

حقوق خود را بدانید

FARSI



راهنمایی برای
زنان و افراد با
جنسیت‌های
متنوع که تازه به
استرالیا آمده‌اند
تا حقوق محل
کار را درک کنند.

WWQ
WORKING WOMEN
QUEENSLAND

 Basic Rights
Queensland

فهرست



چگونه از این منبع
استفاده کنیم؟

۴

تبعیض و به اشتراک
گذاری اطلاعات

۶

پیمانکارها در برابر کارکنان

۱۴

۱۸ استانداردهای ملی اشتغال

حداکثر ساعات کاری هفتگی
تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر
تبدیل شدن به یک کارمند دائمی
مرخصی والدین
سایر استحقاق‌های مربوط به مرخصی والدین
مرخصی سالانه
مرخصی شخصی/مراقب‌ها (مرخصی استعلاجی)
انواع دیگر مرخصی
بازنشستگی
اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی
غرامت تعدیل نیرو

پرداخت ناکافی
و سرقت دستمزد

۳۶

حمایت‌های عمومی

۴۲

از کجا کمک بگیریم؟

۴۴

واژه نامه

۴۶

چگونه از این منبع استفاده کنیم؟

قسمت

۰۱



این منبع حاوی اطلاعات زیر است:

اطلاعات حقوقی عمومی

مطالعه موردی

مطالعات موردی سبز شامل استفاده از اطلاعات ارائه شده در یک موقعیت خاص

نکات

نکات بنفش درباره چیزهایی که باید در نظر بگیرید یا اقداماتی که می‌توانید انجام دهید

نکات

اصطلاحات قرمز که در آن می‌توانید یک تعریف را در واژه نامه در پشت این سند پیدا کنید

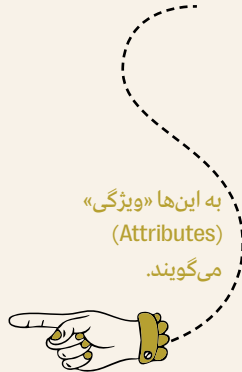
هنگام خواندن این سند، ممکن است با نظری برخورد کنید که اگر در شرایط خاصی هستید، باید مشاوره حقوقی خاصی دریافت کنید. سازمان‌هایی که می‌توانید برای دریافت کمک با آن‌ها تماس بگیرید، در بخش «از کجا کمک بگیریم» گنجانده شده‌اند و اگر سردرگم هستید یا به کمک بیشتری نیاز دارید، می‌توانند نقطه شروع خوبی باشند.

تبعیض و به اشتراک گذاری اطلاعات

قسمت
۰۲

هنگامی که در کوئینزلند کار می‌کنید، تبعیض علیه شما به دلیل موارد زیر، خلاف قانون است:

- ← سن
- ← کم‌توانی (معطلیت) یا اختلال
- ← جنس
- ← نژاد و مذهب
- ← بارداری، وضعیت والدین، وضعیت تاهل، مسئولیت در برابر خانواده و مراقبت و شیردهی
- ← جنسیت، هویت جنسی و ویژگی‌های جنسی
- ← فعالیت‌های کارگری جنسی
- ← اعتقاد یا فعالیت سیاسی
- ← اعتقاد یا فعالیت اتحادیه کارگری
- ← معاشرت با فردی با یک یا چند مورد از این ویژگی‌ها.



در کوئینزلند، تبعیض به دلیل یک ویژگی (Attribute)، خلاف قانون در محل کار است. «کار» به همه دسته‌های کار اعمال می‌شود، خواه تمام وقت، پاره وقت، موقت، داوطلبانه، کارآموزی، یک رابطه پیمانکاری یا ترتیب کاری دیگری.

این به همه بخش‌های کار گسترش می‌یابد، از جمله:

- ← هنگام تبلیغ مشاغل،
- ← در طی فرآیندهای استخدام و
- ← گزینش،
- ← شرایط و ضوابط کار پیشنهادی،
- ← مزایای استخدامی،
- ← در طول انتقال و فرصت‌های ارتقاء، و
- ← خاتمه استخدام.
- در برخی شرایط، تبعیض غیرقانونی نیست. به این موارد، «معافیت» می‌گویند.

تبعیض زمانی است که به دلیل چیزی در مورد شما مانند نژاد، سن یا جنس با شما رفتار نامطلوب می‌شود.

برخی معافیت‌ها عبارتند از:

← اقدامی که باعث حفظ سلامت و ایمنی افراد در محل کار می‌شود.

به عنوان مثال، فردی که دچار آسیب مزمن کمر است ممکن است برای کارهایی که نیاز به کار فیزیکی سنگین دارند مناسب نباشد.

← اقدامی که باعث ارتقای فرصت‌های برابر برای گروهی از مردم می‌شود.

برای مثال، برنامه‌های اشتغال ویژه برای حمایت از زنان در مشاغل مردانه.

← الزامات شغلی واقعی

به عنوان مثال، استخدام انحصاری زنان برای شغل‌هایی که شامل بازرسی بدنی زنان می‌شود.

← جایی که کار، انجام خدمات خانگی در منزل کارفرما باشد.

برای مثال، یک زن دارای معلولیت می‌تواند زنی را استخدام کند تا به او در پختن غذا در آشپزخانه خود و تمیز کردن خانه‌اش کمک کند.

تبعیض بر اساس
نژاد و دین شما
همیشه آشکار
نیست. گاه دربارهِ
نام شما، لهجه شما،
رنگ پوست شما
یا هر لباس مذهبی
که ممکن است
بپوشید، نظراتی
داده می‌شود.



مطالعه موردی

تجربه لینا از تبعیض نژادی

لینا یک زن پاکستانی است که حجاب دارد. بر اساس یک مصاحبه تلفنی، به لینا شغلی به عنوان مددکار حمایت از معلولین پیشنهاد شد. او به دفتر دعوت شد تا با تیم ملاقات کند و برخی مدارک مربوط به شروع استخدام را امضا کند.

وقتی لینا به دفتر آمد، رئیس به او گفت که اجازه ندارد در محل کار حجاب داشته باشد زیرا حجاب بخشی از یونیفرم آنها نیست. آن‌ها سپس پیشنهاد شغلی را پس گرفتند و به لینا گفتند که تصمیم گرفته‌اند کارمند جدیدی استخدام نکنند. لینا بعداً متوجه شد که آن‌ها در عوض یک زن استرالیایی سفیدپوست را برای این شغل استخدام کرده‌اند.

اینکه به لینا بگویند نمی‌تواند حجاب داشته باشد فقط به این دلیل که لباس فرم آن‌ها نیست و پس از اینکه متوجه شدند پاکستانی است او را استخدام نکنند، تبعیضی بر اساس نژاد و دین اوست.

لینا می‌تواند با مرکز زنان شاغل کوئینزلند (Working Women Queensland) تماس بگیرد تا در مورد گزینه‌هایش گفتگو کند.

اگر معتقدید که مورد تبعیض قرار گرفته‌اید، ممکن است چند راه مختلف برای حل مشکل توسط شما وجود داشته باشد. شما باید در مورد اینکه چه اقدامی برای شما مناسب‌تر است، مشاوره حقوقی دریافت کنید.

زمانی که برای شغلی درخواست می‌دهید و به مصاحبه دعوت می‌شوید، رئیس بالقوه شما از شما پرسش‌هایی می‌پرسد تا بفهمد آیا برای آن شغل مناسب هستید یا خیر. آنها باید دلیل قانونی برای پرسیدن این پرسش‌ها داشته باشند. برخی کارفرماها در مصاحبه یا در فرم درخواست کار، به طور غیررسمی از شما درباره فرزندان یا سایر ویژگی‌های محافظت‌شده سوال می‌پرسند. صرفاً به این دلیل که آن سوال به شیوه‌ای دوستانه یا حمایتی پرسیده شده است، به این معنی نیست که از جای خوبی آمده است.

این خلاف قانون است که یک کارفرما یا بالقوه از شما پرسش‌هایی بپرسد تا بتواند علیه شما به دلیل داشتن یک ویژگی محافظت‌شده تبعیض

قائل شود. به این موارد، درخواست غیرضروری برای اطلاعات گفته می‌شود.

قوانین دیگری نیز وجود دارد که می‌گوید کارفرمایان باید «اقدامات معقول» را در «زمان‌های معقول» برای بررسی وضعیت ویزای یک کارمند بالقوه انجام دهند. این ممکن است شامل بررسی VEVO (تأیید آنلاین حق ویزا) یا درخواست مشاهده ویزای شما باشد. اگر در مورد ویزای خود سؤال یا نگرانی دارید، می‌توانید با یک نماینده مهاجرت ثبت‌شده یا یک وکیل مهاجرت گفتگو کنید.

یک کارفرمای بالقوه می‌تواند در برخی شرایط، درخواست‌های معقولی برای اطلاعات پزشکی ارائه دهد، مانند مواردی که آن اطلاعات مستقیماً با توانایی شما برای انجام **الزامات ذاتی شغل (inherent requirements)** مرتبط است یا جایی که این سوال توسط قانون دیگری مجاز است.

مطالعه موردی

چه زمانی یک پرسش، درخواست غیرضروری برای اطلاعات خواهد بود؟

اگر برای شغلی درخواست می‌دهید که در آن هر روز مجبور به بلند کردن بارهای ۱۵ کیلوگرمی هستید، مصاحبه‌کننده مجاز است از شما بپرسد که آیا مشکل پزشکی دارید که مانع از بلند کردن بارهای ۱۵ کیلوگرمی شود یا خیر.

اما مصاحبه‌کننده اجازه ندارد از شما بپرسد که «آیا معلولیت دارید؟». اگرچه برخی معلولیت‌ها ممکن است شما را از بلند کردن بار ۱۵ کیلوگرمی باز دارد، اما این سوال بسیار کلی است و پاسخ آن ممکن است به شغل شما ربطی نداشته باشد. برای مثال، ناشنوا بودن تاثیری بر توانایی شما در بلند کردن بار ۱۵ کیلوگرمی نخواهد داشت.



ویدئو صحبت با یک مددکار اجتماعی



<https://wwq-knowyourworkrights.carrd.co/>

When you have a work issue, support calls with community support workers can be an opportunity for you to be heard, believed and understood. WWQ support workers will try to help you feel less overwhelmed and more connected to yourself, others and community supports.

This video shows an example of what it can be like to call Working Women Queensland and speak with one of our support workers - so you can feel more comfortable and know what to expect.

پس از مصاحبه می‌توانید از مصاحبه‌گر در مورد نحوه‌ی عملکردتان نظرخواهی کنید. این می‌تواند راهی مفید برای دریافتن نحوه‌ی عملکردتان باشد، به خصوص اگر ناموفق بوده‌اید. کارفرما از نظر قانونی موظف نیست به شما بازخورد بدهد.



پیمانکارها و کارکنان

قسمت

۰۳



کارکنان و پیمانکارها حقوق کاری متفاوتی دارند.

اگر پیمانکار هستید:

← شما کسب و کار خودتان را اداره می‌کنید و به رئیس خود، خدمات خود را ارائه می‌دهید.

← شما باید خودتان به امور مالیاتی خود رسیدگی کنید و مطمئن شوید که به اندازه کافی حقوق دریافت می‌کنید.

← رئیس شما به شما پول مرخصی نمی‌دهد و احتمالاً مجبور خواهید بود از تجهیزات خودتان در محل کار استفاده کنید.

← شما باید کنترل بیشتری بر ساعات کاری، حقوق و نحوه کار خود داشته باشید.

کارمند بودن می‌تواند چند شکل متفاوت داشته باشد:

تمام وقت:

کارکنان تمام وقت معمولاً به طور متوسط ۳۸ ساعت در هفته کار می‌کنند. آن‌ها معمولاً به صورت **دائم**

permanent) یا بر اساس **قرارداد مدت معین (fixed term)** استخدام می‌شوند.

پاره وقت:

کارمندان پاره وقت کمتر از ۳۸ ساعت در هفته کار می‌کنند و ساعات کاری آن‌ها معمولاً هر هفته منظم است. آن‌ها معمولاً به صورت **دائم permanent)** یا با **قرارداد مدت معین (fixed term)** استخدام می‌شوند.

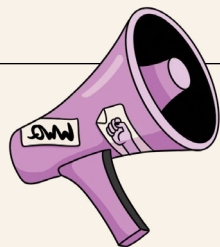
موقت (Casual):

اگر فردی پیشنهاد شغلی از سوی کارفرمایی را بپذیرد و بداند که هیچ تعهد قطعی قبلی برای ادامه کار با الگوی کاری توافق شده وجود ندارد، کارمند گاه به گاه محسوب می‌شود.

اگر به عنوان کارمند کار نمی‌کنید، ممکن است یک «پیمانکار مستقل» (Independent contractor) باشید.

هنگام بررسی اینکه آیا کارمند یا پیمانکار هستید، قرارداد خود را بخوانید و همچنین به نحوه کار روزانه خود فکر کنید.

نکته: گاه ممکن است رئیس شما با عنوان «مدیر گزارش»، «سرپرست»، «رهبر تیم» و غیره شناخته شود.



نکات

در مورد کار نقدی چطور؟

کار با پول نقد خطر بالایی دارد زیرا هیچ مدرکی دال بر اشتغال شما وجود ندارد. به همین دلیل، مقررات‌گذاری این نوع کار دشوار است. این می‌تواند باعث شود که ریاستان در استخدام از شما راحت‌تر در شغل‌تان سوءاستفاده می‌کنند.



در زیر چند نمونه سوال را برای کمک به شما در دریافتن اینکه کارمند هستید یا پیمانکار، گردآوری کرده‌ایم:

۱ آیا رئیس شما چگونگی و زمان کار شما را کنترل می‌کند؟
۴ آیا رئیس شما مالیات شما را پرداخت می‌کند؟

بله ☐ نه ☐ بله ☐ نه ☐

۲ آیا رئیس شما تجهیزات لازم برای کار را در اختیارتان قرار می‌دهد؟
۵ آیا از محل کار مرخصی با حقوق می‌گیرید؟

بله ☐ نه ☐ بله ☐ نه ☐

۳ آیا با این جمله موافقت می‌کنید؟ من قبل از دریافت حقوق، فاکتورها را به رئیسم ارائه نمی‌دهم.
۶ آیا با این جمله موافقت می‌کنید؟ من تحت پوشش ABN کار نمی‌کنم.

بله ☐ نه ☐ بله ☐ نه ☐

اگر به این سؤالات بله گفتید، شما احتمالاً یک کارمند هستید.
اگر به برخی یا همه این سؤالات نه گفتید، ممکن است یک پیمانکار مستقل باشید.

این یک حوزه پیچیده قانون است. بنابراین اگر سردرگم هستید، از مشاوره حقوقی استفاده کنید.

استانداردهای ملی اشتغال

قسمت
۰۴

استانداردهای ملی اشتغال مجموعه‌ای در مورد حداقل حقوق کاری است. آن‌ها در قانون نوشته شده‌اند. آن‌ها تقریباً برای همه کارمندان در استرالیا اعمال می‌شوند. در کوئینزلند، استانداردهای ملی استخدام برای کارمندان دولت ایالتی یا محلی اعمال نمی‌شوند.

استانداردهای ملی اشتغال چه نوع مواردی را پوشش می‌دهند؟

۲ حداکثر ساعات کاری هفتگی

درخواست‌های مربوط به

۷ تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر

پیشنهادات و درخواست‌ها برای
تبدیل از حالت موقت (Casual)

به پاره وقت یا تمام وقت ۲۳

۲۴ مرخصی والدین و سایر
حقوق مربوطه

۲۷ مرخصی سالانه

۲۸ مرخصی شخصی/مراقب‌ها

۳۰ انواع دیگر مرخصی

۳۲ بازنشستگی

اطلاعیه فسخ و پرداخت

۳۳ غرامت تعدیل نیرو



حداکثر ساعات کاری هفتگی

- ← ماهیت شغل و مسئولیت شما چیست؟
- ← صنعتی که در آن کار می‌کنید کدام است؟

برای مثال، در **مقررات استخدامی مدرن (modern award)** که

پرستارهای بیمارستان‌های خصوصی را پوشش می‌دهد، به آن‌ها اجازه می‌دهد بیش از ۳۸ ساعت در هفته کار کنند، اما برای ایجاد تعادل، این جایزه اجازه بیش از ۱۵۲ ساعت کار در طول ۲۸ روز را نمی‌دهد.

از کارمندان تمام وقت نمی‌توان خواست که بیش از ۳۸ ساعت در هفته کار کنند، مگر اینکه ساعات اضافی معقول باشد.

از سایر کارمندان نمی‌توان خواست که بیش از ساعات عادی خود، یا بیش از ۳۸ ساعت در هفته (هر کدام که کمتر باشد) کار کنند، مگر اینکه ساعات اضافی معقول باشد.

کارمندان حق دارند در صورت غیرمنطقی بودن ساعات کار، از اضافه کاری خودداری کنند.

به این موارد فکر کنید:

هنگام بررسی اینکه آیا اضافه کاری معقول است یا خیر، به موارد زیر فکر کنید:

- ← خطرات برای سلامت و ایمنی؟
- ← جبران خسارت؟
- ← آیا حقوق شما منعکس کننده انتظار ساعات اضافی است؟
- ← آیا اطلاع رسانی شد؟



مطالعه موردی

آیا آدا می‌تواند به درخواست مدیرش برای انجام بیش از ۳۸ ساعت کار، نه بگوید؟

آدا در حال حاضر ۳۸ ساعت در هفته در یک فروشگاه خرده فروشی کار می‌کند.

مدیر آدا می‌خواهد که او ساعات کاری بیشتری کار کند. او می‌خواهد که او هفته‌ای ۴۴ ساعت کار کند.

آدا نمی‌داند که آیا می‌تواند متعهد به ساعات بیشتر شود یا خیر. وقتی این را به مدیرش می‌گوید، او می‌گوید: «اگر این شغل را می‌خواهی، باید انجامش دهی».

آدا فکر نمی‌کند که ساعات اضافی کار منطقی باشد.

طبق استانداردهای ملی استخدام، آدا حق دارد از اضافه کاری امتناع کند.

آدا می‌تواند با مرکز زنان شاغل کوئینزلند تماس بگیرد تا در مورد گزینه‌هایش صحبت کند.

تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر

اگر کارمندان تمام وقت و پاره وقت حداقل ۱۲ ماه با یک کارفرما کار کرده باشند، ممکن است اجازه درخواست تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر را داشته باشند.

درخواست‌های تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر باید به صورت کتبی و رعایت یک قالب خاص باشد. سازمان بازرسی کار منصفانه (Fair Work Ombudsman) راهنمایی‌های بیشتر و الگویی برای درخواست تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر را در اینجا ارائه می‌دهد:

تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر - سازمان

بازرسی کار منصفانه



www.fairwork.gov.au/employment-conditions/flexibility-in-the-workplace/flexible-working-arrangements#how-employees

تبدیل شدن به یک کارمند دائمی

شما ممکن است در ابتدای استخدام به عنوان کارمند دائمی استخدام شوید. اگر به عنوان کارمند موقت (Casual employee) استخدام شده‌اید، در صورت داشتن شرایط زیر یک روش رسمی برای درخواست از ریاستان جهت تبدیل شما به کارمند دائمی وجود دارد:

① اگر محل کار شما ۱۵ کارمند یا بیشتر از ۱۵ کارمند دارد ← باید بیش از ۶ ماه سابقه کار داشته باشید.

② اگر محل کار شما کمتر از ۱۵ کارمند دارد ← باید بیش از ۱۲ ماه شاغل بوده باشید.

+ و +

شما معتقدید که دیگر مانند یک کارمند موقت کار نمی‌کنید.

شما می‌توانید اطلاعات بیشتر درباره تبدیل شدن به یک کارمند دائمی را در اینجا بخوانید:
تبدیل شدن به یک کارمند دائمی - سازمان بازرسی کار منصفانه (Fair Work Ombudsman)

www.fairwork.gov.au/starting-employment/types-of-employees/casual-employees/becoming-a-permanent-employee



نکات

به یاد داشته باشید که شما همواره و در هر زمانی می‌توانید به رئیس خود مراجعه کنید و فقط درباره تبدیل شدن به یک کارمند دائمی بپرسید. اگر هر دو موافق باشید، شما می‌توانید یک کارمند دائمی بشوید.

نکات

مطالعه موردی

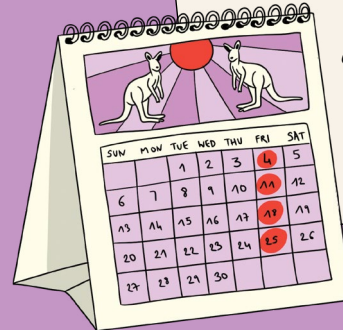
درخواست کارمن (Carmen) برای تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر

کارمن در چهار سال گذشته به طور تمام وقت در بخش بازاریابی مشغول به کار بوده است. او اخیراً متوجه شد که منتظر به دنیا آمدن اولین فرزندش است. با نوبت‌های ویزیت دکتر و چکاپ‌های زیادی که در پیش است، او مطمئن نیست که چگونه این موارد را با برنامه کاری خود هماهنگ کند.

کارمن پس از کمی فکر کردن، نامه‌ای به رئیسش می‌نویسد و از او می‌پرسد که آیا می‌تواند جمعه‌ها نصف روز کار کند تا بتواند صبح‌ها در همه نوبت‌های ویزیت دکتر خود شرکت کند. برای جبران زمان از دست رفته، او قصد دارد در روزهای دیگر هفته یک ساعت بیشتر کار کند.

کارمن ایمیلی به رئیسش می‌نویسد و درخواست ساعات کاری انعطاف‌پذیر می‌کند. کارفرمای او جلسه‌ای برای بحث درباره آن درخواست هماهنگ می‌کند و موافقت می‌کند که تغییرات پیشنهادی تأثیر قابل توجهی بر عملیات کسب و کار نخواهد داشت.

رئیس کارمن به ایمیل او پاسخ می‌دهد و توافق را تأیید می‌کند و پیشنهاد می‌دهد که ۸ هفته دیگر دوباره آن را بررسی کنند.



مرخصی والدین

مرخصی والدین، مرخصی بدون حقوق است که به والدین اجازه می‌دهد از فرزند جدید خود مراقبت کنند. این مرخصی معمولاً پس از تولد یا فرزندخواندگی یک نوزاد گرفته می‌شود.

شما در شرایط زیر حق دریافت ۱۲ ماه مرخصی والدین بدون دریافت حقوق را دارید:

۱. اگر شما یک کارمند دائمی

permanent (یا کارمند موقت) همیشه هستید؛

کارمندهای موقت همیشگی دارای شرایط زیر هستند:

• حداقل به مدت ۱۲ ماه به طور منظم و سیستماتیک برای کارفرمای خود کار کرده‌اند.

• انتظار معقول برای ادامه کار برای کارفرمای خود به طور منظم و سیستماتیک داشتند، اگر تولد (یا تولد مورد انتظار) یا فرزندخواندگی (یا فرزندخواندگی مورد انتظار) یک فرزند در کار نبود.

۲. شما به مدت ۱۲ ماه برای آن کارفرما کار کرده‌اید؛

• کار به مدت ۱۲ ماه به معنای حداقل ۱۲ ماه خدمت مستمر نزد کارفرمای خود.

استانداردهای ملی اشتغال

۳. شما کودکی را به فرزندپذیری قبول می‌کنید یا شما یا شریک زندگی‌تان فرزند را به دنیا می‌آورید؛ و

• می‌تواند همسر شما باشد یا یک شریک زندگی فعلی (**دفاکتو**) **غیر رسمی (de facto)** یا شریک زندگی سابق دفاکتو.

۴. شما مسئول مراقبت از آن فرزند هستید.

• کارکنانی که مسئولیت مراقبت از یک کودک را بر عهده دارند یا خواهند داشت.

مبانی

کارمندان می‌توانند در ابتدا تا ۱۲ ماه مرخصی والدین بدون حقوق داشته باشند. سپس کارمندان می‌توانند برای حداکثر ۱۲ ماه دیگر نیز مرخصی درخواست کنند. این بدان معناست که کارمندان می‌توانند تا ۲۴ ماه مرخصی بدون حقوق برای والدین داشته باشند. مرخصی والدین را می‌توان به صورت زیر گرفت:

✦ یک دوره پیوسته واحد
✦ مرخصی انعطاف‌پذیر والدین تا حداکثر ۱۰ روز
✦ ترکیبی از یک دوره مستمر و روزهای انعطاف‌پذیر.

استحقاق شما برای دریافت مرخصی والدین بدون حقوق، تحت تأثیر میزان مرخصی شریک زندگی شما قرار نمی‌گیرد.

استانداردهای ملی اشتغال

You are not alone.
We are here to help
achieve your goal.

You deserve to
be respected +
treated well when
you're at work.

I hope the work of
your day passes
through your hands
with ease.

You are supported
and encouraged
every step of the way.

Don't be afraid to
speak up.

Diversity and
inclusion are our
strengths.

We honour your choice
— whether to fight or not —
because strength comes in
many forms. Just remember
when you choose to rise, we
are one of the many powerful
forces standing with you.

You deserve fairness,
and I will fight for it.

پیام‌های امید

Help is there for
everyone free
and unbiased.
Use it for your
benefit.

Remember you are
always allowed to say
when you need help.
Know that there are
people thinking of you
and waiting to help you.

Knowledge is power,
we can flourish +
grow together.

I hope you find
work that given you
purpose, connection
and joy in Australia.

Our future may be
reshaped through
love and work.

You always have
a choice.

سایر استحقاق‌های مربوط به مرخصی والدین

سایر استحقاق‌های مرخصی والدین و استحقاق‌های مرتبط با بارداری نیز وجود دارند، از جمله:

• مرخصی والدین با حقوق:

برخی از مراقبان واجد شرایط دریافت حقوق مرخصی والدین از سنترلینک (Centrelink) خواهند بود. این موضوع به وضعیت اقامت و ویزای شما بستگی دارد. این برنامه، امکان دسترسی به حقوق دولتی با حداقل دستمزد ملی را به مدت ۱۴ هفته فراهم می‌کند.

قراردادهای سازمانی (enterprise agreement)، مقررات استخدامی مدرن

(modern award) و سیاست‌های محل کار نیز ممکن است مرخصی با حقوق را در این دوره فراهم کنند.

• ضمانت بازگشت به کار:

با وجود برخی موارد استثنا، پس از یک دوره مرخصی والدین، شما حق دارید به موقعیت شغلی پیش از مرخصی والدین خود بازگردید؛ یا به موقعیتی که واجد شرایط یا مناسب آن هستید و از نظر وضعیت و حقوق به موقعیت شغلی پیش از مرخصی والدین شما نزدیک‌تر است.

• مشاغل ایمن:

اگر کارگران احساس می‌کنند که در محل کار در معرض چیزی قرار دارند که بر سلامت بارداری آن‌ها تأثیر می‌گذارد می‌توانند با مدیر، نماینده منابع انسانی یا نماینده اتحادیه خود صحبت کنند. اگر کارفرمایان نتوانند تغییرات جزئی در شغل یک کارگر ایجاد کنند و ادامه کار در شغل معمول برای آنها ایمن نباشد، کارفرما باید شغل متفاوتی (یک شغل ایمن) به او پیشنهاد دهد. اگر هیچ شغل ایمنی موجود نباشد، کارفرمای شما ممکن است تا زمانی که یک شغل ایمن موجود شود به شما «مرخصی عدم وجود شغل ایمن» (No safe job leave) پرداخت کند. پیش از آن که بتوانید مرخصی با حقوق «عدم وجود شغل ایمن» بگیرید، باید معیارهای خاصی را برآورده کنید. اگر معیارها را ندارید، همچنان می‌توانید از مرخصی «عدم وجود شغل ایمن» بدون دریافت حقوق استفاده کنید. لطفاً در صورت داشتن سوال، مشاوره حقوقی دریافت کنید.

مرخصی سالانه

مرخصی سالانه به شما این امکان را می‌دهد که هنگام مرخصی از محل کار، حقوق دریافت کنید.

کارکنان تمام وقت و پاره وقت چهار هفته مرخصی سالانه با حقوق دریافت می‌کنند. چهار هفته مرخصی سالانه بر اساس تعداد توافق شده ساعت کار در هفته محاسبه می‌شود. هنگام توصیف میزان مرخصی سالانه یک کارمند پاره وقت، یک کارفرما ممکن است بگوید که میزان مرخصی سالانه آن‌ها به تناسب (pro rata) محاسبه می‌شود.

مطالعه موردی

لین چقدر مرخصی سالانه دارد؟

لین یک کارمند پاره وقت است که به مدت یک سال، هفته‌ای ۱۰ ساعت کار می‌کند.

در طول یک سال، لین ۴۰ ساعت مرخصی سالانه (معادل ۴ هفته کار برای او) خواهد داشت.

«کارگران شیفتی» می‌توانند تا ۵ هفته مرخصی سالانه با حقوق دریافت کنند. کارگران شیفتی ساعات ثابتی (مثلاً شیفت یا جدول نوبت کاری) کار می‌کنند که خارج یا تا حدی خارج از ساعات کاری عادی ۹ صبح تا ۵ بعد از ظهر است. **مقررات استخدامی مدرن (modern award) و قراردادهای سازمانی (enterprise agreement)** اغلب شامل تعریف خاصی از کارگر شیفتی است.

کارگران موقت، مرخصی سالانه با حقوق دریافت نمی‌کنند.

مرخصی سالانه را می‌توان به محض انباشته شدن آن، گرفت. همچنین لازم نیست هر سال مرخصی سالانه گرفته شود.

کارمندان برای استفاده از مرخصی سالانه باید از کارفرمای خود اجازه بگیرند. کارفرمای شما فقط در صورتی می‌تواند درخواست مرخصی را رد کند که امتناع او منطقی باشد.

یک وضعیت اضطراری همچنین می‌تواند شامل مواردی مانند شکستن لوله‌کشی ماشین لباسشویی و جاری شدن سیل در خانه باشد.

استحقاق شما

مرخصی شخصی/ مراقب‌ها (مرخصی بیماری)

✦ کارمندان تمام وقت، ۱۰ روز در سال مرخصی استعلاجی و مرخصی مراقب‌ها (carer's leave) دارند.
✦ تعداد روزهای مرخصی استعلاجی کارمندان پاره وقت به تعداد روزهای کاری آن‌ها بستگی دارد.
✦ کارمندان موقت مرخصی استعلاجی و مرخصی مراقب‌ها (carer's leave) با حقوق ندارند، اما ساعات کاری انعطاف‌پذیر و دستمزد بالاتری دارند.

اگر بیمار یا مجروح هستید و قادر به کار نیستید، می‌توانید از آن استفاده کنید.

همچنین در صورت نیاز به مراقبت از یک **عضو اصلی خانواده (immediate family)** یا عضو خانه که بیمار، مجروح یا دارای شرایط اضطراری غیرمنتظره است، می‌توان آن را گرفت.

مطالعه موردی

حمایت در طول بستری بودن شریک زندگی در بیمارستان

خوزه پرستار است و به صورت تمام وقت کار می‌کند. او دو فرزند دارد و همسرش با فرزند سوم آن‌ها باردار است. هفته گذشته، شریک زندگی خوزه زایمان زودرس داشت و در بیمارستانی در فاصله دو ساعت از خانه‌شان بستری شد. خوزه به کارفرمایش گفت که برای مراقبت از دو فرزند دیگرشان باید مرخصی استعلاجی و مرخصی مراقب‌ها (Carers leave) بگیرد. کارفرمایش او را درک کرد و از او برای گرفتن مرخصی حمایت کرد.



صحبت با یک مددکار اجتماعی

ویدئو



<https://wwwq-knowyourworkrights.carrd.co/>

In this video, Samira enters the lift at her new office in Brisbane City for the first time, about to start her first day at a new job. As the elevator creeps up towards her floor, she meets workers who teach her about the National Employment Standards.

Watch this video to learn more about your rights under the National Employment Standards and where to get help if you need it.

انواع دیگر مرخصی

شما ممکن است واجد شرایط دریافت انواع دیگر مرخصی باشید، اگر:

← خشونت خانگی و خانوادگی را تجربه کرده باشید؛

← زندگی فردی که با او زندگی می‌کنید یا یکی از اعضای نزدیک خانواده شما (immediate family)

به دلیل بیماری یا جراحی به طور جدی در معرض تهدید قرار گیرد یا اگر یکی از این افراد فوت کند؛

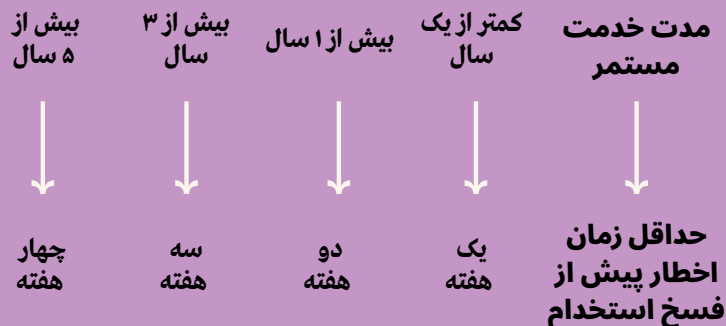
← فرزند شما مرده به دنیا آمده باشد؛

← شما ملزم هستید در جلسات دادگاه به عنوان عضو هیئت منصفه خدمت کنید؛

← شما به عنوان عضوی از یک نهاد مدیریت اضطراری شناخته شده، خدمات داوطلبانه مدیریت اضطراری انجام می‌دهید؛ و یا

← شما واجد شرایط استفاده از مرخصی خدمات طولانی مدت (Long service leave) هستید.

استحقاق کنونی برای دریافت اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی:



مدرن و/یا قرارداد شرکتی، و قانون کار منصفانه را بررسی کنید که چقدر باید به شما اخطار داده شود. خوب است در این مورد از مشاوره حقوقی استفاده کنید.

کارفرمای شما می‌تواند حداقل مدت زمان لازم برای اطلاع‌رسانی اخراج شما را تعیین کند (مثلاً به شما بگوید که اخراج شده‌اید و آخرین روز کاری شما یک هفته دیگر است) یا می‌تواند «پرداخت حقوق به جای اطلاع‌رسانی» به شما را انجام دهد. پرداخت به جای اخطار زمانی است که کارفرمای شما مبلغی اضافی را در حقوق نهایی شما می‌پردازد که با حداقل دوره اخطار شما مطابقت دارد.

برخی افراد حق دارند اخطار قبلی طولانی‌تری را برای فسخ قرارداد استخدامی خود دریافت کنند. این می‌تواند به دلیل سن و مدت خدمت شما، صنعت شما، کارفرمای شما یا قرارداد کاری شما باشد. اگر قرارداد استخدامی شما فسخ شده است، باید قرارداد استخدامی خود را بررسی کنید، **مقررات استخدامی مدرن (modern award)** و یا **توافقی‌نامه سازمانی (enterprise agreement)** و قانون کار منصفانه برای اینکه چه مدت باید به شما اطلاع داده می‌شد. اگر کار شما خاتمه یافته است، باید قرارداد کار، جایزه

اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی

اکثر کارمندا اگر رئیسشان استخدام آن‌ها را لغو کند، حق دریافت اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی را دارند. اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی اساساً زمانی است که کارفرمای شما به شما اطلاع می‌دهد که قصد دارد به رابطه استخدامی پایان دهد.

استانداردهای ملی استخدام حداقل میزان اخطار قبلی درباره فسخ قرارداد استخدامی که کارفرمای شما باید به شما بدهد را بسته به مدت زمانی که به طور مستمر برای آن‌ها کار کرده اید، تعیین می‌کند - که با عنوان «دوره خدمت مستمر» شناخته می‌شود. برخی استخدام‌های موقت و اغلب انواع مرخصی بدون حقوق در دوره خدمت مستمر شما محاسبه نمی‌شوند.

اگر شما مرتکب تخلف جدی شده باشید، کارفرما می‌تواند شما را بدون اخطار قبلی اخراج کند. به این کار، اخراج بدون اخطار قبلی (Summary dismissal) می‌گویند. تخلفات جدی ممکن است سرقت، کلاه برداری، خشونت و نقض جدی دستورالعمل‌های سلامت و ایمنی شغلی را شامل شوند.

بازنشستگی

پرداخت‌های بازنشستگی مبالغ کمی هستند که به دوران بازنشستگی شما اختصاص داده می‌شوند. مالیات، پولی است که برای پرداخت هزینه‌های خدمات عمومی به دولت تعلق می‌گیرد.

اگر کارمند هستید:

۱ هر چرخه پرداخت حقوق رئیس شما باید به طور خودکار سهم مالیاتی شما را برداشته و از طرف شما به دولت بدهد.

۲ رئیس شما باید مقدار کمی از فوق‌العاده‌های بازنشستگی (Superannuation) را به صندوقی که انتخاب کرده‌اید بپردازد.

اگر فکر می‌کنید کارفرمای شما بازنشستگی شما را نمی‌پردازد، می‌توانید با اداره مالیات استرالیا (Australian Taxation Office) به شماره تلفن 131020 برای کسب اطلاعات در مورد بازنشستگی خود و تهیه گزارش تماس بگیرید. سپس اداره مالیات استرالیا گزارش شما را بررسی می‌کند و اگر متوجه شدند که پرداخت بازنشستگی صورت نگرفته است، با شما در مورد بازیابی بازنشستگی‌تان تماس خواهند گرفت.

پرداخت اضافه کار

برخی کارمندان در صورتی که شغل آن‌ها مازاد شناخته شود، حق دریافت غرامت تعدیل نیرو را دارند. تعدیل نیرو زمانی است که کارفرمای شما به دلیل تغییرات در الزامات عملیاتی شرکتش، دیگر نیاز ندارد که هیچ‌کس شغل شما را انجام دهد. او با شما مشورت کرده است و امکانی برای انتقال شما به شغل دیگری در آن کسب و کار وجود ندارد.

اگر شما مستحق دریافت غرامت تعدیل نیرو هستید، حداقل مبلغ این غرامت طبق استانداردهای ملی اشتغال تعیین شده است:

دوره پرداخت غرامت تعدیل نیرو

مدت خدمت مستمر کارمند نزد کارفرما هنگام پایان استخدام	دوره پرداخت غرامت تعدیل نیرو
حداقل ۱ سال اما کمتر از ۲ سال	۴ هفته ←
حداقل ۲ سال اما کمتر از ۳ سال	۶ هفته ←
حداقل ۳ سال اما کمتر از ۴ سال	۷ هفته ←
حداقل ۴ سال اما کمتر از ۵ سال	۸ هفته ←
حداقل ۵ سال اما کمتر از ۶ سال	۱۰ هفته ←
حداقل ۶ سال اما کمتر از ۷ سال	۱۱ هفته ←
حداقل ۷ سال اما کمتر از ۸ سال	۱۳ هفته ←
حداقل ۸ سال اما کمتر از ۹ سال	۱۴ هفته ←
حداقل ۹ سال اما کمتر از ۱۰ سال	۱۶ هفته ←
حداقل ۱۰ سال	۱۲ هفته ←

همچنین ممکن است استحقاق شما برای دریافت غرامت تعدیل نیرو بیشتر باشد زیرا اشتغال شما توسط **مقررات استخدامی مدرن (modern award)** و یا **قرارداد سازمانی (enterprise agreement)** پوشش داده می‌شود.

اگر کارفرمای شما می‌گوید که شما واجد شرایط دریافت حقوق بازنشستگی نیستید، لطفاً از مشاوره حقوقی استفاده کنید.

مطالعه موردی

ماریا باید چه میزان اختاریه فسخ قرارداد و حقوق تعدیل نیرو دریافت کند؟

ماریا ۵ سال و ۴ ماه کارمند **دائمی (permanent)** و تمام وقت یک شرکت نظافتی بزرگ بود. این شرکت نظافتی ۱۰۰ کارمند داشت.

اخيراً آن شرکت با مشکلات مالی مواجه شده بود و تعدادی از مشتریان بزرگتر خود - مشتریانی که ماریا برایشان نظافت می‌کرد - را از دست داده بود. رئیس ماریا با او مشورت کرد که چگونه می‌توانند سمت (شغل) او را راند اعلام و تعدیل کنند، زیرا دیگر کار کافی برای او وجود نداشت. آن‌ها در مورد این موضوع بحث کرده بودند و هر دو موافق بودند که هیچ شغل دیگری در شرکت وجود ندارد که ماریا بتواند انجام دهد.

ماریا حق دریافت چهار هفته اختار قبلی برای فسخ قرارداد کاری و ده هفته حقوق ناشی از تعدیل نیرو را دارد.

پرداخت ناکافی و سرقت دستمزد

قسمت

۰۵



شما این حق را دارید که حداقل دستمزد و مزایای قانونی خود را دریافت کنید.

مقررات استخدامی مدرن (Modern award) یا قرارداد سازمانی (enterprise agreement) شما شامل حداقل دستمزد و مزایای قانونی شما خواهد بود. شما برای تعیین اینکه تحت کدام مقررات استخدامی (Award) قرار دارید، می‌توانید:

۳

با سازمان نظارت بر کار منصفانه (Fair Work Ombudsman) تماس بگیرید
131394

۲

به این وبسایت بروید:
<https://services.fairwork.gov.au/find-my-award>



۱

قرارداد استخدامی خود را بررسی کنید.

اگر شغل شما تحت پوشش مقررات استخدامی مدرن (modern award) یا قرارداد سازمانی (enterprise agreement) نباشد، شما مشمول حداقل دستمزد ملی خواهید بود.

از اول ژوئیه ۲۰۲۵، حداقل دستمزد ملی ۲۴.۹۵ دلار در ساعت یا ۹۴۸۰... دلار در هفته است. حداقل دستمزد ملی سالانه مورد بررسی قرار می‌گیرد. این موارد باید در قرارداد شما منعکس شده و شاید بر اساس آن‌ها موارد بیشتری نیز اضافه شده باشد.

اگر حداقل دستمزد و مزایایی که طبق حداقل دستمزد ملی، مقررات استخدامی مدرن (modern award) یا قرارداد سازمانی (enterprise agreement) به شما تعلق می‌گیرد پرداخت نشود، به این وضعیت «پرداخت ناکافی» گفته می‌شود و این عمل غیرقانونی است.

اگر حقوق شما به درستی پرداخت نمی‌شود (پرداخت ناکافی)،

چه اقداماتی باید انجام دهید؟

۱ قانون را بررسی کنید

به مقررات استخدامی (modern award یا قرارداد سازمانی

enterprise agreement) خود نگاه

کنید. اگر به کمک نیاز دارید، از مشاوره حقوقی استفاده کنید. مدارک پشتیبان را جمع‌آوری کنید.

۲ با کارفرمای خود گفتگو کنید.

به این فکر کنید که چه می‌خواهید بگویید و چه کسی می‌تواند فرد مناسبی برای گفتگو با او باشد. اگر در مورد مکالمه احساس نگرانی می‌کنید، به این فکر کنید که به چه حمایتی نیاز دارید.

۳ نامه‌ای به کارفرمای

خود بنویسید

مبلغ بدهی خود و چگونگی محاسبه آن را مشخص کنید. از کارفرمای خود بخواهید که مبلغ بدهی را در مدت زمان معقولی به شما بپردازد. می‌توانید برای رئیس‌تان ایمیل بفرستید یا نامه‌ای به او بدهید. حتماً یک نسخه از آن را برای خودتان نگه دارید.

۴ شکایتی را به سازمان

نظارت بر کار منصفانه

(Fair Work Ombudsman) ارائه دهید

سازمان نظارت بر کار منصفانه (Fair Work Ombudsman) ممکن است:

➔ ارائه مشاوره، ابزار یا منابع

➔ اعلام و بررسی موارد احتمالی

عدم انطباق

➔ از ابزارهای اجرایی مانند اخطارهای

انطباق، اخطارهای نقض، تعهدات

قابل اجرا یا مراحل قانونی استفاده کنید

۵ از طریق مراجع قضایی

اقدام قانونی انجام دهید.

شما می‌توانید از طریق مراجع قضایی

نسبت به مطالبه وجه پرداخت‌های

ناکافی خود اقدام قانونی نمایید شما

می‌توانید خودتان وکیل خودتان باشید.

شما شش سال فرصت دارید تا ادعای

خود را مطرح کنید. در مورد گزینه‌ها، از

مشاوره حقوقی استفاده کنید.

➔ یادتان باشد همه چیز

را ثبت کنید! در صورتی

که کارفرمای شما سوابق

کتبی به شما ندهد یا

سوابق او اشتباه باشد،

خودتان سوابق خودتان را

ایجاد کنید.

➔ مدارک پشتیبان مانند

موارد زیر را جمع‌آوری

کنید:

➔ فیش حقوقی یا سایر سوابق

مالی شما که نشان دهنده حقوق

پرداخت شده به شما باشد،

➔ یادداشت‌های روزانه از ساعات

کار و رویدادها و مکالمات مهم،

➔ برنامه‌های کاری (روسترها)،

برگه‌های ثبت زمان (تایم‌شیت‌ها)،

درخواست‌ها و تأییدیه‌های

مرخصی و شرح وظایف شغلی.

➔ رسید هرگونه خرید مربوط به کار،

برای مثال مثال هزینه‌های لباس فرم و

همچنین هزینه‌های شست‌وشو یا

خشکشویی لباس فرم.

➔ اگر رانندگی بخشی

از وظایف شماست،

سوابقی از تعداد

کیلومترهای طی شده

و میزان بنزین

خریداری شده نگه دارید.

➔ اگر نمی‌توانید

نسخه‌ای از سوابق خود

را پیدا کنید، کارفرمایان

موظف هستند سوابق

مربوط به حقوق و

ساعات کاری شما را به

مدت ۷ سال نگه دارند و

شما حق دارید نسخه‌ای

از سوابق شغلی خود را

بخواهید.

نکات

بزرگ



منابع



نکات

نکات

نکات

سازمان نظارت بر کار
وبسایت را می‌توان به
بیش از ۲۰ زبان ترجمه
کرد. برای این کار، روی
دکمه‌ی زبان در بالای
صفحه کلیک کنید.



اپلیکیشن Record My Hours سازمان نظارت بر کار منصفانه
(Fair Work Ombudsman):

www.fairwork.gov.au/tools-and-resources/record-my-hours-app

اطلاعات سازمان نظارت بر کار منصفانه (Fair Work Ombudsman)



در مورد ثبت سوابق:

<https://shorturl.at/DJDMk>

دوره و راهنمای سازمان نظارت بر کار منصفانه: راهنمای



کارمندان برای گفتگوهای دشوار در محل کار (فقط انگلیسی)

An employee's guide to difficult conversations in the

(workplace (English only)

<https://shorturl.at/jqZPN>

گرفتن مشاوره حقوقی ویدئو



<https://wwq-knowyourworkrights.carrrd.co/>



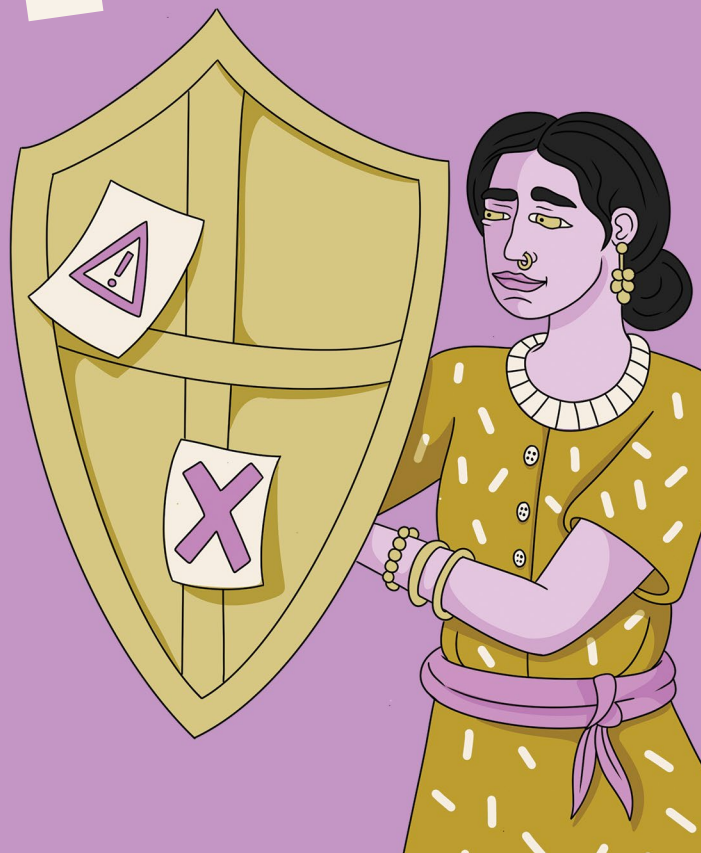
When you have a work issue, getting legal advice from a community legal centre can be a free and private way to talk through your legal question, understand your rights and learn about next steps you can take.

This video shows an example of what it can be like to get legal advice from our community legal centre, Working Women Queensland.

حمایت‌های عمومی

قسمت

۰۶



حمایت‌های عمومی از حقوق و مزایای شما، از جمله حق شما برای عدم تجربه تبعیض غیرقانونی، حق شما برای دسترسی به انواع مختلف مرخصی، حق شما برای طرح شکایات و سوالات در مورد کارتان و حق شما برای درخواست پوشش بیمه کار (WorkCover) (به عنوان چند مورد از حقوق رایج کارگران)، محافظت می‌کنند. این موارد در قانون کار منصفانه (Fair Work Act) و قانون روابط صنعتی (Industrial Relations Act) آمده‌اند.

بر اساس قانون حمایت‌های عمومی (General Protections)، کارفرما قانوناً حق ندارد به دلیل استفاده شما از یکی از این حقوق یا مزایا، اقدام تنبیهی یا نامطلوبی علیه شما انجام دهد. اقدامات نامطلوب می‌توانند به اشکال مختلفی بروز کنند و چند نمونه از آن‌ها عبارتند از:

- ← اخراج
- ← لغو شیفت‌های کاری شما
- ← صدور اخطار رسمی برای شما
- ← تعلیق از وظایف

اطلاعات بیشتر در مورد حمایت‌های عمومی را می‌توانید از اینجا دریافت کنید:



درک حمایت‌های عمومی



کمپسیون کار منصفانه

<https://www.fwc.gov.au/job-loss-or-dismissal/dismissal-under-general-protections/about-general-protections/understand>

انواع مختلف کارگران دارای حقوق حمایتی متفاوتی هستند و اقدامات تنبیهی علیه آن‌ها ممکن است به شکل‌های متفاوتی انجام شود. اگر شما فکر می‌کنید به دلیل استفاده از یکی از حقوق شغلی خود با اقدام تنبیهی/نامطلوبی مواجه شده‌اید، باید از مشاوره حقوقی یا صنعتی کمک بگیرید. مهم است بدانید که اگر به دلیل استفاده از یکی از حقوق شغلی خود از کار اخراج شده‌اید، ممکن است مهلت بسیار کوتاهی (۲۱ روز) برای اقدام داشته باشید. بنابراین باید هرچه سریع‌تر جویای مشاوره باشید.

از کجا کمک بگیریم؟

قسمت
۰۷

دولت

جامعه

مراکز جوامع محلی

به اتحادیه خود پیوندید.



دولت

استانداردهای ملی اشتغال، حقوق
عمومی کار:

سازمان نظارت بر کار منصفانه
(Fair Work Ombudsman)
www.fairwork.gov.au
13 13 94

آزار و اذیت جنسی:

www.respectatwork.gov.au

وب سایت‌های دیگر برای اطلاعات در
مورد حقوق شما در محل کار:

www.humanrights.gov.au
www.qhrc.qld.gov.au

جامعه

مشاوره حقوقی عمومی در زمینه کار:

زنان شاغل در کوئینزلند
(Working Women Queensland)
www.wwq.org.au

1800 358 511

Caxton Legal Centre

www.caxton.org.au
(07) 3214 6333

مشاوره حقوقی ویزا و کار:

خدمات حقوقی پناهندگی و مهاجرت
www.rails.org.au
(07) 3846 9300

تلفن امداد در زمینه آزار و اذیت جنسی:
1800RESPECT (1800 737 732)

خدمات مشاوره اطلاعات جبران

خسارت کارگران:

(Workers' Compensation
Information Advisory Service)
1800 102 166
wcias.org.au

مراکز جوامع محلی

در منطقه محلی شما ممکن است سازمانی
وجود داشته باشد که بتواند از شما
پشتیبانی کند یا شما را با سایر خدمات
محلی متصل کند. شاید بتوانید مرکز
جامعه محلی خود را اینجا پیدا کنید:

www.mycommunitydirectory.com.au/info/community-centres-halls-facilities

به اتحادیه خود پیوندید

اعضای اتحادیه برای بهبود محیط کار گرد
هم می‌آیند. اتحادیه‌ها از کارگران حمایت
می‌کنند تا ما را ایمن‌تر نگه دارند.

اتحادیه خود را پیدا کنید:

www.australianunions.org.au/

واژه نامه



د فاکتو (غیر رسمی)

De Facto)

«د فاکتو» (غیر رسمی) (de facto) یک اصطلاح حقوقی است که برای توصیف نوعی رابطه خانگی به کار می‌رود که در آن دو بزرگسال با یکدیگر زندگی می‌کنند بدون اینکه به طور قانونی ازدواج کرده باشند و نسبت خانوادگی با هم ندارند. تعریف رابطه د فاکتو در شرایط مختلف ممکن است متفاوت باشد و اگر فکر می‌کنید در چنین رابطه‌ای هستید، باید مشاوره حقوقی بگیرید.

قرارداد سازمانی

Enterprise Agreement)

قرارداد سازمانی، قراردادی است که در سطح سازمانی منعقد می‌شود و شامل شرایط و ضوابط استخدام از جمله دستمزد برای کارگران آن سازمان است.

قرارداد با مدت معین

Fixed Term)

کارکنانی که با قرارداد مدت معین (Fixed term contract) استخدام شده‌اند، بر اساس قراردادی کار می‌کنند که در پایان دوره معینی پایان می‌یابد. قرارداد با مدت معین به حالتی گفته می‌شود که امکان پایان دادن به استخدام قبل از پایان قرارداد وجود ندارد و حداکثر مدت به حالتی گفته می‌شود که می‌توانید قبل از پایان قرارداد، استخدام را خاتمه دهید.

الزامات ذاتی

Inherent Requirements)

الزامات ذاتی یک شغل، فهرستی از مواردی نیستند که کاندیدای ایده‌آل کارفرما را تشکیل می‌دهند، بلکه وظایف اساسی مورد نیاز برای انجام آن موقعیت شغلی هستند.

اعضای درجه یک خانواده

Immediate Family)

اعضای درجه یک خانواده تعریف قانونی مشخصی دارد. اعضای درجه یک خانواده شامل موارد زیر است:
(a) همسر، شریک زندگی دفاکتو (غیر رسمی) (de facto)، فرزند، والدین، پدربزرگ و مادربزرگ، نوه یا خواهر و برادر فرد؛

(b) فرزند، والدین، پدربزرگ و مادربزرگ، نوه یا خواهر و برادر همسر یا شریک زندگی دفاکتو (غیر رسمی) (de facto) فرد.

مقررات استخدامی مدرن

Modern Award)

مقررات استخدامی مدرن (Modern award) سندی است که حداقل شرایط و ضوابط استخدام را علاوه بر استانداردهای ملی استخدام (NES) تعیین می‌کند. مقررات استخدامی مدرن ویژه صنعت و یا شغل هستند و بیش از ۱۰۰ مقررات استخدامی مدرن وجود دارد که اکثر افرادی را که در استرالیا کار می‌کنند، پوشش می‌دهد.

دائمی

Permanent)

کارمندان قرارداد دائمی، قراردادی امضا کرده‌اند که تاریخ پایان ندارد. رابطه استخدامی تا زمانی که هر یک از طرفین آن را خاتمه دهند، ادامه خواهد یافت.

تناسبی

Pro rata)

وقتی محاسبات مربوط به حقوق و مزایای قانونی شما به صورت تناسبی (پرو راتا) (Pro rata) انجام می‌شود، یعنی مقدار آن بر اساس درصدی از حقوق و مزایای قانونی اعطا شده به کارکنان تمام-وقت محاسبه می‌گردد. برای مثال، اگر شما پاره وقت هستید و ۴ روز کامل در هفته کار می‌کنید در حالی که کارمندان تمام وقت ۵ روز کامل در هفته کار می‌کنند، شما ۸۰٪ از زمانی را که یک کارمند تمام وقت کار می‌کند، کار می‌کنید. بنابراین، بر اساس محاسبه تناسبی، شما فقط مستحق ۸۰٪ از کل مرخصی سالانه هستید.

WWQ and BRQ acknowledge the Aboriginal and Torres Strait Islander peoples as First Nation peoples and Traditional Custodians of the land and water where we live and work. We pay our respects to their Elders, knowledge holders, and leaders — past, present, and emerging. We are a statewide service, and recognise that our office is on the traditional lands of the Turrbal and Yuggera people.

We acknowledge that sovereignty was never ceded, and we acknowledge the strength and resilience of Aboriginal and Torres Strait Islander peoples.

**WWW.BRQ.ORG.AU-WORKING-WOMEN-QLD/
FOR TELEPHONE ADVICE ON EMPLOYMENT ISSUES
CALL: 1800 358 511
EMAIL: WWQ@BRQ.ORG.AU/**



**Resource accurate as at
1 July 2025.**

**This resource was co-designed
and would not have been possible
without our team of experts.**

**Made possible with funding from
the Queensland Government
Office of Women.**

**Design and Illustrations by
Lynne Zakhour.**

**Special thanks to the organisations
who supported our co-design process.**



Specialist
Domestic Violence
& Women's Wellbeing
Services



**MULTICULTURAL
AUSTRALIA**



**REFUGEE HEALTH
NETWORK QUEENSLAND**