

SHARIFAH NURSYAHIDAH Syed Annuar
Universiti Kebangsaan Malaysia

**KESATUAN SEKERJA DAN HUBUNGAN PEKERJAAN:
ARTIKEL SOROTAN**

**TRADE UNIONS AND EMPLOYMENT RELATIONSHIP:
A REVIEW ARTICLE**

Hubungan pekerjaan merupakan konsep kontemporari berbanding dengan hubungan industri. Malah, hubungan pekerjaan meliputi hubungan majikan-pekerja, institusi-institusi dan kekuasaan. Oleh yang demikian, kajian ini mengupas literatur yang seiring dengan trend dan perkembangan dari masa ke masa mengenai kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan. Apatah lagi, sorotan literatur tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan dalam bahasa Malaysia dan skop sains politik adalah masih kurang. Maka, semua makalah yang berkaitan dengan kedua-dua topik tersebut termasuklah demokrasi dikenal pasti. Kajian ini mengambil kira makalah-makalah penyelidikan kualitatif dan kuantitatif. Batasan tahun untuk sorotan literatur ini pula ialah dari tahun 2001 hingga tahun 2021 untuk melihat trend dan perkembangan tentang topik ini dalam tempoh 20 tahun terakhir. Lanjutan daripada itu, kajian ini mendapati bahawa faktor-faktor menganggotai kesatuan sekerja, kadar keahlian kesatuan sekerja, pengorganisasian dan pengrekrutan kesatuan sekerja, cabaran-cabaran kesatuan sekerja, demokrasi kesatuan sekerja, taktik-taktik majikan an peranan Negara merupakan wacana yang dibahaskan secara konsisten dalam kalangan para sarjana di pelbagai negara. Kekonsistenan ini menunjukkan bahawa tema kesatuan sekerja adalah mapan dalam literatur hubungan pekerjaan kerana kesatuan sekerja sehingga hari ini tetap dilihat sebagai aktor paling relevan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja.

Kata kunci: Kesatuan Sekerja, gerakan buruh, hubungan pekerjaan, hubungan industri, pendemokrasian, kelas pekerja

The employment relationship is a contemporary concept compared to industrial relations. Moreover, employment relationships include employer-employee relations, institutions and power. Therefore, this study examines the literature that is in line with trends and developments from time to time about trade unions and the employment relationship. Besides, the literature on trade unions and

employment relationships in the Malaysian language and scope of political science are still lacking. Thus, all papers related to the two topics including democracy was identified. This study considers both qualitative and quantitative research papers. The year limitation for this literature review is from 2001 to 2021 to see trends and developments on this topic in the last 20 years. Following on from that, this study finds that the factors of trade union membership, trade union density, organizing and recruiting, trade union challenges, union democracy, employer tactics, and the role of the State are discourses that are consistently discussed among scholars in various countries. This consistency suggests that the theme of trade unions is well established in the employment relationship literature because trade unions to this day remain seen as the most relevant actor in fighting for workers' rights.

Keywords: *Trade union, labour movement, employment relationship, industrial relations, democratization, working class*

Pengenalan

Kesatuan sekerja penting untuk memperjuangkan keadilan dan menuntut bahagian daripada kekayaan majikan yang dihasilkan atas tenaga pekerja. Antara tiga sebab yang memotivasikan seseorang pekerja untuk menganggotai kesatuan sekerja ialah ekonomi, perlindungan hak dan sebab sosial.¹ Maka, perlecehan terhadap hak-hak pekerja menyebabkan kesatuan sekerja berdedikasi demi kesejahteraan ekonomi dan keadilan sosial anggotanya. Dengan demikian, kesatuan sekerja berkempen untuk mendidik masyarakat tentang hak-hak pekerja. Kempen ini pula bukan sahaja dari sudut pekerja tetapi juga hak-hak asasi manusia. Oleh sebab itu, tidak ada kesatuan sekerja yang boleh mengasingkan diri mereka daripada penyertaan politik. Namun, penyertaan politik yang dimaksudkan bukan setakat berhubungan dengan parti politik. Tetapi, kuasa dan kekuatan kesatuan sekerja yang dapat mempengaruhi keputusan politik agar memihak kepada kepentingan kelas pekerja.

Walau bagaimanapun, kesatuan sekerja harus dibezakan dengan gerakan buruh. Perbezaan ini kerana kesatuan sekerja belum tentu sama dengan gerakan buruh. Begitu juga dengan gerakan buruh yang mungkin berlainan dengan kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja merujuk kepada organisasi formal yang dianggotai oleh para pekerja. Tujuan penubuhan organisasi ini ialah sebagai perwakilan anggota kesatuan sekerja dalam mengawal selia hak-hak pekerja di tempat kerja masing-masing.² Terdapat dua perwatakan kesatuan sekerja, iaitu kesatuan sekerja tulen dan kesatuan sekerja kuning. Kesatuan sekerja tulen akan berusaha untuk menyuarakan suara dan tuntutan pekerja dengan pelbagai cara. Kepentingan pekerja ialah keutamaan mereka. Namun,

bagi kesatuan sekerja kuning pula, ia akan menyebelahi majikan. Kelompok ini cenderung kepada amalan birokrasi.³ Aktiviti kesatuan sekerja ini mungkin terbatas untuk menjaga kebajikan pekerja sahaja. Maka dengan itu, kesatuan sekerja ialah organisasi yang bereksperimen dengan demokrasi dan memiliki identiti.

Sedangkan, gerakan buruh mempunyai kapasiti besar, melakukan tindakan kolektif untuk perjuangan politik dan mampu memobilisasi massa dengan lebih luas.⁴ Gerakan buruh merupakan alat perubahan dalam sistem sosiopolitik dan berasaskan kelas untuk dirinya sendiri.⁵ Namun, kesatuan sekerja dan gerakan buruh juga tidak boleh dipisahkan. Apatah lagi, kesatuan sekerja ialah kunci bagi gerakan buruh. Gabungan kesatuan-kesatuan sekerja progresif boleh membentuk gerakan buruh. Pada tahap ini, semua kesatuan sekerja menunjukkan solidariti secara organik untuk perjuangan sesama pekerja. Bahkan, gerakan buruh juga akan menjalankan aktivisme politik yang berdasarkan ideologi dan memiliki cita-cita untuk menentang kapitalisme.

Sementara itu, kesatuan sekerja dan gerakan buruh di setiap negara mengalami fenomena berbeza kerana faktor-faktor sosiopolitik dan budaya masing-masing.⁶ Setiap pemerintah juga melaksanakan pelbagai undang-undang dan tindakan untuk mengekang kesatuan sekerja daripada berkembang menjadi gerakan buruh. Contohnya, Kerajaan Malaysia menggunakan Akta Keselamatan Dalam Negeri 1960 (ISA) untuk menahan tanpa bicara 22 orang anggota Kesatuan Pekerja-Pekerja Penerbangan (AEU) pada tahun 1979. Pada waktu itu, AEU ditakuti oleh pemerintah dan majikan kerana mereka berani melakukan aksi melambatkan kerja dan kerja ikut peraturan demi menuntut gaji lebih baik.⁷ Oleh yang demikian, perbincangan mengenai kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan tidak seharusnya terhad untuk melihat kesan tindakan kelas pekerja kepada politik, ekonomi dan sosial. Tetapi, yang juga sama penting adalah bagaimana aspek politik, ekonomi dan sosial tersebut juga mempengaruhi pekerja. Apatah lagi, semua pengaruh ini membentuk hubungan dialektik dalam kalangan kesatuan sekerja, pihak majikan dan Negara.

Tambahan pula, Negara adalah lebih seperti sistem terbuka. Negara merupakan kerajaan yang dipilih, terdiri daripada pelbagai agensi dan institusi yang memiliki fungsi tertentu, serta melaksanakan dasar-dasar dan undang-undang.⁸ Jadi, Negara merujuk kepada interaksi agensi dan institusi yang mewakili kemahuan pemerintah seperti perkhidmatan awam, polis, badan legislatif atau badan kehakiman. Dalam kajian ini, perkataan 'Negara' bermula dengan huruf besar untuk membezakan dengan 'negara' yang bersifat umum dan teritorial. Negara juga tidak sama dengan kerajaan. Negara menunjukkan kekuasaannya melalui kerajaan. Sementara itu, sesuatu kerajaan pula mengawal Negara pada tempoh masa tertentu selagi tidak ada perubahan kerajaan. Contohnya, perubahan kerajaan melalui pilihan raya, revolusi atau kudeta.

Di samping itu, dalam kajian ini, hubungan pekerjaan digunakan kerana ia merupakan konsep kontemporari berbanding dengan hubungan

industri. Konsep hubungan industri muncul ketika awal pengindustrian dan sudah berusia separuh abad. Sehubungan dengan itu, konteks hubungan pekerjaan akan menjangkau hubungan industri yang lapuk.⁹ Perubahan ini juga kerana perkembangan disiplin baharu seperti pengurusan sumber manusia. Malah, hubungan pekerjaan meliputi hubungan majikan-pekerja, institusi-institusi dan kekuasaan. Jadi, hubungan pekerjaan merangkumi semua jenis interaksi yang bersangkut paut dengan individu pekerja, kesatuan sekerja, entiti perniagaan, pemerintah dan isu-isu pekerjaan. Lebih-lebih lagi, peraturan dan undang-undang membentuk keadaan kerja, serta mencerminkan norma sosial dan hubungan kekuasaan dalam kalangan pekerja, majikan dan Negara. Maka, kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan saling berkait antara satu sama lain. Malah, hubungan pekerjaan juga berhadapan dengan persoalan globalisasi. Dalam konteks ini, migrasi, aliran modal, perdagangan, pelaburan asing dan kepesatan teknologi yang merupakan antara saluran globalisasi, saling berfungsi untuk menekan hak-hak pekerja. Pergantungan ekonomi dunia ini pula telah merentasi sempadan dan banyak negara meningkatkan kesalinghubungan mereka pada kadar yang cepat.¹⁰ Kesannya terhadap hubungan pekerjaan terjadi apabila pekerja dan kesatuan sekerja di seluruh dunia mengaitkan globalisasi dengan pergantian tenaga manusia, kehilangan pekerjaan dan taraf hidup yang merosot.

Oleh yang demikian, kajian ini mengupas literatur yang seiring dengan trend dan perkembangan dari masa ke masa tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan. Sorotan literatur ini juga untuk meningkatkan pengetahuan dan mengesan unsur-unsur penting yang mendasari topik kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan. Apatah lagi, sorotan literatur tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan dalam bahasa Malaysia dan skop sains politik adalah masih kurang. Maka, semua makalah yang berkaitan dengan kedua-dua topik tersebut termasuklah demokrasi dikenal pasti. Hal ini kerana kewujudan hubungan kekuasaan dalam hubungan pekerjaan juga dapat mempengaruhi demokrasi. Lebih-lebih lagi, pilihan raya, hak awam atau hak politik bukan satu-satunya unsur demokrasi. Oleh sebab itu, membuat demokrasi berfungsi adalah mustahak kerana ia membawa kepada kepentingan demokrasi. Contohnya, dapat memuaskan hati rakyat, semua individu dan institusi dapat menikmati kebebasan dan kesamarataan, serta rakyat boleh memantau jika Negara menjalankan demokrasi atau tidak.¹¹ Pendemokrasian juga bukan dikurniakan atau terjadi secara automatik. Terdapat aktor-aktor yang mendorong proses pendemokrasian. Proses ini adalah hasil daripada tindakan kolektif seperti gerakan sosial dan penglibatan massa. Maka, perhatian harus diberikan kepada kelas pekerja kerana demokrasi mesti bermula dari bawah ke atas. Apatah lagi, pekerja memerlukan demokrasi untuk ekspresi politik. Tambahan pula, kebebasan berkesatuan dan kesatuan sekerja yang bebas dapat menjadi penunjuk adanya demokrasi.

Sorotan ini juga tidak mengetepikan unsur-unsur lain seperti majikan dan Negara kerana kedua-duanya, bersama-sama dengan pekerja, membentuk membentuk tiga pihak yang menjadi asas dalam demokrasi perindustrian.¹² Lanjutan daripada itu, kajian ini mendapati bahawa faktor-faktor menganggotai kesatuan sekerja, kadar keahlian kesatuan sekerja, pengorganisasian dan pengrekrutan kesatuan sekerja, cabaran-cabaran kesatuan sekerja, demokrasi kesatuan sekerja, taktik-taktik majikan dan peranan Negara merupakan wacana yang dibahaskan secara konsisten dalam kalangan para sarjana di pelbagai negara. Kajian perbandingan rentas negara juga sudah menjadi tradisi. Di samping itu, ramai penyelidik mengaplikasikan metodologi kajian kes. Kekonsistenan ini menunjukkan bahawa tema kesatuan sekerja adalah mapan dalam literatur hubungan pekerjaan kerana kesatuan sekerja sehingga hari ini tetap dilihat sebagai aktor paling relevan dalam memperjuangkan hak-hak pekerja walaupun mereka berhadapan dengan pelbagai kekangan dan kelemahan.

Metodologi Kajian

Kajian ini merupakan penyelidikan asas dan menggunakan analisis kandungan untuk mengumpul serta menganalisis maklumat-maklumat yang berkaitan dengan kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan. Kaedah analisis kandungan ini dapat memudahkan analisis kualitatif, membantu menilai kewujudan hubungan antara setiap makalah dan mengenal pasti kandungan di bawah konsep serupa. Di samping itu, sumber utama bagi sorotan literatur ini ialah jurnal, prosiding, kertas kerja, buku dan bab buku sama ada dalam bahasa Inggeris atau bahasa Malaysia. Kajian ini mengambil kira makalah-makalah penyelidikan kualitatif dan kuantitatif. Batasan tahun untuk sorotan literatur ini pula ialah dari tahun 2001 hingga tahun 2021 untuk melihat trend dan perkembangan tentang topik ini dalam tempoh 20 tahun terakhir. Antara kata kunci semasa melakukan pencarian bahan ini secara dalam talian ialah kesatuan sekerja, gerakan buruh, kelas pekerja, demokrasi kesatuan, hubungan pekerjaan, taktik majikan, peranan Negara, hubungan industri dan pendemokrasian. Hasil carian menemui ribuan makalah dalam tempoh 20 tahun tersebut. Hampir setiap tahun terdapat kajian tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan khususnya sebelum dan pasca krisis ekonomi. Contohnya, pada tempoh tahun 2008-2010. Walau bagaimanapun, proses saringan cuma menerima makalah yang unik, relevan dan membincangkan perkara teoretikal atau empirikal. Hal ini kerana kajian ini hendak memberikan analisis yang kritis dan memahami bagaimana para sarjana mengkonsepsikan dan mengkaji hubungan pekerjaan sama ada secara kualitatif atau kuantitatif. Pada akhirnya, sekitar 130 makalah telah dipilih untuk mensintesis kajian-kajian lepas dan menghasilkan sorotan literatur ini.

Perbincangan

Faktor-Faktor Menganggotai (dan Tidak Menganggotai) Kesatuan Sekerja

Terdapat dua unsur penting yang boleh mempengaruhi seseorang untuk menyertai kesatuan sekerja. Pertama, pekerja-pekerja yang dipupuk dengan ideologi politik kiri lebih cenderung menjadi anggota kesatuan sekerja. Mereka meletakkan agenda politik mengatasi matlamat ekonomi. Mereka juga percaya bahawa politik tidak patut dijarakkan daripada kesatuan sekerja. Tambahan pula, kesatuan sekerja ialah alat agitasi yang memberikan kekuasaan kepada kelas pekerja. Maka, sikap politik pekerja adalah penting.¹³ Lantaran itu, parti-parti politik beraliran sosialis atau komunis akan mendekati golongan pekerja.¹⁴ Namun, tidak semua anggota kesatuan sekerja memiliki ideologi politik kiri. Terdapat anggota atau kesatuan sekerja sayap kanan dan konservatif. Aliran ini biasanya akan bertentangan dengan ideologi kiri.¹⁵ Malah, terdapat kesatuan sekerja kuning dan kesatuan dalam syarikat yang berkomplot dengan majikan. Maka, secara ideal, sesiapa sahaja berhak untuk menyertai atau menubuhkan kesatuan sekerja. Dengan demikian, unsur kedua berikut perlu dipertimbangkan. Pekerja-pekerja menyertai kesatuan sekerja kerana ingin mendapatkan balasan dan bantuan. Mereka menjangkakan kesatuan sekerja dapat melindungi pekerjaan mereka melalui perundingan kolektif dan aktiviti melobi pemerintah.¹⁶

Di samping itu, faktor jantina lelaki dan usia senior ialah dapatan paling konsisten dalam kajian-kajian lepas. Ramai pekerja lelaki menganggotai kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja perempuan. Jurang ini wujud kerana pekerja perempuan terbeban dengan tanggungjawab sebagai pengurus keluarga dan rumah tangga.¹⁷ Akibatnya, mereka kurang diwakili dalam kesatuan sekerja dan tidak dapat menuntut hak-hak perempuan yang tidak difahami oleh pekerja lelaki. Contohnya, hak-hak cuti hamil, cuti bersalin dan cuti haid. Malah, majoriti pemimpin kesatuan sekerja adalah lelaki.¹⁸ Puncanya adalah kemaskulinan kesatuan sekerja. Menariknya, meskipun tidak ramai anggota perempuan, mereka adalah lebih setia terhadap kesatuan sekerja berbanding dengan anggota lelaki.¹⁹

Golongan muda juga selalu dianggap lebih peka terhadap isu-isu demokrasi dan kebebasan. Tetapi, bertentangan dengan hujah itu, hubungan usia muda dengan keanggotaan kesatuan sekerja adalah kurang signifikan. Pekerja-pekerja muda kurang tertarik untuk menjadi anggota kesatuan sekerja berbanding dengan pekerja-pekerja lebih tua.²⁰ Kebanyakannya berpunca daripada pengetahuan sedikit tentang kesatuan sekerja atau kurang interaksi dalam kalangan pekerja. Oleh sebab itu, peranan kesatuan sekerja menjadi tidak jelas dan tidak penting bagi pekerja muda. Keadaan ini berlainan bagi pekerja senior. Mereka lebih berpengalaman dan memahami masalah-masalah

atau selok-belok di tempat kerja. Namun, keengganan ini tidak bermaksud bahawa pekerja muda adalah antikesatuan. Perbezaan ini terjadi kerana mereka tidak dapat bergerak seiring dengan anggota senior dalam kesatuan sekerja, yang berbeza cara dan pemikiran dengan mereka.²¹ Malah, jika pekerja-pekerja muda mendapat maklumat secukupnya dan sedar tentang kepentingan kesatuan sekerja, mereka mungkin akan menyertai kesatuan sekerja.²²

Sementara itu, pelbagai teori membahaskan faktor-faktor menganggotai kesatuan sekerja. Tetapi, kurang penjelasan tentang punca-punca seseorang meninggalkan kesatuan sekerja. Lazimnya, faktor peribadi apabila seseorang pekerja menukar pekerjaan atau bersara.²³ Namun, terdapat sebab-sebab lain yang membuatkan pekerja tidak lagi menganggotai kesatuan sekerja. Misalnya, ketidaksepakatan dengan kesatuan sekerja atau ketidakberkesanan kesatuan sekerja dalam menyelesaikan keluhan pekerja.²⁴ Bahkan, ada pekerja tidak pernah menjadi anggota kesatuan kerana tidak ada kesatuan sekerja di tempat kerjanya. Apatah lagi, kos penubuhan dan pengorganisasian adalah lebih tinggi berbanding dengan tempat kerja yang sudah memiliki kesatuan sekerja.²⁵

Kadar Keahlian Kesatuan Sekerja

Oleh yang demikian, terdapat perbezaan antara istilah '*never-membership*' dengan '*never-unionized*'.²⁶ Perkataan pertama menerangkan mengenai individu yang tidak pernah menjadi anggota kesatuan sekerja. Perkataan kedua pula tentang pekerjaan yang belum pernah berkesatuan. Lanjutan daripada itu, kadar keahlian kesatuan sekerja adalah berkaitan dengan kekuatan kesatuan sekerja. Kadar keahlian kesatuan sekerja yang tinggi dapat menjamin keberkesanan perundingan kolektif.²⁷ Manakala, penurunan jumlah anggota kesatuan dan kadar keahlian kesatuan sekerja menunjukkan kelemahan kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Bahkan, jika jumlah anggota bertambah tetapi kadar keahlian kesatuan sekerja masih di bawah 20 peratus, kesatuan sekerja mungkin belum berupaya untuk mewakili semua pekerja.²⁸ Situasi ini menyebabkan syarikat-syarikat multinasional lebih suka melabur di negara-negara yang memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang rendah terutamanya di negara-negara membangun.²⁹

Tambahan pula, negara-negara membangun memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang lebih rendah berbanding dengan negara-negara maju.³⁰ Walau bagaimanapun, kadar keahlian kesatuan sekerja memang merosot di mana-mana negara. Hingga tahun 2014, trend kadar keahlian kesatuan sekerja di banyak negara secara perlahan-lahan menurun dan terus berada di bawah 20 peratus. Antaranya ialah Perancis (20 peratus menjadi 8 peratus), Lithuania (31 peratus menjadi 9 peratus), Jepun (35 peratus menjadi 18 peratus) dan Amerika Syarikat (23 peratus menjadi 11 peratus). Padahal, kadar keahlian kesatuan sekerja dan penyerapan kesatuan sekerja dalam tadbir urus

pasaran buruh adalah penting bagi kekuatan kesatuan sekerja kerana ia dapat mengurangkan ketaksamaan dan pengangguran.³¹ Dalam aspek ini, ideologi politik akan mempengaruhi kadar keahlian kesatuan sekerja. Hal ini kerana apabila pemerintah berideologi sayap kanan, maka kadar keahlian kesatuan sekerja adalah rendah.³²

Namun, tumpuan berlebihan pada kadar keahlian kesatuan sekerja akan menyebabkan bias kadar keahlian kesatuan sekerja. Bias ini tidak elok kerana ia cenderung mengabaikan kekuatan alternatif dan sumbangan aktor-aktor lain. Misalnya, kesatuan-kesatuan sekerja di Perancis yang lebih berpengaruh berbanding dengan Amerika Syarikat. Sedangkan, Perancis memiliki kadar keahlian kesatuan sekerja yang rendah, iaitu 8.3 peratus. Keadaan ini membuktikan bahawa ukuran kadar keahlian kesatuan sekerja bukan segala-galanya. Terdapat unsur-unsur lain yang sama penting dan dapat membantu kejayaan kesatuan sekerja seperti di Perancis. Contohnya, mobilisasi politik, sokongan massa, kapasiti kesatuan sekerja dan pengorganisasian yang aktif.³³

Pengorganisasian dan Pengrekrutan Kesatuan Sekerja

Maka, kesatuan sekerja seharusnya melakukan pelbagai cara untuk meningkatkan kekuatan mereka. Tetapi, terdapat persoalan jika kekuatan ini paling baik dicapai melalui aktivisme pengorganisasian atau merekrut lebih ramai anggota baharu terlebih dahulu. Strategi-strategi ini mesti sejajar dengan akar umbi sebagai asas kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Apatah lagi, amalan pemerksaan menekankan bahawa aktivisme kesatuan sekerja bukan sekadar untuk merekrut lebih ramai anggota kesatuan. Oleh sebab itu, model pengorganisasian memberikan tumpuan pada kempen pekerja, membina kapasiti kelas pekerja melalui pendidikan, advokasi, komunikasi dan memperluas jaringan.³⁴ Biasanya, kesatuan sekerja boleh mengambil organisator profesional atau melatih anggotanya untuk menjadi organisator. Peranan organisator ialah mengenal pasti anggota yang mempunyai potensi, menarik minat mereka untuk menyertai kempen pekerja dan menggerakkan kesatuan sekerja bagi menekan majikan atau Negara. Semua aktiviti ini adalah mustahak untuk menggalakkan komitmen para anggota terhadap kesatuan sekerja.³⁵

Namun, model pengorganisasian masih umum. Model ini juga bukan satu-satunya penyelesaian untuk kemerosotan kesatuan sekerja. Terdapat empat aspek kelemahan model pengorganisasian, iaitu: (i) perbezaan keadaan politik dan ekonomi di setiap negara, (ii) keperluan pekerja yang berlainan di pelbagai sektor, (iii) penggunaan banyak masa dan wang, dan (iv) keanggotaan majmuk.³⁶ Model ini kurang jelas dan tidak dapat sama dipakai oleh kesatuan-kesatuan sekerja yang mengalami situasi berbeza di seluruh dunia. Lantaran itu, model pengorganisasian tidak mampu menjadi pendekatan satu solusi

untuk semua masalah dan semua negara. Jadi, kata kunci di sini adalah kepemimpinan dalam kesatuan sekerja.

Oleh sebab itu, pengrekrutan ialah hasil tidak langsung daripada pengorganisasian di tempat kerja yang sudah memiliki kesatuan sekerja. Namun, bagi tempat kerja yang tidak mempunyai kesatuan sekerja, pengrekrutan ialah perkara awal yang harus dilakukan. Pengrekrutan sekali gus boleh membantu kemasukan anggota baharu dan mengukuhkan kekuatan kesatuan sekerja.³⁷ Maka, kesatuan sekerja perlu melihat pada tujuan pengrekrutan, sama ada penambahan anggota kesatuan sekerja ialah demi meningkatkan kewangan kesatuan sekerja atau memperoleh solidariti.³⁸ Langkah seterusnya adalah untuk memastikan mereka tidak menjadi anggota pasif. Kesatuan sekerja akan menghadapi cabaran kerana mewujudkan keanggotaan berterusan adalah lebih sukar berbanding dengan merekrut.³⁹

Keadaan ini menandakan bahawa ia bukan mudah untuk mengekalkan semangat dan aktivisme politik dalam kalangan anggota kesatuan sekerja. Tambahan pula, kesatuan sekerja bukan sekadar tentang pengrekrutan. Penubuhan kesatuan sekerja menuntut kepelbagaian kemahiran dari masa ke masa. Lebih-lebih lagi dengan keadaan sumber terhad dan jangkaan tinggi daripada anggota kesatuan sekerja. Kaedah tipikal ialah merekrut pekerja yang ada kecenderungan untuk berkesatuan dan pekerja memiliki latar belakang kesatuan sekerja. Tetapi, kaedah ini mengambil masa lama dan sukar.⁴⁰ Maka, pengrekrutan juga memerlukan inovasi dan kreativiti untuk menarik lebih ramai anggota.⁴¹

Pada masa sama, tindakan menguar-uarkan kejayaan kesatuan sekerja dan kepentingan menjadi anggota kesatuan sekerja perlu dilakukan untuk meningkatkan pengambilan anggota baharu.⁴² Pengiklanan dan pemasaran imej positif kesatuan sekerja sebegini penting untuk menambah keyakinan bukan sahaja kepada individu yang tidak pernah menjadi anggota. Malah, untuk bekas anggota kesatuan sekerja. Kepuasan kepada prestasi kesatuan sekerja dapat menjadi serampang dua mata kerana ia menyumbang dalam pengrekrutan dan pengekalan anggota. Oleh yang demikian, persekitaran yang kondusif dalam kesatuan sekerja harus diwujudkan. Namun, kesatuan sekerja seakan-akan mengabaikan tradisi sosial yang berperanan dalam pengorganisasian dan pengrekrutan.

Dalam hal tersebut, seseorang pekerja berjaya direkrut menjadi anggota kesatuan sekerja kerana pengaruh rakan-rakan sekerja atau dirinya ingin mengikuti keadaan dan menjaga reputasi di tempat kerja. Maka, tradisi sosial yang baik berupaya untuk merekrut dan memupuk semangat berkesatuan dalam kalangan pekerja. Walau bagaimanapun, tradisi sosial dan pengrekrutan masih memerlukan lebih banyak penyelidikan.⁴³ Keduanya juga boleh diperluaskan lagi kepada tindakan kolektif. Tambahan pula, kesatuan sekerja ialah organisasi tindakan kolektif dan memiliki struktur. Jadi, pengrekrutan yang dilakukan secara bersama juga membawa kepada

pencapaian kesepakatan tentang sesuatu masalah di tempat kerja dan tindakan untuk menyelesaikannya.⁴⁴ Kesatuan sekerja mungkin boleh menggunakan kaedah penapisan semasa merekrut anggota-anggota baharu. Kaedah ini akan memerlukan persefahaman dalam kalangan mereka.⁴⁵

Cabaran-Cabaran Kesatuan Sekerja

Selain itu, kesatuan-kesatuan sekerja juga bergelut dengan pelbagai cabaran dalaman dan luaran. Namun, globalisasi sebagai faktor yang menyulitkan kesatuan sekerja bukanlah satu rahsia. Apatah lagi, ia adalah ketara bahawa globalisasi mewujudkan persaingan antara syarikat-syarikat.⁴⁶ Akibatnya, mereka melakukan penyumberluaran, pengecilan operasi, penempatan semula pekerja di negara yang mempunyai kos lebih murah dan mengubah tenaga kerja menjadi prekariat supaya dapat mempertahankan keuntungan. Keadaan ini mengakibatkan kesatuan sekerja semakin terbatas untuk menuntut gaji lebih tinggi dan sukar memobilisasi pekerja. Justeru, begitu juga dengan cabaran untuk meyakinkan pekerja agar mereka terus menyokong kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Hal ini kerana pada masa sama golongan majikan akan melaga-lagakan para pekerja dengan menimbulkan perasaan takut dipecat, iri antara satu sama lain kerana perbezaan gaji atau berasa selesa dengan apa yang dimiliki oleh mereka kini. Kekangan untuk menyatukan semua pekerja juga timbul apabila Negara memisahkan pekerja tempatan dan pekerja migran, serta terjadinya isu perkauman atau xenofobia. Kesannya, kuasa politik kesatuan sekerja akan melemah.⁴⁷

Di samping itu, mana-mana kesatuan sekerja juga perlu bersedia untuk berhadapan dengan krisis ekonomi. Pada waktu ini, majikan cenderung memperbanyak kerja, memotong gaji, tidak membayar gaji atau memberhentikan pekerja. Situasi tersebut menyebabkan kuasa perundingan kolektif oleh kesatuan sekerja semakin merosot. Apatah lagi, tekanan juga muncul ketika kesatuan sekerja mengalami dilema sama ada ingin terus menggesa gaji setimpal atau menghadapi risiko lebih ramai pekerja menjadi mangsa pemberhentian kerja.⁴⁸ Oleh sebab itu, kesatuan sekerja seharusnya dapat melindungi dan mempertahankan hak-hak pekerja. Tetapi, hal sebaliknya berpotensi untuk terjadi. Misalnya, rundingan-rundingan yang gagal. Kelemahan ini secara jelas berlaku semasa krisis ekonomi pada tahun 2008 dan 2012. Kesatuan-kesatuan sekerja di banyak negara terperangkap dengan '*concession bargaining*' yang menyerah atau memberikan kembali penambahbaikan hak-hak yang pernah diperolehi mereka sebelum krisis ekonomi tersebut berlaku. Kompromi ini adalah sebagai pertukaran untuk menyelamatkan lebih ramai pekerja.⁴⁹

Maka, neoliberalisme akan terus mencabar kesatuan sekerja jika ia tidak ditangani. Beberapa dekad terakhir menunjukkan dasar-dasar neoliberal dilaksanakan secara intensif untuk membuatkan pasaran menjadi

lebih bebas. Pada realitinya, neoliberalisme berfungsi untuk mendorong sikap individualistik dalam hubungan pekerjaan dan melunakkan kekuatan kesatuan sekerja.⁵⁰ Perkara tersebut dapat terjadi melalui dua unsur. Pertama, finansialisasi. Penyahkawalseliaan pasaran kewangan dan peningkatan institusi kewangan menyebabkan kepentingan modal adalah lebih utama berbanding dengan pekerja. Syarikat-syarikat lazimnya menentang kesatuan sekerja. Jadi, finansialisasi akan menghambat usaha-usaha pekerja untuk berkesatuan. Kedua, integrasi ekonomi. Integrasi ekonomi adalah projek neoliberal untuk menekan produktiviti demi keuntungan golongan kapitalis. Ekoran daripada itulah kesatuan-kesatuan sekerja merosot di Kesatuan Eropah (EU). Walhal, negara-negara anggota EU memiliki sejarah kesatuan sekerja dan gerakan buruh yang kuat.⁵¹ Dua unsur ini, finansialisasi dan integrasi ekonomi, akan menjejaskan kadar keahlian kesatuan sekerja dan menghasilkan banyak undang-undang antipekerja.⁵²

Dalam pada itu, kewangan merupakan antara sumber paling penting bagi kesatuan sekerja. Kewangan juga ialah bentuk pemerksaan terhadap kesatuan sekerja⁵³ Dana ini dapat diperolehi daripada yuran keanggotaan kesatuan sekerja, dana perjuangan atau sumbangan untuk membiayai kesatuan sekerja. Walau bagaimanapun, jumlah anggota yang sedikit akan mengakibatkan sumber kewangan tidak mencukupi dan menjejaskan pembinaan kesatuan sekerja. Kerja-kerja pengorganisasian dan mobilisasi tidak dapat dilakukan tanpa dana. Maka dengan itu, kekurangan kewangan boleh mencabar keberkesanan dan kelangsungan kesatuan sekerja. Di satu sisi, yuran keanggotaan dapat mencerminkan komitmen dan kesepaduan dalam kesatuan sekerja. Namun, di sisi lain, jika yuran keanggotaan adalah tinggi tetapi gaji masih rendah atau tidak ada kemajuan, pekerja tidak akan tertarik untuk menyertai kesatuan sekerja. Mereka akan menganggap bahawa yuran tersebut sebagai tidak berbaloi dan keanggotaan dalam kesatuan sekerja tidak memberikan manfaat lebih tinggi. Jadi, kadar keahlian kesatuan sekerja juga boleh terjejas kelak.⁵⁴ Oleh yang demikian, kesatuan sekerja mesti membereskan dua perkara sekali gus: sumber kewangan dan pengrekrutan. Dalam aspek ini, nampaknya kuantiti adalah lebih utama berbanding dengan kualiti.

Isu penumpang percuma juga menjadi cabaran besar bagi kesatuan-kesatuan sekerja. Terdapat pekerja yang menikmati manfaat daripada perjuangan kesatuan sekerja. Tetapi, mereka bukan anggota kesatuan sekerja dan tidak membayar yuran keanggotaan. Keadaan ini akan mempengaruhi pekerja lain untuk tidak menyertai kesatuan sekerja kerana mereka masih boleh mendapat manfaat sama sebagaimana dengan anggota kesatuan sekerja. Maka dengan itu, mereka enggan untuk berpartisipasi secara aktif dalam aktivisme kesatuan sekerja.⁵⁵ Penumpang percuma ini akan berasa kurang rasa kekitaan terhadap kesatuan sekerja. Keadaan ini boleh menimbulkan cabaran apabila kesatuan sekerja mahu berjuang. Apatah lagi jika ada penumpang percuma

yang menjadi pelanggar mogok. Tindakan ini dilihat sebagai satu bentuk sabotaj terhadap perjuangan pekerja dan boleh mengakibatkan perpecahan dalam kalangan pekerja.⁵⁶ Sementara itu, terdapat kesatuan sekerja yang mengamalkan dasar pintu tertutup untuk menyelesaikan masalah penumpang percuma. Dalam dasar pintu tertutup, hanya anggota kesatuan sekerja akan mendapat manfaat. Namun, penumpang percuma boleh berpaling tadah dan beralih kepada kesatuan sekerja kuning yang tidak menekankan tindakan kolektif.⁵⁷ Secara tuntas, isu-isu seperti ini akan menguji kapasiti kesatuan sekerja untuk merealisasikan matlamat mereka sebagai ejen perubahan dan demokrasi.⁵⁸

Demokrasi Kesatuan Sekerja

Tetapi, terdapat dua aliran fikiran yang berlainan tentang pelopor demokrasi, iaitu sama ada kelas pekerja atau kapitalis. Kelas pekerja yang memiliki kesedaran biasanya mahu dan sedar tentang demokrasi. Pada masa sama, melalui teknologi, kapitalisme juga memudahkan pekerja untuk berkomunikasi dan bersolidariti. Dalam hal ini, hubungan kekuasaan antara kelas pekerja dengan golongan kapitalis adalah mustahak. Tetapi, perhatian harus diberikan kepada kelas pekerja kerana demokrasi mesti bermula dari bawah ke atas. Apatah lagi, pekerja memerlukan demokrasi untuk ekspresi politik dan menyuarakan tuntutan mereka. Oleh sebab itu, kesatuan sekerja dan gerakan buruh muncul sebagai perantara yang mewakili pekerja dalam setiap proses pembuatan keputusan. Malah, kesatuan sekerja boleh dianggap sebagai masyarakat sivil yang seiring dengan organisasi bukan kerajaan (NGO) kerana kedua-duanya memiliki agenda untuk kemajuan masyarakat dan pendemokrasian. Kerjasama antara kesatuan sekerja dengan NGO juga wujud. Walau bagaimanapun, ada kesatuan sekerja yang cara operasinya seperti NGO atau terdapat organisasi bukan kerajaan berasaskan pekerja (*labour NGOs*). Kelompok seperti ini lebih kepada birokrasi, pengikhtisasan, fokus pada program tahunan sahaja dan mungkin boleh berubah menjadi masyarakat tidak sivil. Hal ini dapat terjadi ketika mereka tidak mengamalkan demokrasi dan prinsip kesivilan, autokratik, terpisah dengan realiti hidup masyarakat, ego dan tidak matang.⁵⁹

Maka, kebebasan berkesatuan dan kesatuan sekerja yang bebas dapat menjadi penunjuk adanya demokrasi. Namun, kajian-kajian lepas tentang pekerja dan kesatuan sekerja seakan-akan lebih tertumpu pada hubungan pekerjaan yang murni dan cenderung meminggirkan aspek demokrasi. Apatah lagi, demokrasi bukan sahaja merujuk kepada persekitaran luar, tetapi juga dalam kesatuan sekerja dan gerakan buruh itu sendiri. Kesatuan sekerja mesti memastikan bahawa semua anggota kesatuan sekerja bebas bersuara agar mereka dapat memupuk demokrasi dalaman. Contohnya, semasa memilih ahli jawatankuasa, perundingan kolektif dan mengadakan undi sulit. Mereka juga harus menekankan kebebasan mengkritik. Kebebasan bersuara ini

penting bagi kesatuan sekerja untuk menghasilkan perwakilan pekerja dan pengorganisasian yang lebih berkesan.⁶⁰ Bahkan, terdapat anggota kesatuan yang lebih gemar perbincangan bersemuka, dan ada pula anggota memilih komunikasi elektronik kerana keselesaan dan kefleksibelan.⁶¹ Jadi, pelbagai pendekatan harus diterapkan untuk menyemai demokrasi dalaman atau demokrasi kesatuan.

Pendek kata, untuk merealisasikan demokrasi kesatuan, kesatuan sekerja harus menjadi kreatif dan bersikap inklusif kepada semua anggota dan bukan anggota kesatuan sekerja. Misalnya, melibatkan pekerja prekariat, migran, perempuan dan kurang upaya semasa proses pembuatan keputusan. Malah, pelaksanaan demokrasi kesatuan perlu juga mempertimbangkan faktor-faktor politik, ekonomi dan sosial yang menggalakkan suara semua pekerja. Pertimbangan ini penting supaya terdapat kepelbagaian dan solidariti antara para pekerja.⁶² Tambahan pula, solidariti dan jaringan ialah sumber kekuatan yang boleh diaplikasikan secara strategik untuk perjuangan kelas pekerja.⁶³ Maka, ketika kesatuan sekerja dan gerakan buruh menuntut demokrasi daripada majikan dan Negara, mereka juga mesti membuktikan demokrasi dalam kalangan mereka sendiri. Apatah lagi, demokrasi dalaman dapat meningkatkan potensi untuk membaharui kesatuan sekerja.⁶⁴ Keadaan ini akan mewujudkan demokrasi penyertaan yang lebih akar umbi dan mengurangkan birokrasi.⁶⁵

Pada masa sama, kadar keahlian kesatuan sekerja, liputan perundingan kolektif serta hak awam dan hak politik juga boleh mengukur kekuatan kesatuan sekerja yang dapat menggerakkan demokrasi dalaman.⁶⁶ Kelas pekerja lebih mudah untuk mendesak hak-hak mereka sekiranya kekuatan tersebut dicapai oleh mereka dan mereka mewujudkan demokrasi dalam kesatuan sekerja mereka. Perkembangan ini bermanfaat untuk mengubah masyarakat kapitalis dan menentang kapitalisme.⁶⁷ Dengan demikian, kesatuan sekerja, gerakan buruh dan pendemokrasian adalah saling berkait rapat. Kaitan ini tidak tentang penglibatan pekerja atau kesatuan sekerja sahaja tetapi juga kebertanggungjawapan Negara. Hal ini kerana negara-negara demokratik cenderung menjamin hak kebebasan berkesatuan dan hak perundingan kolektif. Hasilnya, pekerja akan lebih gembira dan berpuas hati.⁶⁸

Oleh sebab itu, Webb dan Webb dalam buku mereka, "*Industrial Democracy*" memaknai demokrasi dalam dua aspek. Pertama, kesatuan sekerja sebagai alat demokrasi. Kesatuan sekerja adalah berasaskan pemerintahan daripada rakyat oleh rakyat untuk rakyat. Kedua, sebagai ejen pendemokrasian dalam hubungan pekerjaan.⁶⁹ Apatah lagi, cara dan tujuan bergerak seiring. Hal ini kerana sama ada kesatuan sekerja dan gerakan buruh mampu mendesak demokrasi luaran atau tidak, ia juga akan bergantung pada demokrasi dalaman mereka. Maka, mereka mesti melaksanakan tindakan kolektif yang berkualiti dan demokratik untuk menjadi organisasi lebih berkesan. Oleh sebab itu, kesatuan sekerja dan gerakan buruh harus menonjol dalam pendemokrasian rejim dengan mewujudkan demokrasi dalaman. Tambahan pula, kegagalan

demokrasi dalaman akan menyukarkan imbang balas terhadap autoritarianisme dalam neoliberalisme.⁷⁰ Lantaran itu, tuduhan bahawa demokrasi melemahkan ekonomi juga adalah tidak benar. Sebaliknya, hak-hak berkesatuan, perundingan kolektif dan demokrasi yang lebih baik dapat meningkatkan ekonomi seperti produktiviti dan daya saing eksport.⁷¹ Jadi, ia semakin signifikan untuk melihat hubungan antara kesatuan sekerja dengan demokrasi.

Walau bagaimanapun, neoliberalisme menyebabkan pasaran tidak mematuhi prinsip demokrasi. Malah, demokrasi pula yang terpaksa mengikuti arus pasaran. Keadaan ini mengakibatkan kesenjangan ekonomi dan sosial dalam masyarakat kerana amalan eksploitasi dalam pasaran.⁷² Namun, situasi ini tidak berlaku di beberapa negara. Contohnya, Turki. Golongan kapitalis di negara tersebut menyokong demokrasi seperti tadbir urus baik demi memenuhi kepentingan ekonomi mereka. Tetapi, jika demokrasi boleh mengancam kedudukan atau keuntungan mereka, misalnya tuntutan untuk gaji pekerja yang lebih tinggi, maka golongan kapitalis itu akan membenarkan autoritarianisme terhadap rakyat bawahan.⁷³ Oleh yang demikian, kesatuan sekerja dan gerakan buruh mesti teguh dengan perjuangan kelas pekerja. Dalam hal ini, kesatuan sekerja tidak sepatutnya membangun sebagai organisasi yang fokus kepada hierarki semata-mata. Solidariti kelas yang sebelum ini berbentuk mekanik perlu berubah menjadi organik untuk menentang neoliberalisme. Jadi, selain demokrasi dalaman dan luaran, wacana demokrasi juga harus berkembang lebih daripada tentang gaji sahaja.

Kelas pekerja juga perlu mendemokrasikan isu-isu pekerja dan isu-isu semasa. Contohnya, menghubungkan isu alam sekitar dengan tempat kerja. Kesatuan sekerja dan gerakan buruh yang mengedepankan isu hijau dapat menunjukkan unsur penting dari sudut analisis kelas. Persekitaran kerja berkonsepkan hijau juga dapat memperbaiki gaji dan mewujudkan keadaan kerja yang selamat.⁷⁴ Tambahan pula, kemerosotan alam sekitar adalah berpunca daripada kerakusan golongan kapitalis. Maka, isu-isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan boleh memupuk kesedaran pekerja, menjadi alat pengorganisasian dan untuk menuntut pemilikan sosial sumber semula jadi demi mendemokrasikan faktor pengeluaran.⁷⁵ Namun, terdapat cabaran untuk menghubungkan alam sekitar dengan perjuangan pekerja kerana kelemahan teori dan praktik.⁷⁶ Remedinya ialah program pendidikan buruh, kongruen politik yakni perkongsian nilai-nilai dan visi politik yang sama antara pemimpin kesatuan dengan anggota kesatuan sekerja dan para pekerja saling belajar antara satu sama lain tentang perubahan keadaan kerja mereka.⁷⁷

Lebih-lebih lagi, kesatuan sekerja dan gerakan buruh adalah sebahagian daripada gerakan sosial yang dapat memobilisasi pekerja secara meluas. Mereka lebih dekat dengan masyarakat, memiliki peranan sebagai pekongsi sosial dan boleh berintegrasi dengan pelbagai organisasi atau kumpulan masyarakat.⁷⁸ Oleh yang demikian, kesatuan sekerja mesti giat semula dengan memupuk sikap militan dalam kalangan mereka. Apatah

lagi, gerakan baharu seperti gerakan hak awam, hak perempuan, mahasiswa, orientasi seksual dan alam sekitar kini lebih aktif dalam perjuangan berbanding dengan kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Lantaran itu, kesatuan sekerja dan gerakan buruh mesti belajar daripada gerakan baharu mengenai budaya siap sedia untuk berjuang. Pemindahan pengetahuan boleh dilaksanakan dengan membina gabungan secara formal dan tidak formal antara gerakan baharu dengan gerakan lama, mempunyai anggota di kedua-dua gerakan serta suasana politik dan ekonomi yang kondusif. Dengan ini, perkembangan gerakan baharu akan memberikan kesan positif terhadap kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Namun, perkara terpenting dalam demokrasi ialah penglibatan akar umbi kelas pekerja melalui kesatuan sekerja.⁷⁹

Bahkan, demi perjuangan politik yang lebih luas untuk hak-hak asasi manusia, keadilan dan demokrasi, kesatuan gerakan sosial boleh ditubuhkan untuk menghubungkan kesatuan sekerja dan gerakan sosial lain yang ingin melawan kapitalisme dan Negara autoritarian.⁸⁰ Dalam buku *“The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time”*, kesatuan gerakan sosial ini dilihat akan mengatasi gerakan ganda. Tetapi, fokus Polanyi adalah kepada buruh dibayar.⁸¹ Walhal, buruh tidak dibayar juga menyumbang kepada kesejahteraan masyarakat. Polanyi memandang komodifikasi pekerja pada aspek pasaran dan perlindungan sahaja. Namun, ia tidak mencukupi untuk demokrasi. Misalnya, kerja rumah oleh seorang isteri juga perlu digolongkan sebagai pekerjaan. Oleh yang demikian, perjuangan kelas pekerja seharusnya meliputi aspek ketiga, iaitu emansipasi.⁸² Maka, kesatuan gerakan sosial dapat berperanan sebagai ejen pendemokrasian kerana mewakili semua kepentingan, melakukan mobilisasi, ada demokrasi dalaman dan tindakan kolektif.⁸³ Hal ini kerana kesatuan sekerja tidak lagi membataskan perjuangan mereka kepada skop tempat kerja sahaja, namun bergerak kepada masalah politik, ekonomi dan sosial yang lebih luas. Perpecahan antara pelbagai jenis pekerja di industri berbeza dan di seluruh dunia juga boleh dielakkan. Perpaduan ini akan menjadikan kesatuan gerakan sosial bersifat internasionalisme.⁸⁴ Malah, pekerja dan kesatuan sekerja tetap mengekalkan identiti sebagai aktor utama dan terlibat dalam isu-isu keadilan yang lebih besar. Perubahan menjadi kesatuan gerakan sosial ini adalah penting agar kesatuan sekerja kekal sebagai kumpulan pendesak.⁸⁵

Taktik-Taktik Majikan

Dalam pada itu, penentangan terbesar majikan adalah terhadap pengiktirafan kesatuan sekerja. Majikan tahu bahawa pekerja akan berkembang dan maju melalui kesatuan sekerja. Majikan juga membantah penubuhan kesatuan sekerja kerana menganggap kesatuan sekerja akan mendatangkan kerugian secara langsung dan tidak langsung kepada syarikat. Dalam aspek ini, pihak majikan melakukan pilihan rasional secara ekonomi berdasarkan keuntungan

dan kerugian yang akan diperoleh jika kesatuan sekerja ditubuhkan. Oleh yang demikian, taktik majikan untuk mengurangkan suara pekerja dan kadar keahlian kesatuan sekerja adalah secara jelas menunjukkan sikap autoritarian majikan.⁸⁶ Malah, banyak syarikat mendapatkan perkhidmatan perundingan dan firma undang-undang untuk menghentikan pengorganisasian kesatuan sekerja di tempat kerja. Langganan perkhidmatan ini adalah sebahagian daripada usaha majikan untuk memastikan kesatuan sekerja tidak mendesak peningkatan gaji pekerja yang dianggap akan mengurangkan keuntungan syarikat.⁸⁷ Kesannya, pekerja tidak bebas berkesatuan dan terdapat konflik jangka panjang apabila pekerja-pekerja akan menghadapi kesulitan semasa perundingan kolektif mereka dengan majikan.⁸⁸

Justeru, terdapat dua dimensi taktik-taktik majikan untuk menghalang pekerja daripada berkesatuan. Pertama, pemberian faedah-faedah untuk mengalihkan perhatian mereka agar tidak terlibat dalam kesatuan sekerja. Kedua, pembebanan kos untuk menunjukkan bahawa penubuhan dan penglibatan dalam kesatuan sekerja ialah satu kerugian. Golongan majikan boleh mengaplikasikan kedua-dua dimensi ini secara serentak. Tujuannya adalah untuk mempengaruhi nilai dan persepsi pekerja supaya mereka mengikuti kehendak majikan. Contohnya, membuatkan pekerja memandang kesatuan sekerja hanya sebagai sumber konflik.⁸⁹ Tetapi, taktik-taktik majikan merupakan tindak balas yang berubah-ubah dan bergantung pada keadaan. Bahkan, ada waktunya apabila majikan terpaksa mengiktiraf kesatuan sekerja kerana ia sudah dimaktub dalam undang-undang. Namun, sokongan ini tidak semestinya kekal kerana kebimbangan golongan majikan jika kesatuan sekerja mencapai massa kritikal.⁹⁰

Jadi, majikan juga menyeimbangkan taktik-taktik instrumental dengan budaya. Majikan menyemaikan budaya yang membuatkan pekerja taat terhadap syarikat. Misalnya, identiti korporat dan suasana kerja yang menyeronokkan. Cara ini dapat menampilkan majikan sebagai majikan bagus dan syarikat terbaik untuk bekerja. Walhal, matlamatnya adalah untuk memperlalakan pekerja daripada melakukan pengorganisasian kesatuan sekerja.⁹¹ Internalisasi norma-norma ini akan menciptakan hubungan harmoni antara majikan dengan pekerja walaupun terdapat eksploitasi dan masalah. Tambahan pula dengan komunikasi dua hala sebagai budaya syarikat yang boleh menghindari pemogokan. Namun, ketidaklibatan pekerja dalam kesatuan sekerja dan gerakan buruh tidak semestinya kerana mereka setia atau menyukai majikan. Tetapi, ketidakpastian ekonomi mengakibatkan mereka berasa takut dan cuba untuk mengelak risiko.⁹²

Oleh sebab itu, taktik majikan yang paling berkesan ialah menanamkan ketakutan. Malah, penentangan majikan semakin mendalam dan merupakan pembulian di tempat kerja dalam masyarakat yang memiliki indeks jarak kuasa tinggi.⁹³ Situasi ekonomi menyebabkan majikan lebih memilih pendekatan hukuman berbanding dengan ganjaran. Hukuman terbesar ialah memecat

pekerja yang terlibat dalam pengorganisasian kesatuan sekerja. Bahkan, pemimpin kesatuan sekerja juga mudah terpengaruh dengan taktik ketakutan ini.⁹⁴ Kesannya, pekerja-pekerja lain menjadi lebih takut dan kesatuan sekerja akan merosot. Mereka sanggup menerima perlakuan yang tidak adil kerana tidak mahu dipecat. Apatah lagi terdapat ramai penganggur yang menunggu untuk menggantikan tempat mereka.⁹⁵ Majikan juga memanfaatkan teknologi untuk memantau pekerja. Keadaan ini membuatkan pekerja berasa sentiasa diperhatikan dan takut untuk menyatakan keluhan mereka.⁹⁶ Padahal, Internet ialah ruang alternatif bagi pekerja untuk bersuara dan melakukan mobilisasi.⁹⁷

Taktik ketakutan ini menunjukkan ketidakseimbangan kuasa antara majikan dengan pekerja. Golongan majikan mendominasi kekuasaan agar mereka mudah untuk mengancam dan menghukum kesatuan sekerja. Lebih-lebih lagi dengan unitarisme sebagai legitimasi majikan untuk memperoleh kepatuhan pekerja. Majikan mengumpamakan diri sebagai ketua keluarga dan memiliki kekuasaan atau autoriti. Sebaliknya, kesatuan sekerja pula merupakan pembuat kacau dan akan mencetuskan masalah. Ekoran daripada itu, bagi pihak majikan, kesatuan sekerja tidak sepatutnya ditubuhkan.⁹⁸ Jadi, Negara seharusnya memperbaiki ketidakseimbangan kuasa ini melalui undang-undang sebagai perlindungan kepada pekerja dan menyekat hak mutlak pengurusan yang tidak terkawal.⁹⁹

Walau bagaimanapun, undang-undang pekerjaan juga merangsang penentangan majikan terhadap kesatuan sekerja dan gerakan buruh. Undang-undang pekerjaan dilihat seolah-olah sebagai satu isyarat permusuhan terhadap majikan yang ingin meningkatkan keuntungan. Lantaran itu, golongan majikan terdorong untuk mengambil tindakan pencegahan dan balas dendam.¹⁰⁰ Mereka menggunakan taktik penggantian kesatuan dan penindasan kesatuan sebagai hegemoni untuk mengalahkan undang-undang pekerjaan.¹⁰¹ Bahkan, majikan tahu bagaimana untuk mempergunakan kelemahan undang-undang. Sehubungan dengan itu, Negara harus bertanggungjawab secara konsisten dalam memastikan keseimbangan kuasa antara majikan dengan pekerja.

Pendek kata, majikan menggunakan pelbagai cara untuk melemahkan kesatuan sekerja. Contohnya, pemecatan, intimidasi, tidak mengiktiraf kesatuan sekerja, pemberian faedah menarik dan aktiviti sosial. Taktik aktif majikan juga adalah kerana tindakan aktif kesatuan sekerja.¹⁰² Maka, kejayaan majikan boleh diukur melalui aspek tindak balas kesatuan sekerja, iaitu sama ada mengikuti rentak majikan atau melawan dengan konsisten. Dalam aspek pertama, terdapat perkongsian sosial antara kesatuan sekerja dengan majikan yang mahu mendamaikan hubungan mereka dan membungkam konflik kelas.¹⁰³ Manakala, aspek kedua, perlawanan kesatuan sekerja boleh berlaku melalui tindakan industri seperti piket dan mogok. Oleh sebab itu, kedua-dua pihak majikan dan pekerja akan bertarung untuk mendapatkan sokongan Negara. Tetapi, taktik-taktik majikan memberikan saingan kepada kesatuan sekerja. Sungguhpun demikian, sikap militan dan kapasiti kesatuan sekerja

akan menentukan jika mereka boleh menentang taktik-taktik tersebut atau tidak.¹⁰⁴

Negara dan Hubungan Pekerjaan

Keadaan kesatuan sekerja dan gerakan buruh mempunyai kaitan dengan tindakan Negara dan rejim politik. Negara ialah ekspresi struktur kekuasaan. Maka, pendirian politik atau ideologi Negara adalah penting. Apatah lagi, Negara berhadapan dengan dilema sama ada memilih pekerja atau modal. Sebelum ini, hubungan pekerjaan adalah atas dasar pengaturan sendiri antara majikan dengan kesatuan sekerja. Namun, Negara menjadi semakin bertindak dengan mengatur pasaran buruh dan lebih berpihak kepada majikan.¹⁰⁵ Golongan kapitalis juga mendekatkan diri mereka dengan Negara agar dapat mengawal kesatuan-kesatuan sekerja.¹⁰⁶ Akibatnya, kedudukan pekerja menjadi tidak selamat kerana kesatuan sekerja semakin terdedah kepada kekuasaan Negara yang tidak menyokong kelas pekerja.¹⁰⁷ Tambahan pula, Negara lebih menyejahterakan kapitalisme. Finansialisasi juga semakin berleluasa dalam hubungan pekerjaan. Misalnya, Negara menggemari kontrak pekerjaan individu berbanding dengan perjanjian kolektif. Dalam hal ini, eksploitasi akan lebih mudah terjadi.¹⁰⁸

Lanjutan daripada itu, tindakan Negara tersebut bersangkut paut dengan pendekatan '*Regulationist*' yang menilai Negara sebagai aktif dalam pelaksanaan ekonomi dan dasar-dasar. Situasi ini juga berlatar belakangkan transisi dari Fordisme ke pasca-Fordisme.¹⁰⁹ Pertama, peranan Negara sebagai majikan beralih daripada penyedia perkhidmatan kepada pengusaha perkhidmatan. Kedua, peningkatan peranan Negara dalam memasarkan semua bidang ekonomi dan penyahkawalseliaan untuk bersaing dengan negara-negara lain. Ketiga, Negara semakin menggunakan undang-undang untuk menyekat kesatuan sekerja.¹¹⁰ Tetapi, Negara tidak cuma mengubah peranannya. Negara selaku pihak ketiga juga menugaskan kuasa pembuatan keputusan kepada '*concertation table*'. Walau bagaimanapun, Negara mengeksploitasi kuasa penetapan agenda supaya setiap keputusan adalah sesuai dengan kemahuannya. Dalam hal ini, Negara mempengaruhi kesatuan sekerja agar akur dengan majikan atau mewujudkan perpecahan dalam kalangan kesatuan sekerja.¹¹¹

Bahkan, Negara mampu mempengaruhi kesedaran pekerja supaya memandang Negara sebagai institusi neutral dan hanya dapat bertindak sebagai pemerhati ketika konflik antara majikan dengan pekerja. Maka, pekerja tidak dapat melihat alternatif politik yang boleh mengubah situasi mereka. Kekecewaan para pekerja kepada hubungan pekerjaan juga tidak semestinya bermakna bahawa mereka menuntut perubahan progresif. Hal ini kerana pekerja mudah terperangkap dengan tindakan-tindakan populis Negara.¹¹² Tambahan pula, bagi Negara yang bersifat patrimonial, terdapat kesukaran untuk menyatakan kaitan antara Negara dengan strategi antikesatuan sekerja. Negara cuma dilihat sebagai medan pertikaian antara majikan dengan

pekerja.¹¹³ Persepsi ini berpunca daripada kewujudan mekanisma politik seperti '*procedural fix*' dan '*representational fix*' yang mengakibatkan Negara tampak tidak terlibat dalam agenda melunakkan kesatuan sekerja. Dari sudut ini, '*procedural fix*' merupakan penggunaan mahkamah atau undang-undang untuk melemahkan tuntutan pekerja. Manakala, '*representational fix*' adalah ketika kesatuan sekerja kuning menjadi hiasan luar dan melakukan pemonopolian kepada perwakilan pekerja.¹¹⁴

Maka dengan itu, terdapat kepelbagaian dalam tindakan Negara. Setiap Negara memiliki perwatakan berlainan. Struktur, peranan dan tindakan Negara adalah mustahak untuk memahami kedudukan kesatuan sekerja dan gerakan buruh di tempat-tempat berbeza. Apatah lagi, kekuasaan Negara membentuk hala tuju hubungan pekerjaan.¹¹⁵ Malah, Negara cenderung menyekat pekerja daripada berorganisasi dan memobilisasi. Tujuannya adalah untuk menghalang mereka daripada memberikan tekanan ekonomi dan menjadi pembangkang politik kepada Negara.¹¹⁶ Lantaran itu, isu penting di sini bukan sama ada Negara terlibat atau tidak dalam hubungan pekerjaan, tetapi mengapa dan bagaimana Negara bertindak. Tindakan ini bukan sahaja muncul dalam dasar-dasar politik dan ekonomi, tetapi juga undang-undang pekerjaan yang meliputi enam kategori. Pertama, pekerjaan. Kedua, gaji. Ketiga, keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Keempat, jaringan keselamatan sosial. Kelima, kesatuan sekerja. Keenam, penyelesaian pertikaian. Apatah lagi, meskipun negara-negara terbabit menjadi anggota Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) dan meratifikasi sebahagian konvensyen pertubuhan tersebut, ia tidak semestinya melakukan pelaksanaan kerana ILO tidak boleh menguatkuasakan atau memaksa pematuhan. Contohnya, Konvensyen C029 tentang buruh paksa, Konvensyen C131 tentang gaji minimum dan Konvensyen C182 tentang buruh kanak-kanak. Isu-isu ketidakpatuhan dan pelanggaran undang-undang pekerjaan masih berleluasa.

Oleh sebab itu, hubungan antara Negara dengan kesatuan sekerja harus menjadi kayu ukur pendemokrasian. Nuansa autoritarianisme Negara dalam mengatur hubungan antara majikan dengan pekerja dapat dikategorikan sebagai: (i) mengeksploitasi, (ii) melindungi, (iii) terbuka, serta (iv) menutup. Nuansa ini adalah berlainan dan berubah-ubah berdasarkan konflik industri, pengorganisasian pekerja dan undang-undang pekerjaan.¹¹⁷ Jadi, Negara juga bertindak balas terhadap tekanan kapitalisme dan hendak menjaga kestabilan rejim dengan melakukan pelbagai strategi. Dengan demikian, Negara merupakan institusi penting yang mempengaruhi pendemokrasian dalam hubungan pekerjaan. Apatah lagi, Negara ialah satu-satunya aktor yang dapat mengubah dan menjalankan undang-undang. Tetapi, kesatuan sekerja pula jarang bersikap pemula. Walhal, kesatuan sekerja boleh mengambil peluang dengan mendesak tuntutan mereka ketika Negara sedang lemah agar Negara berpihak kepada kelas pekerja yang merupakan pengundi dan kelompok 99 peratus.¹¹⁸

Kesimpulan

Secara kesimpulannya, sorotan literatur tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan ini mendapati bahawa jika kadar keahlian kesatuan sekerja dan kuasa perundingan kolektif berfungsi, kedua-duanya dapat menjadi landasan politik dan ekonomi bagi kesatuan sekerja. Pada masa sama, pengorganisasian, pengrekrutan dan demokrasi kesatuan sekerja juga penting kerana terdapat pelbagai cabaran dalaman dan luaran yang dihadapi oleh kesatuan sekerja. Cabaran-cabaran ini boleh menjadi faktor kelemahan kesatuan sekerja. Apatah lagi, taktik-taktik majikan juga semakin meningkat dan terdiri daripada pelbagai cara kerana ingin menyekat perkembangan kesatuan sekerja.

Bahkan, hubungan antara kesatuan sekerja dengan Negara juga masih kusut. Kesatuan sekerja berjuang untuk kesejahteraan golongan bawahan. Walau bagaimanapun, Negara pula membentuk dasar-dasar dan undang-undang tidak adil. Di kebanyakan negara, kesatuan sekerja sebagai aktor tradisional sukar mempertahankan hak-hak pekerja dan kesatuan sekerja. Tetapi, kesatuan sekerja masih wujud sehingga hari ini walaupun diasak oleh kapitalisme, majikan dan Negara. Lanjutan daripada itu, sorotan literatur ini juga menunjukkan bahawa terdapat kesepakatan dalam kalangan sarjana tentang kepentingan kesatuan sekerja dan gerakan buruh di seluruh dunia untuk menggiatkan semula peranan dan aktivisme kesatuan sekerja sebagai perwakilan kelas pekerja dan golongan bawahan. Kesatuan sekerja masih dilihat sebagai aktor yang relevan khususnya dalam pendemokrasian.

Justeru, sorotan literatur ini mendapati bahawa pendemokrasian politik dan ekonomi di satu-satu negara bukan sahaja harus mementingkan peringkat nasional, tetapi juga peringkat tempatan. Maka, di samping tema-tema utama yang akan terus dibahaskan oleh para sarjana seperti faktor-faktor menganggotai kesatuan sekerja, kadar keahlian kesatuan sekerja, pengorganisasian dan pengrekrutan kesatuan sekerja, cabaran-cabaran kesatuan sekerja, demokrasi kesatuan sekerja, taktik-taktik majikan dan peranan Negara, budaya sebagai salah satu elemen superstruktur (*superstructure*) yang mempengaruhi pergerakan kelas pekerja dan masyarakat juga perlu diambil kira. Lebih-lebih lagi apabila kapitalisme sebagai dasar (*base*) telah memberikan kesan kepada semua lapisan, dan golongan bawahan seperti kelas pekerja adalah yang paling terjejas. Perkara inilah yang dilihat kurang dalam kebanyakan kajian lepas. Sehubungan dengan itu, penyelidikan dan analisis tentang kesatuan sekerja dan hubungan pekerjaan selanjutnya perlu merentasi sains politik dan kajian buruh untuk memahami isu-isu seputar dalam kedua-dua konteks konstruksi sosial dan ekonomi.

Nota Akhir

1. Maimunah Aminuddin, *Malaysian Industrial Relations & Employment Law*, 2013.
2. Ghosh, Nandan, & Gupta, "The Changing Roles of Trade Unions in India: A Case Study of National Thermal Power Corporation (NTPC), Unchahar", 2009.
3. Meardi, "Labour Movements and Labour Unions: Emergence, Institutionalization, Crisis and Revitalization of a Social Movement", 2013.
4. Hyman, & Gumbrell-McCormick, "Trade Unions, Politics and Parties: Is a New Configuration Possible?", 2010.
5. Agarwala, "From Work to Welfare: A New Class Movement in India", 2006.
6. Valenzuela, "Labor Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", 1989.
7. Munro-Kua, *Authoritarian Populism in Malaysia*, 1996.
8. Gospel, & Palmer, *British Industrial Relations (2nd edition)*, 1993.
9. Colling, & Terry, "Work, the Employment Relationship and the Field of Industrial Relations", 2010.
10. Scholte, "Defining Globalisation", 2008.
11. Morlino, "'Good' and 'Bad' Democracies: How to Conduct Research into the Quality of Democracy", 2004.
12. Regini, & Regalia, "Employers, Unions and the State: The Resurgence of Concertation in Italy?", 2007.
13. Toubøl, & Jensen, "Why Do People Join Trade Unions? The Impact of Workplace Union Density on Union Recruitment", 2014.
14. Parsons, "Left Parties and Trade Unions in France", 2015. Pal, "Impact of Communist Parties on the Individual Decision to Join a Trade Union: Evidence from India", 2010. Schnabel, & Wagner, "Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000", 2005.
15. Stöss, *Trade Unions and Right-Wing Extremism in Europe*, 2017.
16. Acemoglu, & Robinson, "Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice", 2013.
17. Amini, Peters, & Amorim, "Bringing Gender to the Forefront of the Trade Union Movement: A Roundtable with Women Labour Union Leaders around the World", 2018. Ledwith, "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion", 2012. Brady, "Institutional, Economic, or Solidaristic? Assessing Explanations for Unionization across Affluent Democracies", 2007. Metochi, "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union

- Participation”, 2002.
18. Crinis, “Malaysia: Women, Labour Activism and Unions”, 2008.
 19. Schnabel, “Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges”, 2012.
 20. Tailby, & Pollert, “Non-unionized Young Workers and Organizing the Unorganized”, 2011. Kretsos, “Union Responses to the Rise of Precarious Youth Employment in Greece”, 2011. Bailey, Price, & Esders, “Marketing Unions to Young People: Recruiting and ‘Rusting On’”, 2009.
 21. Waddington, & Kerr, “Unions Fit for Young Workers?”, 2002.
 22. Vandaele, “Youth Representatives’ Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand?”, 2012.
 23. Waddington, “Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth”, 2006.
 24. Jodar, Alos, & Vidal, “Why Do Workers Leave Unions? Group Differences between Workers in CCOO-Catalonia”, 2011.
 25. Bryson, & Gomez, “Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain”, 2005.
 26. Booth, Budd, & Munday, “Never Say Never? Uncovering the Never-Unionized in the United States”, 2010.
 27. Kelly, “Trade Union Membership and Power in Comparative Perspective”, 2015.
 28. Pedersini, “Trade union strategies to recruit new groups of workers” 2010.
 29. Collings, “Multinational Corporations and Industrial Relations Research: A Road Less Travelled”, 2008. Cooke, “The Effects of Labour Costs and Workplace Constraints on Foreign Direct Investment among Highly Industrialized Countries”, 2001.
 30. Freeman, “Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions?”, 2009.
 31. Crouch, “Membership Density and Trade Union Power”, 2017.
 32. Lewkowicz, & Lewczuk, “An Institutional Approach to Trade Union Density: The Case of Legal Origins and Political Ideology”, 2017.
 33. Sullivan, “Density Matters: The Union Density Bias and the Implications for Labor Movement Revitalization”, 2009.
 34. Cooper, “Getting Organized? A White Collar Union Responds to Membership Crisis”, 2001.
 35. Heery, “Partnership versus Organizing: Alternative Futures for British Trade Unionism”, 2002. Oesch, “Recruitment, Retention and Exit from Union Membership: An Analysis of Member Flows in Swiss Union Locals”, 2012.

36. De Turberville, “Does the ‘Organizing Model’ Represent a Credible Union Renewal Strategy?”, 2004.
37. Turner, O’Sullivan, & D’Art, “Organizing Methods and Member Recruitment in Irish Trade Unions”, 2011.
38. Marshall, & Perelman, “Why ‘Union Revitalization’ is not an Issue in Argentina? Labour Institutions and the Effectiveness of Traditional Trade Union Recruitment Strategies”, 2008.
39. Fitzgerald, & Hardy, “‘Thinking Outside the Box’? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom”, 2010.
40. Broek, “Recruitment Strategies and Union Exclusion in Two Australian Call Centres”, 2003.
41. Findlay, & McKinlay, “Union Organizing in ‘Big Blue’s Backyard’”, 2003.
42. Bain, & Taylor, “Ringing the Changes? Union Recognition and Organization in Call Centres in the UK Finance Sector”, 2002.
43. Ibsen, & Tapia, “Trade Union Revitalization: Where are We Now? Where to Next?”, 2017. Prowse, & Prowse, “Are Non-Union Workers Different to their Union Colleagues? Evidence from the Public Services”, 2006. Visser, “Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends”, 2002.
44. Goodwin, & Jasper, *The Social Movements Reader: Cases and Concepts (Wiley Blackwell Readers in Sociology)*, 2014.
45. Hoffman, & High-Pippert, “From Private Lives to Collective Action: Recruitment and Participation Incentives for a Community Energy Program”, 2010.
46. Munck, “Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses”, 2010.
47. Blyton, Lucio, McGurk, & Turnbull, “Globalization and Trade Union Strategy: Industrial Restructuring and Human Resource Management in the International Civil Aviation Industry”, 2001.
48. Myant, “The Impact of the Economic Crisis on Collective Bargaining in the Czech Republic”, 2013. Mrozowicki, Roosalu, & Sencar, “Precarious Work in the Retail Sector in Estonia, Poland and Slovenia: Trade Union Responses in a Time of Economic Crisis”, 2013.
49. Doerflinger, & Pulignano, “Crisis-Related Collective Bargaining and its Effects on Different Contractual Groups of Workers in German and Belgian Workplaces”, 2018. Glassner, Keune, & Marginson, “Collective Bargaining in a Time of Crisis: Developments in the Private Sector in Europe”, 2011.
50. Isidro, “From Neoliberalism to Possible Alternatives”, 2015. Cooper, & Ellem, “The Neoliberal State, Trade Unions and Collective Bargaining in Australia”, 2008.

51. Vachon, Wallace, & Hyde, "Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies", 2016.
52. Evans, "National Labor Movements and Transnational Connections: Global Labor's Evolving Architecture under Neoliberalism", 2014. O'Connor, "Marxism and the Three Movements of Neoliberalism", 2010.
53. Gall, & Fiorito, "Union Effectiveness: In Search of the Holy Grail", 2014.
54. Mundlak, & Shamir, "Organizing Migrant Care Workers in Israel: Industrial Citizenship and the Trade Union Option", 2014. Goerke, & Pannenberg, "Risk Aversion and Trade-Union Membership", 2012. Levy, "A Theoretical Analysis of Trade Union Membership Fees, Bargaining Power, Wage Rate and Unemployment", 2002.
55. Buttigieg, Deery, & Iverson, "Voice within Trade Unions? A Test of the Voice and Loyalty Hypothesis", 2014.
56. Akkerman, Born, & Torenvlied, "Solidarity, Strikes, and Scabs: How Participation Norms Affect Union Members' Willingness to Strike", 2013. Bryson, "Union Free-Riding in Britain and New Zealand", 2008.
57. Ibsen, Høgedahl, & Scheuer, "Free Riders: The Rise of Alternative Unionism in Denmark", 2013.
58. Caraway, & Ford, "Institutions and Collective Action in Divided Labour Movements: Evidence from Indonesia", 2017.
59. Zienkowski, "The Polyphonic Critique of Trade Unions: Unpacking the Logics of Union Critical Discourse", 2021.
60. Baccaro, Benassi, & Meardi, "Theoretical and Empirical Links between Trade Unions and Democracy", 2018.
61. Smith, & Duxbury, "It is Not Just What You Say, but How You Say It: A Case Study Exploring Union-Member Communications", 2020.
62. Marino, Bernaciak, Mrozowicki, & Pulignano, "Unions for Whom? Union Democracy and Precarious Workers in Poland and Italy", 2018. Murray, Lévesque, & Le Capitaine, "Workplace Empowerment and Disempowerment: What Makes Union Delegates Feel Strong?", 2014.
63. Murray, "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", 2017. Fairbrother, "Rethinking Trade Unionism: Union Renewal as Transition", 2015.
65. Marino, "Trade Unions, Special Structures and the Inclusion of Migrant Workers: On the Role of Union Democracy", 2015. Lucio, "Union Politics, Purpose and Democracy: To be or Not to be? Optimism, Pessimism and the Continuing Importance of Richard Hyman's Early Contributions", 2011.

66. Feltrin, “Labour and Democracy in the Maghreb: The Moroccan and Tunisian Trade Unions in the 2011 Arab Uprisings”, 2018.
67. Nicklich, & Helfen, “Trade Union Renewal and ‘Organizing from Below’ in Germany: Institutional Constraints, Strategic Dilemmas and Organizational Tensions”, 2018.
68. Wang, “Democracy, Policy Interdependence, and Labor Rights”, 2017.
69. Gumbrell-McCormick, & Hyman, “Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?”, 2018.
70. Buhlungu, Brookes, & Wood, “Trade Unions and Democracy in South Africa: Union Organizational Challenges and Solidarities in a Time of Transformation”, 2008.
71. Kucera, & Sarna, “Trade Union Rights, Democracy, and Exports: A Gravity Model Approach”, 2006.
72. Merkel, “Is there a Crisis of Democracy?”, 2013.
73. Yavuz, “Capital, the State and Democratization: The Case of Turkish Industry”, 2012.
74. Hampton, “Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?”, 2018.
75. Barry, & Loudoun, “Industrial Relations, Occupational Safety and Health, and Union Organising in Australia: Lessons and Opportunities”, 2006.
76. R athzel, Cock, & Uzzell, “Beyond the Nature-Labour Divide: Trade Union Responses to Climate Change in South Africa”, 2018.
77. Laroche, & Dufour-Poirier, “Revitalizing Union Representation through Labor Education Initiatives: A Close Examination of Two Trade Unions in Quebec”, 2017. Upchurch, Croucher, & Flynn, “Political Congruence and Trade Union Renewal”, 2012. R athzel, “Trade Union Perceptions of the Labour-Nature Relationship”, 2021.
78. Costa, & Estanque, “Trade Unions and Social Movements at the Crossroads: A Portuguese View”, 2018.
79. Isaac, & Christiansen, “How the Civil Rights Movement Revitalized Labor Militancy”, 2002.
80. Engeman, “Social Movement Unionism in Practice: Organizational Dimensions of Union Mobilization in the Los Angeles Immigrant Rights Marches”, 2015.
81. Polanyi, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, 2001.
82. Fraser, “Can Society be Commodities All the Way Down? Post-Polanyian Reflections on Capitalist Crisis”, 2014.
83. Dibben, Wood, & Mellahi, “Is Social Movement Unionism Still Relevant? The Case of the South African Federation COSATU”, 2012.

84. Peterson, Wahlström, & Wennerhag, “Swedish Trade Unionism: A Renewed Social Movement?”, 2012.
85. Fleckenstein, & Soohyun, “Organised Labour, Dualisation and Labour Market Reform: Korean Trade Union Strategies in Economic and Social Crisis”, 2019.
86. D’Art, & Turner, “Union Organising, Union Recognition and Employer Opposition: Case Studies of the Irish Experience”, 2006.
87. Kleiner, “Intensity of Management Resistance: Understanding the Decline of Unionization in the Private Sector”, 2001.
88. Weinberg, “The Hangover: The Lasting Impact of Early Conflict on the Duration of Bargaining Relationships”, 2018.
89. Gall, “British Employer Resistance to Trade Union Recognition”, 2004.
90. Heery, “Partnership versus Organizing: Alternative Futures for British Trade Unionism”, 2002.
91. Dundon, “Employer Opposition and Union Avoidance in the UK”, 2002.
92. Xesha, Iwu, Slabbert, & Nduna, “The Impact of Employer-Employee Relationships on Business Growth”, 2014.
93. Akella, “Workplace Bullying: Not a Manager’s Right?”, 2016.
94. Murphy, “Fear and Leadership in Union Organizing Campaigns: An Examination of Workplace Activist Behavior”, 2016.
95. Warner, “The Decline of Unionization in the United States: Some Lessons from Canada”, 2013.
96. Moussa, “Monitoring Employee Behavior Through the Use of Technology and Issues of Employee Privacy in America”, 2015.
97. Lucio, & Walker, “The Networked Union? The Internet as a Challenge to Trade Union Identity and Roles”, 2005.
98. Cullinane, & Dundon, “Unitarism and Employer Resistance to Trade Unionism”, 2014.
99. Collins, “Regulating the Employment Relation for Competitiveness”, 2001.
100. Gall, “Statutory Union Recognition Provisions as Stimulants to Employer Anti-Unionism in Three Anglo-Saxon Countries”, 2010.
101. Perrett, “Worker Voice in the Context of the Re-Regulation of Employment: Employer Tactics and Statutory Union Recognition in the UK”, 2007. Gall, & McKay, “Facing ‘Fairness At Work’: Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition”, 2001.
102. Martinello, & Yates, “Union and Employer Tactics in Ontario Organising Campaigns”, 2004.
103. Ashwin, “Social Partnership or a ‘Complete Sellout’? Russian Trade Unions’ Responses to Conflict”, 2004.

104. Sippola, “Dancing to the Tune of the Employer? Union-Management Relationships at Nordic Subsidiaries in Russia”, 2016.
105. Howell, “Regulating Class in the Neoliberal Era: The Role of the State in the Restructuring of Work and Employment Relations”, 2016. Molina, “Self-Regulation and the State in Industrial Relations in Southern Europe: Back to the Future?”, 2014.
106. Collins, Sari Sitalaksmi, & Lansbury, “Transforming Employment Relations in Vietnam and Indonesia: Case Studies of State-Owned Enterprises”, 2013.
107. Howell, “The Changing Relationship between Labor and the State in Contemporary Capitalism”, 2015.
108. Grady, “The State, Employment, and Regulation: Making Work Not Pay”, 2017.
109. Koch, “Wage Determination, Socio-Economic Regulation and the State”, 2005.
110. Meardi, Donaghey, & Dean, “The Strange Non-Retreat of the State: Implications for the Sociology of Work”, 2016.
111. Ceron, & Negri, “March Divided, Fight United? Trade Union Cohesion and Government Appeal for Concertation”, 2018.
112. Zuk, “Employment Structures, Employee Attitudes and Workplace Resistance in Neoliberal Poland”, 2017.
113. Hutchison, “The State and Employment Relations in the Philippines”, 2016.
114. Chen, & Gallagher, “Mobilization without Movement: How the Chinese State “Fixed” Labor Insurgency”, 2018.
115. Ford, & Gillan, “Employment Relations and the State in Southeast Asia”, 2016.
116. Bhopal, & Rowley, “The State in Employment: The Case of Malaysian Electronics”, 2002.
117. Howell, & Pringle, “Shades of Authoritarianism and State-Labour Relations in China”, 2018.
118. Rathgeb, “When Weak Governments Confront Inclusive Trade Unions: The Politics of Protecting Labour Market Outsiders in the Age of Dualization”, 2018.

Rujukan

- Acemoglu, D., & Robinson, J.A. 2013. “Economics versus Politics: Pitfalls of Policy Advice”, *Journal of Economic Perspectives*, 27(2), 173-192.
- Agarwala, R. 2006. “From Work to Welfare: A New Class Movement in India”, *Critical Asian Studies*, 38(4), 419-444.
- Akella, D. 2016. “Workplace Bullying: Not a Manager’s Right?”, *Journal of Workplace Rights*, 1-10.

- Akkerman, A., Born, M.J., & Torenvlied, R. 2013. "Solidarity, Strikes, and Scabs: How Participation Norms Affect Union Members' Willingness to Strike", *Work and Occupations*, 40(3), 250-280.
- Amini, B., Peters, K., & Amorim, K. 2018. "Bringing Gender to the Forefront of the Trade Union Movement: A Roundtable with Women Labour Union Leaders around the World", *Critique: Journal of Socialist Theory*, 46(2), 307-325.
- Ashwin, S. 2004. "Social Partnership or a 'Complete Sellout'? Russian Trade Unions' Responses to Conflict", *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 23-46.
- Baccaro, L., Benassi, C., & Meardi, G. 2018. "Theoretical and Empirical Links between Trade Unions and Democracy", *Economic and Industrial Democracy*, 1-17.
- Bailey, J., Price, R.A., & Esders, L.P. 2009. "Marketing Unions to Young People: Recruiting and 'Rusting On'", *Proceedings of the 23rd Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand*, February 4-6, 2000. Newcastle, Australia.
- Bain, P., & Taylor, P. 2002. "Ringing the Changes? Union Recognition and Organization in Call Centres in the UK Finance Sector", *Industrial Relations Journal*, 33(3), 246-261.
- Barry, M., & Loudoun, R. 2006. "Industrial Relations, Occupational Safety and Health, and Union Organising in Australia: Lessons and Opportunities", *Policy and Practice in Health and Safety*, 4(1), 31-44.
- Bhopal, M., & Rowley, C. 2002. "The State in Employment: The Case of Malaysian Electronics", *International Journal of Human Resource Management*, 13(8), 1166-1185.
- Blyton, P., Lucio, M.M., McGurk, J., & Turnbull, P. 2001. "Globalization and Trade Union Strategy: Industrial Restructuring and Human Resource Management in the International Civil Aviation Industry", *The International Journal of Human Resource Management*, 12(3), 445-463.
- Booth, J.E., Budd, J., & Munday, K.M. 2010. "Never Say Never? Uncovering the Never-Unionized in the United States", *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 26-52.
- Brady, D. 2007. "Institutional, Economic, or Solidaristic? Assessing Explanations for Unionization across Affluent Democracies", *Work and Occupations*, 34(1), 67-101.
- Broek, D. 2003. "Recruitment Strategies and Union Exclusion in Two Australian Call Centres", *Relations Industrielles*, 58(3), 515-536.
- Bryson, A. 2008. "Union Free-Riding in Britain and New Zealand", *Journal of Industrial Relations*, 50(1), 5-24.

- Bryson, A., & Gomez, R. 2005. "Why Have Workers Stopped Joining Unions? The Rise in Never-Membership in Britain", *The British Journal of Industrial Relations*, 43(1), 67-92.
- Buhlungu, S., Brookes, M., & Wood, G. 2008. "Trade Unions and Democracy in South Africa: Union Organizational Challenges and Solidarities in a Time of Transformation", *British Journal of Industrial Relations*, 46(3), 439-468.
- Buttigieg, D.M., Deery, S.J., & Iverson, R.D. 2014. "Voice within Trade Unions? A Test of the Voice and Loyalty Hypothesis", *Journal of Industrial Relations*, 56(1), 3-23.
- Caraway, T.L., & Ford, M. 2017. "Institutions and Collective Action in Divided Labour Movements: Evidence from Indonesia", *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 444- 464.
- Ceron, A., & Negri, F. 2018. "March Divided, Fight United? Trade Union Cohesion and Government Appeal for Concertation", *West European Politics*, 41(1), 218-239.
- Chen, P., & Gallagher, M. 2018. "Mobilization without Movement: How the Chinese State "Fixed" Labor Insurgency", *ILR Review*, 71(5), 1029-1052.
- Collings, D.G. 2008. "Multinational Corporations and Industrial Relations Research: A Road Less Travelled", *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 173-193.
- Colling, T., & Terry, M. 2010. "Work, the Employment Relationship and the Field of Industrial Relations", In Colling, T., & Terry, M. (eds.), *Industrial relations: Theory and practice*, West Sussex: John Wiley & Sons.
- Collins, H. 2001. "Regulating the Employment Relation for Competitiveness", *Industrial Law Journal*, 30(1), 17-48.
- Collins, N., Sari Sitalaksmi, & Lansbury, R. 2013. "Transforming Employment Relations in Vietnam and Indonesia: Case Studies of State-Owned Enterprises", *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 51(2), 131-151.
- Cooke, W.N. 2001. "The Effects of Labour Costs and Workplace Constraints on Foreign Direct Investment among Highly Industrialized Countries", *The International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 697-716.
- Cooper, R. 2001. "Getting Organized? A White Collar Union Responds to Membership Crisis", *The Journal of Industrial Relations*, 43(4), 422-437.
- Cooper, R., & Ellem, B. 2008. "The Neoliberal State, Trade Unions and Collective Bargaining in Australia", *British Journal of Industrial Relations*, 46(3), 532-554.

- Costa, H.A., & Estanque, E. 2018. "Trade Unions and Social Movements at the Crossroads: A Portuguese View", In Grote, J.R., & Wagemann, C. (eds.), *Social movements and organized labour: Passions and interests*, London: Routledge.
- Crinis, V. 2008. "Malaysia: Women, Labour Activism and Unions", In Broadbent, K., & Ford, M. (eds.), *Women and labour organizing in Asia: Diversity, autonomy and activism*, Oxon: Routledge.
- Crouch, C. 2017. "Membership Density and Trade Union Power", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 47-61.
- Cullinane, N., & Dundon, T. 2014. "Unitarism and Employer Resistance to Trade Unionism", *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2573-2590.
- D'Art, D., & Turner, T. 2006. "Union Organising, Union Recognition and Employer Opposition: Case Studies of the Irish Experience", *Irish Journal of Management*, 26(2), 165-183.
- De Turberville, S.R. 2004. "Does the 'Organizing Model' Represent a Credible Union Renewal Strategy?", *Work, Employment and Society*, 18(4), 775-794.
- Dibben, P., Wood, G., & Mellahi, K. 2012. "Is Social Movement Unionism Still Relevant? The Case of the South African Federation COSATU", *Industrial Relations Journal*, 43(6), 494-510.
- Doerflinger, N., & Pulignano, V. 2018. "Crisis-Related Collective Bargaining and its Effects on Different Contractual Groups of Workers in German and Belgian Workplaces", *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 131-150.
- Dundon, T. 2002. "Employer Opposition and Union Avoidance in the UK", *Industrial Relations Journal*, 33(3), 234-245.
- Engeman, C. 2015. "Social Movement Unionism in Practice: Organizational Dimensions of Union Mobilization in the Los Angeles Immigrant Rights Marches", *Work, Employment and Society*, 29(3), 444-461.
- Evans, P. 2014. National labor movements and transnational connections: Global labor's evolving architecture under neoliberalism (IRLE Working Paper No.116-14). <http://irle.berkeley.edu/workingpapers/116-14.pdf> [30 October 2018].
- Fairbrother, P. 2015. "Rethinking Trade Unionism: Union Renewal as Transition", *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4), 561-576.
- Feltrin, L. 2018. "Labour and Democracy in the Maghreb: The Moroccan and Tunisian Trade Unions in the 2011 Arab Uprisings", *Economic and Industrial Democracy*, 1-23.
- Findlay, P., & McKinlay, A. 2003. "Union Organizing in 'Big Blue's Backyard'", *Industrial Relations Journal*, 34(1), 52-66.

- Fitzgerald, I., & Hardy, J. 2010. ““Thinking Outside the Box”? Trade Union Organizing Strategies and Polish Migrant Workers in the United Kingdom”, *British Journal of Industrial Relations*, 48(1), 131-150.
- Fleckenstein, T., & Soohyun Christine Lee. 2019. “Organised Labour, Dualisation and Labour Market Reform: Korean Trade Union Strategies in Economic and Social Crisis”, *Journal of Contemporary Asia*, 49(3), 452-472.
- Ford, M., & Gillan, M. 2016.” Employment Relations and the State in Southeast Asia”, *Journal of Industrial Relations*, 58(2), 167-182.
- Fraser, N. 2014. “Can Society be Commodities All the Way Down? Post-Polanyian Reflections on Capitalist Crisis”, *Economy and Society*, 43(4), 541-558.
- Freeman, R.B. 2009. Labor regulations, unions, and social protection in developing countries: Market distortions or efficient institutions? (NBER Working Paper No.14789). <https://www.nber.org/papers/w14789> [30 October 2018].
- Gall, G. 2004. “British Employer Resistance to Trade Union Recognition”, *Human Resource Management Journal*, 14(2), 36-53.
- Gall, G. 2010. “Statutory Union Recognition Provisions as Stimulants to Employer Anti-Unionism in Three Anglo-Saxon Countries”, *Economic and Industrial Democracy*, 31(1), 7-33.
- Gall, G., & Fiorito, J. 2014. “Union Effectiveness: In Search of the Holy Grail”, *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 189-211.
- Gall, G., & McKay, S. 2001. “Facing ‘Fairness At Work’: Union Perception of Employer Opposition and Response to Union Recognition”, *Industrial Relations Journal*, 32(2), 94-113.
- Ghosh, P., Nandan, S., & Gupta, A. 2009. “The Changing Roles of Trade Unions in India: A Case Study of National Thermal Power Corporation (NTPC), Unchahar”, *Asian Academy of Management Journal*, 14(1), 37-57.
- Glassner, V., Keune, M., & Marginson, P. 2011. “Collective Bargaining in a Time of Crisis: Developments in the Private Sector in Europe”, *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(3), 303-321.
- Goerke, L., & Pannenberg, M. 2012. “Risk Aversion and Trade-Union Membership”, *The Scandinavian Journal of Economics*, 114(2), 275-292.
- Goodwin, J., & Jasper, J.M. 2014. *The Social Movements Reader: Cases and Concepts (Wiley Blackwell Readers in Sociology)*, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Gospel, H.F., & Palmer, G. 1993. *British Industrial Relations (2nd edition)*. London: Routledge.
- Grady, J. 2017. “The State, Employment, and Regulation: Making Work Not Pay”, *Employee Relations*, 39(3), 274-290.

- Gumbrell-McCormick, R., & Hyman, R. 2018. "Democracy in Trade Unions, Democracy through Trade Unions?", *Economic and Industrial Democracy*, 1-20.
- Hampton, P. 2018. "Trade Unions and Climate Politics: Prisoners of Neoliberalism or Swords of Climate Justice?", *Globalizations*, 15(4), 470-486.
- Heery, E. 2002. "Partnership versus Organizing: Alternative Futures for British Trade Unionism". *Industrial Relations Journal*, 33(1), 20-35.
- Heery, E., & Simms, M. 2010. "Employer Responses to Union Organising: Patterns and Effects", *Human Resource Management Journal*, 20(1), 3-22.
- Hoffman, S.M., & High-Pippert, A. 2010. "From Private Lives to Collective Action: Recruitment and Participation Incentives for a Community Energy Program", *Energy Policy*, 38(12), 7567-7574.
- Howell, C. 2015. "The Changing Relationship between Labor and the State in Contemporary Capitalism", *Law, Culture and the Humanities*, 11(1), 6-16.
- Howell, C. 2016. "Regulating Class in the Neoliberal Era: The Role of the State in the Restructuring of Work and Employment Relations", *Work, employment and society*, 30(4), 573-589.
- Howell, J., & Pringle, T. 2018. "Shades of Authoritarianism and State-Labour Relations in China", *British Journal of Industrial Relations*, 1-24.
- Hutchison, J. 2016. "The State and Employment Relations in the Philippines", *Journal of Industrial Relations*, 58(2), 183-198.
- Hyman, R., & Gumbrell-McCormick, R. 2010. "Trade Unions, Politics and Parties: Is a New Configuration Possible?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 16(3), 315-331.
- Ibsen, C.L., & Tapia, M. 2017. "Trade Union Revitalization: Where are We Now? Where to Next?", *Journal of Industrial Relations*, 59(2), 170-191.
- Ibsen, F., Høgedahl, L., & Scheuer, S. 2013. "Free Riders: The Rise of Alternative Unionism in Denmark", *Industrial Relations Journal*, 44(5), 444-461.
- Isaac, L., & Christiansen, L. 2002. "How the Civil Rights Movement Revitalized Labor Militancy", *American Sociological Review*, 67(5), 722-746.
- Isidro, V.M. 2015. "From Neoliberalism to Possible Alternatives", *Economía Informa*, (395), 35-49.
- Jodar, P., Alos, R., & Vidal, S. 2011. "Why Do Workers Leave Unions? Group Differences between Workers in CCOO-Catalonia", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 17(4), 471-484.
- Kelly, J. 2015. "Trade Union Membership and Power in Comparative Perspective", *The Economic and Labour Relations Review*, 26(4),

526-544.

- Kleiner, M.M. 2001. "Intensity of Management Resistance: Understanding the Decline of Unionization in the Private Sector", *Journal of Labor Research*, 22(3), 519-540.
- Koch, M. 2005. "Wage Determination, Socio-Economic Regulation and the State", *European Journal of Industrial Relations*, 11(3), 327-346.
- Kretsos, L. 2011. "Union Responses to the Rise of Precarious Youth Employment in Greece", *Industrial Relations Journal*, 42(5), 453-472.
- Kucera, D., & Sarna, R. 2006. "Trade Union Rights, Democracy, and Exports: A Gravity Model Approach", *Review of International Economics*, 14(5), 859-882.
- Laroche, M., & Dufour-Poirier, M. 2017. "Revitalizing Union Representation through Labor Education Initiatives: A Close Examination of Two Trade Unions in Quebec", *Labor Studies Journal*, 42(2), 99-123.
- Ledwith, S. 2012. "Gender Politics in Trade Unions. The Representation of Women between Exclusion and Inclusion", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 18(2), 185-199.
- Levy, A. 2002. "A Theoretical Analysis of Trade Union Membership Fees, Bargaining Power, Wage Rate and Unemployment", *Australian Economic Papers*, 37(4), 404-413.
- Lewkowicz, J., & Lewczuk, A. 2017. "An Institutional Approach to Trade Union Density: The Case of Legal Origins and Political Ideology", *Central European Economic Journal*, 2(49), 35-49.
- Lucio, M.M. 2011. "Union Politics, Purpose and Democracy: To be or Not to be? Optimism, Pessimism and the Continuing Importance of Richard Hyman's Early Contributions", *Capital & Class*, 36(1), 35-51.
- Lucio, M.M., & Walker, S. 2005. "The Networked Union? The Internet as a Challenge to Trade Union Identity and Roles", *Critical perspectives on international business*, 1(2), 137-154.
- Maimunah Aminuddin. 2013. *Malaysian Industrial Relations & Employment Law*. Kuala Lumpur: McGraw-Hill Education.
- Marino, S. 2015. "Trade Unions, Special Structures and the Inclusion of Migrant Workers: On the Role of Union Democracy". *Work, Employment and Society*, 29(5), 826-842.
- Marino, S., Bernaciak, M., Mrozowicki, A., & Pulignano, V. 2018. "Unions for Whom? Union Democracy and Precarious Workers in Poland and Italy". *Economic and Industrial Democracy*, 1-21.
- Marshall, A., & Perelman, L. 2008. "Why "Union Revitalization" is not an Issue in Argentina? Labour Institutions and the Effectiveness of Traditional Trade Union Recruitment Strategies". *29th Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, September 8-10, 2008. Porto, Portugal.

- Martinello, F.F., & Yates, C. 2004. "Union and Employer Tactics in Ontario Organising Campaigns", In Lewin, D., & Kaufman, B.E. (eds.), *Advances in industrial & labor relations* (Vol. 13), England: Emerald Group Publishing Limited.
- Meardi, G. 2013. Labour movements and labour unions: Emergence, institutionalization, crisis and revitalization of a social movement. <http://www.sagepub.net/isa/resources/pdf/Labourmovements2013.pdf> [30 October 2019].
- Meardi, G., Donaghey, J., & Dean, D. 2016. "The Strange Non-Retreat of the State: Implications for the Sociology of Work". *Work, employment and society*, 30(4), 559-572.
- Merkel, W. 2013. "Is there a Crisis of Democracy?", *Annual Meeting of the American Political Science Association*, August 31, 2013. Chicago, USA.
- Metochi, M. 2002. "The Influence of Leadership and Member Attitudes in Understanding the Nature of Union Participation", *British Journal of Industrial Relations*, 40(1), 87-111.
- Molina, O. 2014. "Self-Regulation and the State in Industrial Relations in Southern Europe: Back to the Future?", *European Journal of Industrial Relations*, 20(1), 21-36.
- Morlino, L. 2004. "'Good' and 'Bad' Democracies: How to Conduct Research into the Quality of Democracy", *Journal of Communist Studies and Transition Politics*, 20(1), 5-27.
- Moussa, M. 2015. "Monitoring Employee Behavior Through the Use of Technology and Issues of Employee Privacy in America", *SAGE Open*, 1-13.
- Mrozowicki, A., Roosalu, T., & Sencar, T.B. 2013. "Precarious Work in the Retail Sector in Estonia, Poland and Slovenia: Trade Union Responses in a Time of Economic Crisis", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2), 267-278.
- Munck, R. 2010. "Globalization and the Labour Movement: Challenges and Responses", *Global Labour Journal*, 1(2), 218-232.
- Mundlak, G., & Shamir, H. 2014. "Organizing Migrant Care Workers in Israel: Industrial Citizenship and the Trade Union Option", *International Labour Review*, 153(1), 93-116.
- Munro-Kua, A. 1996. *Authoritarian Populism in Malaysia*. United Kingdom: Palgrave Macmillan.
- Murphy, C. 2016. "Fear and Leadership in Union Organizing Campaigns: An Examination of Workplace Activist Behavior". *Journal of Workplace Rights*, 1-11.
- Murray, G. 2017. "Union Renewal: What Can We Learn from Three Decades of Research?", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23(1), 9-29.

- Murray, G., Lévesque, C., & Le Capitaine, C. 2014. "Workplace Empowerment and Disempowerment: What Makes Union Delegates Feel Strong?". *Labor Studies Journal*, 39(3), 177-201.
- Myant, M. 2013. "The Impact of the Economic Crisis on Collective Bargaining in the Czech Republic". *Transfer: European Review of Labour and Research*, 19(2), 185-194.
- Nicklich, M., & Helfen, M. 2018. "Trade Union Renewal and 'Organizing from Below' in Germany: Institutional Constraints, Strategic Dilemmas and Organizational Tensions", *European Journal of Industrial Relations*, 1-17.
- O'Connor, J. 2010. "Marxism and the Three Movements of Neoliberalism". *Critical Sociology*, 36(5), 691-715.
- Oesch, D. 2012. "Recruitment, Retention and Exit from Union Membership: An Analysis of Member Flows in Swiss Union Locals". *British Journal of Industrial Relations*, 50(2), 287-307.
- Pal, R. 2010. "Impact of Communist Parties on the Individual Decision to Join a Trade Union: Evidence from India". *The Developing Economies*, 48(4), 496-528.
- Parsons, N. 2015. "Left Parties and Trade Unions in France". *French Politics*, 13(1), 63-83.
- Pedersini, R. 2010. Trade union strategies to recruit new groups of workers (EIRO Comparative Report). https://air.unimi.it/handle/2434/145656#.W_xJEgzZPY [11 December 2018].
- Perrett, R. 2007. "Worker Voice in the Context of the Re-Regulation of Employment: Employer Tactics and Statutory Union Recognition in the UK". *Work, Employment and Society*, 21(4), 617-634.
- Peterson, A., Wahlström, M., & Wennerhag, M. 2012. "Swedish Trade Unionism: A Renewed Social Movement?", *Economic and Industrial Democracy*, 33(4), 621-647.
- Polanyi, K. 2001. *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time* (2nd edition). Boston: Beacon Press.
- Prowse, P.J., & Prowse, J.M. 2006. "Are Non-Union Workers Different to their Union Colleagues? Evidence from the Public Services". *Industrial Relations Journal*, 37(3), 222-241.
- Rathgeb, P. 2018. "When Weak Governments Confront Inclusive Trade Unions: The Politics of Protecting Labour Market Outsiders in the Age of Dualization". *European Journal of Industrial Relations*, 24(1), 5-22.
- Räthzel, N. 2021. "Trade Union Perceptions of the Labour-Nature Relationship". *Environmental Sociology*, 7(4), 267-278.
- Räthzel, N., Cock, J., & Uzzell, D. 2018. "Beyond the Nature-Labour Divide: Trade Union Responses to Climate Change in South Africa", *Globalizations*. 15(4), 504-519.

- Regini, M., & Regalia, I. 2007. "Employers, Unions and the State: The Resurgence of Concertation in Italy?", *West European Politics*, 20(1), 210-230.
- Schnabel, C. 2012. Union membership and density: Some (not so) stylized facts and challenges (Discussion Paper No.6792). <http://ftp.iza.org/dp6792.pdf> [11 December 2018].
- Schnabel, C., & Wagner, J. 2005. "Determinants of Trade Union Membership in West Germany: Evidence from Micro Data, 1980-2000". *Socio-Economic Review*, 3(1), 1-24.
- Scholte, J.A. 2008. "Defining Globalisation", *The World Economy*, 31(11), 1471-1502.
- Sippola, M. 2016. "Dancing to the Tune of the Employer? Union-Management Relationships at Nordic Subsidiaries in Russia". *Economic and Industrial Democracy*, 1-19.
- Smith, C., & Duxbury, L. 2020. "It is Not Just What You Say, but How You Say It: A Case Study Exploring Union-Member Communications". *Industrial Relations Journal*, 51(1), 2-33.
- Stöss, R. 2017. *Trade Unions and Right-Wing Extremism in Europe*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Sullivan, R. 2009. "Density Matters: The Union Density Bias and the Implications for Labor Movement Revitalization". *Mobilization*, 14(2), 239-260.
- Tailby, S., & Pollert, A. 2011. "Non-unionized Young Workers and Organizing the Unorganized". *Economic and Industrial Democracy*, 32(3), 499-522.
- Toubøl, J., & Jensen, C.S. 2014. "Why Do People Join Trade Unions? The Impact of Workplace Union Density on Union Recruitment", *Transfer: European Review of Labour and Research*, 20(1), 1-22.
- Turner, T., O'Sullivan, M., & D'Art, D. 2011. "Organizing Methods and Member Recruitment in Irish Trade Unions". *Employee Relations*, 33(5), 516-531.
- Upchurch, M., Croucher, R., & Flynn, M. 2012. "Political Congruence and Trade Union Renewal", *Work, Employment and Society*, 26(5), 857-868.
- Vachon, T.E., Wallace, M., & Hyde, A. 2016. "Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies", *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 2(1), 1-22.
- Valenzuela, J.S. 1989. "Labor Movements in Transitions to Democracy: A Framework for Analysis", *Comparative Politics*, 21(4), 445-472.
- Vandaele, K. 2012. "Youth Representatives' Opinions on Recruiting and Representing Young Workers: A Twofold Unsatisfied Demand?", *European Journal of Industrial Relations*, 18(3), 203-218.

- Visser, J. 2002. "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends", *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), 403-430.
- Waddington, J. 2006. "Why Do Members Leave? The Importance of Retention to Trade Union Growth", *Labor Studies Journal*, 31(3), 15-38.
- Waddington, J., & Kerr, A. 2002. "Unions Fit for Young Workers?", *Industrial Relations Journal*, 33(4), 298-315.
- Wang, Z. 2017. "Democracy, Policy Interdependence, and Labor Rights", *Political Research Quarterly*, 70(3), 549-563.
- Warner, K. 2013. "The Decline of Unionization in the United States: Some Lessons from Canada", *Labor Studies Journal*, 38(2), 110-138.
- Weinberg, B.R. 2018. "The Hangover: The Lasting Impact of Early Conflict on the Duration of Bargaining Relationships", *Industrial and Labor Relations Review*, 71(3), 625-646.
- Xesha, D., Iwu, C.G., Slabbert, A., & Nduna, J. 2014. "The Impact of Employer-Employee Relationships on Business Growth", *Journal of Economics*, 5(3), 313-324.
- Yavuz, D.A. 2012. "Capital, the State and Democratization: The Case of Turkish Industry", *Sociology*, 46(3), 507-522.
- Zienkowski, J. 2021. "The Polyphonic Critique of Trade Unions: Unpacking the Logics of Union Critical Discourse", *Critical Discourse Studies*, 18(5), 519-537.
- Żuk, P. 2017. "Employment Structures, Employee Attitudes and Workplace Resistance in Neoliberal Poland", *The Economic and Labour Relations Review*, 28(1), 91-112.

Nota Biografi

Sharifah Nursyahidah Syed Annuar (hnursyahidah@ukm.edu.my) merupakan pensyarah di Program Sains Politik, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan, Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Minat penyelidikan beliau ialah politik budaya dan gerakan buruh.

Penghargaan

Penyediaan artikel ini dibantu oleh Geran GUP Universiti Kebangsaan Malaysia 2020-059.