

Flexible working

નોકરીમાં બાંધછોડ

ફેમિલી ફ્રેન્ડલી વર્કિંગ - કુટુંબ-લક્ષી કાર્યપ્રણાલી

બાળઉછેર માટે રજા જોઈતી હોય, યા આશ્રિત પરિવારજનોને કટોકટી સમયે જોઈતી દેખભાળ/સારવારની વ્યવસ્થા કરવા માટે રજા જોઈતી હોય, તો રોજગારના નવા ફેમિલી ફ્રેન્ડલી (કુટુંબ-લક્ષી) કાયદા હેઠળ તમે નોકરીના કલાકોમાં ફેરફાર કરી આપવાનું એમ્પ્લોયરને કહી શકો છો. આ કાયદાનો હેતુ એ જ છે કે બાળઉછેરની જવાબદારી તેમ જ કામ-ધંધા વચ્ચે સંતુલન જાળવી શકાય એવી તક માબાપોને મળી રહે.

મેટર્નિટી લીવ અને પેટર્નિટી લીવ એ પણ કુટુંબ-લક્ષી નોકરીના જ અંગ છે, અને એને અન્ય જગ્યાએ આવરી લેવામાં આવ્યા છે.

આ નવા અધિકાર થકી માબાપો અને એમ્પ્લોયરો નોકરી બાબત આપસમાં બંનેને અનુકૂળ આવે એવી બાંધછોડ કરી શકશે. આ કાયદો આપસમાં વિચાર-વિનિમય કરવા પ્રેરે છે અને ઘણી જાતની બાંધછોડ કરવાની તક આપે છે. સાથે સાથે અમુક ખાસ પ્રક્રિયાઓને અનુસરવાની એમ્પ્લોયરોને ફરજ ફાડે છે.

બાળકો માટે વધુ સમય ફાળવવો અને કુટુંબની આર્થિક સ્થિતિ સંભાળવી એ બંનેને કેવી રીતે સમતોલ રાખશો એ બારામાં પૂરો વિચાર કરી લેવો. યાદ રાખો, તમારા કામના કલાકો તમે ઘટાડશો તો આવક પણ ઓછી થઈ જશે.

જૂદી જૂદી કાર્ય-પદ્ધતિઓ અને રીત-રસમો

જોબ-શેરીંગ / મજબૂત નોકરી

એક ફૂલ-ટાઈમ નોકરી માટે તમે અને તમારી સાથે બીજું કોઈ જવાબદારી લે તેને જોબ-શેરીંગ કહેવાય છે. બનતા સુધી બંને મજબૂત કામદારોએ એમ્પ્લોયર સમક્ષ સંયુક્ત અરજી કરવાની રહેશે.

ફ્લેક્સીટાઈમ

રોજ કેટલા વાગ્યે શરૂ કરી કેટલા વાગ્યે કામ પૂરું કરવું એ બારામાં ફ્લેક્સીટાઈમ થકી થોડી બાંધછોડ મળશે.

ટર્મ-ટાઈમ વર્કિંગ - સ્કૂલની સત્ર દરમ્યાન જ કામ

તમારે નાનાં બાળક હોય તો આ તમને બરાબર માફક આવશે, પણ જો તમને ચાલુ પગારે રજા ના મળે તો તમારા બેનિફિટ ક્લેઈમમાં ગૂંચવણ ઊભી થશે.

પાર્ટ-ટાઈમ કામ

કામ પર જો નિશ્ચિત કલાકો હોય તેના કરતાં ઓછા કલાકની નોકરી.

ઐન્યુઅલાઈઝ્ડ અવર્સ (વર્ષના કુલ્લ કલાકો)

આના થકી તમે તમારી અનુકૂળતા મુજબ કામે જવા-આવવાનું રાખી શકો છો, શરત એટલી કે આખા વર્ષના કુલ્લ કલાકો વર્ષ દરમ્યાન પૂરા ભરાઈ જાય.

હોમવર્કિંગ - ઘેર બેઠાં કામ

નવીન યંત્ર-સામગ્રી થકી ઘેર રહીને જ કામ કરી શકાય એવી પરિસ્થિતિ હવે આવી પહોંચી છે.

એજન્સી મારફત અને ટેમ્પરરી કામ

વધારે આવક રળવાનો અને રોજગારના જગત સાથે સંપર્ક જારી રાખવાનો આ એક માર્ગ છે. જો કે તમારા બેનિફિટ ક્લેઈમમાં ગૂંચવણ ઊભી થશે જ, અને નોકરિયાતોને મળતા અધિકારો બધા તમને નહીં મળે. દા. ત. સગર્ભાવસ્થા દરમ્યાન જરૂરી તબીબી સારવાર માટે છુટ્ટી તેમ જ બાળઉછેર માટેની રજા ફક્ત નોકરિયાતોને જ ચાલુ પગારે મળી શકે છે.

વોલંટરી કામ (વેતન વગરનું કામ)

આનાથી તમને કામનો અનુભવ મળશે અને મન પ્રકુલ્લિત રહે એવા વાતાવરણમાં તમે ભાગ ભજવી શકશો. તમને ખર્ચ પેટે અમુક રકમ મળશે પણ એથી તમારા બેનિફિટમાં કાપ નહીં મુકાય.

સેલ્ફ-એમ્પ્લોયમેન્ટ (પોતિકો ધંધો)

તમે પોતાના શેઠ/માલિક બની તમારું કામ સ્વતંત્રતાપૂર્વક સંભાળી શકશો. સાથે સાથે ધંધાને લગતું આયોજન તેમ જ નવા ગ્રાહકો/અસીલો શોધવાની જવાબદારી તમારે શિરે જ રહેશે.

કામ કરવાના કલાકોમાં ફેરફાર (બાંધછોડ) માગવાનો હક્ક

બાળકની દેખભાળ અર્થે તમારે કોન્ટ્રાક્ટમાં કાંઈ ફેરફાર કરાવવો હોય તો નોકરિયાત તરીકે તમને એ ફેરફાર માગવાનો હક્ક કાયદેસર રીતે મળે છે, તેમ જ એમ્પ્લોયરની પણ ફરજ અને છે કે એ તમારી માગણી ઉપર બરાબર ધ્યાન આપે.

આ વાટાઘાટની પ્રક્રિયા ત્રણેક મહીનાની મુદત માગી લેશે એટલું યાદ રાખવું. તમારી અરજીમાં જેમ અને તેમ વધારે વિગતો હશે તો એના ઉપર સત્વરે વિચારણા કરવાનું એમ્પ્લોયરને માટે સુગમ બની રહેશે.

નીચે જણાવેલ ફેરફાર તમે માગી શકો છો:

- કામના કલાકો (દા. ત. પાર્ટ-ટાઈમ);
- કામે ચઢવાનો/પાછા વળવાનો સમય (બાળ-સંભાળને ધ્યાનમાં લઈને);
- કામ કરવાની જગ્યા (દા. ત. ઘેર બેઠા જ કામ કરવાની સુવિધા).

કામના કલાકોમાં ફેરફાર કોણ માગી શકે છે

નીચે લખેલ મુદ્દા લાગુ પડે તો આ બાંધછોડની માગણી કરી શકાય:

- છ વર્ષથી નાની વયના બાળક યા ડીસેબલ્ડ બાળક હોય તો ૧૮ વર્ષથી નાના બાળકના તમે માવતર, પાલક માવતર, વાલી યા સંભાળ રાખનાર હો;
- તે બાળકના ઉછેરની જવાબદારી તમારે શિરે હોય યા આવવાની હોય;
- તમારા એમ્પ્લોયરને ત્યાંની તમારી નોકરી ૨૬ વીક કે એથી વધારે લાંબી હોય; અને,
- છેલ્લા બાર માસ દરમિયાન તમે આ હક્ક હેઠળ કલાકોમાં કોઈ ફેરફારની માગણી ના કરી હોય.

બાળકની છઠ્ઠી વર્ષગાંઠ યા ૧૮મી વર્ષગાંઠ, જે લાગુ પડતી હોય તે, આવવાને બે વીકથી ઓછી વાર હોય ત્યારે અરજી કરી શકાય.

તમારી અરજી સ્વીકારાય તો નોકરીને લગતા અધિકારો ઉપર

થતી અસર

તમે જે ટેમ્પરરી ધોરણે ફેરફાર કબૂલ ના કર્યો હોય તો તમારા કોન્ટ્રાક્ટને કાયમી ધોરણે બદલવામાં આવશે. તમને નીચા હોદ્દા ઉપર નહીં મૂકી શકાય, તમારા પગારનો દર નહીં ઘટાડી શકાય, અને અન્ય કામદારોની જેમ જ જે પ્રમાણસર રજા મળવી જોઈએ એમાં કાપ નહીં મૂકી શકાય.

આમ છતાં, આટલું યાદ રાખવું કે:

- તમારું કામ કુલ-ટાઈમમાંથી પાર્ટ-ટાઈમ થઈ જાય તો તમે પાછા કુલ-ટાઈમ નહીં કરી શકો, સિવાય કે એ માટે અગાઉથી વાટાઘાટ કરી જોગવાઈ કરી લીધી હોય; અને,
- પાર્ટ-ટાઈમ થયા પછી જો તમને રીડન્ડન્સી મળે તો એ વખતે રીડન્ડન્સી પગારનો હિસાબ તમારા પાર્ટ-ટાઈમ પગારને આધારે થશે.

ફ્લેક્સીબલ વર્કિંગની માગણી કેવી રીતે કરવી

આ વાટાઘાટને માટે જરૂરી ટાઈમ-ટેબલ અને પ્રક્રિયાઓ હોય છે તેનું તમારે અને એમ્પ્લોયરે અનુસરણ કરવું પડશે, સિવાય કે સમય-મર્યાદા લંબાવવાનું બંને પક્ષે આપસમાં સમજૂ લીધું હોય.

ફ્લેક્સીબલ વર્કિંગ માટેની અરજી

આ અરજી લેખિત હોવી જોઈએ અને એમાં નીચે બતાવેલ બાબતો હોવી જોઈએ:

- કાયદેસર મળતા હક મુજબ તમે કામમાં બાંધછોડ (ફ્લેક્સીબલ વર્ક) માગી રહ્યા છો એમ બતાવવું જોઈએ;
- કામના કલાકો તેમ જ કામે આવવાના અને જવાના સમયમાં શું ફેરફાર જોઈએ છે અને એ નવા સમય ક્યારથી લાગુ કરવાના છે એ બતાવવું જોઈએ;
- તમારી માગણી સંતોષાય તો એમ્પ્લોયરને શું અસર થશે અને એનો શું ઉકેલ હોઈ શકે એ સમજાવવું જોઈએ;
- તમે પોતે માવતર છો યા માવતર તરીકેની જવાબદારી તમારી છે એ બતાવવું જોઈએ;
- આ પહેલા આવી અરજી તમે કરી છે કે કેમ એ બતાવવું જોઈએ અને ક્યારે કરી એ બતાવવું જોઈએ; અને,
- અરજી કરવાની તારીખ લખવી જોઈએ.

કોઈ બાબત બાકાત રહી જાય તો એમ્પ્લોયર તમારું અરજીપત્રક તમને પાછું આપશે અને પૂરું કરી ફરીથી રજૂ કરવાનું કહી શકે છે. તમારી અરજી બરાબર રીતે રજૂ થાય પછીથી વાટાઘાટનું ટાઈમ-ટેબલ અને સમય-મર્યાદા લાગુ પડે છે.

તમારી અરજી પત્ર દ્વારા, ફેક્સ કે ઈમેઇલ દ્વારા, યા એમ્પ્લોયરે પાઠવેલ એપ્લિકેશન ફોર્મ દ્વારા, યા ડીટીઆઈ (ડિપાર્ટમેન્ટ ઓફ ટ્રેડ એન્ડ ઈન્ડસ્ટ્રી - વેપાર/વાણિજ્ય અને ઉદ્યોગ ખાતું) ની વેબસાઈટ ઉપરથી મળતા **FW(A)** નામના ફ્લેક્સીબલ વર્કિંગ એપ્લિકેશન ફોર્મ દ્વારા થઈ શકે છે. તમારી પોતાની નોંધ માટે તમારે અરજીની કોપી રાખવી.

અરજી કરતા પહેલા ખાસ્સો ઊંડો વિચાર કરશો. એમ્પ્લોયર તમારી અરજી સ્વીકારે તો તેના ધંધા ઉપર શું અસર થશે એનો ખ્યાલ રાખશો. કેવી કેવી મુશ્કેલીઓ અને સમસ્યાઓ તમારા એમ્પ્લોયર રજૂ કરશે એના વિષે અનુમાન બાંધી, એના ઉપાયો તમારી અરજીમાં સૂચવવા જોઈએ.

જે દિવસે અરજી પોસ્ટ દ્વારા પહોંચાડવામાં આવે, યા ઈમેઇલ દ્વારા પહોંચે, તે જ દિવસને અરજી કર્યાની તારીખ તરીકે ગણાશે. તમે અરજી કરો એની પહોંચ/રસીદ એમ્પ્લોયર કનેથી માગી લેવી.

એમ્પ્લોયરે તમારી અરજીનો ઉત્તર વાળવો જ જોઈએ

... અને એનો નિર્ણય તમને ૨૮ દિવસની અંદર જણાવવો જોઈએ.

એવું બને કે તમારી અરજી ઉપર જેણે વિચારણા કરવાની હોય એ પોતે જ રજાને કારણે કે બિમારીને કારણે ગેરહાજર હોય તો એ જ્યારે ફરજ પર પાછા ફરે ત્યારથી ૨૮ દિવસની ગણતરી શરૂ થશે.

એમ્પ્લોયર તમારી અરજી સમૂળગી સ્વીકારે તો તમારા કોન્ટ્રાક્ટમાં કરેલ ફેરફારની વિગત એના લેખિત સૂચનાપત્રમાં હશે. અન્યથા, તમને અને એને એમ બન્નેને અનુકૂળતા હોય એ સમય અને સ્થળ ઉપર ૨૮ દિવસની અંદર ફરીથી મુલાકાત એણે ગોઠવવી પડશે.

અરજી ઉપર ચર્ચા કરવા માટેની મુલાકાત

તમે અને તમારા એમ્પ્લોયર તમારી અરજી ઉપર વિગતવાર ચર્ચા કરી, તમારી માગણી કેવી રીતે સિધ્ધ કરવી અને તમે કામના કલાકો વિગેરેમાં જે બાંધછોડ અને ફેરફાર માગો છો તેનાથી ધંધા ઉપર શું અસર થશે એ નક્કી કરવા માટે આ મુલાકાત હોય છે. તમારે અને તમારા એમ્પ્લોયરે કાંઈક બાંધછોડ કરવા તૈયારી બતાવવી પડશે, જેથી બન્ને પક્ષને સ્વીકાર્ય હોય એવો મધ્યમમાર્ગી ઉકેલ સાધી શકાય.

નિરધારેલ મુલાકાતમાં તમે હાજરી નહીં આપી શકો એવું લાગે તો વહેલી તકે એમ્પ્લોયરને જાણ કરી દેવી જેથી મુલાકાત માટે બીજો કોઈ અનુકૂળ સમય ગોઠવી શકાય.

મુલાકાત વખતે કોઈને સાથે રાખવાનો અધિકાર

મુલાકાતમાં અન્ય કોઈ સહ-કાર્યકર, યા એ જ એમ્પ્લોયરને ત્યાં કામ કરતો હોય એવો ટ્રેડ યુનિયનનો પ્રવક્તા તમારી સાથે આવી શકશે. સાથે આવનાર એ સહ-કાર્યકર તમારી સાથે વાતચીત કરી શકશે પણ પ્રશ્નોના જવાબ એ તમારા વતી નહીં આપી શકે.

નિરધારેલ મુલાકાતમાં એ હાજરી નહીં આપી શકે એવું લાગે તો મુલાકાત માટે સાત દિવસની અંદર બીજો કોઈ અનુકૂળ સમય ગોઠવી શકાય.

મુલાકાત માટેની તૈયારી

મુલાકાત માટે જેમ અને તેમ પૂરતી તૈયારી કરી લેવી:

- બાળ-સંભાળને લગતી બાબતો અને એને પહોંચી વળવા માટે જરૂરી એવી કામના સમયની કાપકૂપ ઉપર ધ્યાનથી વિચાર કરશો;
- બની શકે તો તમારા સહ-કર્મચારીઓ સાથે ચર્ચા કરી તાગ મેળવી લો કે કામના કલાકોમાં તમે જે ફેરફાર માગો છો એમાં તેઓ સહાયરૂપ બનશે કે આડખીલી બનશે;
- તમારી સાથે મુલાકાતમાં આવનાર સાથીદાર તમારી વિગતોથી પૂરા વાકેફ છે અને તમને સમર્થન આપે છે એની ખાત્રી કરી લો.

તમારી અરજી પાછી ખેંચી લીધી છે એવું તારણ એમ્પ્લોયર લાવી શકે

નીચે બતાવેલ બાબત લાગુ પડતી હશે તો અરજી પાછી ખેંચી લીધી ગણાશે; એમ્પ્લોયર જે એમ ધારે કે તમે અરજી પાછી ખેંચી લીધી છે તો એણે એ લેખિતવાર પાકું કરવું પડશે:

- અરજી પાછી ખેંચી લીધી છે એમ તમે મોઢેથી યા લેખિતવાર એને જણાવો;
- ગોઠવેલી બે મુલાકાતોમાં તમે હાજરી ના આપો અને તમારી ગેરહાજરીનું કોઈ સબળ કારણ ના દર્શાવો; અથવા,
- અરજી સ્વીકારવી કે નહીં એ નક્કી કરવા માટે જરૂરી માહિતી તમે અરજીમાં પૂરી ના પાડો (અને એ કમી પાછળ કોઈ સબળ કારણ ના હોય).

મુલાકાત પછી એમ્પ્લોયરનો નિર્ણય

મુલાકાત પછી ૧૪ દિવસની અંદર એમ્પ્લોયરે પોતાનો નિર્ણય તમને તારીખ-સહ, લેખિતવાર જણાવવો જોઈએ.

તમારી અરજી સ્વીકારાય તો નીચેની બાબત એ લિખિત નોટિસમાં હોવી જોઈએ:

- કોન્ટ્રાક્ટમાં કયા કયા ફેરફાર સાથે એ સંમત છે; અને,
- કઈ તારીખથી એ અમલમાં આવશે.

અરજી નકારવામાં આવે તો એ લિખિત નોટિસમાં નીચેની બાબત હોવી જોઈએ:

- ઈન્કાર કરવા પાછળના ધંધાદારી કારણ;
- તમારા કેસમાં એ કારણ શા માટે લગુ પડે છે એની સવિસ્તર સમજણ; અને,
- અપીલની પ્રક્રિયા વિષે સમજણ.

એમ્પ્લોયરને મળતું માર્ગદર્શન એમ કહે છે કે તમારી અરજી એને માટે અસ્વીકાર્ય હોય તો એણે સમાધાનનો માર્ગ લેવો જોઈએ.

ઈન્કાર કરવા પાછળના ધંધાદારી કારણ

સંભવિત કારણો નીચે મુજબ હોઈ શકે છે:

- કંપનીને વધારે ખર્ચો લાગે;
- ગ્રાહકોની માંગને પહોંચી વળવામાં મુશ્કેલી આવે;
- બાકી રહેતા કર્મચારીઓમાં કામનો બોજો સરખી રીતે ના વહેંચી શકાય, તથા વધારે કર્મચારીઓની ભરતી ના કરી શકાય;
- ગુણવત્તા તથા કાર્યદક્ષતા જોખમમાં મૂકાય;
- તમે જે સમયે કામે હાજરી આપી શકો એમ હો તે સમયે પૂરતું કામ ન હોય; અને,
- ધંધામાં/કંપનીમાં ધરખમ ફેરફારોનું આયોજન થઈ રહ્યું હોય.

ફ્લેક્સીબલ વર્કિંગની અરજી નકારવાના કારણોની સામે અપીલ

એમ્પ્લોયર તમારી અરજી નકારવાના જે કારણ આપે એ તમને સ્વીકાર્ય ના હોય તો નોટિસ મળ્યેથી ૧૪ દિવસની અંદર અપીલ કરી શકાય છે.

- અપીલ કરવાના કારણ વિગતવાર જણાવો;
- કોઈ હકીકત ખોટી હોય તો એ જણાવો; અને,
- અપીલ-પત્રમાં સહી કરો અને તારીખ લખો.

તમારી અપીલ મંજૂર થાય તો એ અપીલ મળ્યેથી ૧૪ દિવસની અંદર એમ્પ્લોયરે તમને લેખિત જણાવવું પડશે. અપીલ જે સીધેસીધી ફગાવી દેવાય તો અપીલ માટે મીટીંગ – એ પણ ૧૪ દિવસની અંદર – ગોઠવવાની રહેશે.

અપીલની મીટીંગ

એમ્પ્લોયરના નિર્ણયને તેમ જ તેણે આપેલ ખુલાસાને પડકારવાની તક તમને આ અપીલની મીટીંગમાં મળે છે. પ્રથમ મીટીંગમાં હોય છે તેમ આ મીટીંગ વખતે પણ તમે કોઈને તમારી સાથે રાખી શકો છો. પૂરેપૂરી તૈયારી અવશ્ય કરી રાખવી.

અપીલ મીટીંગ બાદ ૧૪ દિવસની અંદર તમને નિર્ણયની જાણ લેખિતવાર થવી જોઈએ.

એમ્પ્લોયર પોતે જ સ્થાપિત પ્રક્રિયાને બરાબર ના અનુસરે યા તમારી ફ્લેક્સીબલ વર્કિંગની માગણી નકારવામાં આવે

એવું તારણ બહાર આવ્યું છે કે સમસ્યાનો ઉકેલ સાધવા માટે કામદાર એના એમ્પ્લોયર જેડે વાતચીત કરે એના જેવો ઝડપી અને અસરકારક માર્ગ બીજો કોઈ નથી.

નિર્ણયથી તમે નારાજ હો અથવા તમારી માગણી ઉપર પૂરું ધ્યાન જ નથી આપવામાં આવ્યું એમ તમને લાગે, તો કામ પર અંદરખાને જ એ ઉકેલવાની કોશિષ કરવી એ તમારા હિતમાં છે. એમ્પ્લોયર જેડે વાત કરી જુઓ.

એમ્પ્લોયર જેડે વાત કરીને ઉકેલ ના સાધી શકાય તો કોઈ જાણકાર પાસેથી સલાહ મેળવી લેવી. તમે એમ્પ્લોયમેન્ટ ટ્રાઈબ્યુનલમાં ધા નાખી શકો છો, પણ એ સિવાય બીજા ઓછી કડાકૂટ વાળા રસ્તા પણ છે જેમાં બહારની કોઈ ત્રીજી વ્યક્તિ મધ્યસ્થી કરી શકે. એકાસમાંથી કોઈ અફસર, ટ્રેડ યુનિયનનો કોઈ પ્રવક્તા યા જરૂરી અનુભવજ્ઞાન ધરાવનાર બીજું કોઈ આવી મધ્યસ્થી કરી શકે છે.

ચાઇલ્ડ-ફ્રેન્ડલી વર્કિંગ એન્ડ સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન

-બાળઉછેર માટે અનુકૂળ એવી કાર્યપ્રણાલી અને સેક્સ (લિંગ) પર આધારિત ભેદભાવ

સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન કાનૂનને આધારે ક્યારે અરજી કરી શકાય.

કઈ કઈ બાબતમાં સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન કાનૂનનો આશરો લઈ શકાય એના અમુક ઉદાહરણ નીચે આપેલ છે.

- તમારું બાળક છ વર્ષથી મોટું હોય અને ડીસેબલ્ડ ના હોય;
- કામના કલાકો બદલવાના કાયદેસર હક પ્રમાણે તમે છેલ્લા બાર મહિનામાં અરજી કરી ચૂક્યા હો પણ સંબેગો બદલાતા ફરીથી માગણી કરવાની જરૂર ઊભી થઈ હોય;
- કાયદેસરનો હક મેળવવા માટે જેટલી લાંબી નોકરી હોવી જોઈએ એટલો વખત તમને તે એમ્પ્લોયર જેડે ના થયો હોય;
- તમે એમ્પ્લોયી (નોકરિયાત) ના હો;
- કાયદેસર હક લેઈને કરેલ અરજી ફગાવી દેવામાં આવી હોય.

સેક્સ ડિસ્ક્રિમિનેશન કાનૂન હેઠળ કામના કલાકોમાં ફેરફારની માગણી

માગણી લેખિતવાર કરવી. તમે શું માગી રહ્યા છો અને તમારું કામ બીજી કઈ રીતે પાર પાડી શકાય એ ચોક્કસ બતાવો. કામના કલાકોમાં તમે જે ફેરફાર માગો છો તે તમારા બાળકની સંભાળ અર્થે આવશ્યક છે એમ સ્પષ્ટ થવું જોઈએ.

પેરેન્ટલ લીવ - બાળઉછેર માટેની રજા

માબાપો પોતાના નાના બાળકો જોડે વધુ સમય ગાળી શકે એ અર્થે આવી રજા મળતી હોય છે. આ રજા ચાલુ પગારે નથી હોતી અને તમને ચાલુ પગારે મળતી વાર્ષિક રજા ઉપરાંત આ લઈ શકાય છે.

તમે એકલ માવતર હો તો આવી અવેતન રજા વખતે કદાચ તમને ઈન્કમ સપોર્ટ તથા હાઉસિંગ બેનિફિટ મળી શકશે.

પેરેન્ટલ લીવનો શું ઉપયોગ થઈ શકે

બાળકની સંભાળ અર્થે જ આ રજા લઈ શકાય છે. રજા લેવાના કારણ માટે કોઈ જાતની સાબિતી એમ્પ્લોયર ના માગી શકે પરંતુ તમને આવી રજાનો હક્ક છે એ બાબતના પુરાવા માગી શકે છે, જેમ કે, બાળકની જન્મતારીખ, તમારે શિરે એના ઉછેરની જવાબદારી હોય તે, અને જે બાળકને ડીસેબીલીટી લીવીંગ એલાવન્સ મળતું હોય તો તેની સાબિતી.

પેરેન્ટલ લીવનો શું ઉપયોગ કરી શકાય એના અમુક ઉદાહરણો નીચે આપેલ છે:

- નાના બાળકો જોડે વધુ સમય ગાળવા માટે;
- બાળકને હોસ્પિટલમાં જવાનું થાય તો તેની સાથે રહેવા માટે;
- નવી સ્કૂલોની તપાસ કરવા માટે;
- બાળ-સંભાળ માટે નવી તજવીજ કરી હોય તો તેમાં બાળકને સરખી રીતે ગોઠવવા માટે;
- આખું કુટુંબ વધુ સમય એકબીજા સાથે રહે એ માટે, જેમ કે બાળકને દાદા-દાદી પાસે કે નાના-નાની પાસે રોકાવા લઈ જવા માટે.

કોઈ પુરુષ જે પેટર્નિટી લીવ ના લઈ શકે તો તે પોતાના બાળકના જન્મ વખતે હાજર રહેવા માટે આ પેરેન્ટલ લીવ લઈ શકે છે.

પૅરેન્ટલ લીવ કોણ માગી શકે

તમે નોકરિયાત (એમ્પ્લોયી) અને નીચે બતાવેલ બાબત લાગુ પડે તો તમે આ રજા લઈ શકો છો:

પાંચ વર્ષથી નાના બાળકના તમે માવતર (મા, બાપ કે પાલક માબાપ) હો યા તો બાળકના ઉછેરની જવાબદારી તમારે શિરે હોય કે આવવાની હોય;

તે જ એમ્પ્લોયરને ત્યાંની તમારી નોકરી એક વર્ષ કે એથી લાંબા સમયની હોય; બાળકની જન્મતારીખ કે એને દત્તક લેવાની તારીખ જો ૧૫/૧૨/૯૪ અને ૧૪/૧૨/૯૯ની વચ્ચે હોય તો આગલા એમ્પ્લોયરને ત્યાં ૧૫/૧૨/૯૮ અને ૦૮/૦૧/૦૨ની વચ્ચે એક વર્ષની નોકરી કરેલી હશે તે પણ સ્વીકારવામાં આવશે.

બાળક પાંચ વર્ષનું થાય તે પહેલા જ આ પૅરેન્ટલ લીવ લઈ શકાય, સિવાય કે નીચે બતાવેલ કોઈ બાબત એ બાળકને લાગુ પડતી હોય:

- બાળક દત્તક લીધેલ હોય તો એ દત્તક-વિધિ પછીના પાંચ વર્ષની અંદર અંદર અને એ બાળક ૧૮ વર્ષથી નાનું હોય ત્યાં સુધી જ આ રજા લેવાય;
- બાળકને ડીસેબીલીટી લીવીંગ એલાવન્સ મળતું હોય તો બાળક ૧૮ વર્ષનું થાય ;
- બાળકની જન્મતારીખ કે એને દત્તક લેવાની તારીખ જો ૧૫/૧૨/૯૪ અને ૧૪/૧૨/૯૯ની વચ્ચે હોય તો ૩૧/૩/૦૫ સુધીમાં જ અને બાળક ૧૮ વર્ષનું થાય તે પહેલા જ આ રજા લઈ લેવી જોઈએ.

પૅરેન્ટલ લીવ માટેની યોજનાઓ

કાયદામાં કમ-સે-કમ જે જોગવાઈ છે તે અવેતન રજાની છે; ઉપરાંત, નીચે બતાવેલ બાબતો ખ્યાલમાં રાખવી:

- પ્રત્યેક બાળક માટે દર વર્ષે ચાર વીક સુધીની જ રજા લઈ શકાય;
- આખું વીક કે એથી વધુ સમયની રજા દર વખતે લેવાય, સાવ ટુકડે ટુકડે ના લેવાય;
- બાળક ૧૮ વર્ષનું થાય ત્યાં સુધીમાં તમે ૧૮ વીકની રજા લઈ શકો; જો બાળક ડીસેબલ્ડ હોય તો દરેક વખતની રજા એક એક દિવસની હોઈ શકે છે, વીક-વીક કે એવી લાંબી રજા હોવી જરૂરી નથી;
- રજા લેવા માટે ૨૧ દિવસની નોટિસ આપવાની રહેશે;
- બની શકે છે કે કાયદામાં જેટલી કમ-સે-કમ જોગવાઈ છે તેનાથી વધારે સુવિધા વાળી પૅરેન્ટલ લીવ તમારી કંપનીમાં મળતી હશે;

- જો વાજબી લાગે તો એમ્પ્લોયર તમને પેરેન્ટલ લીવ માટે છ માસ સુધી રાહ જોવડાવી શકે છે; દા. ત. ધંધામાં મોટે પાયે ભંગાણુ પડશે એમ લાગે ત્યારે, અને જો એમ હોય તો તમારી અરજીના સાત દિવસની અંદર એણે તમને એ પ્રકારની નોટિસ આપવી જોઈએ. બાળકના જન્મ બાદ તરત કે એને દત્તક લીધા બાદ તરત પેરેન્ટલ લીવ જોઈએ તો એ તમને રાહ ના જોવડાવી શકે;
- પેરેન્ટલ લીવ માટેની તમારી અરજીને એમ્પ્લોયર કોઈ સબળ કારણ વગર નકારી ના શકે;
- તમને જો ચાલુ પગારે પેરેન્ટલ લીવ આપવાનું એમ્પ્લોયર સૂચવે, તો તમને જે અવેતન રજા મળવાની હોય તેની મુદતમાં એ પ્રમાણે ઘટાડો કરવામાં આવશે.

રોજગારને લગતા અધિકાર - પેરેન્ટલ લીવ દરમ્યાન

પેરેન્ટલ લીવ દરમ્યાન નોકરિયાત (એમ્પ્લોયી) તરીકેનો તમારો દરજ્જો એમ જ રહેશે, પણ કોન્ટ્રાક્ટમાં વધુ છાણાવટ ના હોય તો ફક્ત નીચે બતાવેલ બાબતો જ લાગુ પડશે:

- નોકરી છોડવા માટે (તમને) કે નોકરીમાંથી છૂટા કરવા માટે (એમ્પ્લોયરને) નોટિસની જરૂર પડશે જ;
- રીડન્ડન્સી પગારનો હક કાયમ રહેશે;
- શિસ્તને લગતી કાર્યવાહી તેમ જ અસંતોષ વ્યક્ત કરવાની પ્રક્રિયાઓનો લાભ લઈ શકાશે;
- તમે અને તમારા એમ્પ્લોયરે, બન્નેએ પરસ્પર વિશ્વાસ અને ભરોસો રાખી કામ લેવાનું રહેશે;
- બીજે ક્યાંય નોકરી કરવાની મનાઈ તમારા કોન્ટ્રાક્ટમાં ફરમાવેલ હોય તો તે મનાઈ જારી રહેશે; અને,
- ગુપ્તતા જાળવવાને લગતી કોઈ કલમો હશે તે લાગુ પડતી રહેશે.

પેરેન્ટલ લીવ પૂરી થયે તમારા કામે પાછા ચઢવાનો અધિકાર

- તમે ચાર વીક કે એથી ઓછા સમયની પેરેન્ટલ લીવ લો તો તમારું જે પહેલાનું કામ હતું ત્યાં પછા લાગી શકો છો;
- ઓર્ડિનરી મેટર્નિટી લીવ (ઓએમએલ) લીધા બાદ તમે ચાર વીક કે એથી ઓછા સમયની પેરેન્ટલ લીવ લો તો પણ તમારું જે પહેલાનું કામ હતું ત્યાં પછા લાગી શકો છો; યા,
- તમે ચાર વીક કરતાં વધારે પેરેન્ટલ લીવ લીધી હોય યા ઍડિશનલ મેટર્નિટી લીવ (એએમએલ) લીધા બાદ પેરેન્ટલ લીવ લીધી હોય તો એ સંજોગોમાં, સ્ત્રીઓને એએમએલ બાદ કામા પાછા લાગવાના જે અધિકાર મળે તે જ અધિકાર તમને પણ મળશે.

ટાઈમ ઓફ ફોર ડીપેન્ડન્ટ્સ (ટીઓએફડી)

(આશ્રિતોને માટે લેવાતી છુટ્ટી/રજા)

તમારા ઉપર મદાર બાંધીને રહેતા લોકો (તમારા આશ્રિતો)ને કોઈ અણધારી આફત આવી પડે ત્યારે એ નિવારવા માટે તથા એમની સંભાળ અર્થે લાંબાગાળાની કોઈ તજવીજ કરવા અર્થે જે વાજબી સમય જોઈએ એટલી છુટ્ટી તમને મળવી જોઈએ. જે કે આવી છુટ્ટી તમને ચાલુ પગારે આપવાની ફરજ એમ્પ્લોયરને ના પાડી શકાય.

તમને જે આગોતરા એવા એંધાણ મળે કે આવી છુટ્ટી લેવાની તમને જરૂર પડશે તો એમ્પ્લોયર સાથે બીજી કોઈ ગોઠવણ કરી લેવી જોઈએ.

આવી રીતે આશ્રિતોને માટે છુટ્ટી કોણ માગી શકે?

નોકરિયાત હો તો તમે જે દિવસે કામ શરૂ કરો તે દિવસથી જ આવી ઈમર્જન્સી રજા માગી શકો છો; કેટલા કલાકો તમે ભરો છો તે નથી જોવાતું.

આશ્રિતોને માટે છુટ્ટી કેવા સંજોગોમાં લઈ શકાય

નીચે બતાવેલ કારણો માટે આ છુટ્ટી લઈ શકાય છે:

- તમારા આશ્રિત બિમાર થાય, સુવાવડ ઉપર જાય, ઈજા પામે યા હુમલાના ભોગ બને ત્યારે મદદ અર્થે, અથવા એની સંભાળ માટે ગોઠવણ કરવા અર્થે;
- આશ્રિતના અવસાન પછીની કાર્યવાહી માટે, જેમ કે એના અંતિમ સંસ્કારનું આયોજન કરવા માટે યા અંતિમ સંસ્કાર વખતે હાજરી આપવા માટે;
- આશ્રિતની સાર-સંભાળ માટે, તેમ જ એની ચાલુ સારવાર-સંભાળમાં કોઈ જાતનું ભંગાણ પડી જાય ત્યારે;
- તમારા બાળકને સ્કૂલમાં કોઈ અણધારી ઘટના ઘટે તેને ઉકેલવા માટે (બાળક માટે તે સમયે સ્કૂલે જવાબદારી લેવાની હોય છે).

તમે કામેથી ગેરહાજર રહો ત્યારે વહેલામાં વહેલી તકે એમ્પ્લોયરને જાણ કરી દેવી; સાથે એ પણ કહેવું કે કેટલા સમય માટે તમે ગેરહાજર રહેવાના છો. આ જાણ લેખિત કરવાની જરૂર નથી.

આશ્રિત કોને લેખાય

બાળક, માવતર યા તમારા પરિવારજનની જેમ તમારી સાથે વસનાર કોઈ પણ વ્યક્તિને આશ્રિત લેખી શકાય (પણ એ તમારા લોજર-બોર્ડર - વીશી રાખનાર - યા તમારા ભાડૂત કે તમારા એમ્પ્લોયી હોય તો નહીં)

બિમારી કે ઈજા વખતે

મદદ માટે તમારી ઉપર મદદાર રાખનાર કોઈ વ્યક્તિ બિમાર થાય કે ઈજા પામે ત્યારે તેની તાત્કાલિક સારવાર માટે તેમ જ દેખભાળની ગોઠવણ કરવા માટે તમે છુટ્ટી માગી શકો છો. પાકટ વચના કોઈ પાડોશી અકસ્માતનો ભોગ બને તો તેની સંભાળ માટે પણ તમે છુટ્ટી માગી શકો છો.

આશ્રિતો અર્થે છુટ્ટી કેટલા સમયની મળી શકે?

કેટલી છુટ્ટી વાજબી કહેવાય એને માટે કાયદામાં કોઈ સ્પષ્ટતા નથી - આ અધિકાર તો ખરેખરી કટોકટી વખતે જ ઉપયોગમાં લેવા અર્થે છે. છુટ્ટી લેવાનું અનિવાર્ય હોવું જોઈએ અને કેટલા સમયની છુટ્ટી લેવી એ સંજોગો પ્રમાણે વાજબી હોવું જોઈએ. ઉદાહરણ રૂપે, તમારા બાળકને અછબડા (ચિકન પોક્સ) નીકળી આવે ત્યારે તમને છુટ્ટી લેવાની જરૂર પડે એ દેખીતું છે અને એની સંભાળ માટે વ્યવસ્થા કરવા અર્થે પણ સમય જોઈએ એ સમજી શકાય એવું છે, પરંતુ બાળકને ક્વોરેન્ટીનમાં રખાય ત્યારે એ કટોકટીનો કાળ ન કહેવાય અને એ સમયે તમે બે વીકની છુટ્ટી ના માગી શકો.

તમે એકલ માવતર હો તો બાળ-સંભાળની વ્યવસ્થા કરવાનું તમારે માટે વધારે મુશ્કેલ બની શકે છે એ બાબત એમ્પ્લોયરે ધ્યાનમાં લેવી જોઈએ.

આશ્રિતને માટે કેટલી વખત છુટ્ટી લઈ શકાય એની કોઈ મર્યાદા બાંધેલ નથી, પણ જો એમ્પ્લોયરને એમ લાગે કે તમે આ ઈમર્જન્સી રજાનો ખોટો ગેરલાભ ઉઠાવી રહ્યા છો તો એ તમારી સામે શિસ્તપાલનને લગતી કાર્યવાહી માંડી શકે છે.

આશ્રિતો અર્થે છુટ્ટી આપવાનો ઈન્કાર

તમે ઈમર્જન્સી માટે છુટ્ટી લીધી હોય કે માગી હોય તો એમ્પ્લોયર તમારી માગણીને વજૂદ વગર નકારી ના શકે, તમારા તરફ આણુજાતું વર્તન ના કરી શકે કે તમને બરતરફ ના કરી શકે.

ઈમર્જન્સી માટે છુટ્ટી લેવાના તમારા અધિકારનો તમે ઉપયોગ કરો અને એ કારણથી તમને બરતરફ કરાય યા તમને રીડન્ડન્સી અપાય તો એ દેખીતી રીતે અન્યાયી બરતરફી (ઓટોમેટિકલી અનફેર ડિસ્મિસલ) ગણાશે.

સદા યાદ રાખો - તમારા અધિકારો બાબત તમને કોઈ સમસ્યા હોય તો તેનો ઝડપથી અને અસરકારક રીતે ઉકેલ લાવવા માટે એમ્પ્લોયર જોડે વાત કરવી. વિધિવત્ કાર્યવાહીમાં પડતા પહેલા કોઈ જાણકાર પાસેથી સલાહ લઈ લેવી.