

DINAMIKA PERHUBUNGAN PEKERJA DAN INDUSTRI



Oleh:
Norazwawa Mat

PENGENALAN

Pekerja merupakan suatu aset yang berharga bagi sesebuah organisasi. Justeru itu, perhubungan pekerja dengan majikan telah menjadi suatu isu yang perlu diambil perhatian oleh pihak majikan terutamanya dalam usaha untuk mengekalkan pekerja yang berpotensi dalam organisasi. Di awal bab ini, perbincangan adalah mengenai perbezaan di antara perhubungan industri dan perhubungan pekerja dalam konteks komunikasi dengan majikan. Seterusnya perbincangan bab ini adalah menjurus kepada perhubungan industri yang akan menyentuh tentang kesatuan sekerja, kenapa pekerja menyertainya, dan juga jenis-jenis kesatuan sekerja di Malaysia. Seterusnya melihat bagaimana kesatuan sekerja merupakan suatu platform yang paling sesuai untuk menjayakan proses tawar menawar kolektif. Proses tawar menawar kolektif ini akan dibincangkan kemudiannya, dan di akhir bab ini, suatu rumusan dari kesemua perbincangan akan diutarakan.

DEFINISI PERHUBUNGAN PEKERJA

Istilah perhubungan industri (*industrial relations*) adalah lebih diketahui umum berbanding dengan istilah perhubungan pekerja (*employee relations*). Setengah orang pula menganggap kedua-dua istilah ini adalah serupa. Namun terdapat beberapa perbezaan yang ketara di antara keduanya, misalnya aspek fokus utama. Bagi perhubungan pekerja, fokus utama adalah perhubungan di antara organisasi dan pekerjanya dalam bentuk yang lebih luas, misalnya dari aspek komunikasi pekerja dan majikan, ganjaran dan juga dendaan. Manakala perhubungan industri pula lebih mengkaji tentang peraturan yang meliputi pekerjaan. Menurut Salamon (1998), perhubungan industri adalah dianggap berkaitan dengan kaum lelaki, sepenuh masa, kesatuan dan juga pekerja di sektor perkilangan, manakala perhubungan pekerja pula di anggap menggambarkan pembangunan bagi corak pekerjaan yang pelbagai iaitu lebih kewanitaan dan separuh masa

Rollinson (1993) mendefinisikan perhubungan pekerja sebagai kajian tentang perhubungan di antara organisasi dan pekerja yang meliputi interaksi dan komunikasi di antara majikan dan pekerja, dan juga proses di mana mereka menyesuaikan diri

dengan kehendak dan kemahuan antara satu sama lain. Berdasarkan definisi ini, perhubungan pekerja yang baik adalah melibatkan penyediaan layanan yang adil dan konsisten kepada semua pekerja supaya mereka dapat memberikan komitmen yang sepenuhnya terhadap pekerjaan mereka. Di samping itu, komunikasi yang baik juga dapat membantu pekerja membina perhubungan pekerja dan majikan yang baik.

KOMUNIKASI PEKERJA DAN MAJIKAN

Komunikasi merupakan suatu aspek yang penting dalam perhubungan pekerja. Ia merupakan proses untuk menyampaikan maklumat di antara pekerja dan majikan. Lebih daripada itu maklumat yang disampaikan itu mestilah jelas dan difahami antara kedua-dua pihak. Antara maklumat penting yang sepatutnya dikomunikasikan kepada pekerja terbahagi kepada tiga kategori.

Maklumat mengenai keadaan pekerjaan

Setiap pekerja yang baru memasuki organisasi mempunyai keinginan untuk mengetahui akan keadaan pekerjaannya dengan jelas. Walaupun kebanyakan organisasi memberitahu pekerja akan keadaan pekerjaan mereka secara bertulis, majikan perlu memastikan pekerja tersebut mengetahui dengan se jelasnya akan perkara-perkara lain yang tidak dicatatkan di dalam surat tawaran pekerjaan. Misalnya, peraturan organisasi dan kerja mestilah di komunikasikan dengan jelas. Semua maklumat ini akan dapat disampaikan sekiranya komunikasi yang baik di antara pekerja dan majikan berlaku.

Maklumat tentang pekerjaan mereka

Maklumat tentang pekerjaan adalah sangat penting kepada semua pekerja. Ia boleh dibahagikan kepada tiga kategori yang utama:

arahan operasi dan teknikal- termasuklah kerja yang mesti di lakukan oleh pekerja tersebut, piraian yang perlu di ikuti dan juga cara untuk mengendalikan sesuatu mesin atau peralatan tertentu.

maklumat umum tentang tempat kerja juga adalah penting bagi pekerja. Mereka sekurang-kurangnya diberitahu tentang maklumat latar belakang organisasi, mengetahui objektif pekerjaan mereka dan lain-lain maklumat.

maklumat kesihatan dan keselamatan pekerja juga mestilah diberikan kepada pekerja supaya mereka sedar akan peraturan pekerjaan yang tertentu yang berkaitan dengan kesihatan dan keselamatan mereka. Sebagai contoh, pekerja dilarang memasuki kawasan pembinaan sekiranya tidak memakai topi keledar keselamatan atau mereka dilarang memasuki makmal tanpa memakai pakaian yang sesuai. Kesemua peraturan tersebut adalah untuk menjaga kesihatan dan keselamatan pekerja semasa berada di tempat kerja.

Maklumat tentang prestasi, perkembangan dan prospek organisasi

Pekerja juga sewajarnya mempunyai urutan maklumat yang terkini tentang organisasi mereka. Maklumat seperti prestasi kewangan, perubahan pengurusan, perubahan dalam produk yang di keluarkan oleh organisasi, pembangunan teknikal terkini juga perlu dikomunikasikan kepada pekerja supaya mereka mengetahui arah tuju organisasi. Ini bertujuan untuk menyelaraskan antara objektif pekerja dan organisasi.

Setelah memahami perhubungan pekerja dalam konteks komunikasi antara pekerja dan majikan, perbincangan seterusnya ialah tentang perhubungan industri yang lebih menjurus kepada peraturan yang meliputi pekerjaan bagi pekerja-pekerja dalam persekitaran kerja mereka.

DEFINISI PERHUBUNGAN INDUSTRI

Terdapat tiga pendekatan umum terhadap perhubungan industri. Pertama, pendekatan kepada organisasi, kedua, pendekatan kepada perhubungan industri, dan ketiga pendekatan yang lebih meluas kepada perhubungan industri. Dalam pendekatan kepada organisasi, terdapat tiga pandangan umum tentang organisasi iaitu unitari, pluralistik dan marxist. Unitari dan pluralistik adalah dua pendekatan yang biasa digunakan dalam pasaran ekonomi. Mereka adalah berkaitan konflik agenda, kompromi kuasa dan perhubungan majikan dan pekerja dalam rangka perundangan (Alex,1999). Pendekatan kepada perhubungan industri pula menekankan aspek konflik dan penyelesaiannya, manakala pendekatan yang lebih meluas kepada perhubungan industri pula terbahagi kepada dua iaitu pendekatan pasaran buruh dan perbandingan perhubungan industri dengan negara lain.. Walau bagaimanapun, tidak ada satu pendekatan pun yang dikatakan paling betul untuk perhubungan industri kerana masing-masing menekankan aspek yang tertentu. Jika kita menggabungkan ketiga-tiga pendekatan tersebut, ia akan menghasilkan suatu rangka kerja untuk menganalisa dan memahami kepelbagaian dan kesukaran bagi perhubungan industri.

Walaupun bagaimanapun terdapat satu pendekatan terhadap perhubungan industri yang banyak diguna pakai. Ia telah dipelopori oleh Dunlop (1958), dan dinamakan konsep sistem (*system concept*). Dalam tahun 1958, Dunlop telah mengaplikasikan konsep sistem ini terhadap perhubungan industri. Menurutnya, konsep ini akan dapat menghasilkan model integratif yang lebih luas tentang perhubungan industri. Terdapat empat elemen yang saling berkaitan di dalam model ini iaitu aktor (*actors*), konteks (*contexts*), ideologi (*ideology*), dan peraturan (*rules*). **Aktor** merupakan pihak pengurusan, pekerja bukan pengurusan dan wakil mereka dan juga agensi kerajaan yang khusus berkaitan perhubungan industri. **Konteks** pula merupakan segala pengaruh dan halangan-halangan terhadap pembuatan keputusan dan tindakan pelakon dalam perhubungan industri. **Ideologi** merupakan kepercayaan dalam sistem yang bukan sahaja mentakrifkan peranan aktor tetapi juga mentakrifkan pandangan mereka. Jika peranan dan pandangan mereka adalah bersesuaian, maka sistem adalah dikatakan stabil, begitu juga sebaliknya. **Peraturan** pula merangkumi rangkakerja perundangan yang dibangunkan melalui proses-proses yang tertentu dan dalam pelbagai bentuk. Ia menerangkan terma dan keadaan perhubungan pekerjaan.

Dari penjelasan tentang konsep sistem, dapat dirumuskan bahawa pendekatan kepada perhubungan industri ini bukanlah suatu pendekatan yang mudah. Oleh itu, untuk memahami maksud perhubungan industri, suatu definisi telah diberikan oleh Maimunah (1999). Menurutnya, perhubungan industri adalah untuk mengkaji perhubungan di antara pekerja-pekerja dan majikan mereka dalam persekitaran kerja. Definisi ini juga bertepatan dengan apa yang dikatakan oleh Yong (1996) iaitu perhubungan industri adalah berkaitan dengan menetapkan sistem dan peraturan yang dipersetujui di dalam persekitaran kerja. Ini bermakna, dalam perhubungan industri, kedua-dua pihak iaitu majikan dan pekerja mempunyai hak yang sah dan sama untuk melindungi apa yang mereka rasakan sebagai penting untuk mereka lindungi Dalam konteks perbincangan ini, perhubungan industri akan menjurus kepada perhubungan di antara majikan dan pihak kesatuan sekerja .

SISTEM PERHUBUNGAN INDUSTRI

Secara umumnya, mana-mana sistem perhubungan industri melibatkan tiga pihak iaitu majikan, pekerja dan kerajaan. Begitu juga sistem yang di amalkan di Malaysia. Menurut Maimunah (1999), pihak-pihak yang terlibat dalam perhubungan industri ialah majikan dan organisasinya, pekerja dan kesatuannya dan kerajaan. Namun begitu, dalam sistem perhubungan industri di Malaysia, terdapat juga pengaruh dari organisasi-organisasi antarabangsa seperti Pertubuhan Buruh Antarabangsa atau ILO. Malaysia telah menyertai ILO pada tahun 1957. ILO menyediakan forum antarabangsa untuk perbincangan dengan ahli-ahlinya berkaitan dengan isu-isu buruh. Forum ini juga menetapkan piawaian buruh dan menghendaki ahli-ahlinya untuk mengesah dan melaksanakannya. Selain daripada itu, terdapat juga aspek perundangan dalam pekerjaan. Antara akta yang berkaitan dalam perhubungan industri di Malaysia ialah Akta Pekerjaan 1955, Akta Kesatuan Sekerja 1959, Akta Perhubungan Industri 1967, Akta Kilang dan Mesin 1967, Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994, Akta pampasan Pekerja 1952 dan banyak lagi akta yang telah dibincangkan dalam Bab dua.

Setiap pihak dalam perhubungan industri mempunyai perhubungan yang istimewa dengan yang lain. Misalnya, di antara kerajaan dan majikan terdapat keseimbangan dalam aspek seperti undang-undang, teknologi dan juga pertumbuhan ekonomi. Manakala majikan pula akan berhubung dengan pekerja dalam soal seperti penetapan matlamat organisasi, sistem kerja dan juga pembahagian keuntungan dan pampasan kepada pekerja. Dalam perhubungan ini, kadangkala akan timbul juga masalah atau isu yang tidak mampu diselesaikan oleh kedua-dua pihak, sama ada majikan atau pekerja itu sendiri. Bagi pekerja, mereka memerlukan suatu platform atau medan untuk membantu mereka mencapai matlamat yang mereka ingini. Salah satu platform atau medan yang biasa digunakan oleh pekerja ialah dengan menyertai kesatuan di tempat kerja mereka. Perhubungan industri juga tidak akan wujud tanpa kesatuan sekerja. Namun begitu, terdapat pelbagai alasan yang lain yang menyebabkan pekerja menyertai kesatuan sekerja. Perbincangan seterusnya adalah berkaitan sebab-sebab pekerja menyertai kesatuan.

Kenapa pekerja menyertai kesatuan?

Terdapat beberapa alasan yang menyebabkan pekerja menyertai kesatuan sekerja. Antaranya adalah disebabkan tidak puas hati dengan pihak pengurusan, untuk bersosial, dan juga kerana kesatuan menyediakan peluang untuk menjadi pemimpin.

Tidak puas hati dengan pihak pengurusan

Antara sebab utama pekerja menyertai kesatuan sekerja adalah kerana tidak berpuashati dengan pihak pengurusan. Biasanya isu tidak puas hati ini adalah di sebabkan oleh bayaran gaji yang dirasakan tidak sesuai, tidak ada jaminan keselamatan ditempat kerja dan juga sikap pengurusan yang tidak mengambil perhatian yang sewajarnya terhadap pekerja. Pekerja mahukan gaji yang mereka rasa adil dan setimpal dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sebagai contoh, jika mereka melakukan kerja yang terlalu banyak pada suatu masa tertentu, mereka mahukan ganjaran yang lebih dan bersesuaian dengan beban tugas tersebut.

Keselamatan di tempat kerja juga sangat penting bagi pekerja. Bagi pekerja yang terpaksa melakukan kerja yang merbahaya dan berisiko tinggi, mereka mahukan jaminan keselamatan ataupun perlindungan yang sewajarnya diberikan kepada mereka. Sebagai contoh, jika mereka dikehendaki bekerja di kawasan pembinaan, alat-alat untuk keselamatan seperti topi keledar, tali pinggang keselamatan, kasut yang bersesuaian akan disediakan kepada mereka. Di samping itu, pampasan yang tertentu juga perlu disediakan oleh pihak majikan kepada mereka dan keluarga sekiranya berlaku sesuatu kemalangan yang tidak diingini di tempat kerja.

Dalam menangani kedua-dua isu di atas, sekiranya sikap pengurusan yang seolah-olah tidak menghormati pekerja akan menyebabkan pekerja lebih selesa menyertai kesatuan untuk mengadu hal. Pekerja mahukan mereka dihormati oleh pihak pengurusan dan mahu merasai mereka adalah penting di dalam organisasi tersebut.

Medan untuk bersosial

Hakikat yang tidak dapat dinafikan adalah manusia suka bersosial dan bergaul sesama mereka. Seperti juga aktiviti yang lain seperti sukan dan riadah, kesatuan sekerja juga boleh menjadi satu pentas yang memberi ruang untuk mereka bertemu, berbual dan bertukar-tukar fikiran. Misalnya dalam menangani masalah ketidakpuasan hati pekerja terhadap majikan dalam soal kebajikan. Pekerja akan memanggil mesyuarat dan akan berbincang tentang hal tersebut. Semasa dalam mesyuarat tersebut mereka dapat bertukar fikiran dan seterusnya menjalinan persahabatan yang erat sesama mereka. Medan untuk bersosial ini secara tidak langsung akan mengeratkan perhubungan antara ahli-ahli kesatuan sekerja tersebut.

Menyediakan peluang untuk menjadi pemimpin

Setengah individu menginginkan peranan sebagai pemimpin. Kesatuan sekerja boleh menjadi sebagai suatu medan yang sesuai untuk individu tersebut. Ini disebabkan kesatuan sekerja juga seperti sebuah organisasi yang mempunyai hierarki kepimpinan. Dalam kesatuan, individu boleh bekerja mengikut hierarki yang mereka rasakan sesuai. Bagi individu yang ingin dan berbakat untuk menjadi pemimpin, mereka boleh menonjolkan diri untuk berada di hirarki yang tertinggi iaitu sebagai pemimpin kesatuan sekerja. Satu aspek yang menyebabkan individu berminat untuk menjadi pemimpin di medan kesatuan sekerja ialah kerana kesatuan sekerja banyak menyentuh isu-isu hak asasi manusia dan banyak memberi pembelaan kepada isu-isu pekerjaan berbanding dengan medan yang lain.

Di samping itu, pekerja boleh memilih kesatuan yang akan disertainya berdasarkan bidang pekerjaan dan premis pekerjaannya. Di Malaysia, terdapat pelbagai jenis kesatuan sekerja yang boleh disertai oleh pekerja. Perbincangan seterusnya adalah mengenai jenis-jenis kesatuan sekerja yang terdapat di Malaysia.

Jenis-jenis kesatuan sekerja di Malaysia

Mengikut Akta Perhubungan Industri 1967 di bawah Seksyen 4, setiap pekerja mempunyai hak untuk menyertai kesatuan sekerja jika mereka mahu. Di Malaysia, terdapat dua jenis kesatuan sekerja yang utama yang mewakili pekerja iaitu Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia atau **MTUC** yang mewakili sektor swasta dan Kongres Kesatuan Sekerja dalam Perkhidmatan Awam atau **CUEPACS**, yang mewakili pekerja di sektor awam. Pada tahun 1989, satu lagi kesatuan sekerja ditubuhkan yang dinamakan Organisasi Buruh Malaysia atau Malaysian Labour Organization (**MLO**). Ia ditubuhkan sebagai alternatif kepada MTUC disebabkan ramai pihak yang tidak berpuas hati dengan cara perjalanan MTUC (Maimunah, 1999). Bagaimanapun, pada hari buruh 1996, kedua-dua organisasi ini bersetuju untuk bergabung. Ahli-ahli MLO bersetuju untuk menyertai semula MTUC dan MLO dibubarkan.

Satu lagi kesatuan sekerja yang terdapat di Malaysia ialah kesatuan untuk majikan. Ramai yang beranggapan hanya pekerja sahaja yang layak diwakili oleh kesatuan, tetapi sebenarnya majikan juga boleh mengujudkan kesatuan mereka sendiri. Objektif utama mereka adalah untuk mempromosi dan melindungi hak ahlinya, untuk berunding dan berhadapan dengan kesatuan sekerja pekerja dan untuk mewakili ahlinya ke sebarang pertelingkahan industri di antara ahli individu dan kesatuan pekerja. Pada tahun 1998, terdapat 12 kesatuan majikan, di mana 10 daripadanya berada di semenanjung Malaysia. Antara kesatuan yang aktif ialah Kesatuan Pengeluar

Pertanian Malaysia (MAPA) yang mewakili industri pertanian, Kesatuan Majikan Perdagangan Semenanjung Malaysia yang mewakili industri perdagangan, Kesatuan Bank Perdagangan Malaysia (MCBA) yang mewakili industri perbankan dan juga Kesatuan Majikan Insurans yang mewakili industri insurans.

Kesemua aktiviti kesatuan sekerja adalah di bawah kawalan Akta Kesatuan Sekerja 1959 (pindaan 1981) dan Akta Perhubungan Industri 1967. Maklumat lanjut tentang akta tersebut adalah dalam Bab dua. Kesemua kesatuan sekerja ini mestilah mendapat pengiktirafan dari ahli-ahli untuk mewakili mereka. Setelah kesatuan telah diiktiraf sebagai mewakili pekerja, suatu perundingan akan ditetapkan untuk berbincang mengenai perjanjian buruh atau kontrak pekerjaan di antara wakil dari pihak pengurusan dan juga wakil bagi pihak pekerja. Ini bermakna kedua-dua pihak tersebut dikehendaki oleh undang-undang untuk berunding tentang gaji, jam kerja, serta terma dan syarat pekerjaan yang lain. Perundingan ini dinamakan tawar menawar kolektif (collective bargaining), dan akan dibincangkan dalam bahagian seterusnya.

TAWAR MENAWAR KOLEKTIF

Tawar menawar kolektif boleh didefinisikan sebagai kaedah untuk menentukan terma dan syarat bagi pekerjaan dan mengawal perhubungan pekerjaan untuk mempergunakan proses perundingan di antara wakil pengurusan dan pekerja yang bertujuan untuk mencapai persetujuan (Salamon, 1998). DeCenzo (1999) juga mendefinisikan tawar menawar kolektif sebagai perundingan, pentadbiran, dan interpretasi perjanjian bertulis di antara dua pihak yang meliputi jangkamasa tertentu.

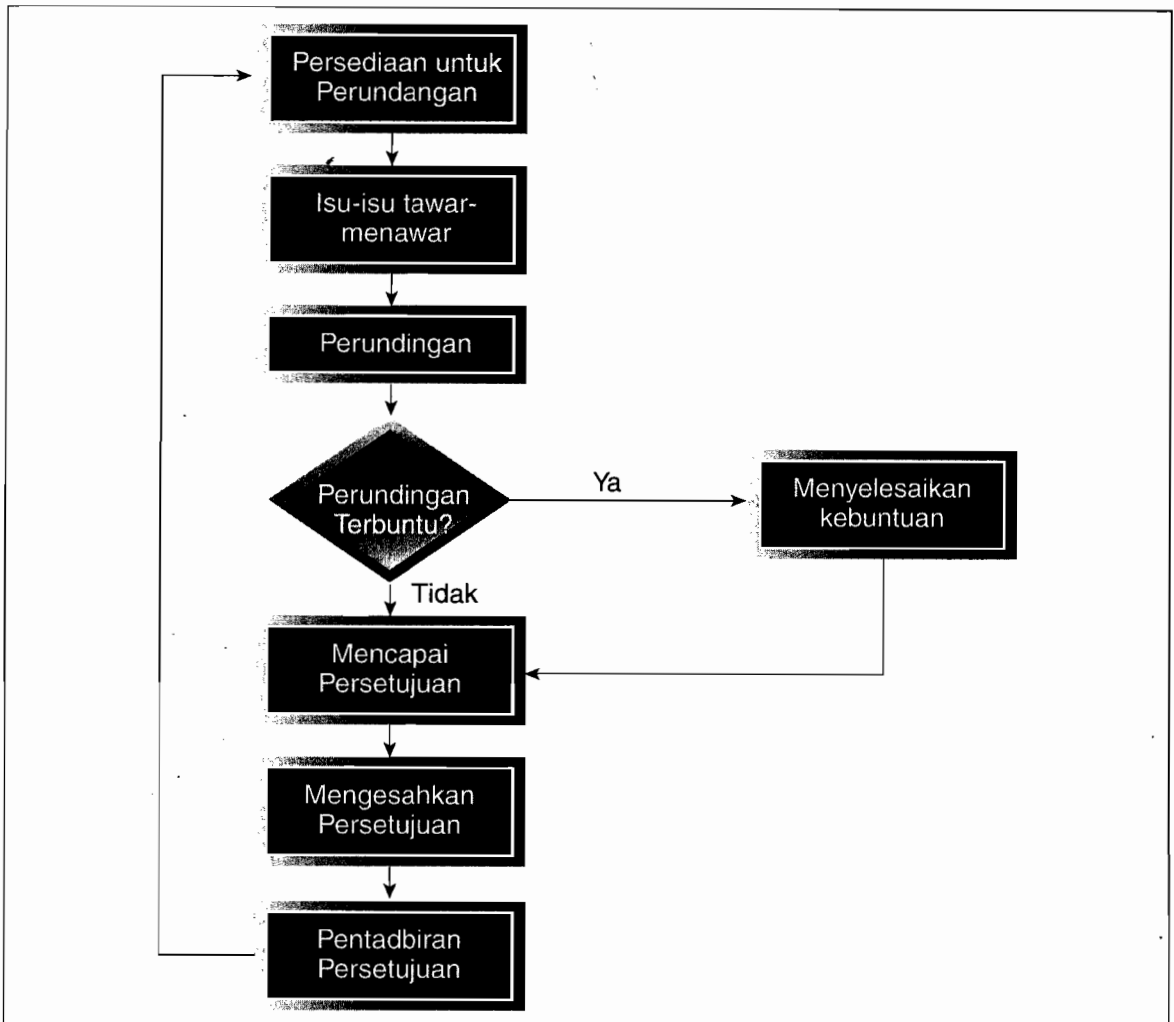
Pihak yang terlibat dalam tawar menawar kolektif ialah pekerja atau kesatuan yang mewakilinya dan juga pihak majikan. Manakala objektif utama tawar menawar kolektif adalah untuk mempersetujui kontrak pekerjaan yang telah diterima bersama oleh pekerja dan majikan. Wakil bagi tawar menawar kolektif adalah bergantung kepada organisasi tersebut. Bagi organisasi yang kecil, biasanya wakil majikan adalah pengurus syarikat tersebut, manakala bagi organisasi yang besar pula, mereka mempunyai jabatan pengurusan sumber manusia dan wakil bagi majikan ialah pengurus sumber manusia ataupun pengurus perhubungan industri.

Bagi pihak kesatuan sekerja pula, biasanya mereka akan diwakili oleh pengerusi kesatuan sekerja dan beberapa wakil dari pihak kesatuan tersebut. Pihak ketiga yang akan memantau perjalanan tawar menawar kolektif ialah kerajaan. Bagaimanakah proses tawar menawar kolektif ini di jalankan? Perbincangan seterusnya adalah berkaitan perjalanan proses tawar menawar kolektif.

Proses tawar-menawar kolektif

Proses tawar-menawar kolektif dapat diterangkan dalam Gambarajah 11.1. Secara umumnya proses ini mengandungi beberapa langkah seperti berikut: persediaan untuk perundingan di lakukan, menetapkan isu-isu tawar menawar yang akan dibincangkan, proses perundingan dimulakan, dan pentadbiran kontrak persetujuan apabila selesai perundingan. Perbincangan seterusnya adalah berkaitan proses tawar-menawar tersebut.

Gambarajah 11.1 : Proses Tawar Menawar kolektif



Persediaan untuk perundingan

Berdasarkan gambarajah di atas, proses tawar-menawar kolektif bermula dengan persediaan untuk berunding. Seperti yang kita ketahui, apa sahaja tujuan atau acara memerlukan persediaan yang tertentu. Misalnya, untuk pergi mengembara, kita memerlukan persiapan mental, fizikal, rohani dan juga peralatan yang sesuai untuk mencapai matlamat pengembaraan. Begitu juga dalam proses tawar menawar kolektif ini. Persediaan yang sangat rapi diperlukan kerana ia akan menentukan antara kalah atau menang bagi kedua-dua pihak. Bagi mereka situasi yang ingin mereka hadapi adalah menang-menang (win-win situation). Oleh itu, secara umumnya persediaan untuk perundingan ini mengandungi tiga aktiviti utama iaitu mengumpul maklumat, penetapan matlamat dan pembangunan strategi.

Antara maklumat yang perlu kedua-dua pihak ketahui ialah tentang budaya, suasana, sejarah keadaan ekonomi semasa, struktur gaji dan faedah dan lain-lain faktor yang berkaitan, misalnya, isu kenaikan gaji sebanyak 10%. Kemudian mereka akan menetapkan matlamat terhadap perundingan.

Kemungkinan mereka akan menetapkan matlamat supaya kenaikan 10% ini mesti di berikan segera oleh majikan ataupun kadar toleransi yang kesatuan dapat terima ialah sehingga 8% sahaja. Sekiranya majikan menawarkan bersetuju dengan 8% sahaja misalnya, bermakna perundingan itu telah mencapai matlamat yang ditetapkan oleh kesatuan.

Akhir sekali kedua-dua pihak akan memikirkan strategi dan taktik yang khusus untuk menangani perundingan yang akan berlaku. Kadangkala pihak majikan memilih taktik keras dan tidak mahu mengalah, manakala kadangkala mereka lebih gemar menggunakan taktik lembut. Pemilihan strategi ini juga sangat penting untuk menentukan kejayaan atau kegagalan sesuatu perundingan.

Isu-isu tawar menawar

Langkah seterusnya ialah menetapkan isu tawar-menawar yang boleh dibahagikan kepada tiga kategori : pertama, isu-isu tawar-menawar mandatori yang merangkumi gaji, jam kerja dan lain-lain terma dan syarat-syarat pekerjaan. Contohnya, imbuhan untuk bekerja lebih masa. Kedua, isu-isu tawar-menawar *permissive* yang boleh juga dibangkitkan. Contohnya kesatuan mahukan perundingan tentang faedah kesihatan kerana di sesetengah organisasi faedah ini tidak diberikan kepada pekerja. Jika pekerja merasakan mereka berhak untuk mendapatkan manfaat ini mereka boleh mengusulkan dalam perundingan tersebut. Ketiga ialah isu-isu tawar-menawar yang dilarang seperti isu closed shop. Closed shop ialah suatu perancangan di mana keahlian kesatuan adalah sebagai prasyarat untuk mendapat pekerjaan. Menurut Maimunah (1999), di Malaysia biasanya tawar-menawar kolektif lebih tertumpu kepada isu-isu ekonomi berbanding isu lain seperti politik dan sosial.

Perundingan bermula

Setelah isu-isu tawar menawar ditentukan, perundingan pun dimulakan. Biasanya perundingan dimulakan dengan pihak kesatuan memberikan senarai permintaan/isu kepada pihak majikan. Biasanya kesatuan akan menyediakan senarai permintaan yang panjang. Contohnya sepuluh permintaan. Ini akan menguntungkan pihak kesatuan kerana jika sekiranya pihak majikan tidak dapat menunaikan kesemua permintaan mereka, sekurang-kurangnya separuh dari permintaan tersebut di tunaikan sudah memadai bagi kesatuan.

Dalam proses perundingan juga kadangkala kebuntuan terjadi. Jika ini berlaku ia dapat diselesaikan dengan campurtangan pihak ketiga, strategi kesatuan dan juga strategi pihak pengurusan. Kebanyakan tawar-menawar kolektif mencapai persetujuan tanpa menghadapi kebuntuan. Jika persetujuan telah dicapai, kedua-dua pihak akan menyediakan perjanjian bertulis yang meliputi semua terma yang telah dipersetujui dan akhir sekali kontrak tersebut akan di uruskan mengikut beberapa fasa yang akan diterangkan di bawah

Pentadbiran kontrak

Untuk mentadbir sesuatu kontrak, empat fasa mestilah dilalui iaitu (i) membuatkan maklumat dipersetujui oleh semua pihak iaitu ahli kesatuan dan majikan, (ii) melaksanakan kontrak tersebut, (iii) menginterpretasikan kontrak dan penyelesaian kilanan (*grievance*), dan (iv) memantau aktiviti sepanjang jangkamasa kontrak. Untuk memastikan maklumat di persetujui oleh semua pihak yang terlibat, perubahan di dalam kontrak mestilah diberitahu kepada semua. Sebagai contoh, perubahan masa bekerja dari pukul 8.00 pagi hingga 4.00 petang kepada 8.30 pagi hingga 4.30 petang mestilah di pastikan semua pihak mendapat maklumat yang betul, seterusnya sistem terlibat dengan perubahan tersebut juga mesti diubahsuai.

KESIMPULAN

Perhubungan industri dan pekerja adalah suatu bidang yang penting bagi setiap pengurus terutamanya pengurus sumber manusia. Ini disebabkan bidang ini adalah berkaitan dengan perhubungan di antara majikan dan pekerja dalam persekitaran pekerjaan. Oleh itu, untuk mempelajarinya, ia memerlukan kepada pemahaman tentang konsep perhubungan industri dan juga perhubungan pekerja. Perhubungan industri terutamanya adalah lebih sukar kerana ia melibatkan pekerja dan kesatuan sekerja yang diwakili oleh pekerja tersebut. Dalam bab ini, perbincangan telah menyentuh tentang aspek-aspek penting seperti penyertaan pekerja di dalam kesatuan sekerja dan juga perjalanan proses tawar-menawar kolektif oleh wakil-wakil dari pihak majikan dan juga pekerja.

SOALAN PERBINCANGAN

1. Nyatakan perbezaan di antara perhubungan pekerja dan perhubungan industri.
2. Kebanyakan pekerja mahukan komunikasi yang jelas dengan majikannya. Senaraikan tiga maklumat penting yang sepatutnya majikan komunikasikan kepada pekerja mereka .
3. Nyatakan satu pendekatan terhadap perhubungan industri yang banyak diguna pakai dan siapakah yang mempeloporinya ?
4. Kenapakah pekerja menyertai kesatuan sekerja ?
5. Sekiranya berlaku kebuntuan dalam proses tawar menawar kolektif, siapakah pihak yang dirujuk oleh pekerja?
6. Senaraikan langkah-langkah yang terdapat di dalam proses tawar menawar kolektif.