



முன்னரங்க நிலைகளிலிருந்து:

கௌரவமான தொழிலுக்கான ஓர்
அவசர நிகழ்ச்சி நிரல்!

அறிக்கையின் சுருக்கம்



அறிக்கையின் சுருக்கம்

கோவிட் வைரஸ் தொற்றினால் ஒன்றுக்குப் பின் ஒன்றாக வருகின்ற அலைகளின் தாக்கமானது எமது தொழில் சந்தையில் திட்டமிட்டு இடம்பெறுகின்ற இன, பால் மற்றும் பொருளாதார ஏற்றத்தாழ்வுகளை வெளிக்காட்டியுள்ளது. முன்னரங்க நிலைகளில் வேலை செய்யும் எமது சக தொழிலாளர்கள் ஆபத்தான நிலைமைகளையும் பொருட்படுத்தாது, எமது சமுதாயத்தினை கவனித்து, போசித்து, சுத்தப்படுத்தி வந்தனர். அவர்கள் குறைந்த சம்பளத்தில், சம்பளத்துடனான சுகயீன லீவு மற்றும் சுகாதார நல மருத்துவ சலுகைகள் எதுவுமின்றியும் தொழில் சட்டத்தின்(ESA) முழுப்பாதுகாப்பு இன்றியும் தமது அளப்பரிய சேவைகளை வழங்கினர்.

வேலைத்தளங்களில் கோவிட் தொற்று பரவியபோது, அது கூடுதலாக வெள்ளையர் அல்லாத பலநிற சிறுபான்மை இனத்தவர்கள், தற்காலிக குடிவரவாளர்கள் மற்றும் குறைந்த கூலிக்கு வேலை செய்பவர்களையுமே பெருமளவில் பாதித்து, பாரிய தாக்கத்தினை ஏற்படுத்துகின்றது. இதன் தாக்கத்தின் சமத்துவமின்மைக்கு அவர்களால் செய்யப்படும் பல்வேறு பாதுகாப்பற்ற தொழில்கள் அடிப்படைக் காரணமாக அமைகின்றது.

பலதரப்பட்ட வேலைகளில் போதிய பாதுகாப்புகள் இல்லாமல் எமது பொருளாதாரத்தை நிலைநிறுத்திய இந்த தொழிலாளர்கள் இப்போது ஒன்று சேர்ந்து பாதுகாப்பற்ற வேலை, சமத்துவமின்மை தொடர்பாகவும், கூலி மற்றும் வேலைச் சூழ்நிலைகளை முன்னேற்றுவதற்காகவும் சட்டத்தில் தேவையான மாற்றங்களை ஏற்படுத்துமாறு கோரிக்கை விடுக்கின்றனர். தொழில்சட்டத்தில் காணப்படுகின்ற இடைவெளிகள்

இந்த பெருந்தொற்று காலத்தில் ஏற்றத்தாழ்வுகளை மேலும் அதிகரிக்கக் காரணமாக இருந்தமையினால், இந்த விடயம் கவனத்தில் கொள்ளப்பட்டு, இது உடனடியாக நிவர்த்தி செய்யப்படல் வேண்டும்.

ஏற்றத்தாழ்வுகள் மேலும் அதிகரித்து, வாழ்க்கைச் செலவுகள் வானத்தை எட்டுகின்ற நிலைமையில் பல ஒன்றாரியோ தொழிலாளர்கள் பாரிய நெருக்கடிக்கு உள்ளாகி உள்ளனர். வாடகை மற்றும் உணவுக்கான செலவுகளை ஈடு செய்து, அவர்களது குடும்பங்களை கொண்டு நடாத்துவதற்கு அடிப்படைச் சம்பளத்தினை உயர்த்துவது அவசியம். தொழில் சந்தையில் இன, பால் ரீதியில் பிரிக்கப்பட்டுள்ள கூலி

மட்டங்களை இல்லாமல் செய்வதற்கு கௌரவமான சம்பளங்கள், போதிய வேலை மணித்தியாலங்கள், சமவேலைக்கு சம ஊதியம் என்பன அடிப்படையாக அமைகின்றன.

தொழில் சந்தையில் துவேஷம் என்பது பழங்குடியினர், இலத்தீன், ஆசியர்கள், பிலிப்பினோக்கள், மற்றும் ஏனைய பல இன, நிற தொழிலாளர்களை குறைந்த சம்பளம், பாதுகாப்பில்லாத, மோசமான தொழில்களுக்குள் தள்ளுவதாகும். இந்த தொழிலாளர்கள் பெரும்பாலும் தற்காலிக, பகுதிநேர தொழில்களைக் கொண்டிருப்பதுடன் அவர்களுக்கு சம்பளத்துடனான சுகயீன லீவு மறுக்கப்படுகின்றது. 1.6 மில்லியன் தற்காலிக குடிவரவாளர்களுக்கு நிரந்தர குடிவரவு அந்தஸ்து மறுக்கப்பட்டிருக்கின்றமை தொழில் சட்ட நியமங்களை மீறுவதற்கான சந்தர்ப்பங்களை வழங்குகின்றது. அதேவேளையில், விதிவிலக்குகள் மற்றும் ஓட்டைகளைப் பயன்படுத்தி முதலாளிகள் தங்களது பொறுப்புக்களை, ஒப்பந்தக்காரர்கள், தற்காலிக ஏஜென்சிகளுக்கு கடத்தி விடுவதுடன், தொழிலாளர்களை வேண்டுமென்றே பிழையாக சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்களாக வகைப்படுத்தி, அவர்களது அடிப்படை உரிமைகளை மறுத்து விடுகின்றனர்.

இந்த கோவிட் வைரஸ் தொற்றிலிருந்து நாம் வெளியே வந்துகொண்டிருக்கும் இச்சந்தர்ப்பத்தில், இவ்விதமான ஏற்றத்தாழ்வுகளை இப்போது நிவர்த்தி செய்வது முக்கியமானது. அதாவது ஒன்றாரியோவின் வேலைவாய்ப்புச் சட்டங்களை வலுப்படுத்துதல், ஆபத்து நிறைந்த வேலைகளுக்கு வழிவகுக்கும் இடைவெளிகள் மற்றும் ஓட்டைகளை மூடுதல், குறைந்த ஊதியம், பகுதி நேர வேலை மற்றும் பாதுகாப்பற்ற வேலைகளை உருவாக்குவதற்காக தொழில் வழங்குநர்களுக்கு வழங்கப்படும் ஊக்குவிப்பு சலுகைகளை இல்லாமல் செய்தல்; சட்ட அமுலாக்கலை உறுதிசெய்து, முதலாளிமார் சட்டத்தை மீறும் போது அர்த்தமுள்ள அபராதங்களை விதித்தல் வேண்டும். தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்தின் அங்கத்தவர்கள் காத்திரமான தந்திரோபாயங்களை உருவாக்கியுள்ளனர். அவைகள் அமல் செய்யப்படுமாக இருந்தால், அனைவருக்கும் கௌரவமான தொழில் ஒன்றைப் பெற்றுக் கொள்ள வழிகோலும்.

பரிந்துரைகளின் சுருக்கம்:

கௌரவமான கூலி/ சம்பளங்கள்

தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தும்போது அது:

- அனைவருக்கும் \$20 அடிப்படைச் சம்பளத்தினை வழங்கும்.
- விலைவாசி உயர்வுக்கு ஏற்ப அடிப்படைச் சம்பளத்தினை வருடாந்தம் உயர்த்தும் சம்பள சீராக்கத்தினை பாதுகாக்கும்
- மாணவர்கள், பண்ணைத்தொழிலாளர்கள், ஏனையோர்களுக்குரிய வேறுபாடானதும் குறைவானதுமான அடிப்படை சம்பள முரண்பாட்டினை முடிவுக்குக் கொண்டுவந்து, விதிவிலக்குகளையும் நீக்கிவிடும்.

கௌரவமான வேலை மணித்தியாலங்கள்

அதற்குரிய தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தும்போது அது முதலாளிகளை:

- ஒவ்வொரு கிழமையும் உத்தரவாதம் செய்யப்பட்ட குறைந்தபட்ச மணித்தியாலங்களை தொழிலாளர்களுக்கு வழங்க வகை செய்யும்.
- ஊழியர்களுக்கு அவர்களின் வேலை அட்டவணையை இரண்டு வாரங்களுக்கு முன்பே வழங்க வகை செய்யும்.

- புதிய ஊழியர்களை வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கு முன்னர் ஏற்கனவே உள்ள ஊழியர்களுக்கு போதிய வேலை மணித்தியாலங்களை வழங்க செய்யும்.

சம்பளத்துடனான சுகயீன லீவு

இதனை வழங்குவதற்கான சட்டங்களை ஆக்கவும். அப்போது:

- ஆகக் குறைந்தது 10 நாட்கள் சம்பளத்துடனான சுகயீன லீவினையும் இவ்விதமான பொது சுகாதார பாதிப்பின்போது மேலும் 14 நாட்கள் லீவினையும் வழங்க முதலாளிகளுக்கு அறிவுறுத்தும்.
- அவசரத் தேவைகளுக்கு சம்பளத்துடனான லீவினை கோரும்போது முதலாளிகள் மருத்துவரிடமிருந்து கடிதம் கேட்பதனை தடுக்கும்.

சம வேலைக்கு சம ஊதியம்

அதற்குரிய தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தும்போது அது முதலாளிகளை:

- தொழிலாளி பகுதி நேரம், ஒப்பந்தம் அல்லது ஏஜென்சிகள் மூலம் நிரந்தரமற்ற வேலை செய்தாலும், அவர்கள் ஏனைய நிரந்தர ஊழியர்கள் செய்யும் அதே வேலையை செய்தால், சம சம்பளம் மற்றும் சலுகைகளை வழங்கச்செய்யும்.

- தொழிலாளர்களின் இனம், நிறம், பால் மற்றும் குடிவரவு அந்தஸ்து வேறுபாடுகளின்றி சம சம்பளம், சலுகைகளை வழங்கச் செய்யும்.
- அனைத்து ஊழியர்களினதும் கூலி/சம்பள விபரங்களை வெளியிடச் செய்யும்.

அனைவரையும் பாதுகாப்பதற்கான சட்டங்கள்

சட்டங்களிலுள்ள ஓட்டைகளை அடைத்து, விதிவிலக்குகளை இல்லாமல் செய்ய

- அனைத்து தொழிலாளர்களையும் உள்ளடக்கும் வகையில் தொழில் சட்ட நியமங்களை விரிவாக்கம் செய்து, சட்டத்திலுள்ள ஓட்டைகள், இடைவெளிகளை நீக்கி, விதிவிலக்குகளை சரிப்படுத்துவதற்குரிய சட்டங்களை இயற்றுதல் வேண்டும்.

முதலாளிகள் தங்கள் பொறுப்புக்களை இன்னொருவருக்கு மாற்றுதல்

தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தி:

- கம்பெனிகள் தற்காலிக ஏஜென்சிகள், உபஉரிமம்

பெற்றவர்கள், துணை ஒப்பந்தக்காரர்களைப் பயன்படுத்துகையில், தொழிலாளர்களின் ஊதியம், வேலைச் சூழ்நிலைகள் மற்றும் கூட்டு பேரம் பேசுதல்களுக்கு கம்பெனிகள் தங்களது பொறுப்புக்களை கைமாற்றாத வகையில், கம்பெனிகளையே பொறுப்புக்கூறவைத்தல்.

- துணை ஒப்பந்தக்காரர்கள் மற்றும் பிற இடைத்தரகர்களுடன் (நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ) ஒப்பந்தங்களில் ஈடுபடும் முதலாளிகள், தொழிலாளர்களுக்கு செலுத்தவேண்டிய ஊதியங்கள் மற்றும் தொழில் சட்டத்தின் கீழ் (ESA) அவர்களுக்குள்ள சட்டபூர்வ உரிமைகளுக்கு தனித்தும் ஒருமித்தும் பொறுப்பேற்க வேண்டும்.
- ஓர் ஒப்பந்தம் டெண்டர் விடப்படும் போதோ அல்லது ஒரு வணிகம் விற்கப்படும் போதோ ஏற்கனவே இருக்கும் அல்லது துணை ஒப்பந்த தொழிலாளர்களின் வேலை, ஊதிய விகிதம், சலுகைகள் மற்றும் தொழிற்சங்க உரிமைகளைப் பாதுகாத்தல் வேண்டும்.

கிக் (Gig)

தொழிலாளர்களைப்

பாதுகாத்தல்: தவறான

வகைப்படுத்தலை

முடிவுறுத்துதல்

- டிஜிட்டல் பிளட்ஃபார்ம் தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் சட்டம், 2022 ஐ இரத்து செய்யவும்.

தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தி:

- அனைத்து ஊழியர்களும் சட்டத்தின் கீழ் பணியாளர்களாக கருதப்படுவதை உறுதி செய்யவும்.
- ஒரு தொழிலாளி, உண்மையில், ஒரு சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரராக என்பதனை உறுதிசெய்ய "ABC சோதனையினை" ஏற்படுத்துதல் வேண்டும்.அங்கே:
 - A. ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையிலும் உண்மையில், வேலையின் செயற்பாட்டினைப் பொறுத்தும், நிறுவனத்தின் கட்டுப்பாடு மற்றும் திசையிலிருந்து தொழிலாளி சுதந்திரமாக இருக்கிறார்;
 - B. வேலைக்கமர்த்தும் நிறுவனத்தின் வழக்கமான வியாபார போக்கிற்கு அப்பாற்பட்ட வேலையை தொழிலாளி செய்கிறார்; அத்துடன்,
 - C. தொழிலாளி வழக்கத்தில் ஒரு சுயாதீனமாக நிறுவப்பட்ட வணிகம், தொழில் அல்லது வியாபாரத்தில் ஈடுபடுகையில் அவர் இங்கு செய்யும்

தற்காலிக

ஏஜென்சி மூலமான

தொழிலாளர்களுக்குரிய

உண்மையான பாதுகாப்பு

அவசியமான சட்டங்களை ஏற்படுத்தி, உறுதி செய்யவேண்டியது:

- தற்காலிக ஏஜென்சி ஊழியர்களின் இறப்பு மற்றும் காயங்களுக்கு தொழிலாளர் பாதுகாப்பு மற்றும் காப்பீட்டு சட்டத்தின் கீழ் நிறுவனங்களை நிதி ரீதியாக பொறுப்பாளி ஆக்குதல்.
- அவர்கள் ஏனைய நிரந்தர ஊழியர்கள் செய்யும் அதே வேலையை கணிசமாக செய்தால், சமமான சம்பளத்தினை வழங்க வேண்டும்.
- அனைத்து நிரந்தரமற்ற ஏஜென்சி ஊழியர்களும் மூன்று மாதங்களுக்குப் பிறகு அந்தந்த கிளையன்ட் நிறுவனங்களினால் வேலையில் நிரந்தரமாக்கப்படல் வேண்டும்.
- நிரந்தரமாக பணியில் வேலைக்கு அமர்த்துவதற்கான காலக்கெடு முடியுமுன்னர், அவர்கள் பணி நீக்கம் செய்யப்படக் கூடாது.
- தொழில் வழங்குனர்கள் ஒருவரை பணி நீக்கம் செய்ய முன்னர் நியாயமான(நீதியான) காரணத்தினை வழங்குதல் வேண்டும்.

தொழிற்சங்கம் ஒன்றில் சேருவதனை இலகுவாக்குதல்

தேவையான சட்டங்களை ஏற்படுத்தி, உறுதி செய்யவேண்டியது:

- தொழிற்சங்க உறுப்பினர் அட்டையில் கையொப்பம் இடுவதன் மூலம் தொழிற்சங்கங்களில் சேருவதற்கான உரிமை.
- உப உரிமம் மற்றும் துணை ஒப்பந்த நிறுவனங்களில் வேலை செய்யும் தொழிலாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களை தாபிப்பதற்கான உரிமை
- தொழிலாளர்கள் பிராந்தியங்கள் அல்லது வேலைத் துறைகளுக்கு இடையில் பேரம் பேசக்கூடிய நிலைமையினை ஏற்படுத்துதல்.

நியாயமற்ற பணி நீக்கத்திலிருந்து பாதுகாப்பு

தேவையான சட்டங்களை இயற்றி, உறுதி செய்யவேண்டியது:

- தொழில் வழங்குனர்கள் ஒருவரை வேலை நீக்கம் செய்ய முன்னர் நியாயமான(நீதியான) காரணத்தினை வழங்குதல் வேண்டும்.
- ஊழியர்களை நீதிக்குப் புறம்பான விதத்தில் பணிநீக்கம் செய்வதனைத்

தவிர்க்க, முதலாளிகள் பின்பற்றவேண்டிய முற்போக்கான ஒழுக்கக் கொள்கைகளை வழங்குதல் வேண்டும்.

முதலாளிகள் சட்டத்தைப் பின்பற்றச் செய்யுங்கள்

- வேலையில் தங்கள் உரிமைகளுக்காக போராடும் தொழிலாளர்களை பாதுகாத்தல் மற்றும் தவறிழைத்தலை நிரூபிக்கும் பொறுப்பு முதலாளியின் மீது இருப்பதை உறுதி செய்தலுக்கான சட்டங்களை ஏற்படுத்துதல் வேண்டும்.

மேலும், அரசாங்கமானது பின்வருவன உள்ளடங்கலாக, தேவையான அனைத்து நடவடிக்கைகளையும் எடுத்தல் வேண்டும்.

- வேலைத்தளங்களில் திடீர் பரிசோதனைகளை மேற்கொள்ள கூடுதல் பரிசோதகர்களை நியமிக்க வேண்டும்.
- முதலாளிகள் சட்டத்தை மீறும் போது கூடுதலான, அர்த்தமுள்ள அபராதங்களை விதித்தல்.
- முதலாளிகள் சட்டத்தை மீறும் போது, அதன் விளைவாக தொழிலாளர்களுக்கு ஏற்படும் அனைத்து செலவுகளையும் உள்ளடக்கி, தொழிலாளர்களுக்கு முழு இழப்பீடு வழங்குதல் வேண்டும்.

அனைவருக்கும் அந்தஸ்து

மத்திய அரசினால் சட்டம் இயற்றப்பட்டு, பின்வருவன உறுதி செய்யப்படல் வேண்டும்:

- புதிதாக நாட்டிற்குள் வரும் அனைத்து தற்காலிக குடிவரவாளர்களுக்கும் வந்தவுடன் நிரந்தர வதிவிட அந்தஸ்து.
- ஏற்கனவே இங்கு வந்துள்ள தற்காலிக குடிவரவாளர்கள் மற்றும் பத்திரம் இல்லாதவர்களுக்கும் நிரந்தர வதிவிட அந்தஸ்து வழங்கப் படுதல் வேண்டும்.

இனப்பாகுபாடு, துவேசம் மற்றும் வேலையில் கொடுமைப்படுத்துதலுக்கு முடிவுகாணுதல்

- இனப்பாகுபாடு, துவேசம் மற்றும் வேலையில்

கொடுமைப்படுத்துதலுக்கு முடிவு காணும் பொருட்டு, தீவிர பிரச்சாரம் மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும்.

- மனித உரிமை மீறல் முறைப்பாடு செயற்பாடுகள் சிறந்த முறையில் செயற்பட, முழுமையான, போதுமான நிதி உதவிகள் செய்து, ஊழியர்களை நியமித்து, போதிய வளங்களை வழங்குதல் வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களை வேலைத்தள துன்புறுத்தல் மற்றும் கொடுமைப்படுத்தலிலிருந்து பாதுகாக்க போதிய சட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்படல் வேண்டும்.

மே 2022

தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையம்

720 ஸ்பெடைனா அவெனியு, Suite 223, டொரண்டோ, ON M5S 2T9

416-531-0778

info@workersactioncentre.org

www.workersactioncentre.org

முழு அறிக்கையும் ஆங்கிலத்தில்

இங்கு www.workersactioncentre.org/frontlines கிடைக்கும்.