

PERANAN PERJANJIAN KOLEKTIF DALAM MEMBENTUK TERMA DAN SYARAT PERKHIDMATAN

Mumtaj Hassan*

Peruntukan mengenai terma dan syarat perkhidmatan boleh didapati dalam Akta Kerja 1955. Tetapi peruntukan dalam Akta Kerja adalah merupakan peruntukan yang asas dan memberikan jaedah yang minima sahaja. Terma dan syarat perkhidmatan tersebut tidak dapat memberikan kepuasan kepada pekerja dari segi kewangan. Selain dari itu, kontrak perkhidmatan pekerja juga memperuntukkan terma dan syarat perkhidmatan. Malangnya, ia selalunya dibuat oleh pihak majikan sahaja tanpa memberi peluang kepada pekerja untuk berbincang. Oleh sebab itu perjanjian kolektif adalah merupakan alternatif terbaik untuk membentuk terma dan syarat perkhidmatan yang memuaskan kepada pekerja. Artikel ini mengupas peranan perjanjian kolektif sebagai satu mekanisme untuk mendapatkan terma dan syarat perkhidmatan yang paling baik. Prinsip undang-undang mengenai perjanjian kolektif secara terperinci diuraikan dalam artikel ini. Turut dibincangkan adalah antara perkara-perkara yang penting mengenai perjanjian kolektif iaitu perakuan mahkamah, kesan perjanjian kolektif, tafsiran dan kesan perjanjian kolektif yang tidak dipatuhi oleh majikan.

PENGENALAN

Terma dan syarat perkhidmatan terkandung dalam Akta Kerja 1955. Akta Kerja memperuntukkan terma dan syarat perkhidmatan yang asas di mana semua majikan harus mematuhi kerana sebarang pelanggaran akan menyebabkan majikan melakukan kesalahan di bawah Akta tersebut. Suatu kontrak perkhidmatan juga boleh menyediakan terma dan syarat pekerjaan bagi seseorang pekerja tetapi ia sudah pasti tidak memuaskan hati seseorang pekerja kerana terma dan syarat tersebut biasanya disediakan oleh majikan sebelah pihak sahaja tanpa diberi kebebasan kepada pekerja untuk membincangkannya. Perundingan kolektif adalah merupakan satu

* Mumtaj Hassan, pensyarah undang-undang, Sekolah Pengurusan, Universiti Utara Malaysia

inekanisma yang digunakan oleh kesatuan sekerja pekerja untuk membincangkan terina dan syarat pekerjaan atau perkhidmatan antara inajikan dan pekerja. Satu perjanjian kolektif yang diiktirafkan adalah inenjadi syarat tersirat kepada kontrak perkhidmatan seseorang pekerja.

TERMA DAN SYARAT PEKERJAAN DI BAWAH AKTA KERJA 1955

Akta Perhubungan Perindustrian tidak mendefinisikan istilah terma dan syarat perkhidmatan. Istilah tersebut secara umum bermaksud semua perkara yang berkaitan dengan kontrak perkhidmatan' di inana ia boleh meliputi waktu kerja, faedah cuti, kenaikan pangkat, peinekatan dan seumpamanya. Akta Kerja 1955 menyediakan peruntukan asas dan minima berkenaan dengan terma dan syarat perkhidmatan. Ia meliputi perkara-perkara mengenai gaji; waktu rehat; cuti umum; faedah cuti dan faedah penamatan. Terma dan syarat yang disebutkan itu adalah penting kerana ia akan menjadi bahan rujukan kepada perjanjian kolektif. Malah suatu perjanjian kolektif tidak boleh inenawarkan faedah yang kurang daripada Akta Kerja 1955. Berikut adalah perkara-perkara yang menyentuh tentang terma dan syarat perkhidmatan seperti yang terkandung dalam Akta Kerja;

(a) Gaji

Akta Kerja memberikan beberapa peruntukan inengenai gaji iaitu tempoh gaji patut dibayar, masa peinbayaran gaji, pendahuluan kepada gaji dan pemo tongan gaji.

(b) Waktu Kerja

Terdapat peruntukkan dalam Akta Kerja mengenai tempoh masa kerja di bawah kontrak perkhidmatan, keadaan di inana pekerja dibenarkan bekerja melebihi tempoh inasa kerja tersebut, kerja lebih inasa dan had-had kerja lebih inasa serta bayaran untuk kerja lebih masa.

(c) Hari Rehat

Pekerja berhak untuk mendapat satu hari rehat dalam seminggu. Manakala pekerja syif hanya layak untuk hari rehat setelah bekerja selama tidak kurang dari tiga puluh jam. Akta Kerja juga mempunyai peruntukan tentang larangan bekerja pada hari rehat kecuali dalam keadaan yang dibenarkan dalam Akta. Kadar gaji bagi pekerja yang bekerja pada hari rehat juga sebutkan dalam Akta Kerja

(d) Cuti Uinum

Di bawah Akta Kerja, majikan diwajibkan memberi 10 hari cuti umuin berbayar dalain setahun kepada setiap pekerja. Pekerja juga berhak mendapat hari bekerja yang berikut sebagai ganti bagi inana-mana hari cuti uinuin yang jatuh pada hari rehat. Majikan yang menghendaki pekerja bekerja pada hari cuti umum hendaklah ineinbayar menurut kadar yang ditetapkan di bawah Akta Kerja.

(e) Faedah cuti

Akta Kerja memperuntukkan tiga jenis faedah dalam bentuk cuti iaitu cuti tahunan, cuti sakit dan cuti bersalin. Cuti tahunan seseorang pekerja adalah bergantung kepada tempoh perkhidmatan. Sementara itu, cuti sakit pekerja juga bergantung kepada tempoh perkhidmatan dan cuti tersebut tidak boleh melebihi enam puluh hari untuk satu tahun kelendar. Bagi pekerja wanita, inereka berliak untuk mendapat cuti bersalin berbayar untuk tempoh enain puluh hari untuk setiap kali bersalin. Faedah cuti bersalin dihadkan kepada liina orang anak yang masih hidup sahaja. Bagi pekerja yang tidak layak untuk cuti bersalin inereka boleh bekerja sekiranya disahkan sihat oleh doktor dan dengan kebenaran majikannya.

(f) Faedah Penainatan

Akta Kerja turut inenyediakan faedali untuk penainatan atau peinberhentian pekerja. Peraturan Pekerjaan (Faedah-Faedah Penamatan dan Pemberhentian) 1980 telah digubal di bawah Akta Kerja 1955, inengenakan tanggungan terhadap inajikan untuk membayar faedah penainatan dan pemberhentian sekiranya pekerja itu ditamatkan kontrak perkhidmatan atau diberhentikan.

DEFINISI PERJANJIAN KOLEKTIF

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (PBA) melalui cadangan No 91² mendefinisikan perjanjian kolektif seperti berikut:-

“Terma perjanjian kolektif berinaksud semua perjanjian bertulis berkenaan dengan keadaan pekerjaan dan syarat pekerjaan yang diruinuskan antara inajikan, sekumpulan majikan, satu atau lebih majikan atau satu atau lebih kesatuan sekerja majikan di satu pihak, dengan satu atau lebih perwakilan pekerja yang dilantik atau diberi kuasa menurut undang-undang kebangsaan dan peraturan.”

Manakala seksyen 2 Akta Perhubungan Perindustrian (APP) 1967 mentafsirkan perjanjian kolektif sebagai perjanjian bertulis yang dicapai antara majikan atau kesatuan sekerja majikan-majikan di satu pihak dengan kesatuan sekerja pekerja-pekerja di satu pihak yang lain yang berhubungan dengan syarat-syarat dan peraturan-peraturan pekerjaan dan kerja pekerja-pekerja atau berhubungan dengan hubungan antara pihak-pihak tersebut.

Kedua-dua definisi di atas ini membawa maksud yang sama iaitu perjanjian kolektif adalah perjanjian berhubung dengan syarat-syarat dan peraturan-peraturan perkhidmatan yang dibuat antara majikan atau sekumpulan majikan dan kesatuan sekerja pekerja.

PIHAK-PIHAK KEPADA PERJANJIAN KOLEKTIF

Seseorang pekerja tidak boleh secara perseorangan membuat perjanjian kolektif dengan majikannya. Begitu juga jika pekerja itu membentuk kumpulan untuk membuat perjanjian kolektif dengan majikan. Suatu perjanjian kolektif hanya boleh dibuat antara kesatuan pekerja sahaja dan inajikan atau kesatuan sekerja majikan. Kesatuan sekerja mesti merupakan yang ditubuhkan dan didaftarkan inenurut undang-undang. Akta Kesatuan Sekerja 1959 inentakrifkan kesatuan sekerja sebagai:

“Pertubuhan atau gabungan orang-orang kerja atau majikan di mana tempat kerja ialah Malaysia Barat, Sabah dan Sarawak, atau inajikan-majikan yang mengambil kerja orang-orang di Malaysia Barat, Sabah atau Sarawak:- dalam tred, pekerjaan atau industri yang tertentu atau serupa, sama ada secara seinentara atau tetap bertujuan:

- (a) mengalakkan perhubungan perindustrian, membaike syarat pekerjaan, status ekonomi, sosial atau meningkatkan produktiviti;
- (b) peraturan perhubungan antara pekerja sesama pekerja dan majikan sesama majikan;
- (c) perwakilan dalam pertikaian perusahaan, menguruskan hal berhubung dengan pertikaian, menggalakkan, mengaturkan atau meinbiayai mogok atau tutup pintu dalam mana-mana tred atau industri atau peruntukan gaji atau faedah-faedah lain bagi ahli-ahlinya semasa suatu mogok atau tutup-pintu.

PERKARA YANG DI LARANG

Akta Perhubungan Perindustrian 1967 tidak menyenaraikan perkara-perkara yang boleh dirundingkan dalam perundingan kolektif. Namun begitu terdapat beberapa terina dan syarat perkhidmatan yang dilarang³ dimasukkan dalam deraf atau cadangan kepada perjanjian kolektif itu kerana ia adalah prerogatif pengurusan. Terma dan syarat tersebut adalah:

- (a) kenaikan pangkat oleh inajikan terhadap mana-mana pekerja dari kategori atau gred yang lebih rendah kepada kategori atau gred yang lebih tinggi;
- (b) pertukaran pekerja oleh inajikan dalam profesion, perdagangan atau kerja, dengan syarat apa-apa pertukaran itu tidak menyebabkan perubahan yang inerugikan pekerja berhubung dengan terma-terma pekerjaannya;
- (c) perlantikan mana-mana pekerja oleh majikan sekiranya ada kekosongan dalam organisasinya;
- (d) penamatan perkhidmatan pekerja oleh majikan atas sebab lebihan pekerja atau penyusunan seinula profesion, perdagangan atau kerja majikan atau sebab-sebab bagi penamatan tersebut;
- (e) pemecatan dan pengambilan semula seseorang pekerja oleh majikan;
- (f) penyerah hak atau peruntukan tugas-tugas atau tugas khas kepada pekerja oleh inajikan yang selaras atau sesuai dengan terma-terma pekerjaannya.

TERMA-TERMA PERJANJIAN KOLEKTIF

Apabila suatu cadangan atau draf kepada perundingan kolektif telah dipersetujui oleh majikan sama ada setelah melalui pendamai atau mahkamah, maka terineterai perjanjian kolektif. Suatu perjanjian kolektif hendaklah mematuhi seksyen 14(2) **APP**. Seksyen 14(2) memperuntukkan bahawa:

Suatu perjanjian kolektif hendaklah memperuntukkan terma-terma perjanjian dan hendaklah, di mana yang berkenaan-

- (a) menamakan pihak-pihak dalam perjanjian itu;
- (b) menyatakan tempoh kuatkuasanya yang tidak boleh kurang dari tiga tahun dari tarikh kuatkuasa perjanjian itu;

- (c) inetapkan prosedur pengubahsuaian dan penamatan; dan
- (d) inelainkan jika sudah wujud jentera yang ditubuhkan menerusi peruntukan perjanjian antara pihak-pihak terlibat bagi penyelesaian pertikaian itu, menetapkan prosedur bagi inyenelarkan apa-apa persoalan yang inungkin timbul berkaitan pelaksanaan atau tafsiran perjanjian dan arujuk mengenai apa-apa persoalan kepada mahkamah bagi mendapatkan keputusan.

Suatu perjanjian kolektif hendaklah dibuat secara bertulis dan ditandatangani oleh pihak-pihak dalam perjanjian itu atau oleh orang-orang yang diberi kuasa bagi pihaknya.⁴ Walaupun seksyen 14(2) APP ineinperuntukkan bahawa tempoh berkuatkuasanya suatu perjanjian kolektif tidak boleh melebihi tiga tahun, perjanjian tersebut inasih boleh dilanjutkan dengan inendapat perintah mahkamah.

Kesatuan sekerja pekerja hendaklah berwaspada inengenai tempoh masa perjanjian kolektif dan janganlah ineinbiarkan perjanjian itu luput masa kerana ia akan menjejaskan hak pekerja terhadap terina dan syarat perkhidmatan. Sebaik-baiknya perjanjian kolektif hendaklah diperbaharui sebelum tainat tempoh atau diadakan fasal yang baharu dalain perjanjian itu sendiri.

FORMAT PERJANJIAN KOLEKTIF

Mahkamah Perindustrian telah inemutuskan satu format yang patut diikuti untuk setiap perjanjian kolektif inelalui kes *Malayan Commercial Banks Association* dan *National Union of Bank Employers*.⁶ Format tersebut mengandungi tiga bahagian iaitu bahagian I berkenaan dengan keperluan statut seperti yang terinaktub dalam seksyen 14 APP dan bahagian II inengenai perhubungan antara majikan dengan kesatuan sekerja pekerja. Manakala bahagian III ineliputi terma dan syarat perkhidmatan.

Bahagian III adalah penting untuk inenentukan terina dan syarat perkhidmatan pekerja. Kesatuan sekerja pekerja inemainkan peranan besar untuk memasukkan sebanyak mungkin syarat dan terma pekerjaan yang penting. Syarat dan terina tersebut biasa dinyatakan dengan jelas dan tepat supaya tidak timbul sebarang ketaktentuan kelak. Ada kalanya perjanjian kolektif dinyatakan dalam dua versi iaitu dalam bahasa Melayu dan bahasa Inggeris supaya kemusykilan

dan tafsiran mana-mana terma dan syarat dapat diselesaikan dengan mudah. Mana-mana terma atau syarat pekerjaan yang terkandung dalam perjanjian kolektif yang kurang menguntungkan, atau merupakan pelanggaran terhadap peruntukan mana-mana undang-undang bertulis terpakai kepada pekerja adalah tidak sah.⁷ Bahagian III⁸ perjanjian kolektif hendaklah mengandungi sekurang-kurangnya terma dan syarat perkhidmatan yang berikut secara terperinci, iaitu:

- (a) Pekerja Percubaan; (b) Kenaikan Pangkat; (c) Tangga gaji/Upah – Penyelarasan dan Kenaikan Tahunan; (d) Elaun/Bonus Tahunan; (e) Masa Bekerja; (f) Cuti Sakit; (g) Rawatan Hospital; (h) Cuti Tahunan; (i) Cuti Uinum; (j) Cuti Bersalin; (k) Cuti Rehat; (l) Cuti untuk Urusan Kesatuan; (m) Cuti Tanpa Gaji; (n) Cuti Ihsan; (o) Cuti Menunaikan Fardu Haji; (p) Hilang upaya Sementara/Kekal; (q) Pengangkutan Percuina dan Pakaian Seragam; (r) Aktiviti-aktiviti Kesatuan Pekerja; (s) Insurans Kealangan Peribadi /Berkelompok dan Faedah Socso; (t) Kehadiran di Mahkamah; (u) Pinjaman daripada Majikan; (v) Faedah Persaraan; (w) Faedah Penamatan dan Pemberhentian; (x) Disiplin dan Siasatan Domestik; (y) Lebihan Tenaga Kerja; dan (z) Latihan.

PERAKUAN

Salinan perjanjian kolektif yang ditandatangani hendaklah diserahkan kepada Pendaftar dalain masa satu bulan dari tarikh perjanjian itu dibuat dan Pendaftar hendaklah inendapatkan perakuan atau pengiktirafan daripada mahkamah.⁹ Menurut seksyen 16(2) APP, mahkamah mempunyai budi bicara untuk memberi perakuan. Seksyen 16(2) APP ineinperuntukkan bahawa:

- Mahkamah boleh atas budi bicaranya-
- (a) enggan ineinberikan perakuan terhadap perjanjian kolektif yang diserahkan di bawah subseksyen (1) jika ia berpendapat bahawa perjanjian itu tidak mematuhi seksyen 14; atau
- (b) sebelum inemberi perakuan terhadap perjanjian menghendaki mana-mana bahagian perjanjian yang tidak mematuhi peruntukan seksyen 14 dipinda sebagaiinana yang diarahkan oleh inahkamah.

Sementara itu, seksyen 16(3) APP meinperuntukkan bahawa jika mana-inana pihak terbabit dengan perjanjian gagal untuk inelaksanakan arahan mahkamah selepas diberi peluang yang munasabah, mahkamah boleh

meminda salinan perjanjian kolektif dan perjanjian yang dipinda itu hendaklah disifatkan sebagai perjanjian kolektif antara pihak-pihak berkenaan.

Perakuan mahkamah terhadap perjanjian kolektif adalah penting kerana tanpa perakuan ia tidak mengikat pihak-pihak kepada perjanjian sekali gus inenafikan hak pekerja terhadap terma dan syarat perkhidmatan.

KESAN PERJANJIAN KOLEKTIF

Seksyen 17(1) APP meinperuntukkan bahawa perjanjian kolektif yang telah diberi perakuan oleh mahkamah hendaklah disifatkan sebagai suatu award dan mengikat pihak-pihak dalam perjanjian termasuk mana-mana kes apabila suatu pihak itu adalah kesatuan sekerja majikan-majikan, kesenua ahli kesatuan sekerja yang perjanjian itu berkaitan dan pengganti, pemegang serah hak atau penerima pindahan mereka,” dan kesenua pekerja yang bekerja atau kemudiannya diambil bekerja dalam perusahaan atau sebahagian daripada perusahaan yang mana perjanjian itu berkaitan.

Selain daripada itu perjanjian kolektif hendaklah menjadi syarat tersirat kontrak perkhidmatan antara pekerja-pekerja dengan majikan bagi tempoh berkuatkuasanya. Semua kadar upah dan syarat-syarat pekerjaan dalam perjanjian kolektif juga hendaklah dipatuhi melainkan perjanjian ini dipinda oleh perjanjian terkemudian atau oleh keputusan mahkamah.¹¹

Namun begitu di bawah undang-undang Inggeris, perjanjian kolektif tersebut bukanlah inerupakan satu kontrak yang mengikat antara pekerja dengan majikan tetapi hanya sebagai satu perjanjian semata-mata antara kesatuan sekerja pekerja dengan majikan. Perkara ini telah diputuskan dalam kes *Young lwn Canadian Northern Railway Ltd.* (1931) A.C. 83 yang inana Mahkamah Privy Council memutuskan ...

“adalah dimaksudkan sebagai perjanjian antara sekumpulan majikan dengan pertubuhan buruh bilamana majikan mengaku janji bahawa mereka akan mematuhi peraturan-peraturan tertentu yang berfaedah untuk pekerja mereka. Dengan sendirinya perjanjian kolektif tidak mewujudkan kontrak antara mana-mana individu pekerja dengan syarikat yang inenjadi majikannya.”

Berbeza dengan keadaan di bawah undang-undang Inggeris, seksyen 17 APP menegaskan kesan perjanjian kolektif yang diperaku sebagai award sebagai mengikat pihak-pihak terlibat dan semua pekerja yang bekerja dan kemudiannya diambil bekerja di mana perjanjian itu berkaitan. Malah seksyen 17(2) seterusnya inenekankan bahawa bermula daripada tarikh perjanjian kolektif dan bagi tempoh sahnya, perjanjian kolektif adalah menjadi syarat tersirat kontrak antara pekerja-pekerja dengan majikan inengenai kadar gaji dan syarat-syarat pekerjaan.

TAFSIRAN DAN VARIASI PERJANJIAN KOLEKTIF

Apa-apa persoalan tentang tafsiran bagi perjanjian kolektif boleh dirujuk kepada mahkamah oleh mana-mana pihak yang terikat oleh perjanjian itu.¹² Pihak-pihak tersebut akan diberi peluang yang munasabah untuk didengar.¹³ Menurut seksyen 33(2) APP, Mahkamah mempunyai kuasa untuk mengubah apa-apa terma dalam perjanjian itu bagi maksud untuk menghindarkan ketaksahan atau ketidaktentuan. Seksyen 33(2) APP, memperuntukkan:

Mahkamah boleh apabila permohonan dibuat oleh mana-mana pihak, melalui perintah mengubah apa-apa terma sesuatu award atau perjanjian, jika difikirkan patut untuk berbuat demikian bagi maksud hanya untuk menghindarkan ketaksahan atau ketidaktentuan.

PERJANJIAN KOLEKTIF YANG TIDAK DIPATUHI

Mana-mana kesatuan sekerja atau pihak-pihak yang terikat oleh perjanjian kolektif, berhak untuk membuat aduan kepada mahkainah sekiranya perjanjian kolektif tidak dipatuhi. Peruntukan seksyen 56(1) APP, menyebut:

Apa-apa aduan bahawa inana-mana syarat dalam mana-mana award atau perjanjian kolektif yang telah diakui oleh mahkamah tidak dipatuhi boleh diadakan ke mahkamah secara bertulis oleh mana-mana kesatuan sekerja atau orang yang terikat oleh award atau perjanjian itu.

Apabila Mahkamah Perindustrian membuat penghakiman, ia hendaklah bertindak mengikut ekuiti, perasaan hati yang baik dan merit kes yang substantial tanpa memikirkan kepada perkara-perkara teknikal dan berbentuk undang-undang.¹⁴ Namun begitu persoalan undang-undang masih boleh

dirujuk kepada Mahkamah Tinggi dan keputusannya adalah muktamad dan tidak boleh dicabar.¹⁵

KESIMPULAN

Perjanjian kolektif memainkan peranan yang penting dalam inembentuk terma dan syarat pekerjaan yang paling memuaskan kepada seseorang pekerja. Perjanjian kolektif dapat memberikan terma dan syarat perkhidmatan yang paling baik dan berfaedah jika dibandingkan dengan Akta Kerja 1955 dan kontrak perkhidmatan individu pekerja. Bahagian 111 suatu perjanjian kolektif memberi peluang yang besar kepada kesatuan sekerja untuk memasukkan sebanyak mungkin terma dan syarat perkhidmatan yang berfaedah kepada mereka.

Selain dari terma dan syarat perkhidmatannya boleh dirundingkan melalui perundingan kolektif, perjanjian kolektif juga mempunyai ikatan undang-undang kerana keengganan majikan untuk inematuhinya akan menyebabkan ia inelakukan kesalahan di bawah Akta Perhubungan Perindustrian 1967. Perjanjian kolektif juga secara tidak lansung akan menggalakkan penubuhan kesatuan sekerja pekerja kerana hanya kesatuan sekerja pekerja sahaja yang boleh meinainkan peranannya untuk berunding dengan majikan dalam perundingan kolektif bagi menentukan terma dan syarat perkhidmatan yang terbaik bagi mereka.

¹ *Rothmans of Pall Mall (M) Bhd. Iwn Rothmans Employees Union.* (Award 43 of 1990).

² Dalam bahasa Inggeris ia disebut sebagai “*The International Labour Organisation Recommendation*”.

³ Akta Perhubungan Perindustrian 1967, seksyen 13(3).

⁴ *Ibid.*, seksyen 14(1).

⁵ Satu fasal mengenai penyambungan perjanjian kolektif hendaklah dimasukkan ke dalam perjanjian itu untuk mengelakkan kekeliruan mengenai tarikh berkuatkuasanya perjanjian kolektif yang baru. Misalnya perjanjian itu boleh menyebut ... “perjanjian ini akan berkuatkuasa mulai 1 Januari 2001 dan terus dilaksanakan untuk tempoh selama tiga tahun dan akan tamat pada 31 Disember 2004 dengan syarat perjanjian ini akan terus berkuatkuasa sehingga diganti dengan satu perjanjian kolektif yang baru ...”, Lihat kes *Malayan Fibre Containers Sdn. Bhd. Iwn Kesatuan Pekerja-pekerja Kilang Pembuat & Pengeluaran Kertas*, Award 2701 1987.. dan seksyen 30(7) Akta Perhwungan Perindustrian 1967.

⁶ Award 117/1982.

⁷ Akta Perhubungan Perindustrian 1967, seksyen 14(3).

⁸ Bahagian 111 yang dicadangkan oleh penulis bukanlah muktamad kerana ia boleh ditambah atau dikurangkan sebagaimana dipersetujui oleh pihak-pihak kepada perjanjian kolektif.

⁹ Akta Perhubungan Perindustrian 1967, seksyen 16(1).

¹⁰ Lihat kes *Sin Poh (Star News) Amalgamated Sdn Bhd & Ors Iwn National Union of Journalist.* (Award 190/ 1993).

¹¹ Akta Perhubungan Perindustrian 1967, seksyen 17(2).

¹² *Ibid.*, seksyen 33(1).

¹³ *Ibid.*, seksyen 33(3).

¹⁴ *Ibid.*, seksyen 30(5).

¹⁵ *Ibid.*, seksyen 33A(7).

BIBLIOGRAFI

Ayadurai, D. (1996). *Industrial relations in Malaysia: law and practice.* (2nd Ed.). Singapore: Butterworths.

_____ (1996). Collective bargaining & working conditions in Malaysia *industrial Law Reports xxxviii.*

Kamal Halili. (1994). *Hubungan undang-undang majikan dan pekerja.* Kuala Lumpur: DBP.

Maimunah Aminuddin. (1997). *Malaysian employment law and industrial relations.* Kuala Lumpur: McGraw-Hill Book Co.

_____. (1999). *An A-Z of Malaysian Employment Law.* Kuala Lumpur: Mc Graw-Hill Book Co.