



ஊதியத்திருட்டு

நமது முதலாளிகள் நமது சம்பளத்தைத் திருடுகிறார்கள். நமது அரசாங்கங்கள் இதனை அனுமதிக்கின்றன. இதை நிறுத்த வேண்டிய நேரம் இது.

 **WORKERS' ACTION CENTRE**  
workersactioncentre.org

## ஊதியத்திருட்டு என்றால் என்ன? அது நம்மை எவ்வாறு பாதிக்கிறது?

ஊதியத்திருட்டு/சம்பளத் திருட்டு என்பது தொழிலாளர்கள் தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்திற்கு கொண்டு வரும் முதன்மையான பிரச்சினையாக இருக்கின்றது. அதனால்தான் ஊதியத் திருட்டை நிறுத்த நாங்கள் போராடுகிறோம்.

நம்மில் பலர் வேலை செய்த அனைத்து வேலை மணித்தியாலங்களுக்கும் சம்பளம் பெறுவதில்லை, சம்பள காசோலைகளைப் பெறுவதில் கால தாமதம் மற்றும் பொது விடுமுறைக்கான சம்பளம் என்பவற்றை செலுத்த மறுக்கின்ற சந்தர்ப்பங்கள் யாவற்றையும் சம்பளத் திருட்டில் இருந்து தப்பிக்க முடியும் என்ற நம்பிக்கை கொண்ட முதலாளிகளால் நாம் எதிர்கொள்கின்றோம்.

தற்போதைய அரசாங்கம் ஆட்சிக்கு வந்தபோது நமது தொழில் சட்ட தரநிலைகளை அமல்படுத்துவதைக் குறைத்ததன் காரணமாக இந்த நெருக்கடி மேலும் மோசமாகிவிட்டது. கடந்த பத்து ஆண்டுகளில், ஒன்ராறியோ முழுவதும் தொழிலாளர்களிடமிருந்து 200 மில்லியன் டாலர்கள் திருடப்பட்டன, மேலும் தொழில் அமைச்சு தொழிலாளர்களுக்கான அந்த சம்பளத்தில் 80 மில்லியன் டாலர்களை இன்னும் மீட்டெடுக்கவில்லை. இது சமுத்திரத்தின் ஒரு துளியாகும். நமது தொழிலாளர் சட்டங்கள் தொடர்ந்து அமலில் இருந்தும் கூட, திருடப்பட்ட நமது சம்பளத்தினை மீட்டெடுக்க தொழிலாளர்களாகிய நாங்களே போராட வேண்டியிருக்கின்றது. அதனைச் செய்வதற்கு எமது வேலைக்கான பாதுகாப்பு இல்லை.

ஊதியத்திருட்டு என்பது ஒரு சில

மோசமான முதலாளிகளை மட்டும் உள்ளடக்கியதல்ல. இது நிறுவன உள்ளகக் கட்டமைப்பில் தொடர்ந்து இடம்பெற்று வருகின்ற ஓர் விடயமாக இருக்கின்றது. அரசாங்க சட்டங்களும் அவற்றினது செயலற்ற தன்மையும் முதலாளிகளுக்கு இலாபத்தை வழங்குகின்றன. வாழ்க்கைச் செலவு நெருக்கடி மற்றும் கனடாவின் சமூகப் பாதுகாப்பு வலையின் பலவீனம் ஆகியவற்றால், நமது குடும்பங்கள், சமூகங்கள் மற்றும் முழு தொழிலாளர் சந்தையும் சம்பளத் திருட்டின் விலையைச் செலுத்துகின்றன.

இந்த அறிக்கையைப் படித்து, ஒன்ராறியோவில் சம்பளத் திருட்டு, அதன் காரணங்கள் மற்றும் நமது கடின உழைப்பால் சம்பாதித்த பணத்தைப் பாதுகாக்க நமக்கு என்ன மாற்றங்கள் தேவை என்பதைக் கண்டறியவும்.



2024 ஆம் ஆண்டில், தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையம் (WAC) குறைந்த சம்பளத்தில் பணிபுரியும் 500 க்கும் மேற்பட்டவர்களிடம் ஆய்வு நடத்தியது. இந்த முடிவுகள் நாம் எதிர்கொள்வதை தெளிவாகப் படம் பிடித்துக் காட்டுகின்றன:

60% தொழிலாளர்கள் குறைந்தபட்சம் ஒரு சம்பளம் தொடர்பான மீறலையாவது அனுபவித்ததாகக் கூறினர். 28% பேர் \$500 க்கும் குறைவான ஊதிய திருட்டை எதிர்கொண்டாலும், இந்த தொழிலாளர்களில் 20% க்கும் மேற்பட்டோர் \$5,000 க்கும் அதிகமான சம்பளத்திருட்டை அனுபவித்தனர்!

கூடுதல் நேர வேலை செய்தவர்களில் 62% பேர், கூடுதல் நேரத்திற்கான அதிகரித்த தொகையினை அல்லது கூடுதல் நேர ஊதியத்திற்கு பதிலாக விடுமுறை பெறவில்லை என்று கூறினர்.

51% தொழிலாளர்கள் தாங்கள் பணிபுரிந்த அனைத்து மணிநேரங்களுக்கும் சம்பளம் பெறவில்லை என்று தெரிவித்தனர். 46% தொழிலாளர்கள், பொது விடுமுறை நாட்களை சம்பளத்துடன் பெறவில்லை என்று தெரிவித்தனர். வருடத்திற்கு 9 பொது விடுமுறை நாட்கள் இருப்பதால், அது நிறைய பண இழப்பை ஏற்படுத்துகிறது!

47% தொழிலாளர்கள் தாமதமாக (அவர்களின் திட்டமிடப்பட்ட சம்பள தினத்திற்குப் பிறகு) சம்பளத்தினைப் பெறுவதாகக் கூறினர்.

20% க்கும் அதிகமானோர் ஊதியத்திருட்டினால் தாங்கள் கடனில் மூழ்கியதாகக் கூறியதுடன், அவர்களில் 26% க்கும் அதிகமானோர் பில்களைச் செலுத்த தாங்கள் கடன் வாங்க வேண்டியிருந்ததாகக் குறிப்பிட்டுள்ளனர்.



## ஊதியத்திருட்டு என்றால் என்ன?

முதலாளிகள் சட்டத்தின் கீழ் நமக்குக் கொடுக்க வேண்டியதைச் செலுத்தாதபோது ஊதியத்திருட்டு நிகழ்கிறது. நாம் வேலை செய்த அனைத்து மணிநேரங்களுக்கும் நமக்கு சம்பளம் வழங்கப்படாதபோது அல்லது அடிப்படைச் சம்பளம் வழங்கப்படாதபோது இது நிகழ்கிறது. கூடுதல் நேரம், பொது விடுமுறை அல்லது விடுமுறை க்கான சம்பளம் போன்ற நமது முழு உரிமைகளும் நமக்கு வழங்கப்படாதபோதும் இது நிகழ்கிறது.

அடிப்படை தொழிலாளர் உரிமைகள் மற்றும் சம்பளங்களுக்கான பொறுப்பைத் தவிர்க்க முதலாளிகள் நம்மை சுயதொழில் செய்பவர்கள், சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்கள் என்று சட்டவிரோதமாக வகைப்படுத்தும்போது சம்பளத் திருட்டு நிகழ்கிறது. சரியான சம்பளத்தை வழங்குவதிலிருந்து தங்களைத் பாதுகாக்க, முதலாளிகள் தங்கள் வேலையை மற்ற நிறுவனங்களுக்கு துணை ஒப்பந்தம் செய்வதன் மூலம் பொறுப்பைத் தவிர்க்கிறார்கள்.

இந்த நிறுவக வியாபார முறைமை நமது உரிமைகளைப் பாதுகாக்க உதவி செய்யாததால் ஊதியத் திருட்டு பரவலாக உள்ளது. ஒவ்வொரு ஆண்டும், மில்லியன் கணக்கான டாலர்கள் தொழிலாளர்களிடமிருந்து திருடப்பட்டு முதலாளிகளின் பைகளுக்குச் செல்கின்றன. தொழிலாளர்களாகிய நாம் (குறிப்பாக குடிபெயர்ந்தோர், பெண்கள் மற்றும் பல இன , நிற, மொழி கொண்ட மக்கள்) நமக்காகப்

போராட வேண்டியிருக்கும் போது, இந்த நிறுவனங்கள் சட்டத்தை மீறுவதன் மூலம் பணக்காரர்களாகின்றன. இது ஒரு தற்செயல் நிகழ்வு அல்ல. நமது சட்டங்கள் பலவீனமாக இருப்பதாலும், சட்டங்களைச் செயல்படுத்த வேண்டிய அரசாங்கம் அதன் வேலையைச் செய்யாததாலும் இது நிகழ்கிறது.

## ஊதியத் திருட்டின் தாக்கம் என்ன?

ஊதியத்திருட்டு நம்மையும் நம் குடும்பங்களையும் கடுமையாகப் பாதிக்கிறது.

இன்று, நம்மில் பாதிக்கும் மேற்பட்டவர்கள் சம்பளக்காசோலையினை நம்பி, வாழ்கிறோம். உணவினை மேசையில் வைப்பதா அல்லது விளக்குகளை எரிய வைப்பதா என்று நாம் யாரும் முடிவு செய்ய வேண்டியதில்லை. ஆனால் முதலாளிகள் நமக்கான ஊதியத்தினை திருடும்போது இது நிகழ்கிறது.

ஊதியத் திருட்டு நமது சமூகங்களைப் பாதிப்பது மட்டுமன்றி உள்ளூர் பொருளாதாரங்களுக்கு தீங்கு விளைவிக்கிறது. சம்பளத் திருட்டு செலுத்தப்படாத வரிகள் மற்றும் EI, CPP மற்றும் தொழிலாளர் இழப்பீட்டுக்கான பங்களிப்புகள் இல்லாமையால் நமது சமூகத் திட்டங்களுக்கான நிதியைக் குறைக்கிறது.

ஊதியத்திருட்டுச் சட்டங்கள்

அமல்படுத்தப்படாதபோது, அது நமது சம்பளத்தினைத் திருடும் முதலாளிகளுக்கு நிதி நன்மையை அளிக்கிறது, மேலும் அதே துறையில் உள்ள பிற நிறுவனங்களை ஊதியத் திருட்டைச் செய்ய அழுத்தம் கொடுக்கிறது. இது அனைவருக்கும் சம்பளத்தையும் நல்ல வேலைத்தள நிலைமைகளையும் குறைக்கின்றது.

**தொழிலாளர் நடவடிக்கை நிலையத்திற்கு வரும் தொழிலாளர்கள் எதிர்கொள்ளும் முதன்மையான பிரச்சினை இந்த ஊதியத் திருட்டாகும்.**

## தொழிலாளர்களுக்காக வேலை செய்யவில்லை.

டக் ஃபோர்ட் தான் “தொழிலாளர்களுக்காக வேலை செய்கிறேன்” என்று கூறுகிறார், ஆனால் 2018 இல் அவர் ஆட்சிக்கு வந்ததிலிருந்து, எங்களைப் பாதுகாக்க வேண்டிய சட்டங்கள் நீக்கப்பட்டுள்ளன.

கடந்த ஏழு ஆண்டுகளாக, ஃபோர்ட் அரசாங்கம் முதலாளிகளுக்குப் பயன் தரக்கூடிய வேலைத்தள சட்டங்களை தொடர்ந்து இயற்றியுள்ளது. ஃபோர்டின் அரசாங்கம் எங்கள் உரிமைகளையும் ஊதியங்களையும் பல வழிகளில் பலவீனப்படுத்தியது:

ஃபோர்டின் முதல் நடவடிக்கை “ஒன்றோரியோவை வியாபாத்திற்குத் திறத்தல் சட்டத்தினை”

ஏற்படுத்தியதாகும். இது அடிப்படைச் சம்பள உயர்வை ரத்து செய்தது, தொழிலாளர்களின் சம்பளத்துடன் கூடிய சுகயீன லீவு நாட்களைக் குறைத்தது, இதனால் தொழிலாளர்கள் வேலைக்கு வரமுடியாமல் போகும்போது ஊதியம் வழங்க வேண்டியதில்லை, சம வேலைக்கு சம ஊதியம் போன்ற பலவற்றை நீக்கியது. ஃபோர்ட் நமக்குக் கிடைக்கும் சம்பளமற்ற, வேலைப் பாதுகாப்புடனான லீவு நாட்களின் எண்ணிக்கையைக் கூட குறைத்தார்.

அவர் பதவியேற்ற உடனேயே, தொழில் நியமங்கள் தொடர்பான புதிய தொழில் தள உடனடி பரிசோதனைகளை



# தொழிலாளர்களுக்காக வேலை செய்யவில்லை.

நிறுத்துமாறு தொழில் அமைச்சிற்கு ஃபோர்டு அறிவுறுத்தினார். அனைத்து விஜய பரிசோதனைகள் மற்றும் புதிய ஊழியர்களுக்கான வழக்குத் தொடரும் பயிற்சிகள் யாவும் நிறுத்தி வைக்கப்பட்டன.

“ஒன்றோரியோவின் போட்டித்தன்மையை மீட்டமைத்தல் சட்டம்” என்பதையும் அவர் நிறைவேற்றினார், இது முதலாளிகள் குறைந்த கூடுதல் நேர ஊதியத்தில் தொழிலாளர்களை அதிக நேரம் வேலை செய்ய வைப்பதை எளிதாக்கியது.

## ஃபோர்டின் ஊதிய திருட்டு Hகுறித்த பதிவு

ஃபோர்ட் ஆட்சிக்கு வந்தபோதே தொழிலாளர்களை ஊதிய/சம்பளத் திருட்டில் இருந்து பாதுகாக்கும் நிறுவக அமைப்புமுறை உடைக்கப்பட்டுவிட்டது. இதனால் முதலாளிகள் சட்டத்தை மீறுவது எளிதாகிவிட்டது, மறுபுறம் நாம் பேசுவதும், அவர்களைப் பொறுப்பேற்க வைப்பதும் நமக்குக் கொடுக்க வேண்டியதை மீட்டெடுப்பதும் கடினமாகிவிட்டது.

தொழில் அமைச்சு எங்கள் தொழிலாளர் சட்டங்களை தானாக முன்வந்துபின்பற்ற முதலாளிகளை நம்பியுள்ளது - ஆனால் முதலாளிகளின் தன்னார்வ/சுய அமுலாக்கம் இடம்பெறவில்லை,



ஒருபோதும் இடம்பெறப் போவதும் இல்லை. எங்களுக்கு முன்கூட்டிய உண்மையான அமலாக்கம் தேவை. மேலும் சட்டத்தை மீறி ஊதியத் திருட்டைச் செய்யும் முதலாளிகளுக்கு உண்மையான தண்டனைகள் தேவை.

முதலாளிகளின் மீறல்கள் குறித்து புகார் அளிக்க தொழில் அமைச்சு தொழிலாளர்களை நம்பியுள்ளது - ஆனால் தொழிலாளர்கள் புகார் செய்தால் தங்கள் முதலாளிகளால் தண்டிக்கப்படுவார்கள் என்பதை தொழிலாளர்கள் அறிவார்கள்.

அமைச்சு ஒரு புகாரை விசாரிக்கும் போது, முதலாளிகள் உண்மையான விளைவுகளை எதிர்கொள்ள மாட்டார்கள். பெரும்பாலான நேரங்களில் அவர்கள் முதலில் செலுத்த வேண்டியதை மட்டுமே செலுத்த வேண்டியிருக்கும் - அபராதம் இல்லை, தொழிலாளிக்கு செலுத்த வேண்டிய காலதாமதமான ஊதியத்திற்கு வட்டி இல்லை, ஊதியத்திருட்டுக்கு தொழிலாளிக்கு ஈடுசெய்ய இழப்பீடு இல்லை. முதலாளிகள் சட்டத்தை மீறி தொழிலாளர்களுக்கு குறைவான ஊதியம் வழங்கும் அபாயம் இருப்பதில் ஆச்சரியமில்லை - அதிக இலாபமடைபவர்கள் அவர்களே!

## ஃபோர்ட் தொழில்தளங்களங்களுக்கான திடீர் விஜயங்களைக் குறைத்தார்

எங்கள் சட்டங்கள் அமல்படுத்தப்பட்டால் மட்டுமே கணக்கில் எடுத்துக்கொள்ளப்படும். முதல்வர் ஃபோர்டின் அரசாங்கத்தின் கீழ், தொழிலாளர்கள் வேலையிலிருந்து வெளியேற்றப்படுவதற்கு முன்பு ஊதிய திருட்டைக் கண்டறியும் முன்முயற்சியுடன்

கூடிய விஜயங்களின் எண்ணிக்கை, 2016-17 ஆம் ஆண்டு முதல் 2023 ஆம் ஆண்டு வரை 760 ஆகக் குறைந்தது. இது 75% வீத வீழ்ச்சியாகும். 2024 ஆம் ஆண்டில் 1,010 ஆக சற்று முன்னேற்றம் கண்டது. தொழில் அமைச்சு நிறுவனங்களில் சட்ட அமலாக்கல் பிரச்சாரங்களை நடத்துவதை நிறுத்தியது (கட்டுமானம் மற்றும் விருந்தோம்பல் போன்ற துறைகளில் அல்லது ஊதியத் திருட்டு அதிகமாகவுள்ள இளம் தொழிலாளர்களை வேலைக்கு அமர்த்தும் துறைகளில்).

## ஃபோர்ட் ஊதிய திருட்டை விசாரிப்பதற்கான கூடுதல் வளங்களை ரத்து செய்தார்

முந்தைய அரசாங்கம் அதிக தொழில் சட்ட அமுலாக்கல் அதிகாரிகளை பணியமர்த்துவதற்கு உறுதியளித்திருந்தது. இதனால் ஊதிய திருட்டை விசாரிக்கவும், ஒவ்வொரு ஆண்டும் 10 ஒன்ராறியோ தொழில்தளங்களில் ஒன்றை பரிசீலனை செய்யவும் குறைந்தது 415 அதிகாரிகள் இருப்பார்கள். ஃபோர்ட் அரசு இந்தத் திட்டத்தை ரத்து செய்தது.

2014 மற்றும் 2024 க்கு இடையில், ஒன்றாரியோ தொழிலாளர்களின் எண்ணிக்கை 16% அதிகரித்துள்ளது. ஆயினும் கூட, தொழில் சட்ட அமலாக்க அதிகாரிகளின் (ESO) எண்ணிக்கை முழு மாகாணத்திற்கும் 115 ஆகவே இருந்தது. மிகக் குறைவான பரிசோதகர்களால், ஊதியத்திருட்டு அதிகமாகவுள்ள துறைகளில் முன்கூட்டியே பரிசீலனை செய்யவோ அல்லது ஊதிய திருட்டை செய்ய முனையும் புதிய வணிக உத்திகளை அடையாளம் காணவோ சிறிது நேரமே உள்ளது. பணியாளர் குறைப்புகளும் வழக்குகளில் பெரும் தேக்கத்தை உருவாக்கியுள்ளன,

இதனால் உரிமைகோரல் செயல்முறை இன்னும் மெதுவாகி, கால தாமதமாகியுள்ளது.

## முதலாளிகள் ஊதியத் திருட்டைச் செய்வதனை ஃபோர்ட் எளிதாக்கியுள்ளார்

சட்டத்தை மீறுபவர்களுக்கு அபராதம் மற்றும் தண்டனைகளை அதிகரிப்பது குறித்து முதல்வர் ஃபோர்டும் அவரது அரசாங்க அமைச்சர்களும் ஒரு பெரிய நாடகத்தை நடத்துகிறார்கள். ஆனால் அவர்கள் அவற்றைப் பயன்படுத்துவதில்லை.

உதாரணமாக, ஃபோர்டு அரசாங்கம் தொழில் சட்ட மீறலுக்கு விதிக்கக்கூடிய அதிகபட்ச தனிநபர் அபராதத்தை \$50,000 இலிருந்து \$100,000 ஆக உயர்த்தியுள்ளது. ஆனால் கடந்த 5 ஆண்டுகளில், அதிகபட்ச அபராதம் ஒரு முறை மட்டுமே வழங்கப்பட்டது! ஃபோர்டு அரசாங்கத்தின் கீழ் வழக்குத் தொடுப்புகள் 85% ஆகக் குறைந்து கடந்த ஆண்டு 12 வழக்குத் தொடுப்புகளாக இருந்தது. பொதுவாகப் பயன்படுத்தப்படும் அபராதம் முதல் குற்றத்திற்கு \$250 (மீறல் அறிவிப்பு) ஆகும், ஆனால், இந்த அரசாங்கம் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டதிலிருந்து இந்த சிறிய அபராதங்களின் எண்ணிக்கை 85% ஆகக் குறைந்துள்ளது.

## தொழிலாளர்களை மேலும் தவறாக வகைப்படுத்துவதற்கான கதவை ஃபோர்ட் திறந்து விட்டுள்ளார்

தொழிலாளர்களை “சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்கள்” என்று தவறாக வகைப்படுத்தும் முதலாளிகள், அவர்களின் சட்டப் பொறுப்புகளைத் தவிர்க்கவும், அடிப்படைச் சம்பளம், கூடுதல் நேர ஊதியம், விடுப்பு கொடுப்பனவு, தொழிலாளர் இழப்பீடு (WSIB) மற்றும் வேலைக் காப்புறுதி (EI) போன்ற வேலைத்தள உரிமைகளை தொழிலாளர்கள் பெறுவதைத் தடுக்கவும் செய்கின்றார்கள்.

ஆபிரகாம் ஒரு நாளைக்கு 10 மணிநேரம், வாரத்திற்கு 6 நாட்கள் என நான்கு மாதங்கள் வேலை செய்தார். அவர் தனது கூடுதல் நேர கொடுப்பனவு, மற்றும் விடுமுறை ஊதியத்தை கேட்டபோது, முதலாளி, அவர் ஒரு ஊழியர் அல்ல, “ஒரு சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்” என்பதால் அதில் எதையும் பெற உரிமை இல்லை என்று கூறினார். தொழில் அமைச்சு இறுதியில் ஆபிரகாமின் முதலாளி அவரை தவறாக வகைப்படுத்தியுள்ளதாகவும், அவர் உண்மையில் ஒரு ஊழியர் என்றும், எனவே அவருக்குக் கிட்டத்தட்ட \$9,000 செலுத்தப்படாத கூடுதல் நேரம், பொது விடுமுறை மற்றும் விடுப்புகொடுப்பனவு பாக்கி இருப்பதாகவும் முடிவு செய்தது.





எந்த தவறும் செய்யாதீர்கள்:  
தொழிலாளர்களை சுயதொழில்  
செய்பவர்கள் அல்லது சுயாதீன  
ஒப்பந்தக்காரர்கள் என்று தவறாக  
வகைப்படுத்துவது ஒரு பொதுவான  
ஊதியத் திருட்டு வடிவமாகும்.

ஃபோர்ட் அரசாங்கம் ஊபர் (Uber)  
மற்றும் லிஃப்ட் (Lyft) போன்ற பெரிய  
நிறுவனங்களின் அழுத்தத்திற்கு  
அடிபணிந்து, தொழிலாளர்களை  
தவறாக வகைப்படுத்துவதை எளிதாக்க  
சட்டத்தை இயற்றியது. இது எங்களுக்கு  
ஆச்சரியமல்ல. டிஜிட்டல் பிளாட்ஃபார்ம்  
தொழிலாளர் உரிமைகள் சட்டம் (2022)  
தளத் தொழிலாளர்களை தொழில்  
நியமங்கள் சட்ட உரிமைகளிலிருந்து  
விலக்குகிறது மற்றும் வேலை செய்த  
அனைத்து மணிநேரங்களுக்கும்  
ஆகக்குறைந்தது அடிப்படைச்  
சம்பளத்தினை பெறுவதற்கான அவர்களின்  
உரிமையைக்கூட பறிக்கிறது.

இந்தச் சட்டத்தை நிறைவேற்றியதானது,  
தொழில் சட்டங்களை தவிர்த்துச் செல்வது  
சரிதான் என்ற செய்தியை எல்லா  
இடங்களிலும் உள்ள முதலாளிகளுக்கு  
அனுப்பியது. எங்களது ஆய்விலிருந்து,

சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்களாக  
நடத்தப்படுவதாகக் கூறிய 76%  
தொழிலாளர்கள் உண்மையில் தவறாக  
வகைப்படுத்தப்பட்டுள்ளனர். எனவே  
பொது விடுமுறை ஊதியம், விடுப்புக்கான/  
வெக்கேசன் மற்றும் கூடுதல் நேர  
கொடுப்பனவுகள் ஆகியவற்றிற்கான  
ஆயிரக்கணக்கான டாலர்கள் அவர்களுக்கு  
மறுக்கப்பட்டன.

கிக் (gig) தொழிலாளர்கள் உட்பட அனைத்து  
தொழிலாளர்களும் ஊழியர்களாகக்  
கருதப்பட வேண்டும். மேலும் பணியாளர்  
நிலையை தீர்மானிக்கப் பயன்படுத்தப்படும்  
சட்டப்பூர்வ சோதனை முறை ஊழியர்கள்  
தவறாக வகைப்படுத்தப்படுவதனைத்  
தடுக்க, புதுப்பிக்கப்படல் வேண்டும்.

## துணை ஒப்பந்தம் செய்யும் முதலாளிகளை ஃபோர்ட் அரசு அனுமதிக்கிறது

தொழிலாளர்களின் உரிமைகளை வழங்கும் பொறுப்பைத் தவிர்க்க எங்கள் சட்டங்களில் உள்ள இடைவெளிகள் மற்றும் ஒட்டைகளை முதலாளிகள் பயன்படுத்திக் கொள்கிறார்கள். துணை ஒப்பந்தம், தற்காலிக உதவி ஏஜென்சிகள் மற்றும் பிரென்ஸைஸ் ஒப்பந்தங்கள் மூலம் பெரிய முதலாளிகள் தங்களுக்கு வேலை செய்யும் தொழிலாளர்களுக்கான பொறுப்பைத் தவிர்க்கும் சில வழிகள். இந்த நடைமுறைகள் ஊதியத் திருட்டை அதிகரிக்கின்றன, ஏனெனில் இவ்வாறான நிறுவக செயற்பாடுகள் எங்களுக்கு வேலையில் ஏற்படுகின்ற நிலைமைகளுக்கு நிறுவனங்களே பொறுப்புக்கூறலை சட்டப்பூர்வமாக ஏற்க வேண்டும் என்று நாம் குரல் எழுப்பிப் போராடுவதனை கடினமாக்குகின்றன.



அலிஸ் (Alice) ஒரு பிரபல பெயர் கொண்ட பொருள் ஒன்றை தயாரிக்கும் தொழிற்சாலையில் துப்பரவு செய்யும் பணிப்பெண்ணாக பணியாற்றினார். மூன்று ஆண்டுகளுக்கும் மேலாக, அவர் வாரத்தில் ஆறு நாட்கள், தினமும் 12 மணிநேரம் வேலை செய்தார். அவருக்கு குறைந்தபட்ச ஊதியத்தை விடக் குறைவாகவே ஊதியம் வழங்கப்பட்டது. மேலும் கூடுதல் நேரத்திற்கான கொடுப்பனவுகள், பொது விடுமுறை அல்லது விடுப்புக்கான கொடுப்பனவு எதுவும் கிடைக்கவில்லை.

விடுப்பு / வெக்கேசன் மற்றும் பொது விடுமுறை ஊதியத்திற்கான உரிமையைப் பற்றி கேட்டதற்காக அலிஸ் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டார்.

தொழிற்சாலை உரிமையாளரால் தான் பணிக்கு அமர்த்தப்பட்டதாக அலிஸ் நினைத்தார், ஆனால் அவர் ஒரு தொழில் சட்ட புகாரை தாக்கல் செய்தபோது, தொழிற்சாலை உரிமையாளர் தனக்கு ஊதியம் வழங்க ஒரு துணை ஒப்பந்தக்காரரைப் பயன்படுத்தியதையும், அவர் தனது “சட்டப்பூர்வ” அல்லது நேரடி முதலாளி அல்ல என்பதையும் கண்டுபிடித்தார். தொழிற்சாலை உரிமையாளரோ அல்லது துணை ஒப்பந்தக்காரரோ அவருடைய செலுத்தப்படாத சம்பளத்திற்கு பொறுப்பேற்கவில்லை! அதனால்தான் இரு சாராரையும் பொறுப்பேற்க வைக்கும் ஒரு சட்டம் நமக்குத் தேவை.



முஸ்தபாவின்  
முதலாளி அவருக்கு  
இரண்டு மாதங்களாக  
சம்பளத்தினை  
கொடுக்கவில்லை.

அலனாவுக்கு ஒருபோதும்  
சம்பள சிட்டை  
வழங்கப்படவில்லை, ஆனால்  
அவளுடைய முதலாளி  
அவளுக்கான சம்பளத்தை  
குறைத்து வழங்குகின்றார்  
என்பது அவளுக்குத் தெரியும்.

சோனியா கிழமைக்கு 44  
மணி நேரத்திற்கும் மேலாக  
வழக்கமாக வேலை செய்கிறார்,  
ஆனால் அவளுடைய  
முதலாளி அவளுக்கு  
கூடுதல் நேர வேலைக்கான  
அதிகரித்த கொடுப்பனவை  
வழங்குவதில்லை.

வெய் தனது  
முதலாளியிடமிருந்து  
வெக்கேசன்  
கொடுப்பனவை  
ஒருபோதும்  
பெறவில்லை.

# புகார் அளிக்கும் முறைமை

உங்கள் முதலாளியிடமிருந்து \$5,000 திருடினால், பொலிசார் வந்து உங்களை கைது செய்வார்கள், ஆனால் உங்கள் முதலாளி உங்கள் சம்பளத்திலிருந்து \$5,000 திருடினால், பொலிசார் எதுவும் செய்ய மாட்டார்கள்? உங்கள் முதலாளி மீது நீங்கள் புகார் அளித்தாலும், அவர்கள் செய்ய வேண்டியதெல்லாம் முதலில் உங்களுக்குக் கொடுக்க வேண்டியதைச் செலுத்துவதுதான். அதாவது, திருடுவதற்கான ஒரே தண்டனை, அவர்கள் திருடியதைத் திருப்பிச் செலுத்த வேண்டும்! ஊதியத் திருட்டைச் செய்யும் முதலாளிகள், அவர்கள் செலுத்த வேண்டிய பணத்திற்கு குறிப்பிடத்தக்க அபராதம் அல்லது வட்டியைக் கூட செலுத்த வேண்டியதில்லை. இது கவனிக்கப்பட வேண்டியது, ஏனென்றால் தொழில் அமைச்சினால் பணம் செலுத்தச் சொல்லப்பட்டாலும், ஒரு முதலாளியிடமிருந்து நம் பணத்தைத் திரும்பப் பெற பல

ஆண்டுகள் எடுக்கலாம். ஒரு உணவகம் சுகாதார மற்றும் பாதுகாப்பு விதிகளை மீறினால், அவை மூடப்படும். ஒரு ஓட்டுநர் சாலை விதிகளை மீறினால், அவர்கள் தங்கள் லைசென்ஸை இழக்க நேரிடும். ஆனால் ஒரு மோசமான முதலாளி தொடர்ந்து சட்டத்தை மீறினால், அவர்கள் தங்கள் வணிக உரிமத்தை வைத்திருக்கவும் தொடர்ந்து செயல்படவும் அனுமதிக்கப்படுகிறார்கள்.

அது ஏன்?

ஊதியத் திருட்டு குறித்த புகார் அளிக்கும் முறைமை தொழிலாளர்களுக்கு பயன்தரும் வகையில் செயல்படுத்தப் படுவதில்லை

தொழில் அமைச்சின் புகார்களை மையமாகக் கொண்ட அமலாக்கல் முறைமை தொழிலாளர்களைப் பாதுகாப்பதாக இல்லை- உண்மையில், இது எங்களை இன்னும் பாதிக்கப்படக்கூடியவர்களாக ஆக்குகிறது. ஏனென்றால்:



புகார் அளிப்பதில் முதல் படியை எடுக்க, தொழிலாளர்களாகிய எங்களுடையே இது அதிகமாக நம்பியுள்ளது.

உண்மையில் என்ன நடக்கின்றது என பார்ப்போம்: எங்கள் முதலாளிகளால் தவறாகப் பயன்படுத்தப்படும் நம்மில் பலர் பெரும்பாலும் குறைந்த அதிகாரம் மற்றும் வளங்களைக் கொண்டவர்கள். பணியில் இருக்கும்போதே புகார் அளித்தால், எங்கள் முதலாளி எங்களுக்கு எதிராக பழிவாங்கும் வாய்ப்பு அதிகம். நம்மில் பெரும்பாலோர் எங்கள் வேலைகளை இழக்கும் அபாயத்தை எதிர்கொள்ள முடியாது. மேலும், நாங்கள் வெளிப்படையாகப் பேச முடிந்தாலும், எங்கள் முதலாளிகளை சவாலுக்கு உட்படுத்துவது ஒரு நீண்ட மற்றும் சட்டப்பூர்வமான செயல்முறையாகும்.





நமது உரிமைகளுக்காக நாம் குரல் கொடுக்கும்போது, தண்டனையிலிருந்து நம்மில் பெரும்பாலோர் அர்த்தமுள்ள வகையில் பாதுகாக்கப்படுவதில்லை.

தொழில் அமைச்சினால் விசாரிக்கப்படும் 90% தொழில் சட்ட மீறல்கள், ஒரு தொழிலாளி வேலையை விட்டு வெளியேறிய பிறகு அல்லது பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட பிறகு நிகழ்கின்றன. பணிநீக்கம் செய்வதற்கான “நியாயமான” விதிகள் இல்லாததால், நம்மில் பலர் பணியில் இருக்கும்போது எழுந்து குரல் கொடுக்க பயப்படுகிறோம். (நியாயமான பாதுகாப்புகள் இல்லாததால், நமது முதலாளி எந்த காரணமும் இல்லாமல் நம்மை பணிநீக்கம் செய்யலாம்!) சிறந்த தொழில்தள நிலைமைகளுக்காக நாம் ஒரு குழுவாக ஒன்றிணைந்தாலும், நமக்கு இன்னும் சட்டப் பாதுகாப்பு இல்லை. அதற்காக, “ஒருங்கிணைந்த செயல்பாட்டு பாதுகாப்பு” (Concerted activity protection) என்ற புதிய சட்டத்திற்காக நாம் போராட வேண்டும். இது தொழில்தள நிலைமைகளை மேம்படுத்த நடவடிக்கை எடுக்கும்போது வேலைக்கான பாதுகாப்பை வழங்கும்.

ஒரு தொழிலாளி புகார் அளித்தாலும், தொழில் அமைச்சுக்கு போதுமான வளங்கள் இன்மையால் புகார்களை உடனடியாக விசாரித்து, நடவடிக்கை எடுக்க முடியாமல் உள்ளது. இதன் விளைவாக, ஒரு புகாரை விசாரிக்க இப்போது 10 முதல் 12 மாதங்கள் வரை எடுக்கின்றது.



முதலாளிகள் சட்டத்தை மீறுவதைத் தடுக்க உண்மையான தண்டனைகள் எதுவும் இல்லை.

தொழிலாளர் உரிமைகளை மீறுபவர்களுக்கு தொழில் அமைச்சு அரிதாகவே அபராதம் விதிக்கிறது, மேலும் அது பிறப்பிக்கும் உத்தரவுகளைக் கூட திறம்பட செயல்படுத்துவதில்லை. கடந்த 10 ஆண்டுகளில், தொழில் நியமங்கள் சட்ட புகார்கள் செயல்முறை மூலம் ஒன்றாறியோவில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கு கிட்டத்தட்ட \$200 மில்லியன் டாலர்கள் நிலுவையில் இருப்பதாக மதிப்பிடப்பட்டுள்ளது. மேலும் ஒரு சிறிய சதவீத தொழிலாளர்கள் மட்டுமே உண்மையில் தொழில் அமைச்சில் கோரிக்கைகளை தாக்கல் செய்வதால், ஒன்றாறியோவில் உண்மையான ஊதியத் திருட்டு மிக அதிகமாக உள்ளது. இருப்பினும், ஊதிய திருட்டில் ஈடுபட்டதாகக் கண்டறியப்பட்ட முதலாளிகளில் பாதி பேர் மட்டுமே தானாக முன்வந்து செலுத்த வேண்டிய ஊதியத்தை திருப்பிச் செலுத்துகிறார்கள். ஒரு நிறுவனத்திற்கு எதிராக உத்தரவு பிறப்பிக்கப்பட்டாலும், தொழில் அமைச்சு ஒவ்வொரு ஆண்டும் மில்லியன் கணக்கான டாலர் தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தை வசூலிக்கத் தவறிவிடுகிறது. இன்று குறைந்தபட்சம் \$80 மில்லியன் மதிப்புள்ள செலுத்தப்படாத ஊதியம் இன்னும் தொழிலாளர்களுக்குக் கொடுமதியாக உள்ளது!

ராபர்ட்டோவின் முதலாளி,  
அவர் ஒரு “சுதந்திர  
ஒப்பந்தக்காரர்” என்று  
கூறுவதால், அவருக்கு  
அடிப்படைச் சம்பளத்தினை  
விட குறைவாகவே  
கொடுக்கிறார்கள்.

இந்த ஆண்டு சாமின் முதலாளி  
அவருக்கு நான்கு முறை  
மோசமான காசோலைகளை  
வழங்கியுள்ளார், ஆனால் சாம்  
இன்னும் அவர்களுக்கான  
பணத்தைப் பெறவில்லை.

ஆஷா ஒவ்வொரு  
ஷிப்டுக்கும் ஒரு மணி நேரம்  
முன்னதாக வர வேண்டும்,  
ஆனால் இந்த முறை  
முதலாளி அவளுக்கு பணம்  
கொடுக்கவில்லை.

ஜோசியின் முதலாளி  
அவளுடைய டிப்ஸில்  
30% ஐ பிடித்து  
வைத்திருக்கிறார்.



# இனப் பாகுபாடு

**ஊதியத்திருட்டு என்பது  
இனப்பாகுபாட்டுடன்  
தொடர்புபட்டுள்ள ஓர்  
நீதிக்கான பிரச்சினை**

தொழிலாளர் சந்தையில் இனப்பாகுபாடு/ இனத்துவேசம் என்பது பழங்குடியினர், கறுப்பினத்தவர்கள், குடிபெயர்ந்தவர்கள், விசா/ பத்திரமில்லாதவர்கள் மற்றும் ஏனைய பல நிறத் தொழிலாளர்கள் மிகக் குறைந்த பாதுகாப்புகள், குறைந்த ஊதியங்கள் மற்றும் அதிக பாதுகாப்பற்ற வேலைகளில் கட்டாயத்தின்பேரில் வேலையில் அமர்த்தப்படுகின்றனர். இனப் பாகுபாடு என்பது நாம் எப்படி, எங்கு பணியமர்த்தப்படுகிறோம், நாம் பேச முடியுமா, பேசும்போது என்ன நடக்கும் என்பதை தீர்மானிக்கிறது. வெள்ளையர்களை விட பல்லின நிறத் தொழிலாளர்கள் குறைந்த சம்பள வேலைகளில் இரு மடங்கு அதிகமாக உள்ளனர். இனப்பாகுபாடு இதற்குக் காரணமாகும். குறைந்த

**ஒன்றாயியோவில்  
ஊதியத் திருட்டை  
எதிர்த்துப்  
போராடுவது என்பது  
இன நீதிக்காகப்  
போராடுவதாகும்.  
எங்களுடன் சேருங்கள்.**

ஊதிய வேலையில் ஊதியத் திருட்டு அதிகமாக இருக்கிறது.

**அதை உடைப்போம்:**

- யார் வேலைக்கமர்த்தப்படுகிறார்கள், எந்த வேலைகளுக்கு, எந்தத் தொழில்களில் பணியமர்த்தப்படுகிறார்கள் என்பதில் பாகுபாடு இங்கு உருவாக்கம் பெருகின்றது.
- ஒன்றாயியோவின் தொழில் சட்ட உரிமைகள் குடியேற்ற நிலையுடன் பிணைக்கப்பட்டுள்ளன (நீங்கள் தொழில்பெறு நிலையில் எவ்வளவு பலவீனமாக இருக்கிறீர்களோ, அவ்வளவு குறைவாக உரிமைகள் உங்களிடம் இருக்கும்).
- வேலைவாய்ப்பு உரிமைகள் தொடர்பாக புகார் அளிக்கும் விடயங்கள் ஆங்கிலம் மற்றும் பிரெஞ்சு மொழிகளில் மட்டுமே கிடைக்கின்றன.
- நாங்கள் பேசும்போது இனப்பாகுபாட்டிற்கும் வெறுப்புக்கும் உள்ளாக வேண்டிய உள்ளது.
- எங்களுக்கு குறைவான தேர்வுகள் இருப்பதால், ஊதியத் திருட்டை நாங்கள் பொறுத்துக்கொள்வோம் என்று முதலாளிகள் கருதுகின்றனர்.
- எங்களைப் பாதுகாக்க வேண்டிய சட்டங்கள் எங்களுக்குப் பொருந்தாமல் அல்லது செயல்படுத்தப்படாமல் இருக்கின்றன.

ஊதியத் திருட்டு ஒரு விபத்தும் அல்ல, தவறாக விடப்பட்ட ஒன்றும் அல்ல - ஊதியத் திருட்டு நிறுவக முறைமையாகும். இது முதலாளிகளுக்கு இலாபத்தினை வழங்குகின்றது, மேலும் இது அரசாங்க சட்டங்கள் மற்றும் அவற்றின் அமுலாக்கலின்மையினாலும் ஆதரிக்கப்படுகிறது, இந்த பல்லின தொழிலாளர் மனங்களை காயப்படுத்தி, தொழிலாளர்களைப் பிளவுபடுத்துகிறது.

# நாம் எதற்காகப் போராடுகிறோம்?

1



தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தை (ESA) அமல்படுத்துதல்.

சட்டத்தை மீறும் முதலாளிகள் பிடிபடும் அபாயம் குறைவு, அப்படிப்பிடிபட்டாலும், ஊதியத் திருட்டுக்கு எந்தத் தண்டனையும் இல்லை. எனவே திருடப்பட்ட ஊதியங்கள் பெரும்பாலும் செலுத்தப்படாமலேயே போய்விடுகின்றன. அரசாங்கம் முதலாளிகள் தாங்களே அமுலாக்குவார்கள் என்பதை நம்புவதை நிறுத்திவிட்டு, தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தை அமல்படுத்தத் தொடங்க வேண்டும். இப்போது நமக்கு பின்வருவனவற்றிற்கு நடவடிக்கை தேவை:

- சட்டத்தை மீறி தொழிலாளர்களின் ஊதியத்தைத் திருடும் அனைத்து முதலாளிகளையும் முன்கூட்டிய மற்றும் விரிவுபடுத்தப்பட்ட பரிசீலனை மூலம் அடையாளம் காண வேண்டும்.
- தொழிலாளர்களுக்கு செலுத்த வேண்டிய அனைத்து ஊதியங்களையும் முதலாளிகள் திருப்பிச் செலுத்துவதை உறுதிசெய்ய செலுத்தப்படாத சம்பளத்தினை அறவீடு செய்வதில் முன்னேற்றம் கண்டு, பணம் செலுத்தாதவர்கள் மீது வழக்குத் தொடுக்க வேண்டும்.
- திருடப்பட்ட ஊதியத்தை விட 3 மடங்கு ஊதியத்தை (3x) செலுத்துவதன் மூலம் ஊதியத் திருட்டால் ஏற்படும் சேதத்திற்கு தொழிலாளர்களுக்கு இழப்பீடு வழங்குவதை உறுதிசெய்ய வேண்டும்.
- எதிர்கால ஊதியத் திருட்டு மீறல்களைத் தடுக்க அனைத்து ஊதியத் திருட்டு முதலாளிகளுக்கும் தண்டனை விதிக்க வேண்டும்.

2



ஊதியத்திருட்டு

இடம்பெறாதவகையில் சட்டத்தில் உள்ள இடைவெளிகளை மூடுங்கள்.

தொழிலாளர்கள் தங்கள் தயாரிப்புகளை அல்லது சேவைகளை வழங்கும் போது, அந்த ஊழியர்கள் தொழில் சட்டத்தினைப் பின்பற்றுவதை முதலாளிகள் தங்களது புதிய உத்திகளால் தடுக்க முனையும் போது, காலாவதியான தொழிலாளர் சட்டங்களால் அதனைத் தடுக்க முடியாதுள்ளது. பல அடுக்கு வணிக ஒப்பந்தங்கள் மற்றும் ஊழியர்களை சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்களாக தவறாக வகைப்படுத்துவது நமது பொருளாதாரத்தில் ஊதிய திருட்டை மேலும் தூண்டுகிறது. நமக்கு நடவடிக்கை தேவை:

- விநியோகச் சங்கிலியின் உச்சியில் உள்ள நிறுவனங்களை ஒப்பந்தச் சங்கிலியில் செலுத்த வேண்டிய ஊதியங்கள் மற்றும் தொழில் சட்ட உரிமைகளுக்கு (கூட்டு மற்றும் தனிப்பட்ட பொறுப்பு) பொறுப்பாக்குங்கள்.
- முதலாளிகள் ஊழியர்களை சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்களாக தவறாக வகைப்படுத்துவதனை நிறுத்துங்கள். நாங்கள் ஊழியர்கள் என்பதை நிரூபிக்கும் சட்ட சோதனையினை நவீனமாக்குங்கள். அப்படி நிறுவனம் வேறுவிதமாக நிரூபிக்க முடியாவிட்டால், ஒரு எளிய ஒட்டுமொத்த சோதனை ("ABC டெஸ்ட்") மூலம் நாங்கள் ஊழியர்கள் அல்ல என நிரூபியுங்கள்.

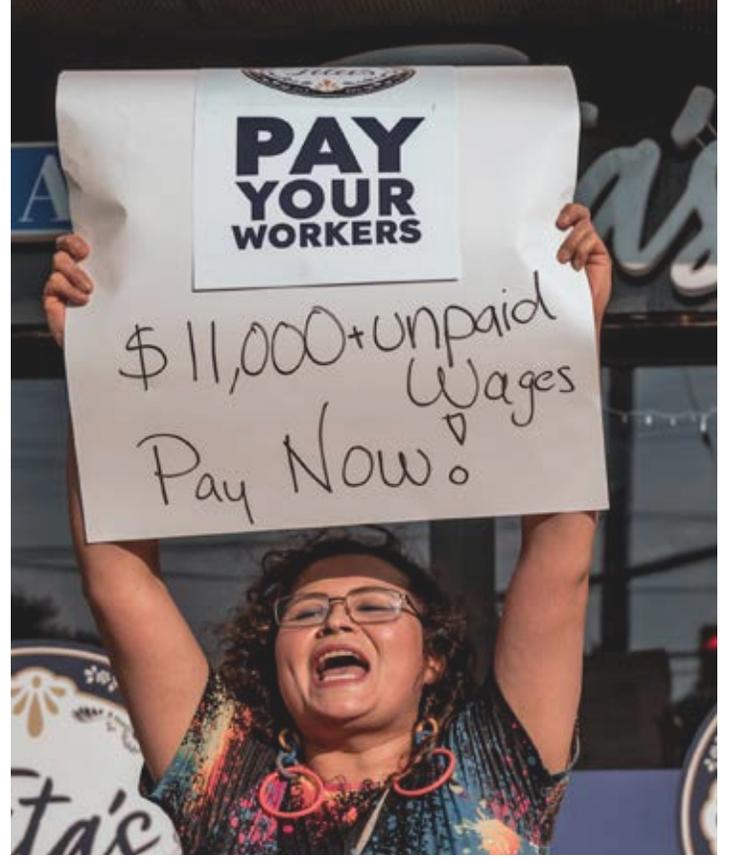
3



தொழிலாளர்கள் பணியில் இருக்கும்போது தங்கள் உரிமைகளைச் செயல்படுத்த அதற்கான அதிகாரமும் வேலைப் பாதுகாப்பும் தேவை.

ஊழியத் திருட்டைக் கண்டறிந்து புகாரளிக்க மிகக் குறைந்த அதிகாரம் கொண்ட தொழிலாளர்களை அரசாங்கம் நம்பியுள்ளது, ஆனால் தொழிலாளர்களுக்கு அவ்வாறு செய்வதற்கான அதிகாரத்தை வழங்குவதில்லை. எங்களுக்கு நடவடிக்கை தேவை:

- தொழில் சட்ட உரிமைகளை நடைமுறைப்படுத்தவும் வேலைத்தள நிபந்தனைகளில் முன்னேற்றம் காணவும் முதலாளியின் தலையீடு இல்லாமல் ஒன்றாக நடவடிக்கை எடுக்க ஊழியர்களுக்கு உரிமை இருக்க வேண்டும். இது “ஒருங்கிணைந்த செயல்பாட்டிற்கான பாதுகாப்பு” என்று அழைக்கப்படுகிறது.
- ஊழியர்களை பணிநீக்கம் செய்வதற்கு முன் முதலாளிகள் சரியான காரணங்களை வழங்க வேண்டிய “நியாயமான காரணம்” என்ற பாதுகாப்பு தொழிலாளர்களுக்குத் தேவை.
- பழிவாங்கல்கள், ஒருங்கிணைந்த செயல்பாடு மற்றும் நீதியற்ற பணிநீக்கம் ஆகியவை தொடர்பில் விசாரணை நடைபெறும் போது பொருத்தமான இடங்களில் ஊழியர்களுக்கு “இடைக்கால தொழில் வழங்கல் ஏற்பாடு” இருக்க வேண்டும்.



## உங்கள் முதலாளி தொழில் சட்டத்தினைப் பின்பற்றுகிறாரா?

### ஒன்றாரியோ சட்டம் சொல்கின்றதாவது:

- அடிப்படைச் சம்பளம்: 18 வயதுக்கு மேற்பட்ட அனைத்துத் தொழிலாளர்களுக்கும் ஒரு மணி நேரத்திற்கு குறைந்தபட்சம் \$17.60 வழங்கப்பட வேண்டும் (அக்டோபர் 1, 2025 முதல்).
- வேலை செய்த அனைத்து மணித்தியாலங்களுக்கும் சம்பளம்: வேலை செய்த அனைத்து மணித்தியாலங்களுக்கும் அதாவது, பயிற்சிக் காலம், தொழில் மற்றும் பொது தகுதிகாண், தள ஒழுங்கமைப்பு மற்றும் சுத்தம் செய்தல் நேரம், போன்ற அனைத்து நேரங்களுக்கும் சம்பளம் பெற எமக்கு உரிமை உண்டு. முதலாளிகள் அனைத்து வேலை நேரங்கள், சம்பளம் மற்றும் கழிக்கப்பட்டவைகளைக் காட்டும் சம்பள சிட்டைகளை வழங்க வேண்டும்.
- கூடுதல் நேரம்: ஒரு கிழமையில் 44 மணிநேரம் வேலை செய்த பிறகு, ஒவ்வொரு கூடுதல் நேர மணித்தியாலத்திற்கும் வழக்கமான சம்பளத்தினை விட 1.5 மடங்கு பெற உரிமை உண்டு. மாறாக, கூடுதல் நேர ஊதியத்திற்கு பதிலாக சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு எடுக்க எங்கள் முதலாளியுடன் எழுத்துப்பூர்வமாக ஒப்பந்தம் செய்யலாம். அப்படியானால், கூடுதல் நேர ஊதியத்திற்கு பதிலாக சம்பளத்துடன் கூடிய விடுப்பு எடுக்க முடியும்.
- பொது விடுமுறை நாட்கள்: ஒரு வருடத்திற்கு ஒன்பது பொது விடுமுறை நாட்களுக்கு எங்களுக்கு உரிமை உண்டு. அவையாவன: கிறிஸ்துமஸ், பொக்சிங் தினம், புத்தாண்டு தினம், குடும்ப தினம், புனித வெள்ளி, விக்டோரியா தினம், கனடா தினம், தொழிலாளர் தினம் மற்றும் நன்றி செலுத்தும் நாள். பொது விடுமுறை நாளில் நாங்கள் வேலை செய்ய ஏற்பாடு இல்லையாயின் எங்களுக்கு “பொது விடுமுறைக்கான ஊதியம்” (முந்தைய 4 கிழமைக்கான எங்கள் ஊதியத்தை 20 ஆல் வகுத்தல்) கிடைக்கும். மேலும், ஒரு பொது விடுமுறை தினத்தில் நாங்கள் வேலை செய்ய வேண்டியிருந்தால், நாம் 1.5x அந்த நாளுக்கான எங்கள் ஊதியத்துடன் பொது விடுமுறைக்கான ஊதியத்தினை உள்ளடக்கி, பெறமுடியும். அல்லது அந்த நாளுக்கான எங்கள் வழக்கமான ஊதியத்துடன் மற்றொரு நாளை பொது விடுமுறையாகக் கருத வேண்டும் (விடுமுறை நேரம் மற்றும் பொது விடுமுறை ஊதியம் உள்ளடங்கலாக).
- விடுப்பு/வெக்கேசன் நேரம்: ஒரு முதலாளியுடன் நாங்கள் பணியாற்றிய முதல் வருடத்திற்குப் பிறகு, ஒவ்வொரு வருடமும் இரண்டு கிழமை விடுப்பு விடுமுறைக்கு நாங்கள் உரிமை பெறுகிறோம், ஐந்து ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு வருடத்திற்கு 3 கிழமைகள் விடுப்பு விடுமுறை பெறுகிறோம்.
- விடுப்புக்கான கொடுப்பனவு: ஒரு முதலாளியிடம் நாங்கள் பணிபுரியும் முதல் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு, எங்கள் ஊதியத்தில் 4% விடுப்பு ஊதியமாகப் பெறுகிறோம் (இது பொதுவாக சுமார் 2 கிழமை ஊதியத்திற்கு சமம்). 5 ஆண்டுகளுக்குப் பிறகு எங்களுக்கு 6% விடுப்பு ஊதியம் (சுமாராக 3 கிழமைகளுக்குரிய சம்பளம்) கிடைக்கும்.
- கழிக்கப்படுபவைகள்: எங்கள் சம்பள காசோலையிலிருந்து முதலாளிகள் எடுக்கக்கூடியவைகளாவன:
- சட்டத் தேவையின் படி (வருமான வரி, EI, CPP)
  - நீதிமன்ற உத்தரவால் (உத்திற்கு, சம்பளத்திலிருந்து பிடித்து வைத்தல்)
  - தொழிலாளர்கள் குறிப்பாக எழுத்துப்பூர்வமாக ஒப்புக்கொள்கிறவைகள்
- பணிநீக்க அறிவிப்பு அல்லது அதற்கான கொடுப்பனவு: நாங்கள் மூன்று மாதங்கள் எங்கள் வேலையைச் செய்திருக்கும் வரை, பணியிலிருந்து அகற்றப்பட்டாலோ (lay-off) அல்லது காரணமின்றி பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டாலோ (fired), ஒவ்வொரு ஆண்டும் வேலை செய்ததற்கு 1 கிழமை பணிநீக்கம் குறித்த அறிவிப்பைப் பெற வேண்டும். எந்த அறிவிப்பும் வழங்கப்படாவிட்டால், நாங்கள் பணிபுரிந்த ஒவ்வொரு ஆண்டுக்கும் 1 கிழமைச் சம்பளம், அதிகபட்சம் 8 ஆண்டுகள் வரை பெற முடியும்.
- முதலாளிகள், நாங்கள் “சுயதொழில் செய்பவர்கள்” அல்லது “சுதந்திர ஒப்பந்தக்காரர்கள்” என்று கூறி, மேற்கண்ட சட்டங்கள் எதுவும் எங்களுக்குப் பொருந்தாது என்று எங்களை ஏமாற்ற முயற்சிக்கிறார்கள். நாங்கள் வேலை செய்யும் போது, எப்படி வேலை செய்கிறோம், எவ்வளவு சம்பளம் பெறுகிறோம் என்பதை முதலாளி கட்டுப்படுத்தினால், அவர்கள் வேலைக்கான கருவிகளை வழங்கினால், நாங்கள் சட்டப்படி ஊழியர்களாக இருந்து, சட்டத்தின் கீழ் வருகின்றோம். தவறாக வகைப்படுத்தல் என்பது ஊதியத் திருட்டின் மற்றொரு வடிவமாகும்.

## முதலாளிகள் ஒன்ராறியோவின் தொழில் நியமங்கள் சட்டத்தை மீறும்போது ஊதிய திருட்டு நிகழ்கிறது

ஒன்ராறியோவில் தொழில் நியமங்கள் சட்டம் என்பது பெரும்பாலான ஒன்ராறியோ தொழிலாளர்களுக்கு குறைந்தபட்ச உரிமைகளை வழங்கும் சட்டமாகும். முதலாளிகள் இந்த குறைந்தபட்ச உரிமைகளை வழங்க சட்டப்பூர்வமாக கடமைப்பட்டுள்ளனர்.

ஒன்ராறியோ தொழில் சட்டத்தின் அடிப்படை நோக்கம், நமக்கும் நமது முதலாளிகளுக்கும் இடையிலான அதிகார ஏற்றத்தாழ்வை நிவர்த்தி செய்வதாகும். இந்த அதிகார சமமின்மை முதலாளிகள் நாம் ஒரு சமூகமாக ஆகக்குறைந்தளவில் எதிர்ப்பார்க்கும் அடிப்படைச் சம்பளம் மற்றும் வேலை நிலைமைகளை மேலும் குறைக்க அனுமதிக்கிறது.

ஒன்ராறியோ தொழில் அமைச்சு நமது அடிப்படைச் சட்டங்களைச் செயல்படுத்துவதற்குப் பொறுப்பாகும். இருப்பினும், இந்த அமைச்சு தனது பொறுப்பிலிருந்து தெளிவாகத் தவறிவிட்டது. ஒன்ராறியோ அரசாங்கமும் கூட இதனை புறக்கணிப்பதனால், முதலாளிகள் நமது உரிமைகளை மீறி, அதிலிருந்து தப்பிப்பதற்கான வாய்ப்புக்கள் அதிகரிக்கின்றன. நமது உரிமைகளுக்காக நம்மில் பலர் போராடி, அவர்கள் தண்டிக்கப்படும் போது நம்மைப் பாதுகாக்க

அவர்கள் தவறிவிடுகிறார்கள். எல்லா தொழிலாளர்களும் எவ்வாறான தங்களது வேலை நிலையில் இருந்தாலும் (பகுதிநேர, கசுவல், தகுதிகாண், தற்காலிக ஏஜென்சி) அல்லது குடியேற்ற நிலை (பிரஜை, நிரந்தர குடியிருப்பாளர், அகதி, சர்வதேச மாணவர் அல்லது விசா/ பத்திரம் அற்றவர்) ஆகியவற்றைப் பொருட்படுத்தாமல் அனைத்து தொழிலாளர்களும் தொழில் சட்டத்தின் கீழ் உள்ளனர்.

ஒன்ராறியோவில் உள்ள தொழிலாளர்களுக்கான குறைந்தபட்ச உரிமைகளை வழங்குவது இந்த தொழில் சட்டமாகும். இது அடிப்படைச் சம்பளம், விடுப்புக் கொடுப்பனவு, கூடுதல் நேர ஊதியம் மற்றும் பொது விடுமுறை நாட்கள் போன்ற உரிமைகளை உள்ளடக்கியது.

தங்கள் உரிமைகளைச் செயல்படுத்த முயற்சிக்கும் ஒரு தொழிலாளியை முதலாளிகள் தண்டிக்க அனுமதிக்கப்படுவதில்லை (உதாரணமாக, முதலாளி தங்கள் ஷிப்டைக் குறைத்தால் அல்லது சரியான நேரத்தில் ஊதியம் வழங்கப்படவில்லை என்று புகார் செய்தால் அவர்களை பணிநீக்கம் செய்தல்).

இது பழிவாங்கல் என்று அழைக்கப்படுகிறது.

**ஊதியத் திருட்டு மற்றும் அதை எவ்வாறு நிறுத்துவது என்பது பற்றி மேலும் அறிவோம்!**

## ஊதியத் திருட்டை எதிர்த்துப் போராடுவதில் நம் அனைவருக்கும் பங்கு உண்டு.

ஊதிய திருட்டைச் செய்யும்  
முதலாளிகளை அர்த்தமுள்ள வகையில்  
தண்டிக்காமல், அதற்கு எதிராகப் பேசும்  
தொழிலாளர்களைப் பாதுகாக்காமல்,  
ஃபோர்ட் அரசு முதலாளிகள் எங்கள்  
ஊதியத்தைத் தொடர்ந்து திருட  
பச்சைக்கொடி காட்டுகிறார்கள்.

ஊதியத்  
திருட்டு எங்கள்  
எல்லோரையும்  
பாதிக்கின்றது.

நமது அரசாங்கம் சட்டத்தை அமல்படுத்தி,  
ஓட்டைகளை மூடுவதுடன், நமது  
சட்டங்களை இன்னும் மேம்படுத்த  
வேண்டும் என்பது எமது தேவையாகும்.  
தொழிலாளர்களுக்கு உண்மையான  
அதிகாரம் தேவை. அப்போதுதான் நாம்  
ஒருமித்து ஊதியத் திருட்டை நிறுத்த  
முடியும். அத்துடன் ஃபோர்ட் அதை  
இன்னும் மோசமாக்குவதைத் தடுக்க  
முடியும்.



ஊதியத் திருட்டை  
நிறுத்துவதற்கான எமது  
பிரச்சாரத்தில் இணையுங்கள்.  
நீங்கள் எவ்வாறு ஈடுபடலாம்  
என்பதை அறிய தொழிலாளர்  
நடவடிக்கை நிலையத்தினைத்  
தொடர்பு கொள்ளுங்கள்.



[workersactioncentre.org/wage-theft](http://workersactioncentre.org/wage-theft)  
[info@workersactioncentre.org](mailto:info@workersactioncentre.org)  
416-531-0778

