

ন্যায্যতা এবং সুযোগসুবিধা তৈরি করার জন্য অন্টারিওর শ্রম আইনগুলিকে আধুনিক করা হচ্ছে ন্যায্য কর্মস্থল, উন্নততর চাকরি আইন, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

নভেম্বর 22, 2017 দুপুর 12:00

অন্টারিও আইন সভা ন্যায্য কর্মস্থল, উন্নততর চাকরি আইন (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017), 2017 পাস করেছে নতুন আইনে অন্টারিওর কর্মনিয়োগের মানদণ্ড আইন (Employment Standards Act, 2000) এবং শ্রম সম্পর্ক আইন (Labour Relations Act), 1995 ও পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা আইন (Occupational Health and Safety Act) এর নানা ধরনের সংশোধন অন্তর্ভুক্ত আছে।

যদিও প্রদেশের অর্থনীতি মজবুত ও বৃদ্ধিশীল, তবে কাজের ধরনের পরিবর্তন হয়েছে, যার ফলে অনেক কর্মীই আংশিক সময়, চুক্তি বা ন্যূনতম বেতনের কাজের ওপরে নির্ভর করে তাদের সংসার চালাতে সমস্যায় পড়ছেন।

অন্টারিওর কর্মীদের কর্মস্থলে শক্তিশালী সুরক্ষার অধিকার আছে। ন্যায্যতা ও শালীনতাকে অবশ্যই আমাদের কর্মস্থলগুলির নির্ধারণকারী মূল্যবোধ হিসেবে বজায় থাকতে হবে। এই আইনগত পরিবর্তনগুলি আমাদের প্রদেশ ব্যাপী কর্মীদের জন্য আরো সুযোগ ও সুরক্ষা তৈরি করবে।

ন্যূনতম পারিশ্রমিক বৃদ্ধি পেয়েছে

ন্যূনতম পারিশ্রমিকের হার – সাধারণভাবে নিয়োগকর্তারা কর্মীদের যে সর্বনিম্ন হার প্রদান করতে পারেন, অন্টারিও তা বৃদ্ধি করেছে।

সাধারণ ন্যূনতম পারিশ্রমিক বেড়ে হবে:

- জানুয়ারী 1, 2018 এ প্রতি ঘন্টায় \$14, এবং
- জানুয়ারী 1, 2019 এ প্রতি ঘন্টায় \$15

ন্যূনতম পারিশ্রমিকের শ্রেণী	বর্তমান থেকে 31 ডিসেম্বর, 2017	1 জানু., 2018 থেকে 31 ডিসেম্বর, 2018	1 জানু., 2019 থেকে 30 সেপ্টেম্বর, 2019
সাধারণ ন্যূনতম পারিশ্রমিক	প্রতি ঘন্টায় \$11.60	প্রতি ঘন্টায় \$14.00	প্রতি ঘন্টায় \$15.00
স্কুলের সেশন চলার সময়, অথবা স্কুলের বিরতির সময় বা গ্রীষ্মকালের	প্রতি ঘন্টায় \$10.90	প্রতি ঘন্টায় \$13.15	প্রতি ঘন্টায় \$14.10

ছুটিতে 18 বছরের কম বয়সের
শিক্ষার্থীরা, যারা প্রতি সপ্তাহে 28
ঘন্টার বেশি কাজ করে না

মদ পরিবেশনকারী	প্রতি ঘন্টায় \$10.10	প্রতি ঘন্টায় \$12.20	প্রতি ঘন্টায় \$13.05
শিকার করা ও মাছ ধরার গাইড	\$58.00	\$70.00	\$75.00
একদিনে টানা পাঁচ ঘন্টার কম কাজ করার জন্য হার	\$116.00	একদিনে টানা পাঁচ ঘন্টার কম কাজ করার জন্য হার \$140.00	একদিনে টানা পাঁচ ঘন্টার কম কাজ করার জন্য হার \$150.00
একদিনে পাঁচ ঘন্টা বা তার বেশি কাজ করার জন্য হার, ঘন্টাগুলি একটানা হোক বা না হোক	একদিনে পাঁচ ঘন্টা বা তার বেশি কাজ করার জন্য হার, ঘন্টাগুলি একটানা হোক বা না হোক	একদিনে পাঁচ ঘন্টা বা তার বেশি কাজ করার জন্য হার, ঘন্টাগুলি একটানা হোক বা না হোক	একদিনে পাঁচ ঘন্টা বা তার বেশি কাজ করার জন্য হার, ঘন্টাগুলি একটানা হোক বা না হোক
গৃহকর্মী (যে কর্মীরা তাদের নিজের বাড়িতে কোনো নিয়োগকর্তার জন্য বেতনের বিনিময়ে কাজ করছেন)	প্রতি ঘন্টায় \$12.80	প্রতি ঘন্টায় \$15.40	প্রতি ঘন্টায় \$16.50

কর্মনিয়োগের মানদণ্ডগুলির পরিবর্তন

সমান কাজের জন্য সমান বেতনের ব্যবস্থা: অনিয়মিত , আংশিক-সময়ের, অস্থায়ী ও মরসুমি কর্মীগণ

নতুন আইন অনুযায়ী অনিয়মিত, আংশিক-সময়ের, অস্থায়ী ও মরসুমি কর্মীদের পূর্ণ-সময়ের কর্মীদের সমান বেতন প্রদান করতে হবে, যখন তারা একই নিয়োগকর্তার জন্য অনেকাংশে অনুরূপ কাজ করছেন।

কর্মীরা যদি বিশ্বাস করেন যে তারা পূর্ণ-সময়ের বা স্থায়ী কর্মীদের সমান বেতন পাচ্ছেন না, সেই ক্ষেত্রে তারা নতুন আইন অনুযায়ী তাদের বেতনের হার পর্যালোচনা করার অনুরোধ করতে পারবেন। নিয়োগকর্তাকে তখন অনুরোধটির উত্তর দিতে হবে, হয় বেতনকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে অথবা একটি লিখিত ব্যাখ্যা দিতে হবে।

সমান বেতনের আবশ্যিকতার ব্যতিক্রম হতে পারে যেখানে পারিশ্রমিকের পার্থক্য নিম্নলিখিত ভিত্তিতে করা হয়:

- সিনিয়রিটি সিস্টেম
- মেরিট সিস্টেম

- যে সিস্টেমগুলি উৎপাদনের পরিমাণ বা গুণমান অনুযায়ী পারিশ্রমিক নির্ধারণ করে
- অন্যান্য বিষয় (লিঙ্গ ও কর্মনিয়োগের অবস্থাকে এই আবশ্যিকতার ব্যতিক্রম হিসেবে গণ্য করা যাবেনা)

অনিয়মিত, আংশিক-সময়ের, অস্থায়ী ও মরসুমি কর্মীরা তাদের পারিশ্রমিকের হারের বিষয়ে প্রশ্ন করলে অথবা অন্য একজন কর্মীকে তার পারিশ্রমিকের হার সম্বন্ধে জিজ্ঞাসা করলে, নতুন আইন তাকে এর জন্য প্রতিক্রিয়া থেকে সুরক্ষা দেবে।

এই ব্যবস্থাটি 1 এপ্রিল 2018 থেকে কার্যকর হবে।

আইনটি অনুযায়ী শ্রম মন্ত্রণালয়কে অনিয়মিত, আংশিক-সময়ের, অস্থায়ী ও মরসুমি কর্মীদের জন্য সমান বেতনের ব্যবস্থাকে 1 এপ্রিল 2021 এর মধ্যে পর্যালোচনা করতে হবে।

সমান কাজের জন্য সমান বেতনের ব্যবস্থা: অস্থায়ী সহায়তা এজেন্সির কর্মীগণ

আইনটি অনুযায়ী অস্থায়ী সহায়তা এজেন্সির (Temporary Help Agency - THA) কর্মীদের (অ্যাসাইনমেন্ট কর্মী) THA ক্লায়েন্টের কর্মীদের সমান বেতন দিতে হবে, যখন তারা অনেকাংশে একই কাজ সম্পাদন করেন।

অ্যাসাইনমেন্ট কর্মীরা তাদের পারিশ্রমিকের হার অথবা ক্লায়েন্টের কোনো কর্মীর পারিশ্রমিক সম্বন্ধে প্রশ্ন করলে, আইনটি তাদেরকে প্রতিক্রিয়া থেকে সুরক্ষা দেবে।

এই ব্যবস্থাটি 1 এপ্রিল 2018 থেকে কার্যকর হবে।

আইনটি অনুযায়ী শ্রম মন্ত্রণালয়কে অস্থায়ী সহায়তা এজেন্সির কর্মীদের জন্য সমান বেতনের ব্যবস্থাকে 1 এপ্রিল 2021 এর মধ্যে পর্যালোচনা করতে হবে।

অ্যাসাইনমেন্ট সমাপ্ত করা

আইনটি অনুযায়ী THA-কে একজন অ্যাসাইনমেন্ট কর্মীকে কমপক্ষে এক সপ্তাহের নোটিশ দিতে হবে, যখন তিন মাসের বেশি সময় ধরে চলার পরিকল্পনা থাকা কোনো অ্যাসাইনমেন্টকে যথাসময়ের আগেই সমাপ্ত করা হয়।

যদি এক সপ্তাহের নোটিশ দেওয়া না হয়, তাহলে এর পরিবর্তে অ্যাসাইনমেন্ট কর্মীকে অবশ্যই বেতন প্রদান করতে হবে, যদি না অ্যাসাইনমেন্ট কর্মীকে নোটিশের সময়কালে যুক্তিসঙ্গত কাজের জন্য কমপক্ষে এক সপ্তাহের কাজের সমান মূল্য প্রদান করা হয়।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

সময়সূচি

আইনটি নতুন সূচির নিয়মাবলী ধার্য করে:

- তিন মাসের জন্য নিযুক্ত থাকার পরে, প্রতিশোধের ভয় ছাড়াই কর্মীদের সূচি বা অবস্থানের পরিবর্তন করার জন্য অনুরোধ করার অধিকার থাকবে।
- যে কর্মীরা প্রতি দিন তিন ঘন্টার বেশি নিয়মিতভাবে কাজ করেন, কিন্তু কাজে রিপোর্ট করার পরে তিন ঘন্টার কম কাজ দেওয়া হয়, তাদেরকে অবশ্যই তিন ঘন্টার কাজের জন্য বেতন দিতে হবে।
- নিয়োগকর্তা যদি 96 ঘন্টার কম সময়ের নোটিশ দিয়ে কর্মীকে কাজ করতে বলেন, সেই ক্ষেত্রে কর্মীরা কোনো পরিণামের ভয় ছাড়াই শিফট গ্রহণ করতে অস্বীকার করতে পারেন।
- যদি শিফট শুরু হওয়ার 48 ঘন্টার মধ্যে তা বাতিল করা হয়, তাহলে কর্মীদেরকে অবশ্যই তাদের বেতনের নিয়মিত হারে তিন ঘন্টার বেতন প্রদান করতে হবে।
- কর্মীরা যখন 'অন-কল' থাকেন এবং তাদেরকে কাজের জন্য ডাকা হয় না অথবা তারা তিন ঘন্টার কম কাজ করেন, সেই ক্ষেত্রে তাদেরকে অবশ্যই তিন ঘন্টার কাজের জন্য বেতন প্রদান করতে হবে। কর্মীরা যে সময় ধরে অন-কল থাকেন তার প্রতি 24 ঘন্টা সময়কালের জন্য এটা প্রয়োজন হবে।
- নতুন আইনে বিদ্যমান সম্মিলিত চুক্তিগুলির জন্য একটি অবস্থান্তর সময়কালের ব্যবস্থা আছে, এগুলির মেয়াদ অতিক্রম না হওয়া বা জানুয়ারি 1, 2020 পর্যন্ত।
- সূচি প্রস্তুত করার নতুন আবশ্যকতাগুলির বেশ কয়েকটি ব্যতিক্রম আছে, যা অনেকগুলি পরিস্থিতির প্রতিফলন ঘটায়, যার অন্তর্ভুক্ত হল জরুরি অবস্থাগুলি এবং অপরিহার্য সরকারী পরিষেবাগুলি প্রদান সুনিশ্চিত করা।

সূচি প্রস্তুত করার এই নিয়মগুলি 1 জানুয়ারি 2019 থেকে কার্যকর হবে।

অতিরিক্ত সময় (ওভারটাইম) কাজ করার জন্য পারিশ্রমিক

আইনটির অধীনে, যে কর্মীরা একজন নিয়োগকর্তার সঙ্গে একটির বেশি পদে আছেন, এবং যারা ওভারটাইম বা অতিরিক্ত সময় কাজ করছেন, তাদেরকে ওভারটাইমের সময়কালে তারা যে পদে কাজ করছেন সেই হারে বেতন দিতে হবে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

কর্মীর ভুল শ্রেণীবিভাগ

নিয়োগকর্তাদের দ্বারা কর্মীদের "স্বাধীন কন্ট্রাক্টর" হিসেবে ভুলভাবে শ্রেণীবদ্ধ করাকে নতুন আইনে নিষিদ্ধ করা হয়েছে। যেখানে নিয়োগকর্তারা তাদের কর্মীদের অযথাযথভাবে স্বনিযুক্ত হিসেবে বিবেচনা করেন এবং (Employment Standards Act, ESA) এর সুরক্ষাগুলির জন্য অযোগ্য হিসেবে বিবেচনা করেন, সেই ঘটনাগুলির প্রতি নজর দেওয়াই এর উদ্দেশ্য।

কোনো বিবাদের ক্ষেত্রে, নিয়োগকর্তা এটা প্রমাণ করার জন্য দায়ী থাকবেন যে সেই ব্যক্তি একজন কর্মী নন।

কর্মীর ভুল শ্রেণীবিভাগের এই বিধানটি রাজকীয় সম্মতির (Royal Assent) পরে কার্যকর হয়।

সম্পর্কিত কর্মীদের যৌথ দায়

সংশ্লিষ্ট বা সম্পর্কিত ফ্রিয়াকলাপ সম্পাদনকারী ব্যবসায়িক একটি নিয়োগকর্তা হিসেবে বিবেচনা করা যায় কিনা এবং আইনের অধীনে পাওয়া অর্থগুলির জন্য যৌথভাবে ও স্বতন্ত্রভাবে দায়বদ্ধ করা যায় কিনা তা নির্ধারণ করার সময়, যে বিধানটি অনুযায়ী "অভিপ্রায় বা প্রভাব"-এর প্রমাণ দেওয়া আবশ্যিক, তাকে নতুন আইনটি অপসারণ করেছে, যাতে কর্মনিয়োগের মানদণ্ড আইন (Employment Standards Act), 2000 এর উদ্দেশ্যকে পরাস্ত করা যায়।

ESA-তে পূর্ববর্তী ভাষাটি যৌথ দায়বদ্ধতার বিধানগুলির কার্যকরিতাকে সীমিত করে দিয়েছিল। এই পরিবর্তনটি আসল অভিপ্রায়কে পুনঃস্থাপন করেছে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

বেতন সহ ছুটি

আইনটি সুনিশ্চিত করে যে কর্মীরা একই নিয়োগকর্তার সঙ্গে পাঁচ বছর চাকরি করার পরে তিন সপ্তাহের বেতন সহ ছুটি পাওয়ার অধিকারী হন।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

সরকারী ছুটির বেতন

নতুন আইনটি সরকারী ছুটির বেতন গণনা করার সূত্রটিকে সরল করে দিয়েছে, যাতে কর্মীরা তাদের গড় নিয়মিত দৈনিক পারিশ্রমিক পাওয়ার অধিকারী হন।

নতুন আইন অনুযায়ী একজন নিয়োগকর্তা কর্মীকে একটি লিখিত বিবৃতি দিতে বাধ্য, যেখানে নির্দিষ্ট তথ্য উল্লেখ করতে হবে যখন একটি দিনকে একটি সরকারী ছুটির দিন দিয়ে প্রতিস্থাপিত করা হয়।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

বেতনসহ জরুরি ছুটি

ন্যায্য কর্মস্থল, উন্নততর চাকরি আইনের (The Fair Workplaces, Better Jobs Act) পূর্বে, ব্যক্তিগত জরুরি ছুটি (PEL) শুধুমাত্র 50 জন বা তার বেশি কর্মী থাকা কর্মস্থলগুলিতেই প্রযোজ্য হত। নতুন আইনের অধীনে, এই সীমা বাতিল করা হয়েছে।

নতুন আইন সুনিশ্চিত করে যে সব কর্মীরাই প্রতি বছর 10টি PEL দিনের জন্য অধিকারী হন, যার অন্তর্ভুক্ত হল বেতন সহ দুটি PEL দিন যেখানে কর্মী কমপক্ষে এক সপ্তাহের জন্য নিযুক্ত আছেন। এটা নিয়োগকর্তাদেরকে একজন কর্মীকে ব্যক্তিগত জরুরি ছুটি নেওয়ার সময় একজন যোগ্য চিকিৎসকের কাছ থেকে অসুস্থতা সংক্রান্ত টীকা প্রদান করতে বাধ্য করাকেও নিষিদ্ধ করেছে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

সাংসারিক বা যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত ছুটি

সাংসারিক বা যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত একটি নতুন ছুটি চালু করা হয়েছে।

যে কর্মীরা একটানা কমপক্ষে 13 সপ্তাহের জন্য নিযুক্ত আছেন, তাদের জন্য নতুন আইনটি 10 টি পর্যন্ত স্বতন্ত্র ছুটির দিন এবং 15 সপ্তাহ পর্যন্ত সুরক্ষিত ছুটি প্রদান করে, যখন একজন কর্মী বা তার সন্তান সাংসারিক বা যৌন নির্যাতনের শিকার হয়েছেন বা তার হুমকি দেওয়া হয়েছে। প্রতি ক্যালেন্ডার বছরের প্রথম পাঁচটি দিনের জন্য বেতন দেওয়া হবে, অবশিষ্ট দিনগুলির জন্য বেতন দেওয়া হবে না।

কোনো কর্মী সাংসারিক বা যৌন নির্যাতন সংক্রান্ত ছুটি নেওয়ার প্রসঙ্গে নিয়োগকর্তা যে রেকর্ডগুলি পান বা প্রস্তুত করেন তার গোপনীয়তাকে সুরক্ষিত রাখার জন্য, নতুন আইন অনুযায়ী নিয়োগকর্তারা ব্যবস্থা প্রয়োগ করতে বাধ্য।

এই ছুটির বিধিনিয়মগুলি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

গর্ভাবস্থাকালীন ছুটি

গর্ভাবস্থার জন্য ক্ষতির শিকার হওয়া একজন কর্মীর জন্য, নতুন আইনটি 17 সপ্তাহের ছুটির সম্ভাব্য প্রসারণের দৈর্ঘ্যকে 6 সপ্তাহ পর্যন্ত থেকে বাড়িয়ে 12 সপ্তাহ পর্যন্ত করে দিয়েছে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

রাষ্ট্রীয় আইনের পরিবর্তনগুলির পরিণামস্বরূপ ছুটিতে হওয়া সংশোধন

সঙ্কটজনক অসুস্থতার জন্য ছুটি

ন্যায্য কর্মস্থল, উন্নততর চাকরি আইন, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act), 2017 এর পূর্বে কর্মীরা তাদের সঙ্কটজনক অসুস্থ শিশুকে পরিচর্যা বা সহায়তা দেওয়ার জন্য 37 সপ্তাহ পর্যন্ত ছুটি নিতে পারতেন।

নতুন পরিবর্তনগুলির অধীনে, একজন কর্মী সঙ্কটজনকভাবে অসুস্থ পরিবারের কোনো সদস্যকে পরিচর্যা বা সহায়তা দেওয়ার জন্য 52 সপ্তাহের একটি সময়কালে 17 সপ্তাহ পর্যন্ত, এবং পরিবারের সদস্য এমন কোনো সঙ্কটজনকভাবে অসুস্থ শিশুকে পরিচর্যা বা সহায়তা দেওয়ার জন্য 37 পর্যন্ত ছুটি নেওয়ার অধিকারী। এই পরিবর্তনগুলি 3 ডিসেম্বর 2017 বা রাজকীয় সম্মতির (Royal Assent) মধ্যে যেটি পরে হবে সেই দিন থেকে কার্যকর হবে।

পরিবারের চিকিৎসা সংক্রান্ত ছুটি (Family Medical Leave)

আইনটি পরিবারের চিকিৎসা সংক্রান্ত ছুটিকে (Family Medical Leave) একটি 26 সপ্তাহের সময়কালে 8 সপ্তাহ থেকে বাড়িয়ে একটি 52 সপ্তাহের সময়কালে 28 সপ্তাহ করেছে। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

শিশুর মৃত্যু এবং অপরাধের সাথে সম্পর্কিত নিখোঁজ হওয়ার কারণে ছুটি

যে কোনো কারণে শিশুর মৃত্যুর জন্য আইনটি 104 সপ্তাহ সময়কাল পর্যন্ত একটি নতুন, পৃথক ছুটি তৈরি করেছে। নতুন সংশোধনীগুলি অপরাধের সাথে সম্পর্কিত কারণে নিখোঁজ হওয়ার জন্য 104 সপ্তাহ পর্যন্ত একটি সময়কালের জন্য একটি পৃথক ছুটি ধার্য করেছে। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

পিতামাতাদের ছুটি

পিতামাতাদের ছুটি বাড়ানো হয়েছে। পূর্বে কর্মী গর্ভাবস্থাকালীন ছুটি নিলে এই ছুটিটি 35 সপ্তাহ পর্যন্ত ছিল, এবং অন্যথায় 37 সপ্তাহ। নতুন আইনের অধীনে, যদি কর্মী গর্ভাবস্থাকালীন ছুটি নিয়ে থাকেন তাহলে এটা 61 সপ্তাহ পর্যন্ত নেওয়া যায়, এবং অন্যথায় 63 সপ্তাহ পর্যন্ত। কর্মনিয়োগ বিমার (Employment Insurance) নতুন রাষ্ট্রীয় পরিবর্তনগুলির পরিণামস্বরূপ এই পরিবর্তনটি হয়েছে। ব্যবস্থাটি 3 ডিসেম্বর 2017 বা রাজকীয় সম্মতির (Royal Assent) মধ্যে যেটি পরে হবে সেই দিন থেকে কার্যকর হবে।

কর্মীদের সরাসরি অর্থপ্রদানের আদেশ

নতুন আইনটি এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অফিসারদের (Employment Standards Officers) সরাসরি একজন কর্মীকে অর্থপ্রদান করার আদেশ দেওয়ার অনুমতিও দেয়, যখন কোনো কর্মী বা অস্থায়ী সহায়তা এজেন্সি

(Temporary Help Agency) ক্লায়েন্ট-এর কাছ থেকে সেই কর্মীর অর্থ পাওনা থাকে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

কর্মীর সঙ্গে যোগাযোগ

কর্মনিয়োগের মানদণ্ড আইন (Employment Standards Act, ESA) এর অধীনে দাবি জমা দেওয়ার আগে, আইনটি অনুযায়ী কর্মীদের এখন আর তাদের নিয়োগকর্তার সঙ্গে যোগাযোগ করার প্রয়োজন নেই।

এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস এর ডাইরেক্টর (Director of Employment Standards) এখন আর দাবিদারের থেকে অপরাধ তথ্যের কারণে কোনো ESA দাবির তদন্ত করার জন্য একজন এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অফিসারকে (Employment Standards Act, ESA) নিযুক্ত করতে অস্বীকার করতে পারেন না।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

ESA মান্য না করার জন্য জরিমানা

যে নিয়োগকর্তারা ESA মান্য না করার কারণে তাদের জন্য বিধিনিয়মের দ্বারা প্রশাসনিক আর্থিক জরিমানা ধার্য করা হতে পারে, সেটিকে কেন্দ্র করে আইনটি নমনীয়তা বৃদ্ধি করে।

সরকার ESA এর অধীনে একটি বিধিনিয়মকে সংশোধন করতেও চায়, যাতে অমান্যকারী নিয়োগকর্তাদের জন্য প্রশাসনিক আর্থিক জরিমানাকে \$250, \$500, ও \$1000 থেকে বাড়িয়ে যথাক্রমে \$350, \$700, ও \$1500 করা যায়।

নতুন আইনটি এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস এর ডাইরেক্টরকে (Director of Employment Standards) সেই ব্যক্তিদের নাম প্রকাশের অনুমতি দেয় (অনলাইন সমেত) যাদের একটি জরিমানা করা হয়েছে, এবং নিয়ম লংঘনের একটি বর্ণনা, লংঘনের তারিখ এবং জরিমানার পরিমাণও প্রকাশ করার অনুমতি দেয়।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

পরিশোধ না করা পারিশ্রমিকের ওপরে সুদ

আইনটি এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অফিসারদেরকে (Employment Standards Officers) কর্মীদের পরিশোধ না করা পারিশ্রমিক এবং বেআইনিভাবে কর্মীদের থেকে আদায় করা ফীগুলির ওপরে সুদ ধার্য করার ক্ষমতা দেয়।

ESA এর বিভিন্ন বিধিনিয়মের অধীনে প্রদেয় পরিমাণগুলির জন্য সুদের হার নির্ধারণ করার জন্য, এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস এর ডাইরেক্টরকে (Director of Employment Standards) মন্ত্রীর অনুমোদন নিয়ে অনুমতি দেওয়া হবে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

সংগ্রহ

নতুন পরিবর্তনগুলি সরকার বা একজন অনুমোদিত সংগ্রহকারীর দ্বারা পারিশ্রমিক সংগ্রহকে উন্নত করে, যার অন্তর্ভুক্ত হল:

- অর্থপ্রদানের একটি পরিকল্পনা চালু থাকার সময়ে, এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস এর ডাইরেক্টরের (Director of Employment Standards) দ্বারা অনুমোদিত একজন সংগ্রহকারীকে ওয়ারেন্ট জারি করার অনুমতি দেওয়া, ভূসম্পত্তি ও ব্যক্তিগত সম্পত্তির ওপরে লিয়েন দেওয়া, এবং একটি জামানত আটকে রাখা।
- সরকার এবং অনুমোদিত সংগ্রহকারীকে ESA এর অধীনে প্রদেয় অর্থরাশি সংগ্রহ করার উদ্দেশ্যে একে অপরের কাছে তথ্য প্রকাশ করতে সক্ষম করা।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

ইলেকট্রনিক চুক্তি

নতুন পরিবর্তনগুলি স্পষ্ট করে দেয় যে নিয়োগকর্তা ও কর্মীদের মধ্যে ইলেকট্রনিক চুক্তিগুলি, যেমন অতিরিক্ত ঘণ্টা কাজ করার জন্য একটি চুক্তি, লিখিতরূপে একটি চুক্তি হিসেবে কাজ করতে পারে।

এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

ব্যতিক্রম

নতুন আইনের অধীনে:

- ESA এর প্রায় সব বিদ্যমান আবশ্যিকতা ও অধিকারগুলি ক্রাউন কর্মীদের (Crown employee) ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয়। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।
- ESA এর সব আবশ্যিকতা ও অধিকারগুলি সেই মানুষদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় যারা তাদের নিয়োগকর্তার মাধ্যমে কাজের জন্য প্রশিক্ষণ পাচ্ছেন। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2018 থেকে কার্যকর হবে।

- একটি বেসরকারী কেরিয়ার কলেজ দ্বারা পরিচালিত একটি পরীক্ষামূলক শিক্ষা কর্মসূচির অংশ হিসেবে কর্মরত ব্যক্তিদেরকে ESA এর অধীন আবশ্যিকতা ও অধিকারগুলি থেকে বাইরে রাখা হবে, যা বিশ্ববিদ্যালয়, কলেজ বা উচ্চ বিদ্যালয়গুলির দ্বারা পরিচালিত কর্মসূচিগুলির অনুরূপ।
- যে শিক্ষার্থীরা নিযুক্ত আছেন এবং তিন ঘণ্টার বেশি নিয়মিতভাবে কাজ করেন, তারা যদি তিন ঘণ্টার কম কাজ করেন এমন কি তাহলেও তাদেরকে অবশ্যই ন্যূনতম তিন ঘণ্টার কাজের জন্য বেতন দিতে হবে। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2019 থেকে কার্যকর হবে।
- ESA এর সব আবশ্যিকতা ও অধিকারগুলি সেই কর্মীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় যারা একটি সিমুলেটেড চাকরিতে অথবা তাদের পুনর্বাসনের জন্য কর্ম পরিবেশে কাজ করছেন (সাধারণভাবে "আশ্রিত কর্মশালা (sheltered workshop)" নামে পরিচিত)। এই ব্যবস্থাটি 1 জানুয়ারি 2019 থেকে কার্যকর হবে।
- শ্রম মন্ত্রণালয় বর্তমানে ESA এর ব্যতিক্রম ও শিল্পের বিশেষ নিয়মাবলীর ওপরে, এবং LRA এর ব্যতিক্রমগুলি ওপরেও একটি পরামর্শ পরিচালনা করছে। ম্যানেজার ও সুপারভাইজারদের জন্য যে ব্যতিক্রমগুলি আছে সেগুলি এই পর্যালোচনার অন্তর্ভুক্ত। এই পরামর্শের বিষয়ে সংবাদ শ্রম মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা অব্যাহত থাকবে। [আরো জানুন](#)।

শ্রম সম্পর্ক আইনের (Labour Relations Act) পরিবর্তনসমূহ

ইউনিয়নের প্রত্যয়ন

নতুন আইনটি যা করবে:

- নির্মাণ পরিষেবা শিল্প, গৃহ পরিচর্যা ও কমিউনিটি পরিষেবা শিল্প এবং অস্থায়ী সহায়তা এজেন্সি শিল্পের জন্য কার্ড-ভিত্তিক (card-based) ইউনিয়নের প্রত্যয়ন স্থাপন করবে।
- ইউনিয়নের প্রত্যয়ন প্রক্রিয়াতে নিম্নলিখিত পরিবর্তনগুলি করবে:
- প্রতিকারমূলক ইউনিয়নের প্রত্যয়নের জন্য নির্দিষ্ট শর্তগুলিকে দূর করা, ইউনিয়নগুলিকে আরো সহজে প্রত্যয়িত হওয়ার অনুমতি দেওয়া, যখন একজন নিয়োগকর্তা এমন অসদাচরণে জড়িত থাকেন যা (Labour Relations Act, LRA) লংঘন করে।
- প্রথম চুক্তির সালিশির সুযোগ পাওয়াকে সহজতর করে দেয় এবং এছাড়াও প্রক্রিয়াটিতে একটি তীব্র মধ্যস্থতার অংশ যোগ করে।
- অন্টারিও লেবার রিলেশন্স বোর্ডকে (Ontario Labour Relations Board, OLRB) স্থানচ্যুতি ও প্রত্যয়ন বাতিল করার আবেদনগুলি পরিচালনা করার আগে প্রথম চুক্তির মধ্যস্থতা-সালিশির আবেদনগুলিকে উদ্দেশ্য করাকে বাধ্যতামূলক করে।
- ইউনিয়নগুলিকে কর্মীদের তালিকাগুলি এবং নির্দিষ্ট যোগাযোগের তথ্য দেখার অনুমতি দেয়, যদি ইউনিয়নটি প্রমাণ করতে পারে যে এটি ইতিমধ্যেই প্রস্তাবিত দরাদরির ইউনিটে 20 শতাংশ কর্মীর সমর্থন অর্জন করেছে। এই তালিকার ব্যবহারটি শর্ত ও সীমাগুলির অধীন, এবং তালিকার নিরাপত্তা ও গোপনীয়তা সুরক্ষিত রাখার জন্য সব যুক্তিসঙ্গত পদক্ষেপ অবশ্যই নিতে হবে।

- OLRB-কে কর্মস্থলের বাইরে ইলেকট্রনিক উপায়ে ও টেলিফোনের মাধ্যমে সমেত, ভোট পরিচালনার জন্য সুস্পষ্টভাবে ক্ষমতাপ্রদান করে।
- ভোটদানের প্রক্রিয়া ও ভোটদানের ব্যবস্থার সাথে সম্পর্কিত নির্দেশাবলী প্রদানের জন্য OLRB-কে (এবং শ্রম সম্পর্ক অফিসারকে (Labour Relations Officers), যদি OLRB দ্বারা অনুমোদিত হয়) ক্ষমতাপ্রদান করে, যাতে ভোটদানের প্রক্রিয়ার নিরপেক্ষতা আশ্বস্ত করতে সাহায্য করা যায়।

উত্তরাধিকারীর অধিকার

নতুন আইনটি উত্তরাধিকারীর অধিকারকে নির্মাণ পরিষেবার চুক্তির পুনরায় টেন্ডার দেওয়া পর্যন্ত প্রসারিত করেছে।

আইনটি সরকারী তহবিল গ্রহণ করে এমন অন্যান্য ধরনের পরিষেবা প্রদানকারীদের ওপরেও সরকারকে বিধিনিয়মের দ্বারা উত্তরাধিকারীর অধিকার প্রয়োগ করতে সক্ষম করেছে।

দরাদরি ইউনিটের কার্ঠামো

পরিবর্তনগুলি নির্দিষ্ট কিছু পরিস্থিতিতে OLRB-কে দরাদরি ইউনিটের কার্ঠামো পর্যালোচনা করার এবং একই নিয়োগকর্তার কাছে অন্যান্য বিদ্যমান দরাদরি ইউনিটগুলির সাথে একটি নতুনভাবে প্রত্যয়িত দরাদরি ইউনিটকে একত্রিত করার অনুমতি দেয়, যেখানে একই দরাদরি এজেন্ট এই ইউনিটগুলির প্রতিনিধিত্ব করেন। OLRB-কে অন্যান্য সম্পর্কিত আদেশগুলি দেওয়ার অনুমতিও দেওয়া হবে। পরিবর্তনগুলি পক্ষগুলিকে যে কোনো সময় দরাদরি ইউনিটের কার্ঠামো পর্যালোচনা করার জন্য যৌথভাবে সম্মত হওয়ার অনুমতিও দেয়। এই ধরনের পর্যালোচনার পরে, পক্ষগুলি দরাদরি ইউনিটগুলিকে একত্রিত করার এবং সম্পর্কিত পরিবর্তনগুলি করার সম্মতির জন্য একটি যৌথ আবেদন করতে পারে।

কাজে ফেরার অধিকার ও কার্যপ্রণালী

পূর্বে LRA নির্দিষ্ট কিছু শর্তের অধীনে কর্মীদেরকে একটি আইনসম্মত ধর্মঘট শুরু করার পরে ছয় মাসের মধ্যে কাজে কাজে ফেরার অধিকার দিয়েছিল। নতুন আইনটি ছয় মাসের সীমা সরিয়ে দিয়েছে।

একটি নতুন শর্ত অনুযায়ী, একটি আইনসম্মত ধর্মঘট বা লকআউট সমাপ্ত হওয়ার পরে (নির্দিষ্ট কিছু শর্তের অধীনে) কোনো নিয়োগকর্তাকে একজন কর্মীকে পুনরায় চাকরিতে বহাল করতে হবে এবং সেই বাধ্যবাধকতাকে বলবৎ করার জন্য অভিযোগ সংক্রান্ত সালিশির সুযোগ প্রদান করতে হবে।

ন্যায়্য কারণের সুরক্ষা

নতুন আইন একটি দরাদরি ইউনিটের কর্মীদেরকে প্রত্যয়ন এবং যে তারিখে প্রথম চুক্তিটি স্বাক্ষরিত হয় (অথবা যে তারিখে ইউনিয়নটি আর কর্মীদের প্রতিনিধিত্ব করে না) তার মধ্যবর্তী সময়কালে এবং কর্মীরা যে তারিখে কোনো আইনসম্মত ধর্মঘট বা লক-আউটের অবস্থানে থাকেন এবং যে তারিখে নতুন সম্মিলিত চুক্তিটি স্বাক্ষরিত হয় (অথবা যে তারিখে ইউনিয়নটি আর কর্মীদের প্রতিনিধিত্ব করে না) তার মধ্যবর্তী সময়কালে ন্যায় কারণ ছাড়া নিয়োগকর্তার দ্বারা কর্মীদের শাস্তি দেওয়া বা ভারমুক্ত করা থেকে সুরক্ষা প্রদান করে।

জরিমানা

নতুন আইন শ্রম সম্পর্ক আইনের অধীনে সর্বোচ্চ জরিমানাকে বাড়িয়ে ব্যক্তিদের জন্য \$5,000 এবং সংস্থাগুলির জন্য \$100,000 করেছে (পূর্বে এই জরিমানাগুলি ছিল ব্যক্তিদের জন্য \$2,000 এবং সংস্থাগুলির জন্য \$25,000)।

কার্যকর হওয়া

শ্রম সম্পর্ক সংক্রান্ত সব প্রস্তাবগুলি 1 জানুয়ারি 2018 বা আইনটি যে তারিখে রাজকীয় সম্মতি (Royal Assent) পাবে তার মধ্যে যেটি পরে হবে সেই দিন থেকে কার্যকর হবে।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা আইনের (Occupational Health and Safety Act) পরিবর্তনসমূহ

নতুন আইনটি কর্মীদেরকে কর্মস্থলে একটি উঁচু হিলের জুতো (যেমন হাই হিল) পরাকে বাধ্যতামূলক করা থেকে নিয়োগকর্তাদের বিরত করে, যদি না কর্মীদের সুরক্ষার জন্য এই ধরনের জুতোর প্রয়োজন হয়।

মনোরঞ্জন ও বিজ্ঞাপন শিল্পের শিল্পীদের নিয়োগকর্তাদের জন্য একটি ব্যতিক্রম আছে।

এই পরিবর্তনটি রাজকীয় সম্মতির (Royal Assent) পরে কার্যকর হয়।

কর্মনিয়োগের মানদণ্ডগুলি বলবৎকরণকে উন্নত করা

অঞ্চলটি আরো 175 জন পর্যন্ত এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অফিসার (Employment Standards Officer) নিয়োগের পরিকল্পনা করেছে এবং কর্মীগণ ও ছোট ও মাঝারি মাপের ব্যবসাগুলি উভয়কেই কর্মনিয়োগের মানদণ্ড আইন, 2000 (Employment Standards Act, 2000) এর অধীনে তাদের অধিকার ও বাধ্যবাধকতাগুলি সম্বন্ধে শিক্ষিত করার জন্য কর্মনিয়োগের মানদণ্ড সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ ও শিক্ষা কর্মসূচির (Employment Standards Training and Education Program) সূচনা করেছে। শিক্ষা কর্মীদেরকে তাদের বাধ্যবাধকতাগুলি বুঝতে সাহায্য করবে।

নতুন এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অফিসার (Employment Standards Officer) নিয়োগের পরে, 2020-2021 এর ভিতরে, কর্মনিয়োগের মানদণ্ড সংক্রান্ত কর্মসূচিটি সব জমা দেওয়া দাবিগুলিকে 90 দিনের মধ্যে মীমাংসা করবে এবং অন্তারিওতে প্রতি 10 টি কর্মস্থলের মধ্যে 1টি পরিদর্শন করবে। এছাড়াও, কর্মসূচিটি নতুন নিয়োগকর্তাদের মান্যতা সংক্রান্ত সহায়তাও প্রদান করবে, বিশেষভাবে ছোট ও মাঝারি মাপের ব্যবসাগুলির ওপরে মনোযোগ দেবে। এটা ভাল নিয়োগকর্তাদেরকে তাদের বাধ্যবাধকতাগুলি বুঝতে সাহায্য করবে।

বলবৎ করার সময় সেই নিয়োগকর্তাদের ওপরে মনোযোগ দেওয়া হবে যারা আইন ভঙ্গ করে অন্যায়ভাবে প্রতিযোগিতা করে, এবং যে নিয়োগকর্তারা নিয়ম মেনে চলেন তাদের বেশির ভাগের জন্য প্রতিযোগিতার ক্ষেত্রটিকে সমান করে দেবে।

বলবৎকরণ বাড়ানোর লক্ষ্য হবে আইন মান্য করতে অনুপ্রাণিত করা এবং অমান্য করাকে নিরস্ত করা। এর জন্য বলবৎকরণ ও শিক্ষার ক্ষেত্রে সংস্থানগুলি প্রয়োজন, যাতে নিয়োগকর্তাদের আচরণকে প্রভাবিত করা যায় এবং সম্ভাব্য লংঘনকারীদের নিরস্ত করা যায়।

এই নতুন সংস্থানগুলি সুনিশ্চিত করতে সাহায্য করবে যেন ESA-এর নতুন আইন প্রণয়ন করা পরিবর্তনগুলি পূর্ণরূপে ও কার্যকরভাবে প্রয়োগ করা হয়।

জ্যানেট ডেলিন যোগাযোগ শাখা
শুধুমাত্র মিডিয়ার জিজ্ঞাসার জন্য: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
মাইকেল স্পিয়ার্স মন্ত্রীর অফিস
416-325-6955

অনলাইনে লভ্য
Disponible en Français