutuan melalui parti-parti politik masih kelihatan, tetapi dengan trend yang semakin berkurangan. Hubungan politik dengan kesatuan sekerja boleh dikelaskan kepada tiga kumpulan utama: kesatuan yang bergantung kepada parti politik, kesatuan sekerja separa bebas-politik, dan kesatuan sekerja bebas-politik. Kesatuan yang bergantung kepada parti politik adalah kesatuan yang benar-benar dikuasai oleh parti-parti politik. Kesatuan sekerja jenis ini menerima kepimpinan parti-parti politik induk mereka dan berfungsi sebagai sayap buruh kepada parti tersebut. Sementara itu, kesatuan sekerja separa bebas-politik berfungsi dalam lingkungan pengaruh parti-parti politik. Kesatuan sekerja ini bergantung sepenuhnya kepada parti politik dari segi bimbingan dan perkara-perkara penting yang lain. Manakala kesatuan-kesatuan sekerja bebas-politik mengekalkan hubungan rapat dengan parti-parti politik dan pada masa yang sama mengekalkan kebebasan mereka melalui persefahaman dan pendekatan tidak campur tangan.

Semua hal ehwal kesatuan sekerja di India adalah di bawah bidangkuasa *Ministry of Labour and Employment* yang menguatkuasakan *Trade Unions Act 1926 (Amendment 2001)*. Akta ini menetapkan dan memberi kuasa kepada *Registrar of Trade Union* untuk mendaftar kesatuan sekerja di bawah Labour Department di negeri masing-masing. Pihak berkuasa tersebut mengurus pendaftaran kesatuan sekerja dan juga menguatkuasakan *Trade Unions Act 1926* di negeri masing-masing. Dari segi pembentangan

laporan tahunan kesatuan sekerja, peranan ini diletakkan di bawah *Labour Bureau of the Office of Labour Commission* bagi setiap negeri.

Penubuhan kesatuan sekerja hendaklah mematuhi syarat-syarat tertentu dan bilangan minimum pekerja yang diperlukan untuk menubuhkan kesatuan sekerja adalah seramai tujuh orang. Di samping itu, Akta ini juga memperuntukkan peraturan berkenaan pembatalan pendaftaran atau pembatalan kesatuan sekerja, hak dan tanggungjawab kesatuan sekerja terutama dari segi dana am dan pengasingan dana untuk tujuan politik. Akta ini turut membenarkan kesatuan sekerja bergabung dengan pergerakan politik (Box 5A).

Box 5A: Trade Union Funds for Political Purposes stipulated under TUA 1926 (Amended 2001)

Constitution of a separate fund for political purposes.

- 1) *A registered Trade Union may constitute a separate fund, from contributions separately levied for or made to that fund, from which payments may be made, for the promotion of the civic and political interests of its members, in furtherance of any of the objects specified in subsection (2).*
- 2) *The objects referred to in subsection (1) are:*
 - (a) *the payment of any expenses incurred, either directly or indirectly, by a candidate or prospective candidate for election as a member of any legislative body constituted under 3[***] 4[the Constitution] or of any local authority, before, during, or after the election in connection with his candidature or election; or*
 - (b) *the holding of any meeting or the distribution of any literature or documents in support of any such candidate or prospective candidate*

Dari segi undang-undang, skop dan aktiviti kesatuan sekerja yang dibenarkan ialah menambah baik keadaan pekerjaan ahli seperti mendapat gaji yang munasabah, keadaan kerja yang lebih baik dan layanan yang adil oleh majikan.

Di India terdapat dua fungsi utama kesatuan sekerja iaitu militan dan persaudaraan (*fraternal*). Fungsi bersifat militan merupakan strategi yang akan diguna pakai oleh kesatuan sekerja apabila tawar-menawar atau proses rundingan kolektif telah gagal. Oleh itu, dalam kes ini kesatuan sekerja boleh mengambil jalan untuk bertindak balas dengan menggunakan taktik seperti lambat kerja (*go-slow*), mogok dan boikot. Sementara itu, fungsi persaudaraan kesatuan sekerja merujuk kepada aktiviti-aktiviti mereka untuk memberikan bantuan kepada ahli-ahli dalam keadaan yang memerlukan dan meningkatkan kecekapan mereka. Bantuan kepada ahli-ahli tersebut bertujuan untuk meningkatkan motivasi, keyakinan diri dan khidmat bantuan undang-undang. Kejayaan mereka dalam menjalankan tanggungjawab tersebut adalah bergantung kepada peruntukan dana yang terkumpul melalui pengumpulan yuran daripada ahli-ahli serta derma daripada pihak luar.

Setakat ini, India masih belum meratifikasi kedua-dua Konvensyen ILO 87 dan 98. Walau bagaimanapun, di India undang-undang berkaitan membenarkan kewujudan kesatuan berbilang (*multiple unions*) atau lebih daripada sebuah kesatuan sekerja di satu tempat kerja. Oleh itu, majikan dibenarkan untuk memilih mana-mana daripada kesatuan sekerja sebagai unit perundingan iaitu melalui proses pengiktirafan. Namun, Akta membataskan penubuhan kesatuan sekerja dalam industri yang sama (Box 5B). Oleh itu, keahlian dibuka tanpa mengira kumpulan pekerjaan dengan syarat mereka masih berada dalam industri yang sama.

Box 5B: Trade Union-Industry Relation

6. Provisions to be contained in the rules of a Trade Union. A Trade Union shall not be entitled to registration under this Act, unless the executive thereof is constituted in accordance with the provisions of this Act, and the rules thereof provide for the following matters, namely:

- (e) *the admission of ordinary members who shall be persons actually engaged or employed in an industry with which the Trade Union is connected, and also the admission of the number of honorary or temporary members as office bearers required under section 22 to form the executive of the Trade Union;*

Struktur kesatuan sekerja di India terdiri daripada tiga peringkat iaitu *plant/shop* atau *local*, *state* dan *centre* (dikenali sebagai federasi atau konfederasi di peringkat kebangsaan). Secara umumnya, ideologi pergerakan pekerja di India diturunkan daripada peringkat konfederasi nasional dan akan tersebar ke peringkat negeri dan tempatan. Setiap persekutuan kebangsaan atau pusat pergerakan pekerja di India mempunyai cawangan negeri, jawatankuasa negeri atau majlis-majlis negeri, berdasarkan organisasi di mana mereka bekerja hinggalah ke peringkat tempatan. Setiap kesatuan sekerja, tanpa mengira industri, boleh menyertai sebuah persekutuan kebangsaan.

Berdasarkan kecenderungan politik mereka, kesatuan sekerja yang bergabung akan mengambil pendekatan samada bekerjasama, persengketaan yang berterusan dan litigasi atau strategi militan dengan majikan dan kerajaan. Terdapat 13 federasi kesatuan sekerja di peringkat nasional di India. Sebanyak 11 daripadanya bergabung dengan parti-parti politik kebangsaan. Contohnya, pada tahun 2011, lebih 186 ahli-ahli *Indian National Trade Union Congress (INTUC)* bergabung dengan *Indian National Congress (INC)* yang juga merupakan ahli dewan perundangan. Ringkasnya, pemimpin kesatuan sekerja yang bergabung dengan parti politik secara umumnya turut memegang jawatan dalam parti-parti politik terkemuka di India.

Kesatuan-kesatuan sekerja di India bertindak sebagai agen perubahan dalam sistem sosio-politik dengan matlamat untuk mengelakkan eksploitasi pekerja. Ringkasnya, kesatuan sekerja boleh menjalankan pelbagai peranan seperti: (i) perunding; (ii) agen kerajaan; (iii) rakan kongsi dalam kelompok sosial; (iv) berhaluan kiri atau penentang sistem ekonomi; (v) penyokong majikan dan; (vi) agen perubahan. Contohnya, *National Federation of Indian Trade Union (NFITU)* menyediakan perkhidmatan seperti seminar mengenai kesedaran kesihatan kepada ahli-ahlinya. Perkhidmatan lain yang ditawarkan oleh kesatuan sekerja di India seperti yang dilaporkan oleh Biro Buruh termasuklah bayaran pampasan kepada ahli-ahli kerana kehilangan pendapatan akibat daripada pertikaian perdagangan, manfaat pengebumian dan penyakit serta faedah pengangguran, pendidikan, faedah sosial dan keagamaan.

JEPUN. Sistem pemerintahan Jepun diklasifikasikan sebagai raja berperlembagaan yang mana kuasa Maharaja adalah terhad yang hanya tertakluk untuk tugas adat istiadat. Kuasa dan autoriti politik kerajaan adalah diserahkan kepada tiga badan iaitu eksekutif (Kabinet), perundangan (Diet Nasional) dan kehakiman (Mahkamah Agung dan mahkamah bawahan yang lain). Jepun diklasifikasikan oleh Bank Dunia sebagai negara berpendapatan tinggi dengan KDNK sebanyak USD4.458 trilion dan KDNK per kapita USD32,484 pada tahun 2015. Penduduknya berjumlah 127 juta orang dengan kadar penyertaan tenaga buruh dianggarkan 59.7 peratus seperti dilaporkan pada Disember 2015. Kadar penganggurannya 3.4 peratus dan kadar inflasi adalah 0.2 peratus pada tahun yang sama.

Menurut *Labour Union Act* (Akta No. 174, 1949), Artikel 19-2, *The Labour Union Act (Act No. 174, 1949)* hendaklah ditubuhkan di bawah bidang kuasa Menteri Kesihatan, Buruh dan Kebajikan berdasarkan peruntukan Perkara 3, perenggan 2 *National Government Organization Act (Act No. 120 of 1948)*. Kesatuan-kesatuan sekerja yang memenuhi semua syarat penubuhan kesatuan sekerja akan didaftarkan oleh *Labour Relations Commission* yang mana mereka akan diiktirafkan sebagai entiti yang sah di sisi undang-undang dan berhak mendapat perlindungan undang-undang.

Labour Union Act 1949 (pindaan 2005) mendefinisikan kesatuan sekerja sebagai persatuan yang menggalakkan kesejahteraan ekonomi anggotanya tanpa perlu menjadi sebuah organisasi politik atau kebajikan sosial. Oleh itu, kesatuan sekerja dikehendaki supaya tidak (i) menerima apa-apa bantuan kewangan daripada majikan, dan (ii) tidak mewakili kepentingan pengurusan. Tujuan Akta ini adalah untuk (i) menaikkan status pekerja dengan mempromosikan kesaksamaan mereka dengan majikan semasa aktiviti perundingan; (ii) melindungi pekerja dengan mempunyai autonomi dan organisasi yang

dikendalikan sendiri; dan (iii) menggalakkan amalan perundingan kolektif. Akta ini juga menetapkan kriteria dan prasyarat untuk pembentukan kesatuan sekerja. Terdapat tiga syarat utama yang perlu dipenuhi sebelum penubuhan kesatuan sekerja iaitu; (i) terdiri terutamanya daripada pekerja; (ii) beroperasi secara bebas daripada kawalan pengurusan; dan (iii) tidak diberi subsidi kewangan oleh pihak pengurusan.

Jepun telah meratifikasikan kedua-dua Konvensyen ILO 87 dan 98 yang membolehkannya mewujudkan struktur kesatuan sekerja yang terbuka dengan kebebasan untuk membentuk kesatuan sekerja termasuk kesatuan am dan pelbagai. Walau bagaimanapun, kebanyakan kesatuan sekerja terbentuk di peringkat organisasi tetapi bergabung dengan kesatuan-kesatuan sekerja di peringkat kebangsaan. Kesatuan sekerja di peringkat firma mempunyai sumber dan berkecenderungan untuk lebih terlibat dalam aktiviti perundingan, berpandukan prinsip hubungan kerjasama antara majikan dan pekerja.

Secara khusus, kesatuan sekerja di Jepun digambarkan sebagai mempunyai struktur tiga lapisan (triplicate) yang terdiri daripada:

- Kesatuan sekerja diperingkat firma bagi setiap perniagaan (contohnya, Kesatuan Pekerja Toyota Motor).
- Kesatuan sekerja industri dibentuk sebagai federasi kesatuan sekerja di peringkat firma yang terpisah yang dikumpul mengikut industri (contohnya, Kesatuan Kebangsaan Pekerja Am Jepun (ZenKokou Ippan Roudou Kumiai).
- Pusat kebangsaan yang terdiri daripada kesatuan-kesatuan sekerja industri yang bersatu di peringkat kebangsaan (contohnya, Konfederasi Kesatuan Sekerja Jepun, Rengo)

Perkhidmatan yang diberikan oleh kesatuan-kesatuan pekerja di Jepun adalah dianggap sangat luas yang mana mereka turut mengambil bahagian dalam aktiviti koperasi seperti;

- Koperasi bantuan bersama pekerja (menawarkan pelan insurans hayat peribadi dan kumpulan serta insurans kebakaran untuk ahli kesatuan tempatan).
- Koperasi kredit (mengumpul simpanan daripada ahli kesatuan dan menawarkan pinjaman).
- Koperasi perumahan pengguna (persatuan pembinaan khas untuk ahli kesatuan dan berfungsi membina tempat tinggal di kawasan Metropolitan Tokyo).

Selain itu, kesatuan sekerja di Jepun juga terlibat dalam aktiviti bantuan bersama dengan menawarkan perkhidmatan kepada ahli-ahli kesatuan yang bekerja di perusahaan bersaiz kecil dan sederhana (Inoue, 1999).

Didapati kesatuan sekerja di Jepun turut mempunyai beberapa hubungan dengan parti politik. Contohnya, Rengo (*Japanese Trade Union Confederation*) bergabung dengan Parti Demokrat. Walaupun Zenroren (*National Confederation of Trade Unions*) mendakwa tidak boleh bergabung dengan mana-mana parti politik tetapi secara umumnya parti tersebut adalah bersekutu dengan Parti Komunis Jepun. Dari segi politik, Zenrokyo (*National Trade Union Council*) mempunyai hubungan yang rapat dengan kelompok kiri Parti Demokratik Sosial dan juga menyokong Parti Sosialis Baharu. Walau bagaimanapun, Zenrokyo tidak memaksa ahli-ahlinya untuk mengumpul dana untuk kepentingan organisasi tersebut mahupun untuk memberi sokongan kepada parti-parti politik tersebut.

KOREA SELATAN. Korea Selatan adalah sebuah negara republik demokratik yang dipimpin oleh seorang presiden dan ditadbir oleh sistem pelbagai parti. Kuasa dan autoriti diagihkan kepada cabang eksekutif, perundangan dan kehakiman. Dari segi prestasi ekonomi, Korea Selatan telah diklasifikasikan oleh Bank Dunia (2016) sebagai negara berpendapatan tinggi. Pada tahun 2015, Korea mencatatkan

pertumbuhan ekonomi sebanyak 2.6 peratus dengan KDNK berjumlah USD1378 bilion, KDNK per kapita adalah USD27,221.5 dan kadar pengangguran pada paras 3.1 peratus.

Kebebasan penubuhan dan hak bagi pengiktirafan kesatuan sekerja di Korea Selatan termaktub dalam *Trade Union and Labour Relations Adjustment Act 1997 (TULRA)*, dengan pindaan yang terbaharu pada tahun 2010. Akta ini mengandungi lapan bab yang meliputi aspek-aspek utama kesatuan sekerja dan hubungan buruh seperti penubuhan kesatuan sekerja, perundingan kolektif dan tindakan perusahaan (*ILO, 2016; Ministry of Employment and Labour, 2016*). Secara umumnya, Akta ini khusus untuk pekerja di sektor swasta dengan matlamat utama untuk mengekalkan dan menambah baik keadaan kerja, status ekonomi dan sosial pekerja. Hasrat ini dicapai melalui hak-hak pekerja untuk bersatu, perundingan kolektif dan tindakan kolektif selari dengan Perlembagaan. Sementara itu, hak-hak kebebasan pegawai-pegawai awam untuk menubuhkan kesatuan dinyatakan dalam lampiran undang-undang yang berasingan iaitu *Act on Establishment and Operation, of the Public Officials' Trade Unions 2005 (Amended 2008)*. Secara keseluruhannya, tujuan Akta ini adalah untuk menetapkan perkara berkenaan penubuhan dan operasi kesatuan sekerja pegawai-pegawai awam selaras dengan peruntukan Artikel 5 TULRA untuk menjamin hak-hak asas para pegawai awam seperti yang ditetapkan dalam Artikel 33 (2) Perlembagaan.

Para pekerja di Korea Selatan bebas untuk membentuk dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka kecuali bagi penjawat awam atau guru-guru yang tertakluk kepada enakmen lain yang menetapkan syarat-syarat tertentu. Bagi kesatuan sekerja yang tidak ditubuhkan di bawah TULRA, ia tidak mempunyai hak untuk mendapatkan penyelesaian terhadap mana-mana amalan buruh yang tidak adil di *Labour Relations Commission*. Suruhanjaya ini adalah satu tribunal yang ditubuhkan di bawah *Labour Relations Commission Act (Law No. 5311), 1997* yang berfungsi sebagai saluran bagi kesatuan sekerja untuk menyelesaikan pertikaian mereka.

Sejak menyertai ILO pada tahun 1991, Korea Selatan telah meratifikasikan kedua-dua Konvensyen 87 dan 98. TULRA membenarkan kewujudan keahlian pelbagai dalam kesatuan sekerja tetapi proses pengiktirafan perundingan kolektif adalah berdasarkan keahlian majoriti. TULRA telah dipinda pada tahun 2010 untuk membenarkan kewujudan kesatuan pelbagai. Sejak Julai 2011 pekerja dibenarkan untuk mewujudkan satu atau lebih kesatuan sekerja dalam satu organisasi dan menentukan kesatuan pilihan mereka (Young, 2012).

Majoriti kesatuan sekerja adalah berasaskan kesatuan dalaman yang bersekutu dengan dua federasi kesatuan sekerja iaitu *Federations of Korean Trade Unions (FKTU)* dan *Korean Confederation of Trade Unions (KCTU)*. Kedua-dua FKTU dan KCTU bergabung dengan International Trade Union Confederation. Selain daripada KCTU dan FKTU, kesatuan sekerja berpengaruh yang lain termasuklah *The Korea Health and Medical Workers Union, Korea Finance Industry Union, the Korea Metal Workers Union, Korean Government Employees' Union (KGEU)* dan *Korean Teachers Union (KTU)*.

Kesatuan sekerja di Korea Selatan terkenal kerana bersifat militan dan mempunyai kuasa untuk mempengaruhi kerajaan. Selain daripada melaksanakan fungsi terasnya iaitu perundingan kolektif dan perjanjian kolektif, mengadakan mogok, perhimpunan dan protes merupakan aktiviti yang menjadi kebiasaan bagi kesatuan sekerja di Korea. Sepanjang tempoh 2012-2015, KCTU telah menganjurkan 13 kali mogok menentang dasar-dasar kerajaan dan mendesak penyingkiran Presiden yang dipercayai kurang menggalakkan pergerakan kesatuan sekerja. Kerajaan mengisytiharkan siri mogok tersebut sebagai tidak sah dan menyalahi undang-undang, menyebabkan pemimpin daripada lebih 20 kesatuan dijatuhkan hukuman penjara (GKPA, 2016). Walaupun terpaksa bergelut untuk mempertahankan hak-hak pekerja, kebanyakan kesatuan sekerja terutama yang bergabung dengan FKTU dan KCTU, berjaya

menawarkan pelbagai jenis perkhidmatan kepada para ahlinya. Perkhidmatan mereka termasuklah menubuhkan pusat buruh masyarakat di kawasan perindustrian utama, kaunseling, perpustakaan, makmal komputer serta faedah persaraan dan kemudahan kredit (Choi, 2009).

TULRA menggariskan dengan jelas pemisahan antara kesatuan sekerja dan parti politik. Sebagai contoh, walaupun FKTU telah mengambil bahagian dalam penubuhan Democratic Party (sebelum ini dikenali sebagai *Democratic United Party*), mereka tidak boleh menjadi salah satu sayapnya. Namun, mereka masih mempunyai pengaruh ke atas proses politik terutamanya yang melibatkan dasar-dasar awam. Contohnya, kesatuan (FKTU) terlibat secara aktif dengan pemerintah *Grand National Party*, terutamanya semasa semakan ke atas undang-undang buruh. Begitu juga dengan KCTU yang mana pada prinsipnya memperjuangkan demokrasi dan kebebasan berpolitik supaya ahli-ahli dibenarkan untuk turut menyertai sebarang bentuk aktiviti politik termasuk memegang jawatan dalam kerajaan tempatan dan *National Assembly*.

AUSTRALIA. Australia mewarisi sistem politik Britain iaitu sistem parlimen dan monarki berperlembagaan. *Commonwealth of Australia* atau dikenali sebagai *Australian Government*, terdiri daripada enam negeri yang ditadbir sendiri iaitu New South Wales, Queensland, South Australia, Tasmania, Victoria dan Western Australia yang mana masing-masing mempunyai perlembagaan negeri mereka tersendiri. Perlembagaan tersebut juga memberi mandat kepada setiap negeri untuk menubuhkan badan perundangan, eksekutif dan kehakiman masing-masing seperti yang wujud di peringkat persekutuan (*Commonwealth*). Oleh itu, parlimen disetiap negeri tersebut dibenarkan untuk meluluskan undang-undang yang berkaitan dengan apa-apa perkara yang tidak dikawal oleh *Commonwealth* termasuk yang berkaitan dengan hal ehwal perhubungan perusahaan.

Australia adalah sebuah ekonomi campuran (juga berorientasikan pasaran) yang maju dengan KDNK berjumlah USD1.23 trilion dan kadar pertumbuhan KDNK sebanyak 2.5 peratus pada tahun 2015. Sebagai sebuah negara berpendapatan tinggi, ekonomi Australia dipacu oleh sektor perkhidmatan yang menyumbang 68 peratus daripada KDNK. Jumlah penduduk Australia adalah seramai 23.9 juta (anggaran Disember 2015) manakala kadar penyertaan tenaga buruh pada Julai 2016 adalah 64.8 peratus dengan kadar pengangguran sebanyak 5.7 peratus (*Australian Bureau of Statistics, 2016*).

Sistem perhubungan perusahaan yang terdapat di Australia dikenali sebagai *Fair Work System* yang diwujudkan di bawah *Fair Work Act 2009* yang berkuatkuasa pada 1 Julai 2009. Sistem *Fair Work* diguna pakai di kebanyakan tempat kerja di Australia. Ia adalah sebuah sistem perhubungan pekerjaan negara yang terhasil daripada gabungan undang-undang yang terpakai untuk kebanyakan pekerja dan majikan di Australia. Ia melibatkan gabungan *Fair Work Act 2009*, *National Employment Standards*, perjanjian yang berdaftar dan keputusan mahkamah. Penentuan bagi golongan yang layak dilindungi adalah penting kerana sesetengah badan-badan persekutuan hanya boleh bekerja dengan majikan dan pekerja yang dilindungi oleh *Fair Work Act 2009*. Majikan dan pekerja yang tidak dilindungi oleh Sistem *Fair Work* akan tertakluk kepada undang-undang negeri masing-masing.

Kesatuan Sekerja di Australia dikelaskan sebagai pertubuhan berdaftar bersama-sama dengan persatuan-persatuan majikan di bawah *Fair Work (Registered Organisations) Act 2009 (RO Act)*. Akta ini mengawal pendaftaran dan operasi kesatuan sekerja dan organisasi yang serupa yang telah menggantikan satu siri undang-undang terdahulu termasuk *Workplace Relations Act 1996* dan *Industrial Relations Act 1988*. Perubahan besar tersebut telah berlaku kepada sistem perhubungan perusahaan di Australia sebaik sahaja *Labour Party* mengambil alih kuasa pada tahun 2009. Institusi utama yang bertanggungjawab untuk mentadbir peruntukan Akta ini ialah *Fair Work Commission (FWC)* melalui Cawangan Pematuhan Peraturan yang dikenali sebagai *Regulatory Compliance Branch (RCB)*.

Peranan utamanya meliputi pendaftaran, tanggungjawab, menggubal peraturan, laporan kewangan, pemilihan pegawai kesatuan dan tatalaku pegawai kesatuan serta memberikan mereka permit untuk masuk ke premis majikan. Dalam melaksanakan peranannya, RCB menggunakan pendekatan berasaskan risiko iaitu dengan menguruskan risiko yang timbul daripada pergerakan pertubuhan yang berdaftar dengan berkesan iaitu dalam konteks ini, kesatuan sekerja yang mana pada masa yang sama ia mengurangkan beban kawal selia ke atas mereka. Peranan penguatkuasaan RCB ialah menjalankan penyiasatan ke atas pematuhan oleh pertubuhan-pertubuhan berdaftar. Hal ini telah ditetapkan di bawah Akta RO. Dalam tempoh 2014-15, RCB telah menyelia lebih daripada 100 pertubuhan berdaftar, yang mana terdapat 400 pertubuhan kecil (kesatuan sekerja dan persatuan majikan). Pada tahun 2014-2015, ia telah mencapai prestasi yang membanggakan iaitu 100 peratus pematuhan secara sukarela dan penerimaan laporan tahunan dalam kalangan pertubuhan-pertubuhan berdaftar di bawah bidang kuasanya.

Pergerakan buruh Australia bermula seawal abad ke-19 apabila kesatuan sekerja muncul sebagai sayap kanan Parti Buruh Australia (ALP). Pembentukan ALP dalam tahun 1890-an adalah sebenarnya berasal daripada kesatuan sekerja yang ditubuhkan untuk mewakili kepentingan pekerja di Australia. Namun, di peringkat kebangsaan ALP adalah parti politik tertua di Australia. Perkaitannya dengan kesatuan sekerja adalah merupakan di antara sistem perhubungan perusahaan di dunia yang mana kesatuan sekerja mempunyai hubungan secara langsung dengan parti politik. Situasi ini dapat menjelaskan persoalan mengapa pergerakan kesatuan sekerja di Australia mempunyai perwakilan yang besar dalam struktur dalaman dan forum ALP. Hubungan yang wujud antara kedua-dua institusi membolehkan mereka membuat pakatan strategik yang memberi manfaat kepada kedua-dua pihak. Walaupun ALP menyokong matlamat industri kesatuan sekerja untuk meningkatkan taraf hidup bagi ahli-ahli mereka, kesatuan sekerja sebaliknya menyokong matlamat parti politik melalui sumber kewangan dan kakitangan untuk kempen pilihan raya (Markey 2016). Oleh kerana institusi kesatuan sekerja mempunyai pengaruh langsung dalam pemilihan calon parlimen, seterusnya dapat mempengaruhi dasar termasuk sistem perhubungan perusahaan yang dipilih. Contohnya, apabila ALP mengambil alih kuasa pada tahun 2009, sistem perhubungan perusahaan telah dirombak dengan memperkenalkan *Fairwork Act 2009*, (FWA, 2009). Manakala bagi sistem perhubungan perusahaan baharu, yang berkuat kuasa pada 1 Januari 2010, diasaskan dengan moto *Forward with Fairness* dikatakan telah mengurangkan kekangan dalam perundangan sebelumnya (Gillard, 2008). Menurut Knott (2016), sehingga tahun 2013, kerajaan ALP telah membuat 27 pelantikan ke FWC, di mana 18 orang daripada mereka adalah sekutu-ALP atau daripada latar belakang kesatuan sekerja. Pada masa laporan ini ditulis, FWA masih wujud tetapi sudah terdapat saranan untuk sistem itu dikaji semula.

Proses dan kelayakan untuk menubuhkan kesatuan sekerja di Australia bermula dengan pihak yang berminat mengemukakan permohonan rasmi kepada *Fair Work Commission* dengan menggunakan borang yang ditetapkan. Setelah itu permohonan ini akan diumumkan kepada orang ramai untuk memberi komen atau membantah sebelum Suruhanjaya ini membuat keputusan. Kelayakan untuk menubuhkan kesatuan sekerja bergantung kepada jenis persatuan yang akan ditubuhkan. Contohnya, untuk membentuk persatuan pekerja mestilah terdapat sekurang-kurangnya 50 orang ahli yang merupakan pekerja manakala, untuk persatuan di peringkat firma, memerlukan sekurang-kurangnya 20 orang ahli merupakan para pekerja yang melakukan kerja di syarikat yang sama.

Meskipun sejarah pergerakan kesatuan sekerja di Australia yang panjang, desakan pelbagai pihak menuntut agar mereka menjadi lebih kuat semakin meningkat sejak tahun 1980 kerana terdapat para pekerja yang melaporkan bahawa akses kepada sumber-sumber ekonomi dan manfaat pekerja adalah terhad dan mereka tidak mempunyai suara yang kuat di tempat kerja.

EROPAH. Tiga negara yang ditanda aras dalam kajian ini ialah United Kingdom (UK), Jerman dan Sweden. Setiap negara ini dibincangkan dengan lebih teliti seperti berikut.

UNITED KINGDOM. Ekonomi United Kingdom bersifat ekonomi campuran yang mana kebanyakan daripada keputusan ekonomi ditentukan oleh pasaran dengan beberapa keputusan seperti pendidikan awam dan perbelanjaan ketenteraan dibuat oleh kerajaan. Ekonomi United Kingdom merupakan ekonomi kelima terbesar di dunia dengan KDNK berjumlah USD2.849 trilion pada tahun 2015. Pada tahun 2015 penduduk United Kingdom dianggarkan seramai 65.1 juta dengan kadar penyertaan tenaga buruh 78.40 peratus dan kadar pengangguran kadar lima peratus pada bulan April 2016. Ekonomi UK dipacu oleh sektor perkhidmatan, diikuti oleh sektor perkilangan dan pembinaan yang menghasilkan output dan mewujudkan pekerjaan. Sektor perkhidmatan menyumbang hampir 80 peratus daripada KDNK dan lebih daripada 80 peratus daripada peluang pekerjaan. Sektor perkhidmatan akan terus kekal sebagai fokus utama dan dijangka mengatasi aktiviti pembuatan pada tahun 2020. Ternyata, ia mempunyai pengaruh ke atas aktiviti guna tenaga dan perhubungan perusahaan di negara ini.

Kesatuan sekerja UK dibenarkan oleh undang-undang untuk bergabung dengan mana-mana parti politik. Malah, kesatuan sekerja telah membentuk Parti Buruh di UK dan setakat tahun 2016 terdapat sebanyak 14 buah kesatuan sekerja bergabung dengan parti ini. Pendaftaran kesatuan sekerja dan aktiviti mereka di UK ditadbir di bawah undang-undang utama iaitu *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (TULRC)*. Akta ini mengandungi sebahagian besar peruntukan perundangan yang terdahulu iaitu *Trade Disputes Act 1906*. Akta tahun 1992 ini juga telah dipinda beberapa kali supaya selari dengan piawaian antarabangsa. Objektif utama Akta ini adalah untuk mengawal selia perhubungan buruh berbentuk kolektif khususnya perkara berkaitan kesatuan sekerja, persatuan majikan, perhubungan perusahaan, dan tindakan perusahaan. Akta ini memberi kuasa kepada *Certification Office for Trade Unions and Employers' Associations* sebagai institusi utama, dengan fungsi berkanun berkaitan dengan kesatuan sekerja dan persatuan majikan di UK. Pertubuhan ini diletakkan di bawah *Department of Business, Energy and Industrial Strategy* yang diketuai oleh seorang pegawai iaitu *Certification Officer*.

Fungsi *Certification Officer* antara lain ialah pendaftaran, penguatkuasaan, pemantauan, pendengaran (menentukan aduan mengenai pilihan raya kesatuan sekerja) dan juga bertindak sebagai *whistle blower*. Pegawai ini juga bertanggungjawab mengekalkan senarai kesatuan sekerja dan menentukan kebebasannya sebelum mendapat pengiktirafan daripada majikan.

Fungsi *Certification Officer* akan dapat dipertingkatkan lagi dengan kuasa yang baharu di bawah *Trade Union Act 2016* yang telah menerima Perkenan Diraja pada 4 Mei 2016 dan akan dilaksanakan secara berperingkat bermula pada 2016. Ia memberikan peranan dan kuasa baharu untuk *Certification Officer* bertujuan untuk meningkatkan ketelusan dan akauntabiliti perkhidmatannya (Jadual 5.3).

Jadual 5.3 Peranan Baharu dan Kuasa Certification Officer

Trade Union Act 2016: New Roles and Power of the Certification Officer

- Investigating and determining statutory breaches without the need for a complaint from trade unions member.
- Imposing financial penalty up to £20,000.
- Power to enforce its own Orders
- Appeal to Orders of Certification Officer can be made both on point of fact or law to the Employment Appeal s Tribunal.
- Power to require trade unions to include significantly more information in their annual returns.
- Power to enforce trade union reporting requirements by way of declaration, orders and financial penalties.
- Power relating to approval and overseeing trade unions financial contributions to political fund.
- Matters pertaining to funding cost of running the Certification Office for Trade Unions and Employers' Associations

Selain Akta TULRC dan TU 2016, terdapat juga beberapa kod dan garis panduan bagi kesatuan sekerja untuk memastikan amalan baik dan pematuhan dilaksanakan. Kod dan garis panduan memberikan panduan yang jelas kepada kesatuan sekerja dalam menjalankan operasi mereka (Jadual 5.4)

Jadual 5.4 Kod Amalan dan Garis Panduan Kesatuan Sekerja

Trade Unions: Guidance

- Blacklisting Of Trade Unionists.
- Industrial Action and The Law.
- Industrial Action and The Law: Guide for Employees and Trade Unions Members.
- Industrial Action and The Law: Citizen's Right to Prevent Disruption.
- Payment of Union Subscriptions Through Check Off.
- Trade Union Executive Elections: Guide for Trade Unions and Their Members.
- Trade Union Funds and Accounting Records.
- Union Membership: Rights of Members and Non-Members.
- Unjustifiable Discipline by A Trade Union.
- Trade Union Political Funds.
- Repts In Action: How Workplaces Can Gain From Modern Union Representation

Trade Unions: Codes of Practice

- Code Of Practice: Access And Unfair Practices During Recognition And De-Recognition Ballots
- Code Of Practice: Industrial Action Ballots And Notice To Employers
- Code Of Practice: Picketing

JERMAN. Jerman adalah sebuah republik persekutuan yang mengamalkan demokrasi berperwakilan dan berparlimen yang mana kuasa perundangan persekutuan terletak pada Parlimen Jerman (Bundestag) dan badan perwakilan setiap satu daripada 16 negeri atau wilayah yang dipanggil Länder (Bundesrat). Jerman ditadbir oleh sistem pelbagai parti yang dikuasai oleh Parti Kristian Demokrat (CDU) dan Parti Demokratik Sosial Jerman (SPD). Di peringkat persekutuan, perlembagaan Jerman, Grundgesetz (Undang-undang Asas), membahagikan kuasa antara cabang eksekutif, cawangan perundangan, dan badan kehakiman.

Jerman mempunyai penduduk seramai 80.7 juta pada tahun 2015. Berasaskan sistem pasaran sosial, ekonomi Jerman adalah salah satu yang paling maju di dunia yang beroperasi pada prinsip-prinsip keterbukaan, berorientasikan persaingan dan keadilan, dan perpaduan. Cabaran semasa yang dihadapi oleh ekonomi Jerman ialah perubahan teknologi yang pantas dan penduduk yang semakin tua. Pada tahun 2015, Jerman telah mencatatkan KDNK sebanyak USD3,355 bilion dan KDNK per kapita sebanyak USD45,269.79. Pada masa yang sama, kadar pengangguran mencatat 4.7 peratus dan 0.23 peratus untuk kadar inflasi. Manakala kadar penyertaan tenaga buruh di Jerman pada tahun 2015 telah dianggarkan kira-kira 60 peratus.

Di peringkat persekutuan, isu-isu buruh diuruskan oleh kementerian iaitu *Federal Ministry of Labour and Social Affairs* yang meliputi aspek-aspek perhubungan perusahaan, keselamatan sosial, pekerjaan dan latihan vokasional, keselamatan dan piawai kesihatan dan buruh. Manakala, di peringkat negeri (*Länder*), kementerian diamanahkan dengan portfolio buruh atau hal ehwal sosial untuk menjaga pelaksanaan atau penguatkuasaan undang-undang dan dasar-dasar persekutuan berkenaan buruh.

Jerman merupakan ahli Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan telah meratifikasi Konvensyen 98 mengenai hak untuk berkesatuan pada 8 Jun 1956 dan Konvensyen 87 mengenai kebebasan berserikat pada 20 Mac 1957. Di Jerman tidak terdapat undang-undang yang khusus untuk mengawal penubuhan kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, terdapat peruntukan yang melindungi hak kesatuan-kesatuan sekerja seperti Artikel 9, Perenggan 3, *Basic Law* yang menjamin kebebasan berserikat dan memastikan seseorang tidak dihalang daripada menjadi ahli kesatuan sekerja (Box 5C).

Box 5C: Basic Law, Article 9, Paragraph 3

(3) The right to form associations to safeguard and improve working and economic conditions is guaranteed to everyone and for all professions. Agreements which restrict or seek to impair this right are null and void, measures directed to this end are illegal.

Walaupun ketiadaan undang-undang khusus berkenaan kesatuan pekerja di Jerman, namun terdapat tiga Akta yang boleh dianggap penting dalam menangani hal-hal berkaitan kesatuan sekerja tersebut iaitu:

- *Civil Code* yang mentakrifkan perhubungan pekerjaan.
- *Works Constitution Act* yang mengawal kerjasama di antara majikan dan pekerja.
- *Act on Collective Agreements* yang mengawal perjanjian kolektif.

Walaupun tidak bergabung secara rasmi dengan mana-mana parti politik, kesatuan sekerja di Jerman menganggap diri mereka lebih daripada sekadar "mesin perundingan kolektif". Mereka juga berperanan sebagai pemain politik yang penting yang memberi kesan kepada masyarakat, ekonomi dan alam sekitar terutamanya mengenai dasar pasaran buruh dan pendidikan profesional. Contohnya, *Deutscher*

Gewerkschaftsbund (DGB) yang menganggap dirinya sebagai kesatuan sekerja yang "bersatu" mendakwa ia secara tidak rasmi bergabung atau dibiayai oleh parti politik walaupun dari segi sejarah ia memang berkait rapat dengan *Social Democratic Party (SPD)*. Malah, beberapa pemimpin kesatuan sekerja tersebut juga merupakan ahli-ahli SPD.

Secara keseluruhan, perwakilan pekerja di Jerman mempunyai struktur binari yang terdiri daripada kesatuan sekerja dan majlis kerja. Kesatuan-kesatuan sekerja pada umumnya menetapkan rangka kerja bagi keadaan kerja seperti perjanjian upah kolektif samada bagi keseluruhan sektor atau syarikat tunggal dan juga penentuan tingkat gaji dan masa bekerja. Manakala, majlis kerja (*Betriebstrate*) dipilih oleh pekerja dan mewakili kepentingan mereka di peringkat syarikat. Peranan majlis-majlis kerja adalah untuk membentuk dan menyelia pelaksanaan rangka kerja yang ditetapkan oleh kesatuan sekerja dan undang-undang syarikat.

Pada masa ini, Gabungan Kesatuan Sekerja Jerman (DGB, *Gewerkschaftsbund*), yang diasaskan pada tahun 1949, adalah konfederasi kesatuan sekerja utama dan berfungsi sebagai persatuan yang menjadi payung kepada lapan kesatuan sekerja tunggal dalam sektor berkenaan. Pada tahun 2014, ia mewakili lebih daripada 6 juta orang, terdiri daripada semua jenis pekerja tanpa mengira fahaman ideologi atau pandangan politik. Lapan kesatuan sekerja yang bergabung dengan DGB adalah:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) atau Kesatuan Sekerja Industri Pembinaan, Pertanian, Alam Sekitar
- IG Bergbau, Chemie, Energie (IG SM) atau Kesatuan Sekerja Industri Perlombongan, Kimia, Tenaga
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) atau Kesatuan Sekerja Pendidikan dan Sains
- IG Metall atau Kesatuan Sekerja Perindustrian bagi Metalworkers
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) atau Kesatuan Sekerja Makanan, Minuman, dan Catering
- Gewerkschaft der Polizei (GdP) atau Kesatuan Sekerja Polis
- Eisenbahn-und Verkehrsgewerkschaft (EVG) atau Kesatuan Sekerja kereta api dan pengangkutan
- Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) atau Kesatuan Sekerja Perkhidmatan Bersatu

Jika tidak menyertai DGB, sebagai alternatif pekerja di Jerman boleh menjadi anggota kesatuan sekerja bukan DGB. Terdapat kesatuan sekerja khusus untuk pekerja di sektor awam dan swasta, dan kesatuan sekerja yang lebih kecil seperti persekutuan Kristian, CGB. Selain konfederasi kesatuan sekerja, ada juga kesatuan sekerja autonomi untuk pekerjaan tertentu. Sebagai contoh, terdapat kesatuan sekerja terutamanya untuk doktor hospital (*Marburger Bund*), juruterbang pesawat (*Cockpit*), pramugara-pramugari (*Ufo*) dan pengawal trafik udara (*GdF*).

Dua kesatuan sekerja terbesar bergabung dengan DGB adalah IG Metall dan Ver.di. Secara individu, kedua-dua kesatuan sekerja ini sangat kuat, dan semestinya mempunyai sumber yang lebih besar daripada DGB sendiri. Contohnya, IG Metall mempunyai kira-kira 2.3 juta ahli pada tahun 2014 bagi industri logam (termasuk kereta dan bangunan mesin), elektronik, keluli, tekstil, kayu dan industri sintetik. Perkhidmatan yang dijanjikan oleh IG Metall kepada ahli-ahlinya adalah luas dan melebihi dari isu-isu biasa (cth, keadaan kerja, waktu kerja, cuti dan pendapatan). IG Metall turut menawarkan perlindungan undang-undang, insurans kemalangan, kemudahan rekreasi, sokongan dalam kes mogok, sokongan dalam kes sekatan, sokongan dalam kes kecemasan, dan sokongan dalam kes kematian. Manakala, keahlian bagi Ver.di adalah menyeluruh termasuk pekerja, *freelancers*, penjawat awam dan pelajar yang direkrut daripada lebih 1,000 pekerjaan perkhidmatan yang berbeza atau industri berkaitan seperti

pendidikan, seni dan budaya dan media. Antara perkhidmatan yang disediakan oleh Ver.di ialah nasihat percuma berkaitan cukai pendapatan untuk ahli-ahli, nasihat percuma melalui telefon mengenai hak-hak penyewa, nasihat pencen peribadi, skim insurans untuk kemalangan percutian, khidmat nasihat untuk mereka yang bekerja sendiri, diskaun untuk pemegang kad pengenalan pelajar antarabangsa (ISIC), diskaun menarik daripada pelbagai syarikat yang mengambil bahagian, dan subsidi, perlindungan undang-undang dan sokongan kecemasan.

Satu alternatif kepada kesatuan sekerja di Jerman adalah majlis kerja. Hak-hak majlis kerja adalah termaktub dalam *Works Constitution Act (Betriebsverfassungsgesetz)*. Hak majlis kerja dibahagikan kepada tiga kategori, iaitu (i) perkara yang mana hanya majlis kerja tersebut perlu dimaklumkan; (ii) perkara-perkara yang memerlukan persetujuan majlis kerja; dan (iii) perkara berkaitan perjanjian yang boleh dikuatkuasakan oleh majlis kerja itu. Majlis kerja mempunyai hak bersama dalam penentuan berkenaan dengan perkara-perkara sosial dan kakitangan. Secara ringkas, hak-hak kesatuan sekerja mengatasi hak-hak majlis kerja. Secara khusus, perkara-perkara yang ditadbir oleh perjanjian perundingan kolektif mungkin tidak boleh ditentukan oleh perjanjian kerja antara majikan dan majlis kerja. Perpaduan dan kerjasama antara kesatuan sekerja dan majlis kerja di Jerman disebutkan dengan jelas dalam Seksyen 2 *Works Constitution Act 2001* yang kali terakhir dipinda pada tahun 2013 (Box 5D).

Box 5D: Status of trade unions and employers' association Section 2 Status of trade unions and employers' associations.

(Status of trade unions and employers' associations)

- (1) The employer and the works council shall work together in a spirit of mutual trust having regard to the applicable collective agreements and in co-operation with the trade unions and employers' associations represented in the establishment for the good of the employees and of the establishment.*
- (2) In order to permit the trade unions represented in the establishment to exercise the powers and duties established by this Act, their agents shall, after notification of the employer or his representative, be granted access to the establishment, in so far as this does not run counter to essential operational requirements, mandatory safety rules or the protection of trade secrets.*
- (3) This Act shall not affect the functions of trade unions and employers' associations and more particularly the representation of their members' interests.*

SWEDEN. Sweden ditadbir oleh sistem demokrasi berparlimen serta raja berperlembagaan. Perdana Menteri merupakan ketua kerajaan yang mempunyai kuasa eksekutif dan mereka dipilih menerusi sistem pelbagai parti. Di peringkat kebangsaan, rakyat diwakili oleh Parlimen Sweden (Riksdag) yang mempunyai kuasa perundangan. Dari sudut ekonomi, Sweden adalah salah sebuah masyarakat perindustrian yang termaju di dunia. Forum Ekonomi Dunia meletakkan Sweden di kedudukan keenam dalam kalangan negara paling berdaya saing di dunia dan menurut Bank Dunia, ia merupakan sebuah negara yang paling mudah untuk berdagang. "The Sweden Model" yang dibangunkan oleh *Social Democrats* menekankan kepada perkongsian awam-swasta yang kukuh.

Objektif keseluruhan dasar ekonomi kerajaan Sweden adalah untuk mewujudkan tahap kebajikan sebaik mungkin dengan menyumbang kepada: (i) tahap pertumbuhan ekonomi yang mapan dan gunatenggara yang tinggi; (ii) sistem kebajikan yang memberi manfaat kepada semua penduduk; (iii) tingkat penggunaan sumber yang tinggi dan stabil. Sistem ekonomi campuran yang wujud digambarkan oleh rundingan gaji berpusat dan rangkaian keselamatan sosial yang bertunjangan subsidi dari cukai. Pada tahun 2015, penduduk Sweden berjumlah 10 juta orang dengan KDNK berjumlah USD492.6 bilion dan KDNK per kapita iaitu USD54,988.62. Pada tahun tersebut, pertumbuhan ekonomi Sweden

mencatat kadar 4.1 peratus dengan kadar inflasi berada pada tahap -0.05 peratus. Manakala kadar pengangguran dilaporkan berada di sekitar 7.6 peratus dan kadar penyertaan tenaga buruh dianggarkan pada kira-kira 64.0 peratus. Kejayaan hebat ekonomi Sweden disumbangkan oleh asas institusi yang kukuh untuk sistem pasaran terbuka, ditambah pula dengan sistem perlindungan sosial sejagat yang mantap. Di samping itu, badan kehakiman yang bebas daripada rasuah memberikan perlindungan hak pemilikan harta yang terjamin serta menegakkan kedaulatan undang-undang.

Semua hal berkaitan kesatuan sekerja di Sweden adalah di bawah bidang kuasa *Minsitry of Employment and Employment (Co-determination Act in the Workplace) Act (1976:580)* merupakan undang-undang utama yang mengawal kesatuan sekerja dan aktiviti-aktiviti mereka. Seksyen 6 Akta tersebut mentakrifkan "organisasi pekerja" sebagai persatuan pekerja, yang mana di bawah undang-undang kecilnya bertindak melindungi kepentingan pekerja berhubung dengan majikan. Di samping itu, Seksyen 7, Akta yang sama menjamin "hak bersatuan" dengan menjamin hak pekerja dan majikan menyertai pertubuhan pekerja atau majikan. Manakala, Seksyen 10 menetapkan hak untuk rundingan yang boleh dimulakan oleh samada pertubuhan pekerja atau majikan. *The Employment (Co-determination Act in the Workplace) Act (1976:580)* yang wujud bersama *Trade Union Representatives (Status at the Workplace) Act (SFS 1974:359)* menekankan hak-hak wakil-wakil kesatuan sekerja. Akta tersebut turut mencegah majikan dari menghalang wakil kesatuan sekerja daripada melaksanakan tugasnya termasuk penggunaan premis atau ruang di tempat kerja mereka sendiri bagi pelaksanaan aktiviti kesatuan sekerja.

Rangka kerja komprehensif bagi sistem buruh Sweden dibentuk berdasarkan undang-undang dan perjanjian kolektif. Pada masa kini, kepentingan pasaran buruh Sweden yang terdiri daripada kira-kira 100 pihak diwakili oleh kesatuan sekerja dan pertubuhan majikan. Pihak-pihak tersebut telah mencapai persetujuan dan menguatkuasa lebih daripada 650 perjanjian perundingan kolektif meliputi isu-isu seperti gaji, syarat dan terma umum pekerjaan. Di Sweden, tidak terdapat kanun gaji minimum, namun gaji minimum ditetapkan oleh industri melalui kontrak perundingan kolektif. Berasaskan alasan tersebut, majoriti penduduk Sweden menyertai kesatuan sekerja yang mana 90 peratus daripada pekerja Sweden dilindungi oleh perjanjian kolektif (Arvidsson, 2014). Oleh itu, perjanjian kolektif merupakan mekanisme utama yang mengawalselia perhubungan antara syarikat, para pekerja dan kesatuan sekerja. Perjanjian bersama tersebut boleh menjadi satu piawaian yang dapat diterima pakai di semua tempat kerja dalam sektor berkenaan.

Dari segi struktur, terdapat tiga konfederasi kesatuan sekerja di peringkat kebangsaan di Sweden iaitu:

- *The Swedish Trade Union Confederation (LO)* adalah khusus untuk pekerja kolar biru yang terdiri daripada 14 kesatuan sekerja bagi pekerja swasta, sektor perbandaran dan negeri. Prinsip keahlian yang utama dalam kesatuan LO adalah berdasarkan kepada tempat kerja iaitu semua pekerja di tempat kerja yang sama adalah ahli kesatuan sekerja yang sama. Kesatuan sekerja terbesar adalah *Swedish Municipal Workers*. Kesatuan sekerja lain yang bergabung dengan LO termasuklah *Building Worker's Union, Electrician's Union, Musicians' Union, dan Transport Workers' Union*.
- *The Swedish Confederation of Professional Associations (SACO)*: Gabungan 22 kesatuan sekerja bebas terdiri daripada sekitar 650,000 ahli akademik termasuk pelajar, penyelidik, pekerja, pengurus dan usahawan. Antara persatuan yang bergabung dengan Saco adalah *The Swedish Association for Graduates in Business Administration and Economics, Swedish Association of Physiotherapists*. *Studentrad* pula ialah organisasi kesatuan terbesar di Sweden untuk pelajar yang dan dikendalikan oleh pelajar untuk kepentingan mereka. Ia

mempengaruhi dasar pendidikan dan pasaran buruh untuk memperbaiki hal ehwal pelajar dan graduan baru.

- *The Swedish Confederation of Professional Employees (TCO)* adalah untuk para pekerja kolar putih yang lain. TCO menetapkan keahlian berpandukan dua prinsip iaitu industri (semua pekerja dalam industri yang sama milik kesatuan sekerja yang sama) dan pekerjaan (semua pekerja dalam pekerjaan yang sama). Antara 15 kesatuan sekerja yang bergabung dengan TCO adalah *Co-operative Employers' Association, the Employers' Organisation of the Swedish Banking Institutions and the Unionen*. Ahli-ahli Unionen termasuklah pelajar dan mereka yang bekerja sendiri. Manakala bagi pekerja kolar putih yang mempunyai kelulusan akademik yang tinggi boleh membuat keputusan sama ada mereka mahu menyertai sebuah organisasi yang bergabung dengan TCO atau SACO.

Seperti di kebanyakan negara maju yang lain, keahlian kesatuan sekerja di Sweden sedang mengalami penurunan terutama dalam kalangan generasi muda. Oleh itu, pelbagai langkah telah diambil untuk menangani isu ini. Contohnya, projek yang dijalankan oleh beberapa anggota TCO untuk menggalakkan pelajar menjadi ahli kesatuan sekerja dan juga untuk memastikan pelajar yang menjadi ahli kesatuan sekerja kekal sebagai ahli setelah mereka menyertai tenaga kerja.

Banyak kesatuan sekerja di Sweden mempunyai hubungan rapat dengan parti-parti politik. Contohnya, Parti Demokratik Sosial (SDP) mempunyai hubungan rapat dengan *Swedish Trade Union Confederation (LO)*. Kerjasama antara LO dan SDP tersebut adalah berdasarkan kepada nilai-nilai yang sama iaitu kesaksamaan, perpaduan, penghormatan dan keyakinan bersama. Ia menjadi faktor yang menyebabkan pihak LO turut mempunyai wakil dalam badan-badan yang mengawal pelbagai pihak berkuasa kerajaan. Di peringkat antarabangsa, *European Trade Union Congress (ETUC)* dianggap forum yang paling penting bagi semua konfederasi kebangsaan Sweden kerana mereka berupaya mempengaruhi dasar Eropah. Selain itu, kesatuan sekerja Sweden juga terlibat secara aktif dengan *Trade Union Advisory Committee* untuk OECD (TUAC), *International Trade Union Confederation (ITUC)*, dan *Council of Nordic Trade Unions*.

Perkhidmatan yang ditawarkan oleh kesatuan-kesatuan sekerja di Sweden kepada ahli-ahli mereka boleh dianggap sebagai salah satu yang terbaik di dunia. Banyak kesatuan sekerja menyediakan perkhidmatan dan manfaat yang luas untuk ahli-ahli mereka. Selain dari perkara berkenaan gaji dan upah, banyak kesatuan sekerja yang menawarkan faedah seperti sistem keselamatan sosial yang komprehensif bagi menyediakan perlindungan kewangan sekiranya ahli-ahli mengalami masalah kesihatan, pengangguran, kecederaan pekerjaan, cuti paternal, persaraan, pinjaman, bantuan pelajaran, dan jumlal kesatuan (contohnya Unionen). Salah satu skim utama yang ditawarkan oleh Sweden adalah sistem *Ghent* yang mana kesatuan sekerja dan bukannya agensi kerajaan yang mengambil tanggung jawab untuk membayar faedah pengangguran kepada ahli.

AMERIKA SYARIKAT (USA). Amerika Syarikat adalah sebuah persekutuan demokratik dengan sistem republik dengan Presiden sebagai ketua negara dan ketua kerajaan, bersama-sama dengan tiga badan lain yang berbeza, iaitu perundangan, eksekutif dan kehakiman. Kuasa untuk mentadbir bagi Kongres, Presiden, dan mahkamah persekutuan, termasuk Mahkamah Agung termaktub dalam Perlembagaan USA. Politik Amerika Syarikat telah lama dikuasai oleh dua parti dominan iaitu Demokrat dan Republikan iaitu selama lebih daripada satu abad. Dari sudut ekonomi, Amerika Syarikat adalah sebuah negara berpendapatan tinggi dengan mengamalkan sistem ekonomi pasaran berorientasikan perdagangan yang sangat maju. KDNK yang dicatat adalah sebanyak USD16.5 trilion pada tahun 2015 dan ia mewakili 28.95 peratus daripada ekonomi dunia. Sementara itu, kadar penyertaan tenaga buruh

pula dianggarkan 62.80 peratus manakala kadar pengangguran berada pada paras 4.9 peratus setakat Oktober 2016.

Pembentukan kesatuan-kesatuan sekerja di Amerika Syarikat dikawal oleh *National Labor Relations Act (NLRA) 1935 (Amended 1974)* yang dikuatkuasakan oleh *National Labor Relations Board*. Objektif utama Akta ini adalah untuk melindungi hak-hak pekerja dan majikan untuk menggalakkan rundingan secara kolektif dan untuk membendung amalan pengurusan-buruh yang tidak adil. Seksyen 7 Akta ini memperuntukkan hak untuk pekerja membentuk kesatuan sekerja (Box 5E). Walau bagaimanapun, di bawah Akta ini pekerja yang bukan ahli kesatuan juga boleh menikmati hak yang sama seperti ahli-ahli kesatuan sekerja (*US Department of Labour 2016*).

Box 5E: Section 7 (29 U.S.C. § 157)

“Employees shall have the right to self-organization, to form, join or assist labor organizations, to bargain collectively through representatives of their own choosing, and to engage in other concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection”

Pentadbiran kesatuan-kesatuan sekerja dan aktiviti mereka dikawal oleh *Labor - Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA) of 1959*. Akta ini ditadbir oleh *The Office of Labor - Management Standards (OLMS)*, yang mengurus perhubungan antara kesatuan sekerja dan ahli-ahli mereka. Ia termasuklah proses menggalakkan amalan kesatuan sekerja yang demokratik, penyerahan laporan kewangan dan pilihan raya untuk pegawai kesatuan sekerja. LMRDA memberi jaminan kepada setiap ahli pertubuhan buruh untuk mendapat hak yang sama rata iaitu setiap anggota berhak untuk menamakan calon-calon mengundi dalam pilihan raya kesatuan sekerja atau referendum untuk menghadiri mesyuarat keahlian dan mengambil bahagian dalam perbincangan dan pengundian keatas urusan mesyuarat tersebut. *The Office of Labor - Management Standards (OLMS)* merupakan sebuah agensi Persekutuan dengan bidang kuasa utama untuk menguatkuasakan peruntukan LMRDA. Fungsi Lembaga adalah:

**Jadual 5.5 Skop Kerja Pejabat Piawaian Buruh-Pengurusan
(Office of Labour - Management Standards)**

<ul style="list-style-type: none"> • Public Disclosure Reports 	<ul style="list-style-type: none"> • Compliance Audits
<ul style="list-style-type: none"> • Each union required to file an initial information report and copies of their constitution and bylaws. 	<ul style="list-style-type: none"> • to determine if unions are complying with the law.
<ul style="list-style-type: none"> • In addition, unions must file annual financial reports each year. 	<ul style="list-style-type: none"> • uses a streamlined audit approach called the Compliance Audit Program (CAP) to audit local unions and to verify LMRDA compliance
	<ul style="list-style-type: none"> • increase communications and cooperation between OLMS and local, national, and international labor unions.
<ul style="list-style-type: none"> • Investigations 	<ul style="list-style-type: none"> • Education and Compliance Assistance
<ul style="list-style-type: none"> • complaints from union members 	<ul style="list-style-type: none"> • program to promote voluntary compliance with the LMRDA by informing union officers
<ul style="list-style-type: none"> • information developed by OLMS and government agencies 	<ul style="list-style-type: none"> • Publishes and distributes explanatory pamphlets which emphasize voluntary compliance with the LMRDA and outline the law's requirements;
<ul style="list-style-type: none"> • civil matters and criminal matters 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducts seminars and workshops about the law in general or about specific areas required by the LMRDA
	<ul style="list-style-type: none"> • Participates in union conventions by providing displays, giving speeches, taking part in panel discussions, and conducting workshops for those attending

Amerika Syarikat tidak meratifikasi kedua-dua Konvensyen ILO 87 dan Konvensyen 98. Menurut Greenfield dan Compa (2007), Amerika Syarikat tidak mengiktiraf konvensyen tersebut kerana 'halangan undang-undang'. Sekiranya ia meratifikasi konvensyen-konvensyen tersebut undang-undang domestik juga harus selari dengannya. Secara khusus, Senat telah menekankan tiga syarat utama untuk meratifikasikan mana-mana Konvensyen ILO pada masa akan datang; (Box 5F)

Box 5F: Compliance of ILO

- (1) US law must comply with the ILO convention before the Senate ratifies it - that is, only both houses of Congress can change federal labour law through the normal legislative process, not the Senate alone 'through the back door by ratifying an ILO convention;
- (2) a government-business-labour committee called the US Tripartite Advisory Committee on International Labor Standards (TAPILS) must agree by consensus that US law comports with the ILO convention before submitting it for ratification; and
- (3) ratification cannot change state labour law and practice.

Mana-mana pekerja boleh menyertai kesatuan sekerja berdasarkan sektor industri (AFL-CIO 2016). Kesatuan sekerja juga boleh membentuk sekutu yang dipanggil sebagai *Working America*. *Working America* adalah satu rangkaian komuniti pekerja yang dipelopori oleh AFL-CIO untuk menghubungkan para pekerja yang bukan ahli kesatuan sekerja. Kini, terdapat lebih daripada tiga juta pekerja yang bukan ahli kesatuan sekerja menyertai rangkaian ini untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, keadaan dan persekitaran kerja serta melibatkan diri dalam perundingan bersama. Kebanyakan kesatuan sekerja di Amerika Syarikat adalah seiring dengan salah satu daripada dua kesatuan yang menjadi payung besar iaitu: AFL-CIO yang ditubuhkan pada tahun 1955 dan *Change to Win Federation* yang berpecah dari AFL-CIO pada tahun 2005. *American Federation of Labor-Congress Industrial Organizations (AFL-CIO)* merupakan sebuah federasi kesatuan sekerja yang terbesar di Amerika Syarikat. Federasi yang menghimpunkan 56 kesatuan sekerja kebangsaan dan antarabangsa ini telah ditubuhkan pada tahun 1955 dengan penggabungan AFL dan CIO. Objektif teras kesatuan adalah untuk membantu pekerja agar berunding secara kolektif bagi memperjuangkan keadaan kerja yang lebih baik dan juga kebebasan pekerja untuk bersuara dalam politik dan undang-undang (AFL-CIO, 2016).

Perlembagaan Persekutuan Amerika Syarikat membenarkan kesatuan sekerja untuk bersekutu dengan parti politik. Sebelum tahun 1947, kesatuan sekerja dilarang daripada terlibat dalam aktiviti politik di bawah Seksyen 304 NLRA 1935. Pindaan bagi *Federal Election Campaign Act Amendments of 1976* telah membenarkan kesatuan untuk menyumbang kepada kempen pilihan raya. Kesatuan sekerja yang bergabung dengan parti politik boleh menyumbang kepada dana parti politik untuk tujuan kempen dan juga pilihan raya. Didapati Parti Demokrat cenderung untuk mempunyai hubungan yang sangat rapat dengan kesatuan sekerja berbanding dengan pihak Republikan. Ahli-ahli kesatuan sekerja yang menyokong Demokrat turut menyumbangkan wang, sukarelawan dan undi (Schlozman, 2013). Sebagai contoh, pentadbiran Presiden Obama mempunyai hubungan yang kukuh dengan kesatuan sekerja dan telah melantik tiga aktivis pergerakan buruh berpengaruh pada tahun 2009 untuk memimpin jawatan penting yang berkaitan dengan hubungan buruh (La Jeunesse, 2012).

Antara dua federasi kesatuan sekerja utama yang mempunyai kaitan dengan parti politik ialah AFL-CIO dan *Change to Win Federation* yang mana kedua-duanya mempunyai dasar untuk membela pihak pekerja di Amerika Syarikat. Kesatuan sekerja tersebut menyediakan perkhidmatan kepada ahli dalam pelbagai bentuk iaitu daripada perundingan kolektif hinggalah di luar isu-isu tradisional perhubungan perusahaan. Amerika Syarikat mempunyai tiga klasifikasi rundingan kolektif yang berbeza iaitu untuk; i) industri kereta api dan syarikat penerbangan; ii) sektor swasta yang lain dan; iii) sektor awam.

Kesatuan sekerja di Amerika Syarikat mewakili pekerja dari pelbagai perkhidmatan termasuk pekerja penjagaan kesihatan, penjaga bangunan, pengawal keselamatan, pekerja perkhidmatan awam, pekerja penjagaan rumah, pekerja perkhidmatan bangunan dan pegawai parol.

Sesuatu proses rundingan bergantung kepada saiz atau perusahaan yang terlibat. Bagi perusahaan bersaiz kecil, kebiasannya kesatuan sekerja hanya berunding dengan pengurusan di peringkat organisasi. Manakala untuk kumpulan yang besar, iaitu di peringkat kebangsaan seperti *General Motors* atau *General Electric*, proses rundingan dijalankan bagi mencapai "perjanjian induk," diikuti dengan "perjanjian tambahan" di peringkat syarikat yang berbeza (Compa, 2014). Di samping perkhidmatan kepada ahli-ahli yang merangkumi aspek-aspek asas seperti gaji dan jam bekerja, kesatuan-kesatuan sekerja di Amerika Syarikat juga menyediakan beberapa manfaat di luar daripada isu tempat kerja. *AFL-CIO Union Plus* (kesatuan bagi pekerja dan ahli kesatuan bersara) menyediakan perkhidmatan seperti biasiswa pendidikan untuk anak-anak ahli, memberi pinjaman pembelian kereta serta insurans kesihatan.

Kontinum Pergerakan Kesatuan Sekerja: Satu Perbandingan Dengan Malaysia

Perbincangan awal menjurus kepada persamaan dan perbezaan dalam kalangan 11 negara yang ditanda aras dari segi sistem politik dan ekonomi serta sistem dan amalan kesatuan sekerja. Ciri-ciri utama negara-negara tersebut boleh digambarkan dalam bentuk rajah dua dimensi. Tujuan rajah ini adalah untuk memetakan negara yang dipilih berdasarkan empat dimensi yang telah dibincangkan iaitu tahap pembangunan ekonomi semasa; pengaruh dan penglibatan kesatuan sekerja dengan parti-parti politik; struktur dan organisasi kesatuan sekerja dan fungsi dan perkhidmatan yang ditawarkan oleh kesatuan sekerja kepada ahli-ahlinya.

Setiap negara dipetakan di sepanjang dua dimensi dalam setiap rajah. Rajah 5.1 menunjukkan bahawa 11 negara dipetakan mengikut gabungan kesatuan sekerja dengan parti-parti politik dan tahap pembangunan ekonomi semasa. Pemetaan dan penentuan kedudukan negara-negara ini tidak dilakukan dengan menggunakan angka mutlak tetapi sebaliknya berasaskan analisis reflektif maklumat sekunder dan laporan yang tersedia samada secara elektronik atau penulisan. Negara-negara di setiap kuadran tersebut disenaraikan secara rawak dan tidak mengikut sebarang susunan tertentu. Justeru, ia tidak menggambarkan sebarang kedudukan sesebuah negara secara tepat berbanding yang lain. Oleh itu, hujah dan perbincangan yang dibentangkan di sini adalah tafsiran penyelidik semata-mata iaitu berdasarkan maklumat yang tersedia secara umum dengan berpandukan kriteria berikut;

Pertalian Politik (*Political Affiliation*). Hubungan kesatuan-kesatuan sekerja dengan aktiviti politik di setiap negara boleh dikategorikan kepada tiga tahap:

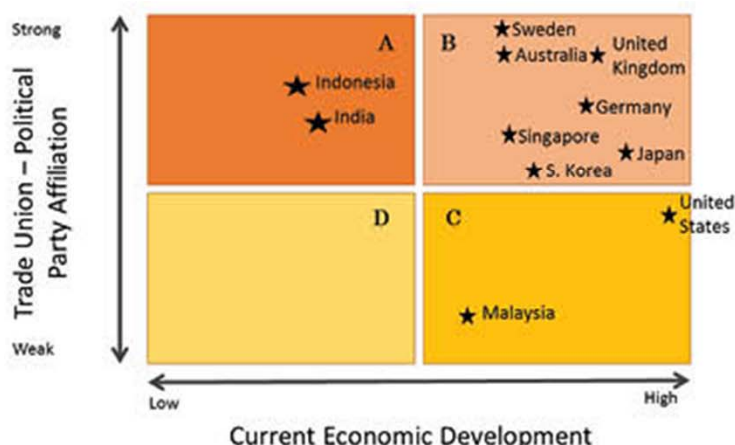
- Lemah: Gabungan kesatuan sekerja dengan mana-mana parti politik tidak wujud atau sangat terbatas.
- Sederhana: Terdapat hubungan antara kesatuan sekerja dengan parti politik tetapi dalam bentuk yang tidak rasmi, tidak secara langsung serta tidak terbuka (secara sulit). Kesatuan sekerja berkemungkinan menerima dana daripada parti politik atau sebaliknya.
- Kuat: Kesatuan sekerja mengambil bahagian secara aktif dan langsung dalam politik di negara mereka. Pada tahap tertentu para kesatuan sekerja menubuhkan parti politik mereka sendiri.

Tahap Pembangunan Ekonomi Semasa (*Current Economic Development*). Setiap 11 buah negara yang ditanda aras telah dikelaskan daripada segi keadaan pembangunan ekonomi semasa yang diukur dengan tingkat pendapatan mengikut garis panduan yang disediakan oleh Bank Dunia seperti berikut:

- Pendapatan Rendah: Sebuah negara dengan Pendapatan Negara Kasar per kapita berjumlah USD1,025 atau kurang pada tahun 2015
- Pendapatan Rendah pertengahan: Sebuah negara dengan Pendapatan Negara Kasar per kapita antara USD1,026 dan USD4,035 pada tahun 2015
- Pendapatan pertengahan tinggi : Sebuah negara dengan Pendapatan Negara Kasar per kapita antara USD4,036 dan USD12,475 pada tahun 2015
- Pendapatan tinggi : Sebuah negara dengan Pendapatan Negara Kasar per kapita USD12,476 atau lebih pada tahun 2015

Terdapat empat kuadran dalam Rajah 5.1 dengan setiap kuadran menandakan tahap yang berbeza daripada segi perkaitan dengan dimensi-dimensi tersebut. Kuadran A mewakili negara dengan tahap pembangunan ekonomi yang rendah dan terdapat hubungan kuat antara kesatuan sekerja dengan parti-parti politik. Antara negara-negara dalam kumpulan ini ialah Indonesia dan India. Manakala, Kuadran B mengumpulkan negara-negara yang maju dalam pembangunan ekonomi dan pada masa yang sama mempunyai kesatuan sekerja yang mempunyai pertalian yang kuat dengan parti-parti politik. Negara-negara yang tergolong ke dalam kuadran ini ialah Australia, Korea Selatan, Sweden, Jerman, United Kingdom, Singapura dan Jepun. Kuadran C merupakan kategori negara-negara yang mempunyai tahap pembangunan ekonomi yang maju atau agak maju dan mempunyai kurang atau tiada langsung hubungan antara kesatuan sekerja dengan parti-parti politik. Dua negara dalam kumpulan ini ialah Malaysia dan Amerika Syarikat. Akhirnya, Kuadran D menunjukkan negara-negara yang mempunyai tahap pembangunan ekonomi semasa yang dianggap rendah dan mempunyai kesatuan sekerja yang kurang pertalian dengan parti politik. Didapati, kesemua 11 negara yang ditanda aras tidak berada dalam kumpulan ini. Oleh itu, daripada segi perkaitan kesatuan sekerja dengan parti-parti politik, secara umumnya kesatuan sekerja di Malaysia adalah berbeza daripada kebanyakan negara lain iaitu kesatuan sekerja Malaysia adalah bebas daripada pengaruh parti politik. Walau bagaimanapun, senario ini mungkin berubah pada masa akan datang dengan pengenalan TPPA dan semakan beberapa peruntukan undang-undang yang berkaitan dengan kesatuan-kesatuan pekerja.

Rajah 5.1 : Kesatuan Sekerja Mengikut Kontinum Politik dan Ekonomi



Perbandingan kedua dalam kalangan 11 negara adalah berdasarkan struktur kesatuan sekerja dan organisasi dengan perkhidmatan kesatuan sekerja yang diberikan kepada ahli-ahlinya. Rajah 5.2

menunjukkan kumpulan negara-negara yang ditanda aras mengikut dimensi ini. Daripada segi struktur dan organisasi kesatuan sekerja, terdapat dua arah kontinum yang menggambarkan kedudukan negara-negara yang terlibat. Kriteria berikut digunakan untuk mengkategorikan setiap negara iaitu;

Struktur dan organisasi kesatuan sekerja (*Trade Union Structure & Organisation*). Dalam konteks penulisan ini kesatuan-kesatuan sekerja di setiap negara dianalisis berdasarkan darjah keterbukaan dari segi keahlian mereka. Oleh itu, mereka boleh dikategorikan seperti berikut:

- Struktur tertutup: Keahlian kesatuan sekerja adalah terbatas dan terhad kepada persamaan pekerjaan, industri, sektor dan wilayah geografi.
- Struktur Agak Terbuka: Keahlian kesatuan sekerja terbuka kepada semua pekerja mengikut pelbagai latar belakang dan ciri kerja dan pekerjaan yang berbeza. Wujud berbilang kesatuan dan kesatuan berbentuk umum.
- Struktur Sangat Terbuka: Keahlian kesatuan sekerja adalah sangat terbuka kepada semua bukan sahaja pekerja aktif atau pekerja dalam perkhidmatan tetapi juga kepada pesara dan juga pelajar. Wujud berbilang kesatuan dan kesatuan berbentuk umum.

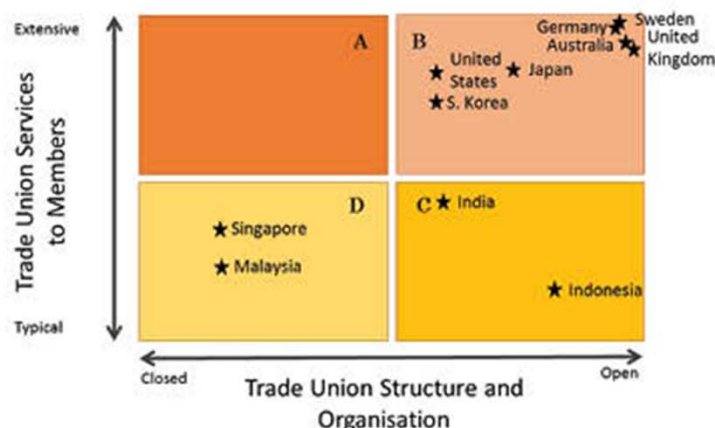
Perkhidmatan yang Ditawarkan oleh Kesatuan Sekerja (*Trade Union Services to Members*).

Perkhidmatan yang ditawarkan oleh kesatuan sekerja sangat berbeza dalam kalangan 11 negara yang ditanda aras. Kriteria berikut digunakan untuk mengkategorikan perkhidmatan yang ditawarkan oleh kesatuan sekerja di setiap negara.

- Biasa: Kesatuan sekerja menawarkan hanya perkara-perkara asas perkhidmatan seperti yang ditetapkan di dalam Perjanjian Kolektif. Contoh: Perwakilan ahli dalam perbicaraan mahkamah, mewakili ahli-ahli dalam rundingan dan proses perundingan kolektif.
- Sederhana: Kesatuan sekerja menawarkan lebih daripada apa yang ditetapkan dalam Perjanjian Kolektif. Contohnya perkhidmatan kaunseling, nasihat undang-undang dan bantuan kos sara hidup.
- Luas: Kesatuan sekerja menawarkan bukan sahaja isu-isu asas tetapi juga perkhidmatan lain termasuk faedah pengangguran dan insurans. perkhidmatan ini tidak hanya ditawarkan kepada ahli-ahli tetapi juga kepada keluarga mereka.

Berdasarkan Rajah 5.2, Kuadran A terdiri dari negara-negara yang mempunyai kesatuan sekerja yang kurang terbuka dari segi keahlian tetapi menawarkan perkhidmatan yang jauh lebih luas kepada ahlinya. Didapati tiada negara yang ditanda aras tergolong dalam Kuadran A. Manakala, Kuadran B mewakili negara-negara yang lebih terbuka dari segi keahlian kesatuan sekerja dan juga menawarkan perkhidmatan yang luas untuk ahlinya. Contoh negara-negara dalam kumpulan ini ialah United Kingdom, Australia, Jerman, Sweden, Jepun, Korea Selatan dan Amerika Syarikat.

Rajah 5.2 : Kesatuan Sekerja Mengikut Kontinum Struktur dan Perkhidmatan



Kuadran C terdiri daripada negara dengan kesatuan sekerja yang agak lebih terbuka tetapi hanya menawarkan beberapa jenis perkhidmatan kepada ahli mereka yang mana secara umumnya kesatuan sekerja di Indonesia dan India tergolong dalam kategori ini. Akhir sekali, Kuadran D terdiri dari negara-negara yang mana kesatuan sekerjanya mempunyai keahlian yang lebih terbatas dan terhad iaitu hanya menawarkan perkhidmatan minimum kepada ahli-ahlinya, iaitu Malaysia dan Singapura. Kesimpulannya, Malaysia berada pada kedudukan yang berbeza dari segi keterbukaan kesatuan sekerja dan perkhidmatan yang diberikan kepada ahli-ahlinya.

Ringkasan

Bab ini membincangkan undang-undang dan amalan berkaitan dengan kesatuan sekerja di negara-negara yang mempunyai instrumen perundangan berkaitan kesatuan sekerja. Kebanyakan dari negara-negara tersebut menggunakan piawaian antarabangsa yang telah ditetapkan oleh ILO, yang merupakan institusi yang mempromosi agenda hak kemanusiaan dan buruh melalui konvensyen dan rekomendasi. Dua konvensyen terpenting berkaitan dengan berkesatuan sekerja adalah Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Berpersatuan (Konvensyen 1948) dan Hak untuk Menubuhkan Kesatuan Sekerja dan Rundingan Bersama (Konvensyen 1949). Walaupun tidak semua negara-negara yang ditanda aras dalam kajian ini telah meratifikasikan sepenuhnya konvensyen berkenaan, namun kebanyakan daripadanya telah pun meratifikasikan sekurang-kurangnya salah satu daripada kedua-dua konvensyen tersebut. Negara-negara ini berbeza bukan sahaja dari segi jenis konvensyen yang telah diratifikasikan, tetapi juga dari segi ekonomi dan politik serta struktur dan perkhidmatan yang disediakan oleh kesatuan sekerjanya.

Dimana-mana negara, kemajuan kesatuan sekerjanya dipengaruhi oleh pelbagai faktor terutamanya keadaan politik, ekonomi dan undang-undang. Secara khusus, ia dipengaruhi oleh jenis kerajaan yang berkuasa iaitu yang mempunyai mandat untuk menggubal dasar-dasar yang berkemungkinan menyokong atau tidak menyokong kemajuan sesebuah kesatuan sekerja di negara masing-masing. Dari segi sistem politik, kesemua 11 negara ditadbir oleh 'rakyat' yang mana kuasa untuk memerintah negara lahir dari satu proses demokrasi. Meskipun negara-negara ini mempunyai persamaan yang luas daripada sudut sistem politik mereka, negara-negara ini ternyata berbeza dari segi tahap pembangunan ekonomi semasa. Berdasarkan magnitud aktiviti ekonomi, prestasi dan tingkat pendapatan, didapati lapan dari negara-negara tersebut dikategorikan sebagai berpendapatan tinggi, sebuah negara sebagai berpendapatan pertengahan dan dua negara sebagai negara yang berpendapatan rendah. Majoriti

negara-negara ini mengamalkan sistem ekonomi pasaran campuran yang menggalakkan aktiviti ekonomi serta terdapat unsur penglibatan kerajaan.

Perundangan kesatuan sekerja di setiap daripada 11 negara yang ditanda aras membentuk corak, struktur dan amalan kesatuan pekerja masing-masing. Di satu pihak, terdapat negara-negara yang lebih terbuka dengan memberikan kebebasan untuk ahli-ahli menubuh dan menyertai kesatuan sekerja pilihan mereka. Perkara ini begitu ketara di negara maju seperti Sweden dan Jerman. Terdapat juga negara-negara yang meletakkan beberapa sekatan terhadap penubuhan kesatuan sekerja iaitu seperti yang diamalkan di Malaysia.

Kesatuan sekerja juga didapati sinonim dengan parti-parti politik di sesetengah negara. Dalam situasi ini, parti-parti politik mempunyai pengaruh yang kuat ke atas pembangunan, dasar dan aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja. Lapan daripada negara yang ditanda aras menunjukkan hubungan dan pergantungan antara kesatuan sekerja dengan parti politik walaupun boleh dikatakan bahawa kesatuan-kesatuan sekerja di negara-negara tersebut adalah lebih berkesan dalam membentuk dasar-dasar kerana mempunyai pengaruh dalam sistem politik terutamanya apabila parti yang disokong memegang kuasa. Contoh negara-negara tersebut adalah Indonesia, India, Australia, Korea Selatan, Sweden, Jerman, United Kingdom, dan Jepun. Satu perkara yang menarik berdasarkan kajian ini ialah ketiga-tiga negara iaitu Malaysia, Singapura dan Amerika Syarikat seolah-olah menunjukkan tiada pengaruh yang berlebihan oleh parti-parti politik terhadap kesatuan sekerja. Ini bukan bermakna tidak terdapat langsung pengaruh parti politik keatas kesatuan sekerja di tiga negara tersebut tetapi pengaruh tersebut lebih dianggap sebagai kurang jelas.

BAB 6

KESIMPULAN - REFLEKSI PENTING DARIPADA ANALISIS

Dzulzalani Eden & Awg Ideris Awg Daud

Pengenalan

Bab ini merupakan satu ringkasan bagi penemuan utama yang bermula dengan perbincangan mengenai situasi pergerakan kesatuan sekerja dan diikuti oleh penjelasan faktor-faktor yang menyumbang kepada keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia. Seterusnya, perbincangan memberi tumpuan kepada tahap pemahaman dan kesediaan ahli-ahli kesatuan sekerja berhubung rancangan pelaksanaan TPPA. Akhir sekali, perbandingan antara negara-negara yang dipilih yang ditanda aras dilaporkan. Di samping itu, kontinum yang menganalisis kedudukan Malaysia berbanding negara terpilih untuk ditanda aras juga dibincangkan.

Pergerakan Kesatuan Sekerja - Perspektif Ekonomi Dan Realiti Sosial

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kekuatan pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia yang diukur daripada segi kepadatan keahlian tidak mempunyai kesan yang ketara ke atas tenaga buruh. Dalam kalangan negara-negara Asia, kadar kepadatan keahlian kesatuan sekerja di Malaysia adalah agak rendah untuk beberapa dekad iaitu di sekitar sembilan peratus. Hal ini berbeza dengan Singapura yang mempunyai kadar yang lebih tinggi di sekitar 19 peratus pada tahun 2014. Di peringkat antarabangsa pula, kadar kepadatan keahlian kesatuan sekerja Malaysia adalah hampir separuh daripada yang terdapat di negara-negara maju seperti United Kingdom dan Australia yang seakan menunjukkan kekurangan kewujudan kesatuan sekerja dalam tenaga buruh. Satu hal yang menarik ialah kajian ini juga menunjukkan bahawa negara maju menguasai dalam kontinum negara yang mempunyai kesatuan sekerja yang berkepadatan keahlian melebihi 40 peratus seperti yang terdapat di negara-negara Nordik dan Eropah Selatan. Begitu juga, bagi negara-negara yang mempunyai kepadatan keahlian kesatuan sekerja di antara 21 hingga 40 peratus adalah diterajui oleh negara-negara berpendapatan tinggi seperti United Kingdom, Kanada, Ireland dan Austria. Walau bagaimanapun, perbezaan ketara dapat dilihat dalam negara-negara dengan kepadatan keahlian kesatuan sekerja kurang daripada 20 peratus. Walaupun, Australia, New Zealand dan Korea Selatan merupakan antara negara berpendapatan tinggi yang berada dalam kontinum ini, namun majoritinya merupakan negara yang diklasifikasikan sebagai berpendapatan sederhana termasuk Malaysia dan Indonesia.

Kajian lepas yang dijalankan di luar negara membuktikan bahawa pendapatan negara mungkin mempunyai hubung kait dengan pergerakan kesatuan-kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, setelah menganalisis data KDNK per kapita serta pertumbuhan ekonomi, kajian ini mendapati bahawa faktor-faktor ekonomi semata-mata tidak mempunyai pengaruh yang jelas terhadap kepadatan keahlian kesatuan sekerja di Malaysia. Hasil kajian ini adalah selari dengan penemuan lepas di Malaysia bahawa faktor-faktor ekonomi bukanlah faktor langsung yang menyumbang kepada kepadatan keahlian kesatuan sekerja. Pelbagai faktor lain juga menyumbang kepada kecenderungan pekerja menganggotai kesatuan-kesatuan sekerja termasuklah faktor perundangan, dasar kerajaan, pengaruh sosial dan budaya serta struktur guna tenaga dan pekerjaan. Walaupun bukti dari luar negara menunjukkan kecenderungan kepadatan keahlian kesatuan sekerja yang lebih tinggi adalah dominan dalam kalangan negara-negara berpendapatan tinggi dan sederhana, fenomena ini mungkin dipengaruhi oleh pelbagai faktor dan bukannya disebabkan oleh faktor ekonomi semata-mata.

Liputan perjanjian kolektif boleh mencerminkan kuasa kesatuan sekerja. Kajian ini menunjukkan bahawa ia mempunyai hubungan yang positif dengan kepadatan keahlian kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, apabila data dari Malaysia dianalisis secara berasingan, sekali lagi ia menunjukkan pola yang tidak jelas. Salah satu penjelasan kepada keputusan ini ialah data yang sukar diperolehi dan data berkenaan perjanjian kolektif hanya meliputi pekerja sektor swasta sahaja sedangkan data kepadatan keahlian kesatuan sekerja melibatkan kedua-dua pekerja sektor awam dan swasta. Oleh itu, hubungan yang lemah antara liputan perjanjian kolektif dan kepadatan keahlian kesatuan sekerja sudah dijangkakan terutama sekali akibat daripada pengaruh dan kuasa kesatuan sekerja dalam sektor awam yang secara amnya kurang berbanding sektor swasta.

Daripada perspektif ahli kesatuan sekerja, kajian ini mendapati bahawa secara umumnya mereka mempunyai pandangan positif terhadap pergerakan kesatuan sekerja di Malaysia dan memperakui sumbangan yang diberikan. Malah, maklum balas mereka adalah sama tanpa mengira latar belakang demografi seperti jenis kesatuan sekerja yang mereka sertai, tahap pendidikan dan lokasi. Ternyata daripada perspektif ahli, kepuasan terhadap kesatuan adalah agak tinggi. Walaupun penilaian terhadap kesatuan sekerja secara keseluruhan adalah positif dan tinggi namun ahli-ahli kesatuan sekerja berpandangan bahawa masih terdapat ruang untuk penambahbaikan.

Majikan seolah-olah mempunyai pandangan yang berbeza mengenai pergerakan kesatuan sekerja. Mereka mengulas mengenai pengaruh, struktur dan peranan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja dikatakan lemah walaupun ironinya pada masa yang sama terdapat majikan yang merasa terancam dengan mereka. Kelemahan kesatuan sekerja tersebut adalah disebabkan oleh beberapa faktor dari aspek kewujudan yang berpecah-pecah mengikut kriteria tertentu hinggalah kepada kekurangan penglibatan pekerja muda dalam kesatuan sekerja. Satu hal yang menarik ialah dalam kes majikan yang mempunyai pekerja yang berkesatuan, sikap mereka terhadap kesatuan sekerja adalah lebih baik berbanding dengan majikan tanpa kesatuan sekerja. Terdapat juga majikan yang berpandangan bahawa kesatuan sekerja berupa satu ancaman dan tidak diperlukan di tempat kerja.

Keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja boleh diukur melalui keupayaan mereka untuk memenuhi keperluan ahli-ahlinya. Kajian ini mendapati bahawa persepsi utama ahli-ahli kesatuan sekerja berkenaan dengan aspek penyampaian oleh kesatuan sekerja adalah menggalakkan. Kesatuan sekerja dilihat lebih kuat dalam aspek melindungi pekerja terhadap layanan yang tidak adil, namun agak kurang berkesan dari segi menyediakan jaminan pekerjaan, membayar faedah dan memperbaiki persekitaran kerja. Selain itu, kesatuan sekerja juga dianggap agak kurang berkesan dari segi kemahiran berunding. Ini adalah selaras dengan pandangan daripada beberapa majikan yang menyatakan bahawa kesatuan sekerja dalaman terlalu bergantung kepada organisasi luar seperti kesatuan kebangsaan atau persatuan-persatuan lain untuk menasihati mereka mengenai hal-hal perhubungan perusahaan termasuk kemahiran berunding.

Analisis lanjutan mengenai keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja daripada perspektif ahli kesatuan sekerja mengesahkan tiga penentu utama keberkesanan kesatuan sekerja iaitu komunikasi dan kuasa kesatuan sekerja; hubungan pengurusan dan kesatuan sekerja dan pemahaman kesatuan sekerja terhadap perniagaan majikan. Faktor paling berpengaruh terhadap keberkesanan penyampaian kesatuan sekerja adalah komunikasi dan kuasa kesatuan sekerja. Dapatan ini adalah seiring dengan penemuan kumpulan berfokus bersama majikan, yang mana mereka menyatakan bahawa kesatuan sekerja mesti berperanan sebagai sumber rujukan untuk ahli-ahli mereka terutamanya tentang harapan dan kehendak majikan. Majikan yang sering terlibat dengan kesatuan sekerja merasakan bahawa peranan kesatuan sekerja perlu lebih progresif. Oleh itu majikan juga harus lebih berminat untuk melibatkan

kesatuan sekerja dalam mengenal pasti kaedah-kaedah untuk memenuhi keperluan dan aspirasi ahli-ahli kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, terdapat sesetengah majikan yang mempamerkan sikap kurang menerima dan menunjukkan unsur kawalan dan penentangan terhadap kesatuan sekerja. Sikap negatif tersebut turut dirasai oleh ramai ahli-ahli kesatuan sekerja.

TPPA - Perubahan Yang Berlaku dan Perspektif Masa Depan

Bahagian kedua kajian ini meneroka kefahaman dan kesediaan dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja mengenai keputusan Malaysia untuk menjadi ahli Perjanjian Perkongsian Trans-Pasifik. Keputusan ini memerlukan perubahan besar kepada undang-undang kesatuan sekerja di Malaysia terutamanya berkenaan dengan kebebasan berpersatuan. Oleh itu, kesatuan sekerja dijangka mengalami transformasi yang besar khususnya daripada segi cara mereka beroperasi.

Dapatan kajian menunjukkan bahawa kefahaman dalam kalangan anggota kesatuan sekerja adalah terlalu rendah dalam semua aspek perubahan pergerakan kesatuan sekerja di masa akan datang. Namun, kefahaman adalah lebih tinggi dalam kalangan pemimpin kesatuan sekerja berbanding dengan ahli biasa walaupun tidak setinggi seperti yang sepatutnya apabila diambil kira pendedahan mereka kepada siri perbincangan dengan agensi-agensi berkaitan dan berdasarkan sumber maklumat yang sedia ada termasuk melalui internet. Oleh itu, timbul keperluan untuk mempertimbangkan semula kaedah penyebaran maklumat dan ruang lingkup pendedahan berkenaan TPPA dalam kalangan orang ramai. Perkara ini amat penting kerana pelbagai tafsiran dan spekulasi telah wujud bukan sahaja dalam kalangan ahli-ahli kesatuan sekerja tetapi juga dalam kalangan majikan.

Pandangan umum dalam kalangan majikan menunjukkan bahawa mereka terpaksa akur dengan ketidakpastian yang disebabkan oleh kurangnya kefahaman tentang perubahan yang mungkin berlaku sebaik sahaja perjanjian tersebut berkuat kuasa sepenuhnya. Malah, ahli-ahli kesatuan sekerja juga merasa ragu-ragu tentang pelaksanaan TPPA. Perkara ini boleh dikesan melalui maklum balas mereka yang menunjukkan tahap kesediaan yang terendah dan telah menolak banyak aspek TPPA. Contohnya, kedua-dua pihak iaitu ahli kesatuan sekerja dan majikan berpendapat bahawa liberalisasi kepimpinan kesatuan sekerja yang membenarkan pekerja asing untuk memimpin kesatuan boleh membawa kepada perubahan yang signifikan kepada budaya dalam pergerakan kesatuan sekerja. Mereka lebih suka sekiranya peraturan semasa dikekalkan untuk mengelakkan kesatuan sekerja daripada terdedah kepada pengaruh budaya asing. Ahli-ahli kesatuan sekerja sendiri juga tidak terbuka kepada sebarang perubahan dalam struktur keahlian termasuk membenarkan pesara dan mereka yang diberhentikan kerja untuk menjadi ahli kesatuan sekerja yang mana ia adalah dilarang oleh undang-undang yang sedia ada.

Pergerakan kesatuan sekerja Malaysia juga ditanda aras dengan sepuluh negara dari tiga kawasan utama iaitu Asia Pasifik, Eropah dan Amerika. Lima elemen yang digunakan dalam proses penandaan aras ini ialah sistem politik dan ekonomi semasa dan tahap pembangunan, rangka kerja perundangan berkesatuan sekerja, kesatuan sekerja dan pertalian politik, falsafah kesatuan sekerja, struktur dan organisasi dan peranan, fungsi dan perkhidmatan yang ditawarkan oleh kesatuan sekerja. Hasil daripada analisis yang telah diringkaskan dalam dua kontinum mendapati kedudukan Malaysia adalah kurang memuaskan berbanding dengan kebanyakan negara-negara yang ditanda aras.

Kajian menyeluruh mengenai keberkesanan kesatuan sekerja di Malaysia merupakan satu inisiatif yang agak baharu yang mempunyai implikasi yang signifikan terhadap pergerakan kesatuan-kesatuan sekerja di negara ini. Oleh itu, kajian ini telah menyediakan satu asas agar lebih banyak kajian yang serupa akan dilaksanakan pada masa hadapan.

RUJUKAN

- About us. Retrived from NTUC Income website: <http://www.income.com.sg/aboutus/index.asp>
- About us. Retrieved from OTC Labour Leadership Institute website: <http://www.otcinstitute.org.sg/wps/portal/otci/home/aboutus/ourorganisation>
- Act of faith in workers justified, says Lee. (1973, March 13). The Straits Times, p. 13. Retrieved from NewspaperSG.28. ComfortDelGro. (n.d.)
- AFL-CIO. 2017. <http://www.afcio.org/Learn-About-Unions/What-Unions-Do/The-Union-Difference>
- AFL-CIO. 2016. <http://www.afcio.org/About/Member-Benefits/Scholarships>
- Aminuddin, M. (2013). Malaysian Industrial Relations & Employment Laws. Eight Edition, McGraw-Hill.
- Australian Government .(2016). State and territory government, <http://www.australia.gov.au/about-government/how-government-works/state-and-territory-government>.
- Australian Key Economic Indicators, Key Economic Indicators.(2016). <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/mf/1345.0>
- Bamber, G. J., Lansbury, R. D., & Wailes, N. (Eds.). (2011). International and comparative employment relations. Sage.
- Bank Negara Malaysia. <http://www.bnm.gov.my/>.
- Baker, & McKenzie. (2009). Worldwide Guide to Trade Unions and Works Councils. Baker & McKenzie International.
- Brown, H. 2014. Indonesian unions look for influence in government. Available at: <http://www.abc.net.au/news/2014-04-01/an-indonesia-unions-influence/5360062> [accessed on 7 November 2016]
- Bryson, A. (2003). Working with dinosaurs? Union effectiveness in delivering for employee. Policy Studies Institute Discussion Paper No. 1. From <http://www.psi.org.uk/pdf/rdp/rdp1-working-with-dinasours.pdf>. Retrieved 11 March 2016.
- Budget boost to funding for adult worker training. (2008, February 2). The Business Times, p. 9. Retrieved from NewspaperSG; Singh, B. (2012). Politics and governance in Singapore: An introduction. Singapore: McGraw-Hill, p. 109. (Call no.: RSING 320.95957 SIN)
- Bureau of Labour Statistic. 2016. What Union's Member Get. Retrieved <http://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>
- Chance for 620,000 to learn new skills. (1982, February 4). The Straits Times, p. 1. Retrieved from NewspaperSG; EE)
- Chew, S. B. (1991). Trade unionism in Singapore. Singapore: McGraw-Hill, p. 51. (Call no.: RSING 331.8095957 CHE)
- Choi, S. (2009). Labor Welfare in South Korea. Journal of Workplace Behavioral Health, 24(1-2), 265-273

- Compa, L. (2014). An overview of collective bargaining in the United States [Electronic version]. Retrieved from <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/>
- Companies Commission of Malaysia. (2016). <http://www.ssm.com.my/>.
- Das, C. (2013). (Eds.) Employment and Industrial Relations Law in Malaysia. CLJ Publication
- Delhi Labour Department http://www.delhi.gov.in/wps/wcm/connect/doiit_labour/Labour/Home/[Accessed on 8 October 2016]
- Department of Industrial Relations Malaysia.(2016). <http://jpp.mohr.gov.my/>.
- Department of Statistics,(2016) Department of Statistics. <https://www.statistics.gov.my/>.
- Department of Trade Union Affairs. (2016). <http://jheks.mohr.gov.my/>.
- DGB Union. <http://en.dgb.de/member-unions>
- 'Do-or-die' NTUC seminar gets warning from Devan. (1969, November 17). The Straits Times, p. 8. Retrieved from NewspaperSG
- Dribbusch, H. & Birke, P. (2012). Trade unions in Germany: Organization, environment, challenges. Friedrich Ebert Stiftung. International Trade Union Policy.
- Economic Planning Unit. (2016). <http://www.epu.gov.my/en/home>
- Ee, B. L., & Leong, C. (2011). U & me: Fifty years of the labour movement in Singapore. Singapore: National Trades Union Congress, p. 59. (Call no.: RSING 331.88095957 EE)
- Fairwork Ombudsman, The Fair Work system. (2016). <https://www.fairwork.gov.au/about-us/legislation/the-fair-work-system>.
- Federation of Korean Trade Unions, History, viewed 5 November 2016, <http://ftku.or.kr/history>
- Ford, M. (2000). Research note: Indonesian trade union developments since the fall of Suharto.
- Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective. European Journal of Industrial Relations, 9(1), 7-24.
- Ghent System. <http://www.hrzone.com/hr-glossary/what-is-the-ghent-system>
- Gillard, J.(2008), Introducing Australia's New Workplace Relations System, Viewed 30 December 2008<[Http://Mediacentre.Dewr.Gov.Au/Mediacentre/Allrelease/2008/September/Introducingaustraliasnewworkplacereleationssystem.Htm](http://Mediacentre.Dewr.Gov.Au/Mediacentre/Allrelease/2008/September/Introducingaustraliasnewworkplacereleationssystem.Htm)>.
- Go.UK.(2016). Policy Area, UK economy,<https://www.gov.uk/government/topics/uk-economy>
- Greenfield, D., & Compa, L. (2007). A question of timing [Electronic version]. International Union Rights, 14(3), 10-11. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/178/>
- Hundreds will watch the PM open NTUC supermarket. (1973, July 22). The Straits Times, p. 7. Retrieved from NewspaperSG.

Hyun Lee and Gregory Elich (2015) Union Led Popular Protests Push Out South-Korean President, <http://www.labornotes.org/2015/12/>

INCOME to start business on Tuesday. (1970, September 11). The Straits Times, p. 7. Retrieved from NewspaperSG;

Indah Budiarti, 2011. Serikat Pekerja, Mengapa Penting? Edisi Revisi – November 2011. Available at <https://unionism.files.wordpress.com/2012/01/serikat-pekerja-edisi-nov-2011-ib.pdf> [accessed on 13 November 2016]

India: Trade Unions and Collective Bargaining, Nishith Desai Associate, [Accessed on 8 October 2015]

India Inflation index. <http://www.inflation.eu/inflation-rates/india/historic-inflation/cpi-inflation-india.aspx>[Accessed on 8 November 2016]

Inoue, S. (1999). Japanese trade unions and their future: Opportunities and challenges in an era of globalization. International Labour Organization (International Institute for Labour Studies).

International Labour Organisation. <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm> /Retrieved 21 August 2016.

International Labour Organisation, viewed 8 November 2016, http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=46398

International Labour Organisation. (2016). Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration of the Republic of Indonesia concerning the labour inspection committee. http://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_189431/lang--en/index.htm

International Labour Organisation: http://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law_profiles/WCMS_158899/lang--en/index.htm.

ITUC (2015), Korea: Authorities Targeting Hundreds of Trade Unionists, viewed 8 November 2016

Japanese Trade Union Confederation. Retrieved from http://www.jtuc-rengo.org/about/action_policies_2016-2017.html, Viewed 8 November 2016

Jomo, K.S. and P. Todd (1994). Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia. Kuala Lumpur: Oxford University Press.

Joseph, G. (1980, March 16). Omnibus unions to go in 18 months. The Straits Times, p. 1. Retrieved from NewspaperSG; Chew, S. B. (1991).

Jung, L. (n.d). National Labour Law Profile: Japan. International Labour Organizations.

Kenneth Cloke, (1981) Mandatory Political Contributions and Union Democracy, 4 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 527. Available at: <http://scholarship.law.berkeley.edu/bjell/vol4/iss4/1>

Kjellberg, A. (2009). The Swedish Ghent system and trade unions under pressure. Transfer - European Review of Labour and Research, 15(3-4), 481-504.

Knott, S. (2016). Federal Election 2016: Let Business Put Fair Back In Fair Work, The Australian, Viewed 25 August 2016 <<http://www.theaustralian.com.au/Opinion/Federal-Election-2016-Let-Business-Put-Fair-Back-In-Fair-Work/News-Story/Dfa276afb2e3bfb88edb4afb2bdbf0f2>.

Korean Confederation of Trade Union, viewed 8 Nov 2016, <http://kctu.org/kctu>

Labor And Unions, <https://www.viclabor.com.au/about/unions/> Retrieved 21 August 2016.

L. Fulton .(2015). Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI. Produced with the assistance of the SEEurope Network, online publication available at <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>.

Lim-Ng, B. E. (1987). Chronology of trade union development in Singapore 1940–1986. Singapore: Singapore National Trades Union Congress, p. 38. (Call no.: RSING 331.88095957 CHR)

Little by little, step by step, p. 16. Retrieved from National Trades Union Congress website: <http://www.ntuc.org.sg/wps/wcm/connect/b446568046d074d89776b7cd32e0f7cd/NTUC50.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=b446568046d074d89776b7cd32e0f7cd>; Ong Teng Cheong Labour Leadership Institute. (n.d.).

Loi, Poh Poh. (2014). Malaysia's interest in the Trans Pacific Partnership Agreement (TPPA), masters thesis, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi. Available at <http://library.idfr.gov.my/index.php/en/e-resources/2014-11-05-04-38-50/ma-theses/theses/698-malaysia-s-interest-in-the-trans-pacific-partnership>, accessed: 28 June, 2016.

Malaysia Co-operative Societies Commision. <http://www.skm.gov.my/index.php/en/>

Malaysia Trade Union Congress. <http://www.mtuc.org.my/>

Markey, R.(2016). How The Influence Of Trade Unions On The Labor Party Is Overestimated, <http://Theconversation.com/How-The-Influence-Of-Trade-Unions-On-The-LaborParty-Is-Overestimated-57476>, April 27, 2016, Retrieved 21 August 2016.

Ministry of Employment and Labour (MOEL), South Korea, viewed 8 November 2016, www.moel.go.kr/english

Ministry of International Trade and Industry.(2016). <http://www.miti.gov.my/>.

Ministry of Manpower.(2016). <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/trade-unions/about-trade-unions>).

National Trades Union Congress. (2010). History of NTUC: 1970s. Retrieved from National Trades Union Congress website: <http://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home/aboutntuc/organisationprofile/aboutus/historyofntuc>

National Trades Union Congress. (2015, February 2). Organisation structure: Social enterprises. Retrieved from National Trades Union Congress website: <http://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home/aboutntuc/organisationprofile/organisationstructure>

NTUC to bosses: Start INCOME 'check off'. (1970, November 22). The Straits Times, p. 9. Retrieved from NewspaperSG; NTUC Income Insurance Co-Operative Ltd. (n.d.).

NTUC Club. (2015). About. Retrieved from NTUC Club website: <http://www.ntucclub.com/about>

NTUC FairPrice Online. (2015). About us. Retrieved from NTUC FairPrice website: <http://fairprice.com.sg/wps/portal/fp/aboutus>;

NTUC supermarket to be called WELCOME. (1972, November 21). The Straits Times, p. 2. Retrieved from NewspaperSG;

OECD Statistics: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN

- Office of the United State Trade Representative, Executive office of the president. (2016). Available at <https://ustr.gov/tpa/>, accessed 29 June 2016.
- Office for National Statistics. (2016). Gross Domestic Product (GDP), <https://www.ons.gov.uk/economy/grossdomesticproductgdp>
- Omar, Z., Chan, K. Y., & Joned, R. (2009). Knowledge concerning employees' legal rights at work among banking employees in Malaysia. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21(4), 343-362.
- Our company profile. Retrieved from ComfortDelGro website: <http://www.comfortdelgro.com.sg/ourcompany.aspx?id=4>
- Organisation for Economic Co operation and Development. (2016). <http://www.oecd.org/> accessed 28 June 2016.
- Pong Sul-Ahn (2010), The growth and decline of political unionism in India: The need for a paradigm shift. ILO DWT for East and South-East Asia and the Pacific, ILO.
- Pedersini, R. (2010). Trade union strategies to recruit new groups of workers. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PwC Advisory Services Sdn.Bhd. (2015). "Study on potential economic impact of TPPA on the Malaysian economy and selected key economic sectors," Final report 2015, MITI. Available at http://fta.miti.gov.my/miti-fta/resources/TPPA_PwC_CBA, accessed: 29 June, 2016.
- Registry of Societies Malaysia. <http://www.ros.gov.my/index.php/en/>.
- Ryklief, S. (2012). The informal economy in Africa. In Schurman, S. J., & Eaton, A. E. (2012). Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe (Report to the Solidarity Center). Rutgers University: US Agency for International Development.
- Said, F., Zakaria, R. H., & Said, S. M. (2002). The determinants of trade union membership growth in Malaysia. *International Journal of Economics, Management and Accounting*, 10(2).
- Salamon, M. (2000). *Industrial relations: Theory and practice*. Pearson Education.
- Sarimin, R., Abu Kassim, Z., Wan Zakaria, W.Z. & Ibat, A. (2015), Faktor-Faktor Pengurangan Kepadatan Kesatuan Sekerja Di Malaysia Dan Perbandingannya Di Antara Tiga Negara Asean, *Malaysian Labour Review*, Volume 11, Number 2, 2015.
- Satrya, A. & Parasuraman, B. (2011). Multi-dimensional approach to union effectiveness – Case studies from Indonesia and Malaysia. *The Indian Journal of Industrial Relations* 47(2): 219-234.
- Schifferes, S (2004), The trade unions' long decline, BBC News.
- Schultz, Duane P. Schultz, Sydney Ellen. (2010). *Psychology and work today : an introduction to industrial and organizational psychology* (10th ed.). Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall. pp. 271–272.
- Sharma, B. (1989). Union growth in Malaysia and Singapore. *Industrial Relations*, 28(3), 446-458.
- Sidorenko, A, and Sklyanrenko, A. (1999). Role of Trade Unions in Japan, United States and Sweden: Comparative Analysis.

Singapore. Ministry of Manpower. <http://www.mom.gov.sg/>

Singapore. National Trade Union Congress. <https://www.ntuc.org.sg/wps/portal/up2/home>

Singh, A. (2014). Political Economy of Labour Reforms in South Korea. *International Journal of Interdisciplinary and Multidisciplinary Studies (IJIMS)* , 73 -95.

Singh, B. (2012). *Politics and governance in Singapore: An introduction*. Singapore: McGraw-Hill, p. 109. (Call no.: RSING 320.95957 SIN); National Trades Union Congress. (n.d.).

Singapore Institute of Labour Studies. (1991). *One voice, one vision: A pictorial/oral history of the National Trades Union Congress (1961–1991)*. Singapore: The Institute, p. 30. (Call no.: RSING 331.88095957 ONE)

Solidaritas.net, 2015. Partai Buruh Indonesia. Available at: <http://www.solidaritas.net/2015/07/partai-buruh-indonesia.html> [accessed on 13 November 2016]

Sugeno, K. (2015). The Significance of Labour Relations Commissions in Japan's Labor Dispute Resolution System. *Japan Labor Review*, vol. 12, no. 4, Autumn 2015.

Suhaila, M., Faridahwati, M.S. & Husna, J. (2010). Union organization and effectiveness: An empirical study on in-house union in Malaysia. *Akademika* 78: 89-94.
Suruhanjaya Syarikat Malaysia. <https://www.ssm.com.my/>

Takeuchi-Okuno, H. (2012). General Unions and Community Unions, and Japanese Labor Law. *Japan Labor Review*, Vol.9, no. 1, Winter 2012.

Tarumaraja, B.A., Omar, F., Halim, F.W. & Hafidz, W.M. (2015). The relationship between union organization and union effectiveness: The role of type of union as moderator. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 211: 34-41.

Taxi licences for NTUC only? *The Straits Times*, p. 8. Retrieved from NewspaperSG;

TCO Unions: <http://www.tco.se/om-tco/This-is-TCO/The-TCO-Unions/>.

Teo, S.M. (1999). "Singapore", In *Asian Productivity Organisation, Labour – Management Cooperation: Collective Bargaining As A Means To Promote Cooperation*, Tokyo.

The Constitution of Japan. Retrieved from http://japan.kantei.go.jp/constitution_and_government_of_japan/constitution_e.html, Viewed 8 November 2016

The Labor Union Act (Act No. 174, 1949)

The Registry of Societies of Malaysia.(2016). [http://www.ros.gov.my/index.php/en/accessed:28 August, 2016](http://www.ros.gov.my/index.php/en/accessed:28%20August,%202016).

The Regulations of Union Political Activity: Majority and Minority Rights and Remedies. Retrieved <http://scholarship.law.berkeley.edu/>

Tjandra, S. (2010). Disputing labour dispute settlement: Indonesian workers' access to justice. *Law, Social Justice and Global Development Journal*, 15.

Trade Union Act 1926 (amended 2001) <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/32075/64876/E26IND01.htm>[Accessed on 8 October 2016]

- Trade union in India. http://shodhganga.inflibnet.ac.in/bitstream/10603/55578/10/10_chapter%203.pdf [Accessed on 8 October 2016]
- Trade Union in India. <http://business.mapsofindia.com/> [Accessed on 8 October 2016]
- Trade Unions in Germany. https://en.wikipedia.org/wiki/Trade_unions_in_Germany.
- Trade unionism in Singapore. Singapore: McGraw-Hill, pp. 42, 51. (Call no.: RSING 331.8095957 CHE);
- Trade Union Statistics and List of Unions. <http://labourbureau.nic.in/TU%20k2%20Chapter%203.htm> [Accessed on 8 November 2016]
- Transport co-op is launched. (1970, November 19). *The Straits Times*, p. 2. Retrieved from NewspaperSG; Tan, W. L. (1971, January 6)
- UCSC. 2016. 'History of Labour Unions. Retrieved from http://www2.ucsc.edu/whorulesamerica/power/history_of_labor_unions.html
- Unions into School <http://ebctuc.co.uk/>
- Unions to map out new strategy to check slide. (1969, November 15). *The Straits Times*, p. 28. Retrieved from NewspaperSG;
- USCIB. (2007) U.S. Ratification of ILO Core Labor Standards, https://www.uscib.org/docs/US_Ratification_of_ILO_Core_Conventions.pdf
- Vasil, R. K. (2000). *Governing Singapore: Democracy and national development*. St Leonards, N.S.W.: Allen & Unwin, p. 67. (Call no.: RSING 320.95957 VAS)
- Viajar, V. (2012). Trade Union and Informal Economy Workers in Asia. In Schurman, S. J., & Eaton, A. E. (2012). *Trade union organizing in the informal economy: A review of the literature on organizing in Africa, Asia, Latin America, North America and Western, Central and Eastern Europe* (Report to the Solidarity Center). Rutgers University: US Agency for International Development.
- Watson, L. (1998). Labor relations and the law in South Korea. *Pac. Rim. L. & Pol'y J.*, 7, 229.
- Weissbrodt, M. 2014. Compliance of the United States with International Labor Law. Retrieved http://www.minnesotalawreview.org/wp-content/uploads/2014/05/Weissbrodt_Mason_MLR.pdf
- World Bank Data on India. <http://data.worldbank.org/country/india?view=chart> [Accessed on 8 October 2016]
- Young-Seok Ki (2012) *Asialaw Korea Annual Review*, Asia Law & Practice, Euromoney Institutional Investor (Jersey) Limited
- Yeo, K. S. (1988, October 29). Workers' resort that can match the best. *The Straits Times*, p. 3. Retrieved from NewspaperSG
- Yeo, G. (1996, December 21). New plan to train older, less educated workers. *The Straits Times*, p. 3. Retrieved from NewspaperSG;
- Zanko, Michael (2002), ed. *The handbook of human resource management policies and practices in Asia-Pacific economies*. Vol. 1. Edward Elgar Publishing.