



Papel ng Impormasyon 7

Pakikipagkasundo nang maayos

Ayon sa bagong kautusan ng *Fair Work Act 2009* kailangang tuparin ng mga kinatawan ng pakikipagkasundo sa minungkahing kasunduan sa kalakal ang mga kautusan sa pakikipagkasundo nang maayos na nakasaad sa bahaging 228 ng Batas. Ang maayos na pakikipagkasundo ay humihimok sa mga partido na makipag-usap ng tapat at itututok ang kanilang mga pag-uusap sa mga mahahalagang isyu. Kung karamihan sa mga empleyado ay nagnanais na kolektibong makipagkasundo, hihilingan ang nagpapatrabaho na makipag-usap sa kanila at sa kanilang mga kinatawan (mga unyon) o as nominadong kinatawan sa pakikipagkasundo. Mahalaga na ang mga kinatawan sa pakikipagkasundo ay sang-ayon sa mga kaayusan sa proseso ng pakikipagkasundo, kasama ang mga oras ng pulong at mga sinang-ayunang proseso para pag-aralan at mga kasagutan upang iwasan ang hindi pagkakaunawaan.

Kasama sa mga kahilingan sa maayos na pakikipagkasundo sa ilalim ng bagong sistema ang mga:

- pagdalo at pakikibahagi sa mga pulong sa mga makatwirang oras para sa mga maypatrabaho at kinatawan ng mga maypatrabaho;
- paghahayag ng mahalagang impormasyon (bukod sa impormasyong kumpidensyal o sensitibo para sa negosyo) sa paraang napapanahon;
- pagsagot sa mga mungkahi sa kasunduan ng ibang mga kinatawan sa pakikipagkasundo sa paraang napapanahon;
- pagbibigay ng tunay na konsiderasyon sa mga mungkahi ng ibang mga kinatawan sa pakikipagkasundo at pagsasaad ng mga dahilan para sa mga kasagutan sa mga mungkahing iyon;
- pag-iwas sa ugaling kapritsyoso o di-makatarungan na sumisira sa karapatan sa pakikisapi o kolektibong pakikipagkasundo; at
- pagkilala at pakikipagkasundo sa ibang mga kinatawan ng pakikipagkasundo para sa kasunduan.

Sa maayos na pakikipagkasundo hindi kinakailangang gumawa ng mga konsesyon ang mga partido o lumagda sa isang kasunduan kung saan hindi sila sang-ayon sa mga kondisyon. Kasama dito ang pagsang-ayon sa isang log ng kahilingan ng mga empleyado o mga unyon sa maypatrabaho para sa mga nakasaad na pagtaas sa sahod at mga pagbabago sa mga kondisyon ng trabaho. Sa gayon, ang maayos na pakikipagkasundo ay magiging tungkol sa proseso at kilos ng mga negosasyon at hindi kinakailangang gumawa ang mga partido o tumanggap ng mga partikular na handog or sumang-ayon sa partikular na kondisyon na nakapaloob sa kasunduan.

Suporta ng mayorya

Hindi na kailangan pa ang pormal na pagbibigay-alam para simulan ang pakikipagkasundo—kadalasan ay pinagpapasyahan lang ng mga empleyado at mga maypatrabaho ang pag-uumpisa ng mga negosasyon. Subalit kapag tumangging makipagkasundo ang isang maypatrabaho, maaaring kausapin ng mga empleyado o kanilang mga kinatawan ang Fair Work Australia upang malaman kung mayroong suporta ng karamihan ng mga empleyado upang gumawa ng kasunduang pangkalakal. Malalaman ng Fair Work Australia kung may suporta ng mayorya ng mga empleyado sa anumang paraang pinapalagay nitong naaakma, gaya ng balota o petisyon.

Ang karapatang magkaroon ng kinatawan

Kapag napag-alaman ng Fair Work Australia na mayroong suporta ng karamihan ng mga empleyado para sa pakikipagkasundong pangkalakal o kapag sumang-ayon o sinimulan ng isang maypatrabaho ang pakikipagkasundo, o nagsagawa na ng scope order, hihilingan ang maypatrabaho na ipaalam sa mga empleyado sa loob ng 14 na araw ang kanilang karapatan na magkaroon ng kinatawan sa pakikipagkasundo.

Maaaring pumili ang mga empleyado ng kinatawan sa pakikipagkasundo na tatayo sa kanilang mga interes. Ito ay maaaring sila mismo, isang kasama sa trabaho, isang unyon, o iba pang tao (gaya ng isang tagapayo o accountant). Ang tanging kahilingan lamang para sa isang kinatawan sa pakikipagkasundo na pinili ng empleyado ay kailangang malaya siya at hindi siya kayang impluwensiyahan ng maypatrabaho. Para sa mga kasapi sa unyon, ang kanilang kinatawan sa pakikipagkasundo ay ang kanilang unyon (kung ang unyon ay may karapatang kumatawan sa kanila) maliban kung iba ang pinili nila o tinanggalan nila ng karapatan ang unyon na kumatawan sa kanila. Maaari ring pumili ang mga maypatrabaho ng kanilang sariling kinatawan sa pakikipagkasundo.

Kapag ang pakikipagkasundo ay hindi maayos

Ayon sa balangkas ng pakikipagkasundo, karamihan sa mga maypatrabaho at mga empleyado ay boluntaryo at kolektibong nakikipagkasundo nang maayos at matagumpay.

Subalit, sa pagkakataon na ang kinatawan sa pakikipagkasundo ay hindi nakikipagkasundo nang maayos, o ang pakikipagkasundo ay hindi isinasagawa nang mahusay at makatarungan, maaaring gumawa ng mga kautusan ang Fair Work Australia upang tiyakin na may integridad at katarungan ang proseso ng pakikipagkasundo. Anumang kautusan mula sa Fair Work Australia ay maaaring ipatupad sa korte. Kailangang makita ng Fair Work Australia na ang mga kinatawan sa pakikipagkasundo ay tumutupad sa mga prinsipyo ng maayos na pakikipagkasundo na ipinag-uutos sa ilalim ng Fair Work Act at kung hindi ay maaaring magkaroon ng kautusan laban sa kinatawan sa pakikipagkasundo.

Kasama sa mga halimbawa ng mga gawi kung saan maaaring magpalabas ng kautusan sa pakikipagkasundo ang Fair Work Australia:

- nng pagtangi ng mga empleyado sa sagutin ang mungkahi mula sa maypatrabaho tungkol sa mga bagong paraan sa pagtatrabaho na magpapahusay sa paggawa;
- paghahabol sa kahilingan na hindi maaaring maisama sa kasunduan na aprobadong Fair Work Australia—halimbawa, hindi tumutupad sa National Employment Standards (Mga Batayan sa Pambansang Empleyo) o hindi makakapasa sa “Better Off Overall Test”, o labag sa batas;

- hindi makatarungang pag-uugali sa kinatawan sa pakikipagkasundo, gaya ng hindi makatarungang pagpipigil sa isang tao na kumunsulta sa mga empleyado na saklaw ng kasunduan;
- pagtangi ng isang maypatrabaho na makipagkita sa kinatawan ng mga empleyado sa pakikipagkasundo o sumagot sa mga sulat o mga tawag ng kinatawan; o
- hindi makatarungang pagpili ng grupo ng mga tao na masasaklawan ng kasunduan at makakaboto sa kasunduan.

Kung binale-wala ng isang partido ang mga kautusan sa pakikipagkasundo nang maayos at lumabag sa isa o higit pang mga kautusan sa pakikipagkasundo, at ang paglabag ay seryoso at nagpatuloy at sinira ang pakikipagkasundo, maaaring mamagitan ang Fair Work Australia sa pamamagitan ng pagtatakda sa pinagtatrabahuan.

Mga pagbabago sa kasunduan

Pinapayagan ng *Fair Work Act 2009* na baguhin ang mga kasunduan bago ang petsa ng pagkawalang-bisa nito, ngunit kung may pahintulot lamang ng mga partido sa kasunduan. Hindi makakakuha ng mga kautusan sa pakikipagkasundo nang maayos kung nakikipagkasundo para sa mga pagbabago, subalit maaring ayusin ng Fair Work Australia ang mga di-pagkakaunawaan kung hihilingin ng isang empleyado o samahan ng maypatrabaho o isang apektadong empleyado. Hindi maaaring pamagitan ng Fair Work Australia ang ganitong di-pagkakaunawaan, hanggat hindi sinang-ayunan ng lahat ng kinatawan sa pakikipagkasundo.

Para sa karagdagang impormasyon sa maayos na pakikipagkasundo, makipag-ugnayan lamang sa Fair Work Ombudsman sa telepono: 13 13 94 o pumunta sa sumusunod na link <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> o makipag-ugnayan sa iyong tagapayo sa mga suliraning pang-industriya.

Binago noong 1 September 2009