सेफवर्क एनएसडब्ल्यू (SafeWork NSW)

परामर्श चेकलिस्ट (जांच-सूची)

अपने कर्मचारियों से मनोसामाजिक खतरों और जोखिमों के बारे में परामर्श करें

यहां बताया गया है कि सेफवर्क एनएसडब्ल्यू इंस्पेक्टर क्या-क्या देख सकता है, ताकि वह यह देख सके कि क्या आप श्रमिकों से परामर्श करने के अपने कर्तव्य को पूरा कर रहे हैं।

यह सूची आपके दायित्वों के संबंध में कानून का एक व्यापक विवरण नहीं है क्योंकि यह विशिष्ट समस्याओं, व्यक्तियों या कानूनी सलाह के विकल्प के रूप में लागू होती है।

कर्मचारियों से परामर्श करते समय आपको अपनी व्यक्तिगत व्यावसायिक आवश्यकताओं पर विचार करना चाहिए। उदाहरण के लिए, एक भारी मशीनरी संयंत्र की एक फार्मेसी से अलग आवश्यकताएँ होंगी। यदि आपको अपनी स्थिति में कानून के अनुप्रयोग के बारे में सहायता की आवश्यकता है, तो आपको स्वतंत्र कानूनी सलाह भी लेनी चाहिए।

क्या आप यह प्रदर्शित कर सकते हैं:	हाँ	निश्चित नहीं	नहीं
कर्मचारियों को उन जोखिमों और खतरों के बारे में पर्याप्त जानकारी प्रदान की जाती है जो उन्हें प्रभावित कर सकते हैं, और साथ ही यह जानकारी भी कि उन्हें कैसे प्रबंधित किया जाए। *उदाहरण के लिए, पर्यवेक्षक (सुपरवाइज़र) यह जाँचते हैं कि कर्मचारी सुरक्षा जानकारी और निर्देशों को समझते हैं, और यदि आवश्यक हो तो कर्मचारियों को प्रशिक्षित करते हैं।*	☐	☐	☐
कर्मचारियों को कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा के उन मुद्दों पर अपने विचार व्यक्त करने के अवसर प्रदान किए जाते हैं जो उन्हें प्रभावित करते हैं। *उदाहरण के लिए, स्टाफ मीटिंग्स, टूलबॉक्स टॉक्स (वार्ताओं) में, स्वास्थ्य और सुरक्षा प्रतिनिधियों, सर्वेक्षणों या सुझाव बॉक्सों के माध्यम से।*	☐	☐	☐
काम कैसे किया जाए, इस बारे में निर्णय लेने वाले लोग सभी प्रभावित कर्मचारियों से परामर्श करते हैं। *उदाहरण के लिए, प्रबंधक मानव संसाधन और भर्ती प्रक्रियाओं, अनुबंधों, वितरण कार्यक्रमों, स्थानांतरण, नवीनीकरण, या नई सूचना प्रौद्योगिकी (आईटी) प्रणालियों या संयंत्रों की खरीद के बारे में निर्णयों को लेने से पहले अन्य व्यावसायिक क्षेत्रों के कर्मचारियों से परामर्श करते हैं।*	☐	☐	☐
कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा के जोखिमों और नुकसान को रोकने के उपायों पर निर्णय लेते समय कर्मचारियों के विचारों को ध्यान में रखा जाता है। *उदाहरण के लिए, प्रबंधक कर्मचारियों से उनके विचार पूछते हैं, और उन्हें प्रक्रियाओं और नीतियों की समीक्षा में भाग लेने के लिए कहते हैं।*	☐	☐	☐
कर्मचारियों को कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा परामर्शों के परिणामों के बारे में समय पर और उचित तरीके से बताया जाता है। *उदाहरण के लिए, स्टाफ मीटिंग या सभी कर्मचारियों को भेजे गए ईमेल के माध्यम से। इसमें कर्मचारियों को महत्वपूर्ण कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा जोखिमों और संगठन द्वारा उनके प्रबंधन के तरीके के बारे में बताना शामिल है।*	☐	☐	☐
कर्मचारियों को पता होता है कि कार्यस्थल पर सुरक्षित रहने के लिए उन्हें क्या करने की ज़रूरत है। *उदाहरण के लिए, वे जानते हैं कि मनोसामाजिक और अन्य कार्य स्वास्थ्य और सुरक्षा मुद्दों की रिपोर्ट कैसे करें, और आपात स्थिति में क्या करें।*	☐	☐	☐
जब व्यक्तिगत मुद्दे उनके काम को प्रभावित कर रहे हों, तो कर्मचारी प्रबंधक के साथ कार्य समायोजनों पर चर्चा करने में सुरक्षित महसूस करते हैं। *उदाहरण के लिए, वे परामर्श के लिए अपॉइंटमेंट लेने के लिए काम के घंटे बदलने की मांग करने में सक्षम महसूस करते हैं।*	☐	☐	☐

यदि आपने किसी भी प्रश्न का उत्तर 'निश्चित नहीं' या 'नहीं' दिया है, तो समस्या का समाधान करने के लिए अभी कार्रवाई करें।

आप निरीक्षक (इंस्पेक्टर) को कौन से रिकॉर्ड दिखा सकते हैं?

लिखित रिकॉर्ड यह दर्शाने में उपयोगी हो सकते हैं कि आपने उनसे कैसे परामर्श किया। अगर आपके पास ये रिकॉर्ड नहीं हैं, तो निरीक्षक कर्मचारियों और प्रबंधकों से पूछ सकता है कि आपने उनसे परामर्श किया था या नहीं और कैसे। निरीक्षक पूछ सकता है कि आपने उन परामर्शों के परिणामस्वरूप क्या कदम उठाए।

सुनिश्चित करें कि आप यह दर्शा सकें कि आपने उन कर्मचारियों से कैसे परामर्श किया जो कैजुअल (आकस्मिक), अस्थायी अनुबंध पर, रिमोट तरीके से या रात की शिफ्ट में काम करते हैं।