



W Ontario pracownik więcej zarobi i nie zmuszą go do noszenia butów na wysokim obcasie, ale nie tylko...

Przez Kanadę zaczyna przetaczać się fala propracowniczych reform w prawie pracy. Jest to państwo federalne, stąd też znaczna część istotnych prerogatyw legislacyjnych zawarowana jest dla władz prowincji. W najludniejszej z nich – Ontario, odbywa się to pod hasłem: „Sprawiedliwe miejsca pracy, lepsze zatrudnienie” (the Fair Workplaces, Better Jobs Act). Od stycznia 2018 r. wprowadzono w prowincji szereg zmian legislacyjnych, które dotyczyć będą wszystkich przedsiębiorstw także tych najmniejszych. Aby tym ostatnim zrekompensować ból nowych regulacji rząd prowincji obniży im podatki korporacyjne z 4,5% do 3,5%.

Co jednak dla pracowników? Media jako niewątpliwą ciekawostkę przywołują wprowadzony do przepisów bhp zakaz zmuszania

pracowników do przychodzenia do pracy w butach na wysokim obcasie (no chyba że pracują w branży rozrywkowej czy reklamowej). Zmiany są jednak znacznie poważniejsze. Przede wszystkim wyraźnie rośnie (bo o 20%) stawka godzinowa płacy minimalnej - do 14 dolarów kanadyjskich (CAD), by od 2019 r. osiągnąć 15 CAD. Jest tu pewien ciekawy wyjątek: osoby zajmujące się wyszynkiem uprawnione są tylko do 85% tej stawki. Po drugie, znosi się dyskryminację płacową pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, tymczasowych i sezonowych. Jeżeli przedsiębiorca będzie próbował nakłaniać własnych pracowników do samozatrudnienia grożą mu surowe grzywny. Znacząco rozszerza się zakres uprawnień urlopowych, w tym wprowadzony zostaje specjalny urlop okolicznościowy dotyczący nagłych przypadków



w wymiarze 10 dni. Pracownicy będą mieli więcej do powiedzenia, jeżeli chodzi o regulację ich czasu pracy. Wzmocnione zostaną uprawnienia związków zawodowych. Wszystkie te reformy firmuje rządząca w prowincji partia liberalna (także w swoich poglądach ekonomicznych).

Warto zwrócić uwagę, że nie jest to przypadek odosobniony. Nie próżnuje także rząd (socjaldemokratyczny, więc nic w tym dziwnego) prowincji Alberta. Już podniesiono tam w ubiegłym roku godzinową stawkę płacy minimalnej (do 14,60 CAD), natomiast od października 2018 r. będzie ona wynosić 15,60 CAD. Podobnie rozszerza się zakres urlopów oraz daje pracownikom większe prawa do wpływu na ustalanie harmonogramów czasu pracy. Dodatkowo wprowadzony zostanie zakaz zatrudniania dzieci poniżej 13. roku życia. W Kolumbii Brytyjskiej (rządzonej też przez socjaldemokratów) powołano Komisję ds. uczciwych wynagrodzeń, która ma przygotować plan dojścia do minimalnej płacy

w wysokości 15 CAD. Podobne przymiarki można obserwować na wschodzie Kanady, choć nie są one tak ambitne ze względu na mniejszy potencjał ekonomiczny tamtejszych prowincji. W Quebec od maja tego roku płaca minimalna wzrośnie o 8% do 12 CAD. Rząd federalny także nie próżnuje w ramach swoich prerogatyw. Przykładowo od listopada 2017 r. wprowadzono instytucję 17-tygodniowego bezpłatnego urlopu dla tych którzy muszą zajmować się starszym, schorowanym członkiem rodziny. Pracownik będzie mógł także odmówić pracy w nadgodzinach jeżeli koliduje to z jego obowiązkami rodzinnymi.

Znamienna jest reakcja biznesu. W zasadzie nie oponuje on zbyt stanowczo przeciwko reformom z obszaru godzenia życia zawodowego z rodzinnym, co wynika zapewne ze zrozumienia potrzeby sprostania narastającemu wyzwaniu demograficznemu (5 mln osób przejdzie na emeryturę do 2035 r.) Zdecydowanie kontestuje jednak podwyżki płac minimalnych, wskazując że wpłynie to na spadek tempa wzrostu gospodarczego i cięcia miejsc pracy. Prawdą jest, że skutki mogą być trudne do przewidzenia ze względu na znaczną liczbę tych, którzy znajdują u dołu drabiny dochodowej. W prowincjach Ontario i Alberta odpowiednio 25% i 16% pracowników zarabia obecnie poniżej granicy 15 CAD

Obserwator subiektywno-obiektywny

Zdjęcie: Freeimage.com