



Tờ Thông Tin 6

Những bảo vệ tổng quát về tự do nhập hội và những quyền nơi làm việc khác

Chính Phủ Úc tin rằng việc người dân lựa chọn làm hay không làm thành viên của một công đoàn là quyền dân chủ cơ bản. Theo hệ thống quan hệ nơi làm việc mới, tất cả nhân viên của Úc vẫn được tự do chọn lựa làm hoặc không làm một thành viên công đoàn cùng với lựa chọn liệu họ muốn hay không muốn tham gia vào những hoạt động tập thể chẳng hạn như thương lượng một thỏa thuận doanh nghiệp hay tiến hành bãi công được bảo vệ.

Ngăn cản một nhân viên thực hiện sự lựa chọn tự do này sẽ là phạm pháp, ví dụ như bằng cách đe dọa, gây áp lực, phân biệt đối xử, trừng phạt hay sa thải.

Những bảo vệ được tổng hợp

Đạo Luật Lao Động Công Bằng 2009 sắp xếp hợp lý hóa một loạt những bảo vệ liên quan thành một phần của luật này. Việc tự do nhập hội, chấm dứt bất hợp pháp và những điều khoản bảo vệ hỗn hợp khác (chẳng hạn quyền của nhân viên được từ chối làm việc một cách hợp lý vào ngày lễ công cộng) trong *Đạo Luật Quan Hệ Nơi Làm Việc 1996* đã được tổng hợp thành một bộ những bảo vệ tổng quát mới, có hiệu lực vào ngày 1 Tháng 7 năm 2009.

Theo những bảo vệ được tổng hợp này, một người có hành động chống đối vì một người khác đã, hoặc thực hiện, quyền nơi làm việc là bất hợp pháp. Hành động chống đối bao gồm sa thải, phân biệt đối xử, từ chối tuyển dụng một người, hoặc thay đổi chức vụ của một người vì thành kiến. Những quyền nơi làm việc bao gồm quyền lợi theo một quy định về lương hoặc thỏa thuận, hoặc một luật nơi làm việc.

Ví dụ, phân biệt đối xử với một người nhân viên vì họ đã lấy phép nghỉ để chăm sóc con theo quyền lợi của họ dưới Tiêu Chuẩn Lao Động Quốc Gia sẽ là bất hợp pháp.

Cũng là bất hợp pháp nếu phân biệt đối xử một người vì họ là, hoặc không là, một thành viên của một công đoàn.

Có những bảo vệ khác nào?

Những bảo vệ tổng quát cũng bao gồm việc bãi công, thỏa hiệp hợp đồng giả, phân biệt đối xử dựa trên một số lý do như chủng tộc, giới tính, sở thích giới, tuổi, sự khuyết tật, sự mang thai, cùng những điều khác, và nghỉ làm vì đau ốm hay thương tích.

Những bảo vệ tổng quát mới cung cấp những bảo vệ toàn diện hơn cho những người công nhân trong một số hoàn cảnh so với trường hợp theo *Đạo Luật Quan Hệ Nơi Làm Việc 1996*. Ví dụ, theo *Đạo Luật Quan Hệ Nơi Làm Việc 1996*, một người chủ sa thải một nhân viên vì một số lý do chẳng hạn giới tính, chủng tộc hay những trách nhiệm gia đình sẽ là bất hợp pháp. Theo những luật mới, một loạt những hành động chống đối bổ sung, chưa tới mức sa thải, là bất hợp pháp, ví dụ, đặt một nhân viên vào một chức vụ trả lương thấp hơn, hoặc từ chối tuyển dụng họ, vì một trong những lý do bị cấm.

Có những bảo vệ nhằm đảm bảo các bên không bị ép buộc thực hiện một loại thỏa thuận doanh nghiệp cụ thể hoặc phân biệt đối xử vì loại thỏa thuận bảo vệ họ. Ví dụ, ép buộc một người chủ thực hiện thỏa thuận nhiều người chủ (multi-employer agreement) sẽ là bất hợp pháp. Fair Work Australia chỉ có thể chấp thuận thỏa thuận như vậy nếu thỏa mãn rằng mọi người chủ thực sự đồng ý thực hiện thỏa thuận và không bị ép buộc. Phân biệt đối xử với một người chủ bởi vì họ có một loại thỏa thuận cụ thể hoặc thỏa thuận bao gồm hoặc không bao gồm một công đoàn hoặc một công đoàn cụ thể cũng là bất hợp pháp. Có một sự bảo vệ mới cho một người khỏi bị ép buộc tuyển dụng hay thuê một người nào cụ thể hoặc bổ nhiệm họ một vai trò cụ thể.

Nghiên Cứu Trường Hợp 1

Sally làm việc trong một trung tâm chăm sóc thể ban ngày. Người quản lý của cô có ấn tượng tốt với hiệu quả liên tục tốt của cô và hứa thăng chức cho Sally làm Trưởng Nhóm. Sau đó cô nói với người quản lý rằng cô đang mang thai và sẽ lấy phép sinh đẻ trong 4 tháng tới.

Người quản lý của Sally thông báo rằng hiện giờ cô sẽ không được thăng chức vì việc thăng chức dành để “thưởng cho những người tốt và giữ họ trong công ty” và “cô sẽ không có ở công ty bây giờ”.

Sally có thể yêu cầu biện pháp cứu chữa theo những luật mới bởi cô tin rằng mình bị từ chối thăng chức vì mang thai.

Nghiên Cứu Trường Hợp 2

Stephen làm việc cho một trung tâm chăm sóc tại cư xá và đã yêu cầu người quản lý của anh giải thích về những quyền lợi lương làm giờ phụ trội của anh. Người quản lý nói rằng cô ta bận tới mức không thể bàn việc này, nên sau vài tháng, Stephen nói anh sẽ gọi điện cho đường dây thông tin Lao động Công bằng (Fair Work Infoline) để lấy thông tin. Người quản lý của Stephen thay đổi lịch làm việc mà Stephen đã làm trong năm qua, và đặt anh vào làm ca đêm lâu dài, và nói với Stephen, “anh phải chịu thôi tại anh là người thích gây rắc rối?” Stephen có thể yêu cầu trợ giúp từ đường dây thông tin Lao động Công bằng (Fair Work Infoline) và nếu vấn đề không được giải quyết, Stephen (hoặc Thanh Tra Viên của Fair Work đại diện cho anh ta) có thể yêu cầu Ban Fair Work của Tòa Án Liên Bang khẩn cấp giải quyết vấn đề.

Cập nhật ngày 1 Tháng 9, năm 2009