



Scheda informativa 6

Protezioni generali per la libertà di associazione e altri diritti sul lavoro

Il Governo australiano ritiene che sia un diritto fondamentale delle persone quello di scegliere se appartenere o no ad un sindacato. Ai sensi del nuovo sistema sulle relazioni industriali, tutti i dipendenti australiani godono della libertà di scegliere se voler far parte di un sindacato o no, come anche di scegliere se voler partecipare o meno ad attività collettive, quali la contrattazione per un accordo aziendale o uno sciopero protetto.

È contro la legge ostacolare un impiegato nell'esercizio della libertà di scelta, per esempio con minacce, pressioni, discriminazioni, vittimismo o licenziamenti.

Protezioni collettive

La *Legge del 2009 per un equo lavoro (Fair Work Act 2009)* ottimizza una serie di protezioni connesse in un'unica parte della legge. La libertà di associazione, la cessazione illegittima del rapporto di lavoro e altri vari provvedimenti di protezione (come per esempio il diritto ragionevole di un dipendente di rifiutarsi di lavorare in un giorno di festività) presenti nella *Legge sulle relazioni lavorative del 1996 (Workplace Relations Act 1996)* sono stati messi insieme in una nuova serie di protezioni generali, effettive dall'1 luglio 2009.

Sulla base di queste protezioni collettive, è contro la legge se una persona si comporta in maniera ostile qualora un'altra persona abbia esercitato, o eserciti, un diritto sul posto di lavoro. Azioni ostili comprendono licenziamento, discriminazione, rifiuto di assumere una persona o l'alterazione compromettente della posizione di una persona. I diritti sul posto di lavoro sono previsti da un contratto collettivo o lavorativo o dalla legislazione del posto di lavoro.

Per esempio, è contro la legge discriminare un dipendente per avere preso un congedo di maternità previsto dagli standard nazionali per l'occupazione.

È inoltre contro la legge discriminare una persona perché è, o non è, membro di un sindacato.

Cos'altro è coperto?

Le protezioni generali coprono inoltre gli scioperi industriali, accordi per contratti simulati, discriminazione sulla base di vari motivi tra cui per esempio razza, sesso, preferenze sessuali, età, disabilità, gravidanza e assenza dal lavoro per malattia o infortunio.

Le nuove protezioni generali offrono protezioni più esaurienti per lavoratori in alcune situazioni, in confronto alla *Legge sulle relazioni lavorative del 1996*.

Per esempio, sulla base della *Legge sulle relazioni lavorative del 1996* era contro la legge licenziare un dipendente per alcuni ragioni tra cui sesso, razza o responsabilità familiari. Con le nuove legislazioni, sono contro la legge una serie di ulteriori azioni ostili, ad eccezione del licenziamento, come per esempio mettere un impiegato in una posizione meno retribuita o rifiutarsi di assumere un dipendente per uno dei motivi proibiti.

Ci sono protezioni per garantire che le parti non siano obbligate ad accettare particolari tipi di contratti aziendali o non siano discriminate a causa del tipo di contratto che disciplina il loro rapporto lavorativo. Per esempio, è contro la legge obbligare un impiegato ad accettare un contratto con più datori. Fair Work Australia può approvare un accordo simile solamente qualora reputi che tutti i dipendenti intendano sinceramente accettare il contratto e non siano stati obbligati. È inoltre contro la legge discriminare un dipendente perché ha un particolare tipo di contratto o un contratto che copra o non copra un sindacato o un particolare sindacato. C'è una nuova protezione che evita che una persona sia obbligata ad assumere o prendere una persona in particolare o ad affidarle un ruolo in particolare.

Analisi caso 1

Sally lavora in un centro per l'assistenza di sollievo. Il suo manager è colpito dalle sue continue buone prestazioni e promette a Sally di promuoverla a Team Leader. Lei dice dunque al manager che è incinta e che prenderà il congedo di maternità entro quattro mesi.

Il manager di Sally le spiega dunque che non avrà la promozione ora perché le promozioni vengono date "per premiare le brave persone e tenerle al lavoro" e "lei non ci sarà".

Sally potrebbe ricorrere alle nuove legislazioni in quanto crede che le sia stata negata la promozione perché è incinta.

Analisi caso 2

Stephen lavora per una struttura residenziale per anziani e ha chiesto al suo manager spiegazioni relative agli straordinari che gli sono dovuti. La manager dice che è troppo impegnata per parlarne, quindi dopo alcuni mesi Stephen comunica che telefonerà al Fair Work Infoline per avere informazioni. La manager di Stephen cambia i turni che Stephen ha da un anno e gli assegna un turno notturno permanente e dice a Stephen: "Che ti aspettavi se dai problemi?"

Stephen chiede assistenza al Fair Work Infoline e, nel caso in cui il problema non venga risolto, Stephen (o un ispettore del Fair Work per lui) può ricorrere immediatamente ad una delle divisioni del Fair Work presso la Corte federale.

Aggiornato al 1 Settembre 2009

Aged & Community Services Australia
Level 1, 36 Albert Road, South Melbourne, Vic 3205
Ph: 03 9686 3460 Fax: 03 9686 3453
Email: info@agedcare.org.au www.agedcare.org.au