

ஆஸ்திரேலியாவில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்கான சொற்களஞ்சியம்

நீங்கள் ஆஸ்திரேலியாவில் பணிபுரிந்தால் பின்வரும் சட்டங்களும் கொள்கைகளும் உங்கள் உரிமைகள் மற்றும் உரிமைத் தொகைகள் பற்றிப் புரிந்துக்கொள்ள பயனுள்ளதாக இருக்கலாம்.



குறைந்தபட்ச ஊதியம்

வாடிக்கையான மணிநேரங்களுக்கு வேலை செய்யும் ஒரு ஊழியருக்கு செலுத்தப்படும் குறைந்தபட்ச ஊதியத் தொகை. ஊழியர் குறைவான தொகை வழங்கப்பட ஒப்புக்கொண்டாலும் ஊழியர்களின் குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை விட குறைவானதை வழங்குவது சட்டத்திற்குப் புறம்பானது.

தற்கால வழங்கல்

தற்கால வழங்கல் பல்வேறு பணிகளை மேற்கொள்ளும் மற்றும் தொழிற்சாலைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்கு உரிமையுள்ள குறைந்தபட்ச பணி சூழல்கள் மற்றும் ஊதிய விகிதங்களை அமைத்துத் தருகிறது. தற்கால வழங்கல் குறைந்தபட்ச ஊதியத்திற்கு கூடுதலாக ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. குறிப்பிட்ட தகுதிகள் மற்றும் அனுபவம், உடல் குறைபாடு கொண்ட மற்றும் தற்காலிக ஊழியர்களுக்கான ஊதிய விகிதங்களை இது உள்ளடக்குகிறது.

அபராத கட்டணங்கள்

வழக்கமான மணிநேரங்களுக்கு அதிகமாக, வாரையிறுதி நாட்கள், பொது விடுமுறைகள், இரவு முறைமாற்று வேலைகள் அல்லது அதிகாலை முறைமாற்று வேலைகளில் கூடுதலாக வேலை செய்யும் ஊழியர்களுக்கு ஒரு அதிக விகிதம் வழங்கப்படுகிறது. இந்த கூடுதல் ஊதிய விகிதங்கள் அபராத விகிதங்கள் என்று அழைக்கப்படுகின்றன.

ஊக்கத்தொகைகள்

ஊக்கத்தொகைகள் என்பன சில குறிப்பிட்ட பணிகளை செய்யும், குறிப்பிட்ட திறன்கள் கொண்ட, பணியிடத்தில் தங்கள் சொந்த கருவிகளை பயன்படுத்தும் அல்லது வசதியற்ற அல்லது ஆபத்தான சூழ்நிலைகளில் பணிபுரியும் ஊழியர்களுக்கு வழங்கப்படுபவை. ஊக்கத்தொகைகளின் உதாரணங்கள் சீருடை, கருவி மற்றும் பயணம் போன்றவற்றிற்கு தரப்படும் தொகைகள்.

சம்பளச் சீட்டு

சம்பளச் சீட்டு என்பது ஒரு பணியமர்த்துபவர் தங்கள் ஊழியருக்கு ஊதியம் வழங்கிய 1 தினத்திற்குள் வழங்கப்பட வேண்டிய ஆவணமாகும். சம்பளச் சீட்டு ஒரு ஊழியருக்கு எவ்வளவு ஊதியம் தரப்பட்டுள்ளது மற்றும் ஆஸ்திரேலிய வரி அலுவலகத்திற்கு எவ்வளவு பணம் அனுப்பப்பட்டுள்ளது என்பதை காட்டுகிறது. ஒரு ஊழியருக்கு குறைந்தபட்சம் மாதமொருமுறையாவது சம்பளச் சீட்டு வழங்கப்பட வேண்டும்.

ஓய்வுத்தொகை

ஓய்வுத்தொகை அல்லது சூப்பர் என்பது ஒரு பணியமர்த்துபவர் தங்களது ஊழியர்கள் பணியிலிருந்து ஓய்வு பெற்ற பிறகு தங்கள் வாழ்க்கையை தொடர்ந்து நடத்திட தேவையான சேமிப்பை வழங்க அவர்களுக்கு ஒதுக்கப்படும் ஒரு ஓய்வுத்தொகையாகும். பல சூழ்நிலைகளில் பணியமர்த்துபவர்கள் ஊழியர்களின் சார்பில் இந்த தொகைகளை நிர்வாகம் செய்யும் ஒரு ஓய்வுத்தொகை நிறுவனத்திற்கு நேரடியாக தொகை செலுத்துகின்றனர். பணியாளரின் வருவாயில் குறைந்தபட்சம் 9.5% ஐ ஓய்வுத் தொகைக்கு பணியமர்த்துபவர் ஒதுக்க வேண்டும்.

தற்காலிகத் தொகை

தற்காலிகத் தொகை என்பது தற்காலிக ஊழியர்களுக்கு அடிப்படை ஊதிய விகிதத்திற்கு கூடுதலாக வழங்கப்படும் ஒரு கூடுதல் தொகையாகும். தற்காலிக தொகையின் நோக்கம் என்னவென்றால் நிரந்தர ஊழியர்களுக்கு கிடைக்கும் ஒருசில உரிமை தொகைகள் தற்காலிக ஊழியர்களுக்கு கிடைக்கப்பெறாத நிலையில் அந்த இழப்பிற்கு ஈடுகட்டும் தொகையாக வழங்குவதேயாகும். இதற்கு ஊதியத்துடன் கூடிய ஆண்டு விடுமுறை ஒரு உதாரணமாகும். பெரும்பாலான பணியமர்த்துபவர்களுக்கு தற்காலிக தொகையாக தங்கள் ஊழியர்களின் அடிப்படை ஊதிய தொகையில் 25% ஐ வழங்குவது கட்டாயமாகும். உதாரணமாக ஒரு ஊழியர் மணிக்கு \$20 ஈட்டுகிறார் என்றால் அவருடைய தற்காலிக தொகை \$5 ஆகும். இது அவருடைய மொத்த ஊதியத்தை ஒரு மணிக்கு \$25 ஆக உயர்த்தும்.

பணியாளர்களின் இழப்பீடு

பணியாளர்களின் இழப்பீடு என்பது ஊழியர்களுக்கு பணியிடத்தில் காயமேற்பட்டாலோ பணியின் காரணமாக உடல்நலம் குன்றினாலோ அவர்களுக்கு தரப்படும் ஒரு தொகையாகும். பணியாளர்களின் இழப்பீடு ஊழியர்கள் பணி மேற்கொள்ள இயலாத வரை அவர்களின் ஊதியங்கள் மற்றும் மருத்துவ செலவுகளை ஈடு செய்யும் தொகைகளை உள்ளடக்குகிறது.

பணி ஒப்பந்தம்

பணி ஒப்பந்தம் என்பது பணியின் சட்ட திட்டங்களை வரையறுக்கும் பணியமர்த்துபவர் மற்றும் ஊழியர் இருவரும் தங்களிடையே ஏற்படுத்திக்கொள்ளும் ஒரு ஒப்பந்தமாகும். இந்த ஒப்பந்தம் ஒரு எழுத்துப்பூர்வ ஆவணமாகவோ அல்லது வாய்மூல ஒப்பந்தமாகவோ இருக்கலாம். இது ஆஸ்திரேலிய சட்டத்தின் படி குறைந்தபட்ச நிபந்தனைகள் மற்றும் ஒரு ஊழியர் தனக்கு சேரவேண்டிய உரிமையான ஊதியம் இவற்றை பற்றிய விவரங்களை உள்ளடக்க வேண்டும்.

போலியான ஒப்பந்தம்

இது ஒரு பணியாளர் ஊழியராக நியமிக்கப்படும் உரிமை படைத்திருந்தாலும் அவரை ஒரு பணியமர்த்துபவர் ஆஸ்திரேலிய வர்த்தக எண்ணுடன் (ABN) ஒரு தனிப்பட்ட ஒப்பந்ததாரராக பணியாற்ற கூறும்போது ஏற்படுவது. இது பொதுவாக ஒரு பணியமர்த்துபவர் குறைந்தபட்ச பணி உரிமைகள் தருவதைத் தவிர்க்க விரும்பும்போது செய்வது. போலியான ஒப்பந்தம். இது சட்டத்திற்குப் புறம்பானது.

சோதனைப் பணி

இது ஒரு பணியமர்த்துபவர் ஒரு ஊழியர் ஒரு குறிப்பிட்ட பணியில் ஈடுபட்டு அதற்கான செயல்பாடுகளை நிறைவேற்ற முடிகிறதா என்று மதிப்பிடும் தற்காலிக காலகட்டமாகும். இத்தகைய சோதனைப் பணிக்காக ஊழியருக்கு ஊதியம் தரப்பட வேண்டும்.

நியாயமற்ற பணிநீக்கம்

நியாயமற்ற பணிநீக்கம் என்பது ஒரு பணியமர்த்துபவர் தங்கள் ஊழியரை வலுவான காரணமின்றி பணிநீக்கம் செய்து ஒப்பந்தத்தை முடித்து கொள்ளும்போதோ அவரை கடுமையான, நியாயமற்ற அல்லது காரணமற்ற முறையில் பணிநீக்கம் செய்யும் போதோ ஏற்படும் சூழ்நிலையாகும்.

சுய பாதுகாப்புச் சாதனங்கள்

சுய பாதுகாப்புச் சாதனங்கள் (PPE) என்பது பணியிடத்தில் ஊழியர்கள் தங்களை தீங்கு அல்லது காயங்களிலிருந்து தற்காத்துக்கொள்ள அணிய வேண்டிய கருவி/உட்புகளாகும். PPE உதாரணங்கள் கையுறைகள், கண் கண்ணாடிகள், தலைகவசங்கள், காலணிகள் மற்றும் மேலங்கிகள் போன்றவை அடங்கும்.

பாகுபாடு காட்டுதல்

ஒரு ஊழியர் நியாயமற்ற வழியில் நடத்தப்பட்டாலோ அல்லது அதே சூழ்நிலைகளில் உள்ள பாலினம், வயது, இனம் அல்லது மதம் போன்ற தனி குணங்கள் கொண்ட வேறொருவரை விட மோசமாக நடத்தப்பட்டாலோ பாகுபாடு ஏற்படுகிறது.

ஆண்டு விடுப்பு

ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஊழியர்கள் அவர்களின் உரிமைகள் கீழ் பெறும் ஊதியத்துடன் கூடிய விடுமுறை வகையாகும். முழுநேர ஊழியர்கள் தாங்கள் பூர்த்தி செய்யும் ஒவ்வொரு ஆண்டு காலத்திற்கும் நான்கு வார விடுமுறைக்கு உரிமை படைத்துள்ளார்கள். முறைமாற்று வேலை பார்க்கும் ஊழியர்கள் ஐந்து வாரங்கள் ஊதிய விடுமுறைக்கு உரிமை படைத்துள்ளார்கள். பகுதி நேர ஊழியர்களும் ஆண்டு விடுமுறைக்கு உரிமை பெற்றுள்ளார்கள் ஆனால் விடுமுறை காலம் ஒவ்வொரு வாரமும் அவர்கள் பணியாற்றும் மணிநேரங்களின் எண்ணிக்கையை பொறுத்தது. தற்காலிக ஊழியர்கள் எவ்வித ஆண்டு விடுமுறைக்கும் உரிமை பெறவில்லை.

கருணை அடிப்படையிலான விடுமுறை

தற்காலிக ஊழியர்கள் உட்பட அனைத்து ஊழியர்களும் தங்கள் நெருங்கிய குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவர் இறந்தாலோ அல்லது உயிருக்கு அபாயம் ஏற்படுத்தும் நோய் அல்லது காயத்தினால் பாதிக்கப்பட்டாலோ 2 நாட்கள் கருணை விடுமுறைக்கு உரிமை படைத்துள்ளார்கள் (இதற்கு துக்க அனுஷ்டிப்பு விடுமுறை என்றும் பெயர்).

உடல்நல மற்றும் பராமரிப்பாளர் விடுமுறை

தாங்கள் உடல்நலம் குன்றினாலோ தங்களுக்கு காயமேற்பட்டாலோ அல்லது தங்கள் நெருங்கிய குடும்ப உறுப்பினர் ஒருவருக்கு உடல்நலம் குன்றினால் அல்லது காயமேற்பட்டால் அவரை பராமரிக்கவோ அல்லது ஒரு குடும்ப அவசரநிலையின் போது உதவி வழங்கிடவோ அனைத்து ஊழியர்களும் உடல்நல மற்றும் பராமரிப்பாளர் விடுமுறைக்கு உரிமை படைத்துள்ளார்கள்.

பெற்றோர் விடுமுறை

பெற்றோர் விடுமுறை என்பது ஒரு ஊழியர் ஒரு மகவை பெற்றெடுத்தவுடனோ ஒரு ஊழியரின் வாழ்க்கைதுணைவர் அல்லது துணைவர் ஒரு மகவை பெற்றெடுத்தவுடனோ அல்லது ஒரு ஊழியர் 16 வயதிற்கு குறைந்த ஒரு குழந்தையை தத்தெடுத்து கொண்டாலோ அந்த ஊழியர் எடுக்கும் விடுமுறையை குறிக்கும். ஆஸ்திரேலியாவிலுள்ள அனைத்து ஊழியர்களும் தங்கள் பணியமர்த்துபவரிடம் 12 மாதகாலம் இடைவெளியில்லாமல் பணி புரிந்திருந்தால் 12 மாதகாலம் வரையிலான ஊதியமில்லா பெற்றோர் விடுமுறைக்கு உரிமை படைத்துள்ளார்கள்.

நீண்டகால சேவை விடுப்பு

ஒரு ஊழியர் ஒரே பணியமர்த்துபவரிடம் ஒரு நீண்ட காலத்திற்கு பணிபுரிந்திருந்தால் நீண்டகால சேவை விடுப்பு பெறலாம். ஒவ்வொரு ஆஸ்திரேலிய மாநிலம் மற்றும் எல்லையும் இந்த நீண்டகால சேவை விடுப்பு சலுகை பெறுவதற்கு எத்தனை காலத்திற்கு ஒரு ஊழியர் பணி புரியவேண்டும் மற்றும் எத்தனை கால விடுப்புக்கு தகுதி பெறுவார் என்று தனித்தனியாக சட்டம் இயற்றியுள்ளது. ஒரு சில மாநிலங்கள் மற்றும் எல்லைகளில் தற்காலிக ஊழியர்களும் இந்த வகை விடுப்பு பெறும் உரிமை படைத்துள்ளார்கள்.

நெகிழ்தன்மையுடைய பணி ஏற்பாடுகள்

ஒரு பணியமர்த்துபவரிடத்தில் குறைந்தபட்சம் 12 மாதகாலம் பணியாற்றியவுடன் ஒரு ஊழியர் 18 வயதுக்கு குறைந்த ஒரு குழந்தையை பராமரித்தாலோ ஊனக்குறைபாடு உள்ள ஒருவரை பராமரித்தாலோ ஊழியருக்கு வயது 55 அல்லது அதிகமென்றாலோ குடும்ப வன்முறையை எதிர்கொண்டு வந்தாலோ அல்லது குடும்ப வன்முறையை எதிர்கொள்ளும் குடும்ப உறுப்பினருக்கு உதவி செய்து வந்தாலோ நெகிழ்தன்மையுடைய பணி ஏற்பாடுகளுக்கு விண்ணப்பிக்கலாம். தான் பணியை தொடங்கும் மற்றும் முடித்துக்கொள்ளும் நேரங்கள், வீட்டிலிருந்து பணியாற்றுவது மற்றும் தனது முறைமாற்று வேலைகளை பிரித்துக்கொள்வது போன்றவை இதற்கு உதாரணங்கள்.



ஊழியர் என்ற வகையில் உங்களின் உரிமைகளை பற்றிய மேலும் தகவலுக்கு பின்வரும் முகைமைகளைத் தொடர்பு கொள்ளவும்:

நியாய பணி குறைதீர்ப்பவர்

தொ. 131 394 வ. தளம்: fairwork.gov.au

ஆஸ்திரேலிய பாதுகாப்பான பணி

வ. தளம்: safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation

ஆஸ்திரேலிய மனித உரிமைகள் ஆணையம்

தொ. 1300 656 419 வ. தளம்: humanrights.gov.au