



Fair Work
OMBUDSMAN

பணியிட நியாயம் தகவல் கூற்று
Fair Work Information Statement

நீங்கள் ஒரு புதிய தொழிலாளர் என்றால், நீங்கள் உங்களுடைய வேலையை ஆரம்பிப்பதற்கு முன்பு அல்லது வேலையை ஆரம்பித்த பிறகு கூடிய சீக்கிரம் உங்களுடைய முதலாளி Fair Work Information Statement (பணியிட நியாயம் - தகவல் கூற்று) -இன் பிரதி ஒன்றை உங்களுக்குக் கட்டாயம் கொடுத்தாகவேண்டும். உங்களைப் போன்றவர்களுக்கென்றே வடிவமைக்கப்பட்டுள்ள தகவல்களைப் பெற www.fairwork.gov.au/register எனும் வலைத்தளத்தில் இணையவழிக் கணக்கு ஒன்றைத் துவங்குங்கள், அல்லது 13 13 94 எனும் இலக்கத்தில் Fair Work Infoline -ஐ அழையுங்கள்.

▲ குறைந்தபட்ச உரிமைகள் அல்லது உரிமங்கள்

தாம் பணியாற்றும் இடங்களில் அடிப்படை உரிமைகளையும், பாதுகாப்புகளையும் பெறுவதற்கான உரிமம் அல்லது ரேலியத் தொழிலாளர்களுக்கு இருக்கிறது. 'தேசியப் பணியிடத் தொடர்புறவுகள் முறைமை' (national workplace relations system)யில் நீங்கள் இருந்தால், குறைந்தபட்ச சம்பள வீதங்கள் மற்றும் National Employment Standards என்று அழைக்கப்படும் உரிமைகள் ஆகியன இந்தப் பாதுகாப்புகளில் உள்ளடங்கும். இன்னும் மேலதிகமான பாதுகாப்புகளைத் தரும் 'நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பள வீதங்கள்' (modern award) அல்லது 'தொழில்முனைவு உடன்பாடு' (enterprise agreement) ஆகியவற்றிற்கும் நீங்கள் தகுதி பெறக்கூடும்.

உங்கள் முதலாளியுடன் நீங்கள் ஒரு உடன்படிக்கை அல்லது ஒப்பந்தத்தை ஏற்படுத்தியும் கொள்ளலாம். வேலைக்கான கூடுதல் நிபந்தனைகள் ஒப்பந்தத்தில் இருக்கலாம், ஆனால் National Employment Standards- இன் கீழ் உள்ள குறைந்தபட்ச உரிமைகள் அல்லது உங்களுடைய வேலைக்கான நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பளம் அல்லது வர்த்தக உடன்பாடு ஆகியவற்றில் சொல்லப்பட்டுள்ள உரிமைகளை விடக் குறைவாக உங்களுக்குக் கொடுக்க இயலாது.

▲ குறைந்தபட்ச சம்பள வீதங்கள்

பொதுவாக, நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பளம் அல்லது வர்த்தக சம்பள உடன்பாடு ஒன்றில் உங்களுக்குக் கொடுக்கப்படவேண்டிய குறைந்தபட்ச சம்பளம் எவ்வளவு என்பது குறிப்பிடப்பட்டிருக்கும். உங்களுடைய வேலையை உள்ளடக்கும் நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பளம் அல்லது வர்த்தக சம்பள உடன்பாடு எதுவும் இல்லை என்றாலும், 'தேசிய குறைந்தபட்ச சம்பள'த்தையாவது பெறும் உரிமை உங்களுக்குள்ளது. 1 ஜூலை 2018 -இலிருந்து இந்த சம்பள வீதங்கள் பின்வருமாறு அமைந்துள்ளன:

- வயதுவந்த முழு-நேர அல்லது பகுதி-நேரத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு மணி நேரத்திற்கு \$18.93
- வயதுவந்த அவ்வப்போது அழைக்கப்படும் தற்காலிகத் தொழிலாளர்களுக்கு ஒரு மணி நேரத்திற்கு \$23.66.

தேசியக் குறைந்தபட்ச சம்பளமானது ஒவ்வொரு வருடமும் மீளாய்வு செய்யப்படுகிறது. www.fairwork.gov.au/PACT எனும் வலைத்தளத்திலுள்ள எமது Pay Calculator -ஐப் பயன்படுத்தி உங்களுடைய குறைந்தபட்ச சம்பளம் எவ்வளவு என்பதை நீங்கள் தெரிந்துகொள்ளலாம்.

▲ நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பள வீதங்கள்

அல்லுதி ரேலியாவில் பணியாற்றும் பெரும்பாலானவர்களை உள்ளடக்கும் 122 வகையான தொழில்களுக்கென நிர்ணயிக்கப்பட்ட ஊதியங்கள் உள்ளன. குறைந்தபட்ச சம்பளங்கள் (ஊதியம்), கூடுதல் சம்பள வீதங்கள் (penalty rates) வேலையின் வகைகள், வசதிக்கேற்ற வேலை ஏற்பாடுகள், வேலை செய்யும் மணித்தியாலங்கள், உணவு மற்றும் ஓய்வு இடைவேளைகள், வகைப்படுத்தல்கள், படித்தொகைகள், வருடாந்த விடுப்புகள் மற்றும் ஆட்குறைப்பு ஈட்டுத்தொகை போன்ற உரிமைகள் நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பள வீதங்களில் உள்ளடங்கலாம். நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பள வீதங்களின் காப்பு உங்களுக்கு இருக்கிறதா என்று தெரிந்துகொள்ள www.fairwork.gov.au/awards எனும் வலைத்தளத்தில் உள்ள Find my award -ஐப் பயன்படுத்துங்கள்.

▲ வர்த்தக வேலை உடன்பாடுகள்

ஒரு வர்த்தகம் மற்றும் அதன் ஊழியர்கள் அல்லது ஒரு வர்த்தகக் குழு மற்றும் அதன் ஊழியர்கள் ஆகியோருக்கான வேலை நிபந்தனைகள் என்ன என்று 'வர்த்தக வேலை ஒப்பந்தம்' எல்லாம் சொல்லப்பட்டிருக்கும். முதலாளி மற்றும் தொழிலாளிகள் மற்றும் தொழிலாளர் பிரதிநிதிகள் இருந்தால் அவர்களுக்கும் இடையே (தொழிலாளர் சங்கம் அல்லது மற்ற பேச்சுவார்த்தைப் பிரதிநிதி) 'வர்த்தக வேலை உடன்பாடுகள்' பேச்சுவார்த்தை ("பேரம்") மூலம் ஏற்படுத்திக்கொள்ளப்படும்.

உடன்படிக்கை ஒன்றிற்கான பேரம் என்பது விதிமுறைகளைப் பின்பற்றிச் செய்யப்படவேண்டும். Fair Work Commission -இனால் அங்கீகரிக்கப்பட்டவுடன் 'வர்த்தக வேலை ஒப்பந்தம்' ஒன்று செயல்படத் துவங்கிவிடும், மற்றும் இந்த ஒப்பந்தம் நீங்கள் வேலை செய்யும் இடத்தில் செல்லுபடியாகும் உங்களுடைய வேலைக்கான நிபந்தனைகள் என்ன என்பதைக் கொண்டிருக்கும்.

'வர்த்தக வேலை உடன்பாடுகளை' ஏற்படுத்துதல், அவற்றில் மாற்றங்கள் செய்தல் மற்றும் அவற்றை முறித்துக்கொள்ளல் ஆகியவற்றைப் பற்றிய தகவல்களுக்கு www.fwc.gov.au எனும் Fair Work Commission -இன் வலைத்தளத்திற்குச் செல்லுங்கள்.

▲ The National Employment Standards (NES)

NES -இல் அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் பொருந்தக்கூடிய 10 குறைந்தபட்சப் பணியிட உரிமைகள் சொல்லப்பட்டுள்ளன.

1. நீங்கள் ஒரு முழு-நேரத் தொழிலாளராக இருந்தால், வாரத்திற்கு அதிகப்பட்சமாக 38 மணி வேலை நேரம் மற்றும் 'நியாயமான' கூடுதல் மணித்தியாலங்கள்.
2. வசதிக்கேற்ற, வளைந்துகொடுக்கும் வேலை ஏற்பாடுகள் வேண்டுமெனக் கேட்கும் உரிமை.
3. கூடுதலாக 12 மாத விடுப்பு வேண்டுமெனக் கேட்கும் உரிமையுடன், 12 மாத கால பிள்ளைப்பேறு அல்லது தத்தெடுப்பு விடுப்பு (சம்பளம் இல்லாதது).
4. ஒவ்வொரு வருடமும் சம்பளத்துடன் கூடிய 4 வார கால வருடாந்த விடுப்பு (நீங்கள் ஒரு பகுதி-நேரத் தொழிலாளராக இருந்தால், நீங்கள் வேலை செய்யும் நேரத்திற்கு ஏற்ப).
5. ஒவ்வொரு வருடமும் சம்பளத்தோடு கூடிய 10 நாள் நோய்க்கால மற்றும் பராமரிப்பு விடுப்பு (நீங்கள் ஒரு பகுதி-நேரத் தொழிலாளராக இருந்தால், நீங்கள் வேலை செய்யும் நேரத்திற்கு ஏற்ப), அனுமதிக்கத்தக்க ஒவ்வொரு தருணத்திலும், சம்பளத்தோடு கூடிய இரண்டு கருணை அடிப்படை விடுப்புகள், அனுமதிக்கத்தக்க ஒவ்வொரு தருணத்திலும், சம்பளம் இல்லாத இரண்டு பராமரிப்பாளர் விடுப்புகள் மற்றும் சம்பளமில்லாத ஐந்து நாட்களுக்கான குடும்ப வன்முறை விடுப்புகள் (12 மாத காலப் பகுதியில்).
6. நீதிமன்ற ஜூரி சேவை அல்லது குறிப்பிட்ட சில அவசர நிலைகள் அல்லது இயற்கை அழிவுகளின்போது சமூக சேவை ஆகியவற்றிற்கான விடுப்பு, நீதிமன்ற ஜூரி சேவையைத் தவிர இந்த விடுப்புகளுக்கு ஊதியம் கிடையாது.
7. நீண்டகால சேவை விடுப்பு.
8. பொது விடுமுறை நாட்களில் வேலைக்கு வராமல் இருப்பதற்கும், அந்த நாட்களில் சாதாரண மணித்தியாலங்களுக்கு சம்பளம் பெறுவதற்கும் உங்களுக்குள்ள உரிமை.
9. வேலையில் இருந்து நிறுத்தப்படுவது அல்லது ஆட்குறைப்புக் கொடுப்பனவு ஆகியவற்றைப் பற்றிய அறிவிப்பு உங்களுக்குத் தரப்பட வேண்டும்.
10. நீங்கள் ஒரு புதிய தொழிலாளராக இருந்தால் Fair Work Information Statement- ஐப் பெறும் உரிமை.

NES -இல் உள்ள சில உரிமைகளைப் பெறும் உரிமை அவ்வப்போது அழைக்கப்படும் தற்காலிகத் தொழிலாளிகளுக்கு உள்ளது, ஆனால் அனைத்து உரிமைகளுக்கும் அல்ல. உதாரணமாக, நீங்கள் ஒரு தற்காலிகத் தொழிலாளர் என்ற வகையில் அனுமதிக்கத்தக்க ஒவ்வொரு தருணத்திலும் சம்பளமில்லாத இரண்டு நாட்கள் பராமரிப்பாளர் விடுப்பு எடுப்பதற்கான உரிமை உங்களுக்கு இருக்கிறது. குறைந்தபட்சமாக 12 மாதங்களுக்குத் தொடர்ந்து நீங்கள் வேலை செய்திருந்தால் மற்றும் மேலும் தொடர்ந்து வேலை செய்வீர்கள் என்ற நியாயமான எதிர்பார்ப்பு இருந்தால், கூடுதலாக 12 மாத விடுப்பு வேண்டுமெனக் கேட்கும் உரிமையுடன், 12 மாத கால பிள்ளைப்பேறு அல்லது தத்தெடுப்பு விடுப்பு எடுக்கும் உரிமையும் உங்களுக்கு உள்ளது (சம்பளம் இல்லாதது). கூடுதலாக, ஒவ்வொரு 12 மாத காலத்திலும் சம்பளமில்லாத ஐந்து நாட்களுக்கான குடும்ப வன்முறை விடுப்புகளுக்கான உரிமையும் உங்களுக்குள்ளது.

உங்களுக்குப் பொருந்தும் - NES உரிமைகளைப் பற்றி மேலும் வாசிக்க www.fairwork.gov.au/NES -இல் உள்ள National Employment Standards எனும் வலைப்பக்கத்தைப் பாருங்கள்.

▲ நீங்கள் வேலை செய்யும் வர்த்தகத்தின் உரிமையாளர்கள் மாறினால்

நீங்கள் வேலை செய்யும் வர்த்தகத்தின் முதலாளிகள் மாறினால் அல்லது வர்த்தகம் விற்கப்பட்டால், மற்றும் பழைய முதலாளியுடன் நீங்கள் ஆற்றிய வேலை முடிந்து மூன்று மாதங்களுக்குள்ளாகப் புதிய உரிமையாளர் உங்களுக்கு வேலை கொடுத்தால், உங்களுக்கிருந்த உரிமங்களில் சிலவற்றை உங்களுடைய புதிய முதலாளி உங்களுக்குத் தரவேண்டியிருக்கலாம். இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையில் உங்களுக்கு இருக்கும் உரிமங்களைப் பற்றி www.fairwork.gov.au/transfer-of-business எனும் வலைப்பக்கத்தில் நீங்கள் பார்த்துத் தெரிந்துகொள்ளலாம்.

▲ வசதிக்கேற்ப வளைந்துகொடுக்கும் வேலை நேரங்கள்

கீழ்வரும் தருணங்களில், NES -இன் கீழ் வசதிக்கேற்ற வேலை ஏற்பாடுகள் வேண்டுமெனக் கேட்கும் உரிமம் உங்களுக்குள்ளது:

- பாடசாலை வயதுடைய அல்லது அதற்கும் குறைவான வயதுடைய குழந்தை உங்களுக்கிருந்தால், அல்லது இந்த வயதுடைய குழந்தைகளைப் பராமரிக்கும் பொறுப்பு உங்களுக்கிருந்தால்
- உடலியலாமை, மருத்துவ நிலை, மன நோய் அல்லது நலிந்த வயது ஆகியவற்றின் காரணமாக உதவி தேவைப்படும் இன்னொரு நபருக்கு நீங்கள் தனிநபர் கவனிப்பு, ஆதரவுதவி மற்றும் ஒத்தாசைகளைச் செய்துவந்தால்
- உங்களுக்கு உடலியலாமை இருந்தால்
- நீங்கள் 55 அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட வயதுடையவராக இருந்தால்
- நீங்கள் குடும்ப வன்முறைக்கு ஆளாவதாக இருந்தால்
- குடும்ப வன்முறைக்கு ஆளாகும் நெருங்கிய குடும்ப அங்கத்தவர் அல்லது உங்களோடு சேர்ந்து வாழும் நபர் ஒருவருக்கு பராமரிப்பு அல்லது ஆதரவுதவியை நீங்கள் அளித்துவந்தால், அல்லது பேறுகால விடுப்பு அல்லது தத்தெடுப்பு விடுப்பிற்குப் பிறகு நீங்கள் வேலைக்குத் திரும்பும்போது, உங்களுடைய குழந்தையைக் கவனித்துக்கொள்வதற்காக நீங்கள் பகுதி-நேர வேலை செய்ய விரும்பினால், அல்லது ஒரு குழந்தையைக் கவனிக்கவேண்டிய பொறுப்பு உங்களுக்கிருந்தால்.

நியாயமான வர்த்தகக் காரணங்களை மட்டும் முன்னிட்டே உங்களுடைய முதலாளியால் வேண்டுகோள் ஒன்றை மறுக்க இயலும். அவர் அப்படிச் செய்தால், உங்களுடைய வேண்டுகோளுக்கு எழுத்து மூலமாக அவர் பதிலளிக்க வேண்டும், மற்றும் உங்களுடைய வேண்டுகோளினை அவர் ஏன் மறுத்தார் என்பதற்கான காரணங்களை அவர் அதில் உள்ளடக்க வேண்டும்.

▲ தனி நபர் ஒருவரது வசதிக்கான வளைந்துகொடுக்கும் ஏற்பாடுகள்

உங்களுடைய சூழ்நிலைக்குப் பொருந்தும் வகையில் நிர்ணயிக்கப்பட்ட சம்பள விதிமுறைகள் அல்லது வர்த்தக வேலை உடன்பாட்டில் உள்ள சில குறிப்பிட்ட நிபந்தனைகளை மாற்றிக்கொள்ள நீங்களும் உங்களுடைய முதலாளியும் பேச்சுவார்த்தைகளை மேற்கொள்ளலாம். இதைப் பற்றி மேலதிகமாகத் தெரிந்துகொள்ள www.fairwork.gov.au/flexibility -இல் உள்ள Flexibility -யைப் பாருங்கள்.

▲ பாகுபாடு மற்றும் தீங்கிழைக்கும் மற்ற நடவடிக்கைகளிலிருந்து பாதுகாப்பு

குறிப்பிட்ட சில காரணங்களை முன்னிட்டே, உங்களுடைய முதலாளி உங்களுக்கெதிராக வினயமான நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்வதிலிருந்து நீங்கள் பாதுகாக்கப்படுகிறீர்கள். அவ்வப்போது அழைக்கப்படும் தற்காலிக, முழு-நேர மற்றும் பகுதி-நேரத் தொழிலாளர்கள் அனைவருக்கும் இந்தப் பாதுகாப்புகள் பொருந்தும். உங்களை வேலையிலிருந்து நீக்குதல், உங்களுக்கு வேலை கொடுக்க மறுத்தல், எதிர்மாறான வகையில் உங்களுடைய பணி நிலையை மாற்றுதல் அல்லது பாகுபடுத்தும் வகையில் உங்களை வேறு விதமாக நடத்துதல் ஆகியன வினயமான தீங்கிழைக்கும் நடவடிக்கைகளில் உள்ளடங்கலாம். உதாரணமாக, Fair Work Ombudsman போன்ற அமைப்பிற்கு நீங்கள் முறைப்பாடு செய்வதனால், அல்லது நீங்கள் சொந்த விடுப்பு எடுப்பதனால் அல்லது உங்களுடைய வசதிக்கேற்ற வளைந்துகொடுக்கும் வேலை ஏற்பாடுகள் வேண்டுமெனக் கேட்பதினால், அல்லது உங்களுடைய ஒன்றுகூடும் உரிமையை நீங்கள் பாவிப்பதனால் (தொழிலாளர் சங்கம் ஒன்றில் அங்கத்தவராக ஆவது அல்லது ஆகாமலிருப்பது உள்ளடங்க) உங்கள் மீது வினயமான நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டால் நீங்கள் பாதுகாக்கப்படுகிறீர்கள்.

உங்களுடைய இனம், நிறம், பாலினம் அல்லது வயது ஆகியவற்றின் காரணமாக செய்யப்படும் சட்டவிரோதப் பாகுபாட்டில் இருந்தும் பாதுகாக்கப்படுவதற்கான உரிமை உங்களுக்கிருக்கிறது; உங்களுடைய பணியிட உரிமைகளைப் பற்றிய உடன்பாடு ஒன்றை ஏற்படுத்திக்கொள்வது சம்பந்தமாக உங்களுடைய முதலாளி தேவையற்ற அழுத்தம் கொடுத்தால் அல்லது செல்வாக்கு செலுத்தினால் அதிலிருந்து உங்களுக்குப் பாதுகாப்பு இருக்கிறது.

உங்களுடைய முதலாளியின் வினயமான நடவடிக்கை, பாகுபாடு அல்லது தேவையற்ற அழுத்தத்திற்கு நீங்கள் ஆளானால், Fair Work Ombudsman அல்லது Fair Work Commission - இடமிருந்து நீங்கள் உதவி நாடலாம். நீங்கள் வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்டால், கறாரான காலவரைகள் செல்லுபடியாகக்கூடும், ஆகவே, **நீங்கள் வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்ட 21 நாட்களுக்குள்ளாக** Fair Work Commission -இடம் நீங்கள் விண்ணப்பம் ஒன்றைச் சமர்ப்பிப்பதை உறுதிப்படுத்துங்கள். மேலதிகத் தகவல்களுக்கு www.fwc.gov.au எனும் Fair Work Commission -இன் வலைத்தளத்தினைப் பாருங்கள்.

▲ வேலையை முடித்துக்கொள்ளல்

பல காரணங்களை முன்னிட்டே உங்களுடைய வேலை இறுதியுறலாம் - நீங்கள் ராஜினாமா செய்யலாம், உங்களுடைய பணி நிலை தேவையற்றதாக ஆகிவிடலாம், அல்லது நீங்கள் வேலைநீக்கம் செய்யப்படலாம். இதைப் பற்றி மேலதிகமாகத் தெரிந்துகொள்ள www.fairwork.gov.au/ending-employment எனும் வலைத்தளத்தில் உள்ள 'வேலையை முடித்துக்கொள்ளல்' (Ending employment) எனும் பகுதியைப் பாருங்கள்.

உங்களுடைய வேலை இறுதியுறும்போது, பாக்கி சம்பளம், நீங்கள் எடுக்காத வருடாந்த மற்றும் நீண்டகால சேவை விடுப்பு ஆகியன உள்ளடங்க, பாக்கி இருக்கும் வேலை உரிமங்கள் உங்களுக்குக் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

நியாயமற்ற முறையில் நீங்கள் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்டிருப்பதாக நீங்கள் நினைத்தால், **நீங்கள் வேலைநீக்கம் செய்யப்பட்ட 21 நாட்களுக்குள்ளாக** Fair Work Commission -இடம் விண்ணப்பம் ஒன்றைச் சமர்ப்பிக்க உங்களால் இயலக்கூடும். விண்ணப்பித்தல் சம்பந்தம்மான விதிமுறைகள் உள்ளன, இவற்றில் குறைந்தபட்ச பணிக் காலங்கள், விண்ணப்பிப்பதற்கான கறாரான காலவரைகள் மற்றும் சிறு தொழில்களுக்கான விசேட விதிமுறைகள் ஆகியன உள்ளடங்கும். இதைப் பற்றிய மேலதிகத் தகவல்களுக்கு Fair Work Commission -இன் www.fwc.gov.au எனும் வலைத்தளத்திற்குச் செல்லுங்கள்.

▲ நுழைவுரிமை

பின்வரும் காரணங்களை முன்னிட்டே, நுழைவு அனுமதியுள்ள அதிகாரி ஒருவர், பெரும்பாலும் தொழிற்சங்க அதிகாரி ஒருவர், பணியிடம் ஒன்றிற்குள் நுழையலாம்:

- நுழைவு அனுமதி வைத்திருக்கும் அதிகாரியின் அமைப்பினால் சார்புபடுத்தப்படும் தொழில் நலன்கள் சம்பந்தமாகத் தொழிலாளிகளுடன் பேசுவதற்காக
- சந்தேகிக்கப்படும் பணியிடச் சட்ட மீறல்களைப் பற்றி விசாரிப்பதற்காக
- சந்தேகிக்கப்படும் 'சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு சட்ட' மீறல்களை விசாரிப்பதற்காக - இப்படிப்பட்ட தருணங்களில் 'சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு சட்டங்கள்' சம்பந்தப்பட்ட நுழைவு உரிமைத் தேவைப்பாடுகளை அவர்கள் பின்பற்றியாகவேண்டும்.

முதலாளிக்கு அறிவிப்பு செய்வது போன்ற சில குறிப்பிட்ட தேவைப்பாடுகளை நுழைவு அனுமதியுள்ள அதிகாரி பின்பற்றியாகவேண்டும், மற்றும் குறிப்பிட்ட சில ஆவணங்களை இவர் பார்வையிடலாம் மற்றும் பிரதி எடுக்கலாம். நுழைவு அனுமதியுள்ள அதிகாரி, அவரது அமைப்பு மற்றும் உங்களுடைய முதலாளி ஆகியோருக்குக் கறாரான தகவல் பாதுகாப்புக் கட்டுப்பாடுகள் செல்லுபடியாகும்.

▲ Fair Work Ombudsman

Fair Work Ombudsman என்பது ஒருமித்த, ஆக்கபூர்வமான மற்றும் ஒத்துழைப்பு மிக்க பணியிடத் தொடர்புறவுகளை முன்னெடுத்து வைக்கும் அமைப்பாகும், மற்றும் இது அவ்ஸ்திரேலியப் பணியிடச் சட்டங்கள் பின்பற்றப்படுவதை உறுதிப்படுத்துகிறது. பணியிடப் பிரச்சினைகளைத் தீர்த்துவைப்பதில் உதவுவதுடன், அவ்ஸ்திரேலியப் பணியிடத் தொடர்புறவுகளைப் பற்றிய நம்பகமான தகவல்களைத் தக்க நேரத்தில் இது அளிக்கிறது.

Fair Work Ombudsman -ஐப் பற்றிய மேலதிகத் தகவல்களுக்கு www.fairwork.gov.au எனும் வலைத்தளத்திற்குச் செல்லுங்கள் அல்லது **13 13 94** எனும் இலக்கத்தினை அழைங்கள்.

▲ Fair Work Commission

Fair Work Commission எனும் அமைப்பானது, குறைந்தபட்ச சம்பளங்கள் மற்றும் பணியிட நிலைகள் ஆகியவற்றிற்கான பாதுகாப்பு வலை ஒன்றை நிர்வகிக்கும் பொறுப்பினைக் கொண்டுள்ள அவ்ஸ்திரேலியாவின் தேசிய பணியிடத் தொடர்புறவுகளுக்கான முறைமன்றமாகும். ஒப்பந்தம் ஏற்படுத்தல், பணியிட மிரட்டல்கள் மற்றும் நியாமற்ற வேலைநீக்கம் ஆகியவற்றை உள்ளடக்கும் பணியிடச் செயல்பாடுகளையும் இந்தப் பாதுகாப்பு வலை உள்ளடக்குகிறது. Fair Work Commission -ஐப் பற்றிய மேலதிகத் தகவல்களுக்கு www.fwc.gov.au எனும் வலைத்தளத்தினைப் பாருங்கள் அல்லது **1300 799 675** எனும் இலக்கத்தை அழைங்கள்.

Fair Work Act 2009-இன் 124 -வது பிரிவின் பிரகாரம் Fair Work Ombudsman -இனால் இந்த Fair Work Information Statement தயாரிக்கப்பட்டு வெளியிடப்படுகிறது.