

مهم: یک کاپی (بیانیه معلوماتی کار منصفانه) Fair Work Information Statement نیز باید برای کارگران موقتی نو داده شود.

به www.fairwork.gov.au/fwis مراجعه کنید

یادداشت: بعضی اوقات کارگران موقتی ساعات کاری منظم را انجام می دهند. این بدان معنا نیست که ایشان کارگران (تمام وقت یا نیمه وقت) دائمی اند، ولی اگر این روند ادامه یابد، ممکن است ایشان در آینده مستحق تبدیلی از کار موقتی شناخته شوند (معمولاً بعد از گذشت مدت 12 ماه).

چطور می توانم از یک کار موقتی به یک کارگر دائمی تبدیل شوم؟

مطابق استانداردهای استخدام ملی (National Employment Standards, NES)، بعضی از کارگران موقتی حق دارند که به کارگران دائمی (تمام وقت یا نیمه وقت) مبدل شوند. این امر بنام "تبدیلی از کار موقتی" یاد می شود.

کارفرما باید برای بعضی از کارگران موقتی تبدیلی از کار موقتی را ارائه نماید درحالیکه عده ای دیگر کارگران موقتی صرف می توانند درخواست تبدیلی را بدهند. شما باید مدت 12 ماه کار کرده باشید و واجد شرایط دیگر نیز باشید. صفحه بعدی توضیح می دهد که چه وقت کارفرمای تان باید برای شما تبدیلی از کار موقتی را ارائه دهد، و چه زمانی شما مستحق درخواست کردن آن هستید.

تجارت های کوچک

اگر شما توسط یک تجارت کوچک (دارای کمتر از 15 نفر کارگر) استخدام شده اید، کارفرمای تان مکلفیت ندارد که تبدیلی از کار موقتی را برایتان ارائه دهد. مگر، در بعضی حالات شما هنوز هم می توانید درخواست دهید. اگر برای یک تجارت کوچک کار می کنید، صفحه بعدی توضیح می دهد که چه وقت مستحق هستید که درخواست تبدیلی از کار موقتی را ارائه دهید.

بشکل تحریری

طبق معیار های NES، تمام پیشکش ها، رد کردن ها، و جواب ها برای تبدیلی از کار موقتی باید بشکل تحریری ارائه شوند. "جواب تحریری" می تواند بشکل دستخط، چاپ یا الکترونیکی (بطور مثال: ایمیل) ارائه گردد.

استحقاق های اضافی تبدیلی از کار موقتی برای بعضی از کارگران موقتی توسط پاداش ها - حد اقل شرایط استخدامی مشاغل و موافقتنامه ها اعطا می گردد. برای کسب معلومات بیشتر به وب سایت www.fairwork.gov.au/casual مراجعه کنید.

آیا کمک ضرورت دارید؟

اگر مطمئن نیستید که آیا تحت پوشش یک پاداش- حد اقل شرایط استخدامی مشاغل یا موافقتنامه هستید؟ به وب سایت های www.fairwork.gov.au/awards و www.fairwork.gov.au/agreements مراجعه کنید.

چه کسانی کارگران موقتی اند؟

در صورت داشتن شرایط ذیل، شما یک کارگر موقتی می باشید:

- برایتان یک کار پیشکش شود
- کارفرما هیچگونه تعهد قبلی ثابت نسپارد که کار تان بطور مداوم و ثابت ادامه خواهد داشت، و
- شما این پیشکش را با این آگاهی قبول می کنید با وجود اینکه هیچگونه تعهد قبلی ثابت برایتان ارائه نشده است و به صفت یک کارگر شروع به کار می کنید.

اینکه آیا شما یک کارگر موقتی هستید یا نه، هنگام پیشنهاد و قبولی یک کار ارزیابی می شود.

"تعهد قبلی غیر ثابت" چیست؟

برای فهمیدن اینکه آیا کارفرمای تان هیچگونه تعهد قبلی ثابت را هنگام پیشنهاد کار برای شما ارائه نکرده است، صرف 4 عوامل باید مدنظر گرفته شوند. این عوامل قرار ذیل اند:

- کارفرمای تان می تواند انتخاب کند که یک کار را برای شما پیشنهاد نماید و شما حق دارید که آنرا قبول کنید یا نکنید.
- کار زمانی برای شما عرضه خواهد شد که کارفرمای تان به کار شما ضرورت داشته باشد
- کار شما بحیث یک کار موقتی توصیف می شود
- اضافه معاش کار موقتی یا نرخ معاش مشخص کارگران موقتی برای شما پرداخت خواهد شد.

یک عامل سرنوشت ساز موجود نیست و لازم نیست که شما تمام این 4 عوامل فوق را داشته باشید تا بحیث یک "عدم تعهد قبلی ثابت" شناخته شوید. این در مورد ارزیابی عوامل موجوده (و غیره موجود) ارزیابی میشود، و فیصله کردن این امر مربوط می شود به اینکه آیا در کل کارفرمای تان قصد ارائه یک تعهد قبلی ثابت را داشت یا خیر.

مثال "تعهد قبلی غیر ثابت"

برای خانم پریا یک کار بحیث دستیار مغازه پیشنهاد می شود. این کار بحیث یک کار موقت اعلان شده بود.

صاحب مغازه می گوید که پریا زمانی کار خواهد کرد که حجم کار مغازه زیاد باشد یا کارگران دیگر به رخصتی بروند. هنگامیکه کار مغازه کم است، برای پریا کار کمتر داده خواهد شد. نوبت های کاری هفته وار پریا بطور پیشگی برایش داده خواهد شد و این نوبت ها در هر هفته تغیر خواهند نمود. در صورت تمایل، پریا می تواند نوبت های کار را رد کند. نرخ معاش پریا شامل اضافه معاش کارگران موقتی است. پریا این کار را قبول می کند.

تحت این شرایط، هیچگونه "تعهد قبلی ثابت" برای پریا وجود ندارد. کارفرمای پریا تعهد نکرده است که برایش کار مداوم بدهد. صاحب مغازه واضح ساخت که نوبت های کار پریا می تواند متغیر باشد، و پریا مکلفیت نداشت که این پیشنهاد را قبول کند. این کار بحیث یک کار موقتی اعلان شده بود و پریا نرخ اضافه معاش کارگران موقتی را دریافت خواهد نمود. چون موضوع در وقت پیشنهاد کار برای پریا روشن بود و وی آنرا قبول نمود، لهذا وی یک کارگر موقتی شمرده می شود.

آیا می توانم برای تبدیلی از کار موقتی درخواست دهم؟



اگر تمام شرایط ذیل را برآورده سازید، شما مستحق ارائه درخواست برای تبدیلی از کار موقتی می باشید:

- ✓ شما حد اقل برای مدت **12 ماه و 21 روز** در این تجارت کار کرده اید، (12 ماه در صورتیکه برای یک تجارت کوچک (کار کرده اید).
- ✓ **روند ساعات کاری منظم** تان بطور دوامدار برای مدت حداقل **6 ماه** ادامه یافته باشد.
- ✓ شما بتوانید این روند ساعات کاری تانرا بحیث یک کارگر دایمی بدون تغییرات عمده ادامه دهید، و
- ✓ در طی مدت **6 ماه** اخیر شما نباید:
 - تبدیلی از کار موقتی را رد کرده باشید
 - برایتان گفته شده باشد که تبدیلی از کار موقتی بخاطر دلایل معقول برایتان ارائه نمی شود، یا
 - برای تبدیلی از کار موقتی درخواست داده باشید و درخواست تان بخاطر دلایل معقول رد شده باشد.

شما باید چکار کنید

- اگر شما مستحق باشید و بخواهید که برای تبدیلی از کار موقتی درخواست دهید - درخواست تانرا بشکل تحریری ارائه کنید.

کارفرمای تان باید چکار کند

- اگر کارفرمای تان به درخواست شما موافقت کند - با شما مشورت نماید و در طی مدت 21 روز بعد از دریافت درخواست تان بشکل تحریری برایتان جواب دهد.
- اگر کارفرمای تان درخواست شما را بخاطر دلایل معقول رد کند - با شما مشورت کند و دلایل آنرا بشکل تحریری در طی مدت 21 روز بعد از دریافت درخواست تان برای شما ارائه دهد. اگر بعد از سپری شدن مدت 6 ماه دوباره این شرایط را برآورده سازید، می توانید یک درخواست جدید ارائه دهید.

❓ "دلایل معقول" کدام ها اند؟

چیزهاییکه بحیث "دلایل معقول" شمرده می شوند مربوط می شود به حالات شما و کارفرمای تان.

این حالات می تواند شامل نکات ذیل در طی 12 ماه بعدی باشند:

- وظیفه شما دیگر موجود نخواهد بود
- ساعات کاری تان بطور قابل ملاحظه تغییر خواهد نمود
- روز ها یا اوقاتی که کارفرمای تان به کار شما ضرورت دارد بطور قابل ملاحظه تغییر خواهد کرد، و شما قادر به کار کردن مطابق این ساعات تغییر یافته نخواهید بود.

دلایل معقول همچنان می تواند شامل این موضوع باشد که درخواست یا قبولی یک درخواست مغایر یک شرط یا پروسه انتخاب باشد که توسط قوانین فدرال، ایالتی یا منطقوی ایجاب می شود.

آیا باید کارفرمایم برای تبدیلی از کار موقتی را ارائه دهد؟



صرف تجارت های دارای تعداد 15 کارگر یا بیشتر مکلف اند که تبدیلی از کار موقتی را برای کارگران شان ارائه دهند. در صورتیکه شما تمام شرایط ذیل را برآورده سازید، کارفرمای تان باید برای شما تبدیلی از کار موقتی را ارائه دهد:

- ✓ شما نزد کارفرمای تان برای مدت **12 ماه** کار کرده باشید
- ✓ شما بطور دوامدار یک **روند ساعات کاری منظم** را برای مدت حداقل **6 ماه** کار کرده باشید، و
- ✓ شما بتوانید این روند ساعات کاری منظم را بحیث یک کارگر دایمی بدون تغییرات عمده ادامه دهید.

در صورت مصداق نکات ذیل، کارفرمای شما مکلف نیست که برایتان پیشنهاد تبدیلی از کار موقتی را ارائه دهد:

- ✗ **دلایل معقولی** نزد کارفرمای تان موجود باشد که تبدیلی از کار موقتی را برایتان پیشنهاد نکند، یا
- ✗ شما یک روند ساعات کاری منظم را برای مدت حداقل **6 ماه** آخر کار نکرده باشید.

کارفرمای تان باید چکار کند

- اگر شما مستحق تبدیلی از کار موقتی باشید - بشکل تحریری در طی مدت 21 روز بعد از سالگرد 12 ماهه کار کردن تان برای شما پیشنهاد کند.
- اگر کارفرمای تان تبدیلی از کار موقتی را پیشنهاد نکند - دلایل خود را در طی مدت 21 روز بعد از دریافت درخواست تان بشکل تحریری برای شما ارائه دهد.

شما باید چکار کنید

- اگر کارفرمای تان تبدیلی از کار موقتی را برایتان پیشنهاد کند - شما در طی مدت 21 روز بشکل تحریری جواب وی را بدهید. شما می توانید پیشنهاد وی را رد یا قبول کنید.
- اگر با فیصله کارفرمای تان مبنی بر عدم ارائه تبدیلی از کار موقتی موافق نیستید - مراحل تحت عنوان "در صورت عدم موافقت چکار باید کرد؟" را تعقیب کنید.

مثال "روند ساعات کاری منظم"

آقای الکس یک کارگر موقتی است که هر جمعه و شنبه شب در یک رستوران بشکل ثابت کار می کند. ساعات و روز های کار وی تغییر نمی کند.

در طی مدت 6 ماه، الکس بخاطر مرخصی 2 نوبت کاری خود را انجام داده نتوانست. بعد از موافقت با کارفرمایش، الکس همچنان برای مدت 1 هفته بخاطر امتحانات فاکولته اش رخصتی می گیرد.

باوجودیکه الکس مدتی را رخصت بوده است، وی هنوز هم شرایط "روند ساعات کاری منظم" را برآورده می سازد.

معلومات بیشتر

برای کسب معلومات بیشتر راجع به کار موقتی و تبدیلی از کار موقتی، به وب سایت های www.fairwork.gov.au/casual و www.fairwork.gov.au/casualconversion مراجعه کنید.

اگر در مورد تبدیلی از کار موقتی با کارفرمایم موافق نباشم، چکار باید بکنم؟

در صورتیکه شما و کارفرمای تان در مورد تبدیلی از کار موقتی بشمول قوانین و شرایط ارائه یک درخواست یا پیشنهاد باهمدیگر منازعه داشته باشید، مراحل برای حل منازعه تان موجود است.

نظر به حالات تان، ممکن است بتوانید از یک شخص دیگر برای حمایت یا نمایندگی کردن از شما در طول این پروسه منازعه کمک بگیرید (بشمول یک اتحادیه کاری که واجد شرایط نمایندگی کردن از شما باشد).

مرحله 1. نخست، بررسی کنید که آیا تحت پوشش یک پاداش- حد اقل شرایط استخدامی یا موافقتنامه هستید یا نه. مطمئن نیستید؟ به وب سایت های www.fairwork.gov.au/awards و www.fairwork.gov.au/agreements مراجعه کنید.

• اگر تحت پوشش یک احکام یا موافقتنامه هستید، شما باید پروسه حل منازعه راجع به معیار های استخدام ملی (National Employment Standards, NES) را تعقیب کنید. اگر به کمک بیشتر ضرورت دارید، بخش "چه کسی می تواند کمک کند؟" را در زیر بخوانید.

• اگر تحت پوشش یک پاداش- حد اقل شرایط استخدامی یا موافقتنامه نیستید، به مرحله 2 بروید.

مرحله 2. اگر تحت پوشش یک پاداش- حد اقل شرایط استخدامی یا موافقتنامه نیستید، شما باید بررسی کنید که آیا قرارداد استخدام تان یا هرگونه موافقتنامه تحریری دیگر حاوی یک پروسه حل منازعه راجع به NES یا تبدیلی از کار موقتی است یا نه.

• در صورت موجودیت پروسه حل منازعه، شما باید پروسه پیشبینی شده را برای حل منازعه تان تعقیب کنید. اگر به کمک بیشتر ضرورت دارید، بخش "چه کسی می تواند کمک کند؟" را در زیر بخوانید.

• اگر این صدق نمی کند، به مرحله 3 بروید.

مرحله 3. اگر پروسه حل منازعه مراحل 1 و 2 در مورد شما صدق نمی کند، کوشش کنید که منازعه را مستقیماً با کارفرمای تان از طریق مباحثه با ایشان (برای دریافت کمک در این مورد، می توانید از کورس های رایگان ما که در زیر لینک شده اند، استفاده کنید) حل کنید. اگر نمی توانید منازعه را از این طریق حل نمایید، برای دریافت کمک به بخش "چه کسی می تواند کمک کند؟" در زیر مراجعه کنید.

از طریق مباحثات کمک بگیرید

برای کمک گرفتن در مورد مباحثات در کار (بشمول تبدیلی از کار موقتی) کورس های آنلاین رایگان را در وب سایت www.fairwork.gov.au/learning جستجو کنید.

چه کسانی می توانند کمک کنند؟

اگر به معلومات یا کمک نیاز دارید، یا یک منازعه حل نشده دارید، یک مرجع ثالث ممکن است بتواند شما را کمک نماید. نظر به حالت تان و اینکه چطور می خواهید این موضوع را حل کنید، مراجع محدودی موجود است که می توانند شما را کمک کنند.

مامور رسیدگی به شکایات کار منصفانه (Fair Work Ombudsman)، کمیسیون کار منصفانه (Fair Work Commission) و کمیسیون تعمیرات و ساختمان استرالیا (Australian Building and Construction Commission) می توانند شما را کمک کنند. همچنان می توانید از محکمه فدرال بخش و خانواده (Federal Circuit and Family Court) در بعضی حالات کمک بگیرید.

مامور کمیسیون کار منصفانه

- در مورد منازعات تبدیلی از کار موقتی اقدام می کند (اگر شما نمی توانید مستقیماً با کارفرمای تان آنرا حل کنید)
- می تواند منازعات تانرا از طریق میانجیگری، مصالحه، توصیه یا ابراز نظر حل کند
- در صورت موافقت شما و کارفرمای تان، این کمیسیون می تواند منازعه تانرا از طریق داوری (صدور یک فیصله تنفیذی) حل کند.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

مامور دادرس کار منصفانه

- معلومات و مشورت را راجع به نوع استخدام (موقتی یا دائمی) ارائه می کند
- معلومات و مشورت را راجع به حقوق، معاش و استحقاق های کارگران موقتی بشمول تبدیلی از کار موقتی ارائه می کند
- دارای حسابگر ها، رهنمود ها و کورس های آنلاین رایگان است
- در زمینه حل مشکلات محل کار کمک می کند
- قوانین محل کار را تنفیذ می کند و برای نقض قوانین محل کار مجازات درخواست می کند.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

محکمه فدرال بخش و محکمه خانواده استرالیا (محکمه ادعا های کوچک)

می توانید از محکمه ادعاهای کوچک محکمه فدرال بخش و محکمه خانواده تقاضای کمک کنید در صورتیکه منازعه تبدیلی از کار موقتی تان راجع به نکات ذیل باشد:

- شما شرایط کارفرمای تانرا برای ارائه یک پیشنهاد تبدیلی به یک کارگر دائمی برآورده سازید
- شما شرایط درخواست برای تبدیلی از کار موقتی را برآورده سازید
- کارفرمای تان دلایل معقولی داشته باشد که برای شما تبدیلی از کار موقتی را پیشنهاد نکند
- کارفرمای تان دلایل معقولی برای رد کردن درخواست تبدیلی از کار موقتی تان داشته باشد.

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

اگر شما در سکتور تعمیرات و ساختمان تجاری کار می کنید، کمیسیون تعمیرات و ساختمان استرالیا می تواند کمک کند.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338