

مهم: بیانیه اطلاعات کار منصفانه (Fair Work Information Statement) نیز باید به کارکنان مقطعی جدید داده شود.

از www.fairwork.gov.au/fwis بازدید کنید



کارمند مقطعی چه کسی است؟

شما در صورتی یک کارمند مقطعی هستید که همه معیارهای زیر را داشته باشید:

- شغلی به شما پیشنهاد شود
- کارفرما **تعهد قطعی قبلی نمی‌دهد** که کار بدون محدودیت در قالب الگوی کاری توافقی ادامه داشته باشد، و
- شما پیشنهاد را با علم به این می‌پذیرید که هیچ **تعهد قطعی قبلی وجود ندارد** و کارمند می‌شوید.

این که آیا شما یک کارمند مقطعی هستید در زمان پیشنهاد و پذیرش شغل ارزیابی می‌شود.

«عدم تعهد قطعی قبلی» چیست؟

برای آن که بدانید آیا کارفرمای شما موقع پیشنهاد شغل به شما، **عدم تعهد قطعی قبلی** داشته‌است، فقط **4 عامل در نظر گرفته می‌شوند**. آنها شامل این موارد هستند، آیا:

- ▶ کارفرمای شما می‌تواند انتخاب کند که به شما پیشنهاد شغل بدهد و کار کردن یا نکردن به انتخاب شما است
- ▶ وقتی به شما کار پیشنهاد می‌شود که کارفرما به کار شما نیاز دارد
- ▶ استخدام شما مقطعی تعریف شده‌است
- ▶ شما بابت کار مقطعی، یک مبلغ فوق‌العاده یا خاص دریافت می‌کنید.

1 عامل تصمیم‌گیری وجود ندارد و شما برای آن که مشمول «عدم تعهد قطعی قبلی» باشید، به همه آن 4 مورد نیاز ندارید. لازم است عوامل موجود (و غیر موجود) را سبک و سنگین کنید و تصمیم بگیرید که آیا قصد کارفرمای شما عدم تعهد قطعی قبلی بوده‌است یا خیر.

نمونه‌ای از «عدم تعهد قطعی قبلی»

شغلی به عنوان دستیار فروش به پریا (Priya) پیشنهاد شده‌است. شغل به عنوان یک سمت مقطعی آگهی شده بود.

مالک فروشگاه می‌گوید پریا باید وقتی کار کند که فروشگاه شلوغ است یا کارکنان دیگر مرخصی هستند. وقتی کسب و کار راکد است، پریا کار کمتری خواهد داشت. شیفت کاری پریا از یک هفته قبل اعلام می‌شود و شیفت‌ها هفته-به-هفته عوض می‌شوند. پریا اگر بخواهد می‌تواند شیفت را رد کند. نرخ پرداخت پریا مشمول یک فوق‌العاده مقطعی است. پریا شغل را قبول می‌کند.

در وضعیت پریا «عدم تعهد قطعی قبلی» وجود داشت. کارفرمای او متعهد به دادن کار مستمر به پریا نشده بود. مالک فروشگاه به وضوح اعلام کرده بود که شیفت‌های پریا ممکن است تغییر کنند و پریا متعهد به پذیرش شیفت‌ها نیست. شغل به عنوان یک شغلی مقطعی آگهی شده بود و نرخ پرداختی مقطعی به پریا پرداخت خواهد شد. چون در زمان پیشنهاد و پذیرش شغل، این موضوع محرز بود که او یک کارمند مقطعی محسوب می‌شود.

توجه: گاهی کارکنان مقطعی الگوی ساعات کاری منظمی دارند. این به آن معنی نیست که آنها دائمی هستند (تمام وقت یا نیمه وقت)، بلکه اگر این ترتیبات ادامه یابد، ممکن است آنها در آینده (معمولاً بعد از 12 ماه) مشمول تبدیل وضعیت مقطعی شوند.

اگر من کارمند مقطعی باشم، چطور تبدیل به کارمند دائمی می‌شوم؟

طبق استانداردهای استخدام ملی (National Employment Standards, NES)، بعضی کارکنان مقطعی حق دارند کارمند دائمی (تمام وقت یا نیمه‌وقت) شوند. این «تبدیل وضعیت مقطعی» نامیده می‌شود.

کارفرمایان باید به بعضی کارکنان مقطعی پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی دهند و بعضی دیگر باید خود درخواست دهند. شما باید 12 ماه کار کرده باشید و سایر معیارها را نیز داشته باشید.

صفحه بعد زمانی که کارفرما باید به شما پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی دهد و زمانی که شما استحقاق درخواست دارید را نشان می‌دهد.

کسب و کارهای کوچک

اگر شما توسط یک **کسب و کار کوچک** (کمتر از 15 کارمند) استخدام شده باشید، کارفرمای شما ملزم به پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی به شما نیست. البته، در بعضی موارد، شما هنوز استحقاق درخواست دارید.

صفحه بعد نشان می‌دهد در صورتی که برای یک کسب و کار کوچک کار می‌کنید چه زمانی استحقاق درخواست تبدیل وضعیت مقطعی دارید.



طبق NES، همه پیشنهادها، درخواست‌ها، رد درخواست‌ها و پاسخ‌ها برای تبدیل وضعیت مقطعی باید **کتبی** باشند.
«کتبی» می‌تواند شامل دست نوشته، چاپی یا الکترونیک (مثل ایمیل) باشد.

بعضی کارکنان مقطعی مشمول قراردادها و موافقتنامه‌هایی هستند که استحقاق تبدیل وضعیت مقطعی بیشتری دارند. برای دریافت اطلاعات بیشتر به www.fairwork.gov.au/casual بروید.

به کمک نیاز دارید؟

آیا اطمینان ندارید که تحت پوشش یک قرارداد یا موافقتنامه هستید؟ از www.fairwork.gov.au/awards و www.fairwork.gov.au/agreements بازدید کنید

آیا می‌توانم درخواست تبدیل وضعیت مقطعی کنم؟



شما در صورتی استحقاق درخواست تبدیل وضعیت مقطعی را دارید که دارای تمامی معیارهای زیر باشید:

- ✓ حداقل به مدت **12 ماه** و **21 روز** (12 ماه اگر برای کسب و کار کوچک کار می‌کنید) کار کرده باشید.
- ✓ شما **ساعات کاری منظمی** را به صورت مستمر حداقل در **6 ماه** گذشته کار کرده‌اید.
- ✓ شما می‌توانید بدون تغییر عمده، طبق همان الگوی ساعت کار به عنوان کارمند دائمی، به کار کردن ادامه دهید.
- ✓ در **طول 6 ماه گذشته**، شما:
 - پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی را رد نکرده‌اید
 - به شما گفته نشده‌است که به دلایل معقول امکان پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی به شما نیست، یا
 - درخواست تبدیل وضعیت مقطعی نداده‌اید که به دلایل منطقی رد شود.

چه کاری باید انجام دهید

- اگر واجد شرایط هستید و می‌خواهید درخواست تبدیل وضعیت مقطعی دهید - کتباً درخواست دهید.

کارفرمای شما باید چه کاری انجام دهد

- اگر آنها قصد موافقت با درخواست شما را دارند - با شما مشورت کرده و ظرف مدت 21 روز از تاریخ دریافت درخواست، پاسخ می‌دهند.
- اگر آنها به دلایل معقولی قصد مخالفت با درخواست شما را دارند - با شما مشورت کرده و ظرف مدت 21 روز از تاریخ دریافت درخواست، دلایل را به شما می‌گویند. اگر شما دوباره بعد از 6 ماه واجد شرایط شدید، می‌توانید یک درخواست دیگر بدهید.

«دلایل منطقی» چیست؟

آنچه «دلایل منطقی» محسوب می‌شود به وضعیت شما و وضعیت کارفرمای شما بستگی دارد.

آنها می‌توانند در 12 ماه آینده، آن را مدنظر قرار دهند:

- سمت شما وجود نداشته باشد
- ساعات کاری شما به شدت کاهش یابد
- روزها و ساعتی که کارفرمای شما از شما می‌خواهد کار کنید، به شدت تغییر پیدا کند و شما در ساعات تغییر یافته امکان کار کردن نداشته باشید.

دلایل منطقی همچنین می‌تواند شامل این موضوع باشد که ارائه پیشنهاد یا پذیرش درخواست، با فرایند استخدام یا انتخاب تحت قانون مشترک المنافع، ایالتی یا قلمرویی مطابقت نداشته باشد.

آیا کارفرمای من باید به من پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی دهد؟



فقط کسب و کارهایی دارای 15 کارمند یا بیشتر باید به کارمندان مقطعی خود، پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی دهند. در صورتی که دارای تمام معیارهای زیر باشید آنها ملزم هستند به شما پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی بدهند:

- ✓ شما به مدت **12 ماه** در استخدام آنها بودید
 - ✓ شما **ساعات کاری منظمی** را به صورت مستمر حداقل در **6 ماه** گذشته کار کرده‌اید، و
 - ✓ شما می‌توانید بدون تغییر عمده به عنوان یک کارمند دائمی طبق همان الگوی ساعات کاری منظم به کار کردن ادامه دهید.
- اگر یکی از موارد زیر در مورد شما صدق کند، کارفرمای شما ملزم نیست به شما پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی بدهد:
- ✗ کارفرمای شما **دلایل منطقی** برای عدم پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی به شما دارد، یا
 - ✗ شما حداقل در **6 ماه** گذشته، ساعات کاری منظمی به صورت مستمر نداشتید.

کارفرمای شما باید چه کاری انجام دهد

- اگر واجد شرایط تبدیل وضعیت مقطعی باشید - پیشنهاد را ظرف مدت 21 روز بعد از سالگرد استخدام - 12 ماهه شما، کتباً به شما ارائه دهند.
- اگر پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی نمی‌دهند - دلایل را ظرف مدت 21 روز بعد از سالگرد استخدام - 12 ماهه شما، کتباً به شما اعلام کنند.

چه کاری باید انجام دهید

- اگر کارفرمای شما به شما تبدیل وضعیت مقطعی را پیشنهاد دهد - ظرف مدت 21 روز پاسخ دهید. شما می‌توانید پیشنهاد را پذیرفته یا رد کنید.
- اگر با تصمیم آنها مبنی بر عدم پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی - مخالف هستید، گام‌های مندرج در بخش «اگر مخالفتی وجود داشت، چطور؟» در صفحه بعد را پیروی کنید.

نمونه‌ای از «الگوی ساعات کاری منظم»

آلکس (Alex) یک کارمند مقطعی است که شب‌های جمعه و شنبه در یک رستوران بصورت منظم کار می‌کند.

ساعات و روزهای او تغییر نمی‌کند.

آلکس در یک دوره 6-ماهه، 2 شیفت را به علت بیماری از دست می‌دهد. او طبق توافق با کارفرما، در طول امتحانات دانشگاه نیز 1 هفته مرخصی است.

اگرچه آلکس زمانی را مرخصی گرفته‌است، این هنوز منطبق با تعریف «الگوی ساعات کار منظم» است.

اطلاعات بیشتر

رای دریافت اطلاعات بیشتر درباره استخدام مقطعی و تبدیل وضعیت مقطعی، به www.fairwork.gov.au/casual و

www.fairwork.gov.au/casualconversion بروید



اگر با کارفرمای خود درباره تبدیل وضعیت مقطعی مخالف باشم، چطور؟

ب اگر شما و کارفرمای شما درباره تبدیل وضعیت مقطعی، از جمله مقررات و قواعد درخواست (با عدم درخواست) یا پیشنهاد اختلاف دارید، برای حل مشکلات باید این مراحل زیر را انجام دهید.

شما بسته به شرایط خود، می‌توانید در فرآیند اختلاف، فردی را برای پشتیبانی یا نمایندگی خود داشته باشید (که می‌تواند اتحادیه‌ای باشد که مکلف به نمایندگی شما است).

گام 1. اولاً، بررسی کنید که آیا تحت پوشش یک قرارداد یا موافقتنامه هستید. مطمئن نیستید؟ از www.fairwork.gov.au/awards و www.fairwork.gov.au/agreements بازدید کنید

- اگر تحت پوشش یک قرارداد یا موافقتنامه هستید، شما باید از فرآیند تعیین شده در آن برای رسیدگی به اختلافات مربوط به استانداردهای استخدام ملی (National Employment Standards, NES) پیروی کنید. اگر نیاز به کمک بیشتر دارید، بخش «چه کسی می‌تواند کمک کند؟» در زیر را ببینید.

- اگر شما تحت پوشش یک قرارداد یا موافقتنامه نیستید، به گام 2 بروید.

گام 2. اگر تحت پوشش یک قرارداد یا موافقتنامه نیستید، شما باید بررسی کنید آیا قرارداد استخدام شما یا هر نوع موافقتنامه کتبی دیگری، فرآیندی برای رسیدگی به اختلافات مربوط به NES یا تبدیل وضعیت مقطعی دارد یا خیر.

- اگر دارد، شما باید از فرآیندی که آن برای رسیدگی به اختلافات تعیین کرده‌است پیروی کنید. اگر نیاز به کمک بیشتر دارید، بخش «چه کسی می‌تواند کمک کند؟» در زیر را ببینید.

- اگر ندارد، به گام 3 بروید.

گام 3. اگر فرآیند حل و فصل اختلاف در گام 1 و 2 در مورد شما اعمال نمی‌شود، سعی کنید اختلاف را مستقیماً با کارفرما از طریق گفتگو با آنها حل کنید (شما می‌توانید از دوره‌های رایگان ما که لینک آنها در زیر است، استفاده کنید). اگر با این روش نمی‌توانید این مسئله را حل و فصل کنید، بخش «چه کسی می‌تواند کمک کند؟» در زیر را ببینید تا بتوانید از آن کمک بگیرید.

در مورد گفتگوها، کمک بگیرید

دوره‌های رایگان آنلاین برای کمک به شما برای گفتگو در محل کار (از جمله درباره تبدیل وضعیت مقطعی) را در www.fairwork.gov.au/learning بیابید.

چه کسی می‌تواند کمک کند؟

اگر نیاز به اطلاعات یا کمک دارید، یا یک اختلاف حل نشده دارید، یک شخص ثالث می‌تواند به شما کمک کند. بسته به وضعیت شما و روشی که می‌خواهید اختلاف حل شود، چند مکان مختلف برای کمک به شما وجود دارد.

سازمان بازرسی کار منصفانه (Fair Work Ombudsman)، کمیسیون کار منصفانه و کمیسیون ساختمان و ساخت و ساز استرالیا می‌توانند کمک کنند. همچنین شما می‌توانید در بعضی شرایط از دادگاه خانواده و ناحیه فدرال کمک بگیرید.

کمیسیون کار منصفانه

- به اختلافات مربوط به تبدیل وضعیت مقطعی رسیدگی می‌کند (اگر شما قادر به حل و فصل مستقیم آنها با کارفرمای خود نیستید)
- می‌تواند از طریق میانجی‌گری، آشتی، ارائه پیشنهاد یا اظهار نظر به اختلاف شما رسیدگی کند
- اگر شما یا کارفرمای شما موافقت کنید، می‌تواند از طریق حکمیت (اتخاذ یک تصمیم الزام‌آور) به اختلاف شما رسیدگی کند.

www.fwc.gov.au - 1300 799 675

سازمان بازرسی کار منصفانه

- درباره نوع استخدام شما (مقطعی یا دائمی) اطلاعات و راهنمایی ارائه می‌دهد
- درباره حقوق، پرداخت و استحقاق‌های کارکنان مقطعی از جمله استحقاق تبدیل وضعیت مقطعی اطلاعات و راهنمایی ارائه می‌دهد
- ماشین حساب، الگوها و دوره‌های آنلاین رایگان دارد
- به حل مشکلات محل کار کمک می‌کند
- مقررات محیط کار را اجرا کرده و بابت تخطی از مقررات محیط کار درخواست جریمه می‌کند.

www.fairwork.gov.au - 13 13 94

دادگاه خانواده و ناحیه فدرال استرالیا (دادگاه دعوی کوچک)

در صورتی می‌توانید از دادگاه دعوی کوچک دادگاه خانواده و ناحیه فدرال کمک بگیرید که اختلاف تبدیل وضعیت مقطعی شما در مورد این باشد که آیا:

- شما الزامات کارفرما برای ارائه پیشنهاد تبدیل به دائمی را دارید
- شما الزامات درخواست تبدیل وضعیت مقطعی را دارید
- کارفرمای شما دلایل منطقی برای عدم پیشنهاد تبدیل وضعیت مقطعی دارد
- کارفرمای شما برای نپذیرفتن درخواست تبدیل وضعیت مقطعی شما دلایل منطقی دارد

www.fcfoa.gov.au - 1300 352 000

اگر شما در صنعت ساختمان تجاری فعالیت دارید، کمیسیون ساختمان و ساخت و ساز استرالیا می‌تواند کمک کند.

www.abcc.gov.au - 1800 003 338