

**निष्पक्षता और अवसर उत्पन्न करने के लिए ओंटारियो के श्रम कानून का आधुनिकीकरण:
उचित कार्यस्थल, बेहतर नौकरी अधिनियम, 2017 (The Fair Workplaces, Better
Jobs Act, 2017)**

22 नवम्बर, 2017 अपराह्न 12:00 बजे

ओंटारियो विधायिका ने उचित कार्यस्थल, बेहतर नौकरी अधिनियम, 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) पारित कर दिया है। नए कानून में ओंटारियो के रोजगार मानक अधिनियम, 2000 (Employment Standards Act, 2000) तथा श्रम संबंध अधिनियम, 1995 (Labour Relations Act, 1995) और व्यावसायिक स्वास्थ्य तथा सुरक्षा अधिनियम (Occupational Health and Safety Act) में व्यापक संशोधन शामिल हैं।

हालांकि प्रांत की अर्थव्यवस्था मजबूत है और विकास कर रही है, लेकिन काम की प्रकृति बदल गई है, जिसके परिणामस्वरूप कई श्रमिक अपने परिवारों को अंशकालिक, ठेके या न्यूनतम-मजदूरी के काम पर सहारा देने के लिए संघर्ष कर रहे हैं।

ओंटारियो में श्रमिकों को काम पर मजबूत सुरक्षा का अधिकार है। निष्पक्षता तथा शालीनता हमारे कार्यस्थलों के परिभाषित मूल्यों के रूप में जारी रहनी चाहिए। ये विधायी परिवर्तन पूरे प्रांत में श्रमिकों के लिए अधिक अवसर तथा अधिक सुरक्षा पैदा करेंगे।

न्यूनतम मजदूरी में वृद्धि

ओंटारियो अपनी न्यूनतम मजदूरी दरों – आमतौर पर, न्यूनतम दर जिसे नियोक्ताओं द्वारा कर्मचारियों को भुगतान किया जा सकता है, में वृद्धि कर रहा है।

सामान्य न्यूनतम मजदूरी में निम्नलिखित वृद्धि होगी:

- 1 जनवरी, 2018 को \$14 प्रति घंटा, और
- 1 जनवरी, 2019 को \$15 प्रति घंटा

न्यूनतम मजदूरी श्रेणियां	वर्तमान से 31 दिसम्बर, 2017	1 जनवरी, 2018 से 31 दिसम्बर, 2018	1 जनवरी, 2019 से 30 सितम्बर, 2019
सामान्य न्यूनतम मजदूरी	\$11.60 प्रति घंटा	\$14.00 प्रति घंटा	\$15.00 प्रति घंटा

18 वर्ष से कम आयु के छात्र जो स्कूल सत्र के समय प्रति सप्ताह 28 घंटों से अनधिक कम करते हैं, या स्कूल ब्रेक या गर्मियों की छुट्टियों के दौरान काम करते हैं	\$10.90 प्रति घंटा	\$13.15 प्रति घंटा	\$14.10 प्रति घंटा
---	--------------------	--------------------	--------------------

शराब परोसने वाले	\$10.10 प्रति घंटा	\$12.20 प्रति घंटा	\$13.05 प्रति घंटा
------------------	--------------------	--------------------	--------------------

शिकार और मछली पकड़ने के गाइड	\$58.00	\$70.00	\$75.00
	एक दिन में लगातार पाँच से कम घंटों तक काम करने की दर	एक दिन में लगातार पाँच से कम घंटों तक काम करने की दर	एक दिन में लगातार पाँच से कम घंटों तक काम करने की दर
	\$116.00	\$140.00	\$150.00

एक दिन में पाँच या पाँच से अधिक घंटों तक काम करने की दर, चाहे काम करने का समय लगातार हो या नहीं	एक दिन में पाँच या पाँच से अधिक घंटों तक काम करने की दर, चाहे काम करने का समय लगातार हो या नहीं	एक दिन में पाँच या पाँच से अधिक घंटों तक काम करने की दर, चाहे काम करने का समय लगातार हो या नहीं
---	---	---

घरेलू कामगार (कर्मचारी जो किसी नियोक्ता के लिए अपने ही घर में वेतन पर काम कर रहे हैं)	\$12.80 प्रति घंटा	\$15.40 प्रति घंटा	\$16.50 प्रति घंटा
---	--------------------	--------------------	--------------------

रोजगार मानकों में बदलाव

समान कार्य के लिए समान वेतन संबंधी प्रावधान: आकस्मिक, अंशकालिक, अस्थायी एवं सत्रकालिक कर्मचारी

नया कानून मांग करेगा कि आकस्मिक, अंशकालिक, अस्थायी एवं सत्रकालिक कर्मचारियों को पूर्णकालिक कर्मचारियों के समान वेतन दिया जाए जब वे एक ही नियोक्ता के लिए मूलतः एक ही काम कर रहे हों।

यदि कर्मचारियों को लगता है कि उन्हें पूर्णकालिक या स्थायी कर्मचारियों के समान भुगतान प्राप्त नहीं हो रहा है तो नया अधिनियम इन्हें अपनी भुगतान दरों की समीक्षा करने के लिए अनुरोध करने हेतु सक्षम बनाता है। तब नियोक्ता को या तो भुगतान में समायोजन करके या लिखित स्पष्टीकरण के साथ अनुरोध का जवाब देना होगा।

उस मामले में समान मजदूरी की अपेक्षा के अपवाद जहां भिन्न मजदूरी निम्न पर आधारित है:

- वरिष्ठता प्रणाली
- योग्यता प्रणाली
- ऐसी प्रणाली जो उत्पादन की मात्रा और गुणवत्ता के द्वारा वेतन निर्धारित करती है
- अन्य कारक (इस अपेक्षा के लिए लिंग एवं रोजगार की स्थिति अपवाद के रूप में योग्य नहीं होती है)

नया अधिनियम आकस्मिक, अंशकालिक, अस्थायी एवं सत्रकालिक कर्मचारियों की उनकी मजदूरी दर या किसी अन्य कर्मचारी की मजदूरी दर के बारे में पूछताछ करने पर प्रतिक्रिया से भी रक्षा करेगा।

यह प्रावधान 1 अप्रैल, 2018 से लागू होगा।

यह कानून मांग करता है कि श्रम मंत्री (Minister of Labour) 1 अप्रैल, 2021 तक आकस्मिक, अंशकालिक, अस्थायी एवं सत्रकालिक कर्मचारियों के लिए समान वेतन प्रावधानों की समीक्षा करना शुरू करें।

समान कार्य के लिए समान वेतन संबंधी प्रावधान: अस्थायी सहायता एजेंसी के कर्मचारी

इस अधिनियम के तहत आवश्यक है कि अस्थायी सहायता एजेंसी (Temporary Help Agency) (THA) के कर्मचारियों (समनुदेशन श्रमिकों) को THA क्लाइंट के कर्मचारियों के समान वेतन दिया जाता है जब वे मूलतः समान कार्य कर रहे हों।

यह अधिनियम समनुदेशन कर्मचारियों की उनकी मजदूरी दर या क्लाइंट के कर्मचारी की मजदूरी दर के बारे में पूछताछ करने पर प्रतिक्रिया से भी रक्षा करेगा।

यह प्रावधान 1 अप्रैल, 2018 से लागू होगा।

इस कानून के तहत आवश्यक है कि श्रम मंत्री (Minister of Labour) 1 अप्रैल, 2021 तक अस्थायी सहायता एजेंसियों (Temporary Help Agency) के कर्मचारियों के लिए समान वेतन प्रावधानों की समीक्षा करना शुरू करें।

समनुदेशन (असाइनमेंट) का समापन

इस कानून के तहत आवश्यक है कि जब समनुदेशन तीन महीनों से अधिक अवधि के लिए निर्धारित किया गया हो और इसे पहले ही समाप्त किया जाएगा तब THA समनुदेशन कर्मचारी को कम-से-कम एक सप्ताह का नोटिस प्रदान करे।

यदि एक सप्ताह का नोटिस नहीं दिया जाता तो, समनुदेशन कर्मचारी उस नोटिस के बदले भुगतान प्राप्त करेगा, जब तक समनुदेशन कर्मचारी को नोटिस अवधि के दौरान कम-से-कम एक सप्ताह का यथोचित कार्य प्रदान नहीं किया जाता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

कार्यक्रम बनाना (शेड्यूलिंग)

कानून कार्यक्रम बनाने के निम्न नए नियम निर्धारित करता है:

- कर्मचारियों को प्रतिशोध के डर के बिना तीन महीने की अवधि तक काम करने के बाद समय या स्थान परिवर्तन के लिए अनुरोध करने का अधिकार होगा।

- कर्मचारी जो नियमित रूप से प्रतिदिन तीन घंटे से अधिक काम करते हैं, लेकिन काम पर रिपोर्ट करने पर तीन घंटे से कम समय दिया जाता है, उन्हें तीन घंटों के काम का भुगतान किया जाएगा।
- यदि नियोक्ता कर्मचारियों को 96 घंटों से कम अवधि के नोटिस के साथ उन्हें काम करने के लिए कहता है तो कर्मचारी नतीजे की परवाह किए बिना शिफ्ट स्वीकार करने से इंकार कर सकते हैं।
- यदि शिफ्ट शुरू होने के 48 घंटों के भीतर रद्द कर दी जाती है तो कर्मचारियों को उनकी नियमित भुगतान दर पर तीन घंटों का भुगतान करना होगा।
- यदि कर्मचारी “उपलब्ध” हैं और उन्हें काम के लिए नहीं बुलाया जाता या तीन घंटों से कम काम करते हैं तब उन्हें तीन घंटों के काम का भुगतान किया जाएगा। जब कर्मचारी उपलब्ध हैं तो प्रत्येक 24 घंटे की अवधि के लिए ऐसा करना अपेक्षित होगा।
- नया कानून मौजूदा सामूहिक समझौतों के लिए उनकी समाप्ति या 1 जनवरी, 2020 तक संक्रमण (ट्रांजिशन) अवधि प्रदान करता है।
- कार्यक्रम बनाने की नई अपेक्षाओं में कुछ अपवाद हैं जो आपातस्थितियों सहित कई स्थितियों को प्रतिबिंबित करते हैं और आवश्यक सार्वजनिक सेवाओं की डिलीवरी को सुनिश्चित करते हैं।

कार्यक्रम बनाने के ये नियम 1 जनवरी, 2019 से लागू होंगे।

ओवरटाइम वेतन

इस कानून के अंतर्गत, जो कर्मचारी नियोक्ता के पास एक से अधिक पदों पर कार्यरत हैं और जो ओवरटाइम करते हैं उन्हें ओवरटाइम अवधि के दौरान काम करने पर उनके पद की दर के अनुसार भुगतान करना होगा।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

कर्मचारी का गलत वर्गीकरण

नया कानून नियोक्ताओं को कर्मचारियों को “स्वतंत्र ठेकेदारों” के रूप में गलत वर्गीकृत करने से रोकता है। ऐसा उन मामलों का समाधान करने के लिए है जहां नियोक्ता अपने कर्मचारियों के साथ अनुचित रूप से व्यवहार करते हैं जैसे कि वे स्वनियोजित हों और ESA की सुरक्षा के हकदार नहीं हों।

कोई विवाद होने पर, यह सिद्ध करने की जिम्मेदारी नियोक्ता की होगी कि शामिल व्यक्ति कर्मचारी *नहीं* है।

यह कर्मचारी के गलत वर्गीकरण का प्रावधान राजशाही सहमति मिलने पर लागू होगा।

संबंधित नियोक्ताओं के संयुक्त दायित्व

नया कानून उस प्रावधान को हटाता है जिसमें यह निर्धारित करते हुए कि क्या संबद्ध या संबंधित गतिविधियों को लेकर व्यवसायों को एक नियोक्ता के रूप में माना जा सकता है और इसे अधिनियम के तहत देय धन के लिए संयुक्त रूप से और पृथक रूप से उत्तरदायी ठहराया जा सकता है, कर्मचारी मानक अधिनियम, 2000 (Employment Standards Act, 2000) के उद्देश्य को निष्फल करने के लिए “आशय या प्रभाव” के सबूत की आवश्यकता होती है।

ESA की पिछली भाषा में संयुक्त दायित्व प्रावधानों की प्रभावशीलता सीमित थी। यह परिवर्तन मूल इरादे को पुनर्स्थापित करता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

सवेतन अवकाश

यह कानून सुनिश्चित करता है कि एक ही नियोक्ता के पास पाँच वर्षों की सेवा के बाद कर्मचारी तीन सप्ताह के सवेतन अवकाश के हकदार हैं।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

सार्वजनिक अवकाश का भुगतान

नया अधिनियम सार्वजनिक अवकाश के भुगतान की गणना करने के फार्मूले को सरलीकृत करता है ताकि कर्मचारी अपनी औसत नियमित दैनिक मजदूरी के हकदार हों।

नए कानून के तहत आवश्यक है कि नियोक्ता कर्मचारी को लिखित कथन प्रदान करे जिसमें कुछ जानकारी निर्धारित की हो कि कब सार्वजनिक अवकाश के एवज में किसी अन्य दिन को प्रतिस्थापित किया जाता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

सवेतन आपातस्थिति अवकाश

उचित कार्यस्थल, बेहतर नौकरियों संबंधी अधिनियम से पूर्व व्यक्तिगत आपातस्थिति अवकाश (Personal Emergency Leave) (PEL) के लिए केवल उन्हीं कार्यस्थलों पर आवेदन किया जाता था जहाँ 50 या अधिक कर्मचारी होते थे। नए कानून के तहत, इस सीमा रेखा को समाप्त कर दिया गया है।

नया कानून सुनिश्चित करता है कि सभी कर्मचारी प्रति वर्ष 10 PEL दिवस के हकदार हैं, दो सवेतन PEL दिवस सहित, जहाँ कर्मचारी को कम-से-कम एक सप्ताह के लिए नियोजित किया गया है। यह कानून नियोक्ता द्वारा कर्मचारी से आपातस्थिति अवकाश (Personal Emergency Leave) लेने के लिए किसी योग्य डॉक्टर से सिक नोट प्रदान करने की मांग करने पर भी प्रतिबंध लगाता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

घरेलू या यौन हिंसा अवकाश

एक नया घरेलू और यौन हिंसा अवकाश निर्धारित किया गया है।

कर्मचारी जो कम-से-कम लगातार 13 सप्ताह से नियोजित हैं उनके लिए नया कानून अवकाश के 10 वैयक्तिक दिन तक तथा 15 सप्ताह तक का संरक्षित अवकाश प्रदान करता है जब कोई कर्मचारी या उनके बच्चों ने घरेलू या यौन हिंसा का अनुभव किया हो या धमकी दी गई हो। प्रत्येक कैलेंडर वर्ष के पहले पाँच दिनों का भुगतान किया जाएगा, शेष दिनों का नहीं।

नया कानून यह भी आवश्यक बनाता है कि नियोक्ता उस कर्मचारी के संबंध में प्राप्त या उत्पन्न किए जाने वाले गोपनीय रिकॉर्ड को सुरक्षित करने के लिए कोई ऐसी व्यवस्था स्थापित करें जो घरेलू या यौन हिंसा अवकाश ले रहा हो।

ये अवकाश प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होंगे।

गर्भावस्था अवकाश

ऐसे कर्मचारी के लिए जिसे गर्भावस्था के दौरान क्षति होती है, नया कानून संभावित विस्तार की लंबाई को 6 सप्ताह से 12 सप्ताह के अवकाश को 17 सप्ताह के अवकाश तक बढ़ाता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

संघीय कानून में परिवर्तन के परिणामस्वरूप बने अवकाशों में संशोधन

गंभीर बीमारी संबंधी अवकाश

उचित कार्यस्थल, बेहतर नौकरियों संबंधित अधिनियम, 2017 से पूर्व कर्मचारी अपने गंभीर रूप से बीमार बच्चे को देखभाल या सहायता प्रदान करने के लिए 37 सप्ताह तक का अवकाश ले सकता था।

नए परिवर्तनों के तहत, कर्मचारी अपने गंभीर रूप से बीमार वयस्क पारिवारिक सदस्य को देखभाल या समर्थन प्रदान करने के लिए 52 सप्ताह अवधि में से 17 सप्ताह तक और गंभीर रूप से बीमार बच्चे, जो परिवार का सदस्य है, को देखभाल या समर्थन प्रदान करने के लिए 37 सप्ताह तक का अवकाश लेने का हकदार है। ये परिवर्तन 3 दिसम्बर, 2017 के बाद या राजशाही सहमति मिलने पर लागू होंगे।

पारिवारिक चिकित्सा अवकाश (Family Medical Leave)

यह कानून पारिवारिक चिकित्सा अवकाश (Family Medical Leave) में 26 सप्ताह अवधि में 8 सप्ताह तक से 52 सप्ताह अवधि में 28 सप्ताह तक वृद्धि कर रहा है। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

बच्चे की मौत या आपराधिक मामले में गुम होने के लिए अवकाश

यह कानून किसी भी वजह से बच्चे की मौत के लिए 104 सप्ताह का एक नए तथा अलग अवकाश का निर्माण करता है। नया संशोधन आपराधिक मामले में गुम हुए बच्चे के लिए भी एक अलग अवकाश निर्धारित करता है। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

पितृत्व अवकाश

पितृत्व अवकाश में वृद्धि की गई है। यदि कर्मचारी गर्भावस्था अवकाश लेता था तो पहले यह अवकाश 35 सप्ताह तक का होता था अन्यथा 37 सप्ताह तक। नए कानून के तहत, इसे 61 सप्ताह तक लिया जा सकता है यदि कर्मचारी गर्भावस्था

अवकाश लेता है अन्यथा 63 सप्ताह तक। यह परिवर्तन रोजगार बीमा में नए संघीय परिवर्तनों के परिणाम स्वरूप हुआ है। यह प्रावधान 3 दिसम्बर, 2017 के बाद या राजशाही सहमति मिलने पर लागू होगा।

कर्मचारियों को सीधे भुगतान करने के आदेश

यह नया अधिनियम कर्मचारी मानक अधिकारियों (Employment Standards Officer) को आदेश देने की अनुमति देता है कि नियोक्ता या अस्थायी सहायता एजेंसी (Temporary Help Agency) क्लाइंट सीधे ही कर्मचारी को भुगतान करे जब भी उन्हें कर्मचारी को देय धन देना है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

कर्मचारी का संपर्क

इस कानून द्वारा अब कर्मचारियों को रोजगार मानक अधिनियम (Employment Standards Act) (ESA) के तहत दावा दायर करने से पहले अपने नियोक्ता से संपर्क करने की आवश्यकता नहीं है।

रोजगार मानकों के निदेशक (Director of Employment Standards) अब दावेदार से अपर्याप्त सूचना के कारण ESA के दावे की जांच के लिए एक रोजगार मानक अधिकारी (Employment Standards Officer) नियुक्त करने से इनकार नहीं कर सकते।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

ESA के गैर-अनुपालन के लिए जुर्माना

यह कानून प्रशासनिक मौद्रिक जुर्मानों के लचीलेपन को बढ़ाता है जिसे उन नियोक्ताओं के लिए विनियमनों द्वारा स्थापित किया जा सकता है जो ESA का अनुपालन नहीं करते हैं।

सरकार का ESA के तहत गैर-अनुपालन वाले नियोक्ताओं के लिए अधिकतम प्रशासनिक मौद्रिक जुर्माने को क्रमशः \$250, \$500, तथा \$1000 से \$350, \$700 तथा \$1500 तक बढ़ाने के लिए एक विनियमन में संशोधन करने का भी इरादा है।

नया कानून रोजगार मानकों के निदेशक को (Director of Employment Standards) उन व्यक्तियों के नाम, जिन पर जुर्माना लगाया गया हो, उल्लंघन का विवरण, उल्लंघन की तारीख तथा जुर्माने की राशि प्रकाशित (ऑनलाइन सहित) करने अनुमति प्रदान करता है।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

बकाया मजदूरी पर ब्याज

यह कानून रोजगार मानक अधिकारियों (Employment Standards Officer) को कर्मचारियों की बकाया मजदूरी तथा कर्मचारियों से गैरकानूनी रूप से वसूले गए शुल्कों पर ब्याज देने के लिए सक्षम बनाता है।

मंत्री की मंजूरी से रोजगार मानकों के निदेशक (Director of Employment Standards) को ESA के विभिन्न प्रावधानों के तहत ब्याज दरों को निर्धारित करने के की अनुमति दी जाएगी।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

समाहरण

नए परिवर्तन सरकार या अधिकृत संग्राहक द्वारा मजदूरी के समाहरण में सुधार करते हैं, जिसमें शामिल हैं:

- वारंट जारी करने, वास्तविक तथा व्यक्तिगत संपत्ति पर वैध अधिकार स्थापित करने और भुगतान योजना के दौरान जमानत रोकने के लिए रोजगार मानक के निदेशक (Director of Employment Standards) द्वारा प्राधिकृत संग्राहक को अनुमति देना
- ESA के तहत देय राशि एकत्र करने के उद्देश्य के लिए सरकार तथा अधिकृत संग्राहक को एक-दूसरे को जानकारी देने के लिए सक्षम बनाना

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

इलेक्ट्रॉनिक समझौते

नए परिवर्तन स्पष्ट करते हैं कि नियोक्ता और कर्मचारियों के बीच इलेक्ट्रॉनिक समझौते, जैसे अतिरिक्त काम करने के समय हेतु समझौता, लिखित समझौते के रूप में काम कर सकते हैं।

यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

अपवर्जन

नए कानून के तहत:

- क्राउन कर्मचारियों (Crown employees) के लिए लगभग सभी मौजूदा ESA की आवश्यकताएं तथा पात्रताएं लागू होती हैं। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।
- ESA की सभी आवश्यकताएं तथा पात्रताएं उन लोगों पर लागू होती हैं जो अपने नियोक्ता से काम के लिए प्रशिक्षण प्राप्त कर रहे हैं। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2018 से लागू होगा।

- निजी करियर कॉलेज द्वारा संचालित एक अनुभवात्मक सीखने के कार्यक्रम के हिस्से के रूप में काम करने वाले व्यक्तियों को विश्वविद्यालयों, महाविद्यालयों या उच्च विद्यालयों द्वारा संचालित कार्यक्रमों के समान ESA के तहत आवश्यकताओं तथा पात्रताओं से बाहर रखा जाएगा।
- जो छात्र नियोजित हैं और नियमित रूप से तीन घंटे से अधिक काम कर रहे हैं उन्हें कम-से-कम तीन घंटे तक भुगतान किया जाना चाहिए, भले ही वे तीन घंटे से कम काम करें। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2019 से लागू होगा।
- ESA की सभी आवश्यकताएं तथा पात्रताएं उन कर्मचारियों पर लागू होती हैं जो सिमुलेटेड नौकरी या अपने पुनर्वास के लिए श्रमजीवी परिवेश (आमतौर पर "आश्रययुक्त कार्यशाला" के रूप में जाना जाता है) में काम कर रहे हैं। यह प्रावधान 1 जनवरी, 2019 से लागू होगा।
- श्रम मंत्रालय वर्तमान में ESA छूट और विशेष उद्योग नियमों के साथ-साथ LRA अपवर्जनों पर भी परामर्श का आयोजन कर रहा है। इस समीक्षा में प्रबंधकों और पर्यवेक्षकों के लिए छूटें शामिल हैं। इस परामर्श पर समाचार लगातार श्रम मंत्रालय की वेबसाइट पर पोस्ट किए जाएंगे। [अधिक जानें](#)।

श्रम संबंध अधिनियम में परिवर्तन

संघ प्रमाणन

नया कानून:

- भवन सेवा उद्योग, गृह देखभाल और सामुदायिक सेवा उद्योग और अस्थायी सहायता एजेंसी (Temporary Help Agency) उद्योग के लिए कार्ड-आधारित (card-based) संघ प्रमाणन स्थापित करेगा।
- संघ प्रमाणन प्रक्रिया में निम्नलिखित परिवर्तन करेगा:
- उपचारात्मक संघ प्रमाणन के लिए कुछ शर्तों को निकालना, जब LRA का उल्लंघन करने वाला कोई नियोजित दुर्व्यवहार में शामिल होता है तब संघों को अधिक आसानी से प्रमाणित होने की अनुमति प्रदान करना।
- प्रथम अनुबंध मध्यस्थता तक पहुंच को आसान बनाना तथा प्रक्रिया में गहन मध्यस्थता घटक भी शामिल करना।
- ओन्टारियो श्रम संबंध बोर्ड (OLRB) के लिए आवश्यक है कि वह विस्थापन और विप्रमाणन आवेदनों से निपटने से पूर्व, प्रथम अनुबंध मध्यस्थता-विवाचन आवेदनों का समाधान करे।
- संघों (यूनियनों) को कर्मचारी सूचियों तथा कुछ संपर्क जानकारी तक पहुंचने की अनुमति देना बशर्ते यूनियन प्रदर्शित कर सके कि उसने प्रस्तावित सौदेबाजी इकाई में पहले से ही 20 प्रतिशत कर्मचारियों का समर्थन हासिल कर लिया है। इस सूची का उपयोग शर्तों तथा सीमाओं के अधीन है और सूची की सुरक्षा तथा गोपनीयता की रक्षा के लिए सभी उचित कदम उठाए जाने चाहिए।
- स्पष्ट रूप से OLRB को कार्यस्थल के बाहर मतों का संचालन करने के लिए सशक्त बनाना, जिसमें इलेक्ट्रॉनिक तरीके से तथा टेलीफोन द्वारा मतदान शामिल है।

- मतदान प्रक्रिया की निष्पक्षता को सुनिश्चित करने में मदद के लिए OLRB (और श्रम संबंध अधिकारी यदि OLRB द्वारा अधिकृत किए गए हों) को वोटिंग प्रक्रिया तथा मतदान व्यवस्था से संबंधित निर्देश देने के लिए सशक्त बनाना।

उत्तराधिकारी अधिकार

नया कानून निर्माण सेवाओं के ठेके के पुनर्निर्माण के लिए उत्तराधिकारी अधिकारों का विस्तार करता है।

यह अधिनियम, विनियमन द्वारा, सरकार को अन्य प्रकार के सेवा प्रदाताओं के उत्तराधिकारी अधिकारों को लागू करने में भी सक्षम बनाता है, जो सार्वजनिक निधियां प्राप्त करते हैं।

सौदेबाजी इकाइयों की संरचना

ये परिवर्तन OLRB को कुछ परिस्थितियों में सौदेबाजी इकाइयों की संरचना की समीक्षा करने तथा एक ही नियोक्ता पर अन्य मौजूदा सौदेबाजी इकाइयों के साथ एक नई प्रमाणित सौदेबाजी इकाई को समेकित करने की अनुमति देते हैं, जहां उन इकाइयों का एक ही सौदेबाजी एजेंट द्वारा प्रतिनिधित्व किया जाता है। ये परिवर्तन पक्षों को किसी भी समय सौदेबाजी इकाइयों की संरचना की समीक्षा करने के लिए संयुक्त रूप से सहमत होने की अनुमति भी प्रदान करते हैं। ऐसी समीक्षा के बाद, सौदेबाजी इकाइयों को मजबूत करने और संबंधित परिवर्तन करने के लिए बोर्ड की सहमति हेतु पक्ष एक संयुक्त आवेदन कर सकते हैं।

काम पर वापस आने के अधिकार तथा प्रक्रियाएं

पूर्व में LRA ने कुछ परिस्थितियों के तहत अधिकारियों को एक वैध हड़ताल के प्रारंभ होने के छह महीनों के भीतर काम पर वापस आने का अधिकार दिया था। यह नया कानून छह महीने की सीमा को हटा देता है।

नए प्रावधान के अनुसार वैध हड़ताल या लॉक-आउट (कुछ शर्तों के अधीन) के समापन पर नियोक्ता द्वारा कर्मचारी को बहाल करना, और उस दायित्व को लागू करने के लिए शिकायत मध्यस्थता तक पहुंच प्रदान करना आवश्यक है।

न्यायोचित कारण संरक्षण

नया कानून कर्मचारियों को प्रमाणन तथा जिस तारीख को अनुबंध में प्रवेश किया था (या जिस तारीख पर संघ अब कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व नहीं करता) उस अवधि के बीच, और कर्मचारियों की वैध हड़ताल या लॉक आउट स्थिति की तारीख से जिस तारीख को नए सामूहिक समझौते में प्रवेश किया गया (या जिस तारीख पर संघ अब कर्मचारियों का प्रतिनिधित्व नहीं करता) की अवधि के दौरान किसी सौदेबाजी इकाई में उनके नियोक्ता द्वारा न्यायोचित कारण के बिना अनुशासनात्मक कार्रवाई या सेवामुक्त होने से बचाता है।

जुर्माना

श्रम संबंध अधिनियम के तहत नया कानून व्यक्तियों के लिए अधिकतम जुर्माने को \$5,000 तक और संगठनों के लिए \$100,000 तक बढ़ाता है (पूर्व में व्यक्तियों के लिए यह जुर्माना \$2,000 तथा संगठनों के लिए \$25,000 था)।

लागू हो रहे हैं

सभी श्रम संबंध प्रस्ताव 1 जनवरी, 2018 के बाद या अधिनियम को राजशाही (Royal Assent) सहमति प्राप्त होने वाले दिन को लागू होंगे।

व्यावसायिक स्वास्थ्य और सुरक्षा अधिनियम में परिवर्तन

यह नया कानून नियोक्ता को एक कामगार को काम पर ऊंची एंडी (यानी हाई हील) के जूते पहनने से रोकता है, जब तक कि कार्यकर्ता की सुरक्षा के लिए इस तरह के जूते की आवश्यकता न हो।

मनोरंजन और विज्ञापन उद्योग अदाकारों के नियोक्ताओं के लिए एक अपवाद है।

यह परिवर्तन राजशाही (Royal Assent) सहमति मिलने पर लागू होगा।

रोजगार मानक प्रवर्तन बढ़ाना

प्रांत 175 कर्मचारी रोजगार मानक अधिकारियों (Employment Standards Officer) की नियुक्ति करने की योजना बना रहा है और उसने रोजगार मानक अधिनियम, 2000 के तहत कर्मचारियों तथा छोटे और मध्यम आकार के व्यवसायों को अपने अधिकारों तथा दायित्वों के बारे में शिक्षित करने के लिए रोजगार मानक प्रशिक्षण और शिक्षा कार्यक्रम (Employment Standards Training and Education Program) शुरू किया है। शिक्षा नियोक्ताओं को अपने दायित्वों को समझने में मदद करेगी।

2020-2021 तक नए रोजगार मानक अधिकारियों (Employment Standards Officer) को भर्ती करने के बाद, रोजगार मानक कार्यक्रम 90 दिनों के भीतर दर्ज किए गए सभी दावों का समाधान करेगा और 10 ऑटारियो कार्यस्थलों में से 1 का निरीक्षण करेगा। इसके अतिरिक्त, यह कार्यक्रम उन नए नियोक्ताओं को अनुपालन सहायता प्रदान करेगा जो विशेष रूप से छोटे और मध्यम आकार के व्यापार पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं। इससे अच्छे नियोक्ताओं को अपने दायित्वों को समझने में मदद मिलेगी।

प्रवर्तन उन नियोक्ताओं पर ध्यान केन्द्रित करेगा जो कानून तोड़कर गलत तरीके से प्रतिस्पर्धा करते हैं और नियमों का पालन करने वाले अधिकांश नियोक्ताओं के लिए काम करने के क्षेत्र को समान स्तर का बनाएंगे।

बढ़ाए गए प्रवर्तन का उद्देश्य अनुपालन को प्रेरित करना तथा गैर-अनुपालन रोकना होगा। इसके लिए नियोक्ता के व्यवहार को प्रभावित करने तथा संभावित उल्लंघनकर्ताओं को रोकने के लिए प्रवर्तन तथा शिक्षा में संसाधनों की आवश्यकता होती है।

ये नए संसाधन यह सुनिश्चित करने में मदद करेंगे कि ESA में नए विधायी परिवर्तन पूरी तरह से तथा प्रभावी रूप से लागू किए जाएं।

