



Papel ng Impormasyon 6

Mga pangkalahatang pangangalaga sa karapatan sa pakikisapi at iba pang mga karapatan sa trabaho

Naniniwala ang Pamahalaan ng Australya na ang pagpasya ng mga tao na sumali o hindi sa isang unyon ay isang batayang demokratikong karapatan. Sa ilalim ng bagong sistema ng mga usapin sa trabaho, lahat ng mga empleyado sa Australya ay malayang magpasya kung makikisapi o hindi sa unyon, kasama ang pagpasya kung makikibahagi o hindi sa mga kolektibong gawain gaya ng pakikipagkasundo para sa isang kasunduang pangkalakal o pagsasagawa ng protektadong aksyon sa industriya.

Labag sa batas ang pigilan ang isang empleyado na gamitin ang karapatang ito, halimbawa sa pamamagitan ng mga pagbabanta, panggigipit, diskriminasyon, pambibiktima o pagsisisante.

Mga pinagsamang proteksyon

Pinagsama ng *Fair Work Act 2009* ang isang hanay ng mga may-kinalamang proteksyon sa isang bahagi ng batas. Ang karapatan sa pakikisapi, hindi makatarungang pagsisisante at iba pang mga probisyon sa proteksyon (gaya ng karapatan ng empleyado na makatwirang tanggihan ang pagtatrabaho sa mga araw na piyesta opisyal) sa *Workplace Relations Act 1996* ay pinag-isa sa bagong hanay ng mga pangkalahatang proteksyon, nagakabisa noong ika-1 ng Hulyo, 2009.

Sa ilalim ng mga pinagsamang proteksyong ito, isang paglabag sa batas kung ang isang tao ay magsasagawa ng di-makatarungang aksyon dahil may isang taong nagkaroon, o nagsagawa ng kanyang karapatan sa trabaho. Kasama sa mga di-makatarungang aksyon ang pagsisisante, diskriminasyon, pagtanggap tanggapin ang isang tao sa trabaho, o di-makatarungang paglipat ng tungkulin ng isang tao. Kasama sa mga karapatan sa trabaho ang karapatang tumanggap para sa isang gawad o kasunduan, o batas sa trabaho.

Halimbawa, labag sa batas ang magdiskrimina laban sa mga empleyadong lumiban sa trabaho dahil sa kanilang tungkulin bilang magulang na kanilang karapatan sa ilalim ng Pambansang Pamantayan sa Trabaho (National Employment Standard).

Labag rin sa batas ang magdiskrimina laban sa isang tao dahil siya ay kasapi o hindi kasapi sa unyon ng kalakal.

Ano pa ang nasasaklawan?

Saklaw rin ng mga pangkalahatang proteksyon ang mga aksyong pang-industriya, mga kaayusan sa kontrata na hindi tinutupad, diskriminasyon batay sa ilang dahilan kasama na ang lahi, sari, piniling kasarian, edad, kapansanan, pagkabuntis at pagliban sa trabaho dahil sa karamdaman o pinsala.

Ang bagong mga pangkalahatang proteksyon ay nagbibigay ng mas komprehensibong proteksyon sa mga manggagawa sa ilang sitwasyon keysa sa ilalim ng *Workplace Relations Act 1996*.

Halimbawa, sa ilalim ng *Workplace Relations Act 1996* labag sa batas ang pagsisisante ng maypatrabaho sa isang empleyado batay sa ilang kadahilanan gaya ng sari, lahi o mga katungkulan sa pamilya. Sa ilalim ng bagong batas, ang mga karagdagang di-makatarungang aksyon, na halos pagsisisante na, ay labag sa batas, halimbawa, ang paglalagay sa empleyado sa posisyon na mas mababa ang sahod, o pagtanggap na tanggapin sila sa trabaho, para sa isa sa mga ipinagbabawal na dahilan.

May mga proteksyon upang tiyakin na ang mga partido ay hindi pinilit na pumasok sa isang partikular na uri ng kasunduang pangkalakal o madiskrimina dahil sa uri ng kasunduan na sumasaklaw sa kanila. Halimbawa, labag sa batas ang pilitin ang maypatrabaho na pumasok sa kasunduang multi-employer (may maramihang empleyo). Papayagan lamang ng Fair Work Australia ang ganitong kasunduan kung napatunayan nito na lahat ng mga maypatrabaho ay tunay na sumang-ayon sa kasunduan at hindi pinilit lamang. Labag rin sa batas ang magdiskrimina sa isang maypatrabaho dahil sa pagkakaroon nito ng partikular na uri ng kasunduan o isang kasunduan na saklaw o di-saklaw ang unyon o partikular na unyon. May bagong proteksyon na pipigil sa isang tao na mapilit na tumaggap ng empleyado o mag-upa ng isang tao o magtalaga sa kanya sa partikular na tungkulin.

Pag-aaral sa Kaso 1

Namamasukan si Sally sa isang day respite centre (sentro ng pamamahinga sa umaga). Natutuwa ang tagapamahala sa kanyang patuloy na mabuting pagtatrabaho at nangako kay Sally ng promosyon bilang isang Lider ng Pangkat (Team Leader). Saka niya sinabi sa kanyang tagapamahala na siya ay nagdadalang-tao at liliban sa trabaho dahil sa pagkabuntis matapos ang apat na buwan.

Pinayuhan si Sally ng kanyang tagapamahala na hindi na siya tataasan ng posisyon ngayon dahil ito ay ibinibigay lamang upang “gantimpalaan ang mga mabubuting tao at panatilihin sila sa negosyo” at “siya naman ay mawawala sa ngayon”.

Maaaring magreklamo si Sally sa ilalim ng mga bagong batas dahil naniniwala siya na siya ay hindi tinaasan ng posisyon dahil siya ay nagdadalang-tao.

Pag-aaral sa Kaso 2

Namamasukan si Stephen sa isang pasilidad sa pag-aalaga (residential care facility) at pinakiusapan niya ang kanilang manedyer na ipaliwanag sa kanya ang kanyang karapatan sa overtime. Sinabihan si Stephen ng kanyang manedyer na siya ay abalang-abala para pag-usapan ito, kayat makaraan ang ilang buwan sinabi ni Stephen na tatawagan niya ang Fair Work Infoline (Infoline ng Makatarungang Pagtatrabaho) upang makakuha ng impormasyon. Binago ng manedyer ni Stephen ang roster ni Stephen na mula pa noong nakaraang taon, at inilagay siya sa permanenteng night shift (panggabing oras), at sinabi kay Stephen na, “ano ba ang aasahan mo kung nanggugulo ka?”

Maaaring humingi ng tulong si Stephen sa Fair Work Infoline at, kung ang isyu ay hindi naayos, maaaring humingi ng agarang tulong si Stephen (o isang Inspektor sa Makatarungang Trabaho na tatayo para sa kanya) mula sa Fair Work Division of the Federal Court (Sangay ng Makatarungang Trabaho sa Korte Pederal).

Binago noong ika-1 Setyembre 2009