

কারা নিয়োগ দিতে পারে এবং চুক্তি কত ধরনের

চীনের শ্রম আইন প্রায় সবসময়ই কর্মীর পক্ষে। চীনা নাগরিকদের সরাসরি নিয়োগ দিতে পারে কেবল সেই কোম্পানি, যার নিয়োগকর্তার মর্যাদা রয়েছে এবং যা স্থানীয় শ্রম কর্তৃপক্ষে (MOHRSS) নিবন্ধিত।

WFOE — নিজেই কর্মী নিয়োগ করে



১০০% বিদেশি মূলধনের প্রতিষ্ঠান নিজের নামে সরাসরি কর্মীদের সঙ্গে শ্রম চুক্তি সম্পাদন করে।

RO — কেবল এজেন্সির মাধ্যমে



বিদেশি কোম্পানির প্রতিনিধি কার্যালয় প্রধান নির্বাহীদের বাদে সমস্ত কর্মী জনবল সরবরাহকারী এজেন্সির মাধ্যমে নিয়োগ করে।

শ্রম চুক্তির তিনটি ধরন



নির্দিষ্ট মেয়াদি — সমাপ্তির তারিখসহ নির্দিষ্ট সময়ের জন্য।



অনির্দিষ্ট মেয়াদি — নির্ধারিত সমাপ্তি তারিখ ছাড়া।



কার্যভিত্তিক — নির্দিষ্ট একটি কাজ সম্পন্ন হওয়া পর্যন্ত।

2 → ∞

ফাঁদ: পরপর দুটি নির্দিষ্ট মেয়াদি চুক্তির পর তৃতীয়টি বাধ্যতামূলকভাবে অনির্দিষ্ট মেয়াদি করতে হয়। একই নিয়োগকর্তার অধীনে ১০ বছরের নিরবচ্ছিন্ন চাকরিকালেও অনির্দিষ্ট মেয়াদি সম্পর্ক সৃষ্টি হয়।

সময়মতো চুক্তি ও শিক্ষানবিশকাল

চুক্তিতে অবশ্যই থাকতে হবে:

- ✓ পক্ষসমূহ ও আইনগত প্রতিনিধির তথ্য
- ✓ মেয়াদ, পদ ও কর্মস্থল
- ✓ বেতনের পরিমাণ ও পরিশোধের পদ্ধতি
- ✓ কর্মঘণ্টা ও সামাজিক বিমার শর্তাবলি

অতিরিক্ত হিসেবে

শিক্ষানবিশকাল, প্রশিক্ষণ, গোপনীয়তা, ক্ষতিপূরণসহ non-compete শর্ত। দুটি সংস্করণ থাকলে আইনগত কার্যকারিতা চীনা সংস্করণের।

লিখিত রূপ ও শিক্ষানবিশকালের সীমা

লিখিত রূপ — ১ মাস

প্রথম কর্মদিবস থেকে এক মাসের মধ্যে চুক্তিতে স্বাক্ষর করতে হবে। বিলম্ব হলে বছরের শেষ পর্যন্ত দ্বিগুণ বেতন দিতে হয়, আর এক বছর চুক্তি ছাড়া কেটে গেলে কর্মীকে অনির্দিষ্ট মেয়াদে নিযুক্ত বলে গণ্য করা হয়।

চুক্তির মেয়াদ

সর্বোচ্চ শিক্ষানবিশকাল

৩ মাস – ১ বছর

১ মাস

১–৩ বছর

২ মাস

৩ বছরের বেশি ও অনির্দিষ্ট মেয়াদি

৬ মাস

৩ মাসের কম

নিষিদ্ধ

শিক্ষানবিশকালের সীমা অতিক্রম করলে, সীমার অতিরিক্ত সময়ের জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। লিখিত রূপের ব্যতিক্রম — খণ্ডকালীন কর্মসংস্থান: মৌখিক সমঝোতা গ্রহণযোগ্য, তবে নিয়োগকর্তাকে সর্বদা কর্মী নিবন্ধন বই রাখতে হয়।

নিয়োগকর্তার দায়িত্ব

দায়িত্বের প্রধান ক্ষেত্র হলো বিমা চাঁদা ও সময়মতো পরিশোধ। একটি অংশ বেতন থেকে কেটে নেওয়া হয়, আরেকটি অংশ কোম্পানি বেতনের অতিরিক্ত হিসেবে দেয়; হার নির্ধারিত হয় স্থানীয় পর্যায়ে।

পাঁচ ধরনের বিমা + আবাসন

- ✓ পেনশন
- ✓ চিকিৎসা
- ✓ বেকারত্ব
- ✓ কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা
- ✓ মাতৃত্ব

আবাসন সঞ্চয় তহবিল

বেইজিংয়ে উভয় পক্ষ থেকে ১২% + ১২%।

বেতন, সময়, চাকরিচ্যুতি

বেতন, সময়, ছুটি

- ✓ বেতন কর্মস্থলের আঞ্চলিক ন্যূনতম মজুরির কম নয়
- ✓ মান — দৈনিক ৮ ঘণ্টা এবং সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ ৪৪ ঘণ্টা
- ✓ অতিরিক্ত কাজের জন্য বর্ধিত হারে পরিশোধ
- ✓ অভ্যন্তরীণ বিধিমালা ও বেতনসহ ছুটি

চাকরিচ্যুতি ও ক্ষতিপূরণ

নিয়োগকর্তার উদ্যোগে চাকরিচ্যুতি কেবল একটি সীমিত তালিকা অনুযায়ী সম্ভব: শিক্ষানবিশকালে ব্যর্থতা, গুরুতর লঙ্ঘন, বড় ক্ষতি, ফৌজদারি দণ্ড। বিচ্ছেদ ভাতা — কোম্পানির দোষে কর্মী চাকরি ছাড়লে প্রদেয়। তিনি ৩০ দিন আগে জানান, আর স্বাস্থ্যঝুঁকি থাকলে তাৎক্ষণিকভাবে। বিরোধ: মধ্যস্থতা ও শ্রম সালিসি।

আউটস্টাফিং ও ভুল

সেবাদানকারী কোম্পানির মাধ্যমে নিয়োগ

সরাসরি নিয়োগ সম্ভব না হলে আউটস্টাফিং প্রয়োগ করা হয়: ব্যক্তির সঙ্গে চুক্তি করে জনবল এজেন্সি, আর কোম্পানি বেতন ও চাঁদার অর্থ স্থানান্তর করে। চুক্তিতে পদ ও কর্মীসংখ্যা, সমান কাজের জন্য সমান বেতনের নীতি, সামাজিক চাঁদা এবং পক্ষগুলোর দায় নির্দিষ্ট করা হয়। প্রতিনিধি কার্যালয়ের জন্য এটিই একমাত্র বৈধ পথ।

বিদেশিদের ভুল

- ⚠ লিখিত চুক্তিতে এক মাসের বেশি বিলম্ব — দ্বিগুণ বেতনের ঝুঁকি
- ⚠ অনুমোদিত সীমার চেয়ে দীর্ঘ শিক্ষানবিশকাল
- ⚠ চাঁদার অসম্পূর্ণ বা বিলম্বিত পরিশোধ
- ⚠ চীনা সংস্করণ ছাড়া কেবল ইংরেজি পাঠের উপর নির্ভরতা

চারটি স্তম্ভ

বিদেশি কোম্পানিগুলো বিরোধে হারে অসং উদ্দেশ্যে নয়, বরং খুঁটিনাটি না জানার কারণে। অনুমান কর্মীর পক্ষে: সময়মতো চুক্তি নেই — দ্বিগুণ দিতে হবে। প্রথমে কর্মী-সংক্রান্ত নথি, তারপর প্রথম কর্মদিবস।

- স্তম্ভ ১ — ১ মাসের মধ্যে লিখিত চুক্তি
- স্তম্ভ ২ — সঠিক শিক্ষানবিশকাল
- স্তম্ভ ৩ — পূর্ণ বিমা চাঁদা
- স্তম্ভ ৪ — কেবল আইনি ভিত্তিতে চাকরিচ্যুতি

CONTACTS

VITA LIBERTA LIMITED

www.vitaliberta.hk

Office room 68, 7/F, Woon Lee Commercial Building, 7 Austin Ave, Tsim Sha Tsui, Kowloon, Hong Kong

+852 6841 6177



legal@vitaliberta.com



Hangzhou office (China):

Room 815, Building 3, Zhonghao Wangjiang International, No. 332 Wangjiang East Road, Shangcheng District, Hangzhou City

Direct line:

+86 130 7361 7169