International Labour Organization

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা

৬ষ্ঠ সংস্করণ - মার্চ ২০২২

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা

জেনেভা, ২০২২

কপিরাইট © আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ২০২২

৬ষ্ঠ সংস্করণ ২০২২

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের প্রকাশনাসমূহের কপিরাইট বিশ্বজনীন কপিরাইট সম্মেলনের ২নং প্রটোকল অনুযায়ী সংরক্ষিত। তদসত্তেও, পূর্বানুমতি ছাড়া প্রকাশনার ক্ষুদ্রাংশ প্রকাশনার সূত্র উল্লেখপূর্বক ব্যবহার করা যেতে পারে। পুণঃমুদ্রণ অথবা অনুবাদের অনুমতির জন্য আইএলও পাবলিকেশন্স (রাইটস এন্ড লাইসেন্সিং), ইন্টারন্যাশনাল লেবার অফিস, সিএইচ-১২১১ জেনেভা ২২, সুইজারল্যান্ড, এর বরাবর আবেদন করতে হবে অথবা ইমেইল করতে হবে rights@ilo.org এই ঠিকানায়। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিস এই ধরনের আবেদনকে স্বাগত জানায়।

লাইব্রেরি, প্রতিষ্ঠান অথবা অন্যান্য ব্যবহারকারীগণ যাদের অত্র সংস্থা হতে পুণঃমুদ্রণের অনুমতি আছে তারা তাদের অনুমতির শর্ত সাপেক্ষে পুণঃমুদ্রণ করতে পারবেন। আপনার দেশের কোন কোন সংস্থার পুণঃমুদ্রনের অনুমতি আছে তা জানতে www.ifrro.org ওয়েবসাইটে খোঁজ নিতে পারেন।

আইএসবিএনঃ ৯৭৮-৯২-২-০৪০৩৪৬-৪ (প্রিন্ট); ৯৭৮-৯২-২-০৪০৩৪৭-১ (ওয়েব-পিডিএফ)

আইএলও প্রকাশনাসমূহে ব্যবহৃত সংজ্ঞা/পরিভাষাসমূহ, জাতিসংঘের ব্যবহার রীতি অনুসারে ব্যবহৃত, এবং এই প্রকাশনায় ব্যবহৃত উপকরণসমূহ কোন দেশ, এলাকা বা ভূখন্ড বা ভূখন্ডের কর্তৃপক্ষ অথবা কোন ভৌগলিক সীমান্তের আইনগত মর্যাদার ব্যাপারে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মতামতকে প্রতিফলন করে না।

এই প্রকাশনায় প্রকাশিত নিবন্ধ, স্টাডি অথবা অন্য কোন ধরনের অবদানে প্রতিফলিত মতামতের সম্পূর্ণ দায় সংশ্লিষ্ট লেখক (গণ) এর উপর বর্তায় এবং উক্ত মতামত প্রকাশের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিস উক্ত মতামতকে সমর্থন করেছে বলে ধরে নেওয়া যাবে না।

অত্র প্রকাশনায় কোন ফার্ম এবং বাণিজ্যিক পণ্য বা প্রক্রিয়ার উল্লেখ করার মাধ্যমে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিস উক্ত ফার্ম এবং বাণিজ্যিক পণ্য বা প্রক্রিয়াকে সমর্থন করে বলে গণ্য হবে না, এবং কোন বিশেষ ফার্ম, বাণিজ্যিক পণ্য বা প্রক্রিয়ার নাম উল্লেখ না করলে উক্ত ফার্ম, বাণিজ্যিক পণ্য বা প্রক্রিয়াকে অসমর্থন করছে বলে গণ্য হবে না।

আইএলও প্রকাশনাসমূহ এবং ডিজিটাল পণ্যসমূহের তথ্য www.ilo.org/publns ওয়েবসাইটে পাওয়া যাবে।

এই প্রকাশনাটি বাংলাদেশে মুদ্রিত।

সূচিপত্র

ভূমিকা V

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা ১

লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য ২

সাধারণ নীতিমালা ৪

কর্মসংস্থান ৬

প্রশিক্ষণ ১০

কর্ম পরিবেশ এবং জীবন মান ১১

শিল্প সম্পর্ক ১৩

সংযুক্তি ১ .... ১৬

আইএলও ঘোষণাসমূহ, আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলন এবং সুপারিশসমূহ, আইএলও কোড অফ প্র্যাকটিস, নির্দেশনা এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা সংক্রান্ত অপরাপর নির্দেশিকার তালিকা

সংযুক্তি ২ .... ২০

পরিচালনা সহায়িকা

ভূমিকা

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক এই ঘোষণাটির (এমএনই ঘোষণা) মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত মূলনীতিসমূহ কর্মসংস্থান, প্রশিক্ষণ, কর্ম পরিবেশ এবং জীবন মান ও শিল্প সম্পর্ক বিষয়ে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান, সরকার, মালিকপক্ষ এবং শ্রম সংগঠনসমূহের জন্য নির্দেশিকা হিসেবে কাজ করবে। এই নির্দেশিকাটি আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলন এবং প্রস্তাবনাসমূহের মূলনীতি অনুসারে প্রস্তুতকৃত। কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতি এবং অধিকার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণাপত্র (২০২২ -এ সংশোধীত) বিশ্বব্যপী সবার জন্য শোভন কর্ম অধিকার নিশ্চিতের জন্য আবশ্যক এবং এই নির্দেশিকার নীতিমালাসমূহের মূলভিত্তি। সংযুক্তি ১ -এ এমএনই ঘোষণার সাথে সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনসমূহ এবং সুপারিশসমূহের তালিকা প্রদান করা হয়েছে।

সামাজিক এবং অর্থনৈতিক বিশ্বায়নে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রতিনিয়ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আসছে এবং এমতবস্থায় বিদেশী বিনিয়োগ, বাণিজ্য এবং বৈশ্বিক সাপ্লাই চেইন এর উপর এমএনই ঘোষণাপত্রের মূলনীতিসমূহের প্রয়োগ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ এবং প্রয়োজনীয় হয়ে উঠেছে। সংশ্লিষ্ট পক্ষগণের তরফে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের পরিচালনা এবং ব্যবস্থাপনায় এমএনই ঘোষণাপত্রের মূলনীতিসমূহকে নির্দেশনা হিসেবে ব্যবহারের সুযোগ গ্রহণ করে ২০৩০ সালের টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রায় স্বীকৃত সবার জন্য শোভন কর্মাধিকার নিশ্চিত করে ইতিবাচক সামাজিক এবং শ্রম প্রচেষ্টা অর্জন করতে পারে। এই নির্দেশনাসমূহের মাধ্যমে উন্নয়ন অংশীদারিত্বের বহু চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করা সম্ভব, যা সরকার অথবা কোম্পানীদের পক্ষে এককভাবে মোকাবেলা করা সম্ভবপর হতো না, চ্যালেঞ্জগুলোর মধ্যে বহু-অংশীজন অংশীদারিত্ব এবং আন্তর্জাতিক সহযোগিতার উদ্যোগসমূহের চ্যালেঞ্জ উল্লেখযোগ্য।

এই দলিলে সামাজিক নীতিমালার নির্দেশনার মাধ্যমে একটি সংবেদনশীল এবং অত্যন্ত জটিল কর্মকান্ড সংক্রান্ত নির্দেশনা প্রদান করা হয়েছে। সংশ্লিষ্ট সবাই যদি এমএনই ঘোষণাপত্র অনুসরণ করেন তাহলে উপযুক্ত কাজের পরিবেশ সৃষ্টি হবে, অংশীদারী অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ঘটবে এবং টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিতে অবদান রাখতে পারবে। তাই সকলকে এমএনই ঘোষণাপত্রের মূলনীতিসমূহ প্রয়োগের জন্য উৎসাহিত করা হয়েছে। সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষ যেন এই মূলনীতিসমূহ প্রয়োগে উৎসাহিত হয়, সেজন্য আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কিছু পরিচালনা সহায়িকা অনুমোদন করেছে, যা সংযুক্তি ২ -এ তালিকাভুক্ত করা হয়েছে।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও), তার ব্যতিক্রমী ত্রিপাক্ষিক কাঠামো, সক্ষমতা এবং সামাজিক ক্ষেত্রে সুদীর্ঘ অভিজ্ঞতার মাধ্যমে সরকার, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনগুলির জন্য নীতিমালা প্রণয়নে অপরিহার্য ভূমিকা পালন করে আসছে।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালনা পর্ষদ তাদের ২০৪ তম অধিবেশনে (নভেম্বর ১৯৭৭) বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা অনুমোদন করে এবং পরবর্তীতে ২৭৯ তম অধিবেশন (নভেম্বর ২০০০) এবং ২৯৫ তম অধিবেশনে (মার্চ ২০০৬) তা সংশোধন করে। পরিচালনা পর্ষদ তাদের ৩২৯ তম অধিবেশনে (মার্চ ২০১৭) ২০০৬ সালের আগের সংশোধনীর পরবর্তী অগ্রগতিসমূহ, যেমন ২০০৮ সালের আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনে গৃহীত ন্যায্য বিশ্বায়নের জন্য সামাজিক ন্যায় বিচার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণাপত্র, নতুন আন্তর্জাতিক শ্রম মানসমূহ, টেকসই প্রতিষ্ঠান প্রসার সংক্রান্ত আইএলসি সিদ্ধান্ত (২০০৭) এবং গ্লোবাল সাপ্লাই চেইনে উপযুক্ত কাজ সম্পর্কিত আইএলসি সিদ্ধান্ত (২০১৬); সেইসাথে ব্যবসা এবং মানবাধিকার বিষয়ক নির্দেশক নীতিমালা; জাতিসংঘের "সুরক্ষা, সম্মান এবং প্রতিকার" ফ্রেমওয়ার্ক (২০১১) এবং ২০৩০ সালের টেকসই উন্নয়নের লক্ষ্যমাত্রা (২০১৫) এর লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ বাস্তবায়ন সংশ্লিষ্ট ঘোষণা; এবং উন্নয়নের জন্য অর্থায়নের বিষয়ে আদ্দিস আবাবা অ্যাকশন এজেন্ডা (২০১৫), জলবায়ু পরিবর্তন সংক্রান্ত প্যারিস চুক্তি (২০১৫), এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের জন্য ওইসিডি নির্দেশিকা (২০১১ সালে সংশোধিত) বিবেচনায় নিয়ে এই ঘোষণাকে পুণঃসংশোধন করতে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে। আইএলও -এর কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধীকারের কাঠামোতে নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কাজের পরিবেশের অন্তর্ভূক্তির বিষয়ে আইএলসি রেজিউলিশান (Resolution) গৃহিত হওয়ার পরে পরিচালনা পর্ষদ ৩৪৬তম অধিবেশনে এই অতিরিক্ত সংশোধনী গ্রহণ করে। পরিচালনা পর্ষদ নিম্নোক্ত সংশোধিত বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণাকে অনুমোদন করলেন, যাকে এমএনই ঘোষণা হিসাবেও উল্লেখ করা যেতে পারে, এবং আইএলও'র সদস্য রাষ্ট্রসমূহের সরকার, সংশ্লিষ্ট মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনগুলি এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহকে তাদের নিজ নিজ এলাকায় এই নীতিমালাসমূহ প্রতিপালনের জন্য পরিচালনা পর্ষদ আহ্বান জানাচ্ছেন।

লক্ষ্য ও পরিধি

১. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রায় সকল রাষ্ট্রের অর্থনীতি এবং আন্তর্জাতিক অর্থনৈতিক সম্পর্কের ক্ষেত্রে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। তাই, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের গুরুত্ব সরকার, মালিকপক্ষ, শ্রমিকগণ এবং তাদের নিজ নিজ প্রতিষ্ঠানসমূহের নিকট বেড়েই চলেছে। আন্তর্জাতিক সরাসরি বিনিয়োগ, বাণিজ্য এবং অন্যান্য পদ্ধতির সাহায্যে এই বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ মূলধন, প্রযুক্তি এবং শ্রমের দক্ষ ব্যবহার নিশ্চিত করে নিজ দেশ এবং বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশের (হোম এন্ড হোস্ট কান্ট্রি) বিপুল কল্যাণ সাধন করতে পারে। সরকার কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত টেকসই উন্নয়ন নীতিমালার মধ্য দিয়েই বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ অর্থনৈতিক এবং সামাজিক কল্যানের প্রসারে গুরুত্বপূর্ণ, জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন এবং মৌলিক চাহিদা সমূহ পূরণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা, প্রত্যক্ষ এবং পরোক্ষভাবে অর্থনৈতিক সুযোগ সৃষ্টিতে অবদান, এবং সমগ্র বিশ্বে সংগঠনের অধিকারসহ মানবাধিকার নিশ্চিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখতে পারে। অপরদিকে, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের নিজ দেশের বাইরেও প্রাতিষ্ঠানিক কর্মকান্ড বিস্তার করছে, যার মাধ্যমে অর্থনৈতিক ক্ষমতা কেন্দ্রীকরণের ফলে ক্ষমতার অপব্যবহার এবং রাষ্ট্রীয় নীতিমালা ও শ্রমিকদের স্বার্থের সাথে সংঘর্ষের সম্ভাবনা তৈরি হয়। উপরন্তু, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের কাঠামো অত্যন্ত জটিল এবং এই প্রতিষ্ঠানসমূহের বৈচিত্রময় কাঠামো, কর্মকান্ড এবং নীতির পরিধি ও জটিলতা উপলব্ধি করা কষ্টসাধ্য বিধায় বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশে অথবা বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশের অথবা উভয় দেশে প্রায়শই উদ্বেগের সৃষ্টি হয়।

২. এই ঘোষণাপত্রের উদ্দেশ্য হচ্ছে এমন ইতিবাচক অবদানকে উৎসাহিত করা, যার মাধ্যমে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ অর্থনৈতিক এবং সামাজিক উন্নয়নে এবং সকলের জন্য উপযুক্ত কাজ নিশ্চিতে ভূমিকা রাখতে পারে এবং তাদের কর্মকান্ডের মাধ্যমে সৃষ্ট সমস্যাসমূহ হ্রাস করতে এবং নিরসন করতে সক্ষম হয়।

৩. এই লক্ষ্য অর্জনের জন্যে সরকার প্রয়োজনীয় আইন, নীতিমালা, ব্যবস্থা এবং পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, যার মধ্যে শ্রম প্রশাসন, সরকারি শ্রম পরিদর্শন, এবং সকল দেশের সরকার, মালিকপক্ষ, শ্রমিক সংগঠনসমূহের মধ্যে সহযোগিতার বিষয়বস্তু অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

৪. এই ঘোষণার নীতিমালাসমূহের উদ্দেশ্য হচ্ছে সামাজিক উন্নয়ন এবং উপযুক্ত কর্মসংস্থান নিশ্চিতের জন্য সরকার, মালিকপক্ষ, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশে অথবা বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশের শ্রমিক সংগঠন এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ কর্তৃক পদক্ষেপ এবং কার্যক্রম পরিচালনায় নির্দেশনা প্রদান এবং সামাজিক নীতিমালা, বিশেষ করে আইএলও সনদ এবং সংশ্লিষ্ট সম্মেলন এবং সুপারিশমালার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত মূলনীতিসমূহের আলোকে নীতিমালা প্রণয়ন করা।

৫. এই নীতিমালাসমূহের উদ্দেশ্য বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রতি আচরণের বৈষম্য সৃষ্টি করা অথবা বজায় রাখা নয়। এই নীতিমালায় সবার জন্য ভাল অনুশীলন প্রতিফলিত হয়েছে। যেসকল ক্ষেত্রে এমএনই ঘোষণার নীতিমালাসমূহ বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহ উভয়ের জন্য প্রযোজ্য হবে, সেসকল ক্ষেত্রে তারা তাদের সাধারণ কর্মকান্ড এবং বিশেষভাবে তাদের সামাজিক আচরণবিধিতে এই নীতিমালাসমূহ সমভাবে প্রয়োগ করবেন বলে উভয়ের কাছে প্রত্যাশা থাকবে।

৬. এমএনই ঘোষণার উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের সুনির্দিষ্ট আইনি সংজ্ঞায়নের প্রয়োজন নেই। এই অনুচ্ছেদের লক্ষ্য এই ঘোষণাটিকে উপলব্ধি করা, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের সংজ্ঞা প্রণয়ন করা নয়। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান বলতে সেই সকল প্রতিষ্ঠানসমূহকে বোঝাবে, যারা সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে রাষ্ট্র মালিকানাধীন অথবা ব্যক্তি মালিকানাধীন, যারা নিজ দেশের বাইরে অন্য কোন দেশে উৎপাদন, বিতরণ, সেবা প্রদান করে অথবা অপরাপর পরিকাঠামোর মালিকানা অথবা নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখে। এই প্রতিষ্ঠানসমূহ আকারে বৃহৎ অথবা ক্ষুদ্র হতে পারে, এবং বিশ্বের যেকোন স্থানে তাদের সদর দফতর থাকতে পারে। এই বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের অন্তর্ভুক্ত স্বত্ত্বাসমূহের নিজেদের মধ্যে স্বায়ত্ত্বশাসনের ধরন, তাদের নিজেদের মধ্যে সম্পর্কের ধরন, সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের কাজের অধিক্ষেত্র, এবং এইসকল প্রতিষ্ঠানের মালিকানার বৈচিত্র, আকার, প্রকৃতি এবং ভৌগলিক অবস্থানের উপর ভিত্তি করে ভিন্ন হতে পারে। বিশেষভাবে উল্লেখ করা না হলে, এই ঘোষণায় ব্যবহৃত 'বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান' পরিভাষার মাধ্যমে বিভিন্নধরণের স্বত্ত্বাকে বোঝাবে (মূল কোম্পানী, অধিনস্ত কোম্পানী, উভয়, অথবা সম্পূর্ণ প্রতিষ্ঠানকে এককভাবে) তাদের মধ্যে দায়িত্ব বিভাজনের প্রয়োজনে, এবং এই প্রত্যাশায় যে তারা নিজেদের মধ্যে প্রয়োজনীয় সহযোগিতা এবং পারস্পরিক সাহায্যের মাধ্যমে এই ঘোষণার নীতিমালাসমূহ বাস্তবায়নে ভূমিকা রাখবে। এই প্রেক্ষিতে, এই ঘোষণা এই মর্মে স্বীকৃতি দিচ্ছে যে, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ প্রায়শই অপরাপর প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে তাদের সার্বিক উৎপাদন প্রক্রিয়ার অংশ হিসেবে সহযোগিতা করে এবং এইরূপ সহযোগিতার মাধ্যমে এই ঘোষণার উদ্দেশ্য অর্জনে অবদান রাখতে পারে।

৭. এই ঘোষণার মাধ্যমে কর্মসংস্থান, প্রশিক্ষণ, কর্ম পরিবেশ ও জীবন মান, শিল্প সম্পর্ক সংশ্লিষ্ট নীতিমালা ঘোষিত হয়েছে, যা সরকার, মালিকপক্ষ, শ্রমিক সংগঠনসমূহ এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহকে স্বেচ্ছায় মেনে চলার সুপারিশ করা হচ্ছে। এই নীতিমালা কোন আইএলও সম্মেলনের অনুমোদনের মাধ্যমে সৃষ্ট দায়িত্বকে কোনভাবে সীমিত অথবা প্রভাবিত করবে না।

সাধারণ নীতিমালা

৮. এমএনই ঘোষণার সাথে সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষ সকল রাষ্ট্রের সার্বভৌমত্বকে সম্মান করবে (সকল সার্বভৌম রাষ্ট্রকে সম্মান করবে), তাদের আইন, নীতিমালা মেনে চলবে, দেশীয় আচরণবিধিকে বিবেচনা করবে এবং সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক মানসমূহকে সম্মান করবে। এছাড়াও তারা স্বেচ্ছায় জাতীয় আইন অনুযায়ী এবং আন্তর্জাতিক দায়িত্বসমূহ অনুসারে যেসকল অঙ্গীকার করেছে তা বাস্তবায়ন করবে। মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণাপত্র (১৯৪৮) এবং এর সংশ্লিষ্ট জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদ কর্তৃক গৃহীত আন্তর্জাতিক সনদসমূহ (১৯৬৬) এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান এবং সংবিধানের সাথে সংশ্লিষ্ট মতপ্রকাশের স্বাধীনতা এবং সংগঠনের স্বাধীনতা বিষয়ক যেসব নীতিমালা টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিতের জন্য গুরুত্বপূর্ণ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তা সম্মান ও প্রতিপালন করবে।

৯. সকল পক্ষ আইএলও কর্তৃক ১৯৯৮ সালে গৃহীত কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা এবং অধিকার সংক্রান্ত ঘোষণা (২০২২ -এ সংশোধীত) এবং এর পরবর্তী অগ্রগতিসমূহ বাস্তবায়নে অবদান রাখবে। যদি কোন সদস্যরাষ্ট্র নিম্নোক্ত কোন সনদ অনুমোদন নাও করে থাকে, শুধুমাত্র এই প্রতিষ্ঠানের সদস্য হিসেবেই নিম্নোক্ত সনদসমূহের অন্তর্ভুক্ত মৌলক অধিকারসমূহ আইএলও'র সংবিধান অনুসারে, সরল বিশ্বাসে সম্মান, প্রচার এবং বাস্তবায়নের দায়িত্ব তাদের উপর প্রতিষ্ঠিত হয়, যথা- ক) সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত অধিকারের যথাযথ স্বীকৃতি, খ) সকল ধরনের জবরদস্তিমূলক ও বাধ্যতামূলক শ্রমের বিলুপ্তি, গ) শিশু শ্রমের যথাযথ বিলোপ, ঘ) কর্মসংস্থান ও পেশা সংশ্লিষ্ট বৈষম্যের বিলোপ। যেসকল সরকার ১৯৯৮ সালে ঘোষিত কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতিমালা এবং অধিকার সংক্রান্ত সনদ এখনো অনুসমর্থন করেননি, তাদের অনুসমর্থনের জন্য অনুরোধ করা হলো। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের কর্মকান্ডের মাধ্যমে এই ঘোষণার উদ্দেশ্যসমূহ অর্জনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে পারে।

১০. এমএনই ঘোষণায় ঘোষিত নীতিমালাসমূহ সরকার, মালিকপক্ষ, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশে এবং তাদের বিনিয়োগকৃত দেশের শ্রমিক সংগঠনসমূহ এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য প্রতিপালনের সুপারিশ করা হলো। তাই এই নীতিমালাসমূহের মাধ্যমে বিভিন্ন পক্ষের নির্দিষ্ট দায়িত্বপালনের প্রয়োজনীয়তাকে স্বীকার করা হয়েছে। এই লক্ষ্যে এই ঘোষণার উদ্দেশ্য সমূহ হলোঃ

ক) ব্যবসা এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত নির্দেশনামূলক নীতিমালা: জাতিসংঘের "সুরক্ষা, সম্মান এবং প্রতিকার" কাঠামোর প্রয়োগ (২০১১) -এ রাষ্ট্র এবং প্রতিষ্ঠানসমূহের মানবাধিকার সংশ্লিষ্ট দায়িত্ব এবং কর্তব্য নির্দেশিত হয়েছে। এই নীতিমালার মাধ্যমে এই মর্মে স্বীকার করা হয় যে, (১) রাষ্ট্রের মানবাধিকার এবং মৌলিক অধিকার সম্মান, সুরক্ষা এবং বাস্তবায়নের বিদ্যমান দায়িত্ব আছে ("মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় কর্তব্য"), (২) সামাজিক বিশেষায়িত অঙ্গ হিসেবে প্রতিষ্ঠানসমূহ বিশেষায়িত কর্মকান্ড পরিচালনাকারী হিসেবে সকল প্রযোজ্য আইন এবং মানবাধিকার মেনে চলবে ("মানবাধিকার সুরক্ষায় কর্পোরেট দায়িত্ব"), (৩) অধিকার এবং কর্তব্যসমূহের ব্যত্যয় হলে যথোপযুক্ত এবং কার্যকর প্রতিকারের প্রয়োজনীয়তা আছে ("প্রতিকারে অভিগম্যতা")।

খ) এই নীতিমালাসমূহ সকল রাষ্ট্র এবং সকল বহুজাতিক এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের উপর, তাদের আকার, খাত, কর্মকান্ডের পরিধি, মালিকানা এবং গঠন যাই হোক না কেন, সমভাবে প্রযোজ্য হবে।

গ) মানবাধিকার সুরক্ষায় কর্পোরেট দায়িত্বসমূহের অধীনে সকল বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব রয়েছে, তারা যেখানেই তাদের কর্মকান্ড পরিচালনা করুক না কেন- (১) তাদের নিজেদের কর্মকান্ডের মাধ্যমে বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি অথবা সৃষ্টিতে ভূমিকা রাখা এড়িয়ে চলা এবং এইরূপ ঘটনা ঘটলে তার প্রতিকার করা, (২) তাদের নিজস্ব কর্মকান্ড, পণ্য অথবা সেবার মাধ্যমে মানবাধিকারের উপর বিরূপ প্রভাব ফেলাকে প্রতিহত অথবা প্রশমিত করা, যদি এই প্রতিষ্ঠানসমূহ এইরূপ প্রভাবের জন্য দায়ী নাও হয়।

ঘ) সকল প্রতিষ্ঠান, যাদের মধ্যে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহও অন্তর্ভুক্ত, তাদের কর্মকান্ডের মাধ্যমে আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকারসমূহের ওপর বাস্তব ও সম্ভাব্য নেতিবাচক প্রভাবসমূহকে চিহ্নিতকরণ, প্রতিরোধ, প্রশমনে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, যার নূন্যতম মানদন্ড হবে ইন্টারন্যাশনাল বিল অফ হিউম্যান রাইটস এবং আইএলও'র কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতিমালা এবং অধিকার সংক্রান্ত ঘোষণাতে বর্ণিত অধিকারের মূলনীতিসমূহ।

ঙ) মানবাধিকারের ঝুঁকি নিরুপণের জন্য - প্রতিষ্ঠানসমূহ - যাদের মধ্যে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহও অন্তর্ভুক্ত-তাদের কর্মকান্ডের মাধ্যমে অথবা তাদের ব্যবসায়িক সম্পর্কের কারণে, মানবাধিকারের ওপর বাস্তব এবং সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব চিহ্নিত এবং নিরুপণ করবে। প্রতিষ্ঠানের আকার এবং প্রকৃতি অনুযায়ী এই প্রক্রিয়ায় অধীনে সম্ভাব্য ক্ষতিগ্রস্থ গোষ্ঠীসমূহের সাথে এবং অপরাপর অংশীদারদের সাথে - যাদের মধ্যে শ্রম সংগঠনসমূহ এবং অপরাপর অংশীদাররাও অন্তর্ভুক্ত- পরামর্শ করতে হবে। এমএনই ঘোষণার উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য সংগঠনের স্বাধীনতা, যৌথ দরকষাকষি সহ শিল্প সম্পর্ক এবং চলমান প্রক্রিয়া হিসেবে সামাজিক সংলাপের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার উপর গুরুত্বারোপ করতে হবে।

১১. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ যে সকল দেশে তাদের কর্মকান্ড পরিচালনা করে সে সকল দেশের প্রতিষ্ঠিত সাধারণ নীতিমালার উদ্দেশ্য সমূহকে তাদের গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করা উচিৎ। তাদের কর্মকান্ড জাতীয় আইন অনুযায়ী হতে হবে এবং উন্নয়ন অগ্রাধিকারের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে, এবং যে দেশে তারা কর্মকান্ড পরিচালনা করে সেই দেশের সামাজিক উদ্দেশ্য এবং গঠনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে। এ লক্ষ্যে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান, সরকার, এবং প্রযোজ্য ক্ষেত্রে জাতীয় মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনা করবে।

১২. বিনিয়োগকৃত দেশের (হোস্ট কান্ট্রি) সরকারসমূহের তাদের ভূখন্ডে কর্মকান্ড পরিচালনাকারী বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে এই ঘোষণা অনুযায়ী উন্নত সামাজিক চর্চা প্রচার করা উচিৎ। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশের সরকারগণ তাদের দেশের বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ যাদের বিদেশে কর্মকান্ড আছে তাদের মধ্যে এই ঘোষণার আলোকে এবং বিনিয়োগকৃত দেশের সামাজিক ও শ্রম আইন, নীতিমালা, চর্চা সহ আন্তর্জাতিক মানদন্ড অনুযায়ী উন্নত সামাজিক চর্চা প্রচার করবেন। উভয় দেশের সরকারগণ প্রয়োজন অনুযায়ী অথবা অন্যের অনুরোধে একে অপরের সাথে পরামর্শের জন্য প্রস্তুত থাকবেন।

কর্মসংস্থান

কর্মসংস্থানের উন্নয়ন

১৩. টেকসই অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং উন্নয়ন, জীবনযাত্রার মানের উন্নয়ন, কর্মসংস্থানের চাহিদা পূরণ এবং বেকারত্ব ও নিম্নমানের কর্মসংস্থান এড়ানোর জন্য সরকারসমূহের উচিৎ একটি প্রধান লক্ষ্য হিসেবে পূর্ণাঙ্গ, উৎপাদনশীল, স্বেচ্ছায় বাছাইকৃত এবং শোভন কাজ সক্রিয় নীতিমালার মাধ্যমে ঘোষণা করা এবং প্রতিপালন করা।

১৪. যেসকল বিনিয়োগকৃত দেশে বেকারত্ব এবং নিম্নমানের কর্মসংস্থানের ভয়াবহতা বেশী সেসকল দেশে এটা অধিকতর গুরুত্বপূর্ণ, বিশেষত বিশ্বের উন্নয়নশীল এলাকাসমূহে। এসকল ক্ষেত্রে গ্লোবাল এমপ্লয়মেন্ট এজেন্ডা (২০০৩), সামাজিক প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রচার সংশ্লিষ্ট আইএলসি সিদ্ধান্ত সমূহ (২০০৭), গ্লোবাল জবস প্যাক্ট (২০২২ -এ সংশোধীত) এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রার লক্ষ্য-৮ কে বিবেচনায় রাখতে হবে।

১৫. উপরের অনুচ্ছেদ ১৩ এবং ১৪ এর অধীনে প্রতিষ্ঠিত কাঠামো অনুযায়ী কর্মসংস্থানে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ কি ধরনের প্রভাব রাখে তার দিকে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশে এবং বিনিয়োগকৃত দেশসমূহের যথাযথ মনযোগ দিতে হবে।

১৬. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের, বিশেষত যখন তারা উন্নয়নশীল দেশসমূহে কার্যক্রম পরিচালনা করে, সেইসব দেশসমূহের কর্মসংস্থান নীতিমালা এবং সরকারি উদ্দেশ্যসমূহকে আমলে নিয়ে এবং কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা এবং প্রতিষ্ঠানের দীর্ঘমেয়াদী উন্নয়নকে মাথায় রেখে, কর্মসংস্থানের সুযোগ এবং মান বৃদ্ধিতে প্রচেষ্ঠা চালানো উচিৎ।

১৭. কোন দেশে কার্যক্রম শুরু করার পূর্বে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ যথাযথ ক্ষেত্রে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এবং দেশীয় মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে তাদের কর্মসংস্থান পরিকল্পনা নিয়ে পরামর্শ করবে, যেন পরিকল্পনাটি জাতীয় সামাজিক উন্নয়ন নীতিমালার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ হয়। এইরূপ পরামর্শ স্থানীয় প্রতিষ্ঠানসমূহেরও করা উচিৎ এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের সাথে শ্রমিক সংগঠনসমূহসহ সকল পক্ষগণের মধ্যে চলমান থাকা উচিৎ।

১৮. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশের কর্মসংস্থান, পেশাগত উন্নয়ন এবং সকল স্তরের নাগরিকদের উন্নয়নের জন্য যথাযথ ক্ষেত্রে তাদের কর্তৃক নিয়োগকৃত শ্রমিকদের প্রতিনিধি অথবা শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধি এবং সরকারি কর্তৃপক্ষের সাথে সহযোগিতা করবে।

১৯. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ উন্নয়নশীল দেশসমূহে বিনিয়োগের সময় সেই সকল প্রযুক্তির ব্যবহারের উপর গুরুত্বারোপ করবেন, যে প্রযুক্তিসমূহের মাধ্যমে সেই দেশসমূহে প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ কর্মসংস্থান তৈরি হয়। প্রক্রিয়ার ধরন এবং রাষ্ট্রীয় অর্থনৈতিক পরিস্থিতি অনুযায়ী বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ বিনিয়োগকৃত দেশের বৈশিষ্ট্য এবং প্রয়োজনের প্রতি লক্ষ্য রেখে প্রযুক্তি ব্যবহার (উপযোজন) করবেন। উপযুক্ত ক্ষেত্রে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ বিনিয়োগকৃত দেশে যথোপযুক্ত প্রযুক্তি উন্নয়নেও অংশগ্রহণ করবে।

২০. উন্নয়নশীল দেশে কর্মসংস্থান উন্নয়নের লক্ষ্যে, বৈশ্বিক অর্থনীতির ক্রমবিকাশের প্রসঙ্গকে বিবেচনায় নিয়ে, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ উপযুক্ত ক্ষেত্রে স্থানীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে যন্ত্রাংশ এবং উপকরণ উৎপাদনের জন্য, স্থানীয় কাঁচামালের ব্যবহারের জন্য এবং স্থানীয় কাঁচামালের অগ্রাধিকারমূলক স্থানীয় প্রক্রিয়াকরণের জন্য চুক্তি সম্পাদন করবে। তবে এইরূপ ব্যবস্থাকে এই ঘোষণার নীতিমালার অধীনের দায়িত্বসমূহ এড়ানোর জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ ব্যবহার করতে পারবে না।

২১. অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে শোভন কাজের অভাবকে স্বীকৃতি দিয়ে সরকারসমূহের উচিৎ একটি সমন্বিত পরিকাঠামো উন্নয়ন ও প্রয়োগ করা, যার মাধ্যমে অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিকে আনুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে রূপান্তরিত করা যায়। এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য বহুজাতিক এবং অপরাপর প্রতিষ্ঠানসমূহের অবদান রাখা উচিৎ।

সামাজিক নিরাপত্তা

২২. সরকারসমূহের উচিৎ আইএলও'র সামাজিক নিরাপত্তা মানদন্ডকে আদর্শ হিসেবে গ্রহণ করে তাদের জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার মৌলিক উপাদান হিসেবে নূন্যতম সামাজিক নিরাপত্তার মান নির্ধারণ করা এবং তা বজায় রাখা, যেন সামাজিক সুরক্ষার নূন্যতম মানকে সামাজিক নিরাপত্তার প্রগতিশীল উন্নয়নের মাধ্যম হিসেবে ব্যবহার করে সর্বোচ্চ সংখ্যক মানুষের মধ্যে বিস্তার ঘটিয়ে উচ্চতর সামাজিক নিরাপত্তার স্তরে পৌঁছানো যায়। বহুজাতিক এবং অপরাপর প্রতিষ্ঠানসমূহ জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার পরিপূরক হিসেবে কাজ করতে পারে এবং তাদের নিজস্ব মালিক-পৃষ্ঠপোষিত ব্যবস্থার মাধ্যমে সামাজিক নিরাপত্তার উন্নয়নকে আরো উদ্দীপ্ত করতে পারে।

জবরদস্তিমূলক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম বিলুপ্তিকরণ

২৩. সরকারসমূহের উচিৎ জবরদস্তিমূলক শ্রম প্রতিরোধ এবং বিলুপ্তিকরণের লক্ষ্যে, ক্ষতিগ্রস্থদের সুরক্ষা এবং উপযুক্ত ও কার্যকর প্রতিকারে যেমন ক্ষতিপূরণ এবং পুনঃর্বাসনে অভিগম্যতা নিশ্চিতের জন্য, জবরদস্তিমূলক ও বাধ্যতামূলক শ্রমের অপরাধে দোষী ব্যক্তিদের শাস্তি প্রদানের জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এছাড়াও, সরকারসমূহের উচিৎ মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনার মাধ্যমে একটি রাষ্ট্রীয় নীতিমালা এবং কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা। এর অধীনে উপযুক্ত ক্ষেত্রে মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহসহ অপরাপর গোষ্ঠীর সাথে পরামর্শক্রমে যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

২৪. জবরদস্তিমূলক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম দমন করার জন্য সরকারসমূহের উচিৎ মালিকপক্ষদের নির্দেশনা এবং সহায়তা প্রদান করা, যেন তারা উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে তাদের কর্মকান্ডে অথবা যেসকল পণ্য, সেবা ও কার্যক্রমে তারা সরাসরি সংযুক্ত, সেসবে জবরদস্তিমূলক এবং বাধ্যতামূলক শ্রমের ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ, প্রতিরোধ, হ্রাস এবং নিরসনের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারে।

২৫. বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ তাদের নিজ নিজ দক্ষতা অনুযায়ী তাদের নিজস্ব কার্যক্রমে জবরদস্তিমূলক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম নিষিদ্ধ এবং বিলোপের জন্য যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

শিশু শ্রমের কার্যকর বিলোপসাধন: ন্যূনতম বয়স এবং নিকৃষ্টতম রূপ

২৬. সরকারসমূহের উচিৎ শিশু শ্রমের কার্যকর বিলোপসাধন নিশ্চিতের জন্য একটি জাতীয় নীতিমালা প্রণয়ন করা, এবং আশু ও কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে জরুরীভাবে নিকৃষ্টতম ধরণের শিশু শ্রমকে নিষিদ্ধ এবং বিলোপসাধন করা, এবং ধারাবাহিকভাবে শ্রমিকের ন্যূনতম বয়স বৃদ্ধি করা অথবা তরুণদের পূর্ণাঙ্গ শারীরিক এবং মানসিক উন্নয়ন নিশ্চিত হয়, এমন মাত্রায় কাজের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

২৭. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ কাজে যোগদানের ন্যূনতম বয়সকে সম্মান করার মাধ্যমে তাদের কার্যক্রমে শিশু শ্রমের যথাযথ বিলোপসাধন নিশ্চিত করা এবং সর্ব নিকৃষ্ট ধরনের শিশু শ্রম জরুরীভিত্তিতে নিষিদ্ধকরণ এবং বিলোপসাধনের জন্য তাদের দক্ষতা অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

সুযোগ এবং আচরণের (?) সমতা

২৮. জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক বিশ্বাস, জাতীয়তা, সামাজিক পরিচয় ইত্যাদির ভিত্তিতে বৈষম্য বিলোপসাধনের জন্য সরকারসমূহের উচিৎ কর্মক্ষেত্রে সুযোগ এবং আচরণের সমতা প্রচারের জন্য নীতিমালা প্রণয়ন এবং বাস্তবায়ন করা।

২৯. সরকারগণের উচিৎ কর্মক্ষেত্রে পুরুষ এবং নারী শ্রমিকদের মধ্যে সমমানের কাজের জন্য সমান পারিশ্রমিক প্রদানকে উৎসাহিত করা।

৩০. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ, এই ঘোষণার ১৮ নং অনুচ্ছেদে যে পদক্ষেপ গ্রহণের কথাই বলা থাকুক না কেন অথবা, ঐতিহাসিক বৈষম্য নিরসনে সরকারীভাবে যে নীতিমালাই প্রণয়ন করা হোক না কেন, তাদের সকল কর্মকান্ডে বৈষম্যহীনতার নীতি দ্বারা পরিচালিত হওয়া এবং সর্বক্ষেত্রে সুযোগ এবং আচরণের সমতার বিস্তার ঘটানো। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ যোগ্যতা, দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতাকে কর্মক্ষেত্রের সকল স্তরের নিয়োগ, পদায়ন, প্রশিক্ষণ এবং পদোন্নতির ভিত্তি হিসেবে ব্যবহার করা।

৩১. সরকারসমূহের উচিৎ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহকে কখনোই অনুচ্ছেদ ২৮ তে বর্ণিত কোন ভিত্তিতে বৈষম্য করতে বাধ্য বা উৎসাহিত না করা। সরকার কর্তৃক উপযুক্ত ক্ষেত্রে ধারাবাহিক নজরদারির মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে এই ধরনের বৈষম্যকে প্রতিহত করাকে উৎসাহিত করা হলো।

কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা

৩২. সরকারসমূহের উচিৎ বিভিন্ন শিল্প খাতে কর্মসংস্থানে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রভাবকে গুরুত্বসহকারে পরীক্ষা করা। সরকারসমূহ এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ হবে কর্মসংস্থান এবং শ্রম বাজারে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মকান্ডকে মোকাবেলা করার জন্য সকল দেশে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

৩৩. বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ হবে কার্যকর কর্মসংস্থান পরিকল্পনার মাধ্যমে প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের জন্য স্থিতিশীল কর্মসংস্থান নিশ্চিত করা এবং কর্মসংস্থানের স্থিতিশীলতা ও সামাজিক নিরাপত্তা বিষয়ে মুক্ত আলোচনার মাধ্যমে নির্ধারিত দায়িত্বসমূহ প্রতিপালন করা। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের তাদের নমনীয়তা (উপযোজন) ক্ষমতার ব্যবহারের মাধ্যমে কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা প্রসারে নেতৃত্ব দেওয়া উচিৎ, বিশেষ করে সেই সমস্ত দেশে যেখানে কর্মকান্ড বন্ধ করে দিলে দীর্ঘ মেয়াদে বেকারত্ব বাড়ার সম্ভবনা থাকে।

৩৪. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের যেসকল কর্মকান্ডে পরিবর্তনের ফলে কর্মসংস্থানে বড় প্রভাব পড়তে পারে (যেমন মার্জার, টেকওভার, উৎপাদন স্থানান্তর), সেসকল পরিবর্তন কার্যকর করার আগে যথাযথ সরকারী কর্তৃপক্ষ এবং প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকদের প্রতিনিধি এবং তাদের সংগঠনকে যুক্তিসঙ্গত নোটিস প্রদান করতে হবে যেন উক্ত পরিবর্তনের প্রভাব যৌথভাবে নিরীক্ষা করে নেতিবাচক প্রভাব যথাসাধ্যভাবে সীমিত রাখা যায়। কোন প্রতিষ্ঠান বন্ধ করার কারণে যৌথ ছাটাই এবং চাকুরিচ্যুতির জন্য এই নীতি বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ।

৩৫. স্বেচ্ছাচারী চাকুরিচ্যুতি প্রক্রিয়া এড়িয়ে চলা উচিৎ।

৩৬. সরকারসমূহের উচিৎ, বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের সহায়তায়, বেকার শ্রমিকদের যেকোন ধরণের আয় সুরক্ষা প্রদান করা।

প্রশিক্ষণ

৩৭. সরকারসমূহের উচিৎ, সকল সংশ্লিষ্ট পক্ষগণের সহায়তায়, রাষ্ট্রীয়ভাবে কর্মসংস্থানের সাথে নিবিড়ভাবে সম্পর্কিত পেশাভিত্তিক প্রশিক্ষণ নীতিমালা এবং নির্দেশনা প্রণয়ন করা। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ হবে এই কাঠামোর মধ্য দিয়েই তাদের প্রশিক্ষণ নীতিমালা গ্রহণ করা।

৩৮. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ হবে বিনিয়োগকৃত দেশে নিয়োজিত তাদের কর্মকান্ডে সকল স্তরের শ্রমিকদের যথোপযুক্ত প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা, যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের চাহিদা পূরণের সাথে সাথে রাষ্ট্রের উন্নয়ন চাহিদাও পূরণ হতে পারে। এই প্রশিক্ষণের মাধ্যমে যতটা সম্ভব প্রয়োজনীয় সাধারণ দক্ষতা বৃদ্ধি, ক্যারিয়ারের সুযোগ বৃদ্ধি এবং দীর্ঘমেয়াদী শিক্ষা নিশ্চিত করা উচিৎ। এই দায়িত্বটি ক্ষেত্রে রাষ্ট্রীয় কর্তৃপক্ষ, মালিকপক্ষ ও শ্রমিক সংগঠন এবং যোগ্য স্থানীয়, জাতীয় এবং আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের সহায়তার মাধ্যমে কার্যকর করা উচিৎ।

৩৯. উন্নয়নশীল রাষ্ট্রে কর্মকান্ড পরিচালনাকারী বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের, স্থানীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের সাথে সাথে, বিনিয়োগকৃত দেশের সরকার কর্তৃক উৎসাহিত এবং মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহ কর্তৃক সমর্থিত বিভিন্ন কর্মসূচিতে যেমন বিশেষায়িত তহবিলে অংশগ্রহণ করা উচিৎ। এই প্রোগ্রামসমূহের লক্ষ্য হতে হবে দক্ষতা বৃদ্ধি, দীর্ঘমেয়াদী শিক্ষা ও উন্নয়ন এবং সাথে সাথে পেশাভিত্তিক নির্দেশনা প্রদান, এবং সকল পক্ষ মিলে যৌথভাবে এই ধরনের প্রশিক্ষণ পরিচালনা করা উচিত। জাতীয় উন্নয়নে অবদান রাখার জন্য সরকার কর্তৃক আয়োজিত প্রশিক্ষণ প্রোগ্রামে যখনই সম্ভব বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান সমূহের দক্ষ প্রশিক্ষক প্রেরণ করা উচিৎ।

৪০. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ হবে সরকারের সাথে সহযোগিতার মাধ্যমে এবং প্রতিষ্ঠানের কার্যকর কর্মকান্ড বজায় রেখে যতটা সম্ভব প্রতিষ্ঠানের ভিতর থেকেই স্থানীয় ব্যবস্থাপকদের বিভিন্ন উপযুক্ত ক্ষেত্র যেমন শিল্প সম্পর্ক নিয়ে অভিজ্ঞতা বাড়ানোর জন্য সুযোগ প্রদান করা।

কর্ম পরিবেশ এবং জীবনমান

মজুরি, সুবিধাদি এবং কর্ম পরিবেশ

৪১. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের কর্মকান্ডে নিয়োজিত শ্রমিকদের যে মজুরি, সুবিধাদি এবং কর্ম পরিবেশ প্রদান করে তা উক্ত বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশে অপরাপর সমমানের মালিকপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত মজুরি, সুবিধাদি এবং কর্ম পরিবেশের চেয়ে নিম্নমানের হবে না। যেসকল ক্ষেত্রে সমমানের মালিকপক্ষ নেই, সেসকল ক্ষেত্রে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ মজুরির, সুবিধাদির এবং কর্ম পরিবেশের সর্বোচ্চ মান বজায় রাখবে। এক্ষেত্রে যেসকল উপাদানসমূহ বিবেচনায় নিতে হবে তা হলো: ক) শ্রমিক এবং তাদের পরিবারের প্রয়োজন, যা নিরূপণের জন্য সংশ্লিষ্ট রাষ্ট্রের মজুরির সাধারণ মান, জীবনযাপনের খরচ, সামাজিক নিরাপত্তা সুবিধাদি এবং অপরাপর সামাজিক শ্রেণীর সাথে শ্রমিকদের জীবনযাত্রার তুলনামূলক মান বিবেচনা করা যেতে পারে এবং খ) অর্থনৈতিক বিষয়াবলী, যার মধ্যে অর্থনৈতিক উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা, উৎপাদনশীলতার মান, উচ্চ মানের কর্মসংস্থান অর্জনের ইচ্ছাশক্তিকে বিবেচনায় নেওয়া যেতে পারে। যেসকল ক্ষেত্রে মালিকপক্ষ শ্রমিকদের মৌলিক সুবিধাদি যেমন- বাসস্থান, চিকিৎসাসেবা অথবা খাবার প্রদান করে থাকেন, সেক্ষেত্রে উক্ত সুবিধাদির মান উন্নত হতে হবে।

৪২. সরকারসমূহের, বিশেষ করে উন্নয়নশীল দেশসমূহের এমন যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের চেষ্টা করা উচিৎ, যেন নিম্ন আয়ের গোষ্ঠীসমূহ এবং অনুন্নত এলাকাসমূহ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের কর্মকান্ডের মাধ্যমে সর্বোচ্চ সুবিধা ভোগ করতে পারে।

নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য

৪৩. সরকারসমূহের বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহে যথাযথ নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের মান বজায় রাখা উচিৎ, যেন এর মাধ্যমে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সুরক্ষায় প্রতিরোধমূলক সংস্কৃতি তৈরি হয়, যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান প্রতিনিয়ত নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করতে পারে। এই পদক্ষেপসমূহের মধ্যে কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের বিরুদ্ধে সহিংসতা প্রতিরোধ এবং নিরাপত্তা উন্নয়নে মনযোগ সংক্রান্ত পদক্ষেপও অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে। এজন্য সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক শ্রম মানদন্ডসমূহ, যেমন- পেশাগত রোগের তালিকা, আইএলও কোড অফ প্র্যাকটিস ও নির্দেশনাসহ সাম্প্রতিক পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত আইএলও প্রকাশনা সমূহকেও বিবেচনায় নেওয়া প্রয়োজন। যেসকল শ্রমিক কর্মক্ষেত্রে দূর্ঘটনা বা রোগে আক্রান্ত হয়েছেন তাদের ক্ষতিপূরণ প্রদান করতে হবে।

৪৪. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় নীতিমালা অনুসারে এবং তাদের প্রতিষ্ঠানের প্রাসঙ্গিক সামগ্রিক অভিজ্ঞতার আলোকে, কোন বিশেষ ঝুঁকি বিষয়ে তাদের জ্ঞানকে বিবেচনা করে সর্বোচ্চ মানের নিরাপত্তা এবং সুস্বাস্থ্য নিশ্চিত করা উচিৎ। তাদের আরো উচিৎ হবে যেসকল দেশে তারা কর্মকান্ড পরিচালনা করে সেসকল দেশে তারা যেসব ব্যবহারবিধি অনুসরণ করে, শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের অনুরোধক্রমে যথাযথ কর্তৃপক্ষ এবং শ্রমিক ও মালিকপক্ষের সংগঠনের নিকট স্থানীয় কর্মকান্ডের নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য বিষয়ক সেসব তথ্য সরবরাহ করা। বিশেষতঃ কোন বিশেষ ঝুঁকি এবং নতুন পণ্য এবং প্রক্রিয়া সংশ্লিষ্ট নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থার তথ্য সরবরাহ

করা উচিৎ। যেকোন সমমানের দেশীয় প্রতিষ্ঠানের মতই বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের কাছেও প্রত্যাশা থাকবে যে তারা শিল্প নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য ঝুঁকি নিরূপনে অগ্রণী ভূমিকা পালন করবে এবং এর মাধ্যমে অর্জিত উন্নয়নসমূহ সমগ্র প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নেই কাজে লাগাবে।

৪৫. আন্তর্জাতিক নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য মান প্রস্তুতের জন্য যেসব আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ কাজ করছে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ তাদের সাথে সহযোগিতাপূর্ণ সম্পর্ক বজায় রাখা।

৪৬. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের জাতীয় কর্মরীতি অনুযায়ী যথাযথ নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য কর্তৃপক্ষ, শ্রমিকদের প্রতিনিধি এবং তাদের সংগঠনসমূহ এবং প্রতিষ্ঠিত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংগঠনের সাথে সহযোগিতা করা উচিত। শ্রমিকদের প্রতিনিধি এবং তাদের সংগঠনের সাথে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের করা চুক্তিতে, নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংশ্লিষ্ট বিষয়াবলী উপযুক্ত ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত করা উচিৎ।

শিল্প সম্পর্ক

৪৭. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ তাদের কর্মকান্ডে শ্রম সম্পর্কের মানদন্ড বজায় রাখা।

সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সমাবেশের অধিকার

৪৮. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিকেরা, কোন ধরনের বৈষম্য ও পূর্বানুমতি ছাড়াই সংগঠন প্রতিষ্ঠা করতে পারবে এবং সংগঠনের নিয়ম মাফিক নিজেদের ইচ্ছানুযায়ী সংগঠনে যোগদান করতে পারবে। কর্মসংস্থান সংক্রান্ত ইউনিয়ন বিরোধী বৈষম্য থেকেও তাদের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে হবে।

৪৯. যেসকল সংগঠন বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ অথবা তাদের শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করে, তাদের একে অপরের উপর হস্তক্ষেপ থেকে অথবা একে অপরের এজেন্ট অথবা সদস্যগণ কর্তৃক কারখানা, কার্যক্রম অথবা প্রশাসনে হস্তক্ষেপ থেকে যথোপযুক্ত নিরাপত্তা প্রদান করতে হবে।

৫০. উপযুক্ত ক্ষেত্রে, স্থানীয় পরিস্থিতি বিবেচনায় নিয়ে, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের উচিৎ স্থানীয় মালিকপক্ষের সংগঠনসমূহকে সমর্থন করা।

৫১. সরকারসমূহকে অনুরোধ করা হচ্ছে, যদি তারা ইতোমধ্যে না করে থাকে তাহলে, যে সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠনের অধিকার সুরক্ষা সনদ, ১৯৪৮ (নং ৮৭) এর ৫ নং অনুচ্ছেদ এর নীতিমালা অনুযায়ী, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের ক্ষেত্রে, মালিকপক্ষ অথবা শ্রমিকদের সংগঠনের প্রতিনিধিত্বকারী আন্তর্জাতিক সংগঠনসমূহে-প্রতিষ্ঠানকে অথবা শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ ইচ্ছানুযায়ী যোগদানের অনুমতি প্রদান করে।

৫২. যেসকল বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের বিদেশী বিনিয়োগ আকৃষ্ট করার জন্য প্রণোদনা প্রদান করে, তারা এমন কোন প্রণোদনা প্রদান করবেন না, যার মাধ্যমে শ্রমিকদের সংগঠনের স্বাধীনতা অথবা সমাবেশের অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার খর্ব হয়।

৫৩. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিক প্রতিনিধিদের পরামর্শের জন্য মিলিত হওয়া এবং নিজেদের মধ্যে মতামত আদান প্রদান করাকে বাধাগ্রস্থ করা যাবে না। তবে উল্লেখ থাকে যে, এই রূপ মিলিত হওয়ার মাধ্যমে শ্রমিক প্রতিনিধি ও তাদের সংগঠন এর সাথে প্রতিষ্ঠানের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণের সাধারণ আচরণবিধিকে লঙ্ঘন করা যাবে না এবং প্রতিষ্ঠানের কর্মকান্ডকে বাধাগ্রস্থ করা যাবে না।

৫৪. বিদেশ থেকে আগত কোন মালিকপক্ষ অথবা শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধির দেশে প্রবেশকে সরকারসমূহের তরফ থেকে বাধাগ্রস্থ করা উচিৎ হবে না, যারা স্থানীয় বা জাতীয় শ্রমিক সংগঠনের আমন্ত্রণে পারস্পরিক উদ্বেগের বিষয়াবলী নিয়ে আলোচনা করার জন্য এসেছেন, শুধুমাত্র এই সক্ষমতায় তারা প্রবেশ করতে চাইলে, বাধাগ্রস্থ করা উচিৎ হবে না।

যৌথ দরকষাকষি

৫৫. রাষ্ট্রীয় আইন এবং প্রচলিত কর্মবিধি অনুসারে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের তাদের নিজেদের পছন্দানুযায়ী যৌথ দরকষাকষির জন্য স্বীকৃত কোন প্রতিষ্ঠানকে তাদের প্রতিনিধি হিসেবে নিয়োগ দেওয়ার অধিকার আছে।

৫৬. যৌথ করকষাকষির মাধ্যমে কর্মসংস্থানের শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণের জন্য জাতীয় পর্যায়ে এমন যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে, যেন মালিকপক্ষ বা মালিকপক্ষের সংগঠনসমূহ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের মধ্যে স্বেচ্ছায় দরকষাকষি করার কাঠামো উন্নয়ন ও ব্যবহারকে উৎসাহিত এবং সংগঠিত করা যায়।

৫৭. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং সাথে সাথে স্থানীয় প্রতিষ্ঠানসমূহ, তাদের শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রয়োজনীয় সকল সুবিধাদি প্রদান করার মাধ্যমে কার্যকর যৌথ দরকষাকষির চুক্তি সম্পাদনে সহায়তা করবে।

৫৮. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ যে সকল দেশে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করেন সেসকল দেশে তাদের নিয়োগকৃত শ্রমিকদেরকে নিজেদের অনুমোদিত প্রতিনিধিদের মাধ্যমে দরকষাকষির মাধ্যমে সিদ্ধান্ত গ্রহণে ক্ষমতাসম্পন্ন ব্যবস্থাপকদের সাথে দরকষাকষির সুযোগ দিবে।

৫৯. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে সরল বিশ্বাসে চাকুরীর শর্তাবলী নিয়ে দরকষাকষির সময়, অথবা শ্রমিকেরা তাদের সংগঠনের অধিকার প্রয়োগের সময়, অন্যায়ভাবে দরকষাকষিকে প্রভাবিত করতে অথবা সংগঠনের অধিকার প্রয়োগকে ব্যহত করতে, প্রতিষ্ঠানের সম্পূর্ণ বা আংশিক কর্মকান্ডকে সেই দেশ থেকে স্থানান্তরের হুমকি প্রদান করবে না অথবা সরল বিশ্বাসে করা দরকষাকষিকে প্রতিহত করার উদ্দেশ্যে তাদের অধিভুক্ত বিদেশী প্রতিষ্ঠান থেকে শ্রমিক নিয়ে আসবে না।

৬০. যৌথ চুক্তিতে চুক্তির শর্তাবলী ব্যাখ্যা এবং প্রয়োগ হতে উদ্ভূত বিরোধ নিষ্পত্তি এবং পারস্পরিক অধিকার এবং কর্তব্যের প্রতি শ্রদ্ধা নিশ্চিতের জন্য বিধান রাখা উচিৎ।

৬১. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের তাদের সাথে অর্থবহ দরকষাকষির জন্য আবশ্যক তথ্যসমূহ শ্রমিক প্রতিনিধিদের প্রদান করা উচিৎ এবং যেখানে আইন এবং স্থানীয় ব্যবহার বিধি দ্বারা সমর্থিত, প্রতিষ্ঠানের আংশিক বা সম্পূর্ণ কর্মক্ষমতা সম্পর্কে তথ্য প্রদান করা উচিত, যেন তারা সত্য এবং ন্যায্য ধারনা পেতে পারেন।

৬২. আইন এবং স্থানীয় ব্যবহার বিধি অনুযায়ী, শ্রমিক সংগঠনের প্রতিনিধিগণ যদি তাদের প্রতিষ্ঠান সংশ্লিষ্ট শিল্প সম্পর্কে তথ্য চান, সরকারের উচিৎ সেই তথ্য প্রদান করা, যেন উক্ত তথ্যের ভিত্তিতে প্রতিনিধিগণ যৌথ দরকষাকষির লক্ষ্য নির্ধারণ করতে পারেন। এই ক্ষেত্রে, বহুজাতিক এবং সাথে সাথে দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের সরকার কর্তৃক তাদের কর্মকান্ড সম্পর্কে তথ্য চাওয়া হলে তার গঠনমূলকভাবে জবাব দেওয়া উচিৎ।

পরামর্শ

৬৩. বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহে মালিকপক্ষের উচিৎ শ্রমিক ও তাদের প্রতিনিধিদের সাথে পারস্পরিকভাবে গ্রহণযোগ্য ব্যবস্থায় জাতীয় আইন ও ব্যবহারবিধি অনুযায়ী পারস্পরিক উদ্বেগের বিষয়াবলি নিয়ে নিয়মিত আলোচনা করা। তবে এইরূপ আলোচনা যৌথ দরকষাকষির বিকল্প হবে না।

প্রতিকারের অভিগম্যতা এবং অভিযোগ যাচাই

৬৪. ব্যবসা পরিচালনায় মানবাধিকার লঙ্ঘন যেন না হয় তা নিশ্চিত করার দায়িত্বের অংশ হিসেবে সরকারের বিভিন্ন মাধ্যম যেমন বিচারিক, প্রশাসনিক, আইনগত এবং অপরাপর কার্যকরী মাধ্যম ব্যবহার করে নিজ ভূখন্ড অথবা অধিক্ষেত্রে মানবাধিকার লঙ্ঘন হলে ক্ষতিগ্রস্থ শ্রমিক বা শ্রমিকেরা যেন কার্যকর প্রতিকার পেতে পারে, তা নিশ্চিত করা উচিৎ।

৬৫. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজেদের প্রভাবকে ব্যবহার করে তাদের ব্যবসায়িক অংশীদারদের উৎসাহিত করা উচিৎ, যেন তারা আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার লঙ্ঘিত হলে প্রতিকার প্রদান করেন।

৬৬. বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের নিম্নোক্ত বিধানাবলী অনুসারে তাদের নিয়োগকৃত শ্রমিকদের সকল অভিযোগ যাচাই করার অধিকারকে সম্মান করা উচিৎ - যেকোন শ্রমিক একক বা যৌথভাবে যদি মনে করেন তার/তাদের কোন অভিযোগের ভিত্তি আছে, তাহলে অভিযোগ করার কারণে তারা যেন কোন ধরনের বিরূপ প্রতিক্রিয়ার মুখোমুখি না হন, এমন ব্যবস্থায় অভিযোগ দাখিলের অধিকার এবং উক্ত অভিযোগ যথাযথ বিধিমালার অধীনে যাচাই করানোর অধিকার তার/তাদের আছে। এই বিধানটি বিশেষভাবে গুরুত্বপূর্ণ সেসকল পরিস্থিতিতে, যেখানে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এমন কোন দেশে তাদের কার্যক্রম পরিচালনা করে, যেই দেশে আইএলও সনদসমূহের সংগঠনের অধিকার সংক্রান্ত নীতিমালা, সনদে ঘোষিত অধিকার সংক্রান্ত নীতিমালা এবং যৌথ বিনিয়োগ, বৈষম্য, শিশু শ্রম এবং জবরদস্তিমূলক শ্রম সংক্রান্ত নীতিমালা প্রতিপালন করা হয় না।

শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি

৬৭. রাষ্ট্রীয় পরিস্থিতি বিবেচনা করে, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগণ তাদের মধ্যে উদ্ভূত শিল্প বিরোধ প্রতিরোধ এবং নিষ্পত্তিতে সহায়তা করার জন্য, স্বেচ্ছায় কনসিলিয়েশন (সমঝোতা) এবং আর্বিট্রেশন (সালিশ) প্রক্রিয়া ব্যবহার করতে পারেন তা সরকারের তরফ থেকে নিশ্চিত করা উচিৎ। এই পদ্ধতিসমূহ বিনামূল্যে এবং দ্রুত প্রদান করতে হবে।

৬৮. বহুজাতিক এবং দেশীয় প্রতিষ্ঠানসমূহের তাদের নিয়োগকৃত শ্রমিকদের প্রতিনিধি বা সংগঠনের সাথে যৌথভাবে, রাষ্ট্রীয় পরিস্থিতি অনুযায়ী, স্বেচ্ছায় কনসিলিয়েশন (সমঝোতা) প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করা উচিৎ, যার অধীনে স্বেচ্ছায় সালিশ করার প্রক্রিয়াও অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে, যেন মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকদের মধ্যের শিল্প বিরোধ প্রতিরোধ এবং নিষ্পত্তি করা যায়। এইরূপ স্বেচ্ছা কনসিলিয়েশন (সমঝোতা) প্রক্রিয়ায় মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকদের সমপ্রতিনিধিত্ব থাকতে হবে।

সংযুক্তি ১

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা সংশ্লিষ্ট আইএলও ঘোষণাসমূহ, আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ এবং সুপারিশসমূহ, কোড অফ প্র্যাকটিস, নীতিমালা এবং অন্যান্য নির্দেশিকা সংক্রান্ত দলিলাদির তালিকা।

ক. আইএলও ঘোষণাসমূহ

- কর্মক্ষেত্রের মৌলিক নীতি এবং অধিকার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণাপত্র (২০২২ -এ সংশোধীত)
- সুষ্ঠু বিশ্বায়নের জন্য সামাজিক ন্যায় বিচার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণাপত্র (২০০৮) (২০২২ -এ সংশোধীত)

খ. আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ এবং সুপারিশসমূহ

জবরদস্তিমূলক শ্রম	• জবরদস্তিমূলক শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ (নং ২৯) এবং এর ২০১৪ সালের প্রটোকল, এবং জবরদস্তিমূলক শ্রম (পরোক্ষ বাধ্যকরণ সংক্রান্ত প্রস্তাবনা) ১৯৩০ (নং ৩৫) • জবরদস্তিমূলক শ্রম বিলুপ্তি সম্মেলন, ১৯৫৭ (নং ১০৫) • জবরদস্তিমূলক শ্রম (সম্পূরক পদক্ষেপ) প্রস্তাবনা, ২০১৪ (নং ২০৩)
শিশু শ্রম	• নূন্যতম বয়স সনদ (নং ১৩৮) এবং প্রস্তাবনা (নং ১৪৬), ১৯৭৩ • সর্ব নিকৃষ্ট ধরনের শিশু শ্রম সনদ (নং ১৮২) এবং সুপারিশমালা (নং ১৯০), ১৯৯৯
বৈষম্যহীনতা (নন-ডিসক্রিমিনেশন)	• সম-মজুরী সনদ (নং ১০০) এবং সুপারিশমালা (নং ৯০) ১৯৫১ • বৈষম্যহীনতা (কর্ম ও পেশা) সনদ (নং ১১১) এবং সুপারিশমালা (নং ১১১), ১৯৫৮
সংগঠনের স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকষি	• সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠনের অধিকার সুরক্ষা সনদ, ১৯৪৮ (নং ৮৭) • সংগঠন এবং যৌথ করকষাকষির অধিকার সনদ, ১৯৪৯ (নং ৯৮) • যৌথ দরকষাকষি সনদ (নং ১৫৪) এবং সুপারিশমালা (নং ১৬৩), ১৯৮১
নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ	• পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ, ১৯৮১ (নং ১৫৫) এবং পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সুপারিশমালা, ১৯৮১ (নং ১৬৪) • পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য প্রসারগত কাঠামো সনদ, ২০০৬ (নং ১৮৭) এবং সুপারিশমালা (নং ২০৬)
শিল্প সম্পর্ক	• শ্রমিক প্রতিনিধি সনদ, ১৯৭১ (নং ১৩৫) • স্বেচ্ছা সমঝোতা এবং আর্বিট্রেশন সুপারিশমালা, ১৯৫১ (নং ৯২) • উদ্যোগ গ্রহণ পর্যায়ে সহযোগিতা সংক্রান্ত সুপারিশমালা, ১৯৫২ (নং ৯৪) • উদ্যোগ গ্রহণ পর্যায়ে যোগাযোগ সুপারিশমালা, ১৯৬৭ (নং ১২৯) • অভিযোগ নিরীক্ষা সংক্রান্ত সুপারিশমালা, ১৯৬৭ (নং ১৩০)
কর্মসংস্থান প্রসার (এমপয়মেন্ট প্রোমোশন)	• কর্মসংস্থান নীতিমালা সনদ (নং ১২২) এবং সুপারিশমালা (নং ১২২), ১৯৬৪ • কর্মসংস্থান প্রচার এবং বেকারত্ব হতে সুরক্ষা সনদ (নং ১৬৮) এবং সুপারিশমালা (নং ১৭৬), ১৯৮৮ • কর্মসংস্থান নীতিমালা (সম্পূরক বিধানাবলী) সুপারিশমালা, ১৯৮৪ (নং ১৬৯) • ক্ষুদ্র এবং মাঝারী প্রতিষ্ঠানে কর্মসংস্থান সৃষ্টি বিষয়ক সুপারিশমালা, ১৯৯৮ (নং ১৮৯) • সমবায় প্রচার সংক্রান্ত সুপারিশমালা, ২০০২ (নং ১৯৩)
চিকিৎসার সমতা	• পারিবারিক দায়িত্ববাহী শ্রমিক বিষয়ক সনদ (নং ১৫৬) এবং সুপারিশমালা (নং ১৬৫), ১৯৮১ • এইচআইভি এবং এইডস সুপারিশমালা, ২০১০ (নং ২০০)
কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা	• অবসান সনদ (নং ১৫৮) এবং সুপারিশমালা (নং ১৬৬), ১৯৮২
প্রশিক্ষণ	• মানব সম্পদ উন্নয়ন সনদ, ১৯৭৫ (নং ১৪২) • মানব সম্পদ উন্নয়ন সুপারিশমালা, ২০০৪ (নং ১৯৫)

কর্মপরিবেশ	• শ্রমিকের দাবীর সুরক্ষা (মালিকপক্ষের দেউলিয়া) সনদ, (নং ১৭৩) এবং সুপারিশমালা (নং ১৮০), ১৯৯২ • শ্রমিক বাসস্থান সংক্রান্ত সুপারিশমালা, ১৯৬১ (নং ১১৫) • শ্রম ঘন্টার হ্রাস সংক্রান্ত সুপারিশমালা, ১৯৬২ (নং ১১৬)

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য	• কর্মপরিবেশ (বায়ু, শব্দ ও কম্পন দূষণ) সনদ (নং ১৪৮) এবং সুপারিশমালা (নং ১৫৬), ১৯৭৭ • পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ, ১৯৮১ (নং ১৫৫) -এর ২০০২ সালের প্রোটোকল • পেশাগত স্বাস্থ্য সেবা সনদ (নং ১৬১) এবং সুপারিশমালা (নং ১৭১), ১৯৮৫ • এসবেসটস সনদ (নং ১৬২), সুপারিশমালা (নং ১৭২), ১৯৮৬ • নির্মানশিল্পে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ (নং ১৬৭) এবং সুপারিশমালা (নং ১৭৫), ১৯৮৮ • কেমিক্যেল সনদ (নং ১৭০) এবং সুপারিশমালা (নং ১৭৭), ১৯৯০ • বৃহৎ শিল্পকারখানার দুর্ঘটনা প্রতিরোধ সনদ (নং ১৭৪) এবং সুপারিশমালা (নং ১৮১), ১৯৯৩ • খনিতে নিরাপত্তা এবং স্বাক্ষ্য সনদ (নং ১৭৬) এবং সুপারিশমালা (নং ১৮৩), ১৯৯৫ • কৃষিতে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ (নং ১৮৪) এবং সুপারিশমালা (নং ১৯২), ২০০১ • তেজস্ক্রীয়তা হতে সুরক্ষা সুপারিশমালা, ১৯৬০ (নং ১১৪) • মেশিনারি রক্ষণ সুপারিশমালা, ১৯৬৩ (নং ১১৮) • বেনজিন সুপারিশমালা, ১৯৭১ (নং ১৪৪) • পেশাগত ক্যান্সার সুপারিশমালা, ১৯৭৪ (নং ১৪৭) • পেশাগত রোগসমূহের তালিকা সুপারিশমালা, ২০০২ (নং ১৯৪)

সামাজিক সুরক্ষা	• সামাজিক নিরাপত্তা (ন্যূনতম মান) সনদ, ১৯৫২ (নং ১০২) • কর্মসংক্রান্ত আঘাতজনিত সুবিধা সনদ, ১৯৬৪ [তফসিল ১ ১৯৮০ সালে সংশোধিত] (নং ১২১) • চিকিৎসা তত্ত্বাবধান এবং অসুস্থ্যতা জনিত সুবিধা সনদ (নং ১৩০) এবং সুপারিশ (নং ১৩৪), ১৯৬৯ • সামাজিক সুরক্ষা ফ্লোর সুপারিশ, ২০১২ (নং ২০২)

পরিচালনা	• শ্রম পরিদর্শন সনদ, ১৯৪৭ (নং ৮১) • শ্রম পরিদর্শন (কৃষি) সনদ, ১৯৬৯ (নং ১২৯) • ত্রিপাক্ষিক পরামর্শ (আন্তর্জাতিক শ্রম মান) সনদ, ১৯৭৬ (নং ১৪৪)

আদিবাসী এবং উপজাতি গোষ্ঠী	• উপজাতি গোষ্ঠী সনদ, ১৯৮৯ (নং ১৬৯)

নির্দিষ্ট শ্রেণীর শ্রমিক	• প্ল্যান্টেশন সনদ (নং ১১০) এবং সুপারিশ (নং ১১০), ১৯৫৮ • সামুদ্রিক শ্রমিক সনদ, ২০০৬

গ. আইএলও কোড অফ প্র্যাকটিস, নীতিমালা এবং অন্যান্য নির্দেশিকা সংক্রান্ত দলিলাদির তালিকা

আইএলও'র বিভিন্ন নির্দিষ্ট বিষয়ের উপর বিস্তারিত কোড অফ প্র্যাকটিস, নীতিমালা এবং অন্যান্য নির্দেশিকা সংক্রান্ত দলিলাদি আছে। এই দলিলাদি এবং পাঠ্যের লিংক আইএলও হেল্পডেস্ক ফর বিজনেস ওয়েবসাইট- www.ilo.org/business এ পাওয়া যাবে।

সংযুক্তি ২

পরিচালনা সহায়িকা

১. প্রচার [১]

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণা (এমএনএ ঘোষণা) কে প্রচারের সামগ্রিক দায়িত্ব আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের উপর বর্তায়। কার্যকরী পরিষদ সামগ্রিক কৌশল এবং অধীনস্থ কর্মকান্ডসমূহকে প্রচারের উদ্দেশ্যে সকল আইএলও সদস্য রাষ্ট্রের সরকারসমূহ, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহকে সাথে নিয়ে নিয়মিত পর্যালোচনা করবে।

ক) আঞ্চলিক ফলো-আপ [২]

আঞ্চলিক ফলো-আপ প্রক্রিয়ায় কোন অঞ্চলের আইএলও সদস্য রাষ্ট্রসমূহ কর্তৃক এমএনই ঘোষণা প্রচার এবং প্রয়োগ সংক্রান্ত প্রতিবেদন অন্তর্ভুক্ত থাকবে। এই আঞ্চলিক প্রতিবেদন সরকার, মালিকপক্ষ, শ্রমিক সংগঠনের সদস্যগণ কর্তৃক এই বিষয়ে একটি প্রশ্নপত্রের জবাবের মাধ্যমে প্রস্তুত করা হবে এবং আইএলও আঞ্চলিক সভার একটি বিশেষ অধিবেশনে ত্রিপাক্ষিক আলোচনার মাধ্যমে আঞ্চলিক পর্যায়ে এমএনই ঘোষণা প্রচার সংক্রান্ত অধিকতর কার্যক্রম বাস্তবায়নের ক্ষেত্র প্রদান করা হবে। এই আঞ্চলিক প্রতিবেদনটি প্রতি চার বছরে একবার প্রস্তুত করা হবে এবং প্রতি চার বছর শেষে প্রতিবেদনটি পরিচালনা পর্ষদের নিকট দাখিল করা হবে।

খ) জাতীয় পর্যায়ে প্রচার/ ত্রিপাক্ষিকভাবে নিয়োজিত জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের মাধ্যমে প্রচার [৩]

এমএনই ঘোষণার মূলনীতির প্রভাব এবং অবদানকে রাষ্ট্র পর্যায়ে বৃদ্ধি করার জন্য ত্রিপাক্ষিক দৃঢ় অঙ্গীকারের প্রয়োজনীয়তা স্বীকার করে সরকার, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগণকে (কনভেনশন নং ১৪৪ থেকে নির্দেশনা গ্রহণ করে) জাতীয় ফোকাল পয়েন্ট নিয়োগ করার মাধ্যমে এমএনই ঘোষণার ব্যবহার করা এবং এর মূলনীতিকে কার্যকর এবং অর্থপূর্ণভাবে রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে প্রচার করা উচিৎ।

যেসকল পরিস্থিতিতে এই ঘোষণার মূলনীতির সাথে সঙ্গতিপূর্ণ একই ধরনের সহায়ক এবং প্রক্রিয়া বিদ্যমান আছে, সেক্ষেত্রে উক্ত সহায়কে এবং প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন সামাজিক অংশীদারদের অন্তর্ভুক্তিকে সহজতর করার জন্য সরকারসমূহকে উৎসাহিত করা হচ্ছে ।

জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের প্রচেষ্টার মাধ্যমে এমএনই ঘোষণার নীতিমালাকে রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে সক্রিয়ভাবে প্রচারের জন্য নিম্নোক্ত কার্যক্রমসমূহ গ্রহণ করা যেতে পারেঃ সরকারি মন্ত্রণালয় এবং সংস্থাসমূহ, বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং মালিকপক্ষ ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের মধ্যে এমএনই ঘোষণার মূলনীতিসমূহের ব্যাপারে জনসচেতনতা বৃদ্ধি করা; কর্মদক্ষতা বৃদ্ধির অনুষ্ঠান আয়োজন করা; এবং সুযোগমতে স্থানীয় ভাষায় অনলাইনে তথ্য এবং সংলাপ বৃদ্ধির পাটফর্ম গড়ে তোলা। জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের মাধ্যমে সীমিত সম্পদ বা কর্মক্ষমতা ব্যবহারের মাধ্যমেও ধীরে ধীরে প্রচার এবং কার্যক্রম বৃদ্ধি করা যেতে পারে।

[১] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩১৭ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৩) এবং ৩২০ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৪) কর্তৃক গৃহীত।

[২] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩২০ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৪) কর্তৃক গৃহীত।

[৩] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩১৭ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৩) কর্তৃক গৃহীত এবং ৩২৯ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৭) কর্তৃক সংশোধিত।

জাতীয় ফোকাল পয়েন্ট ত্রিপাক্ষিক-পাস আলোচনা প্ল্যাটফর্ম আয়োজন করতে পারে, যার মাধ্যমে ত্রিপাক্ষিক পক্ষগণ এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে জাতীয় পরিপ্রেক্ষিতে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান পরিচালনার সুবিধা এবং চ্যালেঞ্জসমূহ নিয়ে আলোচনা করা যেতে পারে। এইরূপ আলোচনার পূর্বের অভিজ্ঞতা, অর্জিত শিক্ষা এবং সর্বোত্তম ব্যবহারবিধিকে ভিত্তি করে তৈরি হতে পারে এবং এমএনই ঘোষণার ১২ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের নিজ দেশ এবং বিনিয়োগ গ্রহণকারী দেশের মধ্যে আলোচনার ব্যবস্থা করতে পারে।

জাতীয় ফোকাল পয়েন্টের এমএনই ঘোষণার নীতিমালাসমূহকে প্রচার করার এবং ত্রিপাক্ষিক পক্ষগণের মধ্যে স্বচ্ছ, সহজলভ্য এবং জবাবদিহিতামূলক আলোচনা আয়োজন করার চেষ্টা করা উচিৎ। তাদেরকে অন্যান্য দেশের পরিপূরক অংশের সাথে যোগাযোগ এবং সহযোগিতার মাধ্যমে এমএনই ঘোষণার ব্যাপারে বিশ্বব্যাপী ধারনার বিনিময় এবং জনসচেতনতা বাড়ানোর জন্য আহবান করা হলো। তাদের কার্যক্রম সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসকে নিয়মিত জানানোর জন্য তাদের উৎসাহিত করা হলো। অত্র অফিস হতে সদস্য রাষ্ট্র সমূহকে ফোকাল পয়েন্ট স্থাপনে সহায়তা করা হয় এবং এমএনই ঘোষণার উপর তাদের নিজস্ব প্রচার এবং আলোচনা সহায়িকা প্রস্তুতেও সহায়তা করা হয়।

গ) আন্তর্জাতিক শ্রম অফিস কর্তৃক প্রচার

১. কারিগরি সহায়তা [৪]

অত্র দলিল প্রচারের সার্বিক কৌশল এবং অন্তর্গত কার্যক্রমের অংশ হিসেবে রাষ্ট্র পর্যায়ে সরকারসমূহ, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকদের সহায়তা করা।

২. তথ্য এবং নির্দেশনা [৫]

এমএনই ঘোষণা সংক্রান্ত নীতিমালার আলোকে কোম্পানী পরিচালনা করা অথবা এর অধীনস্থ আন্তর্জাতিক শ্রম মানসমূহের প্রয়োগ সংক্রান্ত বিস্তারিত তথ্য এবং নির্দেশনা আইএলও হেল্পডেস্ক ফর বিজনেস অন ইন্টারন্যাশনাল লেবার স্ট্যান্ডার্ডস এ পাওয়া যাবে। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের এই সেবা বিনামূল্যে এবং গোপনীয়তা নিশ্চিত করে প্রদান করা হয় এবং এর মাধ্যমে বিভিন্ন প্রশ্নের উত্তর প্রদান করা হয়। এছাড়াও একটি নিবেদিত ওয়েবসাইটের মাধ্যমে বিষয়ভিত্তিকভাবে সজ্জিত তথ্য পাওয়া যেতে পারে, যা ব্যবহার করে এমএনই ঘোষণার নীতিমালাকে বাস্তবে চর্চার জন্য কোম্পানী, ট্রেড ইউনিয়ন এবং অন্য ব্যক্তিগণ তথ্য অনুসন্ধান, ব্যবহারিক সহায়িকা, প্রশিক্ষণের সুযোগ পেতে পারেন এবং প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে এমএনই ঘোষণাকে বাস্তব প্রয়োগ সংক্রান্ত সাহায্য নিতে পারেন।

www.ilo.org/business এবং assistance@ilo.org

[৪] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩১৭ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৩) এবং ৩২০ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৪) কর্তৃক গৃহীত।

[৫] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩০১ তম অধিবেশন (মার্চ ২০০৮) কর্তৃক গৃহীত।

২. কোম্পানী-ইউনিয়ন আলোচনা [৬]

এমএনই ঘোষণার কেন্দ্রবিন্দু হচ্ছে সংলাপ, এই মর্মে স্বীকার করে নিয়ে, এই প্রক্রিয়ায় এমএনই ঘোষণার আলোকে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এবং শ্রমিকগণের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে বিশেষ করে ট্রেড ইউনিয়নের সাথে সংলাপে সহযোগিতার প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করা হয়। আইএলও আন্তর্জাতিক শ্রম মানের বৈশ্বিক কর্তৃপক্ষ হিসেবে এমএনই ঘোষণার নীতিমালাকে প্রচারের বৃহত্তর কৌশলের অংশ হিসেবে এই ঘোষণার বিভিন্ন পক্ষের মধ্যে এই ধরনের আলোচনাকে সহায়তা এবং সহজতর করার জন্য অনন্য ভূমিকা পালন করে।

কোন পূর্বশর্ত ছাড়াই যদি কোন কোম্পানী এবং ইউনিয়ন স্বেচ্ছায় আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের সহায়তার সুযোগ গ্রহণ করার মাধ্যমে সাক্ষাৎ এবং সংলাপে আগ্রহী হয়, তাহলে অফিস তাদেরকে পারস্পরিক উদ্বেগসমূহ নিয়ে সংলাপের জন্য নিরপেক্ষ স্থান প্রদান করবে। এই উদ্দেশ্যে অফিস দক্ষ সহায়তাকারীদের তালিকা প্রণয়ন এবং হালনাগাদ রাখবে এবং যদি প্রয়োজন হয় তাহলে তাদের কর্মকান্ড কার্যকরভাবে পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সহায়তা প্রদান করবে।

অফিস এবং সংলাপ প্রক্রিয়ার অংশগ্রহণকারীগণ কঠোর গোপনীয়তা মেনে চলবেন। গোপনীয়তা বিষয়ে অংশগ্রহণকারীগণ সংলাপে বসার আগেই একমত হবেন। এই ক্ষেত্রে, অফিস আইএলও'র মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগ্রুপের সচিবালয়ের সাথে আলোচনার মাধ্যমে গোপনীয়তার মানদন্ড এবং সংলাপে অংশগ্রহণকারীদের ব্যবহার বিধি প্রস্তুত করবে।

সংলাপে কারা অংশগ্রহণ করবেন তা কোম্পানী এবং ইউনিয়ন নির্ধারণ করবে।

অনুরোধের ধরন অনুযায়ী যথাযথ ক্ষেত্রে অফিস কর্তৃক সংলাপে সহায়তা প্রদানের অংশ হিসেবে নিম্নোক্ত সহায়তাসমূহ প্রদান করা যেতে পারে:

ক) অর্থবহ আলোচনায় অংশগ্রহণের জন্য পক্ষগণকে নিরপেক্ষ স্থান প্রদান করতে পারে;

খ) টেকনিকাল (কারিগরি) অথবা এক্সপার্ট (বিশেষজ্ঞ) পরামর্শক হিসেবে কোম্পানী-ইউনিয়ন সংলাপের সময় সংলাপের পক্ষগণকে অবহিত করার জন্য মতামত প্রদান করা;

গ) সংলাপ ফলপ্রসু করতে সহায়তা করা।

কোম্পানী-ইউনিয়ন সংলাপের ভিত্তি পক্ষগণের ঐক্যমত্য এবং আলোচনার বিষয়াবলী কোন ধরণের বাধ্যকর কার্যক্রমের অংশ হিসেবে ব্যবহার করা যাবে না।

সংলাপ প্রক্রিয়ার শেষে অফিস, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগণের গ্রুপের সচিবালয়কে এর সমাপ্তির ব্যাপারে অবহিত করবেন।

এই প্রক্রিয়াকে আইএলও হেল্পডেস্ক ফর বিজনেস এর মাধ্যমে, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগণের গ্রুপের সচিবালয়ের মাধ্যমে এবং জাতীয় ফোকাল পয়েন্টসহ আইএলও সদস্য রাষ্ট্রসমূহের এই ধরনের সহায়ক ও প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রচার করা হবে।

[৬] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩১৭ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৩) কর্তৃক গৃহীত এবং ৩২৯ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৭) কর্তৃক সংশোধিত।

৩. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান এবং সামাজিক নীতিমালার মূলনীতি বিষয়ক ত্রিপাক্ষিক ঘোষণার বিধানাবলীর ব্যাখ্যার মাধ্যমে ঘোষণার প্রয়োগ সংক্রান্ত বিরোধ নিরীক্ষার কার্যবিধি (ব্যাখ্যার কার্যবিধি) [৭]

১. এই কার্যবিধির উদ্দেশ্য হলো, কোন বাস্তব ক্ষেত্রে ঘোষণার কোন বিধানের অর্থ নিয়ে যদি অত্র ঘোষণার বর্ণিত পক্ষগণের মধ্যে কোন বিরোধ উদ্ভূত হয়, তাহলে ঘোষণার বিধানাবলীর ব্যাখ্যা করা।

২. এই বিধানাবলী কোনভাবেই প্রতিলিপি অথবা বিদ্যমান জাতীয় অথবা আইএলও বিধানাবলীর সাথে বিরোধ সৃষ্টি করবে না। তাই এই বিধানাবলী ব্যবহার করা যাবে না-

ক) জাতীয় আইন এবং কার্যবিধির ক্ষেত্রে;

খ) আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ এবং সুপারিশের ক্ষেত্রে;

গ) সংগঠনের অধিকার সংক্রান্ত বিষয়াবলীর ক্ষেত্রে।

উপরের বিধানের অর্থ এই যে, জাতীয় আইন এবং কার্যবিধি সংক্রান্ত প্রশ্ন যথাযথ জাতীয় প্রক্রিয়ার মাধ্যমে বিবেচিত হতে হবে; আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ এবং সুপারিশ সংক্রান্ত প্রশ্ন আইএলও'র সংবিধানের অনুচ্ছেদ ১৯, ২২, ২৪ এবং ২৬ এর বিধানাবলীর অধীনে নিরীক্ষিত হতে হবে, অথবা অফিসের কাছে সরকার কর্তৃক অনুষ্ঠানিক ব্যাখ্যার অনুরোধের মাধ্যমে চাওয়া যেতে পারে; এবং সমাবেশের অধিকার সংক্রান্ত প্রশ্নের বিবেচনা উক্ত বিষয়ের বিশেষ আইএলও বিধানাবলীর অধীনে হতে হবে।

৩. যখন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের নিকট ঘোষণার ব্যাখ্যার কোন অনুরোধ আসবে, অফিস উক্ত অনুরোধের প্রাপ্তি স্বীকার করবেন এবং অনুরোধটি পরিচালনা পর্ষদের কর্মকর্তাগণের সামনে পেশ করবেন। অনুচ্ছেদ ৫(খ) এবং (গ) এর অধীনে কোন সংগঠনের কাছ থেকে যদি অফিস সরাসরি কোন ব্যাখ্যার অনুরোধ পায় তাহলে অফিস সরকার এবং সংশ্লিষ্ট মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকের কেন্দ্রীয় সংগঠনকে অবহিত করবেন।

৪. কার্যকরী পরিষদের কর্মকর্তাগণ বিধানের অধীনে প্রাপ্ত অনুরোধটি আলোচনাক্রমে সর্বসম্মতিক্রমে অনুরোধটি কার্যবিধির অধীনে গ্রহণযোগ্য কিনা তা নিরূপণ করবেন। যদি কর্মকর্তাগণ উক্ত বিষয়ে ঐক্যমত্যে পৌঁছতে না পারেন, তাহলে অনুরোধটি সিদ্ধান্তের জন্য পরিচালনা পর্ষদের নিকট প্রেরণ করা হবে।

[৭] আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ৩১৭ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৩) কর্তৃক গৃহীত যা আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কার্যকরী পরিষদের ২১৪ তম অধিবেশন (নভেম্বর ১৯৮০) কর্তৃক গৃহীত বিধিমালার চতুর্থ অংশকে প্রতিস্থাপন করে এবং ৩২৯ তম অধিবেশন (মার্চ ২০১৭) কর্তৃক সংশোধিত।

৫. ব্যাখ্যার অনুরোধ অফিসের নিকট প্রেরণ করা যেতে পারে-

ক) বিধি মোতাবেক কোন সদস্য রাষ্ট্রের সরকার কর্তৃক স্বতঃপ্রণোদিতভাবে অথবা কোন জাতীয় মালিকপক্ষ অথবা শ্রমিক সংগঠনের অনুরোধক্রমে;

খ) কোন জাতীয় মালিকপক্ষ অথবা শ্রমিক সংগঠন কর্তৃক, যে সংগঠনটি জাতীয় এবং/অথবা খাত পর্যায়ে প্রতিনিধিত্ব করে, অনুচ্ছেদ ৬ এর শর্ত পূরণ সাপেক্ষে। উক্ত অনুরোধ সাধারণতঃ সংশিষ্ট দেশের কেন্দ্রীয় সংগঠনের মাধ্যমে প্রেরিত হবে;

গ) কোন একটি আন্তর্জাতিক মালিকপক্ষ অথবা শ্রমিক সংগঠন কর্তৃক, তাদের কোন জাতীয় পর্যায়ের অধিভুক্ত সংগঠনের প্রতিনিধি হিসেবে।

৬. ৫(খ) এবং ৫(গ) এর অধীনে অনুরোধ জমা নেওয়া হবে যদি জমাপ্রদানকারী দেখাতে পারেন যে-

ক) সংশিষ্ট সরকার উক্ত অনুরোধটি অফিসের নিকট জমা দিতে অস্বীকার করেছে; অথবা

খ) সংগঠনটি সরকারের কাছে অনুরোধ করার পরে ৩ মাস অতিবাহিত হয়ে গেছে সরকার কর্তৃক উক্ত বিষয়ে সরকারের উদ্দেশ্য সংক্রান্ত কোন জবাব ছাড়াই।

৭. কোন অনুরোধ যথাযথভাবে গৃহীত হলে অফিস উক্ত অনুরোধের একটি খসড়া জবাব অফিসের নিয়ন্ত্রক অফিসারগণের সাথে পরামর্শক্রমে প্রস্তুত করবেন। সকল উপযুক্ত তথ্যের উৎস, যথা- সংশিষ্ট রাষ্ট্রের সরকার, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকগণের উৎস হতে প্রাপ্ত তথ্য ব্যবহৃত হবে। কর্মকর্তাগণ অফিসের নিকট তথ্য প্রেরণের সময়সীমা নির্ধারণের জন্য অনুরোধ করতে পারেন।

৮. যথাযথভাবে গৃহীত অনুরোধের খসড়া জবাব পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক বিবেচিত এবং অনুমোদিত হবে।

৯. জবাব অনুমোদনের পরে সংশিষ্ট পক্ষগণের নিকট প্রেরিত হবে এবং আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের অফিসিয়াল বুলেটিন এ প্রকাশিত হবে।

ilo.org/mnedeclaration

ISBN 978-92-2-040346-4