ভেনিজুয়েলার শ্রম আইন-২০১২

অনুপম সৈকত শান্ত

বাংলাদেশের শ্রম আইন-২০০৬ (২০১৩ এ সংশোধিত) পড়তে গিয়ে বারে বারে মনে হতে পারে, শ্রম আইন মানেই কি শ্রমিক ঠকানো আইন? মালিকদের সুবিধা দেয়ার আইন? এর পরতে পরতে যখন থাকে মালিক 'কী কী করতে পারে', আর শ্রমিকদের 'কী কী করতে হবে', তখন কেন একে 'শ্রম আইন' না বলে 'মালিক অধিকার সংরক্ষণ' আইন বলা হচ্ছে না, সেই প্রশ্নও মাথায় ঘুরপাক খায়! এই পরিপ্রেক্ষিতেই আন্তর্জাতিক শ্রম আইনসমূহ ঘাঁটাঘাঁটি করার আগ্রহ! প্রথমে আইএলও কনভেনশনগুলোর দিকে চোখ গিয়েছিল। এসব ঘাঁটতে ঘাঁটতেই চোখে পড়ল, "most advanced labor law in the world"-এর দিকে। ২০১২ সালে পাস হওয়া ভেনিজুয়েলার নতুন শ্রম আইনকে দুনিয়ার 'সবচেয়ে অগ্রসর শ্রম আইন' বলে অভিহিত করা হচ্ছে! ফলত, এই আইনটি বিশেষ আকর্ষণ তৈরি করে।

শ্রম আইন হচ্ছে শ্রমিক ও মালিকের অধিকার ও বিধিনিষেধ সংক্রান্ত আইন ("Labor law defines your rights and obligations as workers and employers")। এই সংজ্ঞাটি ইউরোপীয় ইউনিয়নের। তারাই জানাচ্ছে যে, শ্রম আইনের দুটো অংশ থাকে–সমষ্টিগত (collective) এবং ব্যক্তি পর্যায়ের (individual)। সমষ্টিগত দিকটির প্রধান লক্ষ্য শ্রমিক বা তাদের ইউনিয়ন, মালিকপক্ষ এবং সরকার–এই তিন পক্ষের সম্পর্ক আর Individual বা ব্যক্তি পর্যায়ের শ্রম আইনের মূল লক্ষ্য হচ্ছে শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রের নানা অধিকার নিশ্চিত করা! শিল্প বিপ্লবের আমলে প্রথম এই শ্রম আইন গৃহীত হয়! শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি, অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা, কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ প্রভৃতি বিষয়ে যখন শ্রমিকদের মাঝে বিক্ষোভ তৈরি হচ্ছিল, আন্দোলনের ঢেউয়ে কারখানাগুলোর উৎপাদন ব্যাহত হচ্ছিল, তখন মালিকরা রাজি হয় শ্রমিকদের ন্যূনতম কিছু অধিকার মেনে নিতে। মূলত অন্য কারখানার শ্রমিক বিক্ষোভের ঢেউ যাতে নিজের কারখানায় সমস্যা তৈরি করতে না পারে, সে উদ্দেশ্য থেকে তাদের রাজি হওয়া। সরকারও দেশের জনগণের মাঝে আপাত শান্তি বজায় রাখার ব্যাপারে আগ্রহী। এ পরিস্থিতিতে 'শ্রম আইন' গৃহীত হওয়া শুরু হয়। সুতরাং একদম প্রথম থেকেই 'শ্রম আইন'গুলোর উদ্দেশ্যই হচ্ছে শ্রমিকদের নানা অধিকারের নিশ্চয়তা প্রদান করা, সেটা কম হোক বা বেশিই হোক। সে কারণে 'শ্রম আইন'গুলোর প্রধান ধারাগুলোর মধ্যে থাকে মজুরি, নিয়মিত মজুরি প্রদান, শ্রমঘণ্টা, কাজের পরিবেশ তথা স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাজনিত নিশ্চয়তা, কাজের নিশ্চয়তা, ছাঁটাই ইত্যাদি সংক্রান্ত নির্দেশনা। এসব হচ্ছে ব্যক্তি পর্যায়ের (Individual) আইন, অর্থাৎ সরাসরি শ্রমিকদের ন্যায্য অধিকারসমূহের নিশ্চয়তা। আর সমষ্টিগত

২০১২ সালে পাস হওয়া ভেনিজুয়েলার নতুন শ্রম আইনকে দুনিয়ার 'সবচেয়ে অগ্রসর শ্রম আইন' বলে অভিহিত করা হচ্ছে! ফলত, এই আইনটি বিশেষ আকর্ষণ তৈরি করে।

আইনসমূহের মধ্যে থাকে শ্রমিকদের সাথে মালিকের নানা বিরোধ নিষ্পত্তির উপায়, ইউনিয়ন করার অধিকার, ধর্মঘট করার অধিকার, মালিকের লক আউট ইত্যাদি। তার মানে এককালে 'শ্রম আইন' ছাড়াই কারখানাগুলো চলছিল, যেখানে মালিকের ইচ্ছাই ছিল শেষ কথা; এবং শ্রম আন্দোলনের এক পর্যায়ে রাষ্ট্রসমূহ শ্রমিকদের কিছু কিছু অধিকারের আইনি নিশ্চয়তা প্রদানে বাধ্য হয়। কিন্তু 'বাংলাদেশের শ্রম আইন-২০০৬' পড়ে বোঝার কোনো উপায় নেই যে, এটা আদতে শ্রমিকদের কোনো অধিকার নিশ্চিত করতে পারে! যেভাবে মালিকদের 'বাধ্যবাধকতা'র বদলে 'অপশন' হিসেবে শ্রমিকদের অধিকারগুলো আছে (যতটুকু আছে), সেখানে বাস্তবে বাংলাদেশের মালিকরা কদাচিৎ টের পান যে, বাংলাদেশে কোনো 'শ্রম আইন' আছে। শ্রমিকরাও এই 'শ্রম আইন' থেকে বলতে গেলে কোনো সুরক্ষাই পান না।

এই পরিপ্রেক্ষিতেই এবার ভেনিজুয়েলার 'অর্গানিক শ্রম ও শ্রমিক আইন'টি দেখা যাক। ভেনিজুয়েলার নতুন শ্রম আইন-২০১২-এর নাম "Organic Labor and Workers' Law" (OLWL)। একে LOTTT নামেও অভিহিত করা হয়। মূল স্প্যানিশ ভাষায় এই আইনের শিরোনাম LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS বা সংক্ষেপে LOTTT| "DEL TRABAJO"-এর অর্থ The Labor, "LOS TRABAJADORES"-এর অর্থ The Workers (masculine), "LAS TRABAJADORAS"-এর অর্থ The Workers (feminine)। সেই হিসেবে এ আইনটির নাম হয় 'অর্গানিক শ্রম এবং পুরুষ ও নারী শ্রমিক আইন'! ভেনিজুয়েলার 'শ্রম আইন' প্রণয়নের ইতিহাসের দিকে তাকালে দেখি, ভেনিজুয়েলার প্রথম শ্রম আইন প্রণয়ন হয় ১৯২৮ সালের ২৩ জুলাই। দ্বিতীয় শ্রম আইন ১৯৩৬ সালের ১৬ জুলাই। ১৯৩৬ সালের এই শ্রম আইনই বলবৎ থাকে ১৯৯১ সাল পর্যন্ত, ঐ সালের মে মাসে প্রণয়ন হওয়া শ্রম আইন দ্বারা প্রতিস্থাপিত হওয়ার আগ পর্যন্ত। তার আগে অবশ্য ১৯৪৫, ১৯৪৭, ১৯৬৬, ১৯৭৪, ১৯৭৫ ও ১৯৮৩ সালে আইনটির বিভিন্ন ধারা সংশোধিত হয়। ১৯৯১ সালের শ্রম আইনে সংশোধন আসে ১৯৯৭ সালে। এরপরে ১৯৯৯ সালে নতুন করে ভেনিজুয়েলার সংবিধান লেখা হলে শ্রমিকদের অধিকারগুলো সংবিধানে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। ভেনিজুয়েলার সংবিধানের আর্টিকল ৮৭ থেকে আর্টিকল ৯৭ পর্যন্ত শ্রমিকদের বিভিন্ন অধিকার নিশ্চিত করা হয়েছে। ২০১২ সালের মে মাসে নতুন প্রণীত আইনটি (Organic Labor and Workers' Law) সংবিধানের এই ধারাগুলোর উপর ভিত্তি করেই তৈরি করা হয়েছে। বিষয়টি এই কারণে অসাধারণ যে, ভেনিজুয়েলার শ্রমিকদের অধিকারগুলো কেবলমাত্র কোনো 'শ্রম আইন' দ্বারা নিশ্চিত হচ্ছে না, বরং এসব তাদের সংবিধানসম্মত অধিকার! এমনকি কোনো 'শ্রম আইন'ও যদি পর্যাপ্ত মনে না হয় শ্রমিকরা সংবিধানের আলোকে সেই শ্রম আইনকে চ্যালেঞ্জ পর্যন্ত জানাতে পারবে। প্রথমে ভেনিজুয়েলার সংবিধানের সেই ধারাগুলোর দিকেই দৃষ্টি দেয়া যাক।

আর্টিকেল ৮৭ : এখানে শুরুতেই বলা হয়েছে, প্রতিটি নাগরিকের কাজ পাওয়ার অধিকার আছে এবং কাজ করার দায়িত্ব রয়েছে (All persons have the right and duty to work)। প্রতিটি নাগরিক যেন মর্যাদাপূর্ণ জীবনযাপনের উপযোগী কাজ পায় রাষ্ট্র তা নিশ্চিত করবে। কর্মসংস্থান বাড়ানো রাষ্ট্রের একটা লক্ষ্য। চাকরিদাতাকে কর্মক্ষেত্রে পর্যাপ্ত নিরাপত্তা, স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে এবং রাষ্ট্র তা দেখভাল ও নিয়ন্ত্রণে যথাযথ ব্যবস্থা নেবে ও প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলবে।

আর্টিকেল ৮৮ : রাষ্ট্র কর্মক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের সমতা এবং ন্যায্যতা নিশ্চিত করবে। কাজ পাওয়ার ক্ষেত্রেও সমতা বিধান করবে। ঘরের কাজকেও রাষ্ট্র অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ড হিসেবে দেখে, যা মূল্য সংযোজনই শুধু করে না, সামাজিক কল্যাণ এবং সম্পদও তৈরি করে। গৃহিণীরা আইনানুযায়ী সামাজিক নিরাপত্তা পাবেন।

আর্টিকেল ৮৯ : শ্রম হচ্ছে সামাজিক ক্রিয়া। শ্রমিকদের বস্তুগত, নৈতিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক উন্নয়নে রাষ্ট্র প্রয়োজনীয় উদ্যোগ নেবে। রাষ্ট্রীয়ভাবে এই দায়িত্ব পালনে নিম্নোক্ত নীতিসমূহ গ্রহণ করা হয়েছে :

(১) কোনো আইনেই শ্রমিকদের অধিকার ও সুবিধাসমূহ খর্ব করা যাবে না।
(২) শ্রমিক অধিকার অস্বীকার করা যাবে না। কোনো ক্রিয়ায়, চুক্তিতে বা কনভেনশনে এই অধিকারকে কমিয়ে দেয়া হলে তা (ক্রিয়া/চুক্তি/কনভেনশন) বাতিল বলে বিবেচিত হবে।
(৩) যদি একাধিক আইনের মধ্য কোনো বিরোধ উপস্থিত হয়, সেক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য সবচেয়ে অনুকূল আইনটি গৃহীত হবে।
(৪) এই সংবিধানের ধারার সাথে সাংঘর্ষিক চাকরিদাতা বা মালিকের যে কোনো ক্রিয়া বা পদক্ষেপ বাতিল বলে বিবেচিত হবে।
(৫) রাজনৈতিক কারণে, বয়স, জাতি, বর্ণ, বা লিঙ্গের কারণে কোনো ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ হিসেবে বিবেচিত হবে।
(৬) বয়ঃসন্ধিকালে এমন কোনো কাজ করানো যাবে না, যা তার বিকাশে বাধা সৃষ্টি করে। রাষ্ট্র তাদেরকে অর্থনৈতিক ও সামাজিক শোষণ থেকে রক্ষা করবে।

আর্টিকেল ৯০ : কর্মঘণ্টা দিনে ৮ ঘণ্টা এবং সপ্তাহে ৪৪ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না। রাতের কাজ দিনে ৭ ঘণ্টা এবং সপ্তাহে ৩৫ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না। কোনো চাকরিদাতাই তার কর্মীদের কর্মঘণ্টার অতিরিক্ত কাজ করানোর অধিকার পাবে না। ধীরে ধীরে এই শ্রমঘণ্টা আরো কমিয়ে আনার উদ্যোগ নেয়া হবে এবং শ্রমিকরা যেন তাদের দৈহিক, আত্মিক ও সাংস্কৃতিক উন্নয়নে এই মুক্ত সময় ব্যবহার করতে পারে তার ব্যবস্থা করা হবে।

আর্টিকেল ৯১ : প্রত্যেক শ্রমিকই এমন একটা মজুরি পাওয়ার অধিকার রাখে, যা দ্বারা সে মর্যাদার সাথে বাঁচতে পারে এবং তার ও তার পরিবারের আবশ্যকীয় বৈষয়িক, সামাজিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক চাহিদা মেটাতে পারে। একই কাজের জন্য সমান মজুরি নিশ্চিত করা হবে। ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের মুনাফার অংশ শ্রমিকদের দিতে হবে। মজুরি কোনো অবস্থাতেই 'গার্নিশমেন্ট' (অনেক সময় মালিক অপারগতা বা দেনার কারণে আদালতের শরণাপন্ন হয়ে খণ্ডিত মজুরি প্রদানের আবেদন জানায়, একে wage garnishment বলে)-এর বিষয় হতে পারবে না। নিয়মিত এবং দ্রুত মজুরি পরিশোধ করতে হবে। রাষ্ট্র পাবলিক ও প্রাইভেট উভয় খাতের জন্য প্রযোজ্য ন্যূনতম মজুরি ঘোষণা করবে এবং প্রতিবছর বাজারদর বিবেচনা করে এর সামঞ্জস্য বিধান করবে।

প্রত্যেক শ্রমিকই এমন একটা মজুরি পাওয়ার অধিকার রাখে, যা দ্বারা সে মর্যাদার সাথে বাঁচতে পারে এবং তার ও তার পরিবারের আবশ্যকীয় বৈষয়িক, সামাজিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক চাহিদা মেটাতে পারে। একই কাজের জন্য সমান মজুরি নিশ্চিত করা হবে। ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের মুনাফার অংশ শ্রমিকদের দিতে হবে।

আর্টিকেল ৯২ : প্রত্যেক শ্রমিক তার কাজের দৈর্ঘ্য অনুপাতে সুযোগ-সুবিধা পাওয়ার এবং ছাঁটাইয়ের হাত থেকে রক্ষা পাওয়ার অধিকার রাখে। মজুরি এবং সুযোগ-সুবিধা পরিশোধে বিলম্ব সুদ প্রদান করতে হবে।

আর্টিকেল ৯৩ : আইনের দ্বারা কাজের সুস্থিতি নিশ্চিত করা হবে এবং যে কোনো ধরনের ব্যাখ্যাহীন অনৈতিক ছাঁটাই রোধ করা হবে। এই সংবিধানের সাথে সাংঘর্ষিক ছাঁটাই বাতিল হিসেবে বিবেচিত হবে।

আর্টিকেল ৯৫, ৯৬ ও ৯৭ : শ্রমিকরা যে কোনো অনুমোদন ছাড়াই স্বাধীনভাবে নিজেদের অধিকার ও সুযোগ-সুবিধা রক্ষায় বা আদায়ে ইউনিয়ন গঠন করতে পারবে; যে কোনো শ্রমিক কোনো ইউনিয়নে যোগদান করা বা না করার অধিকার রাখবে। এই ইউনিয়নসমূহ যে কোনো রকমের প্রশাসনিক বাধা, নিষেধাজ্ঞা ও হস্তক্ষেপমুক্ত থাকবে। পাবলিক ও প্রাইভেট খাতের সমস্ত শ্রমিকই সমষ্টিগত দেনদরবারে অংশ নেয়ার সুযোগ পাবে। পাবলিক ও প্রাইভেট খাতের সমস্ত শ্রমিকের ধর্মঘট ডাকার অধিকার থাকবে।

সংবিধানের এই ধারাগুলোর আলোকে প্রণীত ভেনিজুয়েলার 'অর্গানিক শ্রম ও শ্রমিক আইন'-এর উল্লেখযোগ্য কিছু অংশ দেখা যাক। ৫৫৪টি ধারা সংবলিত এই আইনটি নয়টি টাইটেলে বিভক্ত। ষষ্ঠ ও নবম টাইটেল ব্যতীত সব কটি টাইটেলই আবার একাধিক অধ্যায়ে বিভক্ত। সবগুলো অধ্যায় ধরে ধরে আলোচনা করতে পারলে ভালো হতো, কিন্তু এই পরিসরে তা সম্ভব না বিধায় উল্লেখযোগ্য কিছু অধ্যায় নিয়েই আলোচনা সীমাবদ্ধ রাখছি।

শ্রম আইনের উদ্দেশ্য : টাইটেল ১-এর অধ্যায় ১-এর প্রথম ধারা, অর্থাৎ শ্রম আইনের একেবারে ১ নম্বর ধারাটি হচ্ছে এই আইনের উদ্দেশ্য সংক্রান্ত। সেখানে বলা হয়েছে : এই আইনের লক্ষ্য হচ্ছে শ্রমকে সামাজিক কর্মকাণ্ড হিসেবে সুরক্ষা দেয়া এবং শ্রমিকদের অধিকার নিশ্চিত করা। এই ধারায় শ্রমিকদের 'সামাজিকভাবে উৎপাদিত সম্পদের স্রষ্টা' হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে! এটি বেশ গুরুত্বপূর্ণ, কেননা এই ধারায় আমরা বুঝতে পারি, শ্রম ও শ্রমিকের মর্যাদা এই আইনে কী এবং কতখানি। সেই মর্যাদার কথা মাথায় রেখেই শ্রম আইনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারিত হয়েছে শ্রমিকের অধিকার রক্ষা করা! এটি পরিষ্কারভাবে একদম শুরুতে বলার গুরুত্ব আরেকটু ভালোভাবে বুঝতে পারব, যদি আমরা বাংলাদেশের শ্রম আইনটি এই ফাঁকে একটু দেখে নেই! বাংলাদেশের শ্রম আইনে আলাদাভাবে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য সম্পর্কিত

কোনো ধারা বা অধ্যায় নেই! একদম শুরুতেই আমরা মোটা হরফের লাইনে এই শ্রম আইনের শিরোনাম দেখি : 'শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিক্ষাধীনতা ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে প্রণীত আইন'। এবং শ্রম আইনের ধারাগুলো শুরু হওয়ার ঠিক আগে বলা হয়েছে : "যেহেতু শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরীর হার নির্ধারণ, মজুরী পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ এবং শিক্ষাধীনতা ও সংশ্লিষ্ট বিষয়াদি সম্পর্কে সকল আইনের সংশোধন ও সংহতকরণকল্পে বিধান করা সমীচীন ও প্রয়োজনীয়; সেহেতু এতদ্বারা নিম্নরূপ আইন করা হইল"।

কী কী বিষয়ে বাংলাদেশের শ্রম আইন, তা উল্লেখ করা হলেও এই সকল বিষয়ে আইন প্রণয়নের ক্ষেত্রে কোনটি অগ্রাধিকার পাবে তা বলা নেই। আরেকটু যদি বলি, পুরো শ্রম আইন-২০০৬ খুঁজেও 'শ্রমিকদের অধিকার' এমন শব্দযুগল পাওয়া ভার, যদিও এটি একটা শ্রম আইন। 'অধিকার' শব্দটিও অল্প কিছু জায়গায় পাওয়া যায়। আর উল্টোদিকে ভেনিজুয়েলার শ্রম আইনে বারবার স্মরণ করিয়ে দেয়া হয়েছে শ্রমিকদের অধিকারের কথা!

বিনা মূল্যে শ্রম বিচার : একই অধ্যায়ের ধারা ১১-তে বলা হয়েছে, আদালতে এবং প্রশাসনিক কাজে শ্রম বিচার সম্পূর্ণ বিনামূল্য। শ্রম বিচার সংক্রান্ত কোনো সেবার জন্য কোনো রকম মূল্য বা দাম ধার্য করা যাবে না। রেজিস্ট্রার এবং নোটারি পাবলিকও শ্রমিকদের কোনো দাবির পক্ষে কাজ করতে বা তালিকাবদ্ধ করার জন্য কোনো ফি আদায় করতে পারবে না।

আন্তর্জাতিক চুক্তি ও কনভেনশনসমূহ : ধারা ১৫-তে বলা হয়েছে, ভেনিজুয়েলা যে সমস্ত আন্তর্জাতিক চুক্তি ও কনভেনশনে স্বাক্ষর করেছে, সেগুলো বাধ্যতামূলকভাবে গৃহীত হবে। বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, এখানে একটা শর্তের কথা বলা হয়েছে। আন্তর্জাতিক কনভেনশনগুলো ততক্ষণই বাধ্যতামূলকভাবে গৃহীত হবে, যতক্ষণ সেটা জাতীয় শ্রম বিধানের চাইতে শ্রমিকদের জন্য অধিক সুবিধাজনক হয়! অর্থাৎ এর মাধ্যমে এটাই বলা হলো, আন্তর্জাতিক কনভেনশনগুলো হচ্ছে এই শ্রম আইনের জন্য ন্যূনতম গ্রহণীয় বিষয়!

সামাজিক নিরাপত্তা : ধারা ১৭ অনুযায়ী প্রতিটি নাগরিকই সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার পাবে। গৃহস্থালি কাজকে অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ড, যা সামাজিক সম্পদ তৈরি করে, হিসেবে স্বীকৃতি দেয়া হয়। গৃহিণীরাও এই আইনের বলয়ে সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার পাবেন।

অনুসৃত নীতিসমূহ : অধ্যায় ২-এর ১৮ নম্বর

ভেনিজুয়েলা যে সমস্ত আন্তর্জাতিক চুক্তি ও কনভেনশনে স্বাক্ষর করেছে, সেগুলো বাধ্যতামূলকভাবে গৃহীত হবে। বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, এখানে একটা শর্তের কথা বলা হয়েছে। আন্তর্জাতিক কনভেনশনগুলো ততক্ষণই বাধ্যতামূলকভাবে গৃহীত হবে, যতক্ষণ সেটা জাতীয় শ্রম বিধানের চাইতে শ্রমিকদের জন্য অধিক সুবিধাজনক হয়!

ধারায় বলা হয়েছে, এই আইন নিম্নলিখিত নীতি দ্বারা পরিচালিত হবে :

১. সামাজিক ন্যায়বিচার এবং সংহতি।
২. শ্রম অধিকারসমূহের ও সুযোগ-সুবিধার অপরিবর্তনীয়তা।
৩. শ্রম অধিকার ক্ষুণ্ন করা যাবে না। শ্রম অধিকারকে খর্ব করে এমন কোনো চুক্তি বা আয়োজন বাতিল হয়ে যাবে।
৪. একাধিক ধারার বা আইনের মধ্যে বিরোধ উপস্থিত হলে শ্রমিকদের জন্য সবচেয়ে অনুকূল ধারা গৃহীত হবে।
৫. ভেনিজুয়েলার সংবিধানের সাথে সাংঘর্ষিক হয়, মালিকের এমন কোনো ক্রিয়া বা আয়োজন বাতিল হবে।
৬. বয়স, জাতি, লিঙ্গ, সামাজিক অবস্থান নির্বিশেষে যে কোনো ধরনের বৈষম্য নিষিদ্ধ হিসেবে বিবেচিত হবে।
৭. কিশোরদের এমন কোনো কাজ, যা তাদের বিকাশে বাধা সৃষ্টি করবে, নিষিদ্ধ হিসেবে বিবেচিত হবে। রাষ্ট্র তাদের সামাজিক বা অর্থনৈতিক শোষণ রোধে ব্যবস্থা নেবে।

কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য দূরীকরণের নীতি : ধারা ২০-এ বলা হয়েছে, নারী ও পুরুষের কাজ পাওয়ার সম-অধিকার নিশ্চিত করা হবে। চাকরিদাতা কর্মরতদের মধ্যে নির্বাচন, প্রশিক্ষণ, প্রমোশন, কাজের সুস্থিতি এবং পুরস্কারের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা ও স্বচ্ছতা নিশ্চিত করবে এবং নেতৃত্বস্থানীয় দায়িত্বসমূহে নারী-পুরুষ উভয়কেই সমান অংশগ্রহণে উৎসাহিত করতে বাধ্য থাকবে। ধারা-২১ অনুযায়ী, জাতি, বর্ণ, বয়স, সামাজিক অবস্থান, সাংগঠনিক অবস্থান বা ধর্মভেদে যে কোনো বৈষম্য, সুবিধা প্রদানে বা কর্তনে, নিষিদ্ধ বলে বিবেচিত হবে। এর ব্যত্যয় শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে। পিতৃত্বকালীন বা মাতৃত্বকালীন অধিকারসমূহ কিংবা সন্তানদের জন্য বা প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের সুরক্ষার অধিকারসমূহ বৈষম্য বলে বিবেচিত হবে না। পূর্বের কোনো ক্রিমিনাল রেকর্ডের জন্যও কোনো নাগরিক চাকরি পাওয়ার ক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হবেন না।

কাজের অধিকার এবং দায়িত্ব : অধ্যায় ৩-এর ২৫ নম্বর ধারায় প্রতিটি নাগরিকের কাজ পাওয়ার অধিকারের পাশাপাশি তার কাজের দায়িত্ব সম্পর্কেও বলা হয়েছে। শ্রমের সামাজিক প্রণালীর লক্ষ্য হচ্ছে, পুঁজিবাদী শোষণের হাত থেকে রক্ষা করা এবং সেই সাথে ভেনিজুয়েলার অর্থনৈতিক স্বাধীনতা অর্জন, সম্পদের ন্যায়সংগত বণ্টনের মাধ্যমে নাগরিক চাহিদা পূরণ ও পরিবারের বৈষয়িক, সামাজিক, মানসিক অবস্থার উন্নয়নের মাধ্যমে জনগণের সামষ্টিক উন্নয়ন নিশ্চিত করা। এই ধারা এই কারণে বিশেষ যে, এখানে শ্রমকে সামাজিক কর্ম হিসেবে অভিহিত করে শ্রমের মূল লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য উল্লেখ করার মাধ্যমে শ্রমের অধিকার নিশ্চিত করা কেন রাষ্ট্রের জন্য আবশ্যক তা যেমন বলা হয়েছে, তেমনি প্রতিটি নাগরিকের দায়িত্বের দিকটিও উল্লেখ করা হয়েছে। এছাড়া এর মাধ্যমে মর্যাদার দিকে যেমন আলোকপাত করা হয়েছে, কাজ করা যে কেবলই ক্ষুন্নিবৃত্তির উদ্দেশ্যে না, শ্রমের মাধ্যমে একজন শ্রমিক যে রাষ্ট্র গঠনে

গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে, সেটি পরিষ্কারভাবেই বলা হয়েছে।

কর্মরতদের কত শতাংশ ভেনিজুয়েলান নাগরিক : ধারা ২৭-এ বলা হয়েছে, কোনো প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে ১০ জন কর্মরত থাকলেই তার ৯০ শতাংশ হতে হবে ভেনিজুয়েলার নাগরিক। কোনোভাবেই কর্মরত বিদেশিদের মোট বেতন দেশি কর্মরতদের মোট বেতনের ২০ শতাংশের বেশি হতে পারবে না। শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রধান, জাহাজ-উড়োজাহাজের ক্যাপ্টেন, ফোরম্যান প্রভৃতি দায়িত্বে ভেনিজুয়েলার নাগরিকদের আনতে হবে! উল্লেখ্য, আমাদের দেশের বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর দিকে তাকালেই আমরা এই ধারার গুরুত্ব অনুধাবন করতে পারব বেশি করে!

শিশু ও কিশোর শ্রম : অধ্যায় ৪-এর ৩২ নম্বর ধারায় বলা হয়েছে, ১৪ বছরের কম বয়সী শিশুদের কোনো প্রকার কাজে নিয়োজিত করা যাবে না। কেবলমাত্র উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের অনুমতি সাপেক্ষে তাদের শিল্প-সংস্কৃতির অঙ্গনে যুক্ত করা যাবে। সর্বোচ্চ গুরুত্ব দিয়ে রাষ্ট্র, পরিবার ও সমাজ এটা নিশ্চিত করবে! ১৪-১৮ বছর বয়সী কিশোরদের ক্ষেত্রে সংবিধান এবং অর্গানিক শ্রম আইন মোতাবেক সুরক্ষার অধীনস্থ কাজে যুক্ত করা যাবে! আমরা আগেই দেখেছি, সংবিধান ও এই আইনে বলা হয়েছে যে, তাদের শারীরিক কিংবা মানসিক বিকাশের জন্য অন্তরায় এমন কোনো কাজে যুক্ত করা যাবে না এবং কোনো রকম সামাজিক বা অর্থনৈতিক শোষণ চালানো যাবে না! আমাদের দেশের প্রেক্ষাপটে এটি খুব গুরুত্বপূর্ণ, কেননা এখানে দেখা যায় যেকোনো ধরণের কাজ (অনেক ক্ষেত্রে অধিকতর ঝুঁকিপূর্ন কাজ) নামমাত্র মজুরিতে কাজ করানোর লক্ষ্যেই শিশু-কিশোরদের নিয়োগ দেয়া হয়। গৃহমজুর হিসেবে ব্যবহৃত শিশু-কিশোরদের গড়ে ১৬-১৮ ঘন্টা পর্যন্তও কাজ করতে দেখা যায়। অনেক ক্ষেত্রে সামান্য কিছু কলা-রুটির বিনিময়েও তাদের কাজে নিয়োজিত করা যায়। এবং সবচেয়ে অবাক করার মতো বিষয় হচ্ছে এই যে, বাংলাদেশের শ্রম আইনের আওতায় গৃহপরিচারকরা পড়ে না!

কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা : অধ্যায় ৫-এর ৪৩ নম্বর ধারায় বলা হয়েছে, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা চাকরিদাতার দায়িত্ব! এখানে আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে, কারো অধীনস্থ কেউ যদি শ্রম দুর্ঘটনার সম্মুখীন হয় বা কাজের দরুন অসুস্থ হয়ে পড়ে, তাহলে সেও দায়ী থাকবে! এর গুরুত্ব এইখানে যে, এই আইনের মাধ্যমে মালিকের পাশাপাশি নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণের দায়িত্ব স্তরে স্তরেও দেয়া হয়েছে! আমাদের দেশে এই মজার বিষয়টি দেখা যায় যে প্রতিটি মধ্যবর্তী কর্মরত ব্যক্তি তার অধস্তনকে নিগৃহীত করে এবং একই সাথে ঊর্ধ্বতন দ্বারা নিগৃহীত হয়! যার সমষ্টিগত প্রভাব গিয়ে পড়ে একদম নিচের সারিতে থাকা কর্মরতদের উপর! আর সুবিধাটা পায় মূল মালিক। কেননা অধিকাংশ ক্ষেত্রে কর্মরতরা তার সরাসরি ঊর্ধ্বতন তথা সুপারভাইজার, লাইনম্যান, ম্যানেজার দ্বারা পরিচালিত হয়, যাদের মাধ্যমে 'চেইন' এর মতো করে মালিক বা সর্বোচ্চ ম্যানেজিং বডি তাদের অন্যায়গুলো সবচেয়ে নিচের স্তর পর্যন্ত চাপিয়ে দিতে পারে। ৪৪ নম্বর ধারায় বলা হয়েছে, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত কমিটির যাবতীয় সুপারিশ মানতে মালিকপক্ষ বাধ্য থাকবে।

৪৮ নম্বর ধারায় এই রকম আউটসোর্সিংকে নিষিদ্ধ করে দেয়া হয়েছে। মধ্যবর্তী কোনো এজেন্টের মাধ্যমে শ্রমিক নিয়োগ, যা শ্রম আইনের কোনো অধিকার থেকে শ্রমিককে বঞ্চিত করতে পারে বা শ্রম আইনের কোনো বাধ্যবাধকতা থেকে চাকরিদাতা তথা মালিক এড়িয়ে যেতে পারে তা এই ধারা অনুযায়ী সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

আউটসোর্সিং : এই আইনের ৪৭ নম্বর ধারা অনুযায়ী আউটসোর্সিংকে পরিষ্কার 'জোচ্চুরি' বলে অভিহিত করা হয়েছে! শ্রম আইনে বর্ণিত শ্রম অধিকার থেকে শ্রমিকদের বঞ্চিত করার লক্ষ্যেই এ জোচ্চুরি! ৪৮ নম্বর ধারায় এই রকম আউটসোর্সিংকে নিষিদ্ধ করে দেয়া হয়েছে। মধ্যবর্তী কোনো এজেন্টের মাধ্যমে শ্রমিক নিয়োগ, যা শ্রম আইনের কোনো অধিকার থেকে শ্রমিককে বঞ্চিত করতে পারে বা শ্রম আইনের কোনো বাধ্যবাধকতা থেকে চাকরিদাতা তথা মালিক এড়িয়ে যেতে পারে তা এই ধারা অনুযায়ী সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

চাকরি স্থগিতকরণ : টাইটেল ২-এর অধ্যায় ৪ (ধারা ৭১-৭৫)-এ বলা হয়েছে, নিম্নোক্ত কারণে চাকরি স্থগিত হতে পারে : এমন অসুস্থতা বা দুর্ঘটনা যার দরুন শ্রমিক অনধিক ১২ মাস কাজ করতে অপারগ, মাতৃত্ব বা পিতৃত্বের কারণে (মাতৃত্বকালীন অধিকার বা সুবিধার বাইরে), সামরিক কাজে যোগদান, ঘোষিত সমষ্টিগত বিরোধ, কাউকে কোনো দোষী সাব্যস্ত করে অভিযোগ উত্থাপিত হলে (যতক্ষণ প্রমাণিত না হচ্ছে), পরিবারের সদস্যকে সময় দেয়ার লক্ষ্যে অনুমতি সাপেক্ষে, শিক্ষা গ্রহণের উদ্দেশ্যে, শ্রমিকদের নিয়ন্ত্রণের বাইরের কোনো কারণে। এই সমস্ত কারণে কাজ স্থগিত করা যাবে, কিন্তু কোনোভাবেই ছাঁটাই করা যাবে না এবং সুবিধামতো সময়ে আবার কাজে যোগ দেয়া যাবে! তবে এই সময়ে মালিক মজুরি নাও দিতে পারে।

স্থায়ীভাবে চাকরির অবসান : অধ্যায় ৫ (ধারা ৭৬-৮৪)-এ বলা হয়েছে, নিম্নোক্ত কারণে ছাঁটাই করা যাবে : অনৈতিক আচরণ, চাকরিদাতা বা ঊর্ধ্বতনের প্রতি বা তাদের পরিবারের প্রতি অসদাচরণ, কাজের নিরাপত্তা বিনষ্ট করে এমন অবহেলা, তিন দিনের বেশি অকারণে কাজে অনুপস্থিত থাকা (ছুটি ছাড়া তবে অসুস্থতার কারণে এমন হলে ছাঁটাই করা যাবে না), উৎপাদনের গোপনীয়তা বাইরে প্রকাশ, কাজের দায়িত্বে বড় ধরনের অবহেলা এবং যৌন নিপীড়ন। একই রকম অপরাধ যদি মালিক করে, তবে চাইলে শ্রমিক চাকরি ছেড়ে দিতে পারবে। মজুরি কমানো বা অধস্তন পদে পরিবর্তনও পরোক্ষ ছাঁটাইয়ের সমতুল্য হিসেবে বিবেচিত হবে। অর্থাৎ উপযুক্ত কারণ ছাড়া ছাঁটাই বা মজুরি কমানো, পদাবনমন করা যাবে না। আর যে কারণেই ছাঁটাই করা হোক না কেন, সামাজিক সুবিধাদির অধিকার থেকে বঞ্চিত করা যাবে না, সব রকমের পাওনাদি মেটাতে হবে। কোনো শ্রমিক স্বেচ্ছায় চাকরি ছেড়ে দিতে চাইলে আগেভাগেই জানাতে হবে। এক বছরের অধিক কাজের ক্ষেত্রে এক মাস আগে, ছয় মাসের অধিক কাজের ক্ষেত্রে ১৪ দিন আগে এবং এক মাসের অধিক কাজের ক্ষেত্রে অন্তত এক সপ্তাহ আগে নোটিশ দিতে হবে।

কাজের সুস্থিতি : অধ্যায় ৬-এর ধারা ৮৫-৯৫-এ বলা হয়েছে, কাজের সুস্থিতি প্রতিটি শ্রমিকের অধিকার। এই আইন কাজের

সুস্থিতি নিশ্চিত করবে এবং যে কোনো ধরনের অন্যায় ছাঁটাইকে নিষিদ্ধ করবে। যদি কোনো শ্রমিককে অন্যায়ভাবে ছাঁটাই করা হয় তবে সে ১০ দিনের মধ্যেই বিচারপ্রার্থী হতে পারবে, যেন বিচারপতি তার মজুরি প্রদানের নির্দেশ দিতে পারেন। চাকরিদাতা বা মালিক তিন দিন সময় পাবে, এর মধ্যে ব্যর্থ হলে বিচারপতি মালিকের সম্পত্তি বাজেয়াপ্ত করার মাধ্যমে তাকে বাধ্য করতে পারবেন। এর পরেও মালিক ব্যর্থ হলে মালিককে ছয় থেকে পনেরো মাসের কারাবাসে পাঠাতে পারবে। ১০০-এর অধিক শ্রমিকের কারখানায় ১০% শ্রমিককে বা ৫০ শ্রমিকের কারখানায় ২০% শ্রমিককে একবারে ছাঁটাই করা হলে একে 'গণছাঁটাই' বলা হবে! এ রকম ক্ষেত্রে শ্রম মন্ত্রণালয় বিশেষ ক্ষমতাবলে এই ছাঁটাইকে বাতিল করতে পারবে।

মজুরি : টাইটেল ৩-এর অধ্যায় ১ হচ্ছে 'মজুরি' বা বেতন সংক্রান্ত। ৯৬ থেকে ১৩০ নম্বর ধারায় মজুরি সংক্রান্ত শ্রমিকের বিভিন্ন অধিকারকে আইনের আওতায় নিয়ে আসা হয়েছে। সম্পদ যে শ্রমিকদের দ্বারাই তৈরি, সেটা শুরুতেই বলা হয়েছে : "Wealth is a social product, principally generated by the workers in the social process of work." মালিক যে কেবল কারখানার মালিকানার কারণেই উৎপাদনকৃত সম্পদের একচ্ছত্র মালিকানার অধিকার পেয়ে যান না এবং শ্রমিকদের একটা মর্যাদাপূর্ণ জীবনযাপনে প্রয়োজনীয় মজুরি দেয়াটা মালিকের দয়ার উপর নির্ভর করে না, এই ঘোষণার মাধ্যমে সেটি প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। 'মজুরি' সংক্রান্ত ধারাগুলোর উল্লেখযোগ্য দিকগুলো সংক্ষেপে নিম্নরূপ :

- প্রতিটি শ্রমিক এমন মজুরি পাওয়ার অধিকার রাখে, যা দিয়ে সে মর্যাদাপূর্ণ জীবন যাপন করতে পারে এবং তার ও তার পরিবারের বৈষয়িক, সামাজিক ও মানসিক চাহিদা পূরণ করতে পারে।

- মজুরি প্রদানে বিলম্বে সুদ প্রযোজ্য হবে। ভেনিজুয়েলার কেন্দ্রীয় ব্যাংকের সুদের হার অনুযায়ী এই সুদ প্রদান করতে হবে।

- উৎপাদন বা উৎপাদনের হার বৃদ্ধির সাথে সাথে মজুরি বাড়াতে হবে। জাতীয় নির্বাহীও কাজের ধরন, ভৌগোলিক অবস্থান অনুযায়ী বা সম্পদের সুষম বণ্টনের লক্ষ্যে মজুরি বৃদ্ধি ঘটাতে পারবে।

- প্রতি ১৪ দিন অন্তর মজুরি/বেতন পরিশোধ করতে হবে। শ্রমিকের খাদ্য ও বাসস্থানের ব্যবস্থা করা মালিকরা প্রতি মাস অন্তর মজুরি প্রদান করতে পারবে।

- কাজের সময়, কাজের ধরন অনুসারে মজুরি নির্ধারিত হবে।

- রাতের কাজে কমপক্ষে ৩০% অধিক মজুরি প্রদান করতে হবে। 'Extraordinary' কর্মঘণ্টার জন্য কমপক্ষে ৫০% অধিক মজুরি প্রদান করতে হবে। সরকারি ছুটির দিনে বা সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজের জন্যও কমপক্ষে ৫০% অধিক মজুরি প্রদান করতে হবে।

- সরকার প্রতিবছর ন্যূনতম মজুরি পুনর্নির্ধারণ করবে। ন্যূনতম মজুরির চাইতে যে কোনো কম মজুরি শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে এবং মালিক বাকি মজুরি সুদসমেত পরিশোধে বাধ্য থাকবে।

- ১০০ নম্বর ধারাটিতে বলা হয়েছে, নিম্নোক্ত বিষয়সমূহের ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারিত হবে :

১. শ্রমিকের এবং তার পরিবার ও পোষ্যের বৈষয়িক, সামাজিক ও আত্মিক চাহিদা পূরণ হতে হবে এবং শ্রমিককে একটি মর্যাদাপূর্ণ জীবনযাপনে সাহায্য করবে।
২. সম্পদের সুষ্ঠু বণ্টন নিশ্চিত হবে এবং মূলধনের চাইতে শ্রমের মূল্যের অধিক স্বীকৃতি প্রদান করবে!
৩. কাজ বা শ্রমের পরিমাণগত ও গুণগত মান!
৪. একই ধরনের কাজের জন্য একই রকমের মজুরি!
৫. একই অঞ্চলে অবস্থিত অন্য প্রতিষ্ঠানসমূহে একই ধরনের কাজের জন্য শ্রমিকরা যে মজুরি পায়।

কর্মপ্রতিষ্ঠানের মুনাফায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ : যে কোনো কর্মপ্রতিষ্ঠান বছর শেষে তার তরল মুনাফার (কর প্রদানের পরে যে মুনাফা থাকে) কমপক্ষে ১৫% বণ্টন করবে। প্রতিটি শ্রমিক এটি পাবে, যা কমপক্ষে তার এক মাসের মজুরির এবং সর্বোচ্চ চার মাসের মজুরির সমান। এই বোনাস আনুপাতিক হারে কমবে, যদি সে পুরো বছর কর্মরত না থাকে তথা এক বছর সম্পূর্ণ হওয়ার আগেই চাকরি ছেড়ে দেয় বা পরে চাকরিতে যোগদান করে! মুনাফার উদ্দেশ্যে প্রচলিত নয় এমন প্রতিষ্ঠানের কর্মরতদের লভ্যাংশ বণ্টন করার দরকার নেই, তবে তাদেরকেও প্রতিবছর এক মাসের মজুরির সমান বোনাস প্রদান করতে হবে। সংখ্যাগরিষ্ঠ শ্রমিক বা তাদের ইউনিয়ন কিংবা পরিদর্শক চাইলে প্রতিষ্ঠানের হিসাব যাচাই করে দেখতে পারবে।

বাংলাদেশের আইনেও এ রকম অধ্যায় আছে, সেখানে কিছু ধারা আছে! মূল পার্থক্যগুলো হচ্ছে –

- ভেনিজুয়েলার আইন অনুযায়ী যে কোনো শ্রমিকই মুনাফার অংশের অধিকার পাবে! অন্যদিকে বাংলাদেশের শ্রম আইন-২০০৬ এর এ সংক্রান্ত অধ্যায়ে আমরা দেখি কারখানায় ১০০ জন শ্রমিকের বাধ্যবাধকতা রাখা হয়েছে। (২০১৩-এর সংশোধনীতে এটা তুলে দেয়া হয়েছে) বা ১ কোটি টাকা পরিশোধিত মূলধনের কিংবা ২ কোটি টাকার স্থায়ী সম্পদের বাধ্যবাধকতা রাখা হয়েছে। আবার ২০১৩ সালের সংশোধনীতে বলা হয়েছে 'শতভাগ রপ্তানীমুখী শিল্প সেক্টরের ক্ষেত্রে এই অধ্যায়ের বিধানাবলী প্রযোজ্য হইবে না'! এর মধ্য দিয়ে আমাদের গার্মেন্টস খাতের লাখ লাখ শ্রমিককে বঞ্চিত করা হচ্ছে।

- ভেনিজুয়েলার শ্রম আইন অনুযায়ী মুনাফার ১৫% কর্মরতদের মধ্যে বণ্টন করে দিতে হবে। বাংলাদেশের শ্রম আইন অনুসারে মুনাফার মাত্র ৫% শ্রমিকদের জন্য আলাদা করে তার ৮০% শ্রমিকদের মধ্যে বণ্টনের নিমিত্তে অংশগ্রহণ তহবিল, ১০% কল্যাণ তহবিল এবং বাকি ১০% শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন তহবিলে যাবে।

- ভেনিজুয়েলার আইন অনুযায়ী মুনাফার ১৫% শ্রমিকদের মধ্যে সমানভাবে বণ্টন করা হবে না। যে যত মাস কাজ করেছে, সে অনুপাতে এবং তার মজুরির অনুপাতে এই মুনাফার অংশ বণ্টিত হবে। আমাদের শ্রম আইন অনুযায়ী কোনো অর্থবছরে ৬ মাসের অধিক কর্মরতদের মধ্যে সমানভাবে ভাগ করে দেয়া হবে নিট মুনাফার ৫% এর ৮০%। ৬ মাসের কম কাজ করলে সে কিছুই পাবে না! ভেনিজুয়েলার শ্রম আইন অনুযায়ী ১ মাস কাজ করলেও সে মুনাফার অংশ পাবে! ভেনিজুয়েলার এই বিধানের পেছনে মূলত এই দর্শনই কাজ করছে যে, মুনাফা বা লাভ তৈরির ক্ষেত্রে শ্রমিকের শ্রমের অবদানই মূল। সে জায়গা থেকে

শ্রমিক যত মাস কাজ করেছে এবং কী ধরনের কাজ করেছে (কাজের ধরন, অভিজ্ঞতা প্রভৃতির উপর ভিত্তি করে তার মজুরি নির্ধারিত হয়েছে) সে অনুপাতে তাকে এই বোনাস দেয়া হচ্ছে।

সামাজিক ব্যবস্থাদি (অবসরকালীন ভাতা) : অধ্যায় ৩-এর ১৪১ থেকে ১৪৭ ধারায় চাকরি থেকে অবসরের পরে প্রতিটি শ্রমিক কী সামাজিক সুযোগ-সুবিধার অধিকার পাবে তা বিবৃত হয়েছে। কত বছর কাজ করেছে এবং সর্বশেষ মজুরি কত ছিল, এ দুয়ের ভিত্তিতে এই হিসাব করা হবে। এই পাওনা চাকরি ছাড়ার ৫ দিনের মধ্যেই পরিশোধ করতে হবে এবং যে কোনো দেরির জন্য সুদ গুনতে হবে। এই টাকাটা দেয়ার জন্য মালিক প্রতি শ্রমিকের জন্য একটা তহবিল করতে পারে, যেখানে প্রতি ৩ মাস অন্তর দুই সপ্তাহের মজুরির সমপরিমাণ অর্থ রাখতে হবে। যখন কেউ চাকরি থেকে চলে যাবে তখন তাকে এই জমাকৃত অর্থ অথবা সে মোট যত মাস কাজ করেছে তত মাসের মজুরির সমপরিমাণ অর্থ (যেটি বেশি হয়) দিতে হবে।

কাজের সুরক্ষা, মজুরি এবং সামাজিক ব্যবস্থাদি : অধ্যায় ৪-এ বলা হয়েছে– যখন কারিগরি বা অর্থনৈতিক কারণে কোনো কর্মপ্রতিষ্ঠান বন্ধ হওয়ার আশঙ্কা তৈরি হয়, তখন শ্রম মন্ত্রণালয় উৎপাদনমুখী কর্মকাণ্ড ও শ্রমিকের কাজের অধিকার সুরক্ষায় সরাসরি হস্তক্ষেপ করতে পারবে। শ্রম মন্ত্রণালয় শ্রমিক ও তাদের ইউনিয়ন এবং মালিকপক্ষের সমন্বয়ে একটি 'সুরক্ষা কমিটি' তৈরি করবে।

যদি অনৈতিক বা প্রতারণামূলকভাবে কারখানা বন্ধ করার চেষ্টা কিংবা মালিকদের ধর্মঘট চলতে থাকে, তবে শ্রমমন্ত্রী শ্রমিকদের আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে কারখানা অধিগ্রহণের নির্দেশ দিয়ে উৎপাদনের কাজ পুনরায় চালু করতে পারবেন। শ্রমমন্ত্রী মালিক, শ্রমিক ও তাদের সামাজিক প্রতিষ্ঠানের সমন্বয়ে একটি বিশেষ প্রশাসনিক বোর্ড গড়ে তুলবেন, যেখানে শ্রমিকদের পক্ষ থেকে দুজন এবং মালিকের পক্ষ থেকে একজন প্রতিনিধি উপস্থিত থাকবে। শ্রমিক প্রতিনিধিদের একজন বোর্ডের সভাপতিত্ব করবে। উৎপাদন চালুর জন্য শ্রমিকরা রাষ্ট্রের কাছ থেকে কারিগরি সহযোগিতা চাইতে পারবে।

ধারা ১৫১ অনুযায়ী শ্রমিকদের মজুরি, সামাজিক ব্যবস্থাদি এবং শ্রমিকদের অন্য যে কোনো পাওনা পরিশোধ করা, মালিকের অন্যান্য সমস্ত ধারদেনা বা ঋণের চাইতে অগ্রাধিকার পাবে, এমনকি মালিকের যদি মর্টগেজ বা ব্যাংক লোনও থাকে!

মর্যাদাপূর্ণ কাজের পরিবেশ : ভেনিজুয়েলার শ্রম আইনের অধ্যায় ৫-এর ১৫৬ থেকে ১৬৬ ধারায় শ্রমিকদের নিরাপদ ও মর্যাদাপূর্ণ কাজের পরিবেশ সম্পর্কে বলা হয়েছে। কাজের নিরাপদ ও মর্যাদাপূর্ণ পরিবেশ নিশ্চিত করতে নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর উপর গুরুত্ব দেয়া হয়েছে।

- শ্রমিকের শারীরিক, মানসিক ও নৈতিক উন্নয়নে সহায়তা করবে।
- যথাযথ প্রশিক্ষণ দিতে হবে এবং পারস্পরিক জ্ঞান বিতরণের ব্যবস্থা থাকবে।
- বিশ্রামের জন্য পর্যাপ্ত সময় থাকবে।
- বিনোদনের সময় ও ব্যবস্থা থাকবে।
- কর্মস্থলে যৌন নিপীড়ন বন্ধের যথাযথ ব্যবস্থা রাখতে হবে।
- যে কোনো নিপীড়ন বন্ধের ব্যবস্থা রাখতে হবে।

১৬৪ নম্বর ধারায় বলা হয়েছে, কর্মস্থলের নিপীড়ন শাস্তিযাগ্য অপরাধ হিসেবে বিবেচিত হবে–তা মালিক বা শ্রমিক, যার দ্বারাই সংঘটিত হোক। যৌন নিপীড়নও শাস্তিযোগ্য।

শ্রমিকদের জন্য বাসস্থান, হাসপাতাল, পরিবহণের ব্যবস্থাদি সম্পর্কে নিম্নোক্ত উদ্যোগ নিতে বলা হয়েছে–

- কোনো কারখানায় যদি ৫০০ শ্রমিক কাজ করে এবং নিকটবর্তী শহর থেকে ৫০ কিলোমিটার দূরে অবস্থান করে, তবে শ্রমিক ও তাদের পরিবারের জন্য মর্যাদাপূর্ণ বাসস্থানের ব্যবস্থা করতে হবে।
- কারখানাটি যদি ৩০ কিলোমিটার দূরে অবস্থান করে সেক্ষেত্রে বিনা মূল্যে পরিবহণের ব্যবস্থা করতে হবে।
- কারখানার শ্রমিকসংখ্যা যদি ১০০০-এর উপরে হয় এবং নিকটবর্তী শহর থেকে ১০০ কিলোমিটার দূরে অবস্থিত হয়, তবে শ্রমিকদের সন্তানের লেখাপড়ার জন্য বিদ্যালয় প্রতিষ্ঠা করতে হবে।
- একইভাবে হাসপাতালও প্রতিষ্ঠা করতে হবে।
- কোনো কারখানায় যদি ২০০ শ্রমিক কাজ করে, তবে শ্রমিকদের জন্য এবং তাদের সন্তানের লেখাপড়ার জন্য বৃত্তির ব্যবস্থা রাখতে হবে।

কর্মদিবস : ভেনিজুয়েলার শ্রম আইনের অধ্যায় ৬-এর ১৬৭-১৭৭ ধারায় কর্মদিবস, কর্মঘণ্টার নানা দিক তুলে ধরা হয়েছে–

- বিশ্রাম ও খাবারের জন্য কমপক্ষে ১ ঘণ্টা বরাদ্দ রাখতে হবে।
- শ্রমিকদের দিয়ে একটানা ৫ ঘণ্টার বেশি কাজ করানো যাবে না। এ রকম বিশ্রামকালীন সময়ে শ্রমিকদের কাজ বন্ধ রাখার এবং কর্মস্থল ত্যাগ করার অধিকার রয়েছে।
- যে সমস্ত ক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য পরিবহণের ব্যবস্থা আছে, সেখানে পরিবহণের অর্ধেক সময় কর্মঘণ্টা হিসেবে গণনা করতে হবে।
- সপ্তাহে ৫ দিনের বেশি কাজ করানো যাবে না। সপ্তাহে ২ দিন বিশ্রাম পাওয়া শ্রমিকদের অধিকার।
- কর্মদিন বলতে বোঝাবে সকাল ৫টা থেকে সন্ধ্যা ৭টা পর্যন্ত কাজের ঘণ্টাগুলো, যা দিনে ৮ ঘণ্টা এবং সপ্তাহে ৪০ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না।
- কর্মরাত বলতে সন্ধ্যা ৭টা থেকে ভোর ৫টার মাঝের কাজের ঘণ্টাগুলো বোঝাবে, যা দিনে ৭ ঘণ্টার এবং সপ্তাহে ৩৫ ঘণ্টার বেশি হবে না।
- রাত ও দিনের মিশ্র কাজের ক্ষেত্রেও একই নিয়ম প্রযোজ্য হবে, অর্থাৎ রাতের শিফটে সর্বোচ্চ ৭ ঘণ্টা এবং দিনের শিফটে সর্বোচ্চ ৮ ঘণ্টা এবং তা সপ্তাহে সর্বোচ্চ ৫ দিন–এই নিয়ম প্রযোজ্য হবে।
- কর্মঘণ্টার এই নিয়ম বিশেষ বিশেষ ক্ষেত্রে শিথিলযোগ্য হতে পারে, যেমন–নেতৃত্বস্থানীয় কাজের ক্ষেত্রে বা নিরাপত্তাকর্মীদের ক্ষেত্রে। এ রকম ক্ষেত্রেও এক দিনের কর্মঘণ্টা ১১ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না, সপ্তাহে ২ দিন ছুটির ব্যবস্থা অবশ্যই রাখতে হবে এবং ৮ সপ্তাহ সময়কালের মধ্যে গড় সাপ্তাহিক ৪০ কর্মঘণ্টা নিশ্চিত করতে হবে।
- কোনো ক্ষেত্রে যদি সপ্তাহে ৬ দিন কাজ করানো হয়, তবে বাড়তি ১ দিনের জন্য ছুটির পাওনা পরিশোধ করতে হবে।

অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা : সপ্তম অধ্যায়ে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা সংক্রান্ত ধারাগুলোতে বলা হয়েছে–

● হঠাৎ করে বিশেষ প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার বেশি কাজ করানো হলে একে 'অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা' বলা হবে। এই কাজ পূর্বপরিকল্পিত বা শিডিউলড হতে পারবে না।

● অতিরিক্ত কর্মঘণ্টাসহ এক দিনের মোট কর্মঘণ্টা ১০ ঘণ্টার বেশি হতে পারবে না। বিশেষ ক্ষেত্রে হলেও সপ্তাহে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা কোনোভাবেই ১০ ঘণ্টার অধিক হতে পারবে না।

● অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা কোনোভাবেই বছরে ১০০ ঘণ্টার অধিক হতে পারবে না।

● নিম্নোক্ত বিশেষ প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রসমূহে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা কাজ করানো যাবে (সীমিত আকারে) এবং অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার কাজের জন্য আইনানুযায়ী 'ওভারটাইম' পরিশোধ করতে হবে–

● কারিগরি প্রয়োজনে এমন পরিস্থিতির উদ্ভব হলে, যেখানে অবিচ্ছিন্নভাবে কাজ করে যেতে হবে, যেমন–যন্ত্রের বিশেষ ধরনের ত্রুটি ইত্যাদি।

● দুটি ভিন্ন দলের কাজের মধ্যে সমন্বয় করার প্রয়োজন।

● মালপত্রের হিসাবাদি, অ্যাকাউন্টস প্রভৃতির প্রয়োজনীয় কাজে।

● বছরের কোনো সময়ে জনগণের বিশেষ দরকারে বা বিশেষ চাহিদা মেটাতে, যেমন–বন্যা মৌসুমে, জনগণের পানি বা গ্যাস লাইনের মেরামতের প্রয়োজনে।

● দুর্ঘটনা বা ইমার্জেন্সি ক্ষেত্রেও অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা কাজ হতে পারে, এক্ষেত্রেও 'ওভারটাইম' পরিশোধ করতে হবে।

● বিশেষ কোনো ঘটনায় কাজ বন্ধ থাকলে তা পুষিয়ে নেবার জন্যও অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা প্রযোজ্য হতে পারে! যেমন–কোনো দুর্ঘটনা বা দুর্যোগপূর্ণ আবহাওয়া বা এমন কোনো পরিস্থিতিতে যেখানে কাজ বন্ধ হওয়ার জন্যে শ্রমিকরা দায়ী নয়। এক্ষেত্রে নিম্নোক্ত শর্ত প্রযোজ্য হবে–

● বছরে ২০ দিনের বেশি এ রকম অতিরিক্ত কাজ করানো যাবে না।

● প্রতিদিন ১ ঘণ্টার বেশি অতিরিক্ত কাজ করানো যাবে না।

● এই বাড়তি কাজের জন্য স্বাভাবিক কর্মঘণ্টার হারে মজুরি দিতে হবে, এবং এক্ষেত্রে 'ওভারটাইম' প্রযোজ্য হবে না।

● অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার ক্ষেত্রে অবশ্যই পরিদর্শকের আগাম অনুমতি গ্রহণ করতে হবে। পরিদর্শক পরিদর্শন শেষে ৪৮ ঘণ্টার মধ্যে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার অনুমতি প্রদান বা বাতিল করতে পারবে। যদি পরিদর্শকের অনুমতি ব্যতিরেকেই শ্রমিকদের অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা কাজ করতে হয়, তবে তাদের শ্রমঘণ্টার মজুরির দ্বিগুণ হারে পরিশোধ করতে হবে।

● কারখানায় প্রতিটি শ্রমিকের অতিরিক্ত কর্মঘণ্টা ও প্রদেয় ওভারটাইম লিপিবদ্ধ রাখতে হবে। এই হিসাব সংরক্ষিত না হলে অতিরিক্ত কর্মঘণ্টার হিসাব সংক্রান্ত শ্রমিকদের দাবিই সত্য হিসেবে গৃহীত হবে।

শ্রম মন্ত্রণালয় তথ্য সংগ্রহ ও বিন্যস্ত করবে, রাষ্ট্রীয় নীতি ও পরিকল্পনা নিয়ে যাবে, কর্মক্ষেত্রের যে কোনো প্রতারণা পর্যবেক্ষণ ও বন্ধ করবে, শ্রমিকদের কাজের সুস্থিতি নিশ্চিত করবে, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের লক্ষ্যে পরিকল্পনা ও উদ্যোগ নেবে, নিয়মিত পরিদর্শন ও দেখভালের মাধ্যমে শ্রমিকদের কর্মস্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত বিষয়াদি নিশ্চিত করবে, প্রতি ৬ মাস অন্তর 'প্রগ্রেস রিপোর্ট' প্রকাশ করবে, ট্রেড ইউনিয়নের স্বাধীনতা নিশ্চিত করতে ভূমিকা নেবে, শ্রমিকদের ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগতভাবে বিনা মূল্যে আইনি সহায়তা পাওয়ার ব্যবস্থা করবে।

ছুটি : অধ্যায় ৯-এ বলা হয়েছে, এক বছরের অধিক কর্মরত শ্রমিক ১৫ কর্মদিবস ছুটি নিতে পারবে এবং এই ছুটির অব্যবহৃত অংশ পরবর্তী বছরের ছুটির সাথে যুক্ত হবে–সর্বোচ্চ ১৫ দিন পর্যন্ত। একজন শ্রমিক এই ছুটি কাটালেও অন্যদিনের মতই খাদ্য বা বাসস্থান পাবে (যেসব মালিক খাদ্য ও বাসস্থান দেয় তাদের ক্ষেত্রে, কিংবা খাদ্য ভাতা বা বাসস্থান বাবদ ভাতা কর্তন করা যাবে না)। ছুটিতে থাকা অবস্থায় কোনো শ্রমিককে ছাঁটাই করা যাবে না। কোনো শ্রমিক চাকরি থেকে বিদায় নিলে ১৫ দিনের মধ্যে যতদিনের ছুটি বাকি আছে, ততদিনের সমপরিমাণ মজুরি তাকে দিতে হবে।

পরিবারের সুরক্ষা : টাইটেল ৬-এর ৩৩০ থেকে ৩৫২ নম্বর ধারায় পারিবারিক সুরক্ষার বিষয়ে শ্রমিকদের অধিকার এবং আইনসমূহ উল্লেখ করা হয়েছে। এই ধারাসমূহের উদ্দেশ্য হচ্ছে মাতৃত্বকে রক্ষা করা এবং পিতা-মাতা যেন সন্তানদের লালন-পালন ও শিক্ষার ব্যবস্থা নিতে পারে তা নিশ্চিত করা! উল্লেখযোগ্য বিষয়সমূহ হচ্ছে–

● ধারা ৩৩২ অনুযায়ী কোনো মালিক মেডিক্যাল পরীক্ষার মাধ্যমে নারী আবেদনকারীর গর্ভাবস্থা জানার চেষ্টা করতে পারবে না! গর্ভাবস্থা চাকরি পাওয়ার ক্ষেত্রে অন্তরায় বিবেচিত হবে না।

● গর্ভাবস্থার কোনো নারীকে এমন কোনো কাজ দেয়া যাবে না, যা তার বা তার সন্তানের জন্য ক্ষতিকর।

● সন্তানের জন্মের পর থেকে পরবর্তী ২ বছরের মধ্যে কোনো অবস্থায়ই মায়ের চাকরি কর্তন করা যাবে না। দত্তক সন্তানের ক্ষেত্রেও দত্তক নেয়ার সময়কাল থেকে মা পরবর্তী দুই বছর সুরক্ষা পাবে।

● মাতৃত্বকালীন ছুটি সন্তান জন্ম নেয়ার ৬ সপ্তাহ আগে থেকে শুরু করে সন্তানের জন্মের ২০ সপ্তাহ পর পর্যন্ত, মোট ২৬ সপ্তাহ বা ৬ মাস। এই সময়কালে মা তার পুরো বেতন এবং অন্য সব সুবিধা গ্রহণ করবে।

● যদি কোনো কারণে সন্তান জন্মের প্রত্যাশিত তারিখ থেকে দেরিতে সন্তান জন্ম নেয়, সেক্ষেত্রে জন্মপূর্ব ৬ সপ্তাহের ছুটি আরো বাড়বে, কোনোভাবেই সন্তান জন্মানোর পরের ২০ সপ্তাহের ছুটি কমানো যাবে না। মাতৃত্বকালীন ছুটি কোনো অবস্থায়ই কমানো যাবে না।

● ধারা ৩৩৯ অনুযায়ী, পিতাও সন্তান জন্মানোর দিন থেকে পরবর্তী দুই বছর চাকরির সুরক্ষা পাবে। দত্তক সন্তানের ক্ষেত্রেও একই ধরনের সুরক্ষা প্রযোজ্য হবে।

● ২০ জনের অধিক শ্রমিক থাকলেই কর্মস্থলে একটি 'নার্সারি সেন্টার' থাকতে হবে, যেখানে মায়েদের স্তন্যদানের ব্যবস্থা থাকবে, শ্রমিকদের ৩ মাস থেকে ৬ বছর

বয়সী বাচ্চাদের যথেষ্ট মনোযোগের সাথে দেখভালের ব্যবস্থা থাকবে এবং শিক্ষাদানের ব্যবস্থাও থাকবে। শ্রম, শিক্ষা এবং সামাজিক নিরাপত্তা মন্ত্রণালয়সমূহ এই সমস্ত কেন্দ্রের পর্যাপ্ত ও যোগ্য লোকবল নিশ্চিত করবে এবং এগুলো যেন সার্টিফায়েড শিক্ষাকেন্দ্র হয়ে উঠতে পারে সে উদ্যোগ নেবে।

- মা শ্রমিক দিনে দুইবার আধা ঘণ্টা করে বিরতি পাবে সন্তানকে স্তন্যদানের জন্য। যদি কর্মস্থলে কোনো 'নার্সারি সেন্টার' না থাকে, সেক্ষেত্রে দেড় ঘণ্টা করে দিনে দুইবার বিরতি পাবে।

- গর্ভবতী বা স্তন্যদায়ী নারী শ্রমিককে কম মজুরি প্রদান আইনত অবৈধ হিসেবে বিবেচিত হবে।

- কোনো শ্রমিকের সন্তান যদি প্রতিবন্ধী বা এমন অসুস্থ হয় যে নিজেদের দেখভালে অসমর্থ, তবে এমন সন্তানের পিতা-মাতা চাকরিতে স্থায়ী সুরক্ষা পাবে।

ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার : ভেনিজুয়েলার শ্রম আইনের টাইটেল ৭-এর অধ্যায় ১-এ বলা হয়েছে, যে কোনো ব্যতিক্রম ছাড়া ও বৈষম্য ছাড়াই যে কোনো শ্রমিক ট্রেড ইউনিয়নে যুক্ত হওয়ার অধিকার রাখে। ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকাণ্ড রাষ্ট্র কর্তৃক নিশ্চিতকৃত শ্রমিকদের অধিকার। মালিক কোনো ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা বা কোনো ট্রেড ইউনিয়নে অর্থ প্রদান করতে যেমন পারবে না, তেমনি ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকাণ্ডে বাধা দেয়া বা ট্রেড ইউনিয়নে সংযুক্তির কারণে কোনো শ্রমিকের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ ইত্যাদি করতে পারবে না। 'ইউনিয়ন চার্টার' দ্বারা সুরক্ষিত শ্রমিকদের চাকরি থেকে ছাঁটাই, বদলি বা পদাবনমন করা যাবে না।

শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষা ও নিশ্চিতকরণে প্রতিষ্ঠানসমূহ : টাইটেল ৮-এর চারটি অধ্যায়ে শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষা ও নিশ্চিত করার জন্য রাষ্ট্রীয় আয়োজনের দিকগুলো সম্পর্কে বলা হয়েছে। প্রথমত শ্রম মন্ত্রণালয় এই আইন কার্যকর করার জন্য প্রধান দায়িত্বে থাকবে। শ্রম মন্ত্রণালয় তথ্য সংগ্রহ ও বিন্যস্ত করবে, রাষ্ট্রীয় নীতি ও পরিকল্পনা নিয়ে যাবে, কর্মক্ষেত্রের যে কোনো প্রতারণা পর্যবেক্ষণ ও বন্ধ করবে, শ্রমিকদের কাজের সুস্থিতি নিশ্চিত করবে, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের লক্ষ্যে পরিকল্পনা ও উদ্যোগ নেবে, নিয়মিত পরিদর্শন ও দেখভালের মাধ্যমে শ্রমিকদের কর্মস্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত বিষয়াদি নিশ্চিত করবে, প্রতি ৬ মাস অন্তর 'প্রগ্রেস রিপোর্ট' প্রকাশ করবে, ট্রেড ইউনিয়নের স্বাধীনতা নিশ্চিত করতে ভূমিকা নেবে, শ্রমিকদের ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগতভাবে বিনা মূল্যে আইনি সহায়তা পাওয়ার ব্যবস্থা করবে। শ্রমমন্ত্রী অস্থায়ীভাবে কারখানা অধিগ্রহণ করতে পারবেন, শ্রমদ্বন্দ্ব নিষ্পত্তির জন্য মিটিং ডাকতে পারবেন, পরিদর্শক নিয়োগ দেয়া বা পরিদর্শকের বিরুদ্ধে শাস্তিযোগ্য ব্যবস্থা নিতে পারবেন।

প্রতিটি প্রদেশে এবং ভৌগোলিক অঞ্চলে শ্রম মন্ত্রণালয়ের অধীনে অন্তত একজন পরিদর্শক থাকবে। কর্মস্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যগত দিক নিশ্চিত করা, মাতৃত্ব-পিতৃত্বের সুরক্ষা, বিরোধ নিষ্পত্তিসহ শ্রম আইনের ধারাসমূহ কার্যকর করার লক্ষ্যে কর্মস্থল পরিদর্শন করতে পারবে তারা। তারা শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন করার ও ধর্মঘট করার অধিকার নিশ্চিত করতে ভূমিকা রাখবে এবং মালিকদের উপর আইনে বর্ণিত অর্থদণ্ড বা শাস্তি প্রদান করতে পারবে। উপপরিদর্শক, কার্যকরী পরিদর্শক, জাতীয় পরিদর্শক মিলে এসব কর্মকাণ্ড পরিচালনা করবে।

কর্মপরিদর্শক যে কোনো সময়ে বিনা নোটিশে যে কোনো কর্মস্থলে উপস্থিত হতে, পরিদর্শন করতে পারবে, যে কোনো ধরনের পরীক্ষা করতে, মালিক ও শ্রমিককে কাজ ও কাজের পরিবেশ নিয়ে যে কোনো প্রশ্ন করতে এবং যে কোনো ধরনের অফিসিয়াল কাগজপত্র দেখতে পারবে।

শাস্তির বিধানসমূহ : টাইটেল ৯-এ শাস্তির বিধানসমূহ নিয়ে বলা হয়েছে। অর্থদণ্ডের ক্ষেত্রে ট্যাক্স ইউনিট (UT) একক হিসেবে উল্লেখ করা হয়েছে, যা প্রতিবছর বাজারের মূল্যস্ফীতির অনুপাতে পরিবর্তিত হতে পারে (মে ২০১২ সালে ১ টঞ প্রায় ২১ ডলারের সমান ছিল)। মালিকের শাস্তির ধারাগুলো নিম্নরূপ–

- যদি মালিক শ্রমিকদের মজুরি যথাসময়ে প্রদান না করে কিংবা প্রাপ্য মজুরির পুরো প্রদান না করে, তবে তাকে ৩০ থেকে ৬০ UT দণ্ড দিতে হবে। শ্রমিকদের কর্মঘণ্টা প্রকাশ্যে প্রদর্শন না করলে বা দৈনিক ও সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টার আইন ভঙ্গ করলে বা বিদেশিদের সংখ্যা বেশি রাখলে বা যৌন ও অন্য নিপীড়ন করলে একই পরিমাণ অর্থদণ্ড হবে।

- যদি মালিক শ্রমিকদের সুবিধাসমূহ ঠিকভাবে পরিশোধ না করে বা বছর শেষের বোনাস না দেয়, তবে তার ৬০-১২০ UT অর্থদণ্ড হবে।

- ন্যূনতম মজুরির কম মজুরি দিলে বা অব্যয়কৃত ছুটির সমপরিমাণ মজুরি না দিলে বা মাতৃত্ব/ পিতৃত্ব অধিকারের খেলাপ করলে ১২০- ৩৬০ UT অর্থদণ্ড হবে।

- অবৈধভাবে কোনো কারখানা বন্ধ করলে বা প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের কাজে বাধা দিলে বা শ্রমিকদের ধর্মঘটে বাধা দিলে মালিকের বিরুদ্ধে গ্রেফতারি পরোয়ানা জারি করা হবে এবং ৬-১৫ মাসের জেল হতে পারে।

পরিদর্শক যদি তাদের দায়িত্ব সঠিকভাবে পালন করতে না পারে, কিংবা অর্থ বা উপঢৌকন গ্রহণ করে, তবে তাদেরকে চাকরি থেকে ছাঁটাই করা হবে। শ্রমিকদের ক্ষেত্রেও শাস্তির বিধান আছে। যদি ট্রেড ইউনিয়নের নেতৃত্ব যথাসময়ে নির্বাচন না দেয় বা কোনো শ্রমিককে সদস্যপদ দিতে গড়িমসি করে, তাহলে ৩০-৬০ UT জরিমানা করা হবে।

অনুপম সৈকত শান্ত: প্রকৌশলী, প্রাবন্ধিক।
ইমেইল: anu_ssf@yahoo.com

তথ্যসূত্র :

১. ভেনিজুয়েলার সংবিধান :
http://www.venezuelaemb.or.kr/english/ConstitutionoftheBolivarianingles.pdf
২. ভেনিজুয়েলার শ্রম আইন-২০১২ :
https://translate.google.com/translate?hl=bn&sl=es&tl=en&u=http%3A%2F%2Fwww.radiomundial.com.ve%2Farticle%2Flea-aqu%C3%AD-el-texto-de-la-nueva-ley-org%C3%A1nica-del-trabajo-0
৩.http://venezuelanalysis.com/analysis/6977