



Australian Government

نشرة الحقائق ٦

الحماية العامة لحرية الإتحادات وحقوق أخرى في مكان العمل

الأساسية. إن الحكومة الأسترالية تؤمن أن حرية اختيار الإنتماء أو عدم الإنتماء إلى إتحاد ما هو أحد الحقوق الديمقراطية تحت نظام علاقات أماكن العمل الجديد، جميع العاملين الأستراليين يمتلكون حرية الإختيار في أن يكونوا أو لا يكونوا أعضاء في الإتحاد، وكذلك حق الإختيار في المشاركة أو عدم المشاركة في النشاطات التجمعية مثل المساومة في اتفاقية عمل أو القيام بإتخاذ إجراء صناعي لتقليل الإنتاج متسم بالحماية.

أية محاولة لمنع أي عامل من ممارسة حرية الإختيار هذه تعتبر غير قانونية، سواء كانت عن طريق التهديد، الضغط، التمييز، التضحية به، أو الفصل من العمل.

الحمايات المترابطة

قانون العمل العادل لعام ٢٠٠٩ يحدد عدد من الحمايات المتعلقة ببعضها في جزء واحد من التشريع. حرية الإتحاد، الإنهاء الغير القانوني وبنود حماية متنوعة أخرى (مثل الحق المعقول للعامل في رفض العمل في العطل الرسمية) تحت قانون علاقات أماكن العمل لعام ١٩٩٦ والتي تم دمجها بنظم جديدة من الحمايات العامة، السارية المفعول من ١ تموز ٢٠٠٩.

ووفقاً لهذه الحمايات المترابطة، من غير القانوني على الفرد أن يقوم بإتخاذ إجراء مضادٍ بسبب تمتع فرد آخر بحق من حقوق العمل أو ممارسته لهذا الحق. ويشمل الإجراء المضاد، الفصل من العمل، التمييز، رفض توظيف الفرد، أو تغيير وضع الفرد بطريقة مؤذية لمصلحته. حقوق العمل تتضمن حق الشمول تحت اتفاقية الأجور المتفق عليها أو اتفاقية أخرى، أو حق تحت قانون أماكن العمل.

مثلاً يعتبر التمييز ضد أي عامل بسبب طلبه إجازة الأمومة/الأبوة تصرفاً غير قانونياً وفقاً لحقه/ها تحت مبادئ العمل على المستوى الوطني.

إنه من غير القانوني أيضاً التمييز ضد أي فرد بسبب إنتماءه أو عدم إنتماءه إلى اتحادٍ عمالي.

ما هي القضايا الأخرى المشمولة؟

كذلك تغطي الحمايات العامة إتخاذ إجراء صناعي لتقليل الإنتاج، ترتيبات التعاقد التمويهي، التمييز على أساس العرق، والجنس، والتفضيل على أساس الجنس، والعمر، والإعاقة، والحمل، والغياب عن العمل بسبب مرض أو إصابة، وأخرى غير ها.

تقدم الحمايات العامة الجديدة حمايات أكثر شمولية للعمال في بعض الأحوال مما كان عليه الوضع تحت قانون علاقات أماكن العمل لعام ١٩٩٦.

مثلاً تحت قانون علاقات أماكن العمل لعام ١٩٩٦، كان من غير القانوني على ربّ العمل فصل العامل لأسباب معينة كالجنس والعرق أو مسؤوليات عائلية. تحت القوانين الجديدة، فإن عدد من الإجراءات المضادة عدا إجراء الفصل عن العمل، تعتبر غير قانونية، مثلاً، وضع الموظف في وظيفة بأجر أقل، أو رفض توظيفهم لسبب من الأسباب الممنوعة.

هناك حمايات تضمن عدم إكراه الأطراف على الدخول في اتفاقية عمل معينة أو التمييز ضدهم بسبب نوعية الاتفاقية التي تشملهم. مثلاً، من غير القانوني أن يجبر الموظف على الدخول في اتفاقية مع عدد من أرباب الأعمال. هيئة العمل العادل في أستراليا يمكن أن تصدق فقط على مثل هذه الاتفاقية إذا ما اقتنعت إن جميع العمال دخلوا الاتفاقية بإرادتهم من دون إكراه. ومن غير القانوني أيضاً التمييز ضد أي ربّ عمل لأن لديه اتفاقية معينة أو اتفاقية تغطي أو لا تغطي اتحاد ما أو اتحاد معين. هناك حماية جديدة لمنع إكراه الفرد استخدام أو تشغيل شخص أو تعيينه في وظيفة معينة.

حالة دراسة ١

تعمل سالي في مركز تقديم الراحة النهارية. مدير سالي سعيد جداً بإنجازاتها الحسنة والمستمرة، ووعدّها بالترقية إلى مرتبة قائدة فريق. وبعد فترة، أخبرت مديرها بأنها حامل، وستأخذ إجازة أمومة بعد أربعة أشهر.

أبلغ المدير سالي بأنها لن تنال الترقية لأن الترقية تعطى "كمكافأة للأشخاص الجيدين لإبقائهم في العمل"، و "هي لن تكون موجودة الآن".

تستطيع سالي أن تسعى إلى الحصول على حل تحت القوانين الجديدة لأنها تعتقد أنها حُرمت من الترقية بسبب حملها.

حالة دراسة ٢

يعمل ستيفن في مركز الرعاية السكنية، ويطلب مديرتة أن تشرح له مستحقات الوقت الإضافي. تقول المديرة له إنها مشغولة جداً لتناقش هذا الأمر. بعد بضعة أشهر يقرر ستيفن الإتصال بخط معلومات العمل العادل للحصول على المعلومات. تقوم مديرتة بتغيير جدول ساعات عمله التي داوم عليها خلال السنة الماضية إلى ساعات عمل ليلي دائم، وتقول لستيفن، "ماذا تتوقع اذا كنت خلاقاً للمشاكل؟" يستطيع ستيفن (أو مفتش من هيئة العمل العادل نيابة عنه) أن يسعى للحصول على حل طارئ من قسم العمل العادل للمحكمة الفيدرالية.

تم تحديثها في ١ أيلول ٢٠٠٩

