Ontario

NEWS

Ministry of Labour

ન્યાય અને સમાન તકો સર્જવા માટે ઑન્ટારિયોના શ્રમ સંબંધિત કાયદાઓનું આધુનિકીકરણ: ફેર વર્કપ્લેસિસ, બૅટર જૉબ્સ ઍક્ટ, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

નવેમ્બર 22, 2017 12:00 P.M.

ઑન્ટારિયો ધારાસભાએ ફેર વર્કપ્લેસિસ, બૅટર જૉબ્સ ઍક્ટ, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) પસાર કર્યો છે. નવા ધારામાં ઑન્ટારિયોના રોજગાર ધારાધોરણ કાનૂન, 2000 (Employment Standards Act, 2000) અને લેબર રિલેશન્સ ઍક્ટ, 1995 (Labour Relations Act, 1995) અને વ્યાવસાયિક સ્વાસ્થ્ય અને સુરક્ષા કાનૂન (Occupational Health and Safety Act)માં ઘણા વ્યાપક સુધારાઓનો સમાવેશ થાય છે.

પ્રાંતનું અર્થતંત્ર મજબૂત અને વિકાસશીલ છે ત્યારે કામની પ્રકૃતિ બદલાઈ છે, જેને કારણે ઘણા કામદારો પાર્ટટાઇમ, કૉન્ટ્રાક્ટ અથવા લઘુત્તમ વેતનનું કામ કરીને તેમનાં કુટુંબોના નિર્વાહ માટે સંઘર્ષ કરી રહ્યા છે.

ઑન્ટારિયોમાં કામદારો પાસે કામ પર મજબૂત સંરક્ષણોનો અધિકાર છે. ન્યાયીપણું અને ગરિમા એ આપણાં કાર્યસ્થળોનાં મહત્ત્વપૂર્ણ મૂલ્યો તરીકે જળવાઈ રહેવાં જોઈએ. આ કાનૂની ફેરફારોને કારણે આપણા પ્રાંતમાં કામદારો માટે વધારે તકો અને સુરક્ષિત માહોલનું સર્જન થશે.

લઘુત્તમ વેતનમાં વધારો

લઘુત્તમ વેતન એટલે સામાન્યપણે એવો ઓછામાં ઓછો દર જે નિયોજકો દ્વારા કર્મચારીઓને ચૂકવી શકાય. ઑન્ટારિયોમાં આ દરમાં વધારો કરવામાં આવી રહ્યો છે.

સામાન્ય લઘુત્તમ વેતનમાં નીચે પ્રમાણે વૃદ્ધિ થશે:

- જાન્યુઆરી 1, 2018ના રોજ કલાક દીઠ $14, અને
- જાન્યુઆરી 1, 2019ના રોજ કલાક દીઠ $15

લઘુત્તમ વેતનના વર્ગો	હાલના સમયથી લઈને 31 ડિસેમ્બર 2017 સુધી	1 જાન્યુઆરી 2018થી 31 ડિસેમ્બર 2018 સુધી	1 જાન્યુઆરી 2019થી 30 સપ્ટેમ્બર 2019 સુધી
સામાન્ય લઘુત્તમ વેતન	કલાક દીઠ $11.60	કલાક દીઠ $14.00	કલાક દીઠ $15.00

18થી ઓછી ઉંમરના હોય અને શાળાનું સત્ર ચાલુ હોય ત્યારે અઠવાડિયા દીઠ 28 કલાકથી વધારે કામ કરતાં ન હોય અથવા શાળાના સમયમાં વિરામ કે ઉનાળુ રજાઓ દરમિયાન કામ કરતા હોય તેવા વિદ્યાર્થીઓ	કલાક દીઠ $10.90	કલાક દીઠ $13.15	કલાક દીઠ $14.10
લિકર સર્વર્સ	કલાક દીઠ $10.10	કલાક દીઠ $12.20	કલાક દીઠ $13.05
શિકાર અને માછીમારીના ગાઈડ	$58.00 દિવસમાં સતત પાંચથી ઓછા કલાકો માટે કામ કરવાનો દર $116.00 કલાકો સળંગ હોય કે ન હોય પરંતુ દિવસમાં પાંચ કે તેથી વધુ કલાકો માટે કામ કરવાનો દર	$70.00 દિવસમાં સતત પાંચથી ઓછા કલાકો માટે કામ કરવાનો દર $140.00 કલાકો સળંગ હોય કે ન હોય પરંત દિવસમાં પાંચ કે તેથી વધુ કલાકો માટે કામ કરવાનો દર	$75.00 દિવસમાં સતત પાંચથી ઓછા કલાકો માટે કામ કરવાનો દર $150.00 કલાકો સળંગ હોય કે ન હોય પરંતુ દિવસમાં પાંચ કે તેથી વધુ કલાકો માટે કામ કરવાનો દર
ઘરકામ કરનારા (નિયોજક માટે તેમના ઘરમાં સવેતન કામ કરતાં કર્મચારીઓ)	કલાક દીઠ $12.80	કલાક દીઠ $15.40	કલાક દીઠ $16.50

રોજગારના ધોરણોમાં ફેરફારો

સમાન કામ માટે સમાન વેતનની જોગવાઈઓ: આકસ્મિક, પાર્ટટાઇમ, કામચલાઉ અને મોસમી કર્મચારીઓ

નવા ધારા મુજબ જરૂરી બનશે કે આકસ્મિક, પાર્ટટાઇમ, કામચલાઉ અને મોસમી કર્મચારીઓ એ જ નિયોજક માટે મહદ્ અંશે સમાન કામ કરતા હોય ત્યારે તેમને ફુલટાઇમ કર્મચારીઓ જેટલું જ સમાન વેતન ચૂકવવામાં આવે.

નવા કાનૂનને કારણે, જો કર્મચારીઓ માનતા હોય કે તેઓ ફુલટાઇમ અથવા કાયમી કર્મચારીઓ જેટલું જ વેતન મેળવી રહ્યા નથી તો તેઓ તેમના વેતનના દરની સમીક્ષા કરવા માટે વિનંતી કરી શકશે. નિયોજકે ત્યારબાદ વેતનમાં ફેરફાર અથવા લેખિત સમજૂતી સાથે વિનંતીનો ઉત્તર આપવાનો રહેશે.

જ્યાં વેતનનો તફાવત નીચેની બાબતો પર આધારિત હોય ત્યાં સમાન વેતન માટેની આવશ્યકતામાં અપવાદો છે:

- વરિષ્ઠતાની વ્યવસ્થા
- ગુણ આધારિત વ્યવસ્થા
- ઉત્પાદનના જથ્થા અથવા ગુણવત્તા દ્વારા પગાર નક્કી કરતી વ્યવસ્થાઓ
- અન્ય પરિબળો (લિંગ અને રોજગારની સ્થિતિ આ આવશ્યકતામાં અપવાદો તરીકે માન્ય નથી)

નવો કાયદો આકસ્મિક, પાર્ટટાઇમ, કામચલાઉ અને મોસમી કર્મચારીઓને તેમના વેતનના દર વિશે પૂછવા બદલ અથવા અન્ય કર્મચારીને તેના વેતનના દર વિશે પૂછવા બદલ જે પ્રતિક્રિયાઓનો સામનો કરવો પડે છે તેની સામે પણ રક્ષણ આપશે.

આ જોગવાઈ 1 એપ્રિલ 2018થી અમલી બની રહી છે.

આ ધારા મુજબ શ્રમ મંત્રી (Minister of Labour) 1 એપ્રિલ 2021 સુધીમાં આકસ્મિક, પાર્ટટાઇમ, કામચલાઉ અને મોસમી કર્મચારીઓ માટે સમાન વેતનની જોગવાઈઓની સમીક્ષા શરૂ કરે તે જરૂરી બને છે.

સમાન કામ માટે સમાન વેતનની જોગવાઈઓ: કામચલાઉ સહાયતા એજન્સી (Temporary Help Agency - THA)નાં કર્મચારીઓ

આ કાનૂન મુજબ એ જરૂરી બનશે કે કામચલાઉ સહાયતા એજન્સી (Temporary Help Agency - THA)ના કર્મચારીઓ (અસાઇનમેન્ટ પર હોય એવા કામદારો) જ્યારે મહદ્ અંશે THA ક્લાયન્ટના કર્મચારીઓ જેવું જ કામ કરતા હોય ત્યારે તેમને પણ એ કર્મચારીઓ જેવું જ વેતન ચૂકવવામાં આવે.

આ કાયદાને કારણે અસાઇનમેન્ટ પર હોય એવા કર્મચારીઓને તેમના વેતનના દર વિશે પૂછપરછ કરવા બદલ અથવા ક્લાયન્ટના કર્મચારીના વેતનના દર વિશે પૂછવા બદલ જે પ્રતિક્રિયાઓનો સામનો કરવો પડતો હતો તેની સામે રક્ષણ મળશે.

આ જોગવાઈ 1 એપ્રિલ 2018થી અમલી બની રહી છે.

આ ધારા મુજબ શ્રમ મંત્રી (Minister of Labour) 1 એપ્રિલ 2021 સુધીમાં કામચલાઉ સહાયતા એજન્સી (Temporary Help Agency - THA)નાં કર્મચારીઓ માટે સમાન વેતનની જોગવાઈઓની સમીક્ષા શરૂ કરે તે જરૂરી બને છે.

અસાઇનમેન્ટની સમાપ્તિ

આ ધારા મુજબ THA માટે જરૂરી બને છે કે જ્યારે ત્રણ મહિના કરતાં લાંબો સમય ચાલુ રહેનારું અસાઇનમેન્ટ વહેલું પૂરું થાય ત્યારે અસાઇનમેન્ટ હોય એવા કર્મચારીને ઓછામાં ઓછા એક અઠવાડિયા અગાઉ નોટિસ આપવામાં આવે.

જો એક અઠવાડિયાની નોટિસ આપવામાં આવે નહિ તો અસાઇનમેન્ટ પર હોય એવા કર્મચારીઓને નોટિસની અવેજીમાં વેતન ચૂકવવામાં આવે, સિવાય કે અસાઇનમેન્ટ પર હોય એવા કર્મચારીને નોટિસના સમયગાળા દરમિયાન ઓછામાં ઓછા એક અઠવાડિયા જેટલું વાજબી કામ આપવામાં આવે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

સમયપત્રક

આ ધારો સમયપત્રકના નવા નિયમો સ્થાપિત કરે છે:

- ત્રણ મહિના સુધી નોકરી પર રહ્યા બાદ કર્મચારીઓ પાસે પ્રતિશોધના ડર વિના સમયપત્રક અથવા સ્થળમાં ફેરફાર કરવાની વિનંતી કરવાનો અધિકાર રહેશે.
- દિવસમાં ત્રણ કલાકથી વધુ સમય માટે નિયમિતપણે કામ કરતાં પરંતુ કામ માટે રિપોર્ટિંગ કરતી વખતે ત્રણ કલાકથી ઓછો સમય જેમને ફાળવવામાં આવે છે એવા કર્મચારીઓને ત્રણ કલાકના કામ માટે વેતન ચૂકવવાનું રહેશે.
- જો નિયોજક કર્મચારીઓને 96 કલાકથી ઓછી નોટિસ પર કામ કરવાનું કહે તો કોઈ પ્રત્યાઘાતો વિના કર્મચારીઓ શિફ્ટ સ્વીકારવાની ના કહી શકે છે.
- જો શિફ્ટ શરૂ થયાના 48 કલાકની અંદર રદ થાય તો કર્મચારીઓને તેમના વેતનના નિયમિત દર પર ત્રણ કલાકના વેતનની ચૂકવણી કરવાની રહેશે.
- જ્યારે કર્મચારીઓ "કૉલ પર" હોય અને તેમને કામ પર બોલાવવામાં આવે નહિ અથવા તેઓ ત્રણ કલાકથી ઓછું કામ કરે તો તેમને ત્રણ કલાકના કામ માટે વેતન ચૂકવવાનું રહેશે. કર્મચારીઓ કૉલ પર હોય એવા 24 કલાકના પ્રત્યેક સમયગાળા માટે આ આવશ્યક બનશે.
- નવો ધારો સામૂહિક સમજૂતીઓની સમયસીમા સમાપ્ત ન થાય અથવા 1 જાન્યુઆરી 2020 તારીખ સુધી બેમાંથી જે વહેલું થાય તે પ્રમાણે આ સમજૂતીઓ માટે સક્રાંતિનો સમયગાળો પૂરો પાડે છે.
- જેમાં ઘણી બધી પરિસ્થિતિઓ પ્રતિબિંબિત થતી હોય એવી સમયપત્રકની નવી આવશ્યકતાઓમાં ઘણા અપવાદો છે, જેમાં કટોકટીની સ્થિતિઓ અને આવશ્યક સાર્વજનિક સેવાઓ પૂરી પાડવાની ખાતરી આપવાનો સમાવેશ થાય છે.

આ અનુસૂચનાના નિયમો 01 જાન્યુઆરી 2019થી અમલી બની રહ્યા છે.

ઓવરટાઈમનું વેતન

આ ધારા હેઠળ, નિયોજક સાથે એકથી વધુ હોદ્દાઓ ધરાવતા અને ઓવરટાઈમ કરતાં કર્મચારીઓને ઓવરટાઈમના સમયગાળા દરમિયાન તેઓ જે હોદ્દા સાથે કામ કરી રહ્યા હોય તે હોદ્દા પ્રમાણેનો દર ચૂકવવાનો રહેશે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

કર્મચારીનું ખોટું વર્ગીકરણ

નવા ધારા મુજબ કર્મચારીઓનું "સ્વતંત્ર ઠેકેદારો" તરીકે ખોટું વર્ગીકરણ કરવાની નિયોજકોને મનાઈ ફરમાવવામાં આવી છે. જેમાં નિયોજકો પોતાના કર્મચારીઓને સ્વ-રોજગાર ધરાવતા કર્મચારીઓ ગણે અને ESA હેઠળનાં આરક્ષણો માટે અધિકારી ન હોય એ રીતે તેમની સાથે વ્યવહાર કરે એવી સ્થિતિઓનું નિવારણ કરવું એ આનો આશય છે.

વિવાદની સ્થિતિમાં નિયોજક એ સાબિત કરવા માટે જવાબદાર રહેશે કે વ્યક્તિ કર્મચારી *નથી*.

કર્મચારીઓનું આ ખોટા વર્ગીકરણની જોગવાઈ રૉયલ સ્વીકૃતિ (Royal Assent) પર અમલી બને છે.

સંબંધિત નિયોજકોની સંયુક્ત જવાબદારી

નવા ધારામાં એવી જોગવાઈ દૂર કરવામાં આવી છે જે મુજબ સંબંધિત કે સંલગ્ન પ્રવૃત્તિઓ પર નભતાં વ્યાપારોને એક જ નિયોજક ગણી શકાય કે નહિ અને ધારા હેઠળ બાકી નીકળતાં નાણાં માટે સંયુક્તપણે અને વ્યક્તિગત રીતે જવાબદાર ગણી શકાય કે નહિ તે નક્કી કરતી વખતે રોજગાર ધારાધોરણ કાનૂન, 2000 (Employment Standards Act, 2000)ના હેતુને પરાસ્ત કરવા માટે "આશય અથવા અસર"ના પુરાવા હોવા જરૂરી છે.

ESAમાં અગાઉની ભાષાથી સંયુક્ત જવાબદારીની જોગવાઈઓની અસરકારકતા સીમિત રહેતી હતી. આ ફેરફારને કારણે કાયદાનો મૂળ આશય યથાવત્ થઈ ગયો છે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

વેતન સાથેનું વેકેશન

આ ધારો એ બાબતની ખાતરી આપે છે કે એક જ નિયોજકને પાંચ વર્ષ સેવાઓ આપ્યા બાદ કર્મચારીઓને ત્રણ અઠવાડિયાં માટે વેતન સાથેના વેકેશનનો હક આપવામાં આવે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

જાહેર રજાના દિવસનો પગાર

નવો કાનૂન જાહેર રજાના દિવસના પગારને ગણવાના સૂત્રને સરળ બનાવે છે, જેથી કર્મચારીઓને તેમના સરેરાશ નિયમિત રોજિંદા પગારનો હક મળે.

નવા ધારા પ્રમાણે નિયોજક કર્મચારીને એવું લેખિત નિવેદન આપે એ જરૂરી છે જે જાહેર રજાના દિવસને કોઈ અન્ય દિવસથી ભરપાઈ કરવામાં આવે તેની ચોક્કસ માહિતી આપે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

કટોકટીના સમયે પગાર સાથેની રજા

ફેર વર્કપ્લેસિસ, બૅટર જૉબ્સ ઍક્ટ (Fair Workplaces, Better Jobs Act) પહેલાં વ્યક્તિગત કટોકટીની રજા (Personal Emergency Leave, PEL) માત્ર 50 કે વધુ કર્મચારીઓ સાથેનાં કાર્યસ્થળોમાં જ લાગુ પડતી હતી. નવા ધારા હેઠળ, આ મર્યાદા દૂર કરવામાં આવી છે.

નવો ધારો ખાતરી આપે છે કે બધા કર્મચારીઓને વર્ષના 10 PEL દિવસો મળે જેમાં એવા બે પગાર સાથેના PEL દિવસોનો પણ સમાવેશ થાય છે, જેમાં કર્મચારી ઓછામાં ઓછા એક અઠવાડિયા માટે નોકરી પર રહ્યા હોય. વ્યક્તિગત કટોકટીની રજા (Personal Emergency Leave, PEL) લેતી વખતે કર્મચારીને નિયોજક તરફથી માન્ય હૅલ્થ પ્રેક્ટિશનર પાસેથી સિક નોટ લેવાની ફરજ પાડવામાં આવતી હતી તેના પર હવે પ્રતિબંધ આવ્યો છે.

આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બની રહી છે.

ઘરેલુ અથવા જાતીય હિંસા સાથે સંબંધિત રજા

નવી ઘરેલુ અને જાતીય હિંસા સાથે સંબંધિત રજા નક્કી કરવામાં આવી છે.

જ્યારે કોઈ કર્મચારી અથવા તેમના બાળકે ઘરેલુ અથવા જાતીય હિંસા અનુભવી હોય અથવા તેની ધમકી મેળવી હોય ત્યારે ઓછામાં ઓછાં સતત 13 અઠવાડિયાં માટે નોકરી પર હોય એવા કર્મચારીઓ માટે નવો ધારો 10 જેટલા દિવસોની રજા અને 15 અઠવાડિયાંની આરક્ષિત રજાની જોગવાઈ પૂરી પાડે છે. દરેક વર્ષમાં રજાના પ્રથમ પાંચ દિવસો માટે પગાર ચૂકવવામાં આવશે, બાકીના સમયગાળાનો પગાર ચૂકવવામાં આવશે નહિ.

નવા ધારા મુજબ નિયોજકો માટે એવી વ્યવસ્થા કરવી પણ જરૂરી બને છે જેમાં કર્મચારી ઘરેલુ અથવા જાતીય હિંસા સાથે સંબંધિત રજા લે તેની સાથેના સંબંધમાં તેઓ જે નોંધો મેળવે અથવા તૈયાર કરે તેની ગુપ્તતા જળવાઈ રહે.

રજાની આ જોગવાઈઓ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

ગર્ભાવસ્થાની રજા

જેને ગર્ભપાત થાય એવાં કર્મચારી માટે નવા ધારા મુજબ 17 અઠવાડિયાંની રજામાં સંભવિત વધારો 6 અઠવાડિયાંથી લંબાવીને 12 અઠવાડિયાં કરવામાં આવ્યો છે.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

ફેડરલ કાનૂનમાં ફેરફારોના પરિણામે જે રજાઓ લીધી હોય તેમાં સુધારાઓ

ગંભીર બીમારી માટેની રજા

ફેર વર્કપ્લેસિસ, બૅટર જૉબ્સ ઍક્ટ, 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) પહેલાં કર્મચારીઓ તેમના અત્યંત ગંભીરપણે બીમાર બાળકને સંભાળ કે સહાયતા પૂરી પાડવા માટે 37 અઠવાડિયાંની રજા લઈ શકતા હતા.

નવા ફેરફારો પ્રમાણે કુટુંબમાં ગંભીરપણે બીમાર પુખ્ત વ્યક્તિને સંભાળ અથવા સહાયતા પૂરી પાડવા માટે કર્મચારી 52 અઠવાડિયાંના સમયગાળામાં 17 અઠવાડિયાં જેટલી રજા મેળવવા હકદાર છે અને જે કુટુંબીજન હોય એવા ગંભીરપણે બીમાર બાળકને સંભાળ અથવા સહાયતા પૂરી પાડવા માટે 37 અઠવાડિયાં સુધીની રજા લઈ શકે છે. આ ફેરફારો 3 ડિસેમ્બર 2017 પછી અથવા રૉયલ સ્વીકૃતિ (Royal Assent) પર અમલી બન્યા છે.

કૌટુંબિક તબીબી રજા

આ ધારો કૌટુંબિક તબીબી રજાને 26 અઠવાડિયાંના સમયગાળામાં 8 અઠવાડિયાંથી વધારીને 52 અઠવાડિયાંના સમયગાળામાં 28 અઠવાડિયાં સુધી વધારે છે. આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

બાળકના મૃત્યુ અને ગુના સાથે સંબંધિત અદૃશ્યતા માટેની રજા

કોઈ પણ કારણસર થતાં બાળકના મૃત્યુ માટે આ ધારો 104 અઠવાડિયાં સુધીના સમયગાળા માટે એક નવી, અલગ રજાનું સર્જન કરે છે. નવા સુધારાઓ ગુના સાથે સંબંધિત બાળકના અદૃશ્ય થવાના કિસ્સાઓ માટે 104 જેટલાં અઠવાડિયાંના સમયગાળા માટેની એક અલગ રજા પણ નક્કી કરે છે. આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

પેરન્ટલ લીવ

પેરન્ટલ લીવ વધારવામાં આવી છે. અગાઉ જો કર્મચારી ગર્ભાવસ્થાની રજા લે તો આ રજા 35 અઠવાડિયાંની રહેતી અને અન્ય કારણસર રજા લે તો 37 અઠવાડિયાંની મુદત હતી. નવા ધારા હેઠળ, જો કર્મચારી ગર્ભાવસ્થાની રજા લે તો આ રજા 61 અઠવાડિયાં સુધી લઈ શકાશે અને અન્ય કારણસર 63 અઠવાડિયાંની રજા મળી શકશે. રોજગાર વીમામાં નવા સંઘીય ફેરફારોના પરિણામે આ ફેરફાર થયો છે. આ જોગવાઈ 3 ડિસેમ્બર 2017 પછી અથવા રૉયલ સ્વીકૃતિ (Royal Assent) પર અમલી બની રહી છે.

કર્મચારીઓને સીધી ચૂકવણી કરવાના આદેશો

નવા કાયદાથી રોજગાર ધોરણ અધિકારી (Employment Standards Officer)ઓ એ સ્થિતિમાં કર્મચારીને નાણાંની સીધી ચૂકવણી કરવાનો આદેશ આપી શકશે, જ્યારે નિયોજક અથવા કામચલાઉ સહાયતા એજન્સી (Temporary Help Agency - THA)નાં ક્લાયન્ટે તે કર્મચારીને નાણાં આપવાનાં નીકળતાં હોય.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

કર્મચારી સંપર્ક

આ ધારા પ્રમાણે રોજગાર ધોરણ કાનૂન (Employment Standards Act) (ESA) હેઠળ દાવાઓ દાખલ કરતાં પહેલાં કર્મચારીઓએ તેમના નિયોજકનો સંપર્ક કરવાની જરૂર રહેતી નથી.

રોજગાર ધોરણ નિર્દેશક (Director of Employment Standards) હવે દાવેદાર તરફથી અપૂરતી માહિતીને કારણે ESAના દાવાની તપાસ કરવા માટે રોજગાર ધોરણ અધિકારી (Employment Standards Officer) ફાળવવાનો ઇન્કાર કરી શકશે નહિ.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

ESAનું પાલન નહિ કરવા બદલ થતો દંડ

આ ધારો વહીવટી નાણાકીય દંડને લગતી સરળતા વધારે છે જે ESAનું પાલન નહિ કરનારા નિયોજકો માટેના વિનિયમો દ્વારા નક્કી કરી શકાય છે.

કાયદાનું પાલન ન કરવા બદલ નિયોજકોને થનારા મહત્તમ વહીવટી નાણાકીય દંડની રકમ $250, $500, અને $1000થી વધારીને અનુક્રમે $350, $700 અને $1500 સુધી કરવા માટે ESA હેઠળ વિનિયમમાં સુધારો કરવાનો પણ સરકારનો આશય છે.

નવા ધારાને કારણે રોજગાર ધોરણ નિર્દેશક (Director of Employment Standards)ને એવી વ્યક્તિઓનાં નામ, ઉલ્લંઘનનું વર્ણન, ઉલ્લંઘનની તારીખ અને દંડની રકમ પ્રકાશિત કરવાની (ઑનલાઈન સહિત) સત્તા મળે છે જેમને દંડ થયો હોય.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

ન ચૂકવાયેલાં વેતન પરનું વ્યાજ

આ ધારાને કારણે રોજગાર ધોરણ અધિકારીઓ (Employment Standards Officers)ને કર્મચારીઓનાં ન ચૂકવાયેલાં વેતન પર અને કર્મચારીઓ પર ગેરકાનૂની રીતે લાદવામાં આવેલી ફી પર વ્યાજ વસૂલવાની સત્તા મળે છે.

રોજગાર ધોરણ નિર્દેશક (Director of Employment Standards)ને મંત્રીની મંજૂરી સાથે ESAની વિવિધ જોગવાઈઓ હેઠળ બાકી નીકળતી રકમ માટે વ્યાજના દરો નક્કી કરવાની અનુમતિ મળશે.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

વસૂલીઓ

નવા ફેરફારોને કારણે સરકાર અથવા અધિકૃત કલેક્ટર દ્વારા વેતનની વસૂલીઓમાં સુધારો થાય છે જેમાં નીચેનાનો સમાવેશ થાય છે:

- રોજગાર ધોરણ નિર્દેશક (Director of Employment Standards) દ્વારા અધિકૃત કલેક્ટરને વૉરંટ જારી કરવાની, વાસ્તવિક અને વ્યક્તિગત મિલકત પર લિએન મૂકવાની અને ચૂકવણીની યોજના જારી હોય તે દરમિયાન સિક્યોરિટી રાખવાની અનુમતિ આપવી
- ESA હેઠળ ચૂકવવાપાત્ર રકમ વસૂલવાના હેતુથી સરકાર અને અધિકૃત કલેક્ટરને એકબીજાને માહિતી આપવાની મંજૂરી આપવી

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

ઈલેક્ટ્રૉનિક સમજૂતીઓ

નવા ફેરફારો એ બાબત સ્પષ્ટ કરે છે કે નિયોજકો અને કર્મચારીઓ વચ્ચે ઈલેક્ટ્રૉનિક સમજૂતીઓ જેમ કે વધારાના કલાકો માટે કામ કરવાની સમજૂતી લેખિત સમજૂતીની ગરજ સારી શકે છે.

આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.

અપવાદો

નવા ધારા હેઠળ:

- લગભગ તમામ પ્રવર્તમાન ESA આવશ્યકતાઓ અને અધિકારો ક્રાઉનના કર્મચારીઓને (Crown Employees) લાગુ પડે છે. આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.
- ESAની તમામ આવશ્યકતાઓ અને અધિકારો એવા લોકોને લાગુ પડે છે જેઓ તેમના નિયોજક દ્વારા કામ માટેની તાલીમ મેળવી રહ્યા હોય. આ જોગવાઈ 1 જાન્યુઆરી 2018થી અમલી બનશે.
- ખાનગી કરિયર કૉલેજ દ્વારા ચલાવવામાં આવતા અનુભવ સંબંધિત કેળવણી કાર્યક્રમના ભાગ રૂપે કામ કરતાં લોકોને યુનિવર્સિટીઓ, કૉલેજો અથવા હાઈસ્કૂલો તરફથી ચલાવવામાં આવતા કાર્યક્રમો જેવા સમાન ESA હેઠળ આવશ્યકતાઓ અને અધિકારોથી બાકાત રાખવામાં આવશે.
- જેઓ રોજગારી મેળવતા હોય અને નિયમિતપણે ત્રણ કલાકથી વધુ સમય કામ કરતા હોય એવા વિદ્યાર્થીઓને ઓછામાં ઓછા ત્રણ કલાક માટે ચૂકવણી કરવી જોઈએ, પછી ભલે તેઓ ત્રણ કલાકથી ઓછું કામ કરતા હોય. આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2019થી અમલી બનશે.
- ESAની તમામ આવશ્યકતાઓ અને અધિકારો કૃત્રિમ કાર્ય અથવા કામના વાતાવરણમાં કામ કરતા કર્મચારીઓને તેમના પુનર્વસવાટ માટે લાગ પડે છે (જે સામાન્ય રીતે "આશ્રિત વર્કશૉપ" ("sheltered workshop") તરીકે ઓળખાય છે). આ જોગવાઈ 01 જાન્યુઆરી 2019થી અમલી બનશે.
- શ્રમ મંત્રાલય (Ministry of Labour) હાલમાં ESA હેઠળની મુક્તિ અને ઉદ્યોગના વિશેષ નિયમો તેમજ LRAના અપવાદો પર પરામર્શ હાથ ધરી રહ્યું છે. આ સમીક્ષામાં મેનેજરો અને નિરીક્ષકો માટે અમલી મુક્તિઓનો સમાવેશ થાય છે.

આ પરામર્શ વિશેના સમાચારો શ્રમ મંત્રાલય (Ministry of Labour)ની વેબસાઇટ પર પોસ્ટ કરવાનું ચાલુ રખાશે. વધુ જાણો.

લેબર રિલેશન્સ ઍક્ટ (Labour Relations Act)

યુનિયન સર્ટિફિકેશન

નવા ધારાથી:

- બિલ્ડિંગ સર્વિસ ઉદ્યોગ, હોમ કેર અને કમ્યુનિટિ સર્વિસ ઉદ્યોગ અને કામચલાઉ સહાયતા એજન્સી (Temporary Help Agency - THA) ઉદ્યોગ માટે કાર્ડ આધારિત (Card-based) યુનિયન સર્ટિફિકેશન સ્થાપિત થશે.
- યુનિયન સર્ટિફિકેશન પ્રક્રિયામાં નીચે મુજબના ફેરફારો થશે:
- નિવારક યુનિયન સર્ટિફિકેશન માટે અમુક શરતો દૂર કરવી, જેનાથી LRAનું ઉલ્લંઘન થતું હોય એવા દુરાચરણમાં નિયોજક સામેલ થાય ત્યારે યુનિયનો વધારે સરળતાથી પ્રમાણિત થઈ શકે એ શક્ય બનાવવું.
- પ્રથમ કરારના લવાદની પહોંચ વધારે સરળ બનાવવી અને પ્રક્રિયામાં સઘન મધ્યસ્થતાના ઘટકનો પણ ઉમેરો કરવો.
- ઑન્ટારિયો લેબર રિલેશન્સ બૉર્ડ (Ontario Labour Relations Board, OLRB) વિસ્થાપન અને અપ્રમાણીકરણની અરજીઓ પર પ્રક્રિયા કરે તે પહેલાં પ્રથમ કરારની મધ્યસ્થતા-લવાદની અરજીઓનું સમાધાન કરે તે તેમના માટે આવશ્યક બનાવવું.
- યુનિયનોને કર્મચારીઓની યાદી અને સંપર્કની અમુક માહિતીની પહોંચ આપવી, શરત એ કે યુનિયન એવું દર્શાવી શકે કે તેમને પ્રસ્તાવિત સોદાબાજીના એકમમાં 20 ટકા કર્મચારીઓનો ટેકો મળી ચૂક્યો છે. આ યાદીનો ઉપયોગ શરતો અને મર્યાદાઓને આધીન છે અને યાદીની સલામતી અને ગુપ્તતાનું રક્ષણ કરવા માટે તમામ વાજબી પગલાં લેવામાં આવવાં જોઈએ.
- ઈલેક્ટ્રૉનિક રીતે અને ટેલિફોનથી કાર્યસ્થળની બહાર મતદાન કરવા માટે OLRBને સ્પષ્ટ સત્તાઓ આપવી.
- OLRB (અને જો OLRB દ્વારા મંજૂરી આપવામાં આવી હોય તો લેબર રિલેશન્સ ઑફિસર્સ (Labour Relations Officers)ને મતદાનની પ્રક્રિયાની તટસ્થતાની ખાતરી કરવામાં મદદ કરવા માટે મતદાનની પ્રક્રિયા અને મતદાનની વ્યવસ્થાઓ સાથેના સંબંધમાં સૂચનાઓ આપવાની સત્તા આપવી.

ઉત્તરાધિકારીના અધિકારો

નવો ધારો બિલ્ડિંગ સર્વિસીઝના કરારોના પુન: ટૅન્ડરિંગ સુધી ઉત્તરાધિકારીના અધિકારોને વ્યાપક બનાવે છે.

આ કાનૂન સાર્વજનિક ભંડોળ મેળવતા અન્ય પ્રકારના સેવા પ્રદાતાઓને વિનિયમ પ્રમાણે ઉત્તરાધિકારીના અધિકારો લાગુ કરવા માટે પણ સરકારને અનુમતિ આપે છે.

સોદાબાજીના એકમોનું બંધારણ

આ ફેરફારોથી OLRB અમુક સંજોગોમાં સોદાબાજીના એકમોના બંધારણની સમીક્ષા કરવાની અને સમાન નિયોજકના અન્ય પ્રવર્તમાન સોદાબાજીના એકમો સાથે નવા પ્રમાણિત સોદાબાજીના એકમને સંલગ્ન કરવાની સત્તા પ્રાપ્ત કરે છે, જ્યાં આ એકમોનું પ્રતિનિધિત્વ સોદાબાજીના સમાન એજન્ટ દ્વારા કરવામાં આવતું હોય. OLRBને અન્ય સંબંધિત આદેશો જારી કરવાની પણ અનુમતિ આપવામાં આવશે. આ ફેરફારોને કારણે પક્ષકારોને કોઈ પણ સમયે સોદાબાજીના એકમોના બંધારણની સમીક્ષા કરવા માટે સંયુક્તપણે સહમત થવાની અનુમતિ પણ મળે છે. આવી સમીક્ષા બાદ પક્ષકારો સોદાબાજીના એકમોને સંલગ્ન કરવાની અને સંબંધિત ફેરફારો કરવાની બૉર્ડની સંમતિ માટેની સંયુક્ત અરજી કરી શકે છે.

કામ પર પરત ફરવાના અધિકારો અને કાર્યપ્રણાલીઓ

અગાઉ LRAથી કર્મચારીઓને અમુક શરતો હેઠળ કાનૂની હડતાળની શરૂઆતથી છ મહિનાની અંદર કામ પર પરત ફરવાનો અધિકાર મળતો હતો. નવો ધારો આ છ મહિનાની મર્યાદાને દૂર કરે છે.

નવી જોગવાઈ મુજબ નિયોજક કર્મચારીને કાનૂની હડતાળ અથવા લૉક-આઉટની સમાપ્તિ (અમુક શરતોને આધીન) વખતે ફરી પાછા કામ પર લે અને તે જવાબદારીના અમલ માટે ફરિયાદની લવાદી પ્રક્રિયાની પહોંચ પૂરી પાડે તે પણ આવશ્યક બને છે.

વાજબી કારણ સાથેની સુરક્ષા

નવા ધારાને કારણે સર્ટિફિકેશન અને પ્રથમ કરાર કરવાની તારીખ (અથવા યુનિયન કર્મચારીઓ પ્રતિનિધિત્વ કરવાનું બિલકુલ છોડી દે એ તારીખ) વચ્ચેના સમયગાળા, અને કર્મચારીઓ જ્યારે કાનૂની હડતાળ પર હોય અથવા લૉક-આઉટની સ્થિતિમાં હોય તે તારીખ તથા નવી સામૂહિક સમજૂતી કરવામાં આવે એ તારીખ (અથવા નિયન કર્મચારીઓ પ્રતિનિધિત્વ કરવાનું બિલકુલ છોડી દે એ તારીખ)ની વચ્ચેના સમયગાળામાં નિયોજક દ્વારા વાજબી કારણ વિના સોદાબાજીના એકમમાંના કર્મચારીઓ સામે શિસ્તની કાર્યવાહી અથવા કર્મચારીઓને કાઢવા સામે સુરક્ષા મળે છે.

દંડ

નવા ધારા પ્રમાણે લેબર રિલેશન્સ ઍક્ટ (Labour Relations Act) હેઠળ વ્યક્તિઓ માટે મહત્તમ દંડની રકમ વધીને $5,000 થાય છે અને સંસ્થાઓ માટે $100,000 થાય છે (અગાઉ આ દંડની રકમ વ્યક્તિ માટે $2,000 અને સંસ્થાઓ માટે $25,000 હતી).

અમલીકરણ

તમામ લેબર રિલેશન્સની દરખાસ્તો 1 જાન્યુઆરી 2018 પછી અથવા જે દિવસે કાનૂનને રૉયલ સ્વીકૃતિ (Royal Assent) મળે તે દિવસથી અમલમાં આવે છે.

વ્યાવસાયિક સ્વાસ્થ્ય અને સુરક્ષા કાનૂન (Occupational Health and Safety Act)માં ફેરફારો

નવા ધારા પ્રમાણે નિયોજકો કામદારને નોકરી પર ઊંચી એડી (એટલે કે હાઈ હીલ્સ)નાં પગરખાં પહેરાવવાની ફરજ પાડી શકે નહિ, સિવાય કે આવા પગરખાં કામદારની સલામતી માટે જરૂરી હોય.

મનોરંજન અને જાહેરાત ઉદ્યોગના પર્ફોર્મરો માટે એક અપવાદ છે.

આ ફેરફારો રૉયલ અનુમતિ (Royal Assent)પર અમલી બને છે.

રોજગારના ધોરણોના અમલમાં સુધારો કરવો

પ્રાંતનું આયોજન છે કે તે વધુ 175 રોજગાર ધોરણ અધિકારી (Employment Standards Officer)ઓને કામ પર રાખશે અને પ્રાંત તરફથી રોજગાર ધારાધોરણ કાનૂન, 2000 (Employment Standards Act, 2000) (ESA) હેઠળ કર્મચારીઓ તેમજ લઘુ અને મધ્યમ કદના વ્યાપારોને તેમના અધિકારો અને ફરજો વિશે સભાન કરવા માટે રોજગાર ધોરણ તાલીમ અને શિક્ષણ કાર્યક્રમ (Employment Standards Training and Education Program) શરૂ કરવામાં આવ્યો છે. શિક્ષણ નિયોજકોને તેમની ફરજો સમજવામાં મદદ કરશે.

એક વખત રોજગાર ધોરણ અધિકારી (Employment Standards Officer)ઓને 2020-2021 સુધીમાં કામ પર રાખવામાં આવે ત્યારબાદ રોજગાર ધોરણ (Employmemnt Standards) કાર્યક્રમ 90 દિવસોની અંદર દાખલ કરાયેલા તમામ દાવાઓનું સમાધાન કરશે અને ઑન્ટારિયોમાં 10માંથી 1 કાર્યસ્થળનું નિરીક્ષણ કરશે. વધુમાં, કાર્યક્રમ નવા નિયોજકોને અનુપાલન અંગે સહાયતા પૂરી પાડશે, જેમાં લઘુ અને મધ્યમ કદના વ્યાપાર પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવશે. આનાથી નિયોજકોને તેમની ફરજો સમજવામાં મદદ મળશે.

અમલની પ્રક્રિયામાં એવા નિયોજકો પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવામાં આવશે જેઓ કાયદાનું ઉલ્લંઘન કરીને ગેરવાજબીપણે સ્પર્ધા કરતા હોય અને આ અમલને કારણે નિયમોનું પાલન કરતા બહુમતી નિયોજકો માટે કાર્યક્ષેત્ર સમાન બનશે.

અમલમાં વધારાને કારણે અનુપાલનને પ્રોત્સાહન મળશે અને ઉલ્લંઘનની ઘટનાઓ ઓછી થશે. આ માટે નિયોજકના વર્તનને પ્રભાવિત કરવા તથા ઉલ્લંઘન કરનારા સંભવિત લોકોને નાથવા માટે અમલ કરવાની પ્રક્રિયા અને શિક્ષણ માટે સંસાધનો આવશ્યક બને છે.

આ નવાં સંસાધનો એ બાબતની ખાતરી કરવામાં મદદ કરશે કે ESAમાં લાવવામાં આવેલા નવા ફેરફારોનો સંપૂર્ણપણે અને અસરકારક રીતે અમલ કરવામાં આવે.

જેનેટ ડેલાઈન કમ્યુનિકેશન્સ બ્રાન્ચ
માત્ર મીડિયાની પૂછપરછ માટે: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
માઈકલ સ્પીયર્સ મંત્રીનું કાર્યાલય (Minister’s Office)
416-325-6955

ઑનલાઈન ઉપલબ્ધ છે
Disponible en Français