



## نشرة الحقائق ٧ المساومة بحسن النية

من المتطلبات الجديدة تحت قانون العمل العادل ٢٠٠٩ أن ممثلي المساومة لاتفاقية عمل مقترحة يخضعون لشروط المساومة بحسن النية كما هو منصوص عليه تحت بند ٢٢٨ من هذا القانون. تشجّع المساومة بحسن النية الأطراف على التواصل بصورة منفتحة و تركيز مفاوضاتهم على القضايا الأساسية. إذا ما رغبت الغالبية من المستخدمين في المساومة جماعياً، فيطلب من ربّ عملهم المساومة معهم وممثليهم (الإتحادات) أو ممثلي المساومة المرشحين. من المهم أن يتفق ممثلو المساومة على الترتيبات الخاصة بعملية المساومة التي تتضمن أوقات الاجتماع والإجراءات المتفق عليها أن تؤخذ بنظر الاعتبار والاستجابة لتجنب سوء الفهم.

تحت النظام الجديد، متطلبات المساومة بحسن النية تتضمن:

- الحضور والمشاركة في الاجتماعات في أوقات معقولة مع ربّ العمل و ممثلي المستخدمين؛
- الإفصاح عن المعلومات المناسبة (غير السرية أو التجارية الحساسة) بأوقاتها اللازمة؛
- الاستجابة للاقتراحات المطروحة من قبل ممثلي مساومة آخرين للاتفاقية في الأوقات اللازمة؛
- إعطاء اعتبار حقيقي لمقترحات ممثلي المساومة الآخرين وتقديم أسباب الاستجابة لهذه المقترحات؛
- الامتناع عن التصرفات المندفعة وغير العادلة والتي تضعف حرية الإتحادات أو المساومة التجمعية؛ و
- الاعتراف بممثلي المساومة الآخرين والمساومة معهم على الاتفاقية.

لن تتطلب المساومة بحسن النية من الأطراف أية تنازلات أو التوقيع على اتفاقية لا يتفقوا على شروطها. وهذا يتضمن الموافقة على الدعاوى المدوّنة المقامة من قبل المستخدمين أو الإتحادات ضد ربّ العمل بخصوص زيادة محددة للأجرة، وتغيير في أوضاع العمل. ولهذا ستكون أحكام المساومة بحسن النية عن الإجراءات وطريقة التفاوض ولن تتطلب من الأطراف تقديم أو قبول عروض معينة أو الموافقة على شرط معين من الاتفاقية.

### دعم الغالبية

لا يوجد حاجة للإبلاغ الرسمي للمباشرة في المساومة- في غالبية الحالات يمكن لأرباب العمل و المستخدمين أن يتفقوا ببساطة على بدء المفاوضات. و لكن عندما يرفض ربّ العمل المساومة، يمكن للمستخدمين أو ممثليهم أن يطلبوا من هيئة العمل العادل في استراليا أن تحدّد إذا كان هناك دعم من قبل غالبية المستخدمين للتفاوض على اتفاقية عمل. وتستطيع هيئة العمل العادل في استراليا أن تحدّد إذا كان هناك دعم من قبل غالبية المستخدمين بأية وسيلة تراها مناسبة، مثل الاقتراع أو العريضة.

### الحق في التمثيل

عندما تحدّد هيئة العمل العادل في استراليا أن هناك دعم من قبل غالبية المستخدمين على المساومة من أجل اتفاقية عمل أو عندما يوافق ربّ العمل على أو يشرع في المساومة، أو تمّ تطبيق حكم في هذا الشأن، يتطلب من ربّ العمل إبلاغ المستخدمين خلال ١٤ يوماً عن حقهم في أن يكون لهم ممثلاً في المساومة.

يستطيع المستخدمين أن يعيّنوا ممثلاً يمثل مصالحهم في المساومة. ويمكن أن يكون هذا الشخص أنفسهم، زميلاً لهم، عضواً من الإتحاد أو شخصاً آخر (مثل استشاري أو محاسب). الشرط الوحيد لممثل المساومة الذي عيّنه المستخدم هو أن يكون مستقلاً بما فيه الكفاية من تأثيرات ربّ العمل. أما بالنسبة لأعضاء الإتحاد، فإن ممثل المساومة بالنسبة لهم هو اتحادهم (إذا ما كان الإتحاد مؤهلاً لتمثيلهم) ما لم يعيّنوا شخصاً آخر أو يسحبوا من الإتحاد حق تمثيلهم. وكذلك يستطيع أرباب العمل أن يعيّنوا ممثليهم في المساومة.

## عندما لا تحدث المساومة بحسن النية

إطار المساومة يسلم بأن غالبية أرباب العمل و المستخدمين سيقوموا طوعياً وبنجاح بمساومة جماعية و بحسن نية.

ولكن في حالة أن ممثل المساومة لا يساوم بحسن نية، أو أن المساومة غير جارية بصورة فعّالة أو عادلة، تستطيع هيئة العمل العادل في استراليا أن تصدر أحكاماً لضمان استقامة و عدالة عملية المساومة. أية أحكام تصدر عن هيئة العمل العادل في استراليا يمكن تنفيذها بأمر من المحاكم. يجب أن تكون هيئة العمل العادل في استراليا مقتنعة بأن ممثلي المساومة قد أوفوا متطلبات مبادئ المساومة بحسن النية وفقاً لقانون العمل العادل وإلا فإنه من الممكن أن يصدر حكماً ضد ممثل المساومة.

أمثلة عن السلوك الذي من الممكن أن يجعل هيئة العمل العادل في استراليا تصدر أحكاماً للمساومة تتضمن:

- رفض المستخدمين الإستجابة لاقتراح من قبل ربّ العمل بخصوص طرق عمل لزيادة الانتاج؛
- السعي وراء دعوى والتي ليس بالإمكان ضمنها في اتفاقية صدّق عليها من قبل هيئة العمل العادل في استراليا- مثلاً، التي لا تتفق مع مبادئ العمالة على المستوى الوطني أو التي لا تجتاز "اختبار الأفضل عموماً"، أو التي ليست قانونية؛
- التصرف غير العادل تجاه ممثل المساومة، مثلاً منع الشخص من استشارة المستخدمين الذين ستشملهم الاتفاقية من دون سبب معقول؛
- رفض ربّ العمل الاجتماع ب ممثلي المساومة للمستخدمين أو الاستجابة لمراسلات الممثلين أو مكالماتهم الهاتفية؛ أو
- اختيار مجموعة الأشخاص الذين ستنطبق عليهم الاتفاقية وسيكون لهم حق التصويت عليها بصورة غير عادلة.

إذا تجاهل أحد الاطراف احكام المساومة بحسن النية وخرق واحد أو أكثر من هذه الأحكام، وإذا كان الخرق جدياً ومستمراً وأدى إلى تضييف المساومة من أجل الاتفاقية بصورة كبيرة، فبإمكان هيئة العمل العادل في استراليا الفصل في النزاع بإصدار حكم خاص بمكان العمل.

### تغييرات في الاتفاقية

يسمح قانون العمل العادل ٢٠٠٩ بتغيير الاتفاقيات قبل انتهاء مفعولها ولكن فقط بموافقة الأطراف على الاتفاقية. لن يتوفر حق الحصول على أحكام المساومة بحسن النية عند المساومة على التغييرات، بالرغم من هذا فإن هيئة العمل العادل في استراليا تستطيع أن تفصل في النزاع اذا ما طلب منها ذلك من قبل مستخدم أو جمعية ممثلة لربّ العمل أو مستخدم لحق به الأذى. لا تستطيع هيئة العمل العادل في استراليا الفصل في النزاع ما لم يتفق جميع ممثلي المساومة.

للحصول على المزيد من المعلومات بشأن المساومة بحسن النية، الرجاء الاتصال بدائرة المحقق في الشكاوى فيما يتعلق بالعمل العادل على رقم الهاتف: ١٣١٣٩٤ أوقم باتباع الرابط <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> أو اتصل بمستشارك للعلاقات الصناعية.

تم تحديثها في ١ أيلول ٢٠٠٩

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)