

শ্রম বিভাগের মান এবং আপনার ব্যবসা

কোনও তদন্ত চলাকালীন বা পরে কী প্রত্যাশা করা যায় এই ফর্মটি তা ব্যাখ্যা করে।

শ্রম মানক নিয়োগকর্তাদের ভিজিট করেন নিম্নলিখিতগুলির জন্য:

- অভিযোগের তদন্ত করা
- নিয়োগকর্তারা আইন ও বিধিনিয়ম পালন করছেন তা সুনিশ্চিত করা
- গুরুত্বপূর্ণ তথ্য প্রদান করা

শ্রম মানক এমন আইন বলবৎ করে যা নিউ ইয়র্ক স্টেটের প্রায় সমস্ত কর্মীকে সুরক্ষিত রাখে। এইসব আইন নিম্নলিখিতগুলি কভার করে:

- ন্যূনতম পারিশ্রমিক এবং অতিরিক্ত সময় কাজ করার পারিশ্রমিক প্রদান করা
- পারিশ্রমিক ও পারিশ্রমিকের পরিশিষ্ট প্রদান (আনুষঙ্গিক সুবিধা)
- বিশ্রামের দিন এবং মিল পিরিওড সংক্রান্ত আবশ্যিকতা
- খামার শ্রমিক সংক্রান্ত নিয়মাবলী
- শিশু শ্রমিক সংক্রান্ত বিধিনিষেধ
- বস্ত্র শিল্পে কর্মসংস্থান সংক্রান্ত শর্তাবলী

প্রথম পরিদর্শন চলাকালীন, শ্রম মানক তদন্তকারী এগুলি করবেন:

- নিজেদের পরিচয় এবং ক্রেডেনশিয়াল দেবেন (বিজনেস কার্ড বা ব্যাজ)
- সবসময় পেশাদারিত্ব এবং বিনয় বজায় রাখবেন
- অ্যাপয়েন্টমেন্ট ছাড়াই পরিদর্শন করবেন। আইন অঘোষিত পরিদর্শন অনুমোদন করে; কর্মীরা কাজ করছেন এমন কোনও জায়গায় প্রবেশ এবং পরীক্ষা করা
- পরিদর্শনের জন্য কোনও কারণ না দেখানো (অভিযোগগুলি গোপন)
- ব্যক্তিগতভাবে কর্মীদের সাথে কথা বলা
- সেই স্থানের রেকর্ডগুলি পর্যালোচনা করা
- অতিরিক্ত রেকর্ডের জন্য লিখিতভাবে অনুরোধ করা এবং ফলো-আপ পরিদর্শনের প্রয়োজন হলে তা নির্ধারণ করা
- প্রয়োজন হলে অনুবাদ পরিষেবা অফার এবং প্রদান করা

তদন্ত মসৃণভাবে চলা নিশ্চিত করতে, নিয়োগকর্তাকে নিম্নলিখিতগুলি করতে হবে:

- সবসময় তদন্তকারীর সাথে সহযোগিতা করা
- তদন্তের কাজে, কর্মীর ইন্টারভিউ এবং রেকর্ড পর্যালোচনা করতে সাহায্য করা
- কর্মীর ব্যক্তিগত ইন্টারভিউতে হস্তক্ষেপ না করা
- ভুল চাপা না দেওয়া বা জালি ডকুমেন্ট তৈরি না করা
- এটি বোঝা যে বেসরকারি আইনজীবী নিয়োগ করলে ওয়ার্কসাইট, কর্মী বা ব্যবসার মালিক/ব্যবস্থাপক অথবা পেরোল রেকর্ডে বিভাগের অ্যাক্সেস সীমিত হয় না
- অভিযোগ করা কর্মী, বা অভিযোগ করেছেন বলে সন্দেহ করা হচ্ছে এমন কর্মীর বিরুদ্ধে কোনও নেতিবাচক ব্যবস্থা না নেওয়া, তদন্তে সাহায্য করা বা তদন্তকারীর সাথে কথা বলা

শ্রম মানক বলবৎ করার প্রক্রিয়ার ধাপগুলি

1. **তদন্ত** - তদন্তকারী জায়গাটি পরীক্ষা করবেন, নিয়োগকর্তা এবং কর্মীদের সাথে কথা বলবেন, খাতা এবং রেকর্ডগুলি পর্যালোচনা করবেন এবং প্রয়োজন হলে পুনরায় পরিদর্শন করবেন।
2. **তদন্তের ফলাফল** - নিয়োগকর্তাকে নিয়ম লঙ্ঘন এবং বাকি থাকা মজুরির বিস্তৃতি দেওয়া হতে পারে এবং/অথবা নিয়ম লঙ্ঘনের বিষয়ে ব্যাখ্যা করে একটি চিঠি দেওয়া হতে পারে। যে প্রমাণগুলি পর্যালোচনা করা হয়েছে, যে সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়েছে, নিয়ম লঙ্ঘন কীভাবে সংশোধন করা যাবে এবং এর পরে কী করণীয় চিঠিটি সেই সব বিষয় ব্যাখ্যা করবে।
3. **বিবাদ সমাধান** - নিয়োগকর্তা তদন্তকারীর সাথে বিস্তৃতি এবং তদন্তের ফলাফল পর্যালোচনা করার এবং বিবাদ সমাধান করা নিয়ে আলোচনা করার সুযোগ পাবেন। নিয়োগকর্তা যদি অসম্মত হন বা বুঝতে না পারেন, তিনি একজন সিনিয়র তদন্তকারীর সাথে কথা বলতে পারেন।
4. **কেস কনফারেন্স** - বকেয়া থাকা সমস্যাগুলি সমাধান করার জন্য নিয়োগকর্তাদের ডিস্ট্রিকের মিটিংয়ে বা অনুবর্তীতা সংক্রান্ত কনফারেন্সে যোগদান করতে বলা হতে পারে, যা রেজোলিউশনে আসার জন্য ধ্যানের মতো একটি অনাধিকারিক ব্যবস্থা।
5. **প্রশাসনিক শুনানি** - নিয়োগকর্তা নিয়ম পালন করতে না পারলে, ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা করুন অথবা তিনি যদি তদন্তের ফলাফলের সাথে অসম্মত হন তাহলে বিভাগ একটি মেনে চলার আদেশ (অর্ডার) জারি করবে, যাতে সুদ এবং জরিমানা অন্তর্ভুক্ত। কোনও আদেশ পেমেন্ট করার জন্য বা ইন্ডাস্ট্রিয়া বোর্ড অফ আপিল (IBA)-এর কাছে আপিলের অনুরোধ করার জন্য 60 দিন সময় দেয়। IBA আদেশটি নিরপেক্ষভাবে পর্যালোচনা করে।
6. **দেওয়ানি বা ফৌজদারি মামলা** - আদেশের ক্ষেত্রে যদি সঠিক সময় কোনও আপিল না করা হয় এবং নিয়োগকর্তা যদি পেমেন্ট না করে থাকেন, তাহলে বকেয়া অর্থরাশির জন্য বিভাগ আদেশটিকে দেওয়ানি রায় হিসেবে প্রবিন্ট করার চেষ্টা করবে।
7. **ফৌজদারি মামলা** - শ্রম আইন ভঙ্গ করার জন্য ফৌজদারি মামলা হতে পারে, ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষদের কাছে অর্থ বকেয়া থাকার জন্য হতে পারে না।