International Labour Organization

HELP DESK

আইএলও হেল্পডেস্ক:
ব্যবসা এবং যৌথ দর কষাকষি

Bangladesh Employers' Federation (BEF)

আইএলও হেল্পডেস্ক: ব্যবসা এবং যৌথ দর কষাকষি

২৩ এপ্রিল ২০২৪

১৯৯৮ সালের আইএলও-এর মৌলিক নীতিমালা ও কর্মক্ষেত্রের অধিকার সম্পর্কিত ঘোষণায় যৌথ দর কষাকষির অধিকারের কার্যকর স্বীকৃতি দেয়ার গুরুত্ব নিশ্চিত করা হয়েছে।

এ অধিকারকে বাস্তবায়ন করার মৌলিক কনভেনশন হল সংগঠিত করার অধিকার এবং যৌথ দর কষাকষি কনভেনশন, ১৯৪৯ (নং ৯৮)। এমএনই ঘোষণা শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে যৌথ দর কষাকষির বিষয়ে বিস্তারিত নির্দেশনা প্রদান করে (ধারা ৪৯-৫৬)।

মালিকদের সাথে অবাধে দর কষাকষি করার অধিকার শ্রমিক সংগঠনের স্বাধীনতার একটি অপরিহার্য উপাদান। যৌথ দর কষাকষি হল একটি স্বেচ্ছাসেবী প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে নিয়োগকর্তা এবং কর্মীরা তাদের সম্পর্ক, বিশেষ করে কর্মক্ষেত্রের শর্তাবলি নিয়ে আলোচনা ও সমঝোতা করে। এটি নিয়োগকর্তাদের সরাসরি বা তাদের সংগঠনের মাধ্যমে প্রতিনিধিত্ব করা, নিয়োগকর্তাদের এবং ট্রেড ইউনিয়ন বা, তাদের অনুপস্থিতিতে, শ্রমিকদের দ্বারা অবাধে মনোনীত প্রতিনিধিদের অন্তর্ভুক্ত করতে পারে।

যৌথ দর কষাকষি কেবল তখনই কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে যদি এটি অবাধে এবং সব পক্ষের দ্বারা সরল বিশ্বাসে পরিচালিত হয়। এর অর্থ হলো:

- একটি চুক্তিতে পৌঁছানোর জন্য প্রচেষ্টা করা
- প্রকৃত এবং গঠনমূলক আলোচনা করা
- অযৌক্তিক বিলম্ব এড়ানো
- সম্পন্ন হওয়া চুক্তিগুলিকে সম্মান করা এবং তাদের সরল বিশ্বাসে বাস্তবায়ন করা, এবং
- পক্ষদের যৌথ বিরোধ আলোচনা ও নিষ্পত্তির জন্য পর্যাপ্ত সময় দেয়া।

সরল বিশ্বাসে দর কষাকষির লক্ষ্য হল পারস্পরিক গ্রহণযোগ্য যৌথ চুক্তিতে পৌঁছানো। যেখানে চুক্তিতে পৌঁছানো না যায় সেখানে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য সমঝোতা থেকে মধ্যস্থতা ও সালিশের সকল পদ্ধতি ব্যবহার করা যেতে পারে।

যৌথ দর কষাকষি প্রক্রিয়া প্রকৃত আলোচনার আগের পর্যায়কে অন্তর্ভুক্ত করে – তথ্য ভাগ করে নেয়া, পরামর্শ, যৌথ মূল্যায়ন – সেইসাথে যৌথ চুক্তির বাস্তবায়ন।

[http://www.ilo.org/ilo-helpdesk-questions-and-answers-business-and-collective-bargaining]

আইএলও হেল্পডেস্ক: ব্যবসা এবং যৌথ দর কষাকষির প্রশ্ন ও উত্তর

যৌথ দর কষাকষির অধিকার সমুন্নত রাখা

প্রশ্ন: কেন আমি যৌথভাবে আলোচনা এবং দর কষাকষি করব?

উত্তর: যৌথ দর কষাকষি হল একটি স্বেচ্ছাসেবী প্রক্রিয়া যা কাজের শর্তাবলি নির্ধারণ করতে এবং নিয়োগকর্তা, শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করতে ব্যবহৃত হয়, যার মাধ্যমে যৌথ চুক্তি সম্পাদিত হয়। যৌথ দর

কষাকষির সুবিধা হচ্ছে যে এটি দ্বন্দ্ব এবং সংঘর্ষের পরিবর্তে আলোচনা এবং ঐক্যমতের মাধ্যমে সমস্যার সমাধান করে।

সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির চর্চা দ্বন্দ্বমূলক সংলাপের পরিবর্তে গঠনমূলক আলোচনা করার সুযোগ প্রদান করে এবং এটি সমাধানগুলিতে ফোকাস করার জন্য শক্তিকে কাজে লাগায় যা প্রতিষ্ঠান এর অংশীজনদের এবং সামগ্রিকভাবে সমাজের জন্য উপকারী হয়।

প্রশ্ন: কেন যৌথ দর কষাকষি ব্যবসার জন্য গুরুত্বপূর্ণ?

উত্তর: যৌথ দর কষাকষি হল কর্ম পরিবেশ এবং কর্মসংস্থানের শর্তাবলি এবং নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে বা তাদের নিজ নিজ সংগঠনের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ে আলোচনার জন্য একটি গঠনমূলক ফোরাম। এটি প্রায়শই রাষ্ট্রীয় নিয়ন্ত্রণের চেয়ে বেশি কার্যকর এবং আরও নমনীয়। এটি সম্ভাব্য সমস্যার পূর্বাভাস দিতে সাহায্য করতে এবং শান্তিপূর্ণ সমাধান প্রক্রিয়ায় অগ্রসর হতে; এবং নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক উভয়ের অগ্রাধিকার এবং চাহিদা বিবেচনা করে সমাধান খুঁজে পেতে সাহায্য করে। সুষ্ঠু যৌথ দর কষাকষি ব্যবস্থাপনা এবং কর্মীদের উভয়েরই উপকার করে এবং এটা যে শান্তি ও স্থিতিশীলতা প্রতিষ্ঠা করে তা বৃহত্তর সমাজকে সাধারণভাবে আরও উপকৃত করে। যৌথ দর কষাকষি একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রশাসনিক প্রতিষ্ঠান হতে পারে। এটি সরাসরি তাদের এমনভাবে প্রভাবিত করে যে সিদ্ধান্তগুলিতে তাদের যুক্ত করে শাসিতদের সম্মতি বাড়ানোর একটি উপায় হিসেবে কাজ করে।

যৌথ দর কষাকষি হল একটি স্বেচ্ছাসেবী প্রক্রিয়া যা কাজের শর্তাবলি নির্ধারণ করতে এবং নিয়োগকর্তা, শ্রমিক এবং তাদের সংগঠনগুলির মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করতে সহায়ক হয়, এবং ফলশ্রুতিতে যৌথ চুক্তি সম্পন্ন করা হয়। যৌথ দর কষাকষির সুবিধা রয়েছে যে এটি দ্বন্দ্ব এবং সংঘর্ষের পরিবর্তে আলোচনা এবং ঐক্যমতের মাধ্যমে সমস্যার সমাধান করে।

সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির চর্চা দ্বন্দ্বমূলক সংলাপের পরিবর্তে গঠনমূলক আলোচনা করার সুযোগ প্রদান করে এবং এটি সমাধানগুলিতে ফোকাস করার জন্য শক্তিকে কাজে লাগায় যা প্রতিষ্ঠান, এর অংশীজনদের এবং সামগ্রিকভাবে সমাজের জন্য উপকারী হয়।

প্রশ্ন: শ্রম সম্পর্কের পক্ষগুলির জন্য যৌথ দর কষাকষির প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে একটি চুক্তি নিয়ে আলোচনা করা কেন গুরুত্বপূর্ণ?

উত্তর: ২০০৯ সালে একটি উচ্চ পর্যায়ের ত্রিপক্ষীয় বৈঠক যৌথ দর কষাকষির অনেক গুরুত্বপূর্ণ সুবিধা চিহ্নিত করেছে। প্রতিষ্ঠানের জন্য:

যৌথ দর কষাকষির প্রক্রিয়া শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তা উভয়ের স্বার্থের কথা প্রকাশের সুযোগ দেয়, সাধারণ স্বার্থগুলি চিহ্নিত করতে, ভিন্ন স্বার্থগুলিকে পরস্পরের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে এবং চুক্তির মাধ্যমে সমাধানে পৌঁছানোর সুযোগ প্রদান করে। উদাহরণস্বরূপ, কর্ম ঘণ্টা সংক্রান্ত বিষয়ে, কিছু দেশে যৌথ দর কষাকষি প্রক্রিয়ার মাধ্যমে শ্রমিকদের কর্ম/জীবনের ভারসাম্য বজায় রাখতে নিয়োগকর্তাদের জন্য নমনীয় কর্ম সময়সূচি এবং অতিরিক্ত কর্ম ঘণ্টার খরচ কমানোর স্বার্থকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করা হয়েছে।

সরল বিশ্বাসে দর কষাকষির মাধ্যমে চুক্তিতে পৌঁছানোর ফলে যৌথ আলোচনার ফলাফলগুলি সাধারণত ন্যায়সঙ্গত হিসেবে গ্রহণযোগ্য হয় এবং এটি পৃথক দর কষাকষি বা এক তরফা চুক্তির তুলনায় আরও সমতা প্রদান করে। এটি

শ্রমিকদের প্রতিশ্রুতি, স্থিতিশীলতা এবং উৎপাদনশীলতার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য ইতিবাচক প্রভাব ফেলে; এবং উন্নত মজুরি এবং কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করে।

- যৌথ দর কষাকষির মাধ্যমে, শ্রমিকরা সাধারণত: উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির একটি বড় অংশ মঞ্জুরি হিসেবে পায়। এটি পরবর্তিতে সহযোগিতাকে উন্নীত করতে এবং প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি করতে এবং অর্থনীতিতে উচ্চ চাহিদা বৃদ্ধিতে অবদান রাখতে পারে।

- যৌথ দর কষাকষি বিরোধ পরিচালনার একটি প্রাতিষ্ঠানিক এবং সম্মত উপায়ে শ্রম সম্পর্কের পরিবেশকে উন্নত করে। একটি যৌথ চুক্তিতে যৌথ চুক্তির মেয়াদকালে শান্তি রক্ষার শর্তগুলি অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে এবং অভিযোগে সমাধানের জন্য অভিযোগ পদ্ধতি নির্ধারণ করতে পারে। এটি আরও স্থিতিশীল এবং মজবুত শ্রম সম্পর্ক সৃষ্টি করতে পারে।

- যৌথ দর কষাকষি শ্রম সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণকারী নিয়মাবলিকে বৈধতা দেয়। যখন কাজ এবং কর্মসংস্থানের শর্তাবলি নিয়ে আলোচনার মাধ্যমে নির্ধারিত হয় তখন সেগুলি মেনে চলারও সম্ভাবনা বেশি থাকে।

- যৌথ দর কষাকষির পক্ষগুলিকে তাদের নির্দিষ্ট শিল্প বা প্রতিষ্ঠানের সাথে কর্মসংস্থানের সম্পর্ককে নিয়ন্ত্রণ করে একটি যৌথ চুক্তি তৈরি করার সুযোগ দেয়। এটি পক্ষগুলিকে নির্দিষ্ট সমস্যাগুলি সমাধান করার সুযোগ দেয়। পক্ষগুলো এমন চুক্তি নিয়ে আলোচনা করতে পারে যা অর্থনৈতিক মন্দার সময় প্রতিষ্ঠানের মানিয়ে নেয়ার ক্ষমতাকে সহজতর করে বা প্রযুক্তিগত ও প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন প্রবর্তন করে, যা শ্রমিকদের ঝুঁকির ক্ষেত্রে সুরক্ষা দেয় এবং কাঙ্ক্ষিত ফলাফল নিশ্চিত করে।

প্রশ্ন: একটি কোম্পানি কিভাবে যৌথ দর কষাকষির অধিকারকে কার্যকর স্বীকৃতি দেয়?

উত্তর: শ্রমিকদের যৌথভাবে দর কষাকষির জন্য সংগঠন গঠন বা যোগদানের অধিকার বাস্তবায়িত হতে পারে না যদি নিয়োগকর্তা ট্রেড ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিতে অস্বীকার করেন বা যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণে অস্বীকার করেন।

যৌথ চুক্তির বিকাশে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় সুবিধা প্রদান করার ক্ষেত্রেও সহায়ক হতে পারে। এতে শ্রমিক প্রতিনিধিদের তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কার্য সম্পাদনের জন্য বা ট্রেড ইউনিয়নের সভায় যোগদানের জন্য, বেতন বা সামাজিক ও প্রান্তিক সুবিধার ক্ষতি ছাড়াই কাজের অবসরে প্রয়োজনীয় সময় প্রদান করাও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

যৌথ দর কষাকষি কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে শুধুমাত্র তখনই যখন এটি উভয় পক্ষের দ্বারা সরল বিশ্বাসে পরিচালিত হয়। এর মধ্যে শ্রমিক প্রতিনিধিদের অর্থপূর্ণ আলোচনার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করাও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এ তথ্যটি শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা সম্পর্কে একটি সত্য এবং ন্যায্য ধারনা পেতে সহায়ক হয়।

প্রশ্ন: কোম্পানিগুলো কীভাবে যৌথ দর কষাকষির অধিকার বজায় রাখতে পারে?

উত্তর: শ্রমিকদের যৌথভাবে দর কষাকষির জন্য সংগঠন গঠন বা যোগদানের অধিকার বাস্তবায়িত হতে পারে না যদি নিয়োগকর্তা ট্রেড ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিতে অস্বীকার করেন বা যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণে অস্বীকার করেন।

যৌথ চুক্তির বিকাশে সহায়তা করার জন্য প্রয়োজনীয় সুবিধা প্রদান করার ক্ষেত্রে সহায়ক হতে পারে। এতে শ্রমিক প্রতিনিধিদের তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কার্য সম্পাদনের জন্য বা ট্রেড ইউনিয়নের সভায় যোগদানের জন্য, বেতন বা সামাজিক ও প্রান্তিক সুবিধার ক্ষতি ছাড়াই কাজের অবসরে প্রয়োজনীয় সময় প্রদান করাও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

যৌথ দর কষাকষি কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে শুধুমাত্র তখনই যখন এটি উভয় পক্ষের দ্বারা সরল বিশ্বাসে পরিচালিত হয়। এর মধ্যে শ্রমিক প্রতিনিধিদের অর্থপূর্ণ আলোচনার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করাও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে। এ তথ্যটি শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা সম্পর্কে একটি সত্য এবং ন্যায্য ধারণা পেতে সহায়ক হয়।

প্রশ্ন: কোম্পানিগুলো কিভাবে যৌথ দর কষাকষির অধিকার বজায় রাখতে পারে?

উত্তর: কোম্পানিগুলো বিভিন্ন ক্ষেত্রে পদক্ষেপ নিতে পারে:

কর্মক্ষেত্রে:

- কার্যকর যৌথ চুক্তির উন্নয়নে সহায়তা করার জন্য শ্রমিক প্রতিনিধিদের যথাযথ সুবিধা প্রদান করা। এতে শ্রমিক প্রতিনিধিদের তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কার্য সম্পাদনের জন্য বা ট্রেড ইউনিয়নের সভায় যোগদানের জন্য, বেতন বা সামাজিক ও প্রান্তিক সুবিধার ক্ষতি ছাড়াই কাজের অবসরে প্রয়োজনীয় সময় প্রদান করাও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।
- যৌথ দর কষাকষির উদ্দেশ্যে প্রতিনিধি সংগঠনগুলিকে স্বীকৃতি দেয়া। শ্রমিকদের যৌথভাবে দর কষাকষির জন্য সংগঠন গঠন বা যোগদানের অধিকার বাস্তবায়িত হতে পারে না যদি নিয়োগকর্তা ট্রেড ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিতে অস্বীকার করেন বা যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণে অস্বীকার করেন।
- অর্থপূর্ণ দর কষাকষির জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য প্রদান করা। এ তথ্যটি শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা সম্পর্কে একটি সত্য এবং ন্যায্য ধারণা পেতে সহায়ক হয়।

দর কষাকষির টেবিলে:

- যৌথ দর কষাকষির জন্য ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের প্রকৃত সিদ্ধান্ত গ্রহণকারীদের কাছে পৌঁছানোর সুযোগ দেয়া।
- যৌথ দর কষাকষি কার্যকরভাবে কাজ করতে পারে শুধুমাত্র তখনই যখন এটি উভয় পক্ষের দ্বারা সরল বিশ্বাসে পরিচালিত হয়।
- শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনার যেকোনো সমস্যা সমাধান বা স্বার্থের চাহিদা পূরণ করাসহ পুনর্গঠন এবং প্রশিক্ষণ, অতিরিক্ত কর্মী হ্রাসের প্রক্রিয়া, নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সমস্যা, অভিযোগ এবং বিরোধ নিষ্পত্তি পদ্ধতি এবং শৃঙ্খলাবিধি অন্তর্ভুক্ত থাকে।

অপারেশন পরিচালিত সম্প্রদায়ে:

- শ্রম ব্যবস্থাপনার পরিবেশ উন্নত করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা, বিশেষ করে সেইসব দেশে যেখানে ট্রেড ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দেয়ার জন্য এবং যৌথ দর কষাকষির জন্য পর্যাপ্ত প্রাতিষ্ঠানিক এবং আইনি কাঠামো নেই।

প্রশ্ন: কোম্পানির কি যৌথ দর কষাকষির নীতি প্রচার করার বা এটিকে সম্মান করার দায়িত্ব আছে? কোম্পানির প্রচেষ্টা কতটা সক্রিয় হওয়া উচিত কর্মশক্তির এবং তার সরবরাহ চেইন জুড়ে উভয়ের মধ্যে?

উত্তর: আইএলও-এর বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান ও সামাজিক নীতিমালা সংক্রান্ত ত্রিপক্ষীয় নীতিমালায় ("এমএনই ডিক্লারেশন") এ উল্লেখ করা হয়েছে যে, কোম্পানিগুলির উচিত ১৯৯৮ সালে গৃহীত আইএলও-এর মৌলিক নীতি ও

কর্মক্ষেত্রে অধিকার বিষয়ক ঘোষণাপত্র (FPRW) এবং এর পরবর্তী কার্যক্রম বাস্তবায়নে অবদান রাখা।[১] FPRW-এ সংগঠনের স্বাধীনতা এবং দর কষাকষির অধিকারসহ শিশু শ্রম, জবরদস্তি শ্রম এবং বৈষম্যহীনতার মতো অন্যান্য "মূল শ্রম মান" রক্ষার গুরুত্ব উল্লেখ করা হয়েছে। কোম্পানিগুলির উচিত জাতীয় আইন এবং স্বীকৃত আন্তর্জাতিক বাধ্যবাধকতার সাথে সামঞ্জস্য রেখে স্বেচ্ছায় গৃহীত প্রতিশ্রুতি মান্য করা।[২] সরবরাহ চেইনে যৌথ দর কষাকষির অধিকারের স্বীকৃতি উৎসাহিত করা ১৯৯৮ সালের ঘোষণাপত্র বাস্তবায়নে অবদান রাখার একটি কার্যকর উপায় হতে পারে।

আইএলও-এর এমএনই ডিক্লারেশনে "শিল্প সম্পর্ক" অধ্যায়ে আরও ব্যাখ্যা করা হয়েছে যে, মজুরি নির্ধারণ এবং কর্মসংস্থানের শর্তাবলির নিয়মকানুন প্রতিষ্ঠার জন্য প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিদের এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের মধ্যে আলোচনার গুরুত্ব রয়েছে, যা সম্মিলিত চুক্তির মাধ্যমে সম্পন্ন করা হয়। এতে আরও বলা হয়েছে: "বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের জাতীয় আইন এবং প্রচলিত প্রথা অনুসারে, যৌথ দর কষাকষির উদ্দেশ্যে তাদের পছন্দ অনুযায়ী প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের অধিকার থাকবে।"[৩]

সরল বিশ্বাসের উপাদান যৌথ দর কষাকষির প্রক্রিয়ার একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক। সরল বিশ্বাসে দর কষাকষির লক্ষ্য হল পারস্পরিক গ্রহণযোগ্য যৌথ চুক্তিতে পৌঁছানো। যেখানে সমঝোতা হয় না, সেখানে আপোষ থেকে মধ্যস্থতা ও সালিশ পর্যন্ত বিরোধ নিষ্পত্তির সকল পদ্ধতি ব্যবহার করা যেতে পারে।

আইএলও এমএনই ঘোষণা আন্তর্জাতিক শ্রম মানের মধ্যে নিহিত এবং এমএনই এবং জাতীয় প্রতিষ্ঠান উভয়ের জন্য প্রযোজ্য নীতির বিষয়ে শ্রমিক, নিয়োগকর্তা এবং সরকারের আন্তর্জাতিক ঐকমত্যের প্রতিফলন ঘটে এবং সকলের জন্য ভাল চর্চা হিসেবে বিবেচিত হয়।[৪]

সরকারগুলি যৌথ দর কষাকষির অধিকার রক্ষার জন্য দায়ী: "জাতীয় অবস্থার জন্য উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত, যেখানে প্রয়োজন, নিয়োগকর্তা বা নিয়োগকর্তাদের সংগঠন এবং শ্রমিক সংগঠনের মধ্যে স্বেচ্ছায় আলোচনা পদ্ধতির পূর্ণ উন্নয়ন এবং ব্যবহারকে উৎসাহিত ও প্রচার করার জন্য, যাতে সম্মিলিত চুক্তির মাধ্যমে কর্মসংস্থানের শর্তাবলি নিয়ন্ত্রণ করা যায়।"[৫]

শিল্প সম্পর্কের পরিপক্ক পদ্ধতি

প্রশ্ন: সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকারকে সম্মান করার ফলাফল ও প্রভাব কী?

উত্তর: শ্রমিকদের মৌলিক অধিকারের প্রতি সম্মানের অভাব যেমন সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকার প্রতিষ্ঠানের কার্যকারিতার উপর দুটি উপায়ে গুরুতর প্রভাব ফেলতে পারে: একদিকে, এটি সরাসরি কর্মক্ষেত্রের পরিবেশকে ক্ষতিগ্রস্ত করে; এবং অন্যদিকে, এটি কোম্পানির বাহ্যিক ভাবমূর্তিকে নেতিবাচকভাবে প্রভাবিত করে।

---

১ আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৮।

২ প্রাগুক্ত।

৩ প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৪৯।

৪ প্রাগুক্ত, ধারা ১১।

৫ প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫০।

<u>শ্রমিকদের প্রেরণা এবং আনুগত্য:</u> যে সকল শ্রমিক নির্দিষ্ট কিছু অধিকার ভোগ থেকে বঞ্চিত তারা কাজ করতে কম উৎসাহ অনুভব করে এবং নিয়োগকর্তার প্রতি কম আনুগত্য প্রকাশ করে ঐ সকল শ্রমিকদের তুলনায় যারা এই অধিকারগুলো ভোগ করে।

<u>শিল্প সম্পর্ক এবং উৎপাদনশীলতা:</u> সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকারকে সম্মান করা ভালো শিল্প সম্পর্কের জন্য গুরুত্বপূর্ণ, এবং পণ্য ও পরিষেবাগুলির কার্যকর উৎপাদন অনেকাংশে শিল্প সম্পর্কের উপর নির্ভর করে।

<u>ঝুঁকি ব্যবস্থাপনা:</u> স্থিতিশীল এবং উৎপাদনশীল ব্যবসায়িক কার্যক্রমের জন্য পূর্বানুমানযোগ্যতা অপরিহার্য। মৌলিক শ্রম অধিকার অস্বীকার শ্রম অসন্তোষের সৃষ্টি করতে পারে, যার ফলে উৎপাদন ব্যাহত হয় এবং প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা এবং স্থানীয় সম্প্রদায়ের সাথে তার সম্পর্কের উপর বিরূপ প্রভাব পড়ে।

<u>খ্যাতি এবং ব্রান্ড ইমেজ:</u> একটি কোম্পানির ইমেজ তার সবচেয়ে মূল্যবান সম্পদগুলির মধ্যে একটি, এবং মৌলিক অধিকার লঙ্ঘনের এমন অভিযোগ এ ইমেজকে গুরুতরভাবে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান, যাদের ব্যাপক সরবরাহ চেইন রয়েছে, শুধুমাত্র একটি ব্যবসায়িক অংশীদারের লঙ্ঘন ব্যান্ডের ভাবমূর্তিকে ক্ষতিগ্রস্ত করতে পারে এবং লাভ ও শেয়ার মূল্যের উপর বড় ধরনের প্রভাব ফেলতে পারে।

<u>শেয়ার হোল্ডারদের উদ্বেগ:</u> আজকাল বহু সংখ্যক বিনিয়োগকারী কোন ব্যবসায় বিনিয়োগ করবেন তা সিদ্ধান্ত নেয়ার সময় সামাজিক মানদন্ড বিবেচনা করে। এ মানদণ্ডগুলি সাধারণত কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি এবং অধিকার অন্তর্ভুক্ত করে, যার মধ্যে সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির অধিকার অন্তর্ভুক্ত।

প্রশ্ন: আপনি কি ম্যানেজমেন্ট এবং শ্রমিকদের মধ্যে সম্পর্কের জন্য একটি প্রোটোকল প্রস্তুতের নির্দেশিকা প্রদান করতে পারেন বিশেষ করে একটি পরিপক্ক শিল্প সম্পর্কে ব্যবস্থা গঠনের জন্য প্রয়োজনীয় উপাদান এবং প্রক্রিয়া সম্পর্কে?

উত্তর: বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতি সম্পর্কিত আইএলও এর ত্রিপক্ষীয় ঘোষণা ("আইএলও এমএনই ঘোষণা") কোম্পানিগুলিকে শিল্প সম্পর্কের একটি পরিপক্ক ব্যবস্থা উন্নয়নের জন্য খুবই কার্যকর একটি কাঠামো প্রদান করে।

এমএনই ঘোষণা আন্তর্জাতিক শ্রম মানগুলির ভিত্তিতে নির্মিত এবং কর্মসংস্থান, প্রশিক্ষণ, কর্ম ও জীবন এবং শিল্প সম্পর্কের মতো ক্ষেত্রগুলিতে শ্রমিক, নিয়োগকর্তা এবং সরকারের আন্তর্জাতিক ঐকমত্য প্রতিফলন ঘটায়।

এমএনই ঘোষণার মধ্যে থাকা নীতিগুলি এমএনই এবং জাতীয় প্রতিষ্ঠান উভয় ক্ষেত্রেই প্রযোজ্য এবং সকলের জন্য ভালো চর্চার প্রতিফলন।[৬]

এমএনই ঘোষণার শিল্প সম্পর্কের অংশটি একটি পরিপক্ক শিল্প সম্পর্ক ব্যবস্থার জন্য পাঁচটি উপাদান নির্ধারণ করে:

১. সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠিত করার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়ার গুরুত্ব;

২. যৌথ দর কষাকষির প্রচার;

৩. পরামর্শ এবং যোগাযোগ;

---

[৬] আইএলও এমএনই ঘোষণা, ধারা ১১।

৪. অভিযোগ পরীক্ষা ও সমাধানের পদ্ধতি; এবং

৫. শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি।

এই ক্ষেত্রগুলোর প্রতিটি আরও বিস্তারিতভাবে নিম্নে ব্যাখ্যা করা হল:

১. সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠিত করার অধিকারকে স্বীকৃতি দেয়ার গুরুত্ব:

প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকদের, কোনো পার্থক্য ছাড়াই, নিয়োগকর্তা বা ব্যবস্থাপনার, বা কোনো সরকারি কর্তৃপক্ষের হস্তক্ষেপ ছাড়াই তাদের নিজস্ব পছন্দের সংগঠন প্রতিষ্ঠা ও যোগদানের অধিকার থাকা উচিত।[৭]

শ্রমিকদের সংগঠনের স্বাধীনতার অধিকারের মধ্যে তাদের ইউনিয়নে অংশগ্রহণের সাথে সম্পর্কিত কারণে তাদের বিরুদ্ধে বৈষম্যমূলক আচরণ থেকে সুরক্ষাও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।[৮]

শ্রমিক প্রতিনিধিদের পরামর্শ এবং মত বিনিময়ের জন্য সভা করার ক্ষেত্রে বাধা দেয়া উচিত নয়, যতক্ষণ না প্রতিষ্ঠানে কার্যক্রম ক্ষতিগ্রস্ত হয়।[৯]

সংশ্লিষ্ট উদ্যোগের আকার এবং সক্ষমতা বিবেচনায় নিয়ে শ্রমিক প্রতিনিধিদের তাদের কার্যক্রম দ্রুত এবং দক্ষতার সাথে সম্পাদন করতে প্রয়োজনীয় সুবিধা প্রদান করা উচিত।[১০]

২. যৌথ দর কষাকষির প্রচার:

জাতীয় আইন এবং চর্চার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ, যৌথ চুক্তির মাধ্যমে মজুরি এবং কর্মসংস্থানের শর্তাবলি নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধি এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের মধ্যে স্বেচ্ছায় আলোচনার অনুমতি দেয়ার জন্য ব্যবস্থা নেয়া উচিত।[১১]

যৌথ দর কষাকষির উদ্দেশ্যে শ্রমিকদের তাদের প্রতিনিধি নির্বাচন করার অধিকার রয়েছে।[১২] দর কষাকষি প্রক্রিয়ায় প্রকৃত অংশগ্রহণের সুবিধার্থে শ্রমিক প্রতিনিধিদের সুবিধা প্রদান করা উচিত, যাতে দর কষাকষির প্রস্তুতি নেয়া যায়।[১৩]

অর্থবহ আলোচনা নিশ্চিত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের প্রতিনিধিদের দ্বারা পরিচালিত হওয়া উচিত যারা আলোচনার অধীন বিষয়গুলির উপর সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষমতা রাখেন।[১৪]

আলোচনা প্রক্রিয়ায় কোনো প্রকার ভয়ভীতি বা হুমকি ব্যবহার করা উচিত নয়।

[৭] সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠিত করার অধিকারের সুরক্ষা সম্পর্কিত আইএলও কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭), অনুচ্ছেদ ২।

[৮] যৌথভাবে সংগঠিত করার এবং দর কষাকষির অধিকারের নীতিমালার প্রয়োগ সংক্রান্ত আইএলও কনভেনশন, ১৯৪৯ (নং ৯৮), অনুচ্ছেদ ১(১)।

[৯] আইএলও এমএনই ঘোষণা, ধারা ৪৭।

[১০] শ্রমিক প্রতিনিধিদের সুপারিশ, ১৯৭১ (নং ১৪৩), অনুচ্ছেদ ৯।

[১১] আইএলও এমএনই ঘোষণা, ধারা ৫০; আইএলও কনভেশন নং ৯৮, ধারা ৪।

[১২] আইএলও এমএনই ঘোষণা, ধারা ৪৯।

[১৩] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫১; কর্মস্থলে শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের সুরক্ষা এবং সুযোগ-সুবিধাদি সম্পর্কিত আইএলও কনভেশন, ১৯৭১ (নং ১৩৫)।

[১৪] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫২।

শ্রমিক প্রতিনিধিদের অর্থবহ আলোচনার জন্য প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করা উচিত, যার মধ্যে এমন তথ্যও অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে যা তাদেরকে প্রতিষ্ঠানের কার্যকারিতা সম্পর্কে সঠিক এবং ন্যায্য দৃষ্টিভঙ্গি অর্জনে সাহায্য করে।[১৫]

সম্মিলিত চুক্তিতে এর ব্যাখ্যা বা প্রয়োগ সম্পর্কে উদ্ভূত বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য এবং পারস্পরিকভাবে সম্মানিত অধিকার ও দায়িত্ব নিশ্চিত করার জন্য একটি প্রক্রিয়া অন্তর্ভুক্ত করা উচিত।[১৬]

৩. পরামর্শ এবং যোগাযোগ:

নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের মধ্যে একটি প্রক্রিয়া নির্ধারণ করা উচিত, যা পারস্পরিক উদ্বেগের বিষয়গুলিতে নিয়মিত পরামর্শের সুযোগ প্রদান করে।[১৭]

যৌথ দর কষাকষির বিকল্প হিসেবে পরামর্শকে বিবেচনা করা উচিত নয়।

পরামর্শের মধ্যে প্রকৃত ধারনা ও তথ্যের বিনিময় অন্তর্ভুক্ত যা নিশ্চিত করে যে শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের জন্য প্রতিষ্ঠানের মধ্যে গৃহীত সিদ্ধান্তগুলিকে প্রভাবিত করার সুযোগ রয়েছে, বিশেষ করে যখন কোনো প্রস্তাব কর্মসংস্থানকে প্রভাবিত করতে পারে।[১৮]

যেকোনো যোগাযোগ নীতি শ্রম শক্তির আকার, গঠন এবং স্বার্থের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হতে হবে।[১৯]

যোগাযোগগুলি প্রকৃত, নিয়মিত এবং দ্বিমুখী হওয়া উচিত:

(ক) ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিদের (কোম্পানির প্রধান, বিভাগীয় প্রধান, ফোরম্যান, ইত্যাদি) এবং শ্রমিকদের মধ্যে; এবং

(খ) কোম্পানির প্রধান, কর্মী পরিচালক বা শীর্ষ ব্যবস্থাপনার অন্য কোনো প্রতিনিধি এবং ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধি বা জাতীয় আইন বা চর্চার অধীন বা যৌথ চুক্তির অধীন কোম্পানি পর্যায়ে শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব করতে পারে এমন অন্যান্য ব্যক্তিদের মধ্যে।

যেখানে ব্যবস্থাপনা শ্রমিক প্রতিনিধিদের মাধ্যমে তথ্য আদান-প্রদান করতে চায়, সেখানে প্রতিনিধিদের এ ধরনের তথ্য দ্রুত এবং সম্পূর্ণভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের কাছে পৌঁছে দেয়ার ব্যবস্থা রাখা উচিত।

প্রদেয় তথ্য এবং এর উপস্থাপন এমনভাবে নির্ধারণ করা উচিত যাতে কোম্পানির ক্রিয়াকলাপে জটিলতার কারণে উদ্ভূত সমস্যাগুলি সম্পর্কে পারস্পরিক বোঝাপড়া নিশ্চিত হয়।

ব্যবস্থাপনার দ্বারা প্রদত্ত তথ্যে, যতদূর সম্ভব, উদ্যোগের কার্যক্রম এবং ভবিষ্যতের সম্ভাবনা এবং শ্রমিকদের বর্তমান ও ভবিষ্যৎ পরিস্থিতির সাথে সম্পর্কিত স্বার্থের বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা উচিত, যতক্ষণ পর্যন্ত এ সকল তথ্য পক্ষদের জন্য ক্ষতিকর না হয়।

---

[১৫] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫৫; কর্মস্থলে ব্যবস্থাপনা এবং শ্রমিকদের মধ্যে যোগাযোগ সংক্রান্ত সুপারিশ, ১৯৬৭ (নং ১২৯)।

[১৬] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫৪; আইএলও কনভেশন নং ১৩৫, ধারা ২।

[১৭] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫৭।

[১৮] চাকরির সমাপ্তি সংক্রান্ত আইএলও কনভেনশন (নং ১৫৮) এবং আইএলও সুপারিশ (নং ১৬৬), ১৯৮২।

[১৯] কর্মস্থলে ম্যানেজমেন্ট এবং শ্রমিকদের মধ্যে যোগাযোগ সংক্রান্ত সুপারিশ, ১৯৬৭ (নং ১২৯)

যোগাযোগের বিষয়বস্তু সম্পর্কে, ব্যবস্থাপনা নিচের তথ্যগুলো প্রদান করতে পারে:[২০]

(ক) নিয়োগ, স্থানান্তর এবং চাকরি সমাপ্তিসহ চাকরির সাধারণ শর্ত;

(খ) বিবরণ এবং উদ্যোগের কাঠামোর মধ্যে নির্দিষ্ট কাজের স্থান;

(গ) উদ্যোগের মধ্যে প্রশিক্ষণের সম্ভাবনা এবং উন্নতির সুযোগ;

(ঘ) সাধারণ কাজের শর্তাবলি;

(ঙ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যবিধি এবং দুর্ঘটনা ও পেশাগত রোগ প্রতিরোধের জন্য নির্দেশাবলি;

(চ) অভিযোগ পর্যালোচনার পদ্ধতি এবং তাদের কার্যক্রম পরিচালনার নিয়মাবলি ও চর্চা এবং তাদের আশ্রয় নেয়ার শর্তাবলি;

(ছ) কর্মচারী কল্যাণ সেবা (চিকিৎসা, স্বাস্থ্য, ক্যান্টিন, আবাসন, বিনোদন, সঞ্চয় এবং ব্যাংকিং সুবিধা, ইত্যাদি);

(জ) উদ্যোগে সামাজিক নিরাপত্তা বা সামাজিক সহায়তা পরিকল্পনা;

(ঝ) জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা স্কিমগুলির নিয়মাবলি যা শ্রমিকরা তাদের নিয়োগের কারণে অনুসরণ করতে বাধ্য;

(ঞ) উদ্যোগের সাধারণ পরিস্থিতি এবং এর ভবিষ্যৎ উন্নয়নের সম্ভাবনা বা পরিকল্পনা;

(ট) সিদ্ধান্তের ব্যাখ্যা যা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে উদ্যোগে শ্রমিকদের পরিস্থিতিকে প্রভাবিত করতে পারে;

(ঠ) ব্যবস্থাপনা এবং এর প্রতিনিধিদের একদিকে, শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের অন্যদিকে পরামর্শ ও আলোচনা এবং সহযোগিতার পদ্ধতি।

যে প্রশ্নটি নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে আলোচনার বিষয় হয় বা একটি যৌথ চুক্তির অংশ হয় তাতে সেই তথ্যটির স্পষ্ট উল্লেখ থাকতে হবে।

৪. অভিযোগ পরীক্ষা ও সমাধানের পদ্ধতি:[২১]

শ্রমিকদের অভিযোগ বা উদ্বেগ উত্থাপন করার অধিকারকে সম্মান করা উচিত।

একজন শ্রমিককে কোনো প্রকার পক্ষপাত ছাড়াই অভিযোগ উত্থাপন করতে দেয়া উচিত।

---

[২০] আইএলও সুপারিশ ১২৯, অনুচ্ছেদ ১৫(২)।

[২১] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫৯।

অভিযোগ উত্থাপনের জন্য একটি পদ্ধতি নির্ধারণ করা উচিত। প্রক্রিয়াটির মাধ্যমে দ্রুত এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্ভাব্য সর্বনিম্ন স্তরে বিরোধগুলি সমাধান করার চেষ্টা করা উচিত, যদি বিষয়টি অমীমাংসিত থাকে তবে উচ্চ স্তরে আবেদন করার সুযোগ থাকবে।

অভিযোগের পদ্ধতির প্রতিষ্ঠা এবং পরিচালনা সম্পর্কে আরও বিস্তারিত তথ্য পাওয়া যাবে 'অভিযোগের সুপারিশ পরীক্ষণ', ১৯৬৭ (নং ১৩০) এ।

৫. শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি:

প্রতিষ্ঠানগুলোকে শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিদের সঙ্গে যুক্ত হয়ে স্বেচ্ছাসেবী সমঝোতা এবং প্রতিষ্ঠা করতে হবে যা নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকদের মধ্যে শিল্প সম্পর্কের বিরোধ প্রতিরোধ ও নিষ্পত্তিতে সহায়ক হবে।[২২]

উপরের পাঁচটি উপাদান শিল্প সম্পর্কের একটি পরিপক্ক ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠার কাঠামো প্রদান করে।

প্রতিষ্ঠানের মধ্যে পারস্পরিক বোঝাপড়া এবং আস্থার পরিবেশ প্রতিষ্ঠানের কার্যকর পরিচালনা এবং শ্রমিকদের আকাঙ্ক্ষা উভয়ের জন্যই সহায়ক।[২৩] আইএলও এর এমএনই ঘোষণায় বর্ণিত এ নীতিগুলি আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডের সাথে শিল্প সম্পর্ক ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে সহায়তা করবে।

সবশেষে, সরবরাহকারীরা তাদের কর্মরত দেশে জাতীয় নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সংগঠনের সাথে যুক্ত হতে পারে, যা তাদের শিল্প সম্পর্কের কাজ সম্পর্কে আরও বিশদ তথ্য প্রদান করতে পারে।

প্রশ্ন: "সরল বিশ্বাসে" দর কষাকষি করার অর্থ কী?

উত্তর: যৌথ দর কষাকষি স্বেচ্ছায়, স্বাধীনভাবে এবং সরল বিশ্বাসে করা উচিত। দর কষাকষিতে অংশগ্রহণের জন্য পক্ষরা স্বাধীন এবং এটি করার জন্য তাদের সিদ্ধান্তে কর্তৃপক্ষের কোনো হস্তক্ষেপ করা উচিত নয়। সরল বিশ্বাসের নীতিটি বোঝায় যে পক্ষগুলি একটি চুক্তিতে পৌঁছানোর জন্য সর্বাত্মক চেষ্টা করে, প্রকৃত এবং গঠনমূলক আলোচনা পরিচালনা করে, আলোচনায় অযৌক্তিক বিলম্ব এড়ায়, সম্পাদিত চুক্তিগুলিকে সম্মান করে এবং সরল বিশ্বাসে পালন করে এবং যৌথ বিরোধগুলি আলোচনা ও নিষ্পত্তির জন্য পর্যাপ্ত সময় দেয়। বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর ক্ষেত্রে, এ ধরনের কোম্পানিগুলি যাতে দর কষাকষিতে অন্যায়ভাবে প্রভাবিত করার উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট দেশ থেকে একটি অপারেটিং ইউনিট সম্পূর্ণ বা অংশ স্থানান্তর করার হুমকি না দেয় তা নিশ্চিত করতে হবে।

প্রশ্ন: নিয়োগকর্তা কি প্রতিটি ইউনিয়নকে স্বীকৃতি দিতে এবং তাদের সাথে আলোচনা করতে বাধ্য, যারা আমার শ্রমিকদের সংগঠিত করতে চায়?

উত্তর: শ্রমিকদের পূর্ণ স্বাধীনতার সাথে তাদের নিজস্ব পছন্দের সংগঠন প্রতিষ্ঠা বা তাতে যোগদানের অধিকার কার্যকর যা ইতোমধ্যে বিদ্যমান সংগঠনগুলি থেকে স্বাধীন হবে। আইএলও-এর সংগঠনের স্বাধীনতা বিষয়ে কমিটির মতে, এতে প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে একাধিক শ্রমিক সংগঠন তৈরি করার অধিকার রয়েছে।

এছাড়াও, যৌথ চুক্তির স্বেচ্ছাসেবী দর কষাকষি হল সংগঠনের স্বাধীনতার একটি মৌলিক দিক যার মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ শ্রম সম্পর্ক বজায় রাখার জন্য সরল বিশ্বাসে আলোচনা করার বাধ্যবাধকতা অন্তর্ভুক্ত। নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক ইউনিয়ন

---

২২ আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫৯।

২৩ আইএলও সুপারিশ নং ১২৯, অনুচ্ছেদ ২।

উভয়ের উচিত সরল বিশ্বাসে দর কষাকষি করা এবং একটি চুক্তিতে পৌঁছানোর জন্য সর্বাত্মক চেষ্টা করা; প্রকৃত এবং গঠনমূলক আলোচনা দলগুলোর মধ্যে আস্থার সম্পর্ক স্থাপন ও রক্ষার জন্য একটি প্রয়োজনীয় উপাদান।

তবে সংগঠনের স্বাধীনতার অস্তিত্বের অর্থ এই নয় যে দর কষাকষির উদ্দেশ্যে ইউনিয়নগুলির স্বয়ংক্রিয় স্বীকৃতি রয়েছে। বিশেষ করে যেসব ব্যবস্থায় একাধিক শ্রমিক ইউনিয়ন বিদ্যমান, সেগুলোতে একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্যমূলক মানদণ্ডের প্রয়োজন হয় যা শিল্প সম্পর্কের ব্যবস্থার মধ্যে কার্যকরী হবে, যাতে সিদ্ধান্ত নেয়া যায় কখন এবং কীভাবে একটি ইউনিয়নকে যৌথ দর কষাকষির জন্য স্বীকৃতি দেয়া যায়।

কিছু ব্যবস্থায়, এটি একটি ইউনিয়নের ভিত্তিতে নির্ধারিত হয়, যার সদস্যপদে কোম্পানির শ্রমিকদের একটি নির্দিষ্ট শর্তাংশের কম থাকে না। এটি কর্মস্থলে গণভোটের মাধ্যমে বা বাইরের প্রত্যয়নকারী কর্তৃপক্ষ যেমন শ্রম বিভাগ বা একটি স্বাধীন সংবিধিবদ্ধ সংস্থা দ্বারা সিদ্ধান্ত নেয়া যেতে পারে।

প্রশ্ন: কোন স্তরে যৌথ দর কষাকষি হওয়া উচিত?

উত্তর: যৌথ দর কষাকষি প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে, সেক্টরাল বা শিল্প পর্যায়ে এবং জাতীয় বা কেন্দ্রীয় পর্যায়ে হতে পারে। এটা পক্ষদের নিজেদের সিদ্ধান্তের বিষয় তারা কোন পর্যায়ে দর কষাকষি করতে চায়। আইএলও-এর সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত মতে, দর কষাকষির পর্যায় নির্ধারণের বিষয়টি মূলত পক্ষগুলির বিবেচনার উপর ছেড়ে দেয়া উচিত।

যৌথ দর কষাকষির সুযোগ

প্রশ্ন: আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডে মজুরি আলোচনার বিষয় হওয়া উচিত এ বিষয়ে কি কোনো নির্দেশিকা আছে? এ বিষয়ে বহুজাতিক উদ্যোগ দ্বারা সেরা চর্চার উপর আপনার কোনো পর্যালোচনা আছে কি?

উত্তর: সংগঠনের স্বাধীনতা সম্পর্কিত আইএলও কমিটি এ সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে মজুরি, সুবিধা এবং ভাতাগুলি যৌথ দর কষাকষি সাপেক্ষে হতে পারে।[২৪]

এমএনই-দের জন্য ভালো চর্চার বিষয়ে আইএলও এমএনই ঘোষণা নিম্নলিখিত সুপারিশগুলি প্রদান করে: “যখন বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলি উন্নয়নশীল দেশগুলিতে কাজ করে, যেখানে তুলনামূলক নিয়োগকর্তার অস্তিত্ব নাও থাকতে পারে, তাদের উচিত সরকারের নীতিমালার মধ্যে সর্বোত্তম সম্ভাব্য মজুরি, সুবিধা এবং কাজের শর্তাবলি প্রদান করা। এই নীতিগুলি প্রতিষ্ঠানের অর্থনৈতিক অবস্থানের সাথে সম্পর্কিত হওয়া উচিত, তবে শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের মৌলিক চাহিদাগুলি পূরণ করার জন্য পর্যাপ্ত হওয়া উচিত।”[২৫]

আইএলও এমএনই ঘোষণা দেশ এবং স্বাগতিক সরকারগুলিকে এমএনই এবং তাদের শ্রমিকদের মধ্যে যৌথ দর কষাকষিকে উৎসাহিত করে; “সরকারগুলি, বিশেষত উন্নয়নশীল দেশগুলিতে, নিম্ন আয়ের গোষ্ঠী এবং স্বল্পোন্নত অঞ্চলগুলি থেকে যতটা সম্ভব উপকৃত হয় তা নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের চেষ্টা করা উচিত। তারা যেন বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর থেকে যতটা সম্ভব উপকৃত হয়।”[২৬] এমএনই ঘোষণায় আরও বলা হয়েছে যে “জাতীয় অবস্থার সঙ্গে সামঞ্জস্যতা রক্ষা করে নিয়োগদাতা বা নিয়োগকর্তাদের সংগঠন এবং শ্রমিকদের মধ্যে স্বেচ্ছামূলক

[২৪] আইএলও গভর্নিং বডির সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত কমিটির সিদ্ধান্ত এবং নীতিগুলির আইএলও ডাইজেস্ট, পঞ্চম (সংশোধিত) সংস্করণ, আইএলও, জেনেভা, ২০০৬, অনুচ্ছেদ ৯১৩ দেখুন।

[২৫] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৩৪।

[২৬] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৩৫।

আলোচনার জন্য পদ্ধতির পূর্ণ বিকাশ ও ব্যবহারকে উৎসাহিত ও প্রচার করার উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা উচিত, যাতে যৌথ চুক্তির মাধ্যমে কর্মসংস্থানের শর্তাবলি নিয়ন্ত্রণ করা যায়।”[২৭]

প্রশ্ন: কর্পোরেট পুনর্গঠন/বিক্রয় প্রক্রিয়ায় শ্রমিক প্রতিনিধিদের সম্পৃক্ততা কি যৌথ দর কষাকষি চুক্তির সুযোগের মধ্যে পড়ে?

উত্তর: হ্যাঁ। যৌথ দর কষাকষি হল পুনর্গঠনসহ কাজের শর্তাবলি প্রতিষ্ঠা করা। যেকোনো যৌথ দর কষাকষি চুক্তির নির্দিষ্ট শর্তাদি আলোচনাকারী পক্ষদের বিষয়। কোম্পানি যখন এমন প্রক্রিয়া বিবেচনা করে যা শ্রমিকদের কর্মসংস্থানের শর্তাবলি বা সামগ্রিকভাবে তাদের কর্মসংস্থানের উপর প্রভাব ফেলতে পারে, তখন পরামর্শ প্রক্রিয়া, তথ্য প্রদান এবং শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের আলোচনায় অন্তর্ভুক্তির জন্য বিধান অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

এ লিঙ্কটি যৌথ বরখাস্তের বিষয়ে শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের সাথে পরামর্শ করার জন্য সংবিধিবদ্ধ প্রয়োজনীয়তার একটি তুলনামূলক সারণি প্রদান করে: /public/english/dialogue/ifpdial/info/termination/downloads/table4.pdf

প্রশ্ন: যৌথ দর কষাকষিতে কোন বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে?

উত্তর: যৌথ দর কষাকষি একটি স্বেচ্ছাসেবী প্রক্রিয়া এবং এটি অবশ্যই স্বাধীনভাবে এবং সরল বিশ্বাসে সম্পন্ন করা উচিত। এটি কাজ এবং কর্মসংস্থানের সমস্ত শর্তাবলিতে প্রসারিত হতে পারে এবং নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের পাশাপাশি নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সংগঠনগুলির মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করতে পারে। যৌথ দর কষাকষিতে নিয়োজিত পক্ষগুলি তাদের আলোচনার মাধ্যমে কী অন্তর্ভুক্ত করা হবে তা সিদ্ধান্ত নিতে পারে। সংগঠনের স্বাধীনতা সম্পর্কিত আইএলও-এর কমিটি দ্বারা চিহ্নিত যৌথ দর কষাকষির কিছু বিষয় অন্তর্ভুক্ত: মজুরি, সুবিধা এবং ভাতা, কাজের সময়, বার্ষিক ছুটি, সংখ্যাতিরিক্তের ক্ষেত্রে নির্বাচনের মানদণ্ড, যৌথ চুক্তির আওতা এবং ট্রেড ইউনিয়নের সুবিধা প্রদান।

যাহোক, সরকার কর্তৃক আরোপিত অর্থনৈতিক স্থিতিশীলতার নীতির ক্ষেত্রে, উদাহরণস্বরূপ মজুরি হার সম্পর্কিত, আলোচনার বিষয়বস্তুর উপর কঠোর সীমাবদ্ধতা আরোপ করা হতে পারে। এ ধরনের সীমাবদ্ধতা একটি ব্যতিক্রমী ব্যবস্থা হিসেবে এবং শুধুমাত্র প্রয়োজনীয়তা অনুসারে আরোপ করা উচিত।

প্রশ্ন: আলোচনা এবং যৌথ দর কষাকষির জন্য শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে কোন তথ্যগুলোর বিনিময় করা উচিত?

উত্তর: নিম্নলিখিত তালিকা সেই তথ্যগুলোর উদাহরণ প্রদান করে যা ব্যবস্থাপনার বিনিময় করা উচিত:

- নিয়োগ, স্থানান্তর এবং নিয়োগের সমাপ্তিসহ কর্মসংস্থানের সাধারণ শর্তাবলি;
- কোম্পানির কাঠামোর মধ্যে কর্মক্ষেত্রের বিবরণ এবং নির্দিষ্ট কাজগুলোর স্থান;
- প্রশিক্ষণের সম্ভাবনা এবং অগ্রগতির সম্ভাবনা;
- সাধারণ কাজের শর্তাবলি;
- পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যবিধি এবং দুর্ঘটনা এবং পেশাগত রোগ প্রতিরোধের জন্য নির্দেশাবলী;

[২৭] আইএলও এমএনই ঘোষণা, অনুচ্ছেদ ৫০।

- অভিযোগ পরীক্ষা করার পদ্ধতি এবং পাশাপাশি এসব পদ্ধতির কার্যক্রম পরিচালনার নিয়ম ও চর্চা এবং এগুলির আশ্রয় নেয়ার শর্তাবলি;
- শ্রমিক কল্যাণ সেবা যেমন চিকিৎসা সেবা, ক্যান্টিন এবং আবাসন;
- সামাজিক নিরাপত্তা বা সামাজিক সহায়তা প্রকল্প;
- জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা প্রকল্পের প্রবিধান যার অধীন শ্রমিকরা আছে;
- শ্রমিকদের অবস্থাকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে প্রভাবিত করতে পারে এমন সিদ্ধান্তের ব্যাখ্যা; এবং
- ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকদের মধ্যে পরামর্শ, আলোচনা এবং সহযোগিতার পদ্ধতি।

ধর্মঘট করার অধিকার

প্রশ্ন: আইএলও মান কি ধর্মঘটের অধিকার অন্তর্ভুক্ত করে?

উত্তর: আইএলও কনভেনশন নং ৮৭-এ ধর্মঘটের অধিকার সম্পর্কে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়নি। তবে, সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত কমিটিসহ আইএলও তত্ত্বাবধায়ক সংস্থাগুলি প্রায়শই বলেছে যে ধর্মঘটের অধিকার শ্রমিকদের একটি মৌলিক অধিকার এবং প্রধান উপায় যার মাধ্যমে তারা তাদের অর্থনৈতিক ও সামাজিক স্বার্থকে বৈধভাবে প্রচার ও রক্ষা করতে পারে।

ধর্মঘট করার অধিকার অবশ্য নিরঙ্কুশ নয়। আইন এই অধিকার প্রয়োগের জন্য শর্তাবলি নির্ধারণ করতে পারে, উদাহরণস্বরূপ, ধর্মঘট, ধর্মঘটের নোটিশ, পূর্বের সমঝোতা পদ্ধতি বা মধ্যস্থতার জন্য ভোটের প্রয়োজনীয়তা। অধিকন্তু, নিম্নোক্ত শ্রেণির শ্রমিকদের ক্ষেত্রে এবং নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে ধর্মঘটের অধিকারের উপর বিধিনিষেধ প্রয়োগ করা যেতে পারে:

- তীব্র জাতীয় সংকটের ক্ষেত্রে;
- সশস্ত্র এবং পুলিশ বাহিনীর সদস্যদের জন্য;
- রাষ্ট্রের পক্ষে তাদের কর্তৃত্ব প্রয়োগকারী সরকারি কর্মচারীদের জন্য;
- প্রয়োজনীয় সরকারি পরিষেবাগুলিতে নিযুক্ত শ্রমিকদের জন্য, যেমন যাদের বাধা পুরো জনসংখ্যা বা এর অংশের জীবন, নিরাপত্তা এবং সুরক্ষাকে বিপন্ন করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ হাসপাতাল, বিদ্যুৎ সরবরাহ ব্যবস্থা, পানি সরবরাহ ব্যবস্থা, টেলিফোন নেটওয়ার্ক ব্যবস্থা এবং ফ্লাইট কন্ট্রোলারগুলি প্রয়োজনীয় পরিষেবা সরবরাহ করে।

প্রশ্ন: আমি কিভাবে জানব যে আমার কোম্পানিকে "প্রয়োজনীয় পরিষেবা" হিসেবে বিবেচনা করা হয়, এবং যদি তা হয়, তাহলে শ্রমিকদের ধর্মঘটের অধিকার আছে কী?

উত্তর: আইএলও আইনশাস্ত্র একটি পরিষেবাকে অপরিহার্য হিসেবে সংজ্ঞায়িত করেছে যদি উক্ত পরিষেবার বিঘ্ন জনসংখ্যার সমগ্র বা অংশের জীবন, ব্যক্তিগত নিরাপত্তা বা স্বাস্থ্যকে বিপন্ন করে।[২৮]

নিম্নলিখিতগুলি পরিষেবাগুলি অপরিহার্য হিসেবে বিবেচিত হতে পারে:[২৯]

- হাসপাতাল খাত
- বিদ্যুৎ পরিষেবা
- পানি সরবরাহ পরিষেবা
- টেলিফোন পরিষেবা
- পুলিশ এবং সশস্ত্র বাহিনী
- অগ্নিনির্বাপক পরিষেবা
- সরকারি বা বেসরকারি কারাগার পরিষেবা
- স্কুল বয়সের শিক্ষার্থীদের খাবারের ব্যবস্থা করা এবং স্কুল পরিষ্কার করা
- এয়ার ট্রাফিক কন্ট্রোল

জাতীয় আইনের সাথে পরামর্শ করা গুরুত্বপূর্ণ কারণ অপরিহার্য পরিষেবাগুলি কী হতে পারে তা একটি দেশে বিরাজমান বিশেষ পরিস্থিতির উপর অনেকাংশে নির্ভর করে।[৩০]

সরকারগুলি অপরিহার্য পরিষেবাগুলিতে ধর্মঘট নিষিদ্ধ করতে পারে,[৩১] এ পরিষেবাগুলির মধ্যে কিছু শ্রেণির শ্রমিকদের, যেমন হাসপাতালের চত্তর রক্ষণাবেক্ষণকারী বাগান মালিদের এখনও ধর্মঘট করার অধিকার থাকা উচিত যদি তাদের নির্দিষ্ট কাজগুলি অপ্রয়োজনীয় হয়।[৩২]

নিম্নলিখিতগুলি সাধারণত অপরিহার্য পরিষেবা না:[৩৩]

- রেডিও এবং টেলিভিশন

---

[২৮] আইএলও এর গভর্নিং বডির সংগঠনের স্বাধীনতা কমিটির সিদ্ধান্ত ও নীতির ডাইজেস্ট, অনুচ্ছেদ ৫৭৬।

[২৯] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৮৫।

[৩০] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৮২।

[৩১] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৭৬।

[৩২] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৯৩।

[৩৩] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৮৭।

- পেট্রোলিয়াম খাত
- বন্দর
- ব্যাংকিং
- আবগারি শুল্ক এবং কর সংগ্রহের জন্য কম্পিউটার পরিষেবা
- ডিপার্টমেন্ট স্টোর এবং বিনোদন পার্ক
- ধাতু এবং খনির খাত
- সামগ্রিক পরিবহন
- এয়ারলাইন পাইলট
- জ্বালানি উৎপাদন, পরিবহন এবং বিতরণ
- রেল পরিষেবা
- মেট্রোপলিটন পরিবহন
- ডাক পরিষেবা
- সংগ্রহ সেবা প্রত্যাখ্যান
- হিমাগার
- হোটেল পরিষেবা
- নির্মাণ
- অটোমোবাইল উৎপাদন
- কৃষি কার্যক্রম, খাদ্যদ্রব্য সরবরাহ ও বিতরণ
- টাঁকশাল
- সরকারি মুদ্রণ পরিষেবা এবং রাষ্ট্রীয় অ্যালকোহল, লবণ এবং তামাক জাতীয় পণ্যের উপর একচেটিয়া অধিকার
- শিক্ষাখাত
- খনিজ পানির বোতলজাতকরণ কোম্পানি

তবে একটি অপ্রয়োজনীয় পরিষেবা যেমন আবর্জনা সংগ্রহ (অপরিহার্য হয়ে উঠতে পারে) যদি ধর্মঘট একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে বা একটি নির্দিষ্ট পরিধির বাইরে চলতে থাকে, তবে এটি গুরুত্বপূর্ণ হয়ে উঠতে পারে, ফলে সমগ্র বা অংশবিশেষ জনসংখ্যার জীবন, ব্যক্তিগত নিরাপত্তা বা স্বাস্থ্য বিপন্ন হতে পারে।[৩৪]

ধর্মঘটের সময় ন্যূনতম পরিষেবাগুলি প্রতিষ্ঠারও অনুমতি দেয়া হয় যেখানে পাবলিক পরিষেবাগুলিকে মৌলিক গুরুত্ব হিসেবে গণ্য করা হয়[৩৫] যেমন শহুরে পরিবহন বা ফেরি পরিষেবা।

ন্যূনতম পরিষেবা এবং তাদের সরবরাহ নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় ন্যূনতম সংখ্যক শ্রমিক নির্ধারণ করার সময় সরকারগুলির সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক সংগঠনগুলির সাথে পরামর্শ করা উচিত, যাতে ন্যূনতম পরিষেবার সুযোগ সীমিত হওয়ার কারণে ধর্মঘট প্রভাবিত না হয়।[৩৬] যদি ন্যূনতম পরিষেবা নির্ধারণে কোন মতবিরোধ থাকে, তবে তা একটি স্বাধীন সংস্থা দ্বারা নিষ্পত্তি করা উচিত এবং সংশ্লিষ্ট শ্রম মন্ত্রণালয় বা মন্ত্রণালয় বা সরকারি সংস্থা দ্বারা নয়।[৩৭]

যদি শ্রমিকদের ধর্মঘট করার অধিকার নিষিদ্ধ করা হয় বা এ অধিকার প্রয়োগে সীমাবদ্ধতা আরোপ করা হয় তাহলে পর্যাপ্ত, নিরপেক্ষ এবং দ্রুত সমঝোতা এবং সালিশি প্রক্রিয়া স্থাপন করা উচিত, যাতে প্রতিটি পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট পক্ষগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করা যায় এবং যেসব সিদ্ধান্ত দেয়া হয়, সেগুলো সম্পূর্ণরূপে এবং অবিলম্বে বাস্তবায়ন করা হয়।[৩৮]

যৌথ দর কষাকষির চুক্তি বাস্তবায়নের অধিকার

প্রশ্ন: কোন কোম্পানি বন্ধ, বিক্রি বা বেসরকারিকরণের সময় একটি যৌথ চুক্তির অধীন ট্রেড ইউনিয়নের অধিকারগুলি একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বলবৎ থাকে কিনা, এ বিষয়ে কি আইএলও-র কোনো কনভেনশন আছে?

উত্তর: এ প্রশ্নের উপর বিশেষভাবে বলার জন্য কোনো আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ড নেই।

তবে, সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষি সম্পর্কিত আইনশাস্ত্র সুনির্দিষ্ট করে যে “কোনো প্রতিষ্ঠান বন্ধ করার ফলে যৌথ দর কষাকষি চুক্তির দায়বদ্ধতার বিলুপ্তি হওয়া উচিত নয়, বিশেষ করে বরখাস্তের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের বিষয়।”[৩৯]

বেশির ভাগ দেশেই ট্রেড ইউনিয়নের ক্রমাগত স্বীকৃতি এবং বন্ধ হওয়া বা মালিকানা হস্তান্তরের ক্ষেত্রে বিদ্যমান কোনো যৌথ দর কষাকষি চুক্তি বলবৎ থাকবে কিনা তা আইন বা প্রবিধান দ্বারা নিরূপণ করা হয়। জাতীয় চর্চায় কিছু নমনীয়তা প্রদান করতে পারে, মালিকানা হস্তান্তরে পারিপার্শ্বিক অবস্থা বিবেচনায় নিয়ে, যেমন দেউলিয়া হওয়া।

সংশ্লিষ্ট দেশের জাতীয় নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক সংগঠনগুলি জাতীয় আইন এবং চর্চা সম্পর্কে আরও তথ্যের জন্য একটি ভালো উৎস হতে পারে।

---

[৩৪] আইএলও গভর্নিং বডির সংগঠনের স্বাধীনতা সংক্রান্ত কমিটির সিদ্ধান্ত ও নীতিমালার ডাইজেস্ট, অনুচ্ছেদ ৫৮২।

[৩৫] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৬০৬।

[৩৬] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৬১২।

[৩৭] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৬১৩।

[৩৮] প্রাগুক্ত, অনুচ্ছেদ ৫৯৫।

[৩৯] প্রাগুক্ত,অনুচ্ছেদ ১০৫৯।

International Labour Organization

HELP DESK

Bangladesh Employers' Federation (BEF)