



Australian Government

## फैक्ट शीट 6

# संघ(इकट्ठ) की स्वतंत्रता और अन्य कार्यस्थल के अधिकारों की सार्वजनिक सुरक्षा

ऑस्ट्रेलियाई सरकार का मानना है कि लोगों का संघ से संबंधित होना या ना होना एक बुनियादी लक्षणात्मक अधिकार है। नये कार्यस्थल संबंधी प्रणाली के तहत, सभी ऑस्ट्रेलियाई कर्मचारी स्वतंत्र हैं कि वे संघ का सदस्य बने या ना बने और साथ ही सामूहिक गतिविधियों में भाग लेना या ना लेना उनकी इच्छा से निर्भर करता है जैसे उद्योगिक समझौते के लिए बार्गेनिंग या संरक्षित उद्योगिक कार्रवाई करना।

किसी भी कर्मचारी को उसकी इच्छा के विरुद्ध रकना गैरकानूनी है, उदाहरण के लिए धमकाना, दबाना, भेदभाव, प्रताड़ना या दच्युति।

### संयुक्त सुरक्षा

फेयर वर्क अधिनियम 2009 में विभिन्न प्रकार के संरक्षण प्रदान करता है। संघ की स्वतंत्रता, गैर कानूनी ढंग से निष्कासन और दूसरे अतिरिक्त सुरक्षा प्रावधानों (जैसे कि कर्मचारी को अवकाश के दिन काम करने से मना करने का अधिकार) वर्कप्लेस रिलेशंस अधिनियम 1996 में सम्मिलित करके नया रूप दिया गया है, यह संरक्षण 1 जुलाई 2009 से लागू होगी।

इन सुरक्षा प्रावधानों के अंतर्गत कार्यस्थल अधिकार को अनादे के कारण कार्रवाई करना गैर कानूनी होगा। प्रतिकूल प्रतिक्रिया में दच्युति भी शामिल है, भेदभाव, किसी को नौकरी ना देना या जानबूझ कर किसी की प्रतिकूल स्थिति बदलना। कार्यस्थल के अधिकारों में वेतन के तहत या समझौते के तहत या कार्यस्थल कानून के तहत शामिल है।

उदाहरण के लिए राष्ट्रीय रजगार के तहत एक कर्मचारी के खिलाफ भेदभाव गैरकानूनी है क्योंकि उसने नौकरी छुट्टी ली है।

किसी की यूनियन की सदस्यता के आधार पर भी भेदभाव करना गैरकानूनी है।

## और क्या-क्या शामिल है?

सुरक्षा प्रावधानों में भी उद्योगिक कार्य रकना, बनावटी करार व्यवस्था, इसमें कई प्रकार के भेदभाव शामिल है जैसे कि जाति, यौन, यौन प्राथमिकता, यु, विकलांगता, गर्भावस्था, व बीमारी या चट के कारण काम से अनुपस्थिति इत्यादि।

कार्यस्थल संबंध अधिनियम 1996 के मुकाबले नये सुरक्षा प्रावधानों में श्रमिकों क कुछ रिस्थितियों में और अत्याधिक सुरक्षा प्रदान की गई है।

उदाहरण के लिए, कार्यस्थल संबंधी अधिनियम 1996 के अंतर्गत एक नियामक क किसी कर्मचारी क कुछ कारणों के तहत दच्युत करना गैर कानूनी था जैसे कि लिंग, जाति या रिवारिक जिम्मेवारिया। नये कानूनों के अंतर्गत, अतिरिक्त प्रतिकूल कारवाई की श्रेणियां, ज कि दच्युति से निचले वर्ग में हैं अब गैरकानूनी है उदाहरण के लिए, कर्मचारी क कम वेतन र नियुक्त करना, या उन्हें रजगार देने से इन्कार, इनमें से निषिद्ध कारण भी शामिल हैं।

ये सुनिश्चित किया गया है कि उद्योगिक समझौते बनाने के लिये दलों क मजबूर ना किया जाये या वे किस प्रकार के समझौते के धार र भेदभाव ना ह। उदाहरण के लिए एक नियामक क बहु-नियामक समझौता करने के लिये मजबूर करना गैरकानूनी है। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया ऐसे समझौते क मंजूरी दे सकता है यदि वह संतुष्ट है कि प्रायः सभी नियामक इस र सहमत हैं और ये समझौता मजबूरी में नहीं किया गया था। नियामक से भेदभाव गैरकानूनी अगर उन्होंने एक विशेष प्रकार का समझौता किया हु है या समझौते के अंतर्गत है या संघ के अंतर्गत नहीं हैं। एक नियामक ज मजबूरी में किसी व्यक्ति क नौकरी देता है या किसी व्यक्ति क रखता है या एक खास भूमिका के लिए नियुक्त करता है उन्हें इस अधिनियम के तहत संरक्षण दिया गया है।

### प्रकरण अध्ययन 1

सैली दिन में राहत केंद्र में काम करती है। उसके निरंतर अच्छे प्रदर्शन से उसका प्रबंधक उससे प्रभावित है और उसने सैली क टीम लीडर की दन्नति देने का वादा किया है। तब वह अ ने प्रबंधक क कहती है कि वह गर्भवती है और उसे चार महीने की प्रसूति छुट्टी चाहिये।

सैली का प्रबंधक उसे बताता है कि वह अब उसे दन्नति नहीं देगा क्योंकि दन्नति "अच्छे ल गों क रितापिकता में दी जाती है और व्यापार क बढ़ावा देने के लिये" और "वह अब साथ में नहीं हगी"।

सैली क नये कानून के तहत न्याय मिलेगा क्योंकि वह समझती है कि उसके गर्भवती ह ने के कारण उसका दन्नति नहीं मिली है।

## प्रकरण अध्ययन 2

स्टीफन एक वासीय देखभाल की सुविधा के लिए काम करता है और उसने अ ने प्रबंधक से पूछा कि उसे कितना ओवर टाइम मिल सकता। उसके मैनेजर ने कहा कि इस वातावरण के लिये वह बहुत व्यस्त है, इस लिये कुछ महीने बाद स्टीफन कहता है वह फेयर वर्क इनफ़्लाइन्स से जानकारी प्राप्त करने के लिए फोन करेगा। स्टीफन के मैनेजर ने उसका रस्टर बदल दिया है जबकि स्टीफन पिछले एक वर्ष से काम कर रहा है और उसे स्थायी रात की शिफ्ट रख दिया और स्टीफन ने कहा " क्या उम्मीद रखते हैं यदि मुसीबत पैदा करते हैं?" स्टीफन फेयर वर्क इनफ़्लाइन्स से सहायता प्राप्त कर सकता है और यदि इस मुद्दे का हल नहीं होता, स्टीफन फेडरल कर्ट की फेयर वर्क डिविज़न से (या उसकी तरफ से एक फेयर वर्क निरीक्षक) शीघ्र हल ले सकता है।

अंतिम अद्यतन 1 सितम्बर 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](mailto:info@agedcare.org.au) [www.agedcare.org.au](http://www.agedcare.org.au)