

महत्वपूर्ण बात: नए कैज़ुअल कर्मचारियों को फेयर वर्क सूचना पत्रक (Fair Work Information Statement) देना भी आवश्यक है। www.fairwork.gov.au/fwis पर जाएँ



कैज़ुअल कर्मचारी कौन होते हैं?

यदि आप निम्नांकित मानदंडों को पूरा करते हैं तो आप एक कैज़ुअल कर्मचारी कहलाएंगे:

- आपको नौकरी का प्रस्ताव दिया गया है
- आपके नियोक्ता द्वारा पहले से कोई ठोस वचन नहीं दिया जाता है कि यह काम परस्पर सहमति के अनुसार नियमित रूप से निश्चित घंटों की पारियों के साथ, अनिश्चित काल तक निरंतर चलता रहेगा, तथा
- आप उस प्रस्ताव को यह जानते हुए स्वीकार कर लेते हैं कि पहले से कोई ठोस वचन नहीं दिया गया है और आप एक कर्मचारी बन जाते हैं।

आप एक कैज़ुअल कर्मचारी हैं या नहीं यह बात तब निश्चित हो जाती है जब आपको नौकरी का प्रस्ताव दिया जाता है और आप उसे स्वीकार कर लेते हैं।

'पहले से कोई ठोस वचन नहीं' क्या होता है?

यह पता लगाने के लिए कि आपके नियोक्ता द्वारा आपको नौकरी देते समय पहले से कोई ठोस वचन दिया गया है या नहीं, केवल 4 कारकों पर ध्यान दिया जाना चाहिए। जो हैं कि:

- क्या आपके नियोक्ता द्वारा यह तय किया जा सकता है कि आपको काम का प्रस्ताव दिया जाए या नहीं और यह आपकी पसंद है कि आप वो काम करें या न करें
- क्या आपको काम का प्रस्ताव तभी दिया जाएगा जब आपके नियोक्ता को आपसे काम करवाने की ज़रूरत हो
- क्या आपकी नियुक्ति एक कैज़ुअल के रूप में वर्णित की गई है
- क्या आपको, कैज़ुअल लोडिंग (अवकाश हकदारियों की एवज में वेतन की एक निश्चित प्रतिशत रकम सम्मिलित करके वेतन का भुगतान) या कैज़ुअल कर्मचारियों को मिलने वाली निर्धारित आय दर के आधार पर वेतन दिया जाएगा।

कोई भी एक कारक निर्णायक नहीं होता और 'पहले से कोई ठोस वचन नहीं' के लिए सभी 4 कारकों का होना ज़रूरी नहीं है। यह इस बारे में है कि जो कारक विद्यमान हैं (और जो नहीं हैं) उन पर विचार करना और यह तय करना कि कुल मिलाकर आपके नियोक्ता का इरादा पहले से कोई ठोस वचन देने का था या नहीं।

'पहले से कोई ठोस वचन नहीं' का उदाहरण

प्रिया को दुकान सहायक के काम का प्रस्ताव दिया जाता है। इसके विज्ञापन में इसे कैज़ुअल पद बताया गया था।

दुकान के मालिक का कहना है कि प्रिया को तब काम करना होगा जब दुकान व्यस्त होगी या कोई कर्मचारी छुट्टी पर होगा। जब व्यापार मंदा होगा, तो प्रिया को कम काम मिलेगा। प्रिया को उसकी पारी (शिफ्ट) के बारे में एक सप्ताह पहले बताया जाएगा और पारी (शिफ्ट) का समय हर सप्ताह अलग होगा। प्रिया यदि चाहे तो वो पारियों (शिफ्ट्स) को अस्वीकार कर सकती है। प्रिया के वेतन की दर में कैज़ुअल लोडिंग शामिल होगी। प्रिया इस नौकरी को स्वीकार कर लेती है। प्रिया के मामले में 'पहले से कोई ठोस वचन नहीं' की स्थिति है। उसके नियोक्ता ने प्रिया को निरंतर काम देने का वचन नहीं दिया है। दुकान मालिक ने यह स्पष्ट कर दिया कि प्रिया की पारियाँ (शिफ्ट्स) अलग-अलग हो सकती हैं, और प्रिया पारियों (शिफ्ट्स) को स्वीकार करने के लिए बाध्य नहीं है। विज्ञापन में इस नौकरी को कैज़ुअल बताया गया था और प्रिया को कैज़ुअल आय दर के आधार पर वेतन दिया जाएगा। चूँकि जब प्रिया को इस नौकरी का प्रस्ताव दिया गया था और उसने इसे स्वीकार किया था तब यह बात स्पष्ट थी, इसलिए उसे एक कैज़ुअल कर्मचारी माना जाएगा।

ध्यान दें: कभी-कभी कैज़ुअल कर्मचारी नियमित रूप से निश्चित घंटों की पारियों में काम करते हैं। इसका मतलब यह नहीं होता कि वे स्थाई (फुल-टाइम या पार्ट-टाइम) कर्मचारी हैं, लेकिन यदि यह व्यवस्था लगातार बनी रहती है, तो वे भविष्य में (सामान्यतया 12 महीनों के बाद) कैज़ुअल परिवर्तन के लिए हकदार हो सकते हैं।



यदि मैं एक कैज़ुअल कर्मचारी हूँ तो मैं एक स्थाई कर्मचारी कैसे बन सकता हूँ?

राष्ट्रीय रोज़गार मानदंड (National Employment Standards – NES) (एन-ई-एस) के अन्तर्गत, कुछ कैज़ुअल कर्मचारियों को एक स्थाई (फुल-टाइम या पार्ट-टाइम) कर्मचारी बनने का अधिकार होता है। इसे 'कैज़ुअल परिवर्तन' कहते हैं।

कुछ कैज़ुअल कर्मचारियों को उनके नियोक्ता द्वारा कैज़ुअल परिवर्तन का प्रस्ताव दिया जाना ज़रूरी होता है जबकि अन्य कर्मचारी इसके लिए केवल आग्रह कर सकते हैं। आपके द्वारा नौकरी के 12 महीने पूरे करना तथा अन्य मानदंडों को पूरा करना आवश्यक है।

अगले पृष्ठ पर संक्षेप में बताया गया है कि आपके नियोक्ता द्वारा आपको कैज़ुअल परिवर्तन का प्रस्ताव देना कब ज़रूरी होता है, और कब आप इसके लिए आग्रह करने के हकदार होते हैं।

लघु व्यवसाय

यदि आप किसी लघु व्यवसाय (जिसमें 15 से कम कर्मचारी हों) में नौकरी करते हैं, तो आपके नियोक्ता द्वारा आपको कैज़ुअल परिवर्तन का प्रस्ताव दिया जाना ज़रूरी नहीं होता। लेकिन, फिर भी कुछ परिस्थितियों में आप इसके लिए आग्रह करने के लिए हकदार होते हैं।

अगले पृष्ठ पर संक्षेप में बताया गया है कि यदि आप किसी लघु व्यवसाय में काम करते हैं तो आप कब कैज़ुअल परिवर्तन के लिए आग्रह करने के हकदार होते हैं।

लिखित में

एन-ई-एस के अन्तर्गत, कैज़ुअल परिवर्तन के लिए सभी प्रस्तावों, आग्रहों, अस्वीकरणों और जवाबों का लिखित में होना आवश्यक है।

'लिखित में' में हस्त-लिखित, छपे हुए और इलैक्ट्रॉनिक (उदाहरण के लिए, ईमेल) प्रारूप शामिल हैं।

कुछ कैज़ुअल कर्मचारी ऐसे अवाइर्स और अनुबंधों से कवर होते हैं जिनमें अतिरिक्त कैज़ुअल परिवर्तन हकदारी का प्रावधान होता है। अधिक जानकारी के लिए www.fairwork.gov.au/casual पर जाएँ।

मदद चाहिए?

पक्के तौर पर यह नहीं जानते कि आप अवाइर या अनुबंध द्वारा सुरक्षित (कवर्ड) हैं या नहीं? www.fairwork.gov.au/awards और www.fairwork.gov.au/agreements पर जाएँ



क्या मेरे नियोक्ता को मुझे कैज्युअल बातचीत का प्रस्ताव देना ज़रूरी है?

केवल उन व्यवसायों को अपने कैज्युअल कर्मचारियों को कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव देना ज़रूरी है जिनमें 15 या उससे अधिक कर्मचारी काम करते हैं। उन्हें आपको कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव देना होगा, यदि आप निम्नांकित मानदंडों को पूरा करते हैं तो:

- ✓ आप उनके यहाँ पिछले 12 महीनों से नौकरी कर रहे हैं
- ✓ आपके काम करने के घंटे (पारी) कम से कम पिछले 6 महीनों से लगातार समान है, और
- ✓ आप एक स्थाई कर्मचारी के रूप में, बिना किसी महत्वपूर्ण बदलाव के, नियमित तौर पर, उसी तरह से काम करने घंटों (पारी) में काम कर सकते हैं।

यदि आपके ऊपर निम्नांकित लागू होते हैं तो, आपके नियोक्ता को आपको कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव देना ज़रूरी नहीं है:

- ✗ आपके नियोक्ता के पास, आपको कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव नहीं देने के लिए उचित कारण हैं, या
- ✗ आपने कम से कम पिछले 6 महीनों में नियमित रूप से समान कार्य घंटों (पारियों) में काम नहीं किया है।

आपके नियोक्ता को क्या करने की आवश्यकता है

- यदि आप कैज्युअल परिवर्तन के लिए पात्र हैं तो – उन्हें आपको इसका प्रस्ताव, आपकी 12 महीने की वार्षिकी के बाद 21 दिनों के भीतर, लिखित में, देना होगा।
- यदि वे आपको कैज्युअल परिवर्तन के लिए प्रस्ताव नहीं दे रहे हैं तो – उन्हें आपको इसका कारण, आपकी 12 महीने की वार्षिकी के बाद 21 दिनों के भीतर, लिखित में, देना होगा।

आपको क्या करने की आवश्यकता है

- यदि आपके नियोक्ता द्वारा आपको कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव दिया जाता है तो – 21 दिनों के भीतर लिखित में जवाब दें। आप उस प्रस्ताव को स्वीकार या अस्वीकार कर सकते हैं।
- उनके द्वारा आपको कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव न देने के निर्णय से यदि आप असहमत हैं तो – अगले पृष्ठ पर दिए गए 'यदि असहमति हो तो क्या?' भाग में बताए अनुसार में कार्यवाही करें।

'नियमित रूप से निश्चित घंटों की पारियों' का उदाहरण

एलेक्स नियमित रूप से हर शुक्रवार और शनिवार की रात को एक रेस्टोरेंट में काम करता है। उसके काम करने के घंटों और दिनों में कोई बदलाव नहीं आता। 6 महीने की अवधि में, एलेक्स बीमारी के कारण 2 पारियों (शिफ्ट्स) में काम नहीं कर पाता। अपने नियोक्ता से सहमति लेकर वह अपनी विश्वविद्यालय परीक्षाओं के दौरान भी 1 सप्ताह की छुट्टी लेता है।
हालांकि एलेक्स ने थोड़े दिन की छुट्टियाँ ली हैं, लेकिन फिर भी यह स्थिति 'नियमित रूप से निश्चित घंटों की पारियों' की व्याख्या के अनुरूप है।

अधिक जानकारी

कैज्युअल नौकरी और कैज्युअल परिवर्तन के बारे में अधिक जानकारी के लिए,
www.fairwork.gov.au/casual और
www.fairwork.gov.au/casualconversion पर जाएँ



क्या मैं कैज्युअल परिवर्तन के लिए आग्रह कर सकता हूँ?

यदि आप निम्नांकित मानदंडों को पूरा करते हैं तो आप कैज्युअल परिवर्तन का आग्रह करने के लिए हकदार हैं:

- ✓ आपने उस व्यवसाय के लिए काम करते हुए कम से कम 12 महीने और 21 दिन (यदि आप किसी लघु व्यवसाय में काम करते हैं तो 12 महीने) हो गए हैं
- ✓ आपके काम करने के घंटे (पारी) कम से कम पिछले 6 महीनों से लगातार समान है
- ✓ आप एक स्थाई कर्मचारी के रूप में, बिना किसी महत्वपूर्ण बदलाव के, उसी तरह से काम करने घंटों (पारी) में काम कर सकते हैं, और
- ✓ पिछले 6 महीनों में:
 - आपने कैज्युअल परिवर्तन के प्रस्ताव को अस्वीकार नहीं किया है
 - आपको यह नहीं कहा गया कि आपको उचित कारणों से कैज्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव नहीं दिया जा रहा है, या
 - आपके द्वारा किए गए कैज्युअल परिवर्तन के आग्रह को उचित कारणों से अस्वीकार नहीं किया गया हो।

आपको क्या करने की आवश्यकता है

- यदि आप कैज्युअल परिवर्तन के लिए पात्र हैं और इसके लिए आग्रह करना चाहते हैं तो – लिखित में आग्रह करें।

आपके नियोक्ता को क्या करने की आवश्यकता है

- यदि वे आपके आग्रह को स्वीकार कर लेते हैं तो – आपका आग्रह मिलने के 21 दिन के भीतर आपसे संपर्क करना चाहिए और लिखित में जवाब देना चाहिए।
- यदि वे आपके आग्रह को अस्वीकार कर देते हैं तो – आपका आग्रह मिलने के 21 दिन के भीतर आपसे संपर्क करना चाहिए और अस्वीकार करने का कारण आपको लिखित में बताना चाहिए। यदि आप 6 महीनों में फिर से मानदंड पूरे करते हैं, तो आप एक और आग्रह कर सकते हैं।

❓ 'उचित कारण' क्या होते हैं?

'उचित कारण' क्या होते हैं यह आपकी परिस्थितियों और आपके नियोक्ता की परिस्थितियों पर निर्भर करेगा।

इन कारणों में शामिल हो सकता है कि अगले 12 महीनों के भीतर:

- आपका पद समाप्त हो जाएगा
- काम के लिए आपके घंटे बहुत ही कम हो जाएंगे
- आपके नियोक्ता को आपसे जिन दिनों पर और जिस समय पर काम करवाना है उनमें अत्यधिक बदलाव आ जाएगा, और आप पुनर्निर्धारित समय-सारणी के अनुसार काम करने के लिए उपलब्ध नहीं होंगे।

उचित कारणों में यह भी शामिल हो सकता है कि प्रस्ताव देने या आग्रह को स्वीकार करने में, कॉमनवैलथ, राज्य या टैरीटोरी के कानून के अन्तर्गत आवश्यक भर्ती या चयन प्रक्रिया का पालन नहीं होगा।



यदि मैं कैज़्युअल परिवर्तन के बारे में अपने नियोक्ता से असहमत हूँ तो क्या?

कैज़्युअल परिवर्तन का आग्रह करने (या न करने) या प्रस्ताव देने (या न देने) के नियमों और आवश्यकताओं सहित, यदि आपके और आपके नियोक्ता के बीच कैज़्युअल परिवर्तन के बारे में असहमति है, तो कुछ चीज़ें ऐसी हैं जो आप इस स्थिति को सुलझाने के लिए कर सकते हैं।

आपकी परिस्थितियों के आधार पर, आप विवाद प्रक्रिया के दौरान शायद कोई आपकी सहायता और प्रतिनिधित्व कर सकता है, (यह काम आपका प्रतिनिधित्व करने की हकदार कोई यूनियन भी कर सकती है)।

चरण 1. पहले यह पता करें कि आप अवार्ड या अनुबंध द्वारा सुरक्षित (कवर्ड) हैं या नहीं। पक्के तौर पर मालूम नहीं है? www.fairwork.gov.au/awards और www.fairwork.gov.au/agreements पर जाएँ

- यदि आप अवार्ड या अनुबंध द्वारा सुरक्षित (कवर्ड) हैं, तो आपको, राष्ट्रीय रोज़गार मानदंड (National Employment Standards – NES) (एन-ई-एस) से संबंधित विवादों के हल के बारे में, उसमें बताए अनुसार कार्यवाही करनी होगी। यदि आपको और अधिक सहायता की आवश्यकता है तो निम्नांकित 'कौन सहायता कर सकता है' भाग देखें।
- यदि आप अवार्ड या अनुबंध द्वारा सुरक्षित (कवर्ड) नहीं हैं, तो चरण 2 पर जाएँ।

चरण 2. यदि आप अवार्ड या अनुबंध द्वारा सुरक्षित (कवर्ड) नहीं हैं, तो यह मालूम करना होगा कि आपके रोज़गार अनुबंध में या किसी अन्य प्रकार के लिखित समझौते राष्ट्रीय रोज़गार मानदंड National Employment Standards – NES (एन-ई-एस) या कैज़्युअल बातचीत से जुड़े विवादों से निपटने के लिए कार्यवाही की प्रक्रिया दी गई है या नहीं।

- यदि उसमें इस प्रक्रिया का वर्णन है, तो आपको, उसमें बताए अनुसार कार्यवाही करनी होगी। यदि आपको और अधिक सहायता की आवश्यकता है तो निम्नांकित 'कौन सहायता कर सकता है' भाग देखें।
- यदि उसमें इस प्रक्रिया का वर्णन नहीं है, तो चरण 3 पर जाएँ।

चरण 3. यदि चरण 1 और चरण 2 में बताई गई विवाद समाधान प्रक्रिया आपके ऊपर लागू नहीं होती, तो असहमति को सुलझाने के लिए अपने नियोक्ता से सीधे इस बारे में बातचीत करके हल निकालने का प्रयास करें (इस काम में सहायता के लिए आप निम्नांकित लिंक्स पर दिए गए निःशुल्क कोर्सेज़ का भी उपयोग कर सकते हैं)। यदि आप इस तरीके से विवाद को नहीं सुलझा सकते, तो आपको कहाँ से सहायता मिल सकती है यह जानने के लिए निम्नांकित 'कौन सहायता कर सकता है?' भाग देखें।



परिवर्तन के बारे में सहायता लें

www.fairwork.gov.au/learning पर जाकर कार्य-स्थल पर बातचीत करने में (कैज़्युअल परिवर्तन के बारे में) भी आपकी सहायता के लिए निःशुल्क ऑनलाइन कोर्सेज़ खोजें

कौन सहायता कर सकता है?

यदि आप जानकारी या सहायता पाना चाहते हैं, या आपके पास कोई अनुसुलझा विवाद है, तो कोई तीसरा पक्ष शायद सहायता कर सकता है। आपकी परिस्थिति के अनुसार और आप विवाद को कैसे सुलझाना चाहते हैं उसके आधार पर, कई विभिन्न जगहें ऐसी हैं जहाँ से आपको सहायता मिल सकती है।

फेयर वर्क ऑम्बड्समन, फेयर वर्क कमीशन और ऑस्ट्रेलियन बिल्डिंग और कंस्ट्रक्शन कमीशन सहायता कर सकते हैं।
कुछ परिस्थितियों में आप फेडरल सर्कट और फैमिली कोर्ट से भी सहायता माँग सकते हैं।

फेयर वर्क ऑम्बड्समन	फेयर वर्क कमीशन
<ul style="list-style-type: none"> • आपकी नौकरी किस प्रकार की है (कैज़्युअल या स्थाई) उस बारे में जानकारी और सलाह प्रदान करता है • कैज़्युअल परिवर्तन हकदारियों सहित, कैज़्युअल कर्मचारियों के अधिकारों, वेतन और हकदारियों के बारे में जानकारी और सलाह प्रदान करता है • निःशुल्क केलकुलेटर्स, पत्रक टेम्पलेट्स और ऑनलाइन कोर्सेज़ उपलब्ध कराता है • कार्य-स्थल समास्याओं के निदान में सहायता करता है • कार्यस्थल कानूनों की पालना करवाता है और कार्यस्थल कानूनों का उल्लंघन होने पर जुर्माने की माँग करता है। <p>www.fairwork.gov.au - 13 13 94</p>	<ul style="list-style-type: none"> • कैज़्युअल परिवर्तन से जुड़े विवादों को सुलझाता है (यदि आप उन्हें सीधे अपने नियोक्ता से बात करके नहीं सुलझा सकते, तो) • आपके विवाद को मध्यस्थता करके, समझौता करवाकर, सिफारिश करके या राय व्यक्त करके सुलझा सकता है • यदि आप और आपका नियोक्ता सहमत हों, तो आपके विवाद को आर्बिटेशन (बाध्यकारी निर्णय लेकर) के माध्यम से सुलझा सकता है। <p>www.fwc.gov.au - 1300 799 675</p>

फेडरल सर्कट और फैमिली कोर्ट ऑफ ऑस्ट्रेलिया (लघु क्लेम न्यायालय)

आप फेडरल सर्कट और फैमिली कोर्ट ऑफ ऑस्ट्रेलिया के लघु क्लेम न्यायालय से सहायता माँग सकते हैं, यदि आपका कैज़्युअल परिवर्तन विवाद निम्नांकित के बारे में है तो:

- आप, आपके नियोक्ता द्वारा आपको एक स्थाई कर्मचारी बनाने के लिए प्रस्ताव देने के लिए, मानदंडों को पूरा करते हैं या नहीं
- आप कैज़्युअल परिवर्तन का आग्रह करने के लिए मानदंडों को पूरा करते हैं या नहीं
- आपके नियोक्ता के पास, आपको कैज़्युअल परिवर्तन का प्रस्ताव नहीं देने के लिए उचित कारण हैं या नहीं
- आपके नियोक्ता के पास, कैज़्युअल परिवर्तन का आपका प्रस्ताव अस्वीकार करने के लिए उचित कारण हैं या नहीं

www.fcfa.gov.au – 1300 352 000

यदि आप व्यवसायिक निर्माण उद्योग में काम करते हैं तो ऑस्ट्रेलियन बिल्डिंग और कंस्ट्रक्शन कमीशन सहायता कर सकता है।

www.abcc.gov.au - 1800 003 338