

ऑस्ट्रेलिया में कामगारों के लिए शब्दावली

यदि आप ऑस्ट्रेलिया में काम कर रहे/रही हैं, तो एक कामगार के रूप में आपके अधिकारों और हकदारियों (पात्रताओं) को समझने के लिए निम्न शब्द और अवधारणाएं उपयोगी हो सकती हैं।



न्यूनतम मजदूरी

न्यूनतम वेतन दर वह होती है जिसका किसी कर्मचारी को उसके कार्य के सामान्य घंटों के लिए भुगतान किया जा सकता है। कर्मचारियों के लिए उनकी न्यूनतम मजदूरी से कम भुगतान पाना गैर-कानूनी है, चाहे उन्होंने कम भुगतान लेने के लिए सहमति दी हो।

माडर्न अवार्ड

माडर्न अवार्ड न्यूनतम कार्य दशाएं और वेतन दरें निर्धारित करता है जो विभिन्न नौकरियों और उद्योगों में कार्य करने वाले कर्मचारी प्राप्त करने के लिए पात्र हैं। माडर्न अवार्ड न्यूनतम मजदूरी के अतिरिक्त है, और इसमें निश्चित योग्यताओं और अनुभव वाले कर्मचारियों के लिए वेतन दरें, विकलांग व्यक्तियों के लिए वेतन दरें, और कैजुअल कर्मचारियों के लिए वेतन दरें शामिल हो सकती हैं।

पेनल्टी दरें

कर्मचारियों को प्रायः सामान्य घंटों, सप्ताहांतों, सार्वजनिक छुट्टियों, देर रात की शिफ्टों या सुबह जल्दी के समय की शिफ्टों से अतिरिक्त कार्य करने पर उच्चतर दर से भुगतान किया जाता है। ये उच्चतर वेतन दरें पेनल्टी दरें कहलाती हैं।

भत्ते

उन कर्मचारियों को दिए जाने वाले अतिरिक्त भुगतान भत्ते कहलाते हैं जो कुछ निश्चित काम करते हैं, जिनमें विशिष्ट कौशल होते हैं, कार्य के समय अपने औजारों का उपयोग करते हैं, या अरूचिकर या खतरनाक दशाओं में कार्य करते हैं। वर्दियों, औजारों, और यात्रा हेतु भुगतान भत्तों के उदाहरणों में शामिल हैं।

वेतन पर्ची (पे स्लिप)

वेतन पर्ची एक दस्तावेज होता है जो नियोक्ता द्वारा उसके कर्मचारी को भुगतान करने के बाद 1 कार्यदिवस के अंदर उस कर्मचारी को प्रदान करना आवश्यक होता है। वेतन पर्ची में यह दर्शाया जाता है कि उस कर्मचारी को कितना भुगतान किया गया है और ऑस्ट्रेलिया के कर कार्यालय को कितना कर भेजा गया है। कर्मचारी को महीने में कम से कम एक बार वेतन पर्ची प्राप्त होनी चाहिए।

अधिवर्षिता (सुपरएनुएशन)

अधिवर्षिता या 'सुपर' वह धन होता है जो नियोक्ता द्वारा अपने कर्मचारियों को कार्य सेवानिवृत्त होने के बाद जीवनयापन के लिए कुछ बचत के रूप में प्रदान करने के लिए अलग रखा जाना होता है। अधिकांश परिस्थितियों में नियोक्ता ये भुगतान सीधे किसी सुपरएनुएशन कंपनी को करता है जो कर्मचारियों के लिए इन निधियों का प्रबंधन करती है। नियोक्ताओं से कर्मचारी की आय का न्यूनतम 9.5% अधिवर्षिता के रूप में अलग रखना अपेक्षित होता है।

कैजुअल लोडिंग

कैजुअल लोडिंग एक अतिरिक्त धनराशि होती है जो कैजुअल कर्मचारियों को मूल वेतन दर के अतिरिक्त भुगतान की जानी होती है। स्थायी कर्मचारियों को प्राप्त होने वाली निश्चित पात्रताएं जैसे कि सवेतन वार्षिक अवकाश आदि कैजुअल कर्मचारियों को प्राप्त न होने के कारण इसकी प्रतिपूर्ति करना, कैजुअल लोडिंग का उद्देश्य है। अधिकांश नियोक्ताओं से उनके कर्मचारी की मूल वेतन दर की 25% कैजुअल लोडिंग का भुगतान करना अपेक्षित होता है। उदाहरण के लिए, यदि कोई कर्मचारी \$20 प्रति घंटे अर्जित करता है तो उसकी कैजुअल लोडिंग \$5 होगी। इससे कर्मचारी का कुल भुगतान \$25 प्रति घंटे हो जाएगा।

कर्मचारियों को मुआवजा

कर्मचारियों को मुआवजा एक भुगतान होता है जो कर्मचारियों को तब दिया जाता है यदि वे कार्य के समय चोटिल हो जाते हैं या अपने कार्य के कारण बीमार पड़ जाते हैं। कर्मचारियों के मुआवजे में, कर्मचारियों के काम पर न होने के दौरान उनकी मजदूरी तथा उनके चिकित्सा खर्चों को कवर करने वाले भुगतान सम्मिलित होते हैं।

कर्मचारी अनुबंध

कर्मचारी अनुबंध, नियोक्ता और कर्मचारी के बीच एक अनुबंध होता है जिसमें रोजगार के नियम और शर्तें निर्धारित होती हैं। अनुबंध एक लिखित दस्तावेज या मौखिक अनुबंध हो सकता है, और इसमें ऑस्ट्रेलिया के कानून के अंतर्गत न्यूनतम शर्तें और वेतन शामिल होना अनिवार्य है, जिसके लिए वह कर्मचारी पात्र हो।

कपटपूर्ण अनुबंध

ऐसा तब होता है जब नियोक्ता किसी कामगार को ऑस्ट्रेलिया की व्यवसाय संख्या (ABN) के साथ एक स्वतंत्र ठेकेदार के रूप में कार्य करने के लिए कहता है, यद्यपि कामगार को एक कर्मचारी के रूप में नियुक्त किया जाना चाहिए। नियोक्ता प्रायः कर्मचारी को न्यूनतम रोजगार हकदारियों का भुगतान करने से बचने के लिए ऐसा करते हैं। कपटपूर्ण अनुबंध गैर-कानूनी है।

परीक्षाधीन कार्य

यह अस्थायी कार्यअवधि है जिसमें नियोक्ता यह जाँच कर सकता है कि क्या कोई व्यक्ति कोई विशेष नौकरी की भूमिका में कार्य करने में सक्षम है या नहीं, और उस भूमिका के लिए अपेक्षित कार्य करता है। परीक्षाधीन कार्य करने वाले व्यक्ति को वेतन देना अनिवार्य है।

अनुचित बर्खास्तगी

अनुचित बर्खास्तगी तब होती है जब कोई नियोक्ता या तो बिना किसी वैध कारण के अपने कर्मचारी को बर्खास्त कर देता है और उसका अनुबंध समाप्त कर देता है या अपने कर्मचारी को कठोर, अन्यायपूर्ण ढंग से या अकारण बर्खास्त कर देता है।

निजी सुरक्षात्मक उपकरण

निजी सुरक्षात्मक उपकरण (PPE) में वे उपकरण या कपड़े शामिल हो सकते हैं, जो कर्मचारियों को कार्य के समय किसी नुकसान या चोट से बचाने के लिए आवश्यक होते हैं। पीपीई (PPE) के उदाहरणों में, दस्ताने, चश्मे, हेलमेट, बूट और एप्रन शामिल हो सकते हैं।

भेदभाव

भेदभाव तब होता है जब किसी कर्मचारी से उसके निजी गुणों के कारण, जैसे कि उनके लिंग, आयु, नस्ल या धर्म आदि के कारण, समान परिस्थितियों वाले किसी अन्य व्यक्ति की तुलना में अनुचित या बुरा व्यवहार किया जाता है।

वार्षिक अवकाश

एक प्रकार का सवेतन अवकाश, जो कर्मचारी प्रत्येक वर्ष प्राप्त करने के लिए पात्र होते हैं। पूर्णकालिक (फुलटाइम) कर्मचारी, किसी नियोक्ता के लिए अपने कार्य के प्रत्येक वर्ष के लिए चार सप्ताह का वार्षिक अवकाश प्राप्त करने के लिए पात्र होते हैं। शिफ्टों में कार्य करने वाले कर्मचारी, पांच सप्ताह का सवेतन वार्षिक अवकाश प्राप्त करने के लिए पात्र हो सकते हैं। अंशकालीन (पार्ट टाइम) कर्मचारी भी वार्षिक अवकाश प्राप्त करने के लिए पात्र होते हैं, लेकिन अवकाश की मात्रा, प्रत्येक सप्ताह उनके कार्य के घंटों की संख्या पर निर्भर होगी। कैजुअल कर्मचारी वार्षिक अवकाश प्राप्त करने के लिए पात्र नहीं होते।

सहानुभूति अवकाश

कर्मचारी के अपने परिवार या घर के किसी सदस्य के दिवंगत हो जाने या प्राणघातक बीमारी होने या चोट लगने की स्थिति में प्रत्येक बार, कैजुअल कर्मचारियों सहित सभी कर्मचारी 2 दिन का सहानुभूति अवकाश (इसे शोक अवकाश भी कहा जाता है) प्राप्त करने के लिए पात्र होते हैं।

रूग्णता और देखभाल अवकाश

किसी बीमारी या चोट का प्रबंधन और सामना करने में मदद के लिए, अपने किसी निकट पारिवारिक सदस्य या अपने घरेलू सदस्य, जो बीमार या चोटिल हो, की देखभाल करने के लिए, या किसी पारिवारिक आपातस्थिति के दौरान सहायता के लिए सभी कर्मचारी रूग्णता और देखभाल अवकाश लेने के लिए पात्र होते हैं

अभिभावक अवकाश

अभिभावक अवकाश ऐसा अवकाश होता है जो किसी कर्मचारी द्वारा बच्चे को जन्म देने के पश्चात, किसी कर्मचारी की पत्नी या साथी द्वारा बच्चे को जन्म देने के पश्चात, या किसी कर्मचारी द्वारा 16 वर्ष से कम आयु के बच्चे को गोद लेने के पश्चात लिया जा सकता है। ऑस्ट्रेलिया में सभी कर्मचारी 12 महीनों तक का वेतनरहित अभिभावक अवकाश प्राप्त करने के लिए पात्र होते हैं, यदि उन्होंने अपने नियोक्ता के यहां विगत कम से कम 12 महीनों तक नियमित रूप से कार्य किया हो।

दीर्घकालीन सेवा अवकाश

कोई कर्मचारी, एक ही नियोक्ता के लिए लंबे समय तक कार्य करने के उपरांत दीर्घकालीन सेवा अवकाश ले सकता है। ऑस्ट्रेलिया के प्रत्येक राज्य व क्षेत्र में कानून हैं जो यह निर्धारित करते हैं कि दीर्घकालीन सेवा अवकाश लेने के लिए किसी कर्मचारी को कितने समय तक कार्यरत होना चाहिए और वे कितना अवकाश ले सकते हैं। कुछ राज्यों और क्षेत्रों में कैजुअल कामगार भी दीर्घकालीन सेवा अवकाश ले सकते हैं।

अनुकूलनीय कार्य व्यवस्थाएं

यदि कोई कर्मचारी 18 वर्ष से कम आयु के बच्चे की देखभाल कर रहा है, यदि वह किसी विकलांग की देखभाल कर रहा है, यदि उसकी आयु 55 वर्ष या अधिक है, यदि वह घरेलू हिंसा का सामना कर रहा है, या यदि वह अपने परिवार या घर में घरेलू हिंसा का सामना करने वाले किसी व्यक्ति की सहायता कर रहा है तो किसी नियोक्ता के लिए कम से कम 12 महीनों तक कार्य करने के उपरांत वह अनुकूलनशील कार्य व्यवस्थाओं के लिए आग्रह कर सकता है। अनुकूलनशील कार्य व्यवस्थाओं की उदाहरणों में शामिल हैं: कर्मचारी के काम शुरू और समाप्त करने के समय बदलना, घर से काम करना, और कर्मचारी की शिफ्टों को विभाजित करना।



कामगार के रूप में अपने अधिकारों के बारे में अधिक जानकारी के लिए, कृपया निम्न एजेंसियों से संपर्क करें

निष्पक्ष कार्य लोकपाल (Fair Work Ombudsman)

फोन. 131 394 **वेबसाइट.** fairwork.gov.au

सेफ वर्क ऑस्ट्रेलिया (Safe Work Australia)

वेबसाइट. safeworkaustralia.gov.au/law-and-regulation

ऑस्ट्रेलिया का मानवाधिकार आयोग

(Australian Human Rights Commission)

फोन. 1300 656 419 **वेबसाइट.** humanrights.gov.au