

**TATACARA UNTUK KEHARMONIAN
PERUSAHAAN**

DAN

**LAPANGAN-LAPANGAN UNTUK KERJASAMA
DAN AMALAN-AMALAN PERHUBUNGAN
PERUSAHAAN YANG DIPERSETUJUI
DOKUMEN 1**

(Di bawah Fasal 7 Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan)

Cetakan 2016



KANDUNGAN

| | MUKA SURAT |
|--|---------------|
| PENDAHULUAN | v |
| Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan | 3 |
| Lapangan-lapangan untuk Kerjasama dan Amalan-amalan Perhubungan Perusahaan Yang Dipersetujui – Dokumen 1 | 9 |
| TANGGUNGJAWAB-TANGGUNGJAWAB | |
| Pada Peringkat Tempat Pekerjaan atau Tempat Perusahaan | 9 |
| Pada Peringkat Kebangsaan atau Perusahaan | 11 |
| DASAR PEKERJAAN | |
| Pengambilan Pekerja-pekerja | 16 |
| Latihan | 16 |
| Sistem Bayaran | 17 |
| Jaminan Pekerjaan | 18 |
| Berlebihan dan Pengurangan Pekerja | 18 |
| Keadaan-keadaan Pekerja | 20 |

PERUNDINGAN BERSAMA

| | |
|--|----|
| Pengiktirafan Kesatuan-kesatuan Sekerja | 21 |
| Jika Pengiktirafan Telah Diberi | 21 |
| Peraturan-peraturan Perundingan | 22 |
| Perjanjian-perjanjian bersama | 23 |
| Aturan Bagi Menyelesaikan Pertikaian Bersama | 24 |
| Peraturan bagi Menyelesaikan Sungutan Perseorangan | 25 |
| Peraturan bagi Tindakan Tatatertib | 26 |

PERHUBUNGAN DAN PERUNDINGAN

| | |
|--|----|
| Perhubungan | 28 |
| Perundingan Bersama dan Jawatankuasa Kerja | 30 |

PENDAHULUAN

Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan yang diumumkan hari ini adalah berpunca daripada keadaan perhubungan yang semakin tidak memuaskan di negara ini.

Dalam mana-mana masyarakat pun memang ada pertikaian yang berlaku di antara para majikan dan pekerja-pekerja antara tuan-tuan punya barangan dan perkhidmatan dan orang-orang yang bekerja untuk mengeluarkan barangan dan perkhidmatan itu. Matlamat sistem perhubungan perusahaan di Negara kita ini ialah seharusnya untuk mengarahkan kuasa-kuasa yang membangkitkan pertikaian ke arah tujuan-tujuan yang membina. Dalam sistem demokrasi berparlimen seperti di negara ini memanglah diterima umum bahawa pertikaian-pertikaian perusahaan hendaklah diselesaikan oleh pihak-pihak yang terlibat dengan campurtangan Kerajaan seberapa sedikit yang boleh.

Dengan falsafah inilah para majikan dan pekerja-pekerja menubuhkan kesatuan untuk memajukan dan melindungi kepentingan-kepentingan mereka masing-masing. Kesatuan-kesatuan sekerja memang telah lama diterima sebagai kesatuan yang sah di sisi undang-undang, dan begitu jugalah hak mereka untuk melancarkan pemogokan dan menjalankan rundingan bersama telah pun diiktiraf. Begitu juga, para majikan telah dibenarkan menubuh persatuan dan mengambil tindakan yang sah untuk melindungi kepentingan-kepentingan mereka. Dalam pada itu pula, sebagai sebahagian daripada falsafah ini, memang sepatutnyalah pihak Kerajaan menyediakan kemudahan-kemudahan untuk membantu pihak-pihak yang yang berkenaan mencapai persetujuan, tetapi tidaklah pula bagi mencampuri hal mereka secara aktif dengan tujuan memaksa mereka membuat sesuatu penyelesaian.

Walau bagaimanapun, dalam beberapa tahun kebelakangan ini, perdagangan dan perusahaan yang semakin bertambah kusut serta kemajuan pesat yang berlaku di bidang sains dan teknologi telah jelas sekali mengubah corak perhubungan tradisi antara majikan dan pekerja. Perubahan dalamimbangan kuasa antara pihak pengurusan dan pekerja, serta keperluan negara untuk mencapai matlamat-matlamat social dan ekonomi yang penting telah menyegerakan betapa perlunya Kerajaan memainkan peranan yang lebih aktif dalam hal ehwal perhubungan perusahaan.

Campur tangan Kerajaan kebanyakannya adalah berupa undang-undang yang melicinkan struktur dan pergerakan pekerja-pekerja dan majikan-majikan yang berkesatuan. Buat masa ini suatu rangka undang –undang telah diadakan oleh Kerajaan untuk menetapkan kepentingan awam serta batasan-batasan bagi menyelesaikan pertikaian di antara pekerja-pekerja dan para majikan.

Akan tetapi kepentingan awam tidaklah dapat ditetapkan oleh undang-undang semata-mata. Tegasnya, undang-undang adalah mustahak dan mempunyai peranan tertentu dan penting dalam sistem perhubungan perusahaan negara kita. Tetapi undang-undang tidaklah dapat menggantikan sikap yang menganggap masalah-masalah perhubungan perusahaan sebagai semata-mata masalah manusia yang memerlukan penyelesaian biasa.

Tujuan Tatacara ini ialah untuk membetulkan segala kekeliruan terhadap pandangan dan pendekatan. Ianya menggesa pihak pengurusan dan kesatuan-kesatuan supaya menyedari aspek-aspek perhubungan kemanusiaan dalam perhubungan perusahaan. Ia juga menegaskan bahawa hanya dengan saling muhibbah serta perundingan dan perhubungan

yang selalu diadakan di antara pihak-pihak yang terlibat, adalah diharapkan masalah-masalah yang menimbulkan pertikaian perusahaan dapat dikawal dan mengalakkan sistem yang lebih licin serta adil bagi faedah pihak-pihak yang terlibat dan juga kepada masyarakat umumnya.

Tatacara ini telah dipersetujui setelah diadakan beberapa mesyuarat di antara wakil-wakil Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia dan wakil-wakil Majlis Pertubuhan Majikan-majikan Malaya di bawah kelolaan Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat.

Sebuah Jawatankuasa Tetap yang dipengerusikan oleh saya sendiri dengan dua orang wakil masing-masing dari Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia dan dari Majlis Pertubuhan Majikan-majikan Malaya akan ditubuhkan. Jawatankuasa ini akan mengkaji serta menilai bidang dan sejauh mana pelaksanaan dan pematuhan Tatacara ini dan di mana perlu, akan juga mengambil langkah-langkah yang sesuai untuk menentukan supaya ianya dipatuhi dengan lebih luas lagi. Pendekatan Jawatankuasa Tetap ini akan bertindak sebagai suatu jentera untuk menilai dan membuat perubahan perusahaan di negara ini.

Sukalah saya menarik perhatian tuan-tuan kepada aspek-aspek Tatacara yang menarik ini lebih-lebih lagi dalam keadaan ekonomi negara kita sekarang. Khususnya yang saya maksudkan ialah peraturan-peraturan yang telah dipersetujui berhubung dengan berlebihan dan pengurangan pekerja-pekerja. Yang dititik beratkan disini ialah, pengurangan pekerja-pekerja tidaklah sepatutnya dilakukan kecuali sebagai langkah yang akhir, dan itu pun jika setelah dicari segala jalan yang lain untuk mengelakkan ataupun mengurangkan pengurangan pekerja-pekerja.

Pada akhir-akhir ini saya sering membuat rayuan yang seryupa ini kepada majikan-majikan. Sambutan yang diterima dari setengah-setengahnya tidaklah menggalakkan. Kerajaan adalah sedar akan tekanan kemelesetan ekonomi dunia terhadap ekonomi negara kita. Walaubagaimanapun, dalam pada itu Kerajaan berasa yakin bahawa penyesuaian masih sempat diadakan dalam firma-firma sebelum mereka mengurangkan pekerja-pekerja.

Sesebuah syarikat adalah bertanggungjawab bukanlah sahaja kepada pemegang-pemegang sahamnya bahkan juga kepada masyarakat seluruhnya. Firma-firma perlulah mengubah peranan mereka sebagai majikan dan juga peranan mereka dalam masyarakat. Sebagaimana kunci kira-kira yang dikeluarkan pada tiap-tiap tahun, syarikat-syarikat juga patutlah mengadakan kunci kira-kira sosio-ekonomi. Misalnya, firma-firma yang bertaraf perentis yang telah menikmati pelepasan cukai dan lain-lain faedah pelaburan semasa kemewahan dinikmati, adalah diharapkan supaya membalas balik budi baik yang telah mereka terima.

Mungkin keterlaluan jika dianggap Tatacara ini sebagai penawar kepada segala kepincangan dalam perhubungan-perhubungan pengurusan-pekerja. Perlibatan penandatanganan Tatacara ini ialah secara sukarela; pematuhannya adalah secara moral. Akan tetapi adalah diharap supaya Tatacara ini akan dapat menyumbangkan suatu pendekatan yang baru bagi memperbaiki perhubungan pekerja. Oleh itu, sebagai suatu percubaan dalam mempelajari tanggungjawab, Tatacara ini memberikan satu peluang serta cabaran, baik kepada para pekerja mahupun kepada para majikan. Saya mengesyurkan ini kepada semua pekerja dan juga majikan sebagai suatu dokumen yang mempunyai tujuan yang baik dan menyeru mereka supaya mengambil peranan dalam usaha negara untuk mengujudkan sistem perhubungan perusahaan yang licin dan adil.

Saya suka mengucakan terima kasih kepada para pegawai Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia dan Majlis Pertubuhan Majikan-Majikan Malaya atas kerjasama mereka dalam usaha merangka Tatacara ini. Pandangan mereka yang membina semasa membincangkan perkara ini amatlah diharagai, dan ini adalah suatu petanda baik untuk masa-masa yang akan datang.

(Datuk Lee San Choon, Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat, ketika menandatangani Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan pada 9hb februari, 1975 di Kuala Lumpur, Malaysia).



**TATACARA
UNTUK
KEHARMONIAN PERUSAHAAN**



TATACARA UNTUK KEHARMONIAN PERUSAHAAN

TUJUAN

1. Untuk menetapkan prinsip-prinsip dan garis-garis panduan kepada majikan-majikan dan pekerja-pekerja berkenaan dengan amalan dan perhubungan perusahaan bagi mencapai keharmonian perusahaan yang lebih memuaskan lagi.

PENGLIBATAN

2. Majlis Pertubuhan Majikan-majikan Malaya sebagai wakil majikan-majikan pada amnya dan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia sebagai wakil pekerja-pekerja amnya;
3. MENGAKUI kepercayaan mereka pada konsep dan prinsip-prinsip yang terkandung dalam RUKUNEGARA;
4. MENYEDARI akan tanggungjawab-tanggungjawab terhadap orang-orang yang mereka wakil juga terhadap masyarakat yang mana mereka adalah satu bahagian yang penting daripadanya.
5. MENGAKUI bahawa keamanan perusahaan adalah mustahak bagi ekonomi yang sempurna dan stabil, terutama sekali dalam masa stagflasi, dan bahawa ekonomi yang sempurna dan stabil sangat mustahak bagi mencapai tujuan-tujuan rancangan-rancangan pembangunan negara yang berhasrat untuk mencipta satu negara Malaysia yang bersatu padu, adil dari segi social, saksama dan maju dari segi ekonomi;
6. DENGAN INI MENGESAHKAN, dengan kerjasama dan kelulusan Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat, TATACARA UNTUK KEHARMONIAN PERUSAHAAN ini dan mengalakkan kepada majikan-majikan dan pekerja-pekerja di Malaysia

supaya menuruti dan mematuhi peruntukan-peruntutannya, iaitu;

- i. Mengelakkan daripada mengambil tindakan yang tidak sewajarnya berkenaan dengan apa-apa pertikaian perusahaan;
 - ii. Menyelesaikan segala perselisihan, sungutan dan pertikaian sejajar dengan peraturan-peraturan pertikaian dalam perjanjian-perjanjian bersama atau dengan mengadakan perundingan damai dan timbangtara, jika tidak ada perjanjian-perjanjian bersama;
 - iii. Menentukan bahawa sepanjang masa semua perkara dalam pertikaian adalah diuruskan oleh jentera yang sewajarnya ditubuhkan bagi maksud itu;
 - iv. Mengalakkan kerjasama yang membina dan positif di semua peringkat dalam perusahaan dan berpegang teguh kepada semangat perjanjian-perjanjian yang telah sama-sama dipersetujui;
 - v. Mengadakan satu peraturan, jika tiada, yang akan menentukan penyiataan yang lengkap dan cepat bagi penyelesaian bersama ke atas sungutan-sungutan;
 - vi. Mematuhi berbagai langkah dalam peraturan mengenai penyelesaian sungutan-sungutan dan mengelakkan apa-apa tindakan yang tidak sewajarnya yang tiada mengindahkan peraturan-peraturan itu;
 - vii. Mengelakkan daripada menggunakan paksaan, menakutkan, penganiayaan dan mengelakkan “kelambatan kerja”, “keengganan-kerja” dan “pemogokan dalam tempat kerja”;
7. DENGAN INI SETERUSNYA MENGESAHKAN DAN MENGGALAKKAN supaya kedua-dua pihak majikan-majikan dan pekerja-pekerja menuruti dan mematuhi amalan-amalan perhubungan perusahaan sebagaimana yang telah dipersetujui itu, dari semasa ke semasa, di antara Majlis Pertubuhan Majikan-majikan Malaya sebagai wakil majikan-majikan pada amnya dan Kongres Kesatuan Sekerja Malaysia sebagai wakil

pekerja-pekerja pada amnya dan diterima oleh Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat.

8. MAJIKAN - MAJIKAN SETERUSNYA BERSETUJU tidak akan menyokong atau menggalakkan apa-apa amalan buruh yang tidak adil seperti :
 - i. Mengganggu hal ehwal sesebuah kesatuan sekerja dan hak-hak pekerja untuk menubuhkan kesatuan;
 - j. Melakukan diskriminasi, menyekat atau memaksa mana-mana pekerja kerana menjalankan aktiviti-aktiviti kesatuan sekerja yang sah; dan
 - k. Menyalahgunakan kuasa dalam apa-apa cara.

9. KESATUAN - KESATUAN SETERUSNYA BERSETUJU tidak akan menyokong atau menggalakkan amalan-amalan buruh yang tidak adil seperti :
 - j. Cuai menjalankan kewajipan;
 - k. Merosakkan harta benda;
 - l. Mengingkari perintah; dan
 - m. Mengganggu atau mengacau kerja biasa.

Bertarikh 9 haribulan Februari, 1975 di Kuala Lumpur.

Tan Sri Senator Gan Teck Yeow

Dr. P.P. Narayanan

Tan Sri Senator S.O.K. Ubaidulla

Encik T. Narendran

Encik J.F Phillips

Encik S. J. H. Zaidi

Encik W. Fernando

Encik Yahaya Mohd. Ali

Puan John Gurusamy

Encik Zainal b. Rampak

*Majlis Pertubuhan
Majikan Majikan Malaya*

*Kongres Kesatuan Sekerja
Malaysia*

(DATUK LEE SAN CHOON, S.P.M.J., K.M.N.)
*Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat
Malaysia*

**LAPANGAN-LAPANGAN UNTUK
KERJASAMA DAN
AMALAN-AMALAN
PERHUBUNGAN PERUSAHAAN
YANG DIPERSETUJUI**

(Di bawah Fasal 7 Tatacara untuk Keharmonian Perusahaan)



LAPANGAN-LAPANGAN UNTUK KERJASAMA DAN AMALAN-AMALAN PERHUBUNGAN PERUSAHAAN YANG DIPERSETUJUI

TANGGUNGJAWAB-TANGGUNGJAWAB

Pada Peringkat Tempat Pekerjaan atau Tempat Perusahaan:

1. Oleh kerana majikan-majikan dan pekerja-pekerja serta kesatuan-kesatuan sekerja yang mewakili mereka adalah bersama-sama dan masing-masing bertanggungjawab bagi perhubungan perusahaan yang baik, keperluan yang utama sekali ialah kedua-dua pihak pengurusan dan kesatuan-kesatuan sekerja hendaklah menerima tanggungjawab yang sama pentingnya bagi perhubungan perusahaan sebagaimana tugas-tugas yang lain dalam petubuhan masing-masing pada peringkat yang tertinggi sekali. Perhubungan perusahaan yang baik hendaklah dimajukan dari segi kecekapan di tempat pekerjaan atau tempat perusahaan, dan oleh hal yang demikian suatu tujuan yang besar bagi pihak pengurusan hendaklah memajukan dasar-dasar perhubungan kakitangan dan perusahaan yang adil lagi berkesan yang boleh menghasilkan keyakinan semua pekerja-pekerja, tertakluk kepada tujuan tempat pekerjaan ditubuhkan atau tempat perusahaan itu dan kewajipan social kepada Negara. Begitu juga, kesatuan-kesatuan sekerja hendaklah menentukan bahawa dasar-dasar dan amalan-amalan yang mereka lakukan bukan sahaja berpatutan dengan tugas dan tujuan penubuhannya tetapi juga kepentingan Negara hendaklah dipertimbangkan.

PERINGATAN - "kesatuan sekerja" di mana-mana terdapat dalam dokumen ini termasuklah persekutuan kesatuan-kesatuan sekerja.

2. Perhubungan perusahaan yang erat adalah bergantung kepada penyelenggaraan kerja yang baik. Oleh itu pihak pengurusan hendaklah mengambil segala langkah yang berpatutan untuk menentukan supaya:
 - a. semua kakitangan pengurusan faham akan tanggungjawab-tanggungjawab mereka dan apa yang dikehendaki daripada mereka dan mempunyai latihan dan kuasa yang perlu untuk menjalankan tugas-tugas dan tanggungjawab-tanggungjawab itu dengan cekap;
 - b. tugas dan tanggungjawab bagi setiap kumpulan pekerja hendaklah dinyatakan dengan terang dan mudah dalam struktur pertubuhan;
 - c. pekerja-pekerja secara perseorangan atau kumpulan pekerja hendaklah mengetahui tujuan-tujuan mereka dan sentiasa diberitahu tentang kemajuan yang telah dibuat bagi mencapai tujuan-tujuan itu;
 - d. di mana yang boleh, kerja hendaklah disusun dengan sebegitu cara supaya tiap-tiap pekerja itu dapat peluang mencapai rasa puas hati tentang kerjanya.
3. Di mana sesebuah kesatuan sekerja itu telah diiktiraf:
 - d. pihak pengurusan hendaklah mengambil dayausaha untuk mencari jalan bersama dengan kesatuan sekerja yang berkenaan bagi menubuhkan peraturan-peraturan yang berkesan untuk membincangkan, merundingkan dan menyelesaikan sungutan-sungutan dan pertikaian-pertikaian;
 - e. pihak pengurusan dan kesatuan sekerja hendaklah mengambil semua langkah-langkah yang berpatutan dalam menentukan supaya kedua-dua pihak kakitangan pengurusan dan kesatuan mematuhi perjanjian yang

telah dicapai dan menggunakan peraturan yang telah dipersetujui;

- f. pihak pengurusan janganlah menahan pekerja-pekerja daripada memasuki kesatuan pekerja yang telah diiktiraf dan dari mengambil bahagian yang cergas dalam aktiviti-aktiviti yang sah.
4. Penyelia adalah seorang “penghubung “yang utama pihak pengurusan dengan pekerja-pekerja dan perhatian khas hendaklah diberikan kepada jawatannya dan keperluannya terhadap kerja. Majikan hendaklah menentukan supaya beliau:
- e. cekap dari segi teknik dan telah dilatih dengan secukupnya serta mempunyai sifat peribadi yang diperlukan untuk menjalankan kerja-kerja penyeliaan;
 - f. menjaga satu kumpulan pekerja yang boleh diselenggarakan dengan berkesan;
 - g. sebagai seorang perantaraan yang berkesan dalam bertukar maklumat dan pendapat antara pihak pengurusan atasan dengan ahli-ahli kumpulan pekerjaanya;
 - h. diberitahu berkenaan dengan perkara-perkara baharu dan perubahan sebelum berlaku supaya beliau dapat menerangkan dasar-dasar dan maksud-maksud pihak pengurusan kepada kumpulan pekerjaanya.

Pada Peringkat Kebangsaan atau Perusahaan:

5. Persatuan majikan-majikan antara lain hendaklah:
- f. bekerjasama dengan kesatuan sekerja bagi mengadakan peraturan-peraturan yang berkesan pada peringkat perusahaan atau kebangsaan bagi merundingkan syarat-syarat pekerjaan dan bagi menyelesaikan pertikaian-pertikaian;

- g. menggalakkan pembentukan peraturan yang berkesan di kalangan anggota pertubuhan bagi menyelesaikan sungutan-sungutan dan pertikaian-pertikaian pada peringkat tempat pekerjaan atau tempat perusahaan;
 - h. mengambil segala langkah yang berpatutan untuk menentukan bahawa anggota pertubuhan mematuhi perjanjian dan peraturan yang telah dipersetujui;
 - i. mengumpul, menganalisa dan menyebarkan penerangan kepada ahli-ahlinya mengenai perkara-perkara perhubungan perusahaan;
 - j. mengetahui aliran-aliran dan perkembangan – perkembangan yang baharu dalam perhubungan perusahaan dan membantu ahli-ahlinya untuk bersedia dan menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang akan berlaku;
 - k. mengadakan satu perkhidmatan nasihat yang cekap dan realistic kepada ahli-ahlinya mengenai semua perkara perhubungan perusahaan.
6. Sebuah kesatuan sekerja boleh memajukan kepentingan ahli-ahlinya dengan berkesan hanya jika ia menerima bersama-sama dengan pihak pengurusan bahawa kesatuan sekerja mempunyai kepentingan dan tanggungjawab bagi menjayakan perusahaan itu dan bagi kesejahteraan bangsa, ekonomi, dan sosial di negar ini seluruhnya. Ini melibatkan kerjasama dengan majikan-majikan untuk meningkatkan kecekapan dan perhubungan perusahaan yang baik.
7. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, sebuah kesatuan sekerja hendaklah:

- h. bekerjasama dengan persatuan majikan-majikan bagi mengadakan peraturan-peraturan yang berkesan pada peringkat perusahaan untuk merundingkan syarat-syarat pekerjaan dan menyelesaikan pertikaian-pertikaian yang timbul;
 - i. bekerjasama dengan satu-satu pihak pengurusan bagi mengadakan peraturan-peraturan yang berkesan untuk membincang, merunding, menyampai dan menyelesaikan sungutan-sungutan dan pertikaian-pertikaian;
 - j. mengambil semua langkah yang berpatutan untuk menentukan pegawai-pegawai dan ahli-ahli mereka patuh kepada perjanjian dan menggunakan peraturan yang telah dipersetujui;
 - k. menggunakan dengan sepenuhnya peraturan-peraturan yang telah diadakan bagi menyelesaikan pertikaian-pertikaian.
8. Untuk menentukan supaya pertubuhannya adalah berkesan, sesebuah kesatuan sekerja itu hendaklah juga:
- i. mempunyai pegawai yang cukup samada bekerja sepenuh- masa atau sebaliknya, untuk mengekalkan perhubungan yang tetap bukan sahaja dengan ahli-ahli bahkan juga dengan pihak pengurusan tempat perniagaan atau perusahaan di mana kesatuan itu telah diiktiraf;
 - j. mengekalkan satu sistem perhubungan yang dapat menjamin pertukaran maklumat dan pendapat di antara berbagai peringkat dalam kesatuan itu dan menentukan bahawa ahli-ahli diberitahu dan tetap mengenai kemajuan tentang perundingan bagi perjanjian bersama;

- k. menggalakkan ahli-ahlinya menghadiri mesyuarat-mesyuarat kesatuan dan mengambil bahagian dengan sepenuhnya dalam aktiviti-aktiviti kesatuan dengan mengadakan mesyuarat-mesyuarat cawangan pada masa dan tempat yang sesuai kepada kebanyakan ahli-ahlinya, pertimbangan diberi untuk menubuhkan cawangan kesatuan di tempat pekerjaan tersebut;
 - l. mengadakan peraturan- peraturan yang berkesan bagi menyelesaikan pertikaian-pertikaian antara ahli kesatuan.
9. Kesatuan sekerja hendaklah juga menentukan bahawa semua pegawai-pegawainya:
- j. mengetahui dengan jelas dan faham akan jenis-jenis dan setakat mana tanggungjawab- tanggungjawab dan kuasa mereka;
 - k. telah dilatih dengan secukupnya untuk menjaga kepentingan ahli-ahli dengan cara yang cekap dan bertanggungjawab;
 - l. di mana boleh dan jika dapat dilaksanakan, dialog-dialog hendaklah sentiasa diadakan dengan pegawai-pegawai persatuan majikan dan ahli-ahlinya.
10. Oleh kerana perhubungan asas di antara majikan dengan pekerja telah diiktirafkan dalam kontrak pekerjaan masing-masing, ianya hendaklah dinyatakan dalam bahasa yang jelas dan tepat. Adalah menjadi tanggungjawab pekerja untuk memahami dengan sepenuhnya akan syarat-syarat kontrak itu dan mematuhiinya.
11. Majikan dan kesatuan sekerja yang berkenaan, jika sesuai, hendaklah menentukan bahawa peraturan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul dari kontrak pekerjaan masing-

masing adalah dinyatakan dengan jelasnya. Akan tetapi adalah menjadi tanggungjawab pekerja itu sendiri untuk:

- I. memahami peraturan-peraturan itu dengan jelas dan
- m. menggunakannya apabila perlu.

DASAR PEKERJAAN

12. Dasar pekerjaan yang sempurna yang sempurna adalah syarat pendahuluan bagi perhubungan majikan- pekerja dengan baik. Ia hendaklah juga membayangkan kehendak-kehendak dasar kerajaan sebagaimana yang diumumkan dari masa ke semasa. Perancangan yang rapi dan penggunaan tenaga manusia yang cekap, adalah mustahak bagi kejayaan tempat pekerjaan atau tempat perusahaan dan juga keselamatan pekerja-pekerja di dalamnya. Oleh itu, majikan antara lainnya hendaklah:

- xiii. mengawal perubahan-perubahan tentang keperluan manusia kepada paras minima dengan cara membuat perancangan terlebih dahulu;
- xiv. jika perlu, membuat perubahan-perubahan dengan gangguan yang seberapa kecil yang boleh;
- xv. jika dapat dilaksanakan, dengan berunding bersama-sama dengan pekerja atau wakil mereka atau kesatuan sekerja, mana-mana yang berkenaan, satu rancangan untuk menukarkan pekerja dari satu jawatan ke satu jawatan yang lain di dalam tempat pekerjaan atau perusahaan hendaklah diadakan supaya perubahan tentang keperluan tenaga manusia yang tidak dapat dielakkan, boleh diuruskan dengan licin.

Pengambilan Pekerja-Pekerja

13. Dasar pengambilan dan pemilihan pekerja, boleh menolong mewujudkan perhubungan perusahaan yang erat dengan menentukan supaya pekerja membuat kerja-kerja yang sesuai dengan kebolehan mereka. Oleh itu, majikan hendaklah:
 - n. menetapkan kelayakan-kelayakan dan pengalaman yang diperlukan untuk jawatan yang kosong itu;
 - o. menentukan supaya pemilihan di buat berasaskan kepada kesesuaian bagi jawatan itu;
 - p. menimbangkan pengisian jawatan yang kosong itu dengan cara pertukaran atau kenaikan pangkat sebelum mengadakan pengambilan pekerja-pekerja dari luar;
 - q. menerangkan syarat-syarat pekerjaan kepada pemohon-pemohon sebelum mereka diambil bekerja;
 - r. menentukan supaya mereka yang menjalankan urusan pengambilan dan pemilihan pekerja-pekerja itu, adalah layak untuk berbuat demikian dan cara-cara pengambilan dan pemilihan pekerja-pekerja itu, hendaklah sentiasa diawasi supaya memberi kesan.

Latihan

14. Pekerja-Pekerja yang cukup terlatih adalah sangat perlu bagi kejayaan perusahaan itu. Latihan yang sesuai mengenai kerjanya juga boleh menolong seseorang itu memupuk bakatnya, menambahkan kepuasan terhadap kerjanya dan meninggikan lagi keupayaan pendapatannya.
15. Pekerja-pekerja yang baru diambil bekerja hendaklah diberi arahan permulaan yang meliputi:
 - p. organisasi, dasar pekerjaan dan kebajikan serta kemudahan-kemudahan sosialnya yang sedia ada;

- q. Latihan yang tertentu mengenai pekerjaan itu
 - r. untuk melengkapkan lagi latihan dan pengalaman sebelumnya.
16. Orang-orang muda yang masuk bekerja bagi pertama kalinya hendaklah diberi arahan-arahan asas yang luas meliputi suatu pengenalan umum mengenai penghidupan sebagai pekerja.
17. Dalam keadaan-keadaan yang tertentu, latihan lanjut hendaklah diberikan jika terdapat sesuatu perubahan yang besar mengenai tugas-tugas kerjanya atau mengenai peringkat kerja yang sedang dijalankan itu.

Sistem Bayaran

18. Sungguhpun sistem bayaran berbeza mengikut jenis dan susunan kerja itu, keadaan-keadaan tempatan dan lain-lain faktor, prinsip-prinsip yang berikut ini hendaklah dipatuhi bagi menentukan supaya sistem bayaran itu adalah di asaskan dengan sempurna dan dengan itu dapat mengurangkan berlakunya (berlakunya) pertikaian-pertikaian yang timbul daripadanya:
- s. sistem-sistem bayaran hendaklah dibuat dengan seberapa mudah yang boleh;
 - t. perbezaan kadar hendaklah berkaitan dengan keperluan pekerjaan itu, dan jika perlu, kadar-kadar itu hendaklah ditimbang dengan cara yang telah dipersetujui atau telah ditetapkan;
 - u. kadar-kadar kerja borong, bonus-bonus galakan dan sebagainya, hendaklah di tentukan mengikut cara-cara yang telah ditetapkan;
 - v. Kadar bayaran hendaklah dirundingkan bersama di mana terdapat sebuah kesatuan sekerja yang telah diiktiraf.

Jaminan Pekerja

19. Pekerjaan yang tidak terjamin dan bimbang akibat dari berlebihan pekerja dan persaraan, adalah mempunyai pengaruh yang besar ke atas sikap pekerja terhadap pekerjaannya dan terhadap perhubungan perusahaan yang erat. Seajar dengan kecekapan dan kejayaan perusahaan itu, majikan hendaklah mengadakan kestabilan yang sekukuh-kukuhnya mengenai tempoh pekerjaan. Jika dapat dilaksanakan, majikan hendaklah juga:
- t. memberi harapan untuk maju dan naik pangkat dalam perusahaan dengan memberi peluang-peluang untuk apa juga latihan yang perlu;
 - u. menyediakan skim-skim persaraan, pengurangan pekerjaan dan cuti sakit bergaji sebagai tambahan kepada peruntukan- peruntukan berkanun.

Berlebihan dan Pengurangan Pekerja

20. Dalam keadaan-keadaan di mana kemungkinan berlaku berlebihan pekerja, majikan itu, secara perundingan dengan wakil pekerjaanya atau kesatuan sekerja mereka, mana-mana yang berkenaan, dan dengan berunding dengan Kementerian dan Tenaga Rakyat, hendaklah mengambil langkah-langkah positif untuk mengelakkan atau mengurangkan pengurangan tenaga kerja dengan cara mengambil langkah-langkah yang tertentu seperti:
- xxi. mengehendkan pengambilan pekerja;
 - xxii. mengehendkan kerja lebih masa;
 - xxiii. mengehendkan kerja pada hari rehat mingguan;
 - xxiv. mengurangkan bilangan kerja giliran atau hari bekerja dalam seminggu;

- xxv. mengurangkan waktu kerja;
 - xxvi. latihan semula dan/atau pertukaran ke lain-lain jabatan/ kerja.
21. Keputusan terakhir untuk menentukan bilangan tenaga kerja itu adalah terpulang kepada majikan, tetapi, sebelum apa-apa keputusan pengurangan pekerja dibuat, majikan hendaklah mengadakan (mengadakan) perundingan dengan pekerja atau wakil kesatuan sekerja mengenai pengurangan itu.
22. (a) Jika pengurangan pekerja perlu dilakukan, walaupun langkah-langkah yang tertentu telah diambil, majikan hendaklah mengambil langkah-langkah berikut:
- xxiii. memberitahu dengan seberapa cepat yang boleh, kepada pekerja-pekerja yang berkenaan;
 - xxiv. mengesyorkan skim-skim bagi pengurangan dan persaraan pekerja secara sukarela dan bagi membayar faedah berlebihan pekerja dan faedah persaraan;
 - xxv. mempersarakan pekerja-pekerja yang berumur lebih dari umur persaraan biasa;
 - xxvi. membantu pekerja-pekerja untuk mencari kerja di luar perusahaan itu dengan bekerjasama dengan Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat;
 - xxvii. memperingkat-peringkatkan pemberhentian pekerja dalam tempoh yang lebih panjang lagi;
 - xxviii. menentukan supaya pengumuman seperti itu tiada dibuat sebelum pekerja dan wakil mereka tau kesatuan sekerja telah diberitahu terlebih dahulu.
- (b) Majikan hendaklah memilih pekerja yang hendak

dikurangkan itu menurut suatu ukuran yang objektif. Ukuran itu, yang sepatutnya telah dirundingkan terlebih dahulu dengan wakil pekerja atau kesatuan sekerja, mana- mana yang berkenaan, hendaklah termasuk:

- i. keperluan menegendalikan tempat pekerjaan atau tempat perusahaan itu dengan cekap;
 - ii.
 - iii. kebolehan, pengalaman, kemahiran dan kelayakan pekerjaan seseorang pekerja yang dikehendaki oleh tempat pekerjaan atau perusahaan itu di bawah perkara (i) di atas;
 - iv. pertimbangan kerana lama berkhidmat dan taraf pekerja (bukan warganegara, sambilan, sementara, tetap);
 - v. umur;
 - vi. lain-lain ukuran yang mungkin dirumuskan dalam konteks dasar-dasar negara.
23. Pekerja-pekerja yang telah diberhentikan kerana berlebihan hendaklah diberi keutamaan seberapa yang boleh, untuk diambil bekerja/ diambil bekerja semula, oleh majikan itu apabila ia mengambil pekerja-pekerja.
24. Langkah-langkah yang tertentu dan ukuran yang objektif itu hendaklah termasuk sebahagian daripada dasar pekerjaan bagi tempat pekerjaan atau tempat perusahaan itu.

Keadaan-Keadaan Pekerjaan

25. Keadaan-keadaan tempat pekerjaan yang baik boleh menolong mencapai perhubungan perusahaan yang erat. Keperluan yang pertama sekali, majikan hendaklah memastikan bahawa taraf yang ditetapkan oleh undang-undang adalah dipatuhi dengan sepenuhnya. Tetapi ini sahaja tidak memadai kerana kebanyakan tempat bekerja boleh dijadikan lebih selamat,

lebih sihat dan selesa didalamnya jika perhatian yang lebih berat lagi diberi kepada keadaan sekitar di tempat kerja seperti memperbaiki kebersihan, susunan dan rupa bentuk yang mana dapat mengurangkan ketegangan dan rasa jemu semasa bekerja; seperti menggalakkan pekerja dan wakil mereka untuk bekerjasama bagi memperbaiki lagi keadaan pekerjaan dan mengadakan perundingan dengan pekerja atau wakil mereka mengenai perkara-perkara ini. Pekerja atau wakil kesatuan sekerja mereka hendaklah bekerjasama dengan majikan dalam menggunakan peraturan untuk berunding dalam lapangan ini dengan sebaik-baiknya.

PERUNDINGAN BERSAMA

Pengiktirafan Kesatuan-Kesatuan Sekerja

26. Tuntutan-tuntutan bagi pengiktirafan hendaklah, seberapa yang boleh, diselesaikan secara sukarela di antara pihak-pihak yang berkenaan. Jika terdapat keraguan samada kesatuan yang berkenaan itu adalah kesatuan yang sah di bawah undang-undang untuk mewakili pekerja-pekerja atau mengenai kedudukan perwakilannya, usaha-usaha Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat hendaklah diminta untuk menyelesaikan perkara itu dengan segera.
27. Jika sesebuah kesatuan sekerja itu belum mendapat pengiktirafan daripada majikan untuk hak-hak berunding, walaubagaimanapun majikan itu hendaklah bersedia menimbang pandangan-pandangan daripada kesatuan itu bagi pihak ahli-ahlinya mengenai sungutan-sungutan atau perkara-perkara lain yang boleh diselesaikan atas dasar perseorangan.

Jika Pengiktirafan Telah Diberi

28. Jika sesebuah kesatuan sekerja telah mendapat pengiktirafan, majikan dan kesatuan itu hendaklah menetapkan peraturan-

peraturan untuk perundingan yang berkesan. Untuk menyinggikan lagi kelicinan dan kelancaran perjalanan peraturan itu, majikan hendaklah menyediakan kemudahan-kemudahan yang berpatutan kepada kesatuan itu dengan seberapa yang boleh untuk membolehkan kesatuan itu berhubung dengan ahli- ahlinya dan mewakili mereka dengan lebih berkesan.

29. Kakitangan pengurusan kanan hendaklah juga seringkali berhubung dengan pegawai-pegawai kesatuan sekerja itu. Begitu jugalah halnya dengan pegawai-pegawai utama kesatuann sekerja itu. Mereka hendaklah juga berhubung dengan ahli pengurusan kananbagi tempat perukaan atau pekerjaan itu. Perhubungan hendaklah dikekalkan walaupun pertikaian tiada berlaku. Pihak pengurusan hendaklah memastikan bahawa ada perhubungan yang rapat dan dialog yang berterusan dentgan kesatuan sekerja serta pegawai-pegawainya.

Peraturan-Peraturan Perundingan

30. Perundingan perjanjian bersama hendaklah seberapa mudah yang boleh dan untuk tujuan itu, majikan dan kesatuan hendaklah menetapkan peraturan- peraturan yang dipersetujui yang mungkin menjadi peraturan rasmi.
31. Adalah lebih baik supaya persatuan majikan dan kesatuan sekerja masing-masing merundingkan perkara-perkara yang tertentu pada peringkat perusahaan, termasuk:
- af. syarat-syarat pekerjaan yang sama yang boleh dipakai dengan berkesan di seluruh perusahaan itu;
 - ag. garis panduan am bagi perundingan mengenai perkara-perkara yang tidak dapat diputuskan dengan memuaskan di peringkat perusahaan;
 - ah. satu peraturan bagi menyelesaikan pertikaian-pertikaian samada bagi perusahaan itu pada keseluruhannya atau

sebagai contoh untuk digunakan di peringkat perusahaan atau pekerjaan.

Perjanjian-Perjanjian Bersama

32. Perjanjian-perjanjian bersama mengendalikan perkara-perkara mengenai peraturan dan perkara yang penting, dan keduanya bolehlah dimasukkan ke dalam satu dokumen atau huraian secara berasingan. Walaubagaimanapun peruntukan hendaklah diadakan supaya ulangkaji sentiasa diadakan untuk memastikan yang peruntukan-peruntukan dalam peraturan dikemaskinikan.
33. Peruntukan-peruntukan dalam peraturan hendaklah menetapkan undang-undang tubuh yang rasmi bagi badan-badan perundingan bersama dan hendaklah juga meliputi:
 - ah. perkara-perkara yang hendak dirundingkan dan di peringkat mana perundingan patut diadakan;
 - ai. cara-cara bagi perundingan perjanjian- perjanjian penting mengenai syarat-syarat pekerjaan, termasuk tempoh perjanjian itu akan berjalan dan cara-cara di mana sesuatu pihak boleh menamatkan dan merundingkan semula suatu perjanjian;
 - aj. peraturan-peraturan bagi menyelesaikan pertikaian bersama dan sungutan-sungutan perseorangan;
 - ak. peraturan-peraturan berkenaan berlebihan pekerja dan pengenepian sementara, tatatertib dan pembuangan.
34. Peruntukan-peruntukan yang penting ini hendaklah meliputi:
 - ai. upah dan gaji, kadar lebih masa, bonus jika terpakai, kerja-borong dan lain-lain sistem dalam mengira pendapatan berhubung dengan prestasi;
 - aj. waktu bekerja; peruntukan-peruntukan bagi kerja lebih

masa dan kerja mengikut giliran, kelyakan cuti dan gaji.

35. Perjanjian-perjanjian itu hendaklah juga meliputi perkara-perkara seperti:
- aj. faedah-faedah sampingan seperti cuti sakit bergaji , pencen dan skim gaji yang terjamin;
 - ak. kajian kerja dan lain-lain cara bagi menentukan peringkat-peringkat prestasi dan daya pengeluaran serta menjeniskan kerja seperti kajian kaedah, ukuran kerja dan penilaian kerja;
 - al. potongan yuran kesatuan sekerja dan lain- lain dari gaji pekerja-pekerja oleh pengurusan;
 - am. kemudahan-kemudahan bagi aktiviti- aktiviti kesatuan sekerja dalam tempat pekerjaan.

Aturan Bagi Menyelesaikan Pertikaian Bersama

36. Suatu peraturan bagi menyelesaikan pertikaian bersama hendaklah:
- ak. secara bertulis dan dipersetujui oleh majikan dan kesatuan sekerja berkenaan;
 - al. menentukan peringkat-peringkat yang sewajarnya untuk membangkitkan dan menyelesaikan berbagai jenis masalah;
 - am. Menetapkan had-had masa dalam mana masalah lazimnya hendaklah diselesaikan atau jika tidak hendaklah dibawa ke peringkat yang seterusnya dalam peraturan itu.
37. Peraturan itu hendaklah termasuk perkara-perkara yang berikut:
- al. wakil pekerja hendaklah membangkitkan masalah yang dipertikaikan itu dengan majikan di peringkat yang

berkaitan secara langsung;

- am. jika penyelesaian tidak tercapai, masalah itu hendaklah dirujuk ke peringkat yang lebih tinggi dalam tempat pekerjaan itu;
- an. jika penyelesaian masih tidak dicapai, masalah itu hendaklah dirujuk kepada persatuan majikan dan kesatuan sekerja yang berkenaan dan diuruskan menurut peraturan pertikaian di seluruh perusahaan yang dipersetujui oleh mereka;
- ao. jika penyelesaian masih juga tidak tercapai, masalah itu hendaklah dirujuk kepada Kementerian Buruh dan Tenaga Kerja untuk pendamaian/ timbangtara.

Peraturan bagi Menyelesaikan Sungutan Perseorangan

- 38. Peraturan yang berkesan hendaklah diadakan bagi seseorang pekerja untuk meminta supaya sungutannya dibetulkan. Peraturan itu hendaklah ditetapkan dengan perundingan dengan wakil pekerja atau kesatuan sekerja, sebagaimana yang sesuai.
- 39. Tujuan peraturan itu hendaklah untuk menyelesaikan sungutan itu seberapa dekat yang boleh kepada punca asalnya dan dengan hal yang demikian, hendaklah berjalan seperti berikut:
 - an. pekerja itu pertama sekali hendaklah membincangkan sungutan itu dengan pegawai atasan yang menjaganya, dengan disertai oleh wakil kesatuan sekerjanya jika dia mahu berbuat demikian;
 - ao. jika dia tidak berpuashati, dia hendaklah menggunakan

peraturan rayuan yang dipersetujui.

40. Peraturan-peraturan rayuan itu hendaklah:

ao. secara bertulis;

ap. diberitahu kepada tiap-tiap orang pekerja;

aq. seberapa mudah dan segera yang boleh, dengan had masa yang ditetapkan bagi tiap-tiap peringkat;

ar. menetapkan satu peraturan rayuan pada lebih dari satu peringkat jika dapat dilaksanakan;

as. memerlukan satu rekod mengenai hasil tiap-tiap peringkat peraturan itu, untuk rujukan kepada peringkat yang seterusnya. Jika dapat, ini hendaklah dalam bentuk satu kenyataan secara bertulis yang dipersetujui;

at. memberi pekerja itu hak untuk diwakili oleh wakil atau pegawai kesatuan sekerjanya.

Peraturan bagi Tindakan Tatatertib

41. Seorang majikan hendaklah menentukan bahawa satu peraturan yang adil, berkesan dan cepat bagi menguruskan perkara-perkara tatatertib diadakan. Peraturan itu hendaklah ditetapkan melalui perundingan dengan wakil-wakil pekerja atau kesatuan sekerja, mana-mana yang berkenaan. Majikan itu hendaklah menerangkan dan memberitahu setiap pekerja mengenai aturan kerja dan tindakan tatatertib yang akan diambil jika aturan itu dilanggar. Hukuman hendaklah ditetapkan menurut berat kesalahan itu. Seseorang pekerja tidak boleh dibuang kerja kerana kesalahannya yang pertama, kecuali dalam kes-

kes terlampau salah laku.

42. Peraturan tatatertib itu hendaklah dibuat secara bertulis dan hendaklah diberitahu kepada setiap pekerja. Tindakan itu hendaklah dijalankan mengikut aturan-aturan “natural- justice” dan hendaklah:

aq. memperuntukan supaya pekerja itu di beritahu, secara bertulis akan salah laku itu;

ar. menetapkan siapa yang berkuasa untuk mengambil apa-apa jenis tindakan tatatertib;

as. memperuntukkan supaya majikan memberikan pertimbangan yang penuh dan segera terhadap semua faktor- faktor yang berkaitan;

at. memberi peluang kepada pekerja itu untuk menerangkan kesnya dan hak untuk diwakili oleh wakil pekerja-pekerja atau pegawai kesatuan sekerjanya;

au. memperuntukan supaya pegawai atasan yang menjaga pekerja itu memberi amaran pada permulaannya, bagi kesalahan yang kurang berat;

av. dalam hal kesalahan- kesalahan yang lebih berat, memperuntukkan supaya diberi satu amaran rasmi secara bertulis yang menerangkan keadaan-keadaan dan tindakan tatatertib yang boleh dikenakan ke atas seseorang pekerja itu jika dia melakukan kesalahan lagi dan menghendaki supaya satu salinan rekod ini diberikan kepada pekerja itu dan jika dia mahu, kepada wakil pekerja atau pegawai kesatuan sekerjanya;

aw. memperuntukkan hak untuk merayu terhadap tindakan tatatertib kepada peringkat pengurusan lebih tinggi yang

tidak terlibat dahulunya.

PERHUBUNGAN DAN PERUNDINGAN

Perhubungan

43. Perhubungan erat majikan-pekerja adalah bergantung kepada kecekapan. Kecekapan pekerja boleh dipertingkatkan lagi jika:
- ar. mereka sentiasa diberitahu tentang perkara yang berkenaan dengan mereka dan;
 - as. pendapat-pendapat mereka diminta tentang perubahan-perubahan yang dicadangkan yang akan melibatkan mereka.
44. Majikan mempunyai peranan yang penting dalam hal ini dan, terutama sekali, majikan hendaklah:
- as. menentukan bahawa kakitangan pengurusan menganggap sebagai satu daripada tugas-tugas utama mereka untuk menerangkan kepada masyarakat yang bertanggungjawab kepadanya tentang rancangan –rancangan dan maksud-maksud yang akan melibatkan mereka. (sangatlah mustahak supaya perhubungan berjalan dengan berkesan ke bawah hingga kepada setiap penyelia dan melaluinya kepada setiap pekerja);
 - at. menggalakkan kakitangan pengurusan untuk memberikan pekerja-pekerja semangat melibatkan diri dengan mengadakan peluang-peluang yang mencukupi bagi mereka membincangkan perkara mengenai kerja dan keadaan di sekitar pekerjaan mereka;
 - au. Menentukan bahawa aturan-aturan untuk berunding dengan pekerja-pekerja atau wakil-wakil mereka adalah lengkap dan digunakan dengan sepenuhnya.

45. Pihak pengurusan hendaklah menentukan bahawa setiap pekerja diberikan penerangan sepenuhnya mengenai hak-hak dan kewajipannya. Ini hendaklah termasuk penerangan berkenaan dengan:
- at. syarat-syarat pekerjaannya;
 - au. perjanjian-perjanjian dengan kesatuan-kesatuan sekerja yang melibatkannya;
 - av. apa yang dikehendaki daripadanya dalam kerjanya dan kepada siapa dia bertanggungjawab secara langsung;
 - aw. peraturan-peraturan untuk membuat cadangan-cadangan atau mengemukakan sungutan-sungutan dan dengan siapa dia boleh berjumpa untuk mendapatkan bantuan atau nasihat mengenai masalah-masalah kakitangan;
 - ax. peluang-peluang untuk kenaikan pangkat dan apa-apa latihan yang perlu dicapainya;
 - ay. kaedah-kaedah keselamatan.
46. Majikan hendaklah sentiasa memberikan seberapa banyak penerangan yang boleh kepada pekerja tentang perkara-perkara yang melibatkan mereka. Ini termasuk penerangan berkenaan dengan:
- au. prestasi dan harapan perusahaan itu;
 - av. perubahan-perubahan organisasi dan pengurusan yang melibatkan pekerja-pekerja;
 - aw. kesimpulan-kesimpulan yang dicapai melalui proses-proses perundingan rasmi.
47. Cara-cara perhubungan dan perundingan hendaklah sesuai

dengan keadaan – keadaan tertentu dalam perusahaan itu. Cara yang paling penting ialah dengan bercakap-cakap melalui hubungan peribadi yang sentiasa diadakan antara pengurus-pengurus dan pekerja-pekerja pada semua peringkat. Ini boleh ditambah dengan:

- av. penerangan secara bertulis yang disediakan melalui papan kenyataan, penerbitan tempat pekerjaan itu, buku-buku panduan dan sebagainya;
- aw. latihan, terutama sekali kursus-kursus pengenalan bagi pekerja-pekerja yang baru diambil;
- ax. perundingan yang sering antarpengurus-pengurus dan lain-lain cara yang diadakan bagi tujuan itu;
- ay. mensyuarat-mensyuarat yang diaturkan bagi tujuan yang tertentu.

Perundingan Bersama dan Jawatankuasa Kerja

- 48. Perundingan di antara majikan dan pekerja-pekerja atau wakil-wakil kesatuan sekerja mereka pada peringkat bawah adalah berguna dalam semua tempat pekerjaan atau tempat perusahaan, tidak kira besar kecilnya.
- 49. Majikan hendaklah mengambil dayausaha, dengan kerjasama wakil-wakil pekerja dan kesatuan sekerja yang berkenaan untuk menubuhkan dan mengekalkan aturan-aturan perundingan yang kerap yang paling sesuai dengan keadaan-keadaan tempat pekerjaan itu.
- 50. Setakat mana yang boleh, setiap tempat pekerjaan atau tempat perusahaan hendaklah mempunyai jentera yang diiktiraf untuk perundingan dengan menubuhkan sebuah jawatankuasa kerja yang mengandungi wakil-wakil majikan dan pekerja-pekerja

di peringkat bawah. Wakil-wakil majikan dan pekerja- pekerja atau kesatuan sekerja hendaklah bersetuju dengan:

ay. satu undang-undang tubuh yang rasmi yang menetapkan tujuan-tujuan dan tugas-tugas serta ahli-ahli jawatankuasa itu dan jawatankuasa-jawatankuasa kecil jika ada, aturan-aturan untuk memilih wakil-wakil dan kaedah-kaedah peraturan;

az. membolehkan jawatankuasa itu membincangkan perkara-perkara yang seluas-luasnya yang berkaitan dengan pekerja-pekerja, dengan memberikan perhatian khas kepada perkara-perkara yang berhubung rapat dengan keadaan itu;

ba. menentukan bahawa semua ahli-ahli jawatankuasa mempunyai maklumat yang cukup untuk membolehkan mereka mengambil bahagian sepenuhnya dalam urusan jawatankuasa, dan bahawa jawatankuasa itu digunakan sebagai perantaraan untuk bertukar-tukar pendapat yang bernas dan bukan semata-mata sebagai satu saluran untuk menyampaikan maklumat mengenai keputusan-keputusan yang telahpun diambil;

bb. menyediakan aturan-aturan untuk memberitahu semua pekerja-pekerja tentang perbincangan-perbincangan jawatankuasa itu.

Bertarikh 9 haribulan Februari, 1975 di Kuala Lumpur.

Tan Sri Senator Gan Teck Yeow

Dr. P.P. Narayanan

Tan Sri Senator S.O.K. Ubaidulla

Encik T. Narendran

Encik J.F Phillips

Encik S. J. H. Zaidi

Encik W. Fernando

Encik Yahaya Mohd. Ali

Puan John Gurusamy

Encik Zainal b. Rampak

*Majlis Pertubuhan
Majikan Majikan Malaya*

*Kongres Kesatuan Sekerja
Malaysia*

(DATUK LEE SAN CHOON, S.P.M.J., K.M.N.)
*Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat
Malaysia*

59877—24-4-75.

