NEWS

Ministry of Ontario

Ministry of Labour

شفافیت اور موقع تخلیق کرنے کے لیے اونٹاریو کے قانون محنت کی جدید کاری: منصفانہ جائے کار، بہتر نوکریوں سے متعلق ایکٹ، 2017 (The Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017)

22 نومبر 2017 دوپہر 12:00 بجے

اونٹاریو کے قانون نے منصفانہ جائے کار، بہتر نوکریوں سے متعلق ایکٹ 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) کو منظوری دی ہے۔ نئے قانون میں اونٹاریو کے روزگار کے معیارات کے قانون 2000 (Employment Standards Act, 2000)، لیبر ریلیشنز ایکٹ (Labour Relations Act) 1995 اور مشغلہ جاتی صحت و سلامتی ایکٹ (Occupational Health and Safety Act) میں وسیع پیمانے کی ترامیم شامل ہیں۔

یوں تو صوبے کی معیشت مضبوط اور ارتقاء پذیر ہے مگر کام کی نوعیت تبدیل ہو گئی ہے، جس کی وجہ سے جز وقتی، معاہدہ جاتی یا کم از کم اجرت پر کام کرنے والے بہت سارے ملازمین کو اپنے خاندانوں کا تعاون کرنے میں جد و جہد کرنی پڑ رہی ہے۔

اونٹاریو کے ملازمین کو کام پر مضبوط تحفظات کا حق ہے۔ شفافیت اور شائستگی بدستور ہمارے جائے کار کی وضاحتی اقدار ہونی چاہیے۔ قانون میں یہ تبدیلیاں ہمارے پورے صوبے میں کارکنان کے لیے مزید موقع اور سلامتی پیدا کریں گی۔

<u>کم از کم اجرت میں اضافہ</u>

اونٹاریو اپنی کم از کم اجرت کی شرحیں - عام طور پر وہ کمترین شرح جو ملازموں کو آجروں کے ذریعہ ادا کی جاسکتی ہے - بڑھا رہا ہے ۔

عام کم از کم اجرت بڑھ کر یوں ہو جائے گی:

- 1 جنوری 2018 کو $14 فی گھنٹہ، اور
- 1 جنوری 2019 کو $15 فی گھنٹہ

کم از کم اجرت کے زمرے	موجودہ تا 31 دسمبر 2017	1 جنوری 2018 تا 31 دسمبر 2018	1 جنوری 2019 تا 30 ستمبر 2019
عام کم از کم اجرت	$11.60 فی گھنٹہ	$14.00 فی گھنٹہ	$15.00 فی گھنٹہ
18 سال سے کم عمر کے وہ طلبہ جو اسکول کا سیشن چالو رہنے کے دوران ہفتے میں 28 گھنٹے سے کم وقت کام کرتے ہیں یا اسکول کی تعطیل یا موسم گرما کی چھٹیوں کے	$10.90 فی گھنٹہ	$13.15 فی گھنٹہ	$14.10 فی گھنٹہ

دوران کام کرتے ہیں			
شراب پیش کرنے والے	$10.10 فی گھنٹہ	$12.20 فی گھنٹہ	$13.05 فی گھنٹہ
شکار اور ماہی گیری سے متعلق گائیڈز	$58.00	$70.00	$75.00
	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے سے کم کام کرنے کی شرح	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے سے کم کام کرنے کی شرح	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے سے کم کام کرنے کی شرح
	$116.00	$140.00	$150.00
	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے یا زیادہ کام کرنے کی شرح، چاہے لگاتار گھنٹے ہوں یا نہ ہوں	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے یا زیادہ کام کرنے کی شرح، چاہے لگاتار گھنٹے ہوں یا نہ ہوں	ایک دن میں لگاتار پانچ گھنٹے یا زیادہ کام کرنے کی شرح، چاہے لگاتار گھنٹے ہوں یا نہ ہوں
گھریلو کارکنان (کسی آجر کے لیے خود اپنے گھر میں با معاوضہ کام کر رہے ملازمین)	$12.80 فی گھنٹہ	$15.40 فی گھنٹہ	$16.50 فی گھنٹہ

روزگار کے معیارات میں تبدیلیاں

مساوی کام کے لیے مساوی تنخواہ کا ضابطہ : اتفاقی، جز وقتی، عارضی اور موسمی ملازمین

نئے قانون کا تقاضہ ہوگا کہ اتفاقی، جز وقتی، عارضی اور موسمی ملازمین کو ایک ہی آجر کے لیے معقول حد تک وہی کام انجام دیتے وقت کل وقتی ملازمین کے برابر ہی ادائیگی کی جاتی ہے۔

نیا ایکٹ ملازمین کو اپنی ادائیگی کی شرح کا جائزہ لینے کی درخواست کرنے کا اہل بنائے گا اگر انہیں اس بات کا یقین ہو کہ انہیں کل وقتی یا مستقل ملازمین کے برابر ادائیگی موصول نہیں ہو رہی ہے۔ اس کے بعد آجر کو یا تو ادائیگی میں ایڈجسٹمنٹ یا تحریری وضاحت کے ساتھ درخواست کا جواب دینا ہوگا۔

جہاں اجرت میں فرق درج ذیل کی بنیاد پر ہو وہاں مساوی اجرتوں کے تقاضے میں استثناء:

- سینیارٹی سسٹم
- میرٹ سسٹم
- وہ نظام جن میں پیداوار کی کمیت یا کیفیت کے لحاظ سے ادائیگی کا تعین ہوتا ہے
- دیگر عوامل (جنس اور ملازمت کی حیثیت کو اس تقاضے سے مستثنی قرار نہیں دیا جاسکتا ہے)

نیا ایکٹ اتفاقی، جز وقتی، عارضی اور موسمی ملازمین کے اپنی اجرت کی شرح کے بارے میں استفسار کرنے یا دوسرے ملازمین سے ان کی اجرتوں کے بارے میں پوچھنے پر پلٹ وار سے بھی ان کا تحفظ بھی کرے گا۔

یہ قانون 1 اپریل 2018 کو عمل میں آئے گا۔

یہ قانون وزیر محنت (Minister of Labour) سے 1 اپریل 2021 تک اتفاقی، جز وقتی، عارضی اور موسمی ملازمین کے لیے مساوی ادائیگی کی فراہمی کا جائزہ لینا شروع کرنے کا مطالبہ کرتا ہے۔

مساوی کام کے لیے مساوی ادائیگی کا ضابطہ : عارضی امدادی ایجنسی (Temporary Help Agency) کے ملازمین

ایکٹ کا تقاضہ ہوگا کہ عارضی امدادی ایجنسی (ٹی ایچ اے) ([Temporary Help Agency [THA) کے ملازمین (اسائنمنٹ والے کارکنان) کو معقول حد تک وہی کام انجام دیتے وقت ٹی ایچ اے (THA) کے کلائنٹ کے ملازمین کے برابر ادائیگی کی جاتی ہے۔

یہ ایکٹ اسائنمنٹ والے ملازمین کا اپنی اجرت کی شرح یا اس کلائنٹ کے کسی ملازم کی اجرت کی شرح کے بارے میں استفسار کرنے پر رد عمل سے تحفظ کرے گا۔

یہ ضابطہ 1 اپریل 2018 کو عمل میں آئے گا۔

قانون وزیر محنت (Minister of Labour) سے 1 اپریل 2021 تک عارضی امدادی ایجنسی (Temporary Help Agency) کے ملازمین کے لیے مساوی ادائیگی کی فراہمی کا جائزہ لینا شروع کرنے کا مطالبہ کرتا ہے۔

اسائنمنٹ کا خاتمہ

قانون ٹی ایچ اے (THA) سے اسائنمنٹ والے کسی ملازم کو اس صورت میں کم از کم ایک ہفتے کی نوٹس فراہم کرنے کا تقاضہ کرتا ہے جب کہ تین مہینے سے زیادہ مدت تک چلنے کے لیے طے شدہ کوئی اسائنمنٹ قبل از وقت ختم کر دیا جائے گا۔

اگر ایک ہفتے کی نوٹس نہیں دی جاتی ہے تو اسائنمنٹ والے ملازم کو نوٹس کی جگہ ادائیگی موصول ہونا ضروری ہے، الّا یہ کہ اسائنمنٹ والے ملازم کو نوٹس کی مدت کے دوران معقول کام کے کم از کم ایک ہفتے کی مالیت پیش کی جائے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

میقات بندی

یہ قانون میقات بندی کے نئے اصول طے کرتا ہے:

- ملازمین کو انتقامی کارروائی کے خوف کے بغیر تین مہینے سے زیادہ مدت تک بر سر ملازمت رہنے کے بعد میقات یا مقام میں تبدیلیوں کی درخواست کرنے کا حق ہوگا۔
- جو ملازمین باقاعدہ طور پر روزانہ تین گھنٹے سے زیادہ وقت تک کام کرتے ہیں، لیکن کام کے لیے رپورٹ کرنے پر انہیں تین گھنٹے سے کم دیا جاتا ہے، تو انہیں کام کے تین گھنٹے کے لیے ادائیگی کیا جانا ضروری ہے۔
- اگر آجر اپنے ملازمین سے 96 گھنٹے سے کم کی نوٹس پر کام کرنے کو کہتا ہے تو وہ رد عمل کے خوف کے بغیر شفٹیں قبول کرنے سے انکار کر سکتے ہیں۔

- اگر کوئی شفٹ اپنے آغاز سے 48 گھنٹوں کے اندر منسوخ ہوتی ہے تو ملازمین کو ان کی مستقل ادائیگی کی شرح سے تین گھنٹے کی ادائیگی کیا جانا ضروری ہے۔
- جب ملازمین "آن کال" ہوں اور انہیں کام کے لیے نہ بلایا جائے یا وہ تین گھنٹے سے کم کام کریں تو انہیں تین گھنٹے کے کام کے لیے ادائیگی کیا جانا ضروری ہے۔ یہ ہر اس 24 گھنٹے کی مدت کے لیے ہوگا جس میں ملازمین آن کال ہوں گے۔
- نیا قانون موجودہ اجتماعی معاہدوں کے لیے، ان کی اختتامی تاریخ سے پہلے یا 1 جنوری 2020 تک عبوری مدت فراہم کرتا ہے۔
- میقات بندی کے نئےتقاضوں میں ایسے کئی استثناء ہیں جو متعدد صورتحال کی عکاسی کرتے ہیں، جن میں ہنگامی حالات اور لازمی عوامی خدمات کی حوالگی کو یقینی بنانا شامل ہے۔

میقات بندی کے یہ اصول 1 جنوری 2019 کو عمل میں آئیں گے۔

اوور ٹائم کی ادائیگی

قانون کے تحت، جو ملازمین ایک آجر کے پاس ایک سے زائد عہدوں پر فائز ہوں گے اور جو اوور ٹائم کام کر رہے ہوں گے انہیں اوور ٹائم کی مدت کے دوران وہ جس عہدے پر کام کر رہے ہیں، اس عہدے کی شرح سے ادائیگی کی جانی ضروری ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

ملازم کی غلط درجہ بندی

نیا قانون آجروں کو "خود مختار ٹھیکیداران" کے بطور ملازمین کی غلط درجہ بندی کرنے سے منع کرتا ہے۔ اس کا مقصد ان کیسز کو نمٹانا ہے جن میں آجرین اپنے ملازمین کے ساتھ نامناسب طریقے سے یوں برتاؤ کرتے ہیں گویا ان کا خود کا روزگار ہے اور وہ ای ایس اے (ESA) کے تحت تحفظات کے حقدار نہیں ہیں۔

تنازعہ کی صورت میں، آجر یہ ثابت کرنے کا ذمہ دار ہوگا کہ وہ فرد ملازم *نہیں* ہے۔

ملازم کی غلط درجہ بندی کا یہ قانون شاہی منظوری (Royal Assent) کے وقت عمل میں آئے گا۔

متعلقہ آجروں کی مشترکہ جواب دہی

نیا قانون اس ضابطہ کو ختم کرتا ہے جو یہ تعین کرتے وقت روزگار کے معیارات کے قانون 2000 (Employment Standards Act, 2000) کے مقصد کو روکنے کے لیے "ارادے یا اثر" کا ثبوت طلب کرتا ہے کہ آیا وابستہ یا متعلقہ سرگرمیاں انجام دینے والے کاروباروں کو ایک آجر مانا جا سکتا ہے اور آیا ایکٹ کے تحت واجب الادا رقومات کے لیے انہیں مشترکہ طور پر اور فردا فردا جوابدہ قرار دیا جا سکتا ہے۔

ای ایس اے (ESA) میں موجود گزشتہ زبان نے مشترکہ جوابدہی کے ضابطوں کی اثر انگیزی کو محدود کردیا تھا۔ یہ تبدیلی اصل ارادے کو بحال رکھتی ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

بامعاوضہ چھٹی

قانون یقینی بناتا ہے کہ ملازمین ایک ہی آجر کے پاس پانچ سال کی خدمت کے بعد تین ہفتے کی با معاوضہ چھٹی کے حقدار ہیں۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

سرکاری تعطیل کی ادائیگی

نیا قانون سرکاری تعطیل کی ادائیگی کا حساب کتاب کرنے کا فارمولا آسان بناتا ہے تاکہ ملازمین اپنی اوسط مستقل یومیہ ادائیگی کے مستحق ہوں۔

نیا قانون آجر سے ملازم کو تحریری بیان فراہم کرنے کا مطالبہ کرتا ہے جو کسی دن کو سرکاری چھٹی کا قائم مقام بنانے کے وقت بعض معلومات متعین کرتا ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

بامعاوضہ ہنگامی چھٹی

منصفانہ جائے کار، بہتر نوکریوں سے متعلق ایکٹ (Fair Workplaces, Better Jobs Act) سے قبل ذاتی ہنگامی چھٹی (پی ای ایل) ([Personal Emergency Leave [PEL) کا اطلاق صرف 50 یا اس سے زائد ملازمین والے جائے کار پر ہوتا تھا۔ نئے قانون کے تحت، اس حد اثر کو ختم کر دیا گیا ہے۔

نیا قانون یقینی بناتا ہے کہ تمام ملازمین فی سال 10 پی ای ایل (PEL) دنوں کے حقدار ہیں، جس میں ملازم کے کم سے کم ایک ہفتہ تک بر سر ملازمت رہنے پر دو با معاوضہ پی ای ایل (PEL) دن شامل ہوتے ہیں۔ ۔ یہ ذاتی ہنگامی چھٹی (Personal Emergency Leave) لیتے وقت آجروں کے ملازموں سے کسی مستند صحت کے پریکٹشنر کی جانب سے بیماری کی پرچی فراہم کرنے کا مطالبہ کرنے پر پابندی بھی عائد کرتا ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

خانگی یا جنسی تشدد کی وجہ سے چھٹی

خانگی یا جنسی تشدد کی وجہ سے ایک نئی چھٹی طے کی گئی ہے۔

جو ملازمین کم از کم لگاتار 13 ہفتوں سے بر سر ملازمت ہیں، ان کے لیے، نیا قانون اس صورت میں 10 انفرادی دنوں تک کی چھٹی اور 15 ہفتوں تک تحفظ یافتہ چھٹی فراہم کرتا ہے جب کہ کسی ملازم یا اس کے بچے کو خانگی یا جنسی تشدد کا سامنا ہوا ہو یا اس کی دھمکی دی گئی ہو۔ ہر تقویمی سال میں چھٹی کے پہلے پانچ دن با معاوضہ ہوں گے اور باقی بلا معاوضہ ہوں گے۔

نیا قانون آجروں سے یہ بھی مطالبہ کرتا ہے کہ خانگی یا جنسی تشدد کی چھٹی لے رہے ملازمین کے سلسلے میں انہیں جو بھی ریکارڈز ملتے ہیں یا جو وہ تیار کرتے ہیں ان کی رازداری کے تحفظ کے لیے میکانزم اپنایا جائے۔

چھٹی کے یہ ضابطے 1 جنوری 2019 کو عمل میں آئیں گے۔

حمل کی وجہ سے چھٹی

جس ملازمہ کو حمل کے نقصان کا خطرہ ہو، اس کے لیے نئے قانون نے 17 ہفتے کی چھٹی میں امکانی توسیع کو 6 ہفتے سے لے کر 12 ہفتے تک کر دیا ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

وفاقی قانون میں تبدیلیوں کے نتیجے میں کی گئی چھٹیوں میں ترامیم

نازک بیماری کی چھٹی

منصفانہ جائے کار، بہتر نوکریوں سے متعلق ایکٹ، 2017 (Fair Workplaces, Better Jobs Act, 2017) سے قبل، ملازمین اپنے نازک حد تک بیمار بچے کو نگہداشت یا تعاون فراہم کرنے کے لیے 37 ہفتوں تک کی چھٹی لے سکتے تھے۔

نئی تبدیلیوں کے تحت، کوئی بھی ملازم 52 ہفتوں کی مدت میں نازک طور پر بیمار خاندان کے بالغ فرد کی نگہداشت یا تعاون کے لیے 17 ہفتوں تک کی چھٹی اور نازک طور پر ایسے بچے کو نگہداشت یا تعاون فراہم کرنے کے لیے جو خاندان کا فرد ہے 37 ہفتوں تک کی چھٹی لینے کا حقدار ہے۔ یہ تبدیلیاں 3 دسمبر 2017 کو یا شاہی منظوری (Royal Assent) کے بعد عمل میں آئیں گی۔

کنبہ جاتی طبی چھٹی (Family Medical Leave)

اس قانون نے کنبہ جاتی طبی چھٹی (Family Medical Leave) کو 26 ہفتے کی مدت میں 8 ہفتے سے بڑھا کر 52 ہفتے کی مدت میں 28 ہفتے تک کر دیا ہے۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

بچے کی موت یا جرم کے تعلق سے غائب ہونے پر چھٹی

قانون نے کسی بھی وجہ سے بچے کی موت کے لیے ایک نئی، علیحدہ چھٹی 104 ہفتے تک کی مدت کے لیے تخلیق کی ہے۔ نئی ترامیم نے جرم کے تعلق سے بچے کی غائب ہونے پر 104 ہفتے تک کی ایک علیحدہ چھٹی متعین کی ہے۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

مادرانہ چھٹی

مادرانہ چھٹی بڑھا دی گئی ہے۔ قبل ازیں اگر ملازمہ حمل کی چھٹی لیتی تھی تو یہ چھٹی 35 ہفتوں تک اوربصورت دیگر 37 ہفتوں تک کی تھی۔ نئے قانون کے تحت، اگر ملازمہ حمل کی چھٹی لیتی ہے تو یہ 61 ہفتے تک اور بصورت دیگر 63 ہفتوں تک ہو سکتی ہے۔ یہ تبدیلی ملازمت کے بیمہ میں نئی وفاقی تبدیلیوں کے نتیجے میں آئی ہے۔ یہ ضابطہ 3 دسمبر 2017 کو یا شاہی منظوری (Royal Assent) کے بعد عمل میں آئے گا۔

ملازمین کو براہ راست ادائیگی کرنے کے احکامات

نیا ایکٹ روزگار کے معیارات سے متعلق افسران (Employment Standards Officers) کو اس صورت میں کسی ملازم کو براہ راست رقم ادا کیے جانے کا حکم دیتا ہے جب کہ کسی آجر یا عارضی امدادی ایجنسی عارضی امدادی ایجنسی (Temporary Help Agency) کے کلائنٹ پر اس ملازم کی رقم واجب ہو۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

ملازم سے رابطہ

قانون ملازمین سے روزگار کے معیارات کے قانون (ای ایس اے) (Employment Standards Act, ESA) کے تحت دعوی دائر کرنے سے قبل اپنے آجر سے رابطہ کرنے کا تقاضہ نہیں کرتا ہے۔

ڈائریکٹر برائے روزگار کے معیارات (Director of Employment Standards) مدعی کی جانب سے ناکافی معلومات کے سبب ای ایس اے (ESA) کے دعوی کی تفتیش کرنے کے لیے روزگار کے معیارات سے متعلق افسر (Employment Standards Officer) تفویض کرنے سے مزید انکار نہیں کر سکتے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

ای ایس اے (ESA) کی عدم تعمیل پر جرمانے

قانون اس انتظامی مالی جرمانوں کے سلسلے میں لچک پذیری کو بڑھا رہا ہے جو ای ایس اے (ESA) کی تعمیل نہیں کرنے والے آجروں کے لیے ضوابط کے ذریعہ متعین کیے جا سکتے ہیں۔

حکومت کا ارادہ ای ایس اے (ESA) کے ماتحت ایک ضابطے میں بھی ترمیم کرنے کا ہے تاکہ غیر پابند عمل آجروں کے لیے انتظامی مالی جرمانے 250$، 500$ اور 1000$ سے بڑھا کر بالترتیب 350$، 700$ اور 1500$ کر دیے جائیں۔

نیا قانون ڈائریکٹر برائے روزگار کے معیارات (Director of Employment Standards) کو ان افراد کے نام، جن کے نام جرمانہ جاری ہوا ہے، خلاف ورزی کی وضاحت، خلاف ورزی کی تاریخ اور جرمانے کی رقم شائع (بشمول آن لائن) کرنے کی اجازت دیتا ہے۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

غیر ادا شدہ اجرتوں پر سود

یہ قانون روزگار کے معیارات سے متعلق افسران (Employment Standards Officers) کو ملازمین کی غیر ادا شدہ اجرتوں اور اس فیس پر سود مہیا کرنے کا اہل بناتا ہے جو غیر قانونی طور سے ملازمین سے وصول کی گئی تھی۔

ڈائریکٹر برائے روزگار کے معیارات (Director of Employment Standards) کو، وزیر کی منظوری سے ای ایس اے کے مختلف ضابطوں کے تحت بقایا رقومات پر سود کی شرحیں متعین کرنے کی اجازت ہوگی۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

وصولیابیاں

نئی تبدیلیاں حکومت یا کسی مجاز کلیکٹر کے ذریعہ اجرت کی وصولیابیوں کو بہتر بناتی ہیں، بشمول:

- ڈائریکٹر برائے روزگار کے معیارات (Director of Employment Standards) کے ذریعہ مجاز کلیکٹر کو وارنٹس جاری کرنے، غیر منقولہ یا ذاتی املاک پر قانونی چارہ جوئی کرنے یا ادائیگی کا منصوبہ زیر غور ہونے کے دوران سیکیورٹی رکھنے کی اجازت دیتی ہیں
- حکومت اور مجاز کلیکٹروں کو ای ایس اے (ESA) کے تحت واجب الاداد رقم وصول کرنے کے مقصد سے ایک دوسرے کے سامنے معلومات کو افشاء کرنے کا اہل بناتی ہیں

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

الیکٹرانک اقرار نامے

نئی تبدیلیوں میں یہ بات واضح ہو گئی ہے کہ آجروں اور ملازمین کے مابین اقرار نامے جیسے زائد گھنٹے کام کرنے کا اقرار نامہ، تحریری اقرار نامے کا کام کر سکتے ہیں۔

یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔

اخراج

نئے قانون کے تحت:

- تقریبا ای ایس اے (ESA) کے تمام موجودہ تقاضے اور استحقاقات شاہی ملازمین (Crown employees) پر لاگو ہوتے ہیں۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔
- ای ایس اے (ESA) کے تمام تقاضے اور استحقاقات اپنے آجر کی معرفت کام کے لیے تربیت حاصل کر رہے لوگوں پر لاگو ہوتے ہیں۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2018 کو عمل میں آئے گا۔
- نجی کیریئر کالج کے ذریعہ چلنے والے تجرباتی آموزشی پروگرام کے حصے کے طور پر کام کر رہے افراد ای ایس اے (ESA) کے تحت تقاضوں اور استحقاقات سے خارج ہوں گے، جو یونیورسٹیز، کالجز یا ہائی اسکولوں کے ذریعہ چلنے والے پروگراموں سے مشابہ ہیں۔
- جو طلبہ بر سر ملازمت ہیں اور باقاعدگی سے تین گھنٹے سے زیادہ کام کرتے ہیں، انہیں کم از کم تین گھنٹے کی ادائیگی کرنی ضروری ہے چاہے وہ تین گھنٹے سے کم کام کرتے ہوں۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2019 کو عمل میں آئے گا۔
- ای ایس اے (ESA) کے تمام تقاضے اور استحقاقات کسی مشابہ نوکری یا اپنی باز آبادکاری کے لیے کام کاجی ماحول میں (جو عام طور پر "پناہ یافتہ ورکشاپ" کے بطور معروف ہے) کام کر رہے ملازمین پر لاگو ہوتے ہیں۔ یہ ضابطہ 1 جنوری 2019 کو عمل میں آئے گا۔
- وزارت محنت فی الحال ای ایس اے (ESA) کے استثناء اور صنعت سے متعلق خصوصی اصولوں نیز ایل آر اے (RLA) کے استثناء پر بھی مشاورت کا اہتمام کر رہی ہے۔ اس جائزے میں مینیجروں اور سپروائزروں کے لیے نافذ العمل استثناء بھی شامل ہیں۔ اس مشاورت کی بابت خبریں وزارت محنت کی ویب سائٹ پر شائع ہوتی رہیں گی۔ مزید جانیں۔

لیبر ریلیشنز ایکٹ (Labour Relations Act) میں تبدیلیاں

یونین کی تصدیق

نیا قانون:

- تعمیری خدمات کی صنعت، گھریلو نگہداشت اور معاشرتی خدمات کی صنعت اور عارضی امدادی ایجنسی عارضی امدادی ایجنسی (Temporary Help Agency) کی صنعت کے لیے کارڈ پر مبنی (card-based) یونین کی تصدیق متعین کرے گا۔
- یونین کی تصدیق کی کارروائی میں درج ذیل تبدیلیاں کرے گا:

- یونین کی تدارکی تصدیق کے لیے بعض شرائط ختم کرے گا، جس سے ایل آر اے (RLA) کے برخلاف بدعملی میں کسی آجر کے ملوث ہونے پر مزید آسانی سے یونینز کی تصدیق ہو جانے میں سہولت ملے گی۔

- پہلے معاہدہ سے متعلق ثالثی تک رسائی کو آسان تر بنائے گا، اور اس کارروائی میں ایک جامع ثالثی کا جز بھی شامل کرے گا۔

- اونٹاریو لیبر ریلیشنز بورڈ (او ایل آر بی) (Ontario Labour Relations Board, [OLRB]) سے پہلے معاہدہ سے متعلق ثالثی اور مصالحت کی درخواستوں کا تقاضہ کرے گا اس کے بعد ہی تبدیلی مقام اور عدم تصدیق کی درخواستوں پر کارروائی ہوگی۔

- یونینز کو ملازم کی فہرستوں اور بعض رابطے کی معلومات تک رسائی حاصل کرنے کی اجازت دے گا بشرطیکہ یونین یہ ثابت کر سکے کہ اس نے مجوزہ سودا کاری کی اکائی میں 20 فیصد ملازمین کی تائید پہلے ہی حاصل کرلی ہے۔ اس فہرست کا استعمال شرائط و ضوابط کے ساتھ مشروط ہے اور فہرست کی سیکیورٹی اور رازداری کا تحفظ کرنے کے لیے تمام معقول اقدامات اختیار کرنا لازمی ہے۔

- واضح طور پر او ایل آر بی (OLRB) کو جائے کار سے باہر الیکٹرانک طریقے سے اور بذریعہ ٹیلیفون کے بشمول، ووٹنگ کرانے کے قابل بنائے گا۔

- او ایل آر بی (OLRB) (اور اگر او ایل آر بی (OLRB) سے اجازت یافتہ ہو تو لیبر ریلیشنز آفیسرز) کو ووٹنگ کی کارروائی اور ووٹنگ کے انتظامات سے متعلق ہدایات دینے کا اختیار دے گا تاکہ ووٹنگ کی کارروائی کی غیر جانبداری کی یقین دہانی کرنے میں مدد ملے۔

جانشین کے حقوق

نیا قانون تعمیری خدمات کے معاہدے کا دوبارہ ٹینڈر دینے کے لیے جانشیں کے حقوق میں توسیع کرتا ہے۔

یہ قانون حکومت کو ضوابط کی رو سے عوامی فنڈز حاصل کرنے والے دوسری قسم کے خدمت فراہم کنندگان کو جانشین کے حقوق کے لیے درخواست دینے کا اہل بناتا ہے۔

سودا کاری اکائیوں کی ساخت

تبدیلیاں او ایل آر بی (OLRB) کو بعض حالات میں سودا کار اکائیوں کی ساخت کا جائزہ لینے اور اسی آجر کے پاس کسی موجودہ سودا کار اکائی کے ساتھ نو تصدیق شدہ سودا کار اکائی کو مستحکم بنانے کا اہل بناتی ہیں، جہاں ان اکائیوں کی نمائندگی ایک ہی سودا کار ایجنٹ کے ذریعہ کی جاتی ہو۔ او ایل آر بی (OLRB) کو دیگر متعلقہ آرڈزر بھی جاری کرنے کی اجازت ہوگی۔ یہ تبدیلیاں فریقوں کو کسی بھی وقت سودا کار اکائیوں کی ساخت کا جائزہ لینے پر مشترکہ طور پر اتفاق کرنے کی بھی اجازت دیتی ہیں۔ اس طرح کے جائزے کے بعد، فریق سودا کار اکائیوں کو مستحکم بنانے اور متعلقہ تبدیلیاں کرنے کے لیے بورڈ کی منظوری کے لیے مشترکہ درخواست دے سکتی ہیں۔

کام پر واپسی کا حق اور طریق کار

قبل ازیں ایل آر اے (LRA) نے ملازمین کو، بعض شرائط کے تحت، قانونی ہڑتال شروع ہونے سے چھ ماہ کے اندر کام پر واپس ہونے کا حق دیا تھا۔ نئے قانون نے چھ ماہ کی حد ہٹا دی ہے۔

نیا ضابطہ کسی آجر سے قانونی ہڑتال یا تالہ بندی (بعض شرائط کے ساتھ) ختم ہونے پر کسی ملازم کو دوبارہ بحال کرنے اور اس جوابدہی کے نفاذ کے مدنظر شکایات کی ثالثی تک رسائی فراہم کرنے کا بھی تقاضہ کرتا ہے۔

معقول وجہ کا تحفظ

نیا قانون سودا کار اکائی کے ملازمین کا، ان کے آجر کے ذریعہ معاہدے کی تصدیق اور پہلی بار وہ معاہدہ ہونے کی تاریخ (یا جس تاریخ کو یونین ملازمین کی مزید نمائندگی نہ کرے) کے بیچ کی مدت میں، اور جس تاریخ کو ملازمین قانونی ہڑتال یا تالہ بندی کی پوزیشن میں ہوں اور جس تاریخ کو نیا اجتماعی معاہدہ ہوا (یا جس تاریخ کو یونین ملازمین کی مزید نمائندگی نہ کرے) کے بیچ کی مدت میں معقول وجہ کے بغیر تادیب کا سزاوار بنائے جانے یا چھٹی کیے جانے سے تحفظ کرتا ہے۔

جرمانے

نئے قانون نے لیبر ریلیشنز ایکٹ (Labour Relations Act) کے تحت زیادہ سے زیادہ جرمانوں کو بڑھا کر افراد کے لیے $5,000 اور تنظیموں کے لیے $100,000 کر دیا ہے (قبل ازیں یہ جرمانے افراد کے لیے $2,000 اور تنظیموں کے لیے $25,000 تھے)۔

نافذ العمل ہونا

لیبر ریلیشنز سے متعلق تمام تجاویز 1 جنوری 2018 کے بعد یا اس ایکٹ کو شاہی منظوری (Royal Assent) ملنے کے دن نافذ العمل ہوں گی۔

مشغلہ جاتی صحت و سلامتی ایکٹ (Occupational Health and Safety Act) میں تبدیلیاں

نیا قانون آجروں کو کسی کارکن سے کام کے وقت اونچی ایڑی والے (جیسے، ہائی ہیلز) جوتے پہننے کا مطالبہ کرنے سے روکتا ہے، الّا یہ کہ اس طرح کا جوتا کارکن کے تحفظ کے لیے ضروری ہو۔

تفریحی اور تشہیری صنعت کے پرفارمرز کے آجر اس سے مستثنی ہیں۔

یہ تبدیلی شاہی منظوری (Royal Assent) ملنے پر نافذ العمل ہوگی۔

روزگار کے معیارات کے نفاذ کو بہتر بنانا

صوبہ ہذا کا ارادہ 175 سے زیادہ روزگار کے معیارات سے متعلق افسران (Employment Standards Officers) کو بحال کرنے کا ہے اور اس نے ملازمین اور چھوٹے اور متوسط سائز کے کاروبار دونوں کو روزگار کے معیارات کے قانون 2000 (Employment Standards Act, 2000) کے تحت ان کے حقوق اور جوابدہی کے بارے میں انہیں تعلیم دینے کے لیے روزگار کے معیارات سے متعلق تربیت اور تعلیم کا پروگرام (Employment Standards Training and Education Program) شروع کر دیا ہے۔ تعلیم سے آجروں کو اپنی جوابدہی کو سمجھنے میں مدد ملے گی۔

2021-2020 تک، روزگار کے معیارات سے متعلق افسران (Employment Standards Officers) کے بحال ہو جانے پر، روزگار کے معیارت سے متعلق پروگرام دائر کردہ تمام دعووں کو 90 دنوں کے اندر حل کرے گا اور اونٹاریو کے 10 میں سے 1 جائے کار کا معائنہ کرے گا۔ اس کے علاوہ، پروگرام خاص طور پر چھوٹے اور متوسط سائز کے کاروبار پر توجہ مرکوز کرتے ہوئے نئے آجروں کو تعمیل سے متعلق اعانت فراہم کرے گا۔ اس سے اچھے آجروں کو اپنی جوابدہی کو سمجھنے میں مدد ملے گی۔

نفاذ میں ان تاجروں پر توجہ مرکوز کی جائے گی جو قانون شکنی کرکے غیر منصفانہ طور پر مقابلہ آرا ہوتے ہیں اور یہ اصولوں کی پابندی کرنے والے اکثریتی آجروں کے لیے میدان عمل کو ہموار بنائے گا۔

اضافہ شدہ نفاذ کا مقصد تعمیل کو تحریک دینا اور عدم تعمیل کو روکنا ہوگا۔ یہ نفاذ اور تعلیم میں موجود وسائل سے آجر کے رویے پر اثر ڈالنے اور امکانی خلاف ورزی کو روکنے کا متقاضی ہوگا۔

ان نئے وسائل سے یہ یقینی بنانے میں مدد ملے گی کہ ای ایس اے (ESA) میں قانون بننے والی نئی تبدیلیاں پوری طرح سے اور مؤثر طریقے سے نافذ ہوئی ہیں۔

جینیٹ ڈیلائن (**Janet Deline**) کمیونیکیشنز برانچ
صرف میڈیا استفسارات کے لیے: MOLMedialine@ontario.ca
416-326-7405
مائیکل اسپیئرز (Michael Speers)، منسٹرز آفس، 416-325-6955

آن لائن دستیاب
Disponible en Français