



# நீங்கள் ஒரு சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரரா அல்லது தொழிலாளியா?

சில கம்பெனிகள் தங்களது வேலையாட்கள் உண்மையில் கம்பெனியின் ஊழியர்களாக இருந்தாலும் கூட அவர்களை சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரர்கள் என கூறுகின்றனர். தொழிற்சட்டங்களை பின்பற்றாமல் விடவும் ஊழியர்களுக்குரிய சலுகைகளை வழங்காமல் விடவும் ஊழியர்கள் தொடர்பான செலவுகளை தவிர்த்துக் கொள்ளவும் கம்பெனிகள் இவ்வாறு செய்கின்றன. இதனை நாம் தொழிலாளர்களை தவறாக வகைப்படுத்துதல் (misclassification) என கூறுகின்றோம். ஒரு தொழிலாளி தனது உண்மையான நிலைமை என்ன என்பதனை தீர்மானிக்கும் படி முறைகளை அறிந்து, எந்த சட்டம் தன்னை பாதுகாக்கின்றது என்பதனை விளங்கிக் கொள்வது நல்லது.

## வித்தியாசத்தை அறிதல்

தொழில் அந்தஸ்து/ நிலை ( நாம் தொழிலாளர்களா அல்லது சுயாதீன ஒப்பந்தக்காரர்களா ) பின்வரும் அடிப்படை உரிமைகளை நேரடியாக பாதிக்கின்றது. அடிப்படைச் சம்பளம், மேலதிக நேரக் கொடுப்பனவு, சுகாதாரம் மற்றும் பாதுகாப்பு ஏற்பாடுகள், வேலைக்கு ஆபத்தின்றி பெறக்கூடிய லீவுகள், மனித உரிமைகள், தொழிலாளர்களுடன் ஒன்று சேர்ந்து உரிமைகளுக்காகப் போராடுதல் மற்றும் தொழிற்சங்கம் ஒன்றில் சேருதல்.

ஒருவருடைய தொழில் அந்தஸ்து என்பது தொழில் காப்புறுதி (EI), கனடா பென்ஷன் திட்டம் (CPP), வேலைத்தள பாதுகாப்பு மற்றும் காப்புறுதிச்சபை (WSIB) என அழைக்கப்படுகின்ற தொழிலாளர்களுக்கான நஷ்டஈடு (Workers' Compensation) என்பவைகளையும் பாதிக்கின்றது. வருமான வரி சட்டத்தின் கீழ் நாம் எவ்வாறு கருதப்படுகின்றோம் என்பதையும் அது பாதிக்கின்றது. அத்துடன் கூலி செலுத்தப்படாத சந்தர்ப்பத்தில் அல்லது வேலையில் பிரச்சனைகள் ஏற்படும் பொழுது எடுக்கப்படக்கூடிய நடவடிக்கைகளை இந்த தொழில் அந்தஸ்து என்பது பாதிக்கின்றது.

**பின்வருபவைகளில் சில நீங்கள் ஊழியர்களாக இருக்கலாம் என்பதனை விளக்கிக் காட்டும்:**

**நீங்கள் ஒரு சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் அல்லது சுய தொழில் செய்பவர் என்பதனை பின்வருபவைகளில் சில விளக்கிக்காட்டும்.**

- நீங்கள் கம்பெனியிலிருந்து பயிற்சியினைப்பெறுகின்றீர்கள்.
- கம்பெனியானது உங்களது வேலையை மேற்பார்வை செய்கிறது.
- உங்களது வேலை மற்றும் மணித்தியாலங்கள் அல்லது கூலியின் அளவுகளை நீங்கள் கட்டுப்படுத்த முடியாது.
- உங்களுக்கான வேலை மற்றும் அதனுடன் சம்பந்தப்பட்ட உபகரணங்களை கம்பெனி வழங்குகிறது.
- உங்களது முதலாளியே இலாப நஷ்டங்களைப் பெற்றுக் கொள்கின்றார். வியாபாரத்தினை நடத்துவதற்குரிய செலவினை நீங்கள் செலுத்துவதில்லை. சம்பளத்தினை விட மேலதிக லாபங்களை நீங்கள் பெற்றுக் கொள்வதில்லை.
- நீங்கள் செய்யும் வேலை அந்த வியாபாரத்தின் முக்கியமான ஓர் அங்கமாகும்.

- உங்களது வேலை எவ்வாறு செய்யப்படல் வேண்டும் என்பதனை நீங்கள் கட்டுப்படுத்தலாம். வேலையினை செய்வதற்கு மேலதிக தொழிலாளர்கள் தேவைப்படுமாயின் நீங்கள் அவர்களை வேலைக்கு அமர்த்தலாம். கம்பெனி அல்ல, நீங்களே வேலைக்கான உத்தரவுகளை வழங்குவீர்கள்.
- உங்களுக்கான கூலியினை நீங்களே பேசி தீர்மானித்து, அந்த வேலை எப்போது செய்யப்படல் வேண்டும் என்பதனை நீங்கள் தீர்மானிக்கலாம்.
- நீங்கள் வேலையில் பயன்படுத்தும் உபகரணங்களில் சில உங்களுக்கு சொந்தமானவைகள். அவற்றுக்கு நீங்களே பொறுப்பு.
- வேலையில் ஏற்படும் இலாப நஷ்டங்களை நீங்களே பொறுப்பெடுக்கின்றீர்கள். லாபம் என்றால் அது உங்களுக்கு. நட்டம் ஏற்படுமாக இருந்தால் நீங்களே அதற்கு பொறுப்பு.
- அந்த வியாபாரத்தில் நீங்கள் ஒரு பகுதி அல்ல. யாருக்கு வேலை செய்ய வேண்டும் என்பதற்கான சுதந்திரம் இருப்பதுடன் ஒரேநேரத்தில் வேறுபட்ட கம்பெனிகளுக்கு வேலை செய்யக்கூடியதாக இருத்தல்.

**இந்த வித்தியாசத்தினை இன்னும் அறிந்து கொள்ள முடியாமல் இருக்கின்றதா?**

சில வேலைகளில் நீங்கள் சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரரா அல்லது தொழிலாளியா என்பதனை சொல்ல முடியாமல் இருக்கும். உதாரணத்திற்கு, உங்களது மேலதிகாரி உங்களை மேற்பார்வை செய்கின்ற அதே வேலையில் சில சொந்த உபகரணங்களை நீங்கள் வேலையில் பாவிப்பீர்கள். இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்தினை உதவிக்கு அழைத்து, உங்களது வேலையின் அந்தஸ்தினை அறிந்து கொள்ளலாம்.

## உங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ளுங்கள்

நீங்கள் ஒரு சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் என ஒப்பந்தம் ஒன்றில் கைச்சாத்திட்டாலும் நீங்கள் அவ்வாறானவர் அல்ல. உங்களது முதலாளி சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் என்ற வகையில் கொடுப்பனவை உங்களுக்குக் கொடுத்தாலும், அவரால் உங்களது தொழில் அந்தஸ்தை மாற்ற முடியாது. நீங்கள் உண்மையில் ஒரு தொழிலாளியாக இருந்து சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் என்ற ஒப்பந்தத்தில் கைச்சாத்திட்டாலும் ஒரு தொழிலாளிக்குரிய உரிமைகளை நீங்கள் இழக்க முடியாது.

- ஒப்பந்தத்தில் கையொப்பமிட முன்னர் அதனை வாசிப்பதற்கு போதுமான நேரத்தினை கேட்கவும். உங்களது முதலாளி அதனை வாசித்து கையொப்பமிட போதுமான நேரம் கொடுக்காத சந்தர்ப்பத்தில், அதில் ஒரு பிரதியை பெற்றுக் கொள்ளுங்கள் அல்லது அதனை ஒரு படம் எடுத்துக் கொள்ளுங்கள். நீங்கள் பெற்றுக் கொள்ளும் ஒப்பந்தங்களின் பிரதிகளை கவனமாக வைத்துக் கொள்ளவும்.

- உங்களது வேலையின் தகவல்களை குறித்து வைத்துக் கொள்ளவும்: திகதிகள், வேலை மணித்தியாலங்கள், பெற்றுக்கொண்ட கூலி மற்றும் ஒவ்வொரு நாளும் செய்த வேலையின் குறிப்புகள். உங்களுக்கான மேலதிக நேர கொடுப்பனவு, விடுப்புக்கான கொடுப்பனவு அல்லது அடிப்படைச் சம்பளம் தொடர்பாக ஏதாவது கேட்க வேண்டி இருந்தால் அவற்றை குறித்து வைத்து, ஆவணப்படுத்தினால், பின்னர் உதவியாக இருக்கும்.

- உங்களது தொழில் உரிமைகளை கதைத்ததினால் உங்கள் முதலாளி உங்களை தொழிலில் இருந்து நீக்கினால் அது சட்டத்திற்கு முரணானதாகும். அவ்வாறு நீக்கப்பட்டால், நீங்கள் எவ்வாறு, எப்பொழுது வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டீர்கள் என்பது தொடர்பான தகவல்களை குறித்து வைத்துக் கொள்ளவும். உங்களது முதலாளி உங்களுக்கு தொந்தரவு கொடுத்து உங்களை தானாக வேலையில் இருந்து விலகிச் செல்லும்படி முயற்சித்தால் அது தொடர்பான தொல்லைகளை எழுதி வைத்துக் கொள்ளவும்.

- ஏனைய தொழிலாளர்களுடன் கதைத்து, அவர்களும் அவ்வாறான ஒப்பந்தம் ஒன்றில் கையொப்பம் இட்டிருக்கின்றார்களா என்பதை அறியவும். தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்தினால் நடாத்தப்படும் தகவல் அமர்வுகளில் நீங்களும் ஓர் குழுவாக பங்கு கொண்டு, உங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ளுங்கள்.

- உங்களது முதலாளி மற்றும் கம்பெனி தொடர்பான கிடைக்கக்கூடிய தகவல்களை எழுதி வைத்துக் கொள்ளவும். நிறுவனத்தின் பெயர், அவரின் பதவிப் பெயர், மற்றும் வீட்டு விலாசங்கள், தொலைபேசி இலக்கங்கள், வாகன இலக்கத் தகடுகள்.

- நீங்கள் வேலையிலிருந்து தவறாக நீக்கப்பட்டால், அல்லது வேலையிலிருந்து விலகிச் செல்லும்படி நிர்ப்பந்திக்கப்பட்டிருந்தால், அல்லது பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டிருந்தால் நீங்கள் தொழிலாளர் காப்புறுதிக்கு தகுதியானவராக இருக்கலாம். உங்களது தெளிவான குறிப்புகளைக் கொண்ட ஆவணம் இந்த நன்மைகளுக்கு (EI) விண்ணப்பிக்க உதவும்.

- தொழில் அமைச்சில் இது தொடர்பான புகார் ஒன்றினை வழங்கவும். நீங்கள் ஒரு தொழிலாளி என்பதனை நிரூபிக்க சிரமமாக இருக்கலாம். உதவிக்கு தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்தினை நாடவும்.

உங்களது உரிமைகள் மீறப்பட்டுள்ளன என்று நீங்கள் நினைத்தால், **தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்தினை** 416-531-0778/ 1-855-531-0778 ல் அழைத்து அல்லது [www.workersactioncentre.org](http://www.workersactioncentre.org) யில் உதவியினைப் பெறலாம்.

குமார் ஓர் எலக்ட்ரீசியன். ஒரு வருடங்களுக்கு மேலாக ஒரு கம்பெனியில் வேலை செய்தார். அவர் ஓர் ஊழியராக கருதப்பட்டிருந்தார். ஒரு குறுகிய கால பணிநீக்கத்திற்குப் (layoff) பின்னர் அவர் மீண்டும் வேலைக்கு சேர்ந்தார். இப்போது அவரது முதலாளி இனிமேல் நீங்கள் ஓர் சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் என சொன்னார். கம்பெனியானது தொழில் காப்புறுதி, கனடா பென்சன் திட்டம், பொது விடுமுறை கொடுப்பனவு, விடுப்பு கொடுப்பனவு, வரிக்குக் கழிப்பது என்பதை நிறுத்திவிட்டது. ஏன் தொழில் அந்தஸ்து இவ்வாறு மாற்றப்பட்டது என்பதனை முதலாளி குமாருக்கு தெரிவித்திருக்கவில்லை. அத்துடன் இது தொடர்பான புதிய உடன்படிக்கை ஒன்றில் குமார் மற்றும் அவரது சக ஊழியர்கள் கையொப்பமிட்டிருக்கவில்லை. தான் ஒரு சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர் அல்ல என்பதனை குமார் நம்புகின்றார். அத்துடன் தனது முதலாளி இனிமேல் குமார் ஒரு உப ஒப்பந்தக்காரர் என குறிப்பிட்டபோது அவர் அதனை விளங்கிக் கொண்டிருக்கவில்லை. உண்மையில் குமாரசைப் போல பல தொழிலாளர்கள் ஒப்பந்தக்காரர்கள் என தவறாக வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர்.