



Australian Government

## Tờ Thông Tin 7

# Thương lượng một cách thiện chí

Đây là một đòi hỏi mới theo Đạo Luật Lao Động Công Bằng 2009 trong đó những đại diện thương lượng của một thỏa thuận doanh nghiệp được đề xuất phải đáp ứng những đòi hỏi về thương lượng thiện chí được quy định trong mục 228 của Đạo Luật. Thương lượng thiện chí khuyến khích các bên giao tiếp cởi mở và tập trung đàm phán vào những vấn đề cốt yếu. Nếu đa số các nhân viên muốn thương lượng tập thể, người chủ của họ sẽ phải thương lượng với họ và những đại diện của họ (công đoàn) hoặc những đại diện thương lượng được chỉ định. Điều quan trọng là những đại diện thương lượng đồng ý với những sắp xếp cho quy trình thỏa thuận bao gồm thời gian họp và những quy trình được thống nhất để xem xét và trả lời nhằm tránh sự hiểu lầm.

Theo hệ thống mới, những đòi hỏi về thương lượng thiện chí là:

- có mặt và tham gia vào những cuộc họp trong thời gian hợp lý với người chủ và các đại diện nhân viên;
- tiết lộ thông tin liên quan (không phải thông tin mật hay mật về mặt thương mại) một cách hợp thời;
- trả lời hợp thời những đề xuất của các đại diện thương lượng khác cho bản thỏa thuận;
- xem xét thực sự những đề xuất của các đại diện thương lượng khác và đưa ra những lý do cho sự trả lời của những đề xuất đó;
- tránh các hành vi thất thường hoặc bất công làm suy yếu sự tự do nhập hội hoặc thương lượng tập thể; và
- công nhận và thương lượng với các đại diện thương lượng khác về bản thỏa thuận.

Thương lượng thiện chí sẽ không đòi hỏi các bên nhân nhượng hay ký một thỏa thuận mà họ không đồng ý với các điều khoản. Điều này gồm việc đồng ý một bản yêu sách của các nhân viên hoặc công đoàn đối với người chủ về những mức tăng lương cụ thể và những thay đổi về các điều kiện lao động. Do vậy, các lệnh thương lượng thiện chí sẽ gồm quy trình và hành vi của các cuộc đàm phán và sẽ không đòi hỏi các bên đưa ra hay chấp nhận những đề nghị cụ thể hoặc đồng ý một điều khoản cụ thể trong bản thỏa thuận.

### Sự ủng hộ đa số

Không cần có thông báo chính thức để bắt đầu thương lượng – trong phần lớn các trường hợp, các nhân viên và người chủ có thể đơn giản đồng ý bắt đầu các cuộc đàm phán. Tuy nhiên, nếu một người chủ từ chối thương lượng, các nhân viên hoặc đại diện nhân viên của họ có thể yêu cầu Fair Work Australia xác định xem liệu có sự ủng hộ của đa số nhân viên để thương lượng bản thỏa thuận doanh nghiệp. Fair Work Australia có thể xác định liệu có sự ủng hộ của đa số nhân viên bằng bất kỳ phương pháp nào họ coi là phù hợp, chẳng hạn như bỏ phiếu kín hoặc thỉnh cầu.

## Quyền được đại diện

Nếu Fair Work Australia xác định rằng có sự ủng hộ của đa số nhân viên về việc thương lượng doanh nghiệp hoặc nếu người chủ đồng ý hoặc khởi xướng việc thương lượng, hoặc một lệnh phạm vi được thi hành, người chủ sẽ phải thông báo cho các nhân viên trong 14 ngày về quyền của họ được đại diện trong quy trình thương lượng.

Các nhân viên có thể chỉ định một đại diện thương lượng để đại diện cho những lợi ích của họ. Đây có thể là chính họ, một đồng nghiệp, một công đoàn hoặc một người khác (chẳng hạn một người tư vấn hoặc kế toán). Điều kiện duy nhất đối với một đại diện thương lượng được một nhân viên chỉ định là họ phải không lệ thuộc vào ảnh hưởng của người chủ một cách thỏa đáng. Đối với các thành viên công đoàn, đại diện thương lượng của họ sẽ được coi là công đoàn của họ (nếu công đoàn được phép đại diện cho họ) trừ phi họ chỉ định ai đó khác hoặc hủy bỏ cương vị của công đoàn là đại diện của họ. Các người chủ cũng có thể chỉ định đại diện thương lượng của riêng họ.

## Khi thương lượng không diễn ra một cách thiện chí

Cơ cấu thương lượng công nhận rằng phần lớn những người chủ và nhân viên sẽ cùng nhau và thành công thương lượng một cách thiện chí.

Tuy nhiên, trong trường hợp một đại diện thương lượng không thương lượng một cách thiện chí, hoặc việc thương lượng không diễn tiến một cách thỏa đáng hay công bằng, Fair Work Australia có thể ra lệnh đảm bảo sự chính trực và công bằng của quy trình thương lượng. Mọi lệnh của Fair Work Australia có thể được thi hành tại các tòa án. Fair Work Australia phải được thỏa mãn rằng các đại diện thương lượng đáp ứng những nguyên tắc thương lượng thiện chí theo Đạo Luật Lao Động Công Bằng nếu không có thể ra một lệnh chống lại đại diện thương lượng.

Các ví dụ về hành vi trong đó Fair Work Australia có thể ra các lệnh thương lượng bao gồm:

- các công nhân từ chối đáp ứng một đề xuất của người chủ về các phương pháp làm việc mới nhằm tăng năng suất;
- theo đuổi một yêu sách mà không thể bao gồm trong một thỏa thuận do Fair Work Australia chấp thuận— ví dụ, nó không tuân thủ Những Tiêu Chuẩn Lao Động Quốc Gia hoặc không vượt qua “Tốt hơn sau Trải Nghiệm Toàn Diện” (“Better Off Overall Test”), hoặc yêu sách đó bất hợp pháp;
- hành vi bất công đối với một đại diện thương lượng, chẳng hạn không hợp lý ngăn cản người đó bàn bạc với các nhân viên được bảo vệ theo bản thỏa thuận;
- một người chủ từ chối gặp các đại diện thương lượng của những công nhân hoặc trả lời thư từ hay các cú gọi của người đại diện; hoặc
- lựa chọn một cách bất công nhóm người mà bản thỏa thuận sẽ áp dụng và nhóm người này sẽ được bỏ phiếu trong bản thỏa thuận.

Nếu một bên phớt lờ các lệnh để thương lượng một cách thiện chí và vi phạm một hoặc nhiều hơn các lệnh thương lượng, và việc vi phạm là nghiêm trọng và kéo dài và đã gây hại đáng kể cho việc thương lượng bản thỏa thuận, Fair Work Australia có thể phân xử bằng cách ra một phán quyết nơi làm việc.

## Những thay đổi bản thỏa thuận

*Đạo Luật Lao Động Công Bằng 2009* cho phép các bản thỏa thuận được thay đổi trước ngày hết hạn, nhưng chỉ với sự ưng thuận của các bên đối với bản thỏa thuận. Sẽ không có quyền sử dụng các lệnh thương lượng thiện chí khi thương lượng về những thay đổi, mặc dù Fair Work Australia có thể giải quyết tranh chấp nếu được nhân viên hay một hiệp hội của người chủ hay

một nhân viên bị ảnh hưởng yêu cầu. Fair Work Australia không thể phân xử tranh chấp như vậy, trừ phi tất cả các đại diện thương lượng đã đồng ý.

Để biết thêm thông tin về thương lượng thiện chí, xin liên hệ số điện thoại của Thanh Tra Lao Động Công Bằng qua số: 13 13 94 hoặc theo đường dẫn sau <http://www.fwo.gov.au/Pages/default.aspx> hoặc liên hệ người tư vấn quan hệ lao động của quý vị.

Cập nhật ngày 1 Tháng Chín, năm 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)