



फैक्ट शीट 7 बार्गेनिंग इन गुड फेथ

फेयर वर्क अधिनियम 2009 के अंतर्गत यह आवश्यक है कि उद्योगिक समझौते के समय सौदेबाज़ी के प्रतिनिधी गुड फेथ बार्गेनिंग की आवश्यकताओं को पूरा करें। अधिनियम की धारा 228 में है। विश्वास के साथ सौदेबाज़ी में पार्टियों को खुली बातचीत में एक महत्वपूर्ण मुद्दों पर केन्द्रित है को प्रोत्साहित करती है। यदि कर्मचारियों का बहुमत सामूहिक सौदेबाज़ी करना चाहता है, तो उनके नियोक्ता को उनसे और उनके प्रतिनिधियों (यूनियनों) या नामित सौदेबाज़ी के प्रतिनिधि से सौदेबाज़ी करनी होगी। यह महत्वपूर्ण है कि सौदेबाज़-प्रतिनिधि सौदेबाज़ी की व्यवस्था पर सहमत हों, जिसमें बैठक का समय और विचार-विमर्श एवं प्रतिक्रिया के कार्यों पर सहमति हो ताकि गलतफहमी से बचा जा सके।

नई प्रणाली के अंतर्गत, गुड फेथ बार्गेनिंग की आवश्यकताएँ :

- नियोक्ता और कर्मचारियों के प्रतिनिधि का उचित समय पर बैठक में भाग लेना
- उचित जानकारी (गोपनीय या व्यावसायिक संवेदनशील जानकारी के अतिरिक्त) समयानुसार प्रकट करना
- दूसरे सौदेबाज़ी-प्रतिनिधियों के प्रस्तावों का अनुमोदन समयानुसार करना
- अन्य सौदेबाज़ी-प्रतिनिधियों के प्रस्तावों को ध्यानपूर्वक विचार करना और उन प्रस्तावों पर प्रतिक्रिया देना
- अनुचित आचरण को सामूहिक सौदेबाज़ी या साथी की स्वतंत्रता को कमतर करने से बचना
- समझौते के लिए अन्य सौदेबाज़ी प्रतिनिधियों को हचानना

पार्टियों में रियायत प्राप्त करना गुड फेथ बार्गेनिंग नहीं होगी अगर आपस में सहमति नहीं होती तो समझौता नहीं होगा। इसमें कर्मचारी के संघों व नियोक्ता द्वारा किए गए दावों को मानना-वेतन वृद्धि और रोगी गार की शर्तों में रिवर्तन शामिल है। गुड फेथ बार्गेनिंग इसलिए प्रक्रिया और बातचीत के आचरण के बारे में होगी और पार्टियों को विशेष ऑफर को स्वीकार या किसी खास शर्त पर सहमत होने पर नहीं होगी।

बहुमत का समर्थन

सौदेबाज़ी शुरू करने के लिए औ चारिक अधिसूचना की कोई ज़रूरत नहीं है,अधिकतर मामलों में कर्मचारी और नियोक्ता बात-चीत शुरू करने के लिये सहमत हो सकते है। हां नियोक्ता मोल-भाव से मना कर देता है तो कर्मचारी या उनके प्रतिनिधि फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया को छू सकते है कि कर्मचारियों के बहुमत समर्थन से उद्योगिक समझौते को प्राप्त कर सकते है। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया बहुमत निर्धारित करने के लिए कोई भी विधि चुन सकता है । इसे उचित लगे "से मतदान या याचिका।

प्रतिनिधित्व का अधिकार

हाँ फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया निर्धारित करता है कि उद्योगिक सौदेबाज़ी के लिए बहुमत कर्मचारी समर्थन है या नियोक्ता माना जाता है या सौदेबाज़ी शुरू कर देता है, या आदेश आ रेशन में आता है, नियोक्ता को 14 दिनों के भीतर कर्मचारियों को उनके सौदेबाज़ी में प्रतिनिधित्व के अधिकार के बारे सूचित करने की आवश्यकता होगी।

कर्मचारी एक सौदेबाज़ी-प्रतिनिधि की नियुक्ति अने हितों के प्रतिनिधित्व के लिए कर सकते हैं। इसके लिए वह अने आ को, अने एक साथी को, यूनियन को या किसी अन्य व्यक्ति ("से कि एक सलाहकार या लेखाकार) को चुन सकते हैं। यह आवश्यक है कि कर्मचारियों द्वारा नियुक्त सौदेबाज़ी-प्रतिनिधि नियोक्ता के प्रभाव से र्यास स्वतंत्र हो। यूनियन के सदस्यों के लिए, उनके सौदेबाज़ी-प्रतिनिधि के रूप में उनके यूनियन को लिया जाएगा (यदि यूनियन को प्रतिनिधित्व करने का अधिकार है) बतक वे किसी और की नियुक्ति नहीं करते या उनके प्रतिनिधित्व के रूप में यूनियन को रद्द नहीं करते। नियोक्ता भी अने सौदेबाज़ी-प्रतिनिधि नियुक्त कर सकते हैं।

ब बार्गेनिंग गुड फेथ में नहीं होती

सौदेबाज़ी की रू रेखा मानती है कि अधिकांश नियोक्ताओं और कर्मचारियों के बीच स्वेच्छा से और सफलतापूर्वक सामूहिक रूप से गुड फेथ में सौदेबाज़ी कर लेंगे।

फिर भी,स्थिति में हां एक सौदेबा ी के प्रतिनिधि विश्वासपूर्वक सौदेबापी नहीं कर रहा है,और सौदेबा ी कुशलता से आगे नही बढ़ रही या काफी हद तक,फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया ईमानदारी और सौदेबापी की प्रक्रिया की निष्पक्षता से सुनिश्चित करने का आदेश दे सकता हैं। किसी भी फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया द्वारा दिए गए आदेश अदालतों में लागू हो सकते है।सौदेबा ी के प्रतिनिधियों में विश्वास एवं सौदेबा ी के सिद्धांत र फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया को संतुष्ट होना चाहिए अन्यथा फेयर वर्क अधिनियम सौदेबा ी के प्रतिनिधि के खिलाफ आदेश दे सकता है।

उदाहरण हां फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया आचरण से संभावित सौदेबा ी का आदेश दे सकते हैं:

- काम के तरीकों की उत्पादकता बढ़ाने के लिए नियोक्ता से प्रस्ताव के वाब में कर्मचारियों द्वारा इन्कार;

- दावे को प्राप्त करने के लिये अनुमोदित समझौते में फेयर वर्क द्वारा शामिल नहीं किया जा सका-उदाहरण के लिए, राष्ट्रीय रोग गार मानक के अनुरूप नहीं है या "बेटर ओफ ओवराआल टेस्ट", या जो गैर कानूनी है;
- सौदेबाजी के प्रतिनिधि का अनुचित आचरण जैसे कि किसी को बिना कारण कर्मचारियों के साथ रामर्श समझौते में शामिल है;
- नियोक्ता का सौदेबाजी कर्मचारियों के प्रतिनिधि के साथ मिलने से इंकार करना या प्रतिनिधि त्राचार या टेलीफोन का वाब ना देना; या
- गलत तरीके से लोगों के समूह का चयन जिन पर समझौता लागू होगा और जो इस समझौते पर वोट डालेंगे।

यदि कोई पार्टी गुड फेथ में आदेश को अनदेखा करती है और एक या अधिक सौदेबाजी के आदेश को भंग करती है और यह उल्लंघन गंभीर और निरंतर है और समझौते के लिए काफी कमजोर सौदेबाजी, फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया मध्यस्थता करके कार्यस्थल को निश्चित कर सकता है।

समझौते के रूंतर

फेयर वर्क अधिनियम 2009 में पार्टियों की सहमति से समझौतों की समाप्ति से पहले बदला जा सकता है। गुड फेथ बार्गेनिंग के तहत जब सौदेबाजी में बदलाव लाया जा रहा है उस समय हुंच से बाहर होगा, यद्यपि फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया को यदि कर्मचारी या नियोक्ता संघ या एक प्रभावित कर्मचारी अनुरोध करें तो वह विवाद का हल कर सकते हैं। फेयर वर्क ऑस्ट्रेलिया जब तक सभी प्रतिनिधि सहमत न हो, ऐसे विवादों में मध्यस्थता नहीं कर सकता।

गुड फेथ बार्गेनिंग पर अधिक जानकारी प्राप्त करने के लिए कृपया फेयर वर्क ओम्बड्समैन से टेलीफोन 13 13 94 पर संपर्क करें या निम्नलिखित लिंक <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> या अपने औद्योगिक संबंधी सलाहकार से संपर्क करें।

अंतिम अद्यतन 1 सितम्बर 2009