

# **PROSIDING** **SEMINAR** **KEBANGSAAN** **SAINS, TEKNOLOGI & SAINS SOSIAL**

**27 ~ 28 MEI 2002**

**HOTEL VISTANA, KUANTAN, PAHANG**

**Anjuran :**



**Universiti Teknologi MARA**  
**Cawangan Pahang**

**Dengan Kerjasama**



**Kerajaan**  
**Negeri Pahang Darul Makmur**

**JILID 1**



## **GLOBALISASI DAN SYARIKAT MULTINASIONAL: IMPAK KEPADA KESATUAN SEKERJA\***

Balakrishnan Parasuraman  
Program Hubungan Industri  
Sekolah Sains Sosial  
Universiti Malaysia Sabah  
88999 Kota Kinabalu, Sabah  
Tel: 013-3079441  
Fax : 088- 320242

e-mail : [issac05@hotmail.com](mailto:issac05@hotmail.com) or [bp05@hotmail.com](mailto:bp05@hotmail.com)

Profesor Dr Virgel Bingham  
School of Labor and Industrial Relations  
Universiti of the Philippines  
Diliman Campus,  
Manila, the Philippines

*Abstrak:* Hari Pekerja tahun 2002 adalah hari yang penting bagi golongan pekerja dan kesatuan sekerja. 1 Mei 2002 adalah hari yang paling bahagia dan diraikan oleh golongan pekerja dan juga kesatuan sekerja dari seluruh dunia. Oleh itu, pihak majikan, kesatuan sekerja, para pekerja dan juga kerajaan perlu mengimbas kembali segala perkara yang berlaku dalam abad ke-20 yang lepas. Abad ke-21 ini juga menandakan abad yang paling mencabar kepada kesatuan sekerja kerana beberapa fenomena baru berlaku seperti sindrom globalisasi, kepesatan syarikat multinasional, konsep fleksibiliti di tempat kerja, pekerja sambilan, kesan teknologi (Balakrishnan 2001b; Ray Markey 2001, Balakrishnan dan Goodijk 2002a), dan kemerosotan, keahlian kesatuan sekerja kebangsaan (Jackson 1991; Anil Verma 2002; Manfred Weiss 2002; Gatchalian 2000, Bingham 2002; Saini 1997). Semua isu ini perlu diambilkira oleh kesatuan sekerja dan golongan pekerja dalam menghadapi alaf ini. Oleh itu, perjuangan dan tanggungjawab kesatuan sekerja terhadap kebajikan pekerja amat berat sekali. Fokus perbincangan kertas kerja ini ialah membincangkan beberapa sindrom globalisasi melalui perkembangan syarikat multinasional dan kesannya terhadap kesatuan sekerja kebangsaan. Beberapa kajian kes sama ada dari negara maju atau negara Dunia Ketiga akan diberi perhatian dalam kertas kerja ini.

*Kata Kunci:* Globalisasi, Syarikat Multinasional, Kesatuan Sekerja

---

Kertas kerja ini akan dibentangkan di *Seminar Kebangsaan Sains, Teknologi dan Sains Sosial 2002 (STSS 2002)*, anjuran UiTM Pahang, 27-28 Mei 2002, Hotel Vistana, Kuantan, Pahang.

## PENGENALAN

Sejak tahun 1980an dan 1990an, peta dunia ekonomi-politik telah berubah dengan pesat sekali dan beberapa fenomena ekonomi dunia berubah seperti perkembangan dalam liberalisasi ekonomi, dasar penswastaan, pemasaran strategik, teknologi maklumat, e-perdagangan, internet, dan fenomena globalisasi. Banyak negara di dunia kini mengubah dasar ekonomi kepada paradigma yang baru iaitu penstrukturkan semula ekonomi disebabkan oleh kadar inflasi yang tinggi, krisis ekonomi yang tidak menentu (seperti Krisis Ekonomi Asia Timur/ Asia Tenggara dan Latin Amerika (kes Argentina), peratus pengangguran dan penurunan dalam imbalan pembayaran (Saini 1997; Balakrishnan 1999). Perubahan drastik yang berlaku terhadap dasar ekonomi dan elemen globalisasi telah memberi beberapa cabaran kepada kesatuan sekerja terutamanya di negara-negara sedang membangun seperti Malaysia .

Abad ke-21 ini juga menandakan abad yang paling mencabar kepada kesatuan sekerja kerana beberapa perkara yang baru berlaku seperti sindrom globalisasi, kepesatan dan pengaruh syarikat multinasional, konsep fleksibiliti di tempat kerja, pekerja sambilan, kesan teknologi (Balakrishnan 2001b; Ray Markey 2001, Balakrishnan dan Goodijk 2002a), dan kemerosotan , keahlian kesatuan sekerja kebangsaan ( Jackson 1991; Anil Verma 2002; Manfred Weiss 2002; Gatchalian 2000, Bingham 2002; Saini 1997).

Oleh itu, fokus utama kertas kerja ini ialah membincangkan beberapa sindrom globalisasi melalui perkembangan syarikat multinasional dan kesannya terhadap kesatuan sekerja. Beberapa kajian kes sama ada dari negara maju , negara sedang membangun atau negara Dunia Ketiga akan diberi perhatian dalam kertas kerja ini.

### Definisi Globalisasi

Apakah yang dimaksudkan globalisasi? Istilah ini begitu popular pada dekad 1990-an dan diperkatakan oleh semua orang sama ada ahli akademik, ahli perniagaan, ahli politik , para pelajar universiti dan seterusnya orang awam (Rosazman ,Balakrishnan, Paul, Asmady, Dullah 2000). Hakikatnya, penggunaan istilah ini mempunyai pelbagai makna. Ada antara mereka mengaitkannya dengan makna dunia tanpa sempadan, manakala yang lain mengaitkannya dengan dunia maya atau siber, dunia satelit dan sejak akhir-akhir ini globalisasi dikaitkan pula dengan zaman peperangan siber.

Proses globalisasi bersifat pertumbuhan perdagangan antarabangsa dan aliran modal yang pesat, komponen perkhidmatan yang meningkat dalam perdagangan, proses pengeluaran secara global dan juga kesediaan negara-negara untuk bekerjasama sama ada dalam konteks liberalisasi pelbagai hala mahupun serantau (Dewan Ekonomi 1997). Globalisasi juga proses meningkatkan pergantungan sesama kita dan sekatan antara manusia, nilai dan idea-idea yang melangkaui sempadan nasional.

Mengikut, Profesor Dr.Ramasamy (2000) dalam kertas kerja beliau bertajuk "*Globalisation and Labour in Malaysia*", globalisasi boleh dikategorikan kepada tiga variasi. Pertama ialah pergerakan modal , teknologi, faktor pengeluaran dan keduanya kuasa hegemoni yang dimonopolikan oleh Amerika Syarikat dan akhirnya kesan positif dan negatif elemen globalisasi terhadap manusia. Dalam aspek ini, variasi ketiga amat sesuai dalam konteks perbincangan isu dalam artikel ini iaitu kesan globalisasi terhadap kesatuan sekerja yang melibatkan manusia. Dengan kehadiran syarikat multinasional maka beberapa cabaran harus dihadapi oleh kesatuan sekerja kebangsaan .

Dalam aspek globalisasi , syarikat multinasional (MNC) harus diberi keutamaan. Sebagai contohnya Malaysia telah memasuki era syarikat multinasional melalui pelaburan secara langsung (*foreign direct investment*) di negara Asia (terutamanya di Vietnam, India, China, Indonesia dan sebagainya), Afrika dan Kepulauan Papua New Guinea. Ini dapat diperhatikan dalam Jadual 1 di bawah.

**Jadual 1: Pelaburan Malaysia Di Seberang Laut**

<b>Nama Syarikat</b>	<b>Jenis Projek</b>	<b>Negara</b>
YTL Corp.	Pembangunan lapangan terbang Projek perumahan	Zimbabwe Papua New Guinea
Repeco Holdings	Pembangunan kasino	Solomon Islands
Sumurwang	Kilang kimia dan berbagai projek lain	China
Air Hitam Tin	Pembalakan	Papua New Guinea
Ganda	Bangunan, operasi dan selenggara 100 MW kuasa 'barge'	Filipina
Highlands Chocs & Confectionary Sdn.Bhd	Perkembangan Operasi	Vietnam dan Ukraine
Josovine Sdn.Bhd.	Usahasama dengan Aromes d'Algerie Sari kilang memproses kelapa sawit	Algeria
Kumpulan Berjaya	Kilang tekstil dan hotel	Mauritius
Kumpulan MBF	Berbagai jenis perniagaan termasuk insurans	Papua New Guinea dan Thailand
Kumpulan Ekran	Berbagai jenis projek pasaran,hotel dan kilang	China,Iran dan Vietnam
Komark Sdn Bhd	Perniagaan <i>Printing (Book Mark, Labelling dsb)</i>	China, India, Thailand, Australia
Time Engineering Bhd.	Bangun Janakuasa 600 MW	China

**Sumber:** Norsiah Aminuddin, Noreha Halid, Zakaria Ismail (1995) 'Membangun Pengurus-Pengurus Antarabangsa Malaysia: Pengajaran Daripada Pengalaman-Pengalaman Negara Maju', dalam Siti Maimon Kamso Wan Rafaei, Nordin Muhammad, Aziz.A.Hamid, *Pengurusan Di Malaysia: Cabaran Persaingan Global*, Leeds Publication:KL, hlm.66-67, dipetik dari Balakrishnan Parasuraman (2000) *Pengurusan Sumber Manusia Dalam Syarikat Multinasional*, *Pemikir*, Bil.19. Jan-Mac, hlm155-186

### **Pengertian Syarikat Multinasional**

Mengikut Bone, syarikat multinasional boleh diertikan sebagai sebuah syarikat yang menjalankan kegiatan pelaburan asing secara langsung dan ia akan mengawal aset pendapatan lebih daripada satu negara (Jackson 1991:113; Carnoy et.al.1993). Oleh itu, ia akan mengeluarkan produk dan perkhidmatan di luar dari negara asal. Lazimnya ia akan terikat dengan pengeluaran produk antarabangsa seperti televisyen, komputer, makanan segera (Macdonald, Kentucky Fried Chicken) dan lain-lain lagi. Kebanyakan syarikat MNC ini diasaskan di satu tempat dan mempunyai beberapa cawangan di luar negara. Contoh syarikat-syarikat MNC ialah IBM, Shell, ICI, BP, dan MacDonald. Syarikat-syarikat ini mempunyai cawangan di seluruh dunia. Dunning pula berpendapat bahawa syarikat MNC melalui pelaburan asing secara langsung (*Foreign Direct Investment*) adalah satu institusi ekonomi yang paling berkuasa dalam masyarakat kapitalis (Jackson 1991:118).

Lebih daripada 90 peratus pelaburan asing secara langsung datang dari negara Amerika Syarikat, diikuti Britain, Jepun, dan lain-lain negara Eropah. Manakala Bendiner menganggarkan MNC mengawal separuh daripada keperluan industri dunia dan dua pertiga dalam sektor perdagangan (Jackson 1991).. Dalam tahun 1980-an, 350 syarikat mengawal 25,000 syarikat subsidiari dan dianggarkan 28 peratus pengeluaran barang domestik dalam dunia kapitalis. Pada tahun 1990, terdapat 37, 530 *parent firms* di dunia dan mengawal lebih dari 2,08,961 syarikat subsidiarinya

(Ramu 1996). Walau bagaimanapun daripada 90 peratus daripada *parent firms* ini beroperasi di negara-negara maju (*developed countries*).

Hanya 2850 *parent firms* yang beroperasi di negara-negara sedang membangun. Contohnya, Lion Group Malaysia telah melabur di negara China dengan modal US\$800 juta (kira-kira RM3.04 bilion) dengan jumlah pekerja seramai lebih daripada 40,000 orang (The Sunday Style, 28/2/1999). Industri-industri yang diberi perhatian ialah dalam bidang automotif, *retailing business* dan industri harta tanah (*property*). Ini menunjukkan Malaysia perlu melatih lebih ramai pengurus antarabangsa bagi menghadapi fenomena perkembangan ekonomi global ini. .

### Syarikat MNC dan Cabaran-Cabaran Kesatuan Sekerja

Proses globalisasi telah membawa persaingan antarabangsa dalam urusan perniagaan dan perdagangan serta mengambil berat tentang inovasi kualiti dan harga barang dan perkhidmatan. Globalisasi juga telah mengubah sistem pekerjaan dari sektor pembuatan kepada sektor perkhidmatan (Saini 1997). Perubahan ini telah melemahkan kesatuan sekerja di negara-negara membangun. MNC juga mementingkan konsep pengurusan sumber manusia yang lebih memfokuskan individu pekerja daripada berunding secara kolektif (dalam kes in kesatuan sekerja). Polisi-polisi pengurusan sumber manusia yang diamalkan oleh MNC boleh menghalang pekerja menyertai kesatuan sekerja. Contohnya syarikat IBM yang berasal dari Amerika Syarikat tidak mempunyai kesatuan sekerja dari awal penubuhan syarikat ini.

#### *Pekerja dalam Sektor Perkhidmatan*

Kesatuan sekerja juga menghadapi cabaran dalam mempengaruhi pekerja-pekerja dalam sektor perkhidmatan seperti industri makanan, minuman, perhotelan dan teknologi maklumat. Contohnya syarikat Kentucky tidak mempunyai kesatuan sekerja dan mereka mengamalkan konsep pengurusan sumber manusia yang memberi pakej kewangan dan suasana kerja yang baik kepada para pekerja. Dalam hal ini, sekiranya syarikat ini mengalami krisis ekonomi, maka mereka boleh memberhentikan pekerja tanpa sebarang pampasan pemberhentian pekerja. Perkara ini seringkali berlaku di negara-negara sedang membangun seperti Indonesia, Filipina, Malaysia, India dan lain-lain lagi.

#### *Kesatuan Dalam (In-house Union)*

Cabaran yang seterusnya ialah kebanyakan kesatuan sekerja diwujudkan di peringkat syarikat di mana meniru konsep kesatuan ala Jepun (*enterprise union*). Malaysia pada waktu kempen Dasar Pandang Ke Timur, pernah menyarankan ala kesatuan sekerja Jepun yang dikenali sebagai *In-house union* atau kesatuan sekerja dalaman. Kesatuan sekerja dalaman telah dikritik kerana ia tidak mempunyai kuasa perundingan yang kuat seperti kesatuan sekerja kebangsaan (seperti Malaysia Trade Union Congress-MTUC) kerana jumlah keahlian yang terhad, pemimpin yang kurang berpengalaman, kurangnya sokongan pihak majikan dan masalah kewangan dalam aspek latihan kepada ahli-ahli kesatuan sekerja (Aminuddin 1999; Balakrishnan 2000; Rosazman dan Balakrishnan 2001c).

#### *Ideologi Pekerja Berubah*

Selanjutnya, Goss (1997) dan Storey (1995) dalam kajian mereka mendapati bahawa perubahan ideologi golongan pekerja yang berbentuk individualistik merupakan faktor utama dalam kejatuhan keahlian kesatuan sekerja kebangsaan. Pekerja tidak lagi menunjukkan minat yang tinggi terhadap kesatuan sekerja sebagai sebuah pertubuhan yang membela nasib dan kebajikan mereka. Bagi para pekerja, kemajuan dan pencapaian prestasi kerja bukan lagi melalui kesatuan sekerja tetapi melalui usaha dan kegigihan mereka.

Manakala Pralahad dan Doz menerangkan bahawa pengurus syarikat MNC kurang membiasakan diri mereka dengan isu hubungan industri tempatan dan juga keadaan tempatan kadangkala akan menimbulkan konflik di antara majikan dan kesatuan sekerja tempatan (Dowling, Schuler dan Welsh, 1994:199). Mengikut mereka, pengurus-pengurus

syarikat MNC tidak mengimplementasikan polisi hubungan industri mengikut keadaan dan ciri-ciri negara tuan rumah (*host country*). Mereka cuba membawa polisi hubungan industri negara asal (*home country*) ke *host country* tanpa mengambilkira untung rugi polisi tersebut dan impaknya terhadap kesatuan sekerja tempatan. Dalam isu hubungan industri, adalah lebih baik melihat tindakbalas kesatuan sekerja tempatan terhadap syarikat-syarikat MNC.

### *Anti Kesatuan Sekerja oleh MNC*

Kebanyakan syarikat MNC dari Amerika Syarikat membawa polisi anti-kesatuan sekerja atau polisi *single union*. Gennard mengkaji polisi hubungan pekerja di syarikat-syarikat asing seperti IBM, Caterpillar Tractors dan Robert Arundel yang beroperasi di Britain (Liehaberg, 1980:31). Mengikut penemuan kajiannya, syarikat-syarikat ini menutup kilang mereka dan menukar modal pelaburan mereka ke Amerika Syarikat. Ini disebabkan kekuatan pergerakan dan aktiviti kesatuan sekerja di United Kingdom. Keadaan ini juga sama dengan negara-negara lain di Eropah. Negara-negara Eropah sangat mengutamakan *standard* aktiviti dan kebebasan pergerakan kesatuan. Oleh sebab itu, syarikat-syarikat MNC dari US mempunyai masalah membuka kilang di *host country*. Alasan yang digunakan oleh syarikat Amerika Syarikat ialah kesatuan sekerja adalah satu halangan yang besar kepada operasi perniagaan mereka.

Ini dapat dilihat dengan komen yang dibuat oleh Michael R. Quinland, Pengurus dan Ketua Eksekutif Syarikat Macdonald. Beliau berkata,

*“ Implikasi utama berurusan dengan kesatuan sekerja ialah peningkatan kos gaji dan lain-lain-lain faedah sampingan.... Tambahan lagi, Macdonald adalah sebuah syarikat bukan kesatuan sekerja (non-union) dan bercadang untuk mempertahankan gaya pengurusan begini (Dowling, Schuler and Welch, 1994:187).*

Syarikat MacDonalld berpendirian demikian kerana mereka mempunyai pengalaman yang pahit semasa bertelagah dengan kesatuan sekerja di Australia dan Eropah. Mereka terpaksa berurusan dengan kesatuan sekerja kebangsaan sebelum memulakan operasi perniagaan mereka.

Keadaan ini agak berbeza di Malaysia. Banyak syarikat MacDonalld telah dibuka di Malaysia kerana kerajaan Malaysia mengamalkan dasar buruh yang fleksibel. Ini bererti kesatuan sekerja boleh ditubuhkan tetapi sekadar kesatuan dalam syarikat (*in-house union*) (Jomo dan Todd 1994; Jomo dan Wadd 1994, Muzaffar 1989). Demi membangunkan ekonomi negara maka Malaysia mengalu-alukan kedatangan pelabur asing dapat melabur di negara ini. Malaysia dari segi politik dan ekonomi lebih stabil jikalau dibandingkan dengan negara-negara Asia yang lain (Balakrishnan 1998: 28-29; Balakrishnan 1997). Oleh yang demikian, baru-baru ini banyak syarikat dari Amerika Syarikat dan Jepun melabur di Malaysia. Tambahan lagi, sistem hubungan industri ala Jepun telah dibawa masuk sejak Dasar Pandang ke Timur pada tahun 1983 (Jomo 1994).

### *Perundingan Kolektif Decentralisasi*

Di Eropah, proses perundingan kolektif akan diurus secara langsung dengan Kesatuan Majikan Eropah bukannya melalui syarikat MNC. Sebaliknya, syarikat-syarikat Jepun dan Amerika Syarikat lebih berminat berunding di dalam syarikat. Perundingan jenis ini dikenali sebagai perundingan desentralisasi (Jackson and Leopold 1994; Jackson 1991). Perundingan ini tidak melibatkan perbincangan langsung dengan kesatuan sekerja kebangsaan seperti Malaysian Trade Union Congress (MTUC), Trade Union Congress (TUC) di United Kingdom dan sebagainya. Di Amerika Syarikat, kesatuan majikan tidak memainkan peranan yang penting dalam sistem hubungan industri.

Hamill (1982) mengkaji 48 syarikat kepunyaan Amerika Syarikat dan 50 syarikat kepunyaan British dan seterusnya membandingkan cara amalan sistem hubungan industri. Di dalam kesimpulannya Hamill mendapati syarikat MNC

Amerika Syarikat tidak berminat mengiktiraf kesatuan sekerja berbanding dengan syarikat MNC dari Britain. Syarikat Amerika Syarikat tidak menggalakkan syarikatnya menjadi ahli Kesatuan Majikan, dan mereka mempunyai jabatan-jabatan personel yang tersendiri menguruskan hal-hal urusan pekerja dan juga sanggup membayar gaji tinggi serta faedah sampingan yang baik tanpa perundingan dengan kesatuan sekerja. Gaya pengurusan MNC begini akan memberi masalah kepada negara-negara Eropah di mana pergerakan kesatuan sekerja sangat kuat dan berpengaruh. Segala perbincangan tentang isu pekerja akan dirujuk dengan ibu pejabat syarikat MNC terlebih dahulu. Ini memberi masalah kepada kesatuan sekerja kebangsaan dalam isu perundingan kolektif. Aspek ini masih menjadi agenda penyelidikan utama di kalangan para akademik dalam dan luar negara.

### *Ideologi Pihak Pengurusan MNC*

Satu lagi perkara yang sangat penting diberi perhatian di sini ialah ideologi atau sikap pihak pengurusan terhadap kesatuan sekerja. Pengurus Amerika Syarikat di Malaysia tidak mempunyai pengalaman yang pahit dengan kesatuan sekerja jikalau dibandingkan dengan pengurus-pengurus di lain-lain negara. Rajah (1989) dalam kajian syarikat MNC elektronik di Penang merumuskan bahawa syarikat elektronik Amerika Syarikat seperti Hewlett-Packard tidak suka dengan campur tangan luar (*outside interference*). Campur tangan luar bermakna campurtangan kesatuan sekerja dalam urusan pekerja dan juga hak mereka. Contohnya seorang Pengarah Syarikat MNC Amerika Syarikat di Malaysia berkata,

*“ kita tidak akan berkompromi mengenai isu kesatuan sekerja dan kesatuan sekerja akan memusnahkan hubungan harmoni di antara golongan pekerja dan pihak pengurusan....Mereka akan meracuni pemikiran pekerja....Dan akhirnya kita akan meninggalkan negara ini dan pekerja yang tidak mendapat apa-apa faedah”* (Rasiah, 1989:365).

Polisi ini telah ditentang oleh kesatuan sekerja kebangsaan (*Malaysian Trade Union Congres*) dan juga pemimpin kesatuan sekerja. Baru-baru ini sebuah syarikat MNC di di Penang iaitu *Applied Magnetics* menutup syarikat dan operasi pengeluaran dan meninggalkan Malaysia. Perkara ini menyebabkan ramai pekerja kehilangan kerja termasuk golongan eksekutif. Sekiranya pekerja elektronik menjadi keahlian kesatuan sekerja yang bergabung dengan MTUC maka kebajikan dan hak mereka terbelah kerana pihak MTUC dapat membawa kes ini ke Mahkamah Perindustrian untuk tindakan yang seterusnya.. Perjuangan MTUC pada awal tahun 1980-an dan 1990-an yang ingin menubuhkan kesatuan sekerja di kalangan pekerja elektronik patut diberi perhatian khas di Malaysia (Grace 1990). MTUC sudah menjangkakan bahawa perkara pengeksploitasian, kes pemberhentian pekerja yang tidak adil (*unfair dismissal*), diskriminasi terhadap pembayaran upah dan lain-lain lagi isu yang berkaitan dengan golongan pekerja. Oleh itu, MTUC bukan sahaja menjaga kebajikan pekerja tetapi senantiasa memantau pengeksploitasian majikan (terutama syarikat MNC) terhadap pekerja. Kes *Applied Magnetics* merupakan satu contoh yang baik bagi perjuangan kesatuan sekerja kebangsaan. Kini masa depan pekerja ini masih menjadi persoalan

Kes kedua yang patut diberi perhatian di sini ialah kes pemecatan pekerja oleh syarikat Shipyard, Labuan, Wilayah Persekutuan. Ramai di kalangan pekerja ini kehilangan kerja tanpa pampasan yang sewajarnya. Dalam perundangan Ordinan Sabah tidak peruntukan khas bagi bayaran pampasan sekiranya pekerja diberhentikan. Ini berbeza dengan Akta Pekerjaan 1955 di Semenanjung Malaysia di mana pekerja boleh menuntut pampasan pemberhentian pekerja melalui akta ini. Walau bagaimanapun dengan campurtangan pihak kerajaan iaitu melalui Menteri Sumber Manusia akhirnya syarikat Shipyard bersetuju membayar pampasan kepada pekerja yang diberhentikan.

Berdasarkan situasi ini, maka Daniels dan Radebaugh (1995) menerangkan bahawa kesatuan sekerja kebangsaan selalunya berkonflik dengan syarikat-syarikat MNC. Undang-undang kebangsaan di setengah-tengah negara seperti di Eropah memberi peluang kepada wakil pekerja menjadi “*Board of Directors*”, menguruskan kemasukan pekerja asing dan menghadkan impot dan pelaburan asing. Kebanyakan negara Eropah menekankan penyertaan pekerja dan perwakilan kesatuan sekerja di peringkat syarikat. Contohnya, di Belgium peratus pekerja yang menyertai kesatuan sekerja adalah lebih tinggi jikalau dibandingkan dengan negara Belanda.

## **PENDEKATAN KESATUAN SEKERJA MENGHADAPI CABARAN-CABARAN DI ATAS**

### *Sistem Perundangan Buruh Ke Atas MNC*

Dengan beberapa sistem perundangan yang boleh menghalang firma-firma (syarikat MNC) memberhentikan pekerja atau memecat mereka tanpa alasan yang kukuh. Sekiranya ada kes-kes pemberhentian pekerja di kalangan syarikat MNC maka ia harus membayar wang pampasan dengan menggunakan formula yang tertentu seperti satu minggu gaji bagi jangka masa perkhidmatan satu tahun. Biasanya kesatuan sekerja boleh mempengaruhi dalam dua proses: pertama, dengan melobi kerajaan "*host country*" memperkenalkan undang-undang pemecatan pekerja; dan kedua, mengawal syarikat-syarikat MNC melalui kerjasama dengan "*The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)*" (Dowling et.al, 1994:193).

### *Melalui Pertubuhan Antarabangsa*

Kesatuan sekerja juga melalui beberapa pertubuhan antarabangsa seperti *International Trade Secretariat (ITSS)* dapat mengawal kuasa perundingan pekerja. Peranan utama *ITSS* ialah memberi jalinan hubungan antarabangsa terutamanya dengan kesatuan sekerja di peringkat kebangsaan. Matlamat jangka panjang mereka ialah mencapai *transnational bargaining* dengan syarikat-syarikat MNC yang terlibat dalam beberapa industri. Melalui persekutuan kesatuan sekerja seperti *European Trade Unions Confederations (ETUC)* dan *International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)* akan menguatkan pergerakan buruh melalui melobi *International Labour Organisations (ILO)*, *The United Nations Centre on Transnational Corporations (UNCTC)*, *The Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)* dan *European Community (EC)*. Contohnya pada tahun 1977, ILO telah menggubal *code of conduct* kepada syarikat MNC.

Kesatuan Eropah juga telah melobi *The Commission of the European Community (EC)* bagi mengawal aktiviti-aktiviti syarikat MNC terutamanya yang berkaitan dengan hal-ehwal pekerja. Tambahan lagi, pelaksanaan *Social Charter of the Council of Europe* dan *Single European Market (SEM)* adalah satu lagi halangan bagi syarikat MNC memulakan operasi mereka di negara-negara yang bersatu dalam Kesatuan Eropah. *Social Charter* lebih menumpukan kepada kebebasan pergerakan buruh, isu *equal opportunities (peluang yang sama rata)*, perundingan kolektif, kebebasan penubuhan kesatuan sekerja dan skim penyertaan pekerja. Semua syarikat yang beroperasi di Eropah harus mengikuti peraturan *EC directive* atau SEM. Pada asalnya SEM ditubuhkan bagi tujuan perlindungan asas hak-hak golongan pekerja (Dowling, et.al., 1994).

## **KESIMPULAN**

Oleh itu, dalam menghadapi alaf ini, kesatuan sekerja, kerajaan dan pihak majikan (syarikat MNC) harus bersedia berbincang untuk meningkatkan semangat kerjasama (*teamwork*) dan cuba mengelakkan sebarang konflik industri di antara mereka (Balakrishnan 2002b). Kesatuan sekerja seperti CUEPACS dan MTUC di Malaysia harus disanjung tinggi kerana senantiasa memberi kerjasama sepenuh terhadap kerajaan dalam apa jua isu yang berkaitan dengan pekerja. Pada masa kemelutan ekonomi pada tahun 1997 dan 1998, kesatuan sekerja dan golongan pekerja memberi kerjasama dan komitmen yang tinggi dalam pemulihan ekonomi. Semua pekerja bekerja bersungguh-sungguh untuk menghadapi cabaran ini. Kini keperitan dan kesukaran pekerja agak berkurangan berbanding dua tahun yang lalu. Kerjasama seperti ini harus dikekalkan dan diteruskan pada masa akan datang.



## PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan ribuan terimakasih kepada Universiti Malaysia Sabah dan University of the Philippines, Diliman di atas sokongan yang diberikan dalam kajian ini.

## RUJUKAN

- Balakrishnan Parasuraman. 2002b. *Malaysian Industrial Relations: An Introductory Analysis*, Universiti Malaysia Sabah Press, Kota Kinabalu, Sabah, *akan datang*.
- Balakrishnan Parasuraman and Goodijk, R. 2002a. 'Peranan Majlis Pekerja di Eropah: Pengajaran Kepada Malaysia,' *Pemikir with Co-operation Foreign Affairs Journal*, No.27, Jan-Mac .
- Balakrishnan Parasuraman. 2001a. 'The Effects of Economic Development on Industrial Relations Policy in Malaysia,' *Asian Profile* , February, Vol.29, No.1 Canada
- Balakrishnan Parasuraman. 2001b. 'Information Technology and Teleworking in Malaysia: A Study,' Vol.5, *Management & Change* (The Journal of the Institute for Integrated Learning in Management, New Delhi) No.2, Winter, pp 263-276.
- Balakrishnan Parasuraman . 2000. 'Pengurusan Sumber Manusia Dalam Syarikat Multinasional: Isu dan Cabaran Di Alaf,' *Pemikir and Foreign Affairs*, No.18, January –March, pp.155-186 (Malay Version)
- Balakrishnan Parasuraman. 1999. 'Krisis Ekonomi Asia dan Impaknya Ke Atas Hubungan Majikan-Pekerja,' *Journal of VISI*, UiTM, No.1.
- Balakrishnan Parasurman. 1998. 'Industrial Relations in Asia Pasific: A Comparative Perspective,' *Philippines Journal of Labor and Industrial Relations*, Vol.XVIII, Nos 1 & 2, UPSOLAIR, Philipinnes, Manila, 1998, hlm.78-91
- Binghay, V. 2001. 'Corporate Mergers and Consequent Adjustment in Human Resource Management: A Case Study of a Parmaceutical Firm in the Philippines,' *Proceedings of 4th Asian Regional Congress: Changing Work and Employment Relations in A Globalizing Asia*, Manila, the Philippines, 19-23 November .
- Carnoy, M. et.al. 1993. *The New Global Economy in the Information Age: Reflections on our changing world*, Pennsylvania: The Pennsylvania State University Press
- Daniels, J.D. and Radebangh, L.H. 1995. *International Business: Environment and operations*, Adison-Wesley, Reading: Massachus, ets.
- Debi S.Saini. 1997. 'Globalization Syndrome, Human Resource Management and Trade Unions,' *Management and Change*, Vol.1. No.2. December.
- Dowling, P.J., Schuler, R.S. and Welch, D.E. 1994. *International Dimensions of Human Resource Management*, (2<sup>nd</sup> edition) Wadsworth Publishing Company: California, Bab 3-7
- Gatchalian, J.C. 2000. 'Employee Representation and Workplace Participation: Focus on Labor-Management Councils,' *Philippine Journal Labour and Industrial Relations*, Vol. XiX-XX,
- Harzing, A.W. and Van Ruysseveldt, J. 1995. *International Human Resource Management*, Sage Publications: London, Bab 1.5. & 6

Jackson, M.P. and Leopold, J. and Tuck. 1993. *Decentralisation of Collective Bargaining: An Analysis, Recent UK Experience*, MacMillan: Basingstoke.

Jackson, M.P. 1991. *Introduction to Industrial Relations*, Routledge: UK

Jomo, K.S. and Todd, P. 1994. *Trade Unions and the State in Peninsular Malaysia*, Oxford University Press: Singapore.

Jomo, K.S. (ed.). 1994. *Japan and Malaysian Development: in the shadow of the rising sun*, Routledge: London.

Jomo, K.S. and Wad, P. 1994 'In-house union,' Looking East for Industrial Relations, in Jomo, K.S. (ed.) *Japan and Malaysian Development: in the shadow of the rising sun*, Routledge: London, hlm. 213-231

Komentar -Globalisasi dan Negara-Negara Membangun, *Dewan Ekonomi*, 1997

Markey, R. et al. (eds.) (2001) *Model of Employee Participation in a Changing Global Environment: Diversity and Interaction*, Aldershot: Avebury.

Muzafar, C. 1989. 'Overkill?: In-House Union For Malaysia' in Jomo, K.S. (ed) *Mahathir's Economic Policies*, Insan, Kuala Lumpur.

P. Ramasamy. 2000 'Globalisation and Labour in Malaysia', *Workshop on 'globalisation and Labour in Malaysia*, Jabatan Sains Politik, UKM, Bangi, 5-6 September.

Ramu, S.S. 1996. *Globalisation-The Indian Scenario*, Wheeler Publishing, New Delhi.

Rasiah, R. 1989. 'Labour Process in the Electronics Industry in Penang' in Partisan Scholarship: Essays in Honour of Renato Contantino, Manila, *Journal of Contemporary Asian Publisher*, hlm.233-51

Rosazman Hussin, Balakrishnan Parasuraman, Asmady Idris, Paul Porodong & Dullah Mulok. 2000. *Globalisasi: Beberapa Pendekatan Sains Sosial*, DBP: KL.

Rosazman Hussin & Balakrishnan Parasuraman. 2001 *Isu-isu Pekerjaan Dalam Organisasi Industri dan Perindustrian (Employment Issues in Industrial Organisation and Industrialisation)*, Universiti Malaysia Sabah Press, Kota Kinabalu, Sabah. (Malay Version)

Storey, J. 1995. *Human Resource Management: A Critical Text*, Routledge: UK

Verma, A. (2001). 'Improving Labour Standards in a Globalising World', *Proceedings of 4th Asian Regional Congress: Changing Work and Employment Relations in A Globalizing Asia*, Manila, the Philippines, 19-23 November.

Weiss, M. (1999) 'Industrial Relations in the next millenium', in Gatchalian, J, Amanter, M. S.V. and Gust, G.A, *Philippine Industrial Relations for the 21<sup>st</sup> Century: Emerging Issues, Challenges and Strategies*, Manila, the Philippines.