মজুরি চুরি

আমাদের মালিকরা আমাদের মজুরি চুরি করে।

আমাদের সরকার তা অনুমোদন করে।

এখন সময় এসেছে এটা বন্ধ করার।

WORKERS' ACTION CENTRE
workersactioncentre.org

মজুরি চুরি কি? এটি কীভাবে আমাদেরকে প্রভাবিত করে?

কর্মক্ষেত্রে সম্মুখীন যে সকল সমস্যা নিয়ে কর্মীরা ওয়ার্কার্স অ্যাকশন সেন্টারে আসেন তার মধ্যে এক নম্বর সমস্যা হলো মজুরি চুরি। সেই কারণেই আমরা কর্মীদের **মজুরি চুরি বন্ধের জন্য** লড়াই করে যাচ্ছি !

আমাদের মধ্যে অনেকেই আছি যারা কাজ করার পরে আমরা উপযুক্ত মজুরী পাই না, কিংবা দেরিতে বেতনের চেক পাই কিংবা সরকারি ছুটির বেতন-এর সুবিধা থেকে বঞ্চিত হই, আমাদের নিয়োগকর্তারা বিশ্বাস করেন যে, তারা আমাদের এই সুবিধা গুলি না দিয়ে বা আমাদের পাওনা মজুরি তারা চুরি করে পার পেয়ে যাবেন।

বর্তমান সরকারের আমলে এই সংকট আরও খারাপ হয়েছে কারণ তারা ক্ষমতায় আসার পর আমাদের কর্মসংস্থান মানদণ্ডের প্রয়োগ অনেক কমিয়ে দিয়েছে। গত দশ বছরে, অন্টারিও জুড়ে কর্মীদের কাছ থেকে ২০০ মিলিয়ন ডলার মজুরি চুরি হয়েছে এবং শ্রম মন্ত্রণালয় নিয়োকর্তাদের কাছ থেকে সেই চুরি হওয়া মজুরির ৮০ মিলিয়ন ডলার কর্মীদের জন্য পুনরুদ্ধার করতে ব্যর্থ হয়েছে। এটি কেবলমাত্র একটি বিশাল বরফ শৃঙ্গের সর্বোচ্চ সীমা। আমাদের শ্রম আইনের যথাযত প্রয়োগের অভাবেই কর্মীদের চুরি হওয়া মজুরি পুনরুদ্ধারের জন্য আমাদেরকে লড়াই করতে হয়, কিন্তু আইনগতভাবে যথাযথ চাকরির সুরক্ষার অভাবে আমাদের এই লড়াই চালিয়ে যাওয়ার কোনও ক্ষমতা নেই।

মজুরি চুরি কেবলমাত্র কয়েকজন খারাপ নিয়োগ কর্তার কারসাজি না, এটা পদ্ধতিগত। যা নিয়োগকর্তাদের লাভবান করে এবং সরকারী দুর্বল আইন এবং কিছু ক্ষেত্রে এই আইনের নিষ্ক্রিয়তা দ্বারা সমর্থিত হয়। জীবনযাত্রার ব্যয় সংকট এবং কানাডার সামাজিক সুরক্ষা বেষ্টনী দুর্বল হওয়ার সাথে সাথে আমাদের পরিবার, কমিউনিটিসহ পুরো শ্রম বাজারকে এই মজুরি চুরির চরম মূল্য পরিশোধ করতে হচ্ছে ।

এই প্রতিবেদনটি পড়ুন এবং অন্টারিওতে মজুরি চুরির কারণগুলি এবং আমাদের কষ্টার্জিত মজুরি রক্ষা করার জন্য আমাদের কী কী সুরক্ষিত পরিবর্তন প্রয়োজন সে সম্পর্কে জানুন।

২০২৪ সালে, ওয়ার্কার্স অ্যাকশন সেন্টার (ডব্লিউএসি) ৫০০ জনেরও বেশি কম মজুরির কর্মীদের উপর জরিপ চালিয়েছিল। ফলাফলগুলি আমাদেরকে এই পরিস্থিতির একটি স্পষ্ট চিত্র তুলে ধরতে সাহায্য করে:

৬০% কর্মী জানিয়েছেন যে তারা কমপক্ষে একবার বেতন-সম্পর্কিত নিয়ম লঙ্ঘনের শিকার হয়েছেন। ২৮% কর্মী ৫০০ ডলারের কম মজুরি চুরির শিকার হয়েছেন, এই কর্মীদের মধ্যে ২০% এরও বেশি কর্মী ৫,০০০ ডলারেরও বেশি মজুরি চুরির শিকার হয়েছেন!

ওভারটাইম কাজ করা ৬২% কর্মী বলেছেন যে তারা কখনও ওভারটাইম প্রিমিয়াম বেতন বা ওভারটাইম বেতনের পরিবর্তে সমমানের সময় ছুটি পাননি।

৫১% কর্মী জানিয়েছেন যে তারা যত ঘন্টা কাজ করেছেন তার জন্য ঠিকমত বেতন পাননি।

৪৬% কর্মী জানিয়েছেন যে তারা বেতন সহ সরকারি ছুটি পাননি। বছরে যদি ৯টি সরকারি ছুটি থাকে, তাহলে এই বেতন হারানোর মানে হলো অনেক টাকা হারানো!

৪৭% কর্মী জানিয়েছেন যে (তাদের নির্ধারিত বেতন পাওয়ার দিনের পরে) তারা অনেক দেরিতে বেতন পেয়েছেন।

২০% এরও বেশি কর্মী বলেছেন যে মজুরি চুরির কারণে তারা ঋণগ্রস্ত হয়ে পড়েছেন, ২৬% এরও বেশি কর্মীদেরকে বিল পরিশোধের জন্য টাকা ধার করতে হয়েছে।

মজুরি চুরি কি?

মজুরি চুরি তখনই ঘটে যখন নিয়োগকর্তারা আইন অনুযায়ী আমাদের প্রাপ্য অর্থ প্রদান করেন না। এটি তখনও ঘটে যখন আমরা যত ঘন্টা কাজ করে থাকি তার প্রতি ঘন্টার জন্য আমাদেরকে সঠিক মজুরী দেয়া হয় না অথবা কমপক্ষে ন্যূনতম মজুরি প্রদান করে না। এটি তখনও ঘটে যখন আমাদের ওভারটাইম, সরকারি ছুটির দিন বা ছুটির বেতনের মতো সম্পূর্ণ প্রাপ্য অর্থ প্রদান করা হয় না।

মজুরি চুরি তখনও ঘটে যখন নিয়োগকর্তারা আমাদেরকে অবৈধভাবে স্ব-কর্মসংস্থানকারী, স্বাধীন ঠিকাদার হিসেবে ভুলভাবে শ্রেণীবদ্ধ করে মৌলিক কর্মী অধিকার এবং বকেয়া মজুরি প্রদানের দায়িত্ব এড়াতে চেষ্টা করেন। নিয়োগকর্তারা তাদের কাজ অন্যান্য কোম্পানির মাধ্যমে সাব-কন্ট্রাক্ট করিয়ে তাদের দায়িত্ব এড়ান যাতে তারা যথাযথ মজুরি প্রদান থেকে নিজেদেরকে বিরত রাখতে পারেন।

মজুরি চুরি সমস্যাটি অনেক ব্যাপক, কারণ শ্রমআইনগত পদ্ধতিটি আমাদের অধিকার রক্ষার জন্য ঠিকমতো কাজ করছে

না। প্রতি বছর, কর্মীদের কাছ থেকে লক্ষ লক্ষ ডলার চুরি হয়ে তা নিয়োগকর্তাদের পকেটে চলে যায়। এই কর্পোরেশনগুলি আইন ভঙ্গ করে ধনী হয়, আর অন্যদিকে কর্মী হিসাবে আমাদেরকে (বিশেষ করে অভিবাসী, মহিলা এবং বর্ণবাদী কর্মীরা) আমাদের নিজেদের অধিকার আদায়ের জন্য একা লড়তে হয়। এটি কোনও নিছক দুর্ঘটনা নয়। এটি ঘটে কারণ আমাদের আইন দুর্বল এবং প্রচলিত আইন প্রয়োগকারী ফোর্ড সরকার তার যথাযথ দায়িত্ব পালন না করার কারণে।

মজুরি চুরির প্রভাব কী?

মজুরি চুরি আমাদের এবং আমাদের পরিবারের উপর মারাত্মক নেতিবাচক প্রভাব ফেলে।

আজ, আমাদের অর্ধেকেরও বেশি কর্মী কেবল বেতনের চেকের উপর নির্ভরশীল হয়ে জীবনযাপন করছে । আমাদের কাউকেই এমন পরিস্থিতির মুখোমুখি হতে না হয়, যেখানে আমাদের বেছে নিতে হয় যে, আমরা কি খাবার কিনব নাকি আমাদের বাড়ি ভাড়া দেব। কিন্তু এটা তখনই ঘটে যখন নিয়োগকর্তারা কঠোর পরিশ্রমের পর আমাদের প্রাপ্য মজুরি চুরি করেন।

মজুরি চুরি আমাদের কমিউনিটির লোকদের যেমন ক্ষতি করে তেমনি স্থানীয় অর্থনীতিরও ক্ষতি করে। মজুরি চুরির কারণে নিয়োগকর্তারা তাদের নির্ধারিত ব্যবসায়িক কর প্রদান না করে EI, CPP এবং কর্মী ক্ষতিপূরণ সুবিধার মতো দিকগুলিতে অর্থ প্রদান জনিত আইনগত দায়িত্ব থেকে নিজেদেরকে দূরে রাখেন। যার ফলে কর্মীদের সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচির তহবিল ক্রমাগতই হ্রাস পাচ্ছে।

যখন মজুরি চুরি আইন প্রয়োগ করা হয় না, তখন এটি আমাদের মজুরি চুরিকারী নিয়োগকর্তাদের আর্থিক ভাবে লাভবান করে এবং একি ধরণের অন্য কোম্পানিগুলিকেও মজুরি চুরি করতে উৎসাহিত করে। এটি সকলের জন্য ন্যায্য মজুরি এবং সুরক্ষিত কাজের পরিবেশ প্রাপ্তির নিশ্চয়তা কমিয়ে দেয় ।

ওয়ার্কার্স অ্যাকশন সেন্টারে সাহায্যের জন্য আসা কর্মীদের এক নম্বর সমস্যা হল মজুরি চুরি।

কর্মীদের জন্য কাজ করছেন না।

ডগ ফোর্ড দাবি করেছেন যে তিনি "কর্মীদের জন্য কাজ করছেন", তবে ২০১৮ সালে তিনি ক্ষমতায় আসার পর থেকে আমাদের সুরক্ষা করার জন্য যে আইনগুলি ছিল সেগুলোকে একের পর এক বাতিল করেছেন।

গত সাত বছর ধরে ফোর্ড সরকার ব্যবসা-বান্ধব কর্মক্ষেত্র আইন পাস করে চলেছে। ফোর্ডের সরকার আমাদের অধিকারগুলো এবং মজুরিকে বিভিন্নভাবে দুর্বল করেছে:

ফোর্ডের প্রথম পদক্ষেপটি ছিল "মেকিং অন্টারিও ওপেন ফর বিজনেস অ্যাক্ট" পাস করা যা ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি প্রত্যাহার করে, কর্মীদের বেতনসহ অসুস্থতার ছুটির দিনগুলি হ্রাস করে যাতে কর্মীরা অসুস্থতার কারণে কাজে না আসলে যেন তাদেরকে বেতন দিতে না হয়, সমান কাজের জন্য সমান বেতন দেওয়ার নিয়ম বাতিল করা এবং আরও অনেক কিছু। এমনকি ফোর্ড আমাদের প্রাপ্ত অবৈতনিক, চাকরি-সুরক্ষিত ছুটির দিনগুলির সংখ্যাও হ্রাস করেছে।

দায়িত্ব গ্রহণের পরপরই ফোর্ড সরকার শ্রম মন্ত্রণালয়কে নতুন করে কোনো প্রতিষ্ঠানের আইন লঙ্ঘনের সক্রিয় অভিযোগ বন্ধ করার নির্দেশ দিয়েছিলেন। নতুন কর্মীদের জন্য সকল প্রকার পরিদর্শন এবং প্রসিকিউশন প্রশিক্ষণও স্থগিত করা হয়েছিল।

তিনি আরো একটি আইন পাশ করেন যাকে বলা হয় "রেস্টোরিং অন্টারিও'স কম্পেটেটিভনেস এক্ট" যা নিয়োগকর্তাদের জন্য কম ওভারটাইম প্রিমিয়াম বেতনে কর্মীদের আরও বেশি ওভারটাইম কাজ করতে বাধ্য করা সহজ করে তুলেছিল।

মজুরি চুরিতে ফোর্ড সরকারের রেকর্ড

ফোর্ড ক্ষমতায় আসার পর থেকে কর্মীদের মজুরি চুরি থেকে রক্ষা করার আইনি ব্যবস্থাটি দুর্ভাগ্যজনক ভাবে ভেঙে পড়েছে। অপরদিকে নিয়োগকর্তাদের পক্ষে আইন লঙ্ঘন করা আরো সহজ হয়ে গেছে এবং আমাদের অধিকারের পক্ষে কথা বলা, তাদের জবাবদিহি করা এবং আমাদের পাওনা পুনরুদ্ধার করা আরও কঠিন হয়ে পড়েছে।

শ্রম মন্ত্রণালয় নিয়োগকর্তাদের উপর নির্ভর করে যে তারা স্বেচ্ছায় আমাদের শ্রম আইন মেনে চলবে - কিন্তু স্বেচ্ছায় আইন মেনে চলতে সম্মত হওয়া কখনও সফল হয়নি, এবং কখনও সফল হবে না। আমাদের অবশ্যই সক্রিয় আইনের বাস্তবায়ন দরকার এবং আইন ভঙ্গকারী ও মজুরি চুরি করা নিয়োগকর্তাদের জন্য প্রকৃত শাস্তির ব্যবস্থা করা প্রয়োজন।

উক্ত মন্ত্রণালয় কর্মীদের উপরও নির্ভর করে যেন তারা তাদের নিয়োগকর্তাদের বিরুদ্ধে আইন ভঙ্গের বিষয়ে অভিযোগ দায়ের করেন-তবে কর্মীরা ও জানেন যে, তারা যদি তাদের নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করেন, তবে তাদের নিয়োগকর্তা দ্বারা তারা শাস্তি পাওয়ার ঝুঁকিও রয়েছে।

শ্রম মন্ত্রণালয় যখন কোনও অভিযোগের তদন্ত করে, তখন নিয়োগকর্তারা সত্যিকারের শাস্তির মুখোমুখি হন না। বেশিরভাগ সময় তাদের কেবল প্রথমে নির্ধারিত যে পরিমাণ বকেয়া মজুরি দেয়া উচিত ছিল শুধুমাত্র তাহাই পরিশোধ করতে হয় -কিন্তু কোনও প্রকার জরিমানা পরিশোধ করতে হয় না, এবং কি কর্মীদের পাওনা মজুরির উপর কোনও সুদ নেই। মজুরি চুরির জন্য নিয়োগকর্তা কর্তৃক কর্মীকে ক্ষতিপূরণ দেওয়ার জন্য কোনও আইনী ব্যবস্থাও নেই। এতে অবাক হওয়ার কিছু নেই যে, নিয়োগকর্তারা আইন ভঙ্গ করেন এবং কর্মীদের কম বেতন দেওয়ার ঝুঁকি নেন -কারণ এটা তাদের জন্য আরও লাভজনক!

ফোর্ড সরকার কর্মক্ষেত্র পরিদর্শন কমিয়েছে

আমাদের আইন কেবল তখনই সফল হবে যখন তা ভালোভাবে প্রয়োগ করা হয়। প্রিমিয়ার ফোর্ডের সরকারের অধীনে, কর্মীদের চাকরি থেকে বের করে দেয়ার আগে মজুরি চুরি উন্মোচনের জন্য সক্রিয় পরিদর্শনের সংখ্যা ২০১৬-১৭ থেকে ৭৫% হ্রাস পেয়ে ২০২৩ সালে ৭৬০ এর সর্বনিম্নে নেমে এসেছে, ২০২৪ সালে সামান্য পুনরুদ্ধার করে ১,০১০ এ পৌঁছেছে। শ্রম মন্ত্রণালয় যেসব শিল্প গুলিতে মজুরি চুরি ব্যাপকভাবে হয় (যেমন: নির্মাণ শিল্প ও হোটেল ম্যানেজমেন্ট শিল্প অথবা তরুণ কর্মী নিয়োগের জন্য পরিচিত শিল্প খাতে) সেগুলোতে তাদের ঝটিকা অভিযান প্রচারণা চালানো বন্ধ করে দিয়েছে।

ফোর্ড সরকার মজুরি চুরি তদন্তের আইনি সুবিধাগুলি বাতিল করেছে

পূর্ববর্তী লিবারেল সরকার আরও কর্মসংস্থান ইনভেষ্টিগেশান অফিসার নিয়োগের প্রতিশ্রুতি দিয়েছিল, যাতে প্রতি বছর মজুরি চুরি তদন্ত করার জন্য কমপক্ষে মোট ৪১৫ জন অফিসার কাজ করতে পারে এবং যাতে করে অন্টারিওর প্রতি ১০টি কর্মক্ষেত্রে কমপক্ষে ১ জন অফিসার পরিদর্শন করার জন্য উপস্থিত থাকে। কিন্তু ফোর্ড সরকার আসার পর এই পরিকল্পনাটি বাতিল করে দেয় ।

২০১৪ থেকে ২০২৪ সালের মধ্যে, অন্টারিওর কর্মীর সংখ্যা ১৬% বৃদ্ধি পেয়েছে। তবুও, সমগ্র প্রদেশের জন্য এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ড অফিসারের (ESOs) সংখ্যা ছিল ১১৫ জন এবং এ ১১৫ জন (ESOs) অফিসারের মধ্যেই সীমাবদ্ধ রয়ে গেছে। এত কম সংখ্যক তদন্তকারীর কারণে মজুরি চুরির ঝুঁকিতে থাকা খাতগুলির সক্রিয় পরিদর্শন করার জন্য বা মজুরি চুরির কারণ হয়ে দাঁড়ায় এমন নতুন ব্যবসায়িক কৌশল সনাক্ত করার জন্য অফিসারদের কাছে খুব কম সময় বরাদ্ধ থাকে। অফিসারদের সংখ্যা কমানোর ফলে মামলার সংখ্যায় জটও তৈরি হয়েছে, যার ফলে শ্রম মন্ত্রণালয়ের দাবি প্রক্রিয়াগুলি নিষ্পত্তি আরও ধীর হয়ে গেছে।

ফোর্ড সরকার নিয়োগকর্তাদের জন্য মজুরি চুরি করা আরো সহজ করে তুলেছে

প্রিমিয়ার ফোর্ড এবং তার সরকারের মন্ত্রীরা জরিমানা বৃদ্ধি

এবং আইন ভঙ্গকারীদের জন্য জরিমানার বিষয়ে একটি বড় প্রদর্শনী করেছেন। কিন্তু তারপর তারা আর সেই পরিবর্তিত আইনগুলি বাস্তবায়ন করেননি।

উদাহরণস্বরূপ, ফোর্ড সরকার এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ড অ্যাক্ট বা ESA আইন লঙ্ঘনের জন্য আরোপিত সর্বোচ্চ ব্যক্তিগত জরিমানা ৫০,০০০ ডলার থেকে ১০০,০০০ ডলারে বাড়িয়েছে। কিন্তু গত ৫ বছরে, সর্বোচ্চ জরিমানা কেবল একবারই জারি করা হয়েছিল! ফোর্ড সরকারের অধীনে প্রসিকিউশনের ব্যবহার ৮৫% হ্রাস পেয়েছে, ফলে ২০২৪ সালে প্রসিকিউশনের সংখ্যা মাত্র ১২টি দাঁড়িয়েছে। প্রথম অপরাধের (লঙ্ঘনের নোটিশ) জন্য সর্বাধিক ব্যবহৃত জরিমানা ছিল ২৫০ ডলার, তবে ফোর্ড সরকার নির্বাচিত হওয়ার পর থেকে এই ছোটখাটো জরিমানার ব্যবহারও ৮৫% হ্রাস পেয়েছে।

ফোর্ড সরকার কর্মীদের আরও ভুল শ্রেণিবিন্যাসের দরজা খুলে দিয়েছে

যে সমস্ত নিয়োগকর্তারা কর্মীদের তথাকথিত "স্বাধীন ঠিকাদার" হিসাবে ভুলভাবে শ্রেণিবদ্ধ করে থাকেন, তারা সচরাচর তাদের আইনি দায়িত্ব এড়াতে চান এবং কর্মীদেরকে ন্যূনতম মজুরি, ওভারটাইম বেতন, ছুটির বেতন, কর্মীদের ক্ষতিপূরণ (WSIB) এবং কর্মসংস্থান বীমা (EI) এর মতো কর্মসংস্থানের অধিকার থেকে বঞ্চিত রাখতে চান।

আব্রাহাম প্রতিদিন ১০ ঘন্টা এবং প্রতি সপ্তাহে ৬ দিন করে চার মাস ধরে কাজ করেছিলেন। যখন তিনি তার ওভারটাইম বেতন এবং ছুটির দিনের বেতন চেয়েছিলেন, তখন নিয়োগকর্তা তাকে বলেছিলেন যে, তিনি এর কোনওটিই পাওয়ার অধিকারী নন কারণ তিনি "একজন স্বাধীন ঠিকাদার" ছিলেন এবং কর্মী ছিলেন না। শ্রম মন্ত্রণালয় শেষ পর্যন্ত এই সিদ্ধান্তে পৌঁছেছে যে আব্রাহামের নিয়োগকর্তা তাকে ভুল শ্রেণিবদ্ধ করেছিলেন এবং তিনি আসলে একজন কর্মী ছিলেন এবং তাই তার প্রায় ৯,০০০ ডলার অবৈতনিক ওভারটাইম,সরকারী ছুটির দিনের বেতন এবং ছুটির দিনের বেতন (vacation pay) পাওনা ছিল।

কোনও ভুল করবেন না: কর্মীদের স্ব-নিযুক্ত বা স্বতন্ত্র ঠিকাদার হিসাবে ভুলভাবে শ্রেণিবদ্ধ করা মজুরি চুরির একটি সাধারণ রূপ।

এটি আমাদের কাছে আশ্চর্যজনক নয় যে, ফোর্ড সরকার উবার এবং লিফ্টের মতো বড় সংস্থাগুলির চাপের কাছে নতি স্বীকার করেছিল এবং সহজে কর্মীদের ভুল শ্রেণীবদ্ধ করার জন্য সহায়ক আইন পাস করেছিল। ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম কর্মী অধিকার আইন (২০২২) প্ল্যাটফর্ম কর্মীদের ইএসএ (ESA) অধিকার থেকে বঞ্চিত করে এবং কাজ করা সমস্ত ঘন্টার জন্য কমপক্ষে ন্যূনতম মজুরি দেওয়ার অধিকার কেড়ে নেয়।

এই আইনটি পাস করে সরকার সর্বত্র নিয়োগকর্তাদের কাছে একটি বার্তা প্রেরণ করেছিল যে কর্মসংস্থান আইন এড়িয়ে যাওয়া কোনো সমস্যা নয়, এটা করা যায়। আমাদের জরিপে ৭৬% কর্মী যারা স্বতন্ত্র ঠিকাদার হিসাবে মূল্যায়ন করার কথা জানিয়েছেন, প্রকৃতপক্ষে তাদেরকে ভুলভাবে শ্রেণিবদ্ধ করা হয়েছিল এবং তাই তাদের সরকারী ছুটির বেতন, ছুটির দিনের বেতন এবং ওভারটাইম বেতন দেয়ার জন্য হাজার হাজার ডলার মজুরি প্রদান প্রত্যাখ্যান করা হয়েছিল।

গিগ কর্মী সহ সকল কর্মীদেরকে কর্মী হিসাবে ধরে নেওয়া উচিত এবং কর্মীদের অবস্থা নির্ধারণের জন্য ব্যবহৃত আইনি পরীক্ষাটি কর্মীদেরকে ভুলভাবে শ্রেণিবিন্যাস বন্ধ করার জন্য আপডেট করা উচিত।

ফোর্ড সাবকন্ট্রাক্ট করা নিয়োগকর্তাদেরকে আরো সুযোগ করে দেয়

নিয়োগকর্তারা আমাদের আইনের ছিদ্র এবং ফাঁকফোকরের সুযোগ নেয়, যা তাদের কর্মীদের অধিকারের জন্য দায়িত্ব এড়াতে সাহায্য করে। সাবকন্ট্রাক্টিং, অস্থায়ী সহায়তা সংস্থা এবং ফ্র্যাঞ্চাইজিং হল এমন কিছু উপায় যেখানে বড় নিয়োগকর্তারা তাদের জন্য কাজ করা কর্মীদের প্রতি তাদের দায়িত্ব এরিয়ে চলে । এই অনুশীলনগুলি মজুরি চুরি বৃদ্ধি করে, কারণ এটি আমাদের কাজ নিয়ন্ত্রণকারী কোম্পানিগুলিকে কাজের সময় আমাদের সাথে যা ঘটে তার জন্য আইনত দায়ী করা কঠিন করে তোলে।

অ্যালিস একটি কারখানায় ক্লিনার হিসেবে কাজ করতেন যেখানে বড় বড় ব্র্যান্ড-নামক পণ্য তৈরি হত। তিন বছরেরও বেশি সময় ধরে, তিনি সপ্তাহে ছয় দিন, প্রতি শিফটে ১২ ঘন্টা কাজ করতেন। তাকে ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম বেতন দেয়া হত এবং তিনি ওভারটাইম প্রিমিয়াম বেতন, সরকারি ছুটির দিনের বেতন বা ছুটির দিনের বেতন পাননি।

অ্যালিসকে ছুটি এবং সরকারি ছুটির দিনের বেতন পাওয়ার অধিকার সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করার অপরাধে বরখাস্ত করা হয়েছিল।

অ্যালিস ভেবেছিলেন যে তিনি কারখানার মালিকের দ্বারা নিযুক্ত, কিন্তু যখন তিনি ESA অভিযোগ দায়ের করেন তখন তিনি আবিষ্কার করেন যে, কারখানার মালিক তাকে বেতন দেওয়ার জন্য একজন সাবকন্ট্রাক্টর ব্যবহার করেছিলেন এবং তিনি তার "আইনি" বা সরাসরি নিয়োগকর্তা ছিলেন না। কারখানার মালিক বা উপ-ঠিকাদার কেউই তার বকেয়া মজুরির দায় স্বীকার করেননি! সেইজন্যই আমাদের এমন একটি আইনের প্রয়োজন যেখানে উভয়কেই দায়ী করা যাবে ।

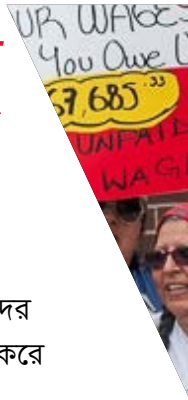
অভিযোগ ব্যবস্থা

আপনি যদি আপনার বসের কাছ থেকে ৫,০০০ ডলার চুরি করেন তবে পুলিশ এসে আপনাকে গ্রেপ্তার করবে, কিন্তু আপনার নিয়োগকর্তা যদি আপনার মজুরি থেকে ৫,০০০ ডলার চুরি করে তবে পুলিশ কিছুই করবে না? এমনকি আপনি যদি আপনার নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করেন, তবে তাদের যা করতে হবে তা হ'ল আপনার পাওনা সম্পূর্ণ বকেয়া মজুরি আপনাকে প্রদান করা। এ অর্থ চুরির একমাত্র আসল শাস্তি হ'ল তারা যা চুরি করেছে তা ফেরত দিতে হবে! যে নিয়োগকর্তারা মজুরি চুরি করেন তাদের পাওনা অর্থের উপর উল্লেখযোগ্য কোনো জরিমানা বা এমনকি সুদ দেওয়ার কোনো বিধান নেই। এটি থাকা গুরুত্বপূর্ণ কারণ কোনো কোনো নিয়োগকর্তার কাছ থেকে বকেয়া মজুরি ফেরত পেতে আমাদের কয়েক বছর সময় লাগতে পারে, এমনকি যখন শ্রম মন্ত্রণালয় তাদের অর্থ পরিশোধ করতে বলে।

যখন কোনো রেস্তোরাঁ স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার নিয়ম ভঙ্গ করে, তখন সেগুলি বন্ধ হয়ে যায়। কোনো চালক রাস্তার নিয়ম ভঙ্গ করলে তখন সে তার লাইসেন্স হারান। কিন্তু যখন কোনও খারাপ নিয়োগকর্তা আইন ভঙ্গ করে, তখন তাদের ব্যবসায়ের লাইসেন্স বাতিল হয় না এবং তাদেরকে কাজ চালিয়ে যাওয়ার অনুমতি দেয়া হয়।

কেন এটা হবে?!

মজুরি জন্য চুরির অভিযোগ-ভিত্তিক ব্যবস্থা কর্মীদের জন্য ভালোভাবে কাজ করে না।



শ্রম মন্ত্রণালয়ের অভিযোগ-কেন্দ্রিক প্রয়োগ ব্যবস্থা কর্মীদের সুরক্ষা দেয় না - প্রকৃতপক্ষে, এটি আমাদের আরও দুর্বল করে তোলে। কেন, তা এখানে দেখুন:

কর্মী হিসেবে, অভিযোগ করার প্রথম পদক্ষেপ নেয়ার ক্ষেত্রে, আমাদের নিজেদের উপরই বেশি নির্ভর করতে হয়।

আসুন বাস্তববাদী হই: আমাদের মধ্যে অনেক কর্মীই আছেন যারা নিয়োগকর্তা কর্তৃক বঞ্চনার শিকার হয়ে থাকেন এবং তাদের প্রায়শই ক্ষমতা এবং সম্পদের অভাব থাকে। যদি আমরা চাকরিতে থাকাকালীন অভিযোগ দায়ের করি, তাহলে আমাদের নিয়োগকর্তারা আমাদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ নেয়ার সম্ভাবনা বেশি থাকে। তাই আমাদের বেশিরভাগ কর্মীরাই চাকরি হারানোর ঝুঁকি নিতে পারেন না। এবং এমনকি যদি আমরা প্রতিবাদ করি, তথাপি নিয়োগকর্তাদের চ্যালেঞ্জ করা আমাদের জন্য একটি দীর্ঘ এবং জটিল আইনি প্রক্রিয়া।

আমাদের অধিকার আদায়ের জন্য প্রতিবাদের সময় আমাদের বেশিরভাগই শাস্তি থেকে অর্থপূর্ণভাবে সুরক্ষিত নই।

শ্রম মন্ত্রণালয় কর্তৃক ৯০% ESA অভিযোগের তদন্ত প্রক্রিয়া শুরু হয় যখন একজন কর্মী অপদস্ত হয়ে পদত্যাগ করে, অথবা বরখাস্ত হয় তারপর। আমাদের অনেকেই চাকরিতে থাকাকালীন প্রতিবাদ করতে ভয় পাই কারণ চাকরিচ্যুতির জন্য কোনও "ন্যায়সঙ্গত" নিয়ম নেই। (ন্যায়সঙ্গত সুরক্ষা ছাড়া, আমাদের নিয়োগকর্তারা কোনও কারণ ছাড়াই আমাদের বরখাস্ত করতে পারেন!) এমনকি যদি আমরা উন্নত কর্মপরিবেশের জন্য লড়াই করতে দলগত ভাবে একত্রিত হই, তবুও আমাদের কোনও আইনি সুরক্ষা নেই। এর জন্য, আমাদের "কনসার্টেড অ্যাক্টিভিটি প্রটেকশন " নামে একটি নতুন আইনের প্রণয়নের জন্য লড়াই করতে হবে, যা কর্মীদের কর্মপরিবেশ উন্নত করার জন্য কর্মরত অবস্থায় তারা কোনো পদক্ষেপ নিলেও তাদের চাকরির সুরক্ষা প্রদান করবে।

এমনকি যদি একজন কর্মী যখনই কোনো অভিযোগ করে থাকেন, শ্রম মন্ত্রণালয়ের জন-সম্পদের সীমাবদ্ধতার কারণে সময়মতো সেই অভিযোগের সমাধান করতে পারে না। ফলস্বরূপ, একটি অভিযোগ তদন্ত করতে এখন ১০ থেকে ১২ মাস সময় লাগে।

নিয়োগকর্তাদের আইন ভঙ্গ করা থেকে বিরত রাখার জন্য কোনও প্রকৃত শাস্তি নেই।

শ্রম মন্ত্রণালয় খুব কমই নিয়োগকর্তাদেরকে জরিমানা করে যারা কর্মীদের অধিকার লঙ্ঘন করে এবং এমনকি বকেয়া মজুরি পরিশোধের জন্য জারি করা আদেশগুলি কার্যকরভাবে প্রয়োগ করে না। গত ১০ বছরে, এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ডস অ্যাক্ট (ইএসএ) অভিযোগ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অন্টারিওর কর্মীদের জন্য প্রায় ২০০ মিলিয়ন ডলার মূল্যায়ন করা হয়েছে। এবং তখন থেকে খুব কম সংখ্যক কর্মী প্রকৃতপক্ষে শ্রম মন্ত্রণালয়ের অভিযোগ দায়ের করে থাকে, যদিও অন্টারিও মজুরি চুরির প্রকৃত পরিমাণ অনেক বেশি। এখনও পর্যন্ত মজুরি চুরির জন্য দোষী সাব্যস্ত হওয়া নিয়োগকর্তাদের মধ্যে মাত্র অর্ধেক স্বেচ্ছায় বকেয়া মজুরি পরিশোধ করে। এমনকি যদি কোনো কোম্পানির বিরুদ্ধে মুজুরি পরিশোধের জন্য আদেশ জারি করা হয়, তবুও শ্রম মন্ত্রণালয় প্রতি বছর কর্মীদের পাওনা মিলিয়ন ডলার বকেয়া মজুরি সংগ্রহ করতে ব্যর্থ হয়। আজ পর্যন্ত কমপক্ষে ৮০ মিলিয়ন ডলার বকেয়া মজুরি নিয়োগকর্তার কাছে কর্মীরা এখনো পাওনা রয়েছেন!

রবারটো’র নিয়োগকর্তা দাবি করেন যে তিনি একজন “স্বাধীন ঠিকাদার” তাই তারা তাকে ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম বেতন দেন।

স্যামে’র নিয়োগকর্তা এই বছর চারবার তাদের খারাপ চেক দিয়েছেন, এবং স্যাম এখনও তার টাকা পাননি।

আশাকে প্রতিটি শিফটের জন্য এক ঘন্টা আগে আসতে হয় কিন্তু নিয়োগকর্তা এই সময়ের জন্য তাকে টাকা দেন না।

হোসি’র নিয়োগকর্তা তার টিপসের ৩০% অন্যায়ভাবে নিজের কাছে রেখে দেন।

বর্ণবাদ

মজুরি চুরি একটি বর্ণগত ন্যায়বিচারের সমস্যা।

শ্রমবাজারে বর্ণবাদ মানে আদিবাসী, কৃষ্ণাঙ্গ, অভিবাসী, অনিবন্ধিত এবং অন্যান্য বর্ণের কর্মীদের সবচেয়ে খারাপ কাজে বাধ্য করা হয়, যেখানে সবচেয়ে কম সুরক্ষা, সর্বনিম্ন মজুরি এবং সর্বোচ্চ অনিশ্চয়তা থাকে।

বর্ণবাদ নির্ধারণ করে যে আমাদের কীভাবে এবং কোথায় নিয়োগ করা হয়, আমরা কথা বলতে পারি কিনা এবং যখন আমরা তা করি তখন কী ঘটে। বর্ণের কর্মীদের কম মজুরির কাজে সাদা কর্মীদের তুলনায় দ্বিগুণ সম্ভাবনা থাকে। এটি বর্ণবাদের কারণে হয় । কম মজুরির কাজে মজুরি চুরির সম্ভাবনা বেশি।

অন্টারিওতে মজুরি চুরির বিরুদ্ধে লড়াই করার অর্থ জাতিগত ন্যায়বিচারের জন্য লড়াই করা।

আসুন আমরা এটি ব্যাখ্যা করি:

- কাকে কোন চাকরিতে এবং কোন শিল্পে নিয়োগ দেওয়া হবে তা নিয়ে বৈষম্য তৈরি হয়।
- অন্টারিওর কর্মসংস্থান অধিকার ব্যবস্থা অভিবাসন অবস্থার সাথে জড়িত (আপনি যত বেশি অনিশ্চিত হবেন, আপনার অধিকার তত কম হবে এবং তদ্বিপরীত) ।
- কর্মসংস্থান অধিকার অভিযোগ ব্যবস্থা শুধুমাত্র ইংরেজি এবং ফরাসি ভাষায় অনুমোদিত।
- আমরা যখন কথা বলি তখন বর্ণবাদ এবং ঘৃণার সম্মুখীন হওয়ার সম্ভাবনা বেশি থাকে।
- নিয়োগকর্তারা ধরে নেন যে আমরা মজুরি চুরি সহ্য করব কারণ আমাদের কাছে কম বিকল্প রয়েছে।
- আমাদের সুরক্ষার জন্য যে আইনগুলি তৈরি করা হয়েছে তা হয় আমাদের উপর প্রযোজ্য নয় অথবা প্রয়োগ করা হয় না।

মজুরি চুরি কোনও দুর্ঘটনা নয়, বা কোনও তদারকি নয় - মজুরি চুরি পদ্ধতিগত। এটি নিয়োগকর্তাদের লাভবান করে এবং এটি সরকারী আইন এবং নিষ্ক্রিয়তা দ্বারা সমর্থিত যা বর্ণবাদী মানুষকে নীচে নামিয়ে রাখে এবং কর্মীদের বিভক্ত করে।

আমরা কীসের জন্য লড়াই করছি?

১

কর্মসংস্থান মান আইন (ESA) প্রয়োগ।

আইন ভঙ্গকারী নিয়োগকর্তাদের ধরা পড়ার ঝুঁকি খুবই কম থাকে যখন তারা মজুরি চুরি করে, তারা মনেকরে মজুরি চুরির জন্য কোনও শাস্তি নেই, তাই চুরি করা মজুরি প্রায়ই পরিশোধও করে না। নিয়োগকর্তারা স্বেচ্ছায় চুরিকরা মজুরি পরিশোধ করবে - তাদের উপর সরকারের এই নির্ভরতা বন্ধ করতে হবে এবং ESA আইনের সঠিক প্রয়োগ করতে হবে। তাই আমাদের এখনই নিম্নের পদক্ষেপ নেওয়া দরকার:

- সক্রিয় এবং বর্ধিত পরিদর্শনের মাধ্যমে আইন ভঙ্গকারী এবং কর্মীদের মজুরি চুরিকারী সকল নিয়োগকর্তাকে চিহ্নিত করা।
- বকেয়া মজুরি আদায় ব্যবস্থা উন্নত করে এবং যেসব নিয়োগকর্তারা বকেয়া পরিশোধ করে নাই তাদেরকে বিচারের আওতায় এনে, কর্মীদের প্রাপ্য সমস্ত মজুরি পরিশোধ করতে নিশ্চিত করা।
- মজুরি চুরির ফলে সৃষ্ট ক্ষতির জন্য নিয়োগকর্তারা চুরি হওয়া মজুরির ৩ গুণ ক্ষতিপূরণ কর্মীদেরকে পরিশোধ করতে নিশ্চিত করা।
- ভবিষ্যতে আইন লঙ্ঘন বন্ধ করতে সকল মজুরি চুরিকারী নিয়োগকর্তাদের বিরুদ্ধে শাস্তি নিশ্চিত করা।

২

মজুরি চুরির সুযোগ করে দেয় এমন আইনের ফাঁক ফোঁকর বন্ধ করা ।

নতুন নিয়োগকর্তাদের বিভিন্ন পণ্য তৈরিতে অথবা তাদেরকে পরিষেবা প্রদানকারী কর্মীদের অধিকার সুরক্ষায় এবং তাদের বিভিন্ন কৌশল মোকাবেলা করতে পুরানো দুর্বল শ্রমআইন ESA অনুসরনে বাধ্য করতে সক্ষম নন। অনেক স্তরের ব্যবসায়িক চুক্তিবদ্ধ এবং কর্মীদের স্বাধীন ঠিকাদার হিসাবে ভুলভাবে শ্রেণীবদ্ধ করা আমাদের অর্থনীতিতে মজুরি চুরির জন্য দায়ী। আমাদের পদক্ষেপ নেওয়া দরকার:

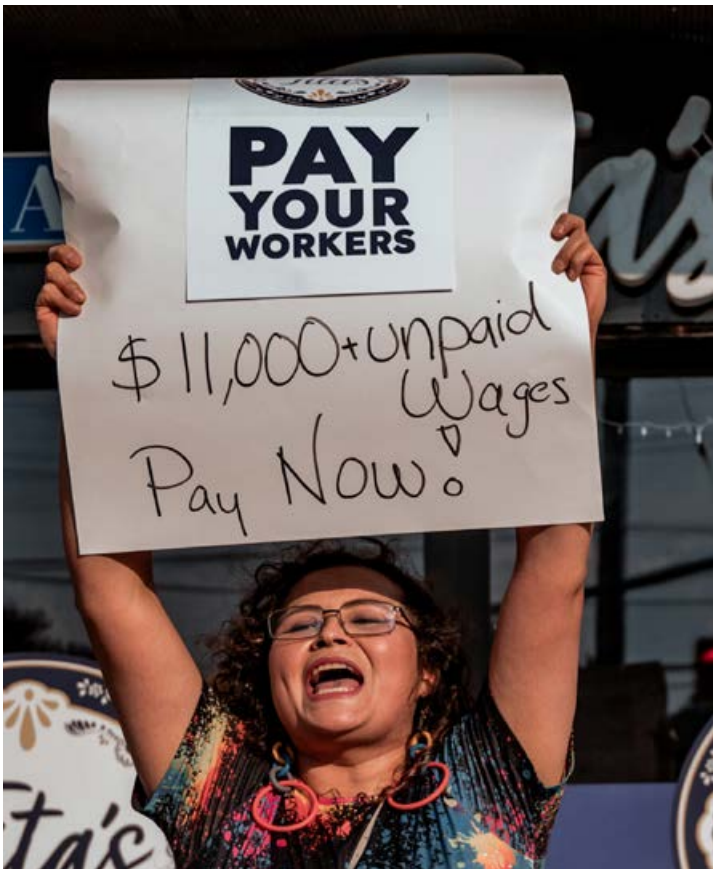
- চুক্তি শৃঙ্খলের কোম্পানিগুলিকে মজুরি এবং ESA অধিকারের জন্য সরবরাহ শৃঙ্খলের শীর্ষে থাকা কোম্পানিগুলিকে (যৌথভাবে এবং পৃথকভাবে দায়বদ্ধ) দায়ী করা।.
- নিয়োগকর্তারা যারা কর্মীদের স্বাধীন ঠিকাদার হিসাবে ভুলভাবে শ্রেণীবদ্ধ করে তাদেরকে তা করতে বন্ধ করুন। কর্মীদের আইনি পরীক্ষা আধুনিকীকরণ করুন যাতে আমরা বলতে পারি 'আমরা কর্মী', যদি না কোনো কোম্পানি একটি সাধারণ ক্রমবর্ধমান পরীক্ষার মাধ্যমে প্রমাণ করতে পারে যে আমরা কর্মী নই ("ABC পরীক্ষা")।

৩

কর্মীদের কর্মক্ষেত্রে থাকাকালীন তাদের অধিকার প্রয়োগের ক্ষমতা এবং চাকরির সুরক্ষা প্রয়োজন।

সরকার মজুরি চুরি সনাক্তকরণ এবং রিপোর্ট করার জন্য কম ক্ষমতার কর্মীদের উপরই নির্ভর করে, কিন্তু আইনগত ভাবে কর্মীদেরকে তা করার কোনো ক্ষমতা দেয় না। আমাদেরএই পদক্ষেপগুলো নেয়া প্রয়োজন:

- ESA অধিকার কার্যকর করতে এবং কর্মপরিবেশ উন্নত করতে নিয়োগকর্তার হস্তক্ষেপ ছাড়াই কর্মীদের একসাথে পদক্ষেপ নেওয়ার অধিকার থাকতে হবে। একে "সমন্বিত কার্যকলাপের জন্য সুরক্ষা" বলা হয়।
- কর্মীদের "ন্যায়সঙ্গত কারণ" সুরক্ষা প্রয়োজন যার মাধ্যমে নিয়োগকর্তারা কর্মীদের বরখাস্ত করার আগে একটি বৈধ ন্যায় সঙ্গত কারণ প্রদান করতে হয়॥
- কর্মীদের অবশ্যই "অন্তর্বর্তীকালীন পুনর্বহাল" সুবিধা থাকতে হবে, যখন তাদের রিপ্রাইসল, সমন্বিত কার্যকলাপ এবং অন্যায্য বরখাস্তের জন্য তদন্ত করা হয়।



মজুরি চুরি ঘটে যখন নিয়োগকর্তারা অন্টারিও কর্মসংস্থান মান আইন লঙ্ঘন করেন

অন্টারিওতে, কর্মসংস্থান মান আইন (ESA) হল এমন একটি আইন যা বেশিরভাগ অন্টারিও কর্মীর জন্য ন্যূনতম অধিকার নির্ধারণ করে। নিয়োগকর্তারা তাদের কর্মীদেরকে আইনত এই ন্যূনতম অধিকার প্রদান করতে বাধ্য হয়।

অন্টারিওর কর্মসংস্থান মান আইন (ESA)-এর মূল উদ্দেশ্য হল আমাদের এবং আমাদের নিয়োগকর্তাদের মধ্যে ক্ষমতার ভারসাম্যহীনতা মোকাবেলা করা। এই ক্ষমতার পার্থক্য নিয়োগকর্তাদের মজুরি এবং কাজের পরিবেশকে সামাজিক ভাবে আমরা যা ন্যূনতম হওয়া উচিত বলে মনে করি তার চেয়ে কমিয়ে আনতে উৎসাহিত করে ।

অন্টারিওর শ্রম মন্ত্রণালয় আমাদের মৌলিক আইন প্রয়োগের জন্য দায়িত্ব প্রাপ্ত। তবে, তারা স্পষ্টতই তা করতে ব্যর্থ হচ্ছে। অন্টারিও সরকার আমাদের অধিকার লঙ্ঘন করে পার পেতে নিয়োগকর্তাদের সাহায্য করার জন্য আইনের ফাঁকফোঁকর গুলি উপেক্ষা করছে এবং এটাকে আরও বিস্তৃত করছে। এমনকি তারা আমাদের মধ্যে যারা অধিকার আদায়ের জন্য দাঁড়িয়েছে, তাদেরকে শাস্তি পাওয়া থেকে সুরক্ষা দিতে ব্যর্থ হচ্ছে। আমাদের কর্মসংস্থানের অবস্থা (খণ্ডকালীন, নৈমিত্তিক, প্রবেশন, অস্থায়ী সংস্থা) বা অভিবাসন অবস্থা (নাগরিক, স্থায়ী বাসিন্দা, শরণার্থী, আন্তর্জাতিক ছাত্র বা অনিবন্ধিত) নির্বিশেষে সকল কর্মী কর্মসংস্থান মান আইন (ESA) এর আওতাভুক্ত।

এমপ্লয়মেন্ট স্ট্যান্ডার্ড এক্ট (ESA) হল অন্টারিওতে কর্মীদের জন্য ন্যূনতম অধিকার। এটি ন্যূনতম মজুরি, ছুটির বেতন, ওভারটাইম বেতন এবং সরকারি ছুটির দিনগুলির বেতন-এর মতো অধিকারগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করে।

নিয়োগকর্তারা তাদের কর্মীদেরকে কোনো শাস্তি দেয়ার অনুমতি নাই যদি তারা তাদের অধিকার প্রয়োগের চেষ্টা করে, উদাহরণস্বরূপ, যদি নিয়োগকর্তারা কর্মীদের শিফট কেটে দেন অথবা তারা সময়মতো বেতন না পেয়ে অভিযোগ দায়ের করার কারণে তাদেরকে বরখাস্ত করেন। এটিকে রিপ্রাইসাল বলা হয়।

সোনিয়া নিয়মিতভাবে সপ্তাহে ৪৪ ঘন্টার বেশি কাজ করেন, কিন্তু তার নিয়োগকর্তা তাকে ওভারটাইম প্রিমিয়াম বেতন দেন না।

মুস্তফা'র বস তাকে দুই মাস ধরে বেতন দেননি।

আলানাকে কখনও তার বেতনের স্লিপ দেওয়া হয়নি, কিন্তু সে জানে যে তার বস তাকে ভুল বুঝিয়ে দেয়।

ওয়েই তার নিয়োগকর্তার কাছ থেকে কখনও ছুটির বেতন পাননি।

আপনার নিয়োগকর্তা কি ইএসএ (ESA) অনুসরণ করেন? অন্টারিও আইন যা বলে তা এখানে রয়েছে:

- ☐ **সর্বনিম্ন মজুরি:** ১৮ বছর বয়সের উপরের সকল কর্মীকে প্রতি ঘন্টা কাজের জন্য সর্বনিম্ন ১৭.৬০ ডলার (১লা অক্টোবর, ২০২৫ পর্যন্ত) মজুরী দিতে হবে।

- ☐ **কাজ করা সমস্ত ঘন্টার জন্য বেতন:** প্রশিক্ষণ, প্রবেশন, সেট আপ এবং পরিষ্কার করার সময়, ট্রায়াল পিরিয়ড ইত্যাদি সহ সমস্ত ঘন্টা কাজ করার জন্য আমরা মজুরী পাওয়ার অধিকারী। নিয়োগকর্তাদের বেতন স্টাব সরবরাহ করতে হবে যাতে সমস্ত ঘন্টার কাজ, মোট মজুরী এবং আয়কর বাবত কর্তন উল্লেখ থাকে ।

- ☐ **ওভারটাইম:** এক সপ্তাহে ৪৪ ঘন্টা কাজ করার পরে, আমরা প্রতিটি ওভারটাইম ঘন্টার জন্য আমাদের নিয়মিত বেতনের ১.৫ গুণ মজুরী পাওয়ার অধিকারী। বিকল্পভাবে, আমরা ওভারটাইম বেতনের পরিবর্তে বেতন সহ ছুটি নেওয়ার জন্য আমাদের নিয়োগকর্তার সাথে লিখিতভাবে সম্মত হতে পারি। সেক্ষেত্রে, আমাদের প্রতি ১ ঘন্টা ওভারটাইমের জন্য ১.৫ ঘন্টা কাজের বেতনের সমান সময় ছুটি পাওয়া উচিত।

- ☐ **সরকারী ছুটির দিন:** আমরা বছরে নয়টি সরকারী ছুটির অধিকারী। সরকারী ছুটির দিনগুলি হ'ল: ক্রিসমাস, বক্সিং ডে, নববর্ষ দিবস, পরিবার দিবস, গুড ফ্রাইডে, ভিক্টোরিয়া দিবস, কানাডা দিবস, শ্রম দিবস এবং থ্যাঙ্কসগিভিং। যদি আমরা কোনও সরকারী ছুটির দিনে কাজ করার জন্য নির্ধারিত না হই, তবে আমরা তখনও "সরকারী ছুটির বেতন" পাই (পূর্ববর্তী ৪ সপ্তাহের আয় যোগ করে তাকে ২০ দিয়ে ভাগ করে যা পাওয়া যাবে তাই হলো সরকারি ছুটির বেতন)। এবং যদি আমাদের কোনও সরকারী ছুটির দিনে কাজ করতে হয়, তবে আমাদের সেই দিনের জন্য মজুরি ১.৫ গুণ পাওয়া উচিত, এবং সরকারী ছুটির বেতন পাওয়া উচিত,অথবা আমাদের সেই দিনের জন্য নিয়মিত মজুরি পাওয়া উচিত এবং অন্য একটি দিনকে ছুটির দিন হিসাবে বিবেচনা করা উচিত (ছুটির সময় এবং সরকারী ছুটির বেতন)।

- ☐ **ছুটির সময়:** একজন নিয়োগকর্তার সাথে আমাদের প্রথম এক বছর কাজের পরে, আমরা প্রতি বছর ২ সপ্তাহের ছুটির সময় পাওয়ার অধিকারী এবং পাঁচ বছর পরে আমরা প্রতি বছর ৩ সপ্তাহ ছুটি পাওয়ার অধিকারী ।

- ☐ **ছুটির বেতন:** একজন নিয়োগকর্তার সাথে আমাদের প্রথম পাঁচ বছর কাজ করার জন্য, আমরা ছুটির বেতন হিসাবে আমাদের মজুরির ৪% পেতে হবে (এটি সাধারণত প্রায় ২ সপ্তাহের মজুরির সমান) । ৫ বছর পরে আমরা ৬% ছুটির বেতন পেতে হবে (প্রায় ৩ সপ্তাহের মজুরির সমান)।

- ☐ **ছাড়:** নিয়োগকর্তারা আমাদের বেতনের চেক থেকে কেবলমাত্র যে ছাড় নিতে পারেন তা হ'ল:
  - ☐ আইন অনুসারে প্রয়োজনীয় ছাড় (আয়কর, ইআই, সিপিপি)
  - ☐ আদালতের আদেশ অনুসারে প্রয়োজনীয় ছাড় (উদাহরণস্বরূপ, মজুরি বরাদ্দ)
  - ☐ যেগুলিতে কর্মীরা বিশেষভাবে লিখিতভাবে সম্মত হন সেই ছাড়

- ☐ **বরখাস্তের নোটিশ বা বেতন:** আমরা যদি তিন মাস ধরে আমাদের চাকরিতে বহাল থাকি, যদি আমাদের কোনও কারণ ছাড়াই ছাঁটাই করা হয় বা বরখাস্ত করা হয়, তাহলে আমাদের প্রতি এক বছর কাজ করার জন্য ১ সপ্তাহের অবসানের নোটিশ পাওয়া উচিত। যদি কোনও নোটিশ না দেওয়া হয়, তাহলে আমাদের প্রতি এক বছর কাজ করার জন্য ১ সপ্তাহের বেতন পাওয়া উচিত, সর্বোচ্চ ৮ বছর পর্যন্ত তা কার্যকর হবে।

নিয়োগকর্তারা আমাদের "স্ব-কর্মসংস্থান" বা "স্বাধীন ঠিকাদার" বলে আমাদের এই ধারণা দেওয়ার চেষ্টা করেন যে উপরের কোনও আইন আমাদের জন্য প্রযোজ্য নয়। যদি নিয়োগকর্তা আমাদের কাজ করার সময়, আমরা কীভাবে কাজ করি এবং আমরা কত বেতন পাই তা নিয়ন্ত্রণ করেন এবং তারা কাজের জন্য সরঞ্জাম সরবরাহ করেন, তাহলে আমরা আইন অনুসারে কর্মী এবং আমরা ESA - এর বা কর্মী সুরক্ষা আইনের আওতাভুক্ত। ভুলভাবে শ্রেণীবিভাগ হল মজুরি চুরির আরেকটি রূপ।

মজুরি চুরি এবং কীভাবে এটি বন্ধ করা যায় সে সম্পর্কে আরও জানুন!

মজুরি চুরির বিরুদ্ধে লড়াইয়ে আমাদের সকলেরই ভূমিকা রয়েছে।

মজুরি চুরিকারী নিয়োগকর্তাদের অর্থপূর্ণ শাস্তি না দিয়ে এবং এর বিরুদ্ধে কথা বলা কর্মীদের সুরক্ষা না দিয়ে, ফোর্ড সরকার নিয়োগকর্তাদের আমাদের মজুরি চুরি চালিয়ে যাওয়ার জন্য সবুজ সংকেত দিচ্ছে।

মজুরি চুরি আমাদের সকলের ক্ষতি করে।

আমাদের সরকারের আইন প্রয়োগ করা, ফাঁকফোকর বন্ধ করা এবং আমাদের আইন উন্নত করা প্রয়োজন। কর্মীদের প্রকৃত ক্ষমতা প্রয়োজন যাতে একসাথে আমরা মজুরি চুরি বন্ধ করতে পারি এবং ফোর্ড সরকারকে এটিকে আরও খারাপ করা থেকে বিরত রাখতে পারি।

WORKERS' ACTION CENTRE

মজুরি চুরি বন্ধের ক্যাম্পেইনে আমাদের সাথে যোগ দিন। আপনি কীভাবে জড়িত হতে পারেন তা জানতে ওয়ার্কার্স অ্যাকশন সেন্টারের সাথে যোগাযোগ করুন।

workersactioncentre.org/wage-theft
info@workersactioncentre.org
416-531-0778