

চিংড়ি শিল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন নির্দেশিকা
Implementation Guidelines on Bangladesh
Labor Laws 2006 in Shrimp Industry

চিংড়ি শিল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন নির্দেশিকা
Implementation Guidelines on Bangladesh Labor Laws 2006
in Shrimp Industry

সম্পাদনায়

মোঃ নুরুজ্জামান

জাতীয় বিশেষজ্ঞ, বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম - ফিশারিজ
জাতিসংঘের শিল্প উন্নয়ন সংস্থা (ইউনিডো)

মৎস্যপণ্য পরিদর্শন ও মাননিয়ন্ত্রণ কার্যক্রম জোরদারকরণ প্রকল্প
মৎস্য অধিদপ্তর
বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম - ফিশারিজ, ইউনিডো
Bangladesh Quality Support Programme - Fisheries, UNIDO

চিংড়ি শিল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন নির্দেশিকা
Implementation Guidelines on Bangladesh Labor Laws 2006
in Shrimp Industry

প্রকাশনায়

মৎস্যপণ্য পরিদর্শন ও মানবাধিকার কার্যক্রম জোরদারকরণ প্রকল্প, মৎস্য অধিদপ্তর
বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম - ফিশারিজ, ইউনিডো
Bangladesh Quality Support Program – Fisheries, UNIDO

প্রকাশকাল

জুন, ২০১০

প্রচন্দ পরিকল্পনা

মোঃ নুরজামান
প্রদুষ কুমার ভট্ট

অংকন

প্রদুষ কুমার ভট্ট

মুদ্রণ

মমিন অফিসেট প্রেস
৯ নীলক্ষেত্র, বাবুপুরা, ঢাকা - ১২০৫
ফোনঃ ৯৬৭৫৩৩২, ৮৬১৬৪৭১

Citation

Nuruzzaman, M. (Ed.), 2010. Implementation Guidelines on Bangladesh Labor Laws 2006 in Shrimp Industry. Bangladesh Quality Support Program (BQSP) - Fisheries, UNIDO, Bangladesh. 90p

This manual has been published with the financial assistance from the European Union under Project: EU/BGD/05/B02 Bangladesh Quality Support Program - Fisheries, UNIDO. The material presented here and the expressions made are those of the author and do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the UNIDO.

সূচী পত্র

প্রথম অধ্যায়: প্রারম্ভিক বিষয়	১ - ৫
ভূমিকা	২
মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার	২
বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬	২
চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইন প্রয়োগের প্রয়োজনীয়তা	৩
কমপ্লায়েন্ট কারখানা হিসেবে স্বীকৃত হবার প্রয়োজনীয় ধাপসমূহ	৩
কমপ্লায়েন্ট হিসেবে স্বীকৃত কারখানার সুবিধা	৫
দ্বিতীয় অধ্যায়: নিয়োগ সংক্রান্ত বিষয়	৬ - ১৭
মালিক	৭
শ্রমিক	৭
শ্রমিকের শ্রেণী বিভাগ	৭
শিশু শ্রম ও শিশু শ্রমিক নিয়োগের কুফল	৮
কিশোর শ্রমিক	৯
যেসব কাজে কিশোর শ্রমিক নিয়োগ নিষিদ্ধ	৯
নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র	৯
নিয়োগ পত্রের প্রয়োজনীয়তা	১০
নমুনা নিয়োগ পত্র	১১
পরিচয় পত্র বা আই ডি কার্ড	১২
আই ডি কার্ডের সুবিধা	১৩
নমুনা আই ডি কার্ড	১৪
শ্রমিক রেজিস্টার ও কার্ড সরবরাহ	১৪
বেতন রেজিস্টার	১৬
চুটির রেজিস্টার	১৬
সার্ভিস বই	১৭
তৃতীয় অধ্যায়: মজুরি	১৮ - ২৪
মজুরি	১৯
মজুরিকাল	১৯
মজুরি পরিশোধের সময়	১৯
সম কাজের জন্য সম-মজুরি প্রদানের বিধান	১৯
নুন্যতম মজুরি	২০
চিংড়ি শিল্পের জন্য ঘোষিত সর্বনিম্ন মজুরি কাঠামো	২০
মজুরি গ্রহণের সময় শ্রমিকের করণীয়	২৩

শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা	২৪	টয়লেট সুবিধা	৪৭
চতুর্থ অধ্যায় : কর্মঘন্টা	২৫ - ২৯	ধৌতকরণ সুবিধা	৪৭
কর্মঘন্টা বা কাজের সময়সীমা	২৬	অষ্টম অধ্যায়: শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা	৪৯ - ৫৩
কিশোর শ্রমিকের কর্মঘন্টা	২৭	শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য	৫০
বিরতি	২৭	সস্তাব্য দুর্ঘটনার স্থান চিহ্নিত করা	৫০
বিশ্রাম বা আহারের বিরতি	২৮	অগ্নিকাণ্ড সম্পর্কে সতর্কতা	৫০
নারী শ্রমিকের কর্মঘন্টা	২৮	বিপদজনক কাজে মহিলাকে নিয়োজিত না করা	৫১
ওভারটাইম	২৮	যুর্ণায়মান যন্ত্রপাতি ধিরে রাখা	৫১
ওভারটাইম হিসাবের নিয়ম	২৮	নিরাপত্তামূলক পোষাক ও সরঞ্জাম ব্যবহার	৫১
নথি সংরক্ষণ	২৯	অতিরিক্ত ওজন বহন ও দীর্ঘক্ষণ দাঁড়িয়ে কাজ করা	৫১
পঞ্চম অধ্যায়: ছুটি	৩০ - ৩৫	বিপদজনক গ্যাস	৫১
ছুটি	৩১	পিছিল মেঝে	৫২
সাংগ্রাহিক ছুটি	৩১	রাত্রিকালীন শিফটে মহিলাদের কাজের বিধান	৫২
অসুস্থতা/মেডিকেল ছুটি	৩১	পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা ও আলো-বাতাস	৫২
নৈমিত্তিক ছুটি	৩২	দুর্ঘটনার কারণ	৫৩
উৎসব ছুটি	৩২	দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ	৫৩
বাংলারিক বা অর্জিত ছুটি	৩৪	শ্রমিকের অবহেলাজনিত দুর্ঘটনা	৫৩
ছুটি পাশ করানোর পদ্ধতি	৩৫	দুর্ঘটনায় শ্রমিকের অস্থায়ী অক্ষমতা	৫৩
অগ্রীম ছুটির দরখাস্তের নমুনা	৩৫	পেশাগত ব্যাধি	৫৩
অসুস্থতার জন্য ছুটির দরখাস্তের নমুনা	৩৬ - ৪০	নবম অধ্যায়: শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য	৫৪ - ৬১
ষষ্ঠ অধ্যায়: প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা	৩৭	শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য	৫৫
প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা	৩৭	শ্রমিকদের সাধারণ দায়িত্ব ও কর্তব্য	৫৫
মাতৃত্বকালীন ছুটির সময়ে মালিক ও মহিলা শ্রমিকের করণীয়	৩৭	কাজের উপস্থিতির ক্ষেত্রে শ্রমিকের করণীয়	৫৫
মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় মজুরি হিসাবের পদ্ধতি	৩৮	কাজ চলাকালীন সময় শ্রমিকের করণীয়	৫৬
প্রসূতিকালীন সুবিধা হিসাবের নিয়ম	৩৮	সার্বিক শৃঙ্খলা রক্ষায় শ্রমিকের করণীয়	৫৭
সত্তান প্রসবের পর আট সপ্তাহ কাজ করা নিষিদ্ধ	৩৯	কারখানার উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে শ্রমিকের করণীয়	৫৮
প্রসূতিকালীন চাকুরীর নিরাপত্তা	৪০	কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ জানানোর জন্য শ্রমিকের করণীয়	৫৯
মহিলাদের প্রতি সদাচরণ	৪০	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করণে শ্রমিকের করণীয়	৬০
সপ্তম অধ্যায়: শ্রমিকের কল্যাণ মূলক ব্যবস্থা	৪১ - ৪৮	শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় করণীয়	৬০
প্রাথমিক চিকিৎসা	৪২	দশম অধ্যায়: শ্রমিকের চাকুরী সমাপ্তির পদ্ধতি	৬২ - ৭০
বিশ্রাম কক্ষ	৪৩	শ্রমিকের চাকুরীর পরিসমাপ্তি	৬৩
খাবার কক্ষ	৪৩	ছাঁটাই	৬৩
শিশু কক্ষ	৪৪	ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি	৬৩
বিশুদ্ধ পানি	৪৬	শ্রমিকের আইনগত পাওনা	৬৪

অপসারণ বা ডিসচার্জ	৬৪
শ্রমিকের আইনগত পাওনা	৬৪
অব্যাহতি বা টার্মিনেশন	৬৫
পদ্ধতি	৬৫
শ্রমিকের আইনগত পাওনা	৬৫
বরখাস্ত বা ডিসমিস	৬৬
পদ্ধতি	৬৬
শ্রমিকের অসদাচরণ	৬৬
শ্রমিকের আইনগত পাওনা	৬৭
শ্রমিকের শাস্তি ও শাস্তি প্রদান পদ্ধতি	৬৭
শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান বা ইস্তফা	৬৮
শ্রমিকের আইনগত পাওনা	৬৮
পাওনা পরিশোধ করা না হলে শ্রমিকের করণীয়	৬৯
বেআইনীভাবে চাকুরীচ্যুত হলে শ্রমিকের করণীয়	৬৯
মালিকের নিকট অভিযোগ পত্রের নমুনা	৭০
একাদশ অধ্যায়: ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক	৭১ - ৭৯
মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক	৭২
মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন করা সম্পর্কে বিধান	৭২
ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন করার নিয়ম	৭৩
রেজিস্ট্রেকরণ	৭৪
শিল্পের উন্নয়নে ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা	৭৫
অংশগ্রহণকারী কমিটি	৭৫
কমিটি গঠন	৭৬
অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ	৭৬
মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৭৭
শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৭৮
অসৎ শ্রম আচরণের দণ্ড	৭৯
দ্বাদশ অধ্যায়: প্রয়োজনীয় সংযোজনীসমূহ	৮০ - ৯০
সংযোজনী -১: বিজনেস সোস্যাল কমপ্লায়েন্স ইনিশিয়েটিভ নীতিমালা	৮১
সংযোজনী -২: ইউরোপীয় ক্রেতাদের কমপ্লায়েন্স চাহিদা	৮৭
সংযোজনী -৩: উত্তর আমেরিকান ক্রেতাদের কমপ্লায়েন্স চাহিদা	৮৮
সংযোজনী -৪: আইএলও কনভেনশন অনুযায়ী কমপ্লায়েন্স নিশ্চিতকরণে লক্ষণীয় বিষয়সমূহ	৮৮

ছালেহ আহমদ

জাতীয় প্রকল্প পরিচালক
মৎস্যপণ্য পরিদর্শন ও মাননিয়ন্ত্রণ
কার্যক্রম জোরদারকরণ প্রকল্প
মৎস্য অধিদপ্তর, ঢাকা, বাংলাদেশ

বাণী

চিংড়ি শিল্প দীর্ঘদিন ধরে বাংলাদেশের অর্থনৈতিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রেখে আসছে। গ্রামীণ কর্মসংস্থান সৃষ্টি, পুষ্টির যোগান ও দারিদ্র্য বিমোচনে চিংড়ি চাষ ও প্রক্রিয়াজাতকরণ কার্যক্রম বিশেষ ভূমিকা রেখে আসছে। দেশের প্রায় দুই লক্ষ খামার, পাঁচ-ছয় হাজার ডিপো এবং প্রায় শতাধিক রপ্তানিকারক মিলে প্রতি বছর প্রক্রিয়াজাত চিংড়ি ও মৎস্যজাত পণ্য রপ্তান করে দেশের জন্য প্রায় চার হাজার কোটি টাকার সম্পরিমাণ বৈদেশিক মুদ্রা অর্জন করে।

বাংলাদেশ হতে রপ্তানিকৃত চিংড়ি পণ্যের গুণগতমান নিয়ে সম্প্রতি দেশ-বিদেশের ভোক্তা ও ক্রেতাদের তরফ থেকে নানা আপত্তি আসছে। প্রশ্ন উঠেছে শিল্পে অবৈধভাবে শিশুশ্রম ব্যবহার নিয়ে। উৎপাদন ও প্রক্রিয়াজাতকরণ চেইনের মধ্যে অনেক শ্রমিক কাজ করে। এসব শ্রমিকের বড় একটা অংশ মহিলা। এরা হতদারিদ্র, অশিক্ষিত এবং সমাজ হতে নানা বঞ্চনার শিকার হয়ে নানা পথ পেরিয়ে চিংড়ি শিল্পে কাজে লেগেছে। কিন্তু চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইনের সঠিক বাস্তবায়ন না থাকায় শ্রমিক হিসেবে এসব মহিলারা অনেক ক্ষেত্রে তাদের প্রাপ্য ন্যায্য মজুরি ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত হচ্ছে। উপরন্তু পর্যাণ কাঁচামালের অভাবে অনেক প্রক্রিয়াজাত কারখানা সারা বছর চালু রাখা যাচ্ছে না। ফলে বছরের প্রায় অর্ধেক সময় চিংড়ি কারখানার শ্রমিকরা বেকার থাকে। এরকম পরিস্থিতিতে চিংড়ি শিল্পে শ্রমিকদের নিয়ে কাজ করা, এদের সংগঠিত করে প্রশিক্ষণ দেয়া, বিকল্প আয়ের জন্য কোন বৃত্তিমূলক কাজের ব্যবস্থা করা নিঃসন্দেহে এদের বাঁচার পথ দেখাবে।

বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম - ফিশারিজ, ইউনিডো কর্তৃক চিংড়ি শিল্পের শ্রমিকদের মধ্যে শ্রম আইন নিয়ে প্রচারণা, তাদের সংগঠিত করা ও প্রশিক্ষণ দেয়া অত্যন্ত বাস্তবধর্মী ও সময়োপযোগী পদক্ষেপ। সেই সাথে 'চিংড়ি শিল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন নির্দেশিকা' শিরোনামে প্রশিক্ষণ ম্যানয়েল প্রকাশনা খুবই গুরুত্বপূর্ণ আরেকটি পদক্ষেপ। এ উপলক্ষ্যে আমি এর সাথে জড়িত এনজিও কর্মকর্তা, বিএফএফই এবং কর্মকর্তা, ইউনিডো বিশেষজ্ঞ ও সংশ্লিষ্ট সকলকে আমার আন্তরিক ধন্যবাদ জানাই।

ছালেহ আহমদ

খন্দকার রাশিদুল হাসান

জাতীয় প্রকল্প সমন্বয়কারী
বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম -
ফিশারিজ ইউনিডো

বাণী

রপ্তানিযোগ্য কৃষি পণ্য হিসেবে চিংড়ি দেশের অর্থনৈতিক সমৃদ্ধিতে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করে আসছে। এ খাতে জীবিকার জন্য প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষভাবে প্রায় দশ লক্ষাধিক মানুষ জড়িত। এদের মধ্যে চিংড়ি প্রক্রিয়াজাত কারখানায় আনুমানিক ত্রিশ হাজার থেকে চালুশ হাজার শ্রমিক নিয়োজিত যাদের সকলেই হতদারিদ্র। চিংড়ি শিল্পের কারখানা শ্রমিকদের আরেকটি বৈশিষ্ট্য হলো এদের প্রায় শতকরা আশি ভাগই মহিলা। গ্রামাঞ্চলের দরিদ্র পরিবারের বিধবা, স্বামী পরিত্যাকা ও কিশোরী-বালিকারা শুধুমাত্র বেঁচে থাকার আশায় এখানে কাজ করে। কিন্তু চিংড়ি শিল্পের কিছু অস্তর্ভিত সমস্যা ও সচেতনতার অভাবে এখানে শ্রম আইন সঠিকভাবে বাস্তবায়ন করা হচ্ছে না। ফলে শ্রমিক হিসেবে এসব মহিলারা অনেক ক্ষেত্রে তাদের প্রাপ্য ন্যায্য মজুরি ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত হচ্ছে।

রপ্তানিনির্ভর চিংড়ি পণ্যের গুণগতমান নিয়ে সম্প্রতি দেশ-বিদেশের ভোক্তা ও ক্রেতাদের মাঝ থেকে নানা প্রশ্ন আসছে। উৎপাদিত চিংড়িতে নিষিদ্ধ এটিবায়োটিক ও রোগ সৃষ্টিকারী জীবাণু ধরা পড়ায় রপ্তানিকৃত চিংড়ি বিদেশ থেকে ফেরত আসছে। এমনকি প্রতি বছর ইউরোপীয়ান ইউনিয়ন ও মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র আমাদের দেশ থেকে চিংড়ি আমদানী নিষিদ্ধ করার হুমকি দিয়ে আসছে। এর উপর শিল্পে শিশুশ্রম বন্ধ, শ্রম আইন বাস্তবায়ন ও সোস্যাল কমপ্লায়েসের উপর বিদেশী ক্রেতাগণ বিশেষ গুরুত্ব দিচ্ছে। এমতাবস্থায় উদ্ভূত সংকট মোকাবেলায় মালিক-শ্রমিক নির্বিশেষে সকলকে সচেতন করতে মাঠ পর্যায়ে ব্যাপক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি বাস্তবায়ন ও করণীয় সম্পর্কে একটি উপযুক্ত প্রশিক্ষণ ম্যানয়েল কার্যকর ভূমিকা রাখতে সক্ষম বলে আশা করা যায়। এ প্রেক্ষিতে 'চিংড়ি শিল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন নির্দেশিকা' শিরোনামে একটি প্রশিক্ষণ ম্যানয়েল প্রকাশনা খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি পদক্ষেপ হিসেবে বিবেচিত হবে। শ্রম আইন ও শ্রম অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টিতে ম্যানয়েলটির ব্যবহার সুফল বয়ে আনবে বলে আশা করা যায়। প্রশিক্ষণ ম্যানয়েলটি প্রকাশনা উপলক্ষ্যে আমি এর সাথে জড়িত কর্মকর্তা, ইউনিডো বিশেষজ্ঞ ও সংশ্লিষ্ট সকলকে আন্তরিক ধন্যবাদ জানাই।

খন্দকার রাশিদুল হাসান

মূখ্যবন্ধ

বাংলাদেশের দ্বিতীয় বৃহত্তম রপ্তানি পণ্য চিংড়ি ও মৎস্যজাত খাদ্য প্রক্রিয়াকরণ কারখানাগুলো দেশের দক্ষিণ ও দক্ষিণ-পশ্চিম অঞ্চলে গড়ে উঠেছে। এসব প্রক্রিয়াকরণ কারখানায় আনুমানিক ৩০,০০০ - ৪০,০০০ শ্রমিক কাজ করে যার প্রায় ৮০% মহিলা। দেশের বিভিন্ন এলাকা থেকে দুষ্ট, স্বামী পরিত্যাজ্ঞা, বিধবা ও তাদের বাচ্চারা বেঁচে থাকার আশায় শরণার্থী হয়ে এ শিল্পে কাজ করতে আসে। এদের অধিকাংশই অতিদুরিদ্র, অশিক্ষিত ও অসহায়। কর্মসংস্থানের অভাব, শ্রমিকের আধিক্য ও অশিক্ষিত হওয়ার কারণে এসব শ্রমিক কর্মস্থলে নানাপ্রকার বৈষম্য ও বথ্তনার শিকার হয়। এ শিল্পে নিয়োজিত মহিলা শ্রমিকদের অনেকেই তাদের সামাজিক অধিকার, মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার সম্পর্কে অবগত নয়। ফলে তারা কর্মক্ষেত্রে এবং পারিবারিকভাবে নানা প্রকার বথ্তনা ও হয়রানির শিকার হয়। রপ্তানি নির্ভর এ খাতকে আন্তর্জাতিক বাজারে আরো গ্রহণযোগ্য করার জন্য সকল ধরণের বৈষম্য ও হয়রানির অবসান করা অত্যন্ত জরুরি হয়ে পড়েছে।

চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইন বাস্তবায়নে সবচেয়ে বড় বাধা হচ্ছে কাঁচামালের অভাবে বছরের অর্ধেক সময় প্রক্রিয়াজাত কারখানাগুলো বন্ধ থাকা। অনিয়মিত ও অনিশ্চিত সরবরাহের কারণে বেশিরভাগ কারখানাগুলো অল্প সংখ্যক স্থায়ী কর্মচারী দিয়ে কাজ চালাতে পছন্দ করে। আর আহরণ মৌসুমে বেশি পরিমাণে চিংড়ি সরবরাহ পেলে ঠিকাদারের মাধ্যমে যোগাড় করা শ্রমিক দিয়ে প্রক্রিয়াজাত কাজ সম্পন্ন করে। শ্রমিক সরবরাহের ঠিকাদার তাদের সুবিধা অনুযায়ী কারখানাগুলোতে মহিলা শ্রমিক সরবরাহ করে। এসব ঠিকাদারের উপর কোন প্রতিষ্ঠানিক নিয়ন্ত্রণ না থাকায় শ্রম আইন বাস্তবায়ন তথা শ্রম অধিকার রক্ষার বিষয়টি উপেক্ষিত রয়ে গেছে।

শ্রমিকদের স্বার্থ ও অধিকার বাস্তবায়নের লক্ষ্যে বাংলাদেশ সরকার ২০০৬ সালের ১১ অক্টোবর থেকে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ জারি করেছে। এ নির্দেশিকাটি প্রণয়নের মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে উক্ত আইনের আলোকে শ্রম অধিকার ও শ্রমিক কল্যাণ বিষয়ে শ্রমিক, কর্মচারী, ঠিকাদার, সুপারভাইজার, ফ্যাক্টরী ম্যানেজারসহ মালিক ও তাঁদের প্রতিনিধিদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ সহজ ভাষায় উপস্থাপন করা। আশা করি এ নির্দেশিকা ব্যবহার করে শ্রমিক-কর্মচারীগণ তাদের অধিকার, কর্তব্য ও করণীয় সম্পর্কে সচেতন হবেন। মালিকপক্ষও শ্রম অধিকার ও শ্রম আইন বাস্তবায়নে আরও দায়িত্বশীল হবেন।

নির্দেশিকাটি প্রণয়নে বাংলাদেশ ফ্রাজেন ফুডস এক্সপোর্টার্স এসোসিয়েশন, সহযোগী বেসরকারী সংস্থা অগ্রযাত্রা, চট্টগ্রাম ও রূপসা সংস্থা, খুলনা গুরুত্বপূর্ণ অবদান রেখেছে এজন্য তাদেরকে কৃতজ্ঞতা জানাচ্ছি। প্রচন্দ ও অলংকরণ এর জন্য অংকন শিল্পী এবং ছাপার জন্য মিন অফিসেট প্রেসকে জানাই আন্তরিক ধন্যবাদ।

সবশেষে এ নির্দেশিকাটি চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইন বাস্তবায়নে মালিক-শ্রমিক উভয় পক্ষের জন্য সহায়ক ভূমিকা পালন করবে বলে আশা করি।

মো: নূরজামান
জাতীয় বিশেষজ্ঞ
বিকিউএসপি, ফিশারিজ
ইউনিডো

প্রথম অধ্যায়: প্রারম্ভিক বিষয় (ফেডেড ছবি)

ভূমিকা

রঞ্জনিমুখী চিংড়ি শিল্প দেশের জন্য বৈদেশিক মুদ্রা অর্জন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টিতে বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে আসছে। এই শিল্প উপকূলীয় এলাকার বিপুল জনগোষ্ঠির জীবন ও জীবিকার অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে প্রতিষ্ঠিত। রঞ্জনি নির্ভর এ খাতকে আন্তর্জাতিক বাজার ও দেশের অভ্যন্তরে আরো গ্রহণযোগ্য করার জন্য সকল ধরণের কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করা অত্যন্ত জরুরি হয়ে পড়েছে। বিশেষ করে শ্রম আইনের বাস্তবায়ন বা সোস্যাল কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করার জন্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র এবং ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন থেকে বিশেষ জোর দেয়া হচ্ছে। বাংলাদেশ কোয়ালিটি সাপোর্ট প্রোগ্রাম বা বিকিউএসপি এর পরবর্তী প্রকল্প বেটার ওয়ার্ক অ্যান্ড স্ট্যান্ডার্ডস প্রোগ্রাম এর আওতায় শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সাথে যৌথভাবে সোস্যাল কমপ্লায়েন্স উন্নয়ন ও শ্রম আইন বাস্তবায়নের জন্য নতুন কর্মসূচী গ্রহণ করা হচ্ছে।

মানবাধিকার ও শ্রম অধিকার

মানুষ সমাজে বাস করে। সামাজিক মানুষ হিসেবে তাদের পারস্পরিক সম্পর্কের মাধ্যমে একের অন্যের সাথে যে স্বার্থগুলো তৈরি হয় সে স্বার্থগুলো হচ্ছে অধিকার। আর মানবাধিকার হচ্ছে এমন কিছু আইনগত ও নৈতিক অধিকার যেগুলো পৃথিবীর সকল মানুষ শুধু মানুষ হিসেবে দাবী করতে পারে। মানবাধিকার কোন দেশ বা সীমানায় আবদ্ধ নয় বরং এ অধিকারগুলো চিরতন ও সার্বজনীন। পৃথিবীর সকল মানুষ এ অধিকারগুলো নিয়েই জন্মগ্রহণ করে। খাদ্য, বস্ত্র, শিক্ষা, চিকিৎসা, বাসস্থান, নিরাপত্তা প্রভৃতি সার্বজনীনভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার যেগুলোর সুরক্ষা ও বাস্তবায়ন প্রতিটি সভ্যসমাজের কর্তব্য।

শ্রম অধিকার হচ্ছে শ্রমিকের আইনগত অধিকার যার স্বীকৃতি ও বাস্তবায়ন শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে সুসম্পর্ক নিশ্চিত করে। শ্রম অধিকারও দাবীযোগ্য মানবাধিকারের অন্তর্ভুক্ত যেগুলোর বাস্তবায়ন শ্রম আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রণ করা হয়। প্রতিটি কারখানা বা শিল্প-প্রতিষ্ঠানে কর্মরত একজন শ্রমিক তাঁর নিয়োগপত্র, ন্যায্য মজুরি, ওভারটাইম, ছুটি, কাজের নিরাপদ পরিবেশ পাওয়া এবং দলবদ্ধভাবে শ্রমিকদের জন্য সংগঠন তৈরি করা প্রভৃতি শ্রম আইন দ্বারা সংরক্ষিত শ্রম অধিকারের অন্তর্ভুক্ত।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬

শিল্পক্ষেত্রে শ্রমিক নিয়োগ, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পর্ক, সর্বনিম্ন মজুরির হার নির্ধারণ, মজুরি পরিশোধ, কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত কারণে শ্রমিকের মৃত্যু ও জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রমিকের স্বাস্থ্য,

নিরাপত্তা, কল্যাণ ও চাকুরীর অবস্থা ও পরিবেশ বজায় রাখার জন্য ১১ অক্টোবর ২০০৬ তারিখে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ প্রণীত হয় এবং অবিলম্বে এই আইন কার্যকর করার জন্য সংশ্লিষ্ট সকলকে জানানো হয়। পরবর্তিতে ২০০৯ সালের ২৫ নভেম্বর সরকার চিংড়ি শিল্পের জন্য শ্রম আইন অনুযায়ী সর্বনিম্ন মজুরির হার পুনঃনির্ধারণ করেছেন।

চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইন প্রয়োগের প্রয়োজনীয়তা

রঙ্গানি নির্ভর চিংড়ি শিল্পকে আন্তর্জাতিক বাজারে গ্রহণযোগ্য করে প্রতিযোগীতায় টিকে থাকার জন্য পণ্যের গুণগত মান ও ট্রেসেবিলিটি বাস্তবায়নের সাথে সাথে শ্রম আইন যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা অত্যন্ত জরুরি হয়ে পড়েছে। বিশেষ করে শ্রম আইনের বাস্তবায়ন বা সোস্যাল কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করার জন্য মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র এবং ইউরোপিয়ান ইউনিয়ন থেকে বিশেষ জোর দেয়া হচ্ছে। দেশীয় ও আন্তর্জাতিক বিভিন্ন সংস্থা প্রায়শই চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইনের বাস্তবায়ন বা সোস্যাল কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করার ব্যাপারে পরিদর্শন মিশন পাঠাচ্ছে এবং প্রতিবেদন প্রণয়ন করছে। এসব মিশন ও পরিদর্শন প্রতিবেদন ক্ষেত্রের কাছে বিশেষ গুরুত্ব বহন করে। এমনকি কোন প্রকার বিরূপ মন্তব্য প্রতিবেদন দেশের জন্য গুরুত্পূর্ণ এ রঙ্গানি খাতকে বিদেশের বাজারে সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ করে দিতে পারে। সেকারণে চিংড়ি শিল্পে শ্রম আইন প্রয়োগের গুরুত্ব অপরিসীম। এছাড়া শ্রম আইনের সঠিক বাস্তবায়ন এর সাথে যুক্ত হাজার হাজার দরিদ্র মানুষের জন্য কল্যাণকর হবে এবং দেশ থেকে দারিদ্র বিমোচন সহজতর হবে।

কমপ্লায়েন্ট কারখানা হিসেবে স্বীকৃত হবার প্রয়োজনীয় ধাপসমূহ

চিংড়ি রঙ্গানিযোগ্য পণ্য হওয়ায় আমদানীকারক দেশের দৃষ্টিতে শিল্পটি কতুকু কমপ্লায়েন্ট তার স্বীকৃতি খুবই গুরুত্পূর্ণ বিষয়। এখানে সোস্যাল কমপ্লায়েন্ট কারখানা হিসেবে স্বীকৃত হবার প্রয়োজনীয় ধাপসমূহ দেয়া হলো:

- শিশু শ্রম পরিহার:** কার্যকরভাবে শিশু শ্রম পরিহার করা এবং ১৪ বছরের কম বয়সের কোন শ্রমিক নিয়োগ না করা। ১৪ বছরের বেশি এবং ১৮ বছরের কম বয়সের শ্রমিক নিয়োগ দিলে তাদের বয়স ও কর্মঘন্টা সম্পর্কে প্রয়োজনীয় নথি সংরক্ষণ করা এবং ‘শিশু শ্রমিক নাই’ এই মর্মে একটি নোটিস স্পষ্টভাবে সকলের দৃষ্টিগোচর হয় এমন স্থানে টাঙিয়ে রাখা।
- ন্যূনতম মজুরি প্রদান নিশ্চিত করা:** কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিককে (স্ত্রী ও অস্ত্রীয়) সরকার ঘোষিত ন্যূনতম মজুরি প্রদান নিশ্চিত করা। এজন্য মজুরি পরিশোধ সম্পর্কে প্রয়োজনীয় নথি সংরক্ষণ করা।

- ওভারটাইম ভাতা প্রদান:** শ্রমিকদের দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশি ২ ঘন্টা অতিরিক্ত কাজ করালে তা রেকর্ড করা এবং অতিরিক্ত ২ ঘন্টার জন্য সাধারণ কর্মঘন্টার দিগ্ন হারে মজুরি প্রদান করা এবং দিগ্ন হারে মজুরি পরিশোধ সম্পর্কে প্রয়োজনীয় নথি সংরক্ষণ করা।
- ছুটি:** কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম আইন অনুযায়ী প্রাপ্য সাংগ্রাহিক ছুটি ও অন্যান্য ছুটি প্রদান করা এবং রেকর্ড সংরক্ষণ করা।
- নিয়োগপত্র প্রদান:** আবেদনপত্রের ভিত্তিতে প্রয়োজনীয় সাক্ষাৎকার গ্রহণ ও মজুরি সম্পর্কে আলোচনা করে নিয়োগপত্র প্রদান করা। শ্রমিকের সম্মতির স্বাক্ষর গ্রহণ করে তার ব্যক্তিগত ফাইলে নিয়োগপত্রের কপি সংরক্ষণ করা।
- আই ডি কার্ড প্রদান:** প্রত্যেক শ্রমিককে তার নাম, পদবী, বয়স, সেকশন উল্লেখ করে ছবিসহ আই ডি কার্ড সরবরাহ করা।
- মাত্তৃকালীন ছুটি ও ভাতা প্রদান:** কারখানায় কর্মরত মহিলা শ্রমিককে শ্রম আইন অনুযায়ী মাত্তৃকালীন ছুটি ও ভাতা প্রদান করা এবং এ সম্পর্কে প্রয়োজনীয় নথি সংরক্ষণ করা।
- শ্রমিকদের সাথে মানবিক আচরণ:** কারখানার শ্রমিকদের সাথে সর্বদা মানবিক আচরণ করা বাঞ্ছনীয়। ক্ষেত্রাগন কমপ্লায়েন্ট কারখানায় মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক ও মানবীয় পরিবেশের উপর যথেষ্ট গুরুত্ব দিয়ে থাকেন।
- অগ্নি নিরাপত্তা ব্যবস্থা:** কারখানায় পর্যাপ্ত পরিমাণে অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র স্থাপন করতে হবে যা সহজে দৃষ্টি গোচর হয়। বৈদ্যুতিক সংযোগ থেকে অগ্নিকাঢ় প্রতিরোধের জন্য সকল বৈদ্যুতিক সংযোগ নিরাপত্তা আবরণী দ্বারা আবৃত করা এবং প্রয়োজনীয় ইলেক্ট্রিক্যাল সার্কিট স্থাপন করা।
- নিরাপত্তামূলক পোষাক ও সরঞ্জাম ব্যবহার:** নিরাপদ ও সংক্রমণমুক্ত খাদ্য প্রক্রিয়াজাতকরণের সময় শ্রমিকদের এপ্রন, মুখোশ, টুপি, রাবার বুট প্রভৃতি ব্যবহার করা।
- প্রাথমিক চিকিৎসা ব্যবস্থা:** কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিকের ব্যবহারের জন্য প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তির দায়িত্বে প্রাথমিক চিকিৎসার উপযুক্ত সরঞ্জামাদিসহ প্রাথমিক চিকিৎসার ব্যবস্থা রাখা এবং স্পষ্টভাবে সকলের দৃষ্টিগোচর হয় এমন স্থানে নোটিস টাঙিয়ে রাখা।
- পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা:** কারখানার ফ্লোর, সিঁড়ি, চলাচলের স্থান, শ্রমিকদের টয়লেট, ওয়াশরুম, পানীয় জলের কাছে চারিদিক সর্বদা পরিষ্কার এবং শুকনা রাখা।

১৩. **বিশুদ্ধ খাবার পানি সরবরাহ:** কারখানার প্রতিটি ফ্লোরে, প্রোডাকশন এরিয়ায় পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন স্থানে বিশুদ্ধ খাবার পানির সরবরাহ থাকা।
১৪. **টয়লেট:** মহিলা ও পুরুষ শ্রমিকদের জন্য পৃথক টয়লেট ও ওয়াশরুমের ব্যবস্থা রাখা যেখানে মহিলা ও পুরুষ নির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত করা থাকবে।

দ্রষ্টব্য: উপরিলিখিত ধাপগুলো সম্পর্কে বিস্তারিত পরবর্তি অধ্যায়গুলোতে আলোচনা করা হয়েছে।

কমপ্লায়েন্ট হিসেবে স্বীকৃত কারখানার সুবিধা

কোন কারখানা কমপ্লায়েন্ট হিসেবে স্বীকৃতি পেলে ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে কারখানাটি যে সকল উপকারীতা ভোগ করবে সেগুলো হচ্ছে:

১. দেশ-বিদেশের বিখ্যাত ক্রেতা ও তাঁদের এজেন্টগণ কারখানাটি সম্পর্কে আগ্রহী হবেন।
২. কারখানায় প্রতিয়াজাত পণ্যের বেশি দামের জন্য দরকার্য করা সহজ হবে।
৩. কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকগণ কাজে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করবে ফলে কারখানার উৎপাদনশীলতা বাঢ়বে।
৪. মানবীয় পরিবেশে নিরাপদে কাজের সুবিধা ও নিয়মিত ন্যায্য মজুরি শ্রমিকদের আস্থা ও আত্মবিশ্বাস বাড়াবে, ফলে পণ্যের মান উন্নততর হবে।
৫. কারখানার প্রতি আস্থা ও আত্মবিশ্বাসের ফলে শ্রমিক চলে যাওয়ার হার কমবে, ফলে কারখানায় দক্ষ শ্রমশক্তি তৈরি হবে।
৬. কারখানা মালিকের ব্যবসায় গতিময়তা ও ধারাবাহিকতা বৃদ্ধি পাবে।
৭. জাতীয় ও আন্তর্জাতিক বাজারে সুনাম সৃষ্টি হবে ও ব্যবসায় প্রসারিত হবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়: নিয়োগ সংক্রান্ত বিষয়

মালিক

কোন প্রতিষ্ঠানের মালিক বলতে যিনি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক নিয়োগ করেন তিনি এবং তাঁর উত্তরাধিকারী, প্রতিষ্ঠানের পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব, বা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা বা নিয়ন্ত্রণের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ।

শ্রমিক

কোন কারখানায় ঘজুরির বিনিময়ে উৎপাদনমূলক কাজে নিযুক্ত ব্যক্তি হলেন একজন শ্রমিক । তিনি কোন প্রশাসনিক দায়িত্ব পালন করতে পারেন না ।

শ্রমিকের শ্রেণী বিভাগ

কাজের ধরণ ও প্রকৃতি অনুসারে ছয় ধরনের শ্রমিক রয়েছে:

(ক) শিক্ষাধীন, (খ) বদলী, (গ) সাময়িক, (ঘ) অস্থায়ী, (ঙ) শিক্ষানবিশ, (চ) স্থায়ী ।

ক. শিক্ষাধীন শ্রমিক

কোন প্রতিষ্ঠানে প্রশিক্ষণার্থী হিসাবে নিযুক্ত শ্রমিককে বলা হয় শিক্ষাধীন শ্রমিক । শিক্ষাধীন শ্রমিককে প্রশিক্ষণ কালে তাকে ভাতা প্রদান করা হয় । এ পদে যে সকল শ্রমিকের কোন পূর্ব অভিজ্ঞতা নেই তাদের নিয়োগ দেয়া হয় ।

খ. বদলী শ্রমিক

কোন প্রতিষ্ঠানে স্থায়ী শ্রমিক বা শিক্ষানবিশের পদে নিযুক্ত শ্রমিকদের সাময়িক অনুপস্থিতিকালীন সময়ে অর্থাৎ তাদের ছুটির সময় যে সকল শ্রমিককে নিযুক্ত করা হয় তাদেরকে বদলী শ্রমিক বলা হয় । একজন বদলী শ্রমিককে দিয়ে মাসের পর মাস কাজ করানো বৈধ নয় ।

গ. সাময়িক শ্রমিক

কোন প্রতিষ্ঠানে সাময়িক ধরনের কাজে নিযুক্ত শ্রমিককে সাময়িক শ্রমিক বলা হয় । অর্থাৎ যে কাজের জন্য একজন সাময়িক শ্রমিক নিয়োগ দেয়া হবে সে কাজটি অবশ্যই সাময়িক ধরনের হতে হবে । সাময়িক শ্রমিককে দিয়ে স্থায়ী ধরণের কোন কাজ করানো বৈধ নয় ।

ঘ. অস্থায়ী শ্রমিক

কোন শ্রমিককে অস্থায়ী শ্রমিক বলা হবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানে তার নিয়োগ এমন কোন কাজের জন্য হয় যা অস্থায়ী ধরনের এবং যে কাজ সীমিত সময়ের মধ্যে সমাপ্ত হবার সম্ভাবনা থাকে । অস্থায়ী শ্রমিকের নিয়োগ সবসময় একটা নির্দিষ্ট সময়ের জন্য হতে হবে বিধায় তার নিয়োগপত্রে অস্থায়ী শব্দটি পরিষ্কারভাবে লিখিত থাকতে হবে এবং কতদিনের জন্য তাকে নিয়োগ দেয়া হয়েছে পরিষ্কারভাবে তার উল্লেখ থাকতে হবে । অস্থায়ী শ্রমিকগণ মাস শেষে নির্ধারিত বেতন পাবেন এবং অতিরিক্ত কাজের জন্য ওভারটাইম, বোনাস এবং সব ধরনের ছুটি পাবেন ।

ঙ. শিক্ষানবিশ শ্রমিক

একজন শ্রমিককে শিক্ষানবিশ শ্রমিক বলা হবে যদি কোন প্রতিষ্ঠানের কোন স্থায়ীপদে তাকে আপাতত: নিয়োগ করা হয় এবং তার শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত না হয় । স্থায়ী পদে সরাসরি নিয়োগ দেয়া হয় না । এ ধরনের নিয়োগের জন্য প্রথম কয়েকমাস শ্রমিককে প্রবেশন এ কাজ করতে হয় । শিক্ষানবিশ হিসাবে সম্পোষজনকভাবে প্রবেশনকাল সমাপ্ত করলেই স্থায়ী পদে নিযুক্ত হতে পারেন । কেরানী সংক্রান্ত কাজে নিযুক্ত শ্রমিকের শিক্ষানবিশ কাল হবে ছয় মাস এবং অন্যান্য শ্রমিকের জন্য এ সময় হবে তিন মাস ।

চ. স্থায়ী শ্রমিক

কোন শ্রমিককে স্থায়ী শ্রমিক বলা যাবে যদি তাকে কোন প্রতিষ্ঠানে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত করা হয় অথবা যে শ্রমিক সম্পোষজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্ত করে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত হয়েছেন । সাধারণত: স্থায়ী ধরনের কাজের জন্য স্থায়ী শ্রমিক নিয়োগ দেয়া হয় । স্থায়ী শ্রমিকগণ অন্যান্য সকল সুবিধার সাথে প্রতিশ্রেণিত ফাস্ট এবং গ্রাচুইটি সুবিধা পেয়ে থাকেন ।

শিশু শ্রম ও শিশু শ্রমিক নিয়োগের ক্রফল

শিশু হলো যার বয়স এখনও চৌদ্দ বছর হয়নি এমন বালক অথবা বালিকা । বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী কোন শিশুকে কোন পেশায় বা কোন প্রতিষ্ঠানে কাজে নিয়োগ করা যাবে না । শিশুর মাতা-পিতা বা অবিভাবক শিশুকে কোন কাজে নিয়োগের অনুমতি দিয়ে কারো সাথে কোন চুক্তি করতে পারবেন না ।

শিশু শ্রমের কুফল:

- কোন কারখানায় শিশু শ্রমিক নিয়োগ প্রমাণিত হলে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী উক্ত কারখানাকে ৫০০০.০০ টাকা (পাঁচ হাজার টাকা) পর্যন্ত জরিমানা করা যেতে পারে।
- কোন শিশুর পিতা-মাতা বা অবিভাবক কোন শিশুর কাজে নিয়োগের জন্য কারো সাথে চুক্তি করলে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুসারে শিশুর পিতা-মাতা বা অবিভাবককে ১০০০.০০ টাকা (এক হাজার টাকা) পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে।
- রণ্ধননির্ভর চিংড়ি শিল্পে শিশু শ্রম ব্যবহার প্রমাণিত হলে বিদেশী ক্রেতা তাদের দেশে আমাদের চিংড়ি আমদানী নিষিদ্ধ করতে পারে।
- কারখানায় শিশু শ্রমিক ব্যবহারের মাধ্যমে প্রক্রিয়াজাত করা পণ্যের গুণগত মান উন্নত হয় না, ফলে কারখানা আর্থিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হয় এবং ব্যবসার সুনাম ক্ষুণ্ণ হয়।
- শিশু শ্রমের ফলে শিশুর শারীরিক ও মানসিক বৃদ্ধি ব্যাহত হয়, যা দেশের ভবিষ্যত প্রজন্মের জন্য অত্যন্ত ক্ষতিকর।

কিশোর শ্রমিক

যে শিশু চৌদ্দ বছর বয়স পূর্ণ করেছে কিন্তু এখনও আঠার বৎসর বয়স হয়নি এমন বালক বা বালিকাকে কিশোর বলা হয়। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী রেজিস্টার চিকিৎসক কর্তৃক বয়স ও সক্ষমতার প্রত্যায়নপত্র রাখা সাপেক্ষে কেবল মাত্র নির্দিষ্ট শর্তে কিশোর শ্রমিক নিয়োগ দেয়া যেতে পারে। তবে কারখানায় নিয়োজিত এরূপ কিশোর শ্রমিকদের পরিচিতি সম্পর্কে একটি টোকেন বহন করতে হবে।

যেসব কাজে কিশোর শ্রমিক নিয়োগ নিষিদ্ধ

কোন কিশোর শ্রমিককে বিপদজনক, অনিরাপদ ও অস্বাস্থ্যকর স্থানে কাজ করতে দেয়া যাবে না। ঘূর্ণায়মান কোন মেশিন চালু অবস্থায় এর কাছে বা আশে-পাশে কোন কিশোর শ্রমিককে কাজের অনুমতি দেয়া যাবে না।

নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র

বাংলাদেশ শ্রম আইনের সবচেয়ে ইতিবাচক দিক এবং শ্রমিকদের দীর্ঘদিনের আন্দোলনের ফল হলো মালিক কর্তৃক প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়োগ পত্র দেয়ার

বাধ্যবাধকতা। কোন শ্রমিকের নিয়োগের শর্ত সম্পর্কিত চাকুরীর প্রাপ্তির লিখিত নিশ্চয়তা বা প্রমাণ পত্রকে নিয়োগপত্র বলা হয় যা মালিক কর্তৃক দেওয়া হয়। নিয়োগ পত্র হচ্ছে নিয়োগদাতা ও নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তির মধ্যে দায়িত্ব-কর্তব্য ও অধিকার সংক্রান্ত চুক্তির দলিল। বর্তমানে কোন মালিক নিয়োগ পত্র প্রদান না করে কোন শ্রমিক নিয়োগ করতে পারবেন না।

নিয়োগ পত্রের প্রয়োজনীয়তা

- নিয়োগ পত্রের মাধ্যমে শ্রমিক তার মালিকের সাথে চুক্তিতে আবদ্ধ হয় ফলে কর্মক্ষেত্রে শৃঙ্খলা বজায় থাকে।
- নিয়োগ পত্র প্রাপ্ত হলে শ্রমিক কারখানাকে তার নিজের কর্মক্ষেত্র মনে করে এবং সে প্রতিষ্ঠানের সম্মুদ্দিশ জন্য কাজ করে।
- নিয়োগ পত্রের শর্তাবলী যথাযথভাবে প্রতিপালনের মাধ্যমে মালিক ও শ্রমিক উভয়ের মধ্যে দায়িত্ববোধ তৈরি হয় এবং শিল্পের বিকাশ লাভ সহজ হয়।

নিয়োগ পত্রে শ্রমিকের নাম, পিতা, মাতা ও স্বামীর নাম, স্থায়ী ঠিকানা, পদবী, মজুবি/বেতন ক্ষেত্র, অন্যান্য প্রদেয় আর্থিক সুবিধা, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে নিয়োগের মেয়াদ, নিয়োগের যাবতীয় শর্ত উল্লেখ করতে হবে।



চিত্র: শ্রমিককে নিয়োগ পত্র দেয়া হচ্ছে

মনে রাখতে হবে নিয়োগ পত্র পাওয়া শ্রমিকের অধিকার এবং তার কাজের স্বীকৃতি।
নতুন আইনে এ ধারা সংযোজন করার ফলে প্রত্যেক মালিক তার অধীনে নিয়োজিত
প্রত্যেক শ্রমিককে লিখিত নিয়োগ পত্র দিতে বাধ্য। এ বিধান পালনে ব্যর্থ হলে
সংশ্লিষ্ট মালিকের বিরুদ্ধে ফৌজদারী মামলা দায়ের করা যাবে এবং তিনি মাস পর্যন্ত
কারাদণ্ড অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড, অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন।

নমুনা নিয়োগ পত্র

কারখানার নাম: -----

ঠিকানা: -----

তারিখ:-----

নিয়োগ পত্র

নাম: ----- পদবী: ----- সেকশন: -----

পিতা/স্বামীর নাম : ----- মাতার নাম:-----

গ্রাম:----- ডাকঘর:-----

উপজেলা:----- জেলা: -----

নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ আপনাকে জানাচ্ছে যে, আপনার ----- তারিখে
আবেদন পত্র এবং ----- তারিখে গৃহীত সাক্ষাৎকারের পরিপ্রেক্ষিতে আপনাকে
নিম্নলিখিত শর্তাবলী সাপেক্ষে অত্র কারখানার ----- পদে
নিয়োগ দেয়ার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়েছে:

১. চাকুরীর প্রথম ০৩ (তিনি) মাস শিক্ষানবিশ সময় এবং প্রতি মাসে মোট ২,০০০.০০ টাকা ভাতা পাবেন। এ সময় যদি আপনি কাজে উপযুক্ত দক্ষতা
দেখাতে না পারেন তাহলে কোন প্রকার কারণ দর্শনে ছাড়াই আপনাকে
চাকুরী হতে অব্যাহতি দেওয়া হতে পরে।
২. আপনি শিক্ষানবিশকাল শেষে এবং চাকুরী স্থায়ী হওয়ার পর ----- নং
গ্রেডে, মূল মজুরি/বেতন ----- টাকা চিকিৎসা ভাতা -----
টাকা এবং বাড়ি ভাড়া ----- টাকা সর্বমোট -----
টাকা পাবেন এবং স্বাভাবিক কর্মসূচির অতিরিক্ত কাজ করলে
প্রযোজ্য ক্ষেত্রে ওভারটাইম ভাতা প্রাপ্য হবেন।
৩. সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল সমাপ্তির পর স্থায়ী শ্রমিক হিসেবে আপনি
শ্রম আইন মোতাবেক বেতন-ভাতা ও অন্যান্য সুবিধা পাবেন।

৪. কর্তৃপক্ষ উৎপাদনের স্বার্থে আপনাকে কারখানার যে কোন বিভাগে বা ইউনিটে
একই বেতনে বদলী করতে পারবেন।
৫. আপনাকে দৈনিক কমপক্ষে ০৮ (আট) ঘন্টা কাজ করতে হবে। ০৮ ঘন্টার
অতিরিক্ত কাজ করলে মূল বেতনের দ্বিগুণ হারে ওভারটাইম ভাতা প্রাপ্য
হবেন।
৬. চাকুরীকালীন সময়ে শর্ত পূরণ সাপেক্ষে নিম্নর্গিত ছুটির অধিকারী হবেন:
(ক) সাপ্তাহিক ছুটি: ১ দিন সপ্তাহে (খ) নৈমিত্তিক ছুটি: ১০ দিন বছরে (গ)
মেডিকেল ছুটি: ১৪ দিন বছরে (ঘ) উৎসব ছুটি: ১১ দিন বছরে (ঙ)
বাংসরিক ছুটি: চাকুরী এক বছর পূর্ণ হলে প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য ১ দিন
হারে (চ) মাতৃত্বকালীন ছুটি: শর্ত পূরণ সাপেক্ষে ১৬ সপ্তাহ।
৭. চাকুরীকালীন সময়ে শৃঙ্খলা রক্ষা ও কোন প্রকার অসদাচরন নিয়ন্ত্রণে
বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ প্রযোজ্য হবে।
৮. কারখানার নিয়ম অনুযায়ী চাকুরীর অন্যান্য সুবিধাদি শর্ত পূরণ সাপেক্ষে
পাবার অধিকারী হবেন।
৯. উপরে উল্লিখিত শর্তাবলী আপনার কাছে গ্রহণযোগ্য হলে আগামী -----
তারিখে বা তার পূর্বে কাজে যোগদানের জন্য অনুরোধ করা হলো।

কর্তৃপক্ষের স্বাক্ষর

আমি নিয়োগ পত্রের শর্তাবলী পাঠ করে ও বিবেচনা করে আমার নিকট যথাযথ ও
গ্রহণযোগ্য হওয়ায় অদ্য ----- তারিখ পূর্বাঙ্কে কাজে যোগদান করলাম।

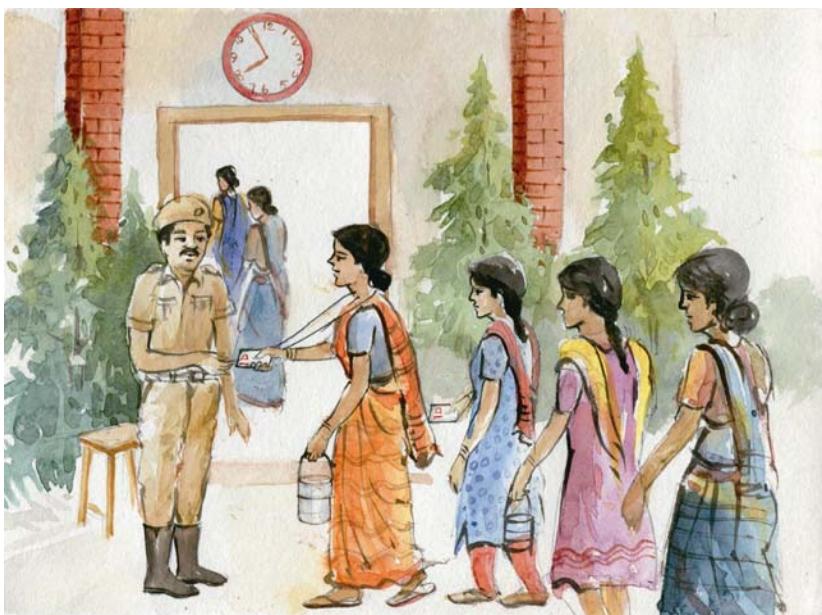
যোগদানকারীর স্বাক্ষর

পরিচয় পত্র বা আইডি কার্ড

নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বা মালিককে তার অধীনে নিয়োগকৃত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবি
সহ পরিচয় পত্র (Identity Card) প্রদান করতে হবে। শ্রমিকের পরিচয় পত্রে
শ্রমিকের ছবি, নাম, ঠিকানা, রক্তের গ্রন্তি প্রভৃতি জরুরি তথ্য ছাড়া একটি আইডি
নম্বর থাকে। আইডি কার্ড কারখানায় কর্মরত সকল কর্মকর্তা/কর্মচারী/শ্রমিকের
পরিচয়ের বাহক যা প্রদর্শন করে প্রত্যেকে কারখানায় অবাধে প্রবেশ ও চলাফেরা
করতে পারেন।

আই ডি কার্ডের সুবিধা

- কারখানায় কর্মরত শ্রমিককে পরিচয় পত্র বা আই ডি কার্ড প্রদান ও তার ব্যবহার নিশ্চিত করলে অজ্ঞাত ও বহিরাগত ব্যক্তিদের উৎপাত থেকে কারখানাকে মুক্ত রাখা যায় যা কারখানার অভ্যন্তরীণ পরিবেশ বজায় রাখতে সহায়তা করে।
- কোন শ্রমিককে পরিচয় পত্র বা আই ডি কার্ড প্রদান করলে সে নিজেকে মূল্যায়ন করে ও সম্মানিত বোধ করে। ফলে প্রতিষ্ঠানের প্রতি তার মালিকানাবোধ ও দায়বদ্ধতা তৈরি হয়।
- কোন বিপদ বা প্রয়োজনের সময় শ্রমিককে শনাক্ত করতে ও কোন প্রকার অনভিষ্ঠেত ঘটনা রোধে পরিচয় পত্র বা আই ডি কার্ড সহায়ক ভূমিকা পালন করে।



চিত্র: শ্রমিকরা আই ডি কার্ড প্রদর্শন করে কারখানায় প্রবেশ করছে

নমুনা আই ডি কার্ড

সীগাল ফিস প্রসেসিং লিঃ	ছবি
পরিচয় পত্র	
কার্ড নং -----	ইস্যুর তারিখ:-----/-----/-----
নাম :	পদবী :
গ্রেড :	সেকশন :
জন্ম তারিখ :	রক্তের গ্রন্থি :
কার্ডধারীর স্বাক্ষর	

শ্রমিক রেজিস্টার ও কার্ড সরবরাহ

কারখানা মালিক তার প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রমিকের জন্য যথাযথ রেজিস্টার সংরক্ষণ করবেন এবং এরূপ রেজিস্টার সকল কর্মসময়ে পরিদর্শক কর্তৃক পরিদর্শনের জন্য প্রস্তুত রাখতে হবে। রেজিস্টারে শ্রমিকের শ্রেণী অনুযায়ী প্রত্যেক শ্রমিকের নাম, জন্ম তারিখ, নিয়োগের তারিখ, কাজের ধরণ, নির্ধারিত কাজের সময়, বিশ্রাম এবং আহারের জন্য প্রাপ্য বিরতিকাল, প্রাপ্য বিশ্রামের দিন এবং শ্রমিক কোন গ্রন্থি/পালা/ বা সেকশনে কাজ করেন তার উল্লেখ থাকবে।

এছাড়া মালিক প্রত্যেক শ্রমিককে টিকেট বা কার্ড দিবেন যাতে প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিকের নম্বরসহ স্থায়ী বিভাগীয় আইডি, প্রত্যেক বদলী শ্রমিককে বদলী কার্ড, যাতে উক্ত শ্রমিক কতদিন কাজ করেছেন তার নিয়মিত কর্মস্থল ও ওভারটাইম উল্লেখ থাকবে। প্রত্যেক অস্থায়ী শ্রমিককে একটি অস্থায়ী কার্ড দিবেন যাতে উক্ত শ্রমিকের হাজিরাসহ নিয়মিত কর্মস্থল, ওভারটাইম ও প্রাপ্য মজুরি উল্লেখ থাকবে। এছাড়া প্রত্যেক সাময়িক ও শিক্ষাধীন শ্রমিককে সাময়িক কার্ড দিতে হবে যাতে উক্ত শ্রমিক কতদিন কাজ করেছেন তার কর্মস্থল, ওভারটাইম ও প্রাপ্য মজুরি উল্লেখ থাকবে।

সীগাল ফিস প্রসেসিং লি:

৫৬, শিরোমনি শিল্প এলাকা, খুলনা

--	--	--

শ্রমিকের মাসিক ওয়েজেজ কার্ড

শ্রমিকের নাম: ----- বয়স: ----- স্ত্রী/পুরুষ
 আইডি নং:----- সেকশন: ----- শিফট:-----
 মাসের নাম: ----- সাল: -----

তারিখ	সাধারণ কর্মসূচী	মজুরি	ওভারটাইম কর্মসূচী	ওভারটাইম মজুরি	মোট মজুরি	শ্রমিকের স্বাক্ষর
মোট						

ফ্যাক্টরী ম্যানেজারের স্বাক্ষর

শিফট ইনচার্জের স্বাক্ষর

বেতন রেজিস্টার

প্রত্যেক মালিক কারখানা অফিসে বেতন রেজিস্টার সংরক্ষণ করবেন এবং বেতন বা মজুরি দেওয়ার পর এতে শ্রমিকদের স্বাক্ষর বা টিপসহি নিবেন। প্রত্যেক মালিক তাঁর প্রতিঠানের জন্য ওভারটাইম রেজিস্টার, ক্ষতিপূরণ রেজিস্টার, ছুটির রেজিস্টার, স্বাস্থ্য রেজিস্টার, পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা রেজিস্টার, দুর্ঘটনা এবং বিপদ জনক ঘটনার রেজিস্টার, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা গ্রহণকারীদের মাস্টার রোল, পরিদর্শন বই ইত্যাদি রেজিস্টারসমূহ সংরক্ষণ করবে।

ছুটির রেজিস্টার

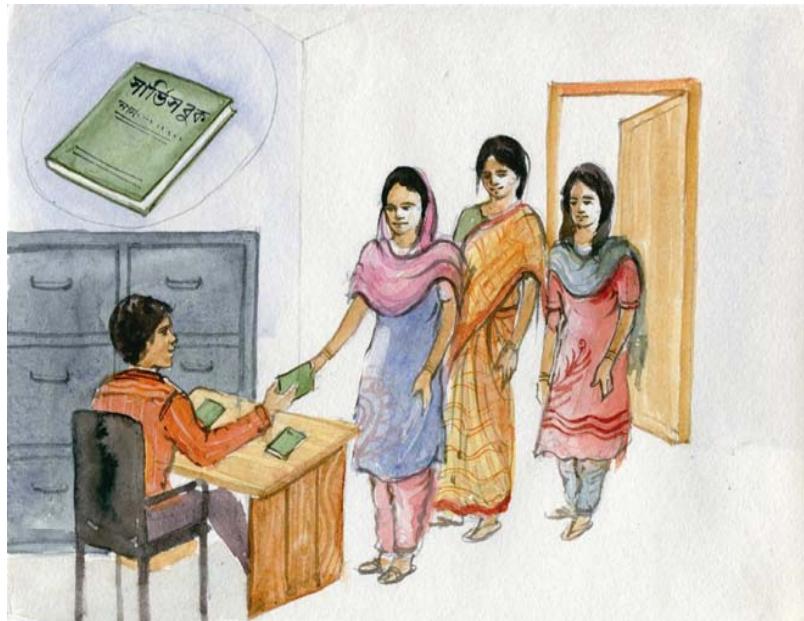
প্রত্যেক মালিক কারখানা অফিসে একটি ছুটির রেজিস্টার সংরক্ষণ করবেন। শ্রমিকগণকে প্রতি বছর মঙ্গলবৃক্ত ছুটির হিসাব এবং প্রত্যেক শ্রমিকের বার্ষিক অর্জিত ছুটির পরিমাণ তাতে লিপিবদ্ধ করতে হবে। ছুটি মঙ্গল করার তারিখ থেকে ৭ দিনের মধ্যে তা রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে এবং ছুটি উপভোগের পর শ্রমিক কাজে প্রত্যাবর্তনের ৭ দিনের মধ্যে তাও রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে।



চিত্র: ছুটি কাটানোর পর সংশ্লিষ্ট রেজিস্টারে শ্রমিকের স্বাক্ষর

সার্ভিস বই

বাংলাদেশ শ্রম আইনের আরেকটি ইতিবাচক দিক হল বর্তমানে মালিক তার নিজস্ব খরচে তার অধীনে নিয়োজিত প্রত্যেক অস্থায়ী, শিক্ষানবীশ ও স্থায়ী শ্রমিকদের জন্য সার্ভিস বই রাখতে বাধ্য। এ সার্ভিস বই মালিকের কাছে থাকবে। তবে শ্রমিক সার্ভিস বইয়ের একটি কপি নিজের কাছে রাখতে চাইলে নিজ খরচে তা রাখতে পারবেন। সার্ভিস বইয়ে শ্রমিকের নাম, ঠিকানা, চাকুরীর মেয়াদ, পেশা বা পদবী, মজুরি, ভাতা, ভোগকৃত ছুটি ও শ্রমিকের আচরণ লিপিবদ্ধ থাকবে। চাকুরী শেষ হওয়ার সময় মালিক সার্ভিস বই শ্রমিককে ফেরত দিবেন। কোন শ্রমিককে নিয়োগ করার পূর্বে যদি শ্রমিক দাবী করেন যে, তিনি অন্য মালিকের অধীনে কাজ করেছেন তবে মালিক তার নিকট হতে পূর্বেকার সার্ভিস বই চাহিতে পারেন। এক্ষেত্রে শ্রমিক মালিককে তার পূর্বের সার্ভিস বই প্রদান করলে মালিক শ্রমিককে রশিদ প্রদান করে সার্ভিস বই তার হেফাজতে রাখবেন।



চিত্র: শ্রমিকদের সার্ভিস বই রাখা হচ্ছে

তৃতীয় অধ্যায়: মজুরি (ছবি)

মজুরি

মজুরি বলতে মূলত: চাকুরীর শর্ত মোতাবেক কোন শ্রমিককে তার চাকুরীর জন্য বা কাজ করার জন্য দেয়া অর্থ বা টাকা-পয়সাকে বোঝায়। মনে রাখা প্রয়োজন যে, মজুরির মধ্যে নিয়োগের শর্ত মোতাবেক দেয় বোনাস, অন্য কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, ছুটি বা বন্ধ বা অধিকাল কর্মের জন্য দেয় পারিশ্রমিক, চাকুরীর অবসান, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত, লে-অফ বা সাময়িক বরখাস্তের কারণে দেয় সকল অর্থ এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হবে।

মজুরিকাল

মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি মজুরিকাল স্থির করে থাকেন। তবে কোন অবস্থাতেই মজুরিকাল এক মাসের উত্তর্বে হবে না।

মজুরি পরিশোধের সময়

মজুরিকাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি পরিশোধ করতে হবে। ওভারটাইম বাবদ পাওনা মজুরির সাথেই পরিশোধ করতে হবে। যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিকের চাকুরী তার অবসর গ্রহণের কারণে অবসান হয়, অথবা মালিক কর্তৃক ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, বরখাস্ত অথবা অন্য কোন কারণে চাকুরী অবসান হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিকের প্রদেয় সকল মজুরি তার চাকুরী অবসানের তারিখ হতে পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে। ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত শ্রমিকের মজুরি উক্ত ঠিকাদার কর্তৃক পরিশোধ করা না হলে সেই ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মালিক কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করা হবে, যা ঠিকাদার হতে সমন্বয় করা হবে।

সম কাজের জন্য সম-মজুরি প্রদানের বিধান

কোন শ্রমিকের জন্য মজুরি নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরির হার হিসাকরণের ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য মহিলা এবং পুরুষ শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরির নীতি অনুসরণ করতে হবে এবং এক্ষেত্রে নারী পুরুষ ভেদের কারণে কোন বৈষম্য করা যাবে না। ‘শ্রমিক’ বলতে নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকল শ্রমিককে বোঝানো হয়েছে এবং সংবিধান মোতাবেক নারী এবং পুরুষে কোন বৈষম্য করা যাবে না। কোন অবস্থাতেই নারী শ্রমিকদের শুধুমাত্র ‘নারী’ হওয়ার কারণে পুরুষ শ্রমিকদের চেয়ে কম মজুরি দেয়া যাবে না। কোন ব্যক্তি এ বিধান লংঘন করলে তিনি এর জন্য তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ড অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডণীয় হবেন।

ন্যূনতম মজুরি

ন্যূনতম মজুরি হচ্ছে সর্বনিম্ন মজুরিস্তর যা আইন দ্বারা নির্ধারিত ও বাস্তবায়ন করা হয়। ২০০৯ সালের ২৫ নভেম্বর হতে চিংড়ি শিল্পের শ্রমিকদের জন্য সর্বনিম্ন মজুরি প্রতি মাসে ২৬৪৫.০০ টাকা নির্ধারণ করা হয়েছে। শ্রম আইনের সংশ্লিষ্ট ধারা মোতাবেক সরকার কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকদের জন্য পাঁচ বৎসর মেয়াদী নিম্নতম মজুরি হার নির্ধারণ করে দেন যা প্রতি পাঁচ বৎসর অন্তর পুনঃনির্ধারিত হয়। উক্ত শিল্পে কোন মালিক তাঁর কোন শ্রমিককে সরকার ঘোষিত নিম্নতম হারের কম হারে কোন মজুরি প্রদান করতে পারেন না।



চিত্র: শ্রমিকের ন্যূনতম মজুরি নিশ্চিত করার দায়িত্ব কারখানা কর্তৃপক্ষের

চিংড়ি শিল্পের জন্য ন্যূনতম মজুরি কাঠামো

বিগত ২৫ নভেম্বর ২০০৯ তারিখে জারীকৃত বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর সর্বশেষ সংশোধনী মোতাবেক চিংড়ি শিল্পের শ্রমিকদের জন্য সর্বনিম্ন মজুরি কাঠামো ঘোষনা করা হয়েছে যা সকল করখানার জন্য বাস্তবায়ন বাধ্যতামূলক। এ সংশোধনীতে বেশকিছু গুরুত্বপূর্ণ শর্ত দেয়া হয়েছে যা ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োজিত অস্থায়ী শ্রমিকদের জন্য বিশেষভাবে প্রযোজ্য। বিশেষ গুরুত্বপূর্ণ শর্তগুলো হচ্ছে:

১. এ প্রজ্ঞাপন জারীর পর হতে চিংড়ি সেন্টারের শিল্প মালিকগণ সংশোধনীতে বর্ণিত পদবিন্যাস অনুযায়ী শ্রমিকগণকে মজুরি রেজিস্ট্রিভুক্ত করবেন এবং মজুরি স্লিপ দিবেন।

২. এ সংশোধনীতে বর্ণিত মজুরি অপেক্ষা কোন মালিক বেশি মজুরি দিয়ে থাকলে তা হাস করা যাবে না। বরং নিয়োগকারী মালিকগণ ইচ্ছা করলে শ্রমিকগণকে ঘোষিত মজুরি অপেক্ষা অধিক হারে মজুরি প্রদান করতে পারবেন।
৩. এ প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী এ শিল্পে যেসব শ্রমিক ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োজিত হয়ে মজুরি প্রাপ্ত হন, তবে সেসব শ্রমিকও বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ২(৬৫), ধারা ১২১, ধারা ১৫০ ধারা ১৬১ অনুযায়ী শ্রমিক বলে গণ্য হবেন এবং উক্ত নিয়োগকারী ঠিকাদার মালিকের ন্যায় ন্যূনতম মজুরি বাস্তবায়ন করবেন।
৪. ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োজিত শ্রমিকদের ঠিকাদারের নিকট প্রাপ্ত পাওনাদির ক্ষেত্রে কোন সমস্যা হলে তার দায়-দায়িত্ব মালিকপক্ষের উপর বর্তাবে। ঠিকাদার এ প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী ঘোষিত ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কোনক্রমেই কম মজুরি প্রদান করতে পারবেন না। দৈনিক ৮ ঘন্টার ভিত্তিতে মজুরি নির্ধারিত হবে এবং ৮ ঘন্টার প্রতিশ্রুতি প্রদান করে ৮ ঘন্টার কম সময় কাজ করানোর পর আর কাজ না করালে উক্ত শ্রমিককে ৮ ঘন্টারই মজুরি দিতে হবে।
৫. ফুরণভিত্তিক (Piece rate) শ্রমিকদের মজুরি হার এ প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী এমনভাবে সংশোধন করতে হবে যাতে শ্রমিকগণ সরকার ঘোষিত ন্যূনতম মজুরি অপেক্ষা কম মজুরি না পান।
৬. এ প্রজ্ঞাপন অনুযায়ী শ্রমিকগণ অন্যান্য যে সুবিধাদি পাবেন:
- অধিকাল ভাতা: শ্রম আইনের ১০৮ ধারা অনুযায়ী কোন শ্রমিক ৮ ঘন্টার পর অতিরিক্ত কাজের জন্য অধিকাল ভাতা পাবেন।
 - উৎসব ভাতা: যে কোন সম্প্রদায়ের শ্রমিক-কর্মচারীগণ তাদের স্ব স্ব সম্প্রদায়ের প্রধান দুই উৎসবে মূল মজুরির সম হারে উৎসব ভাতা পাবেন।
 - গাচাইটি: কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণবছর চাকুরী অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরীর জন্য তার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরি শ্রমিকের চাকুরী অবসানকালে দিতে হবে।

চিংড়ি শিল্পের জন্য ঘোষিত সর্বনিম্ন মজুরি

ক. চিংড়ি শিল্পের শ্রমিকদের জন্য ২৫ নভেম্বর ২০০৯ তারিখে ঘোষিত সর্বনিম্ন মজুরি কঠামো নিম্নে দেয়া হলো:

শ্রমিকের পদ	মূল মজুরি	বাড়ীভাড়া	চিকিৎসা ভাতা	যাতায়াত ভাতা	সর্বমোট মজুরি
গ্রেড - ১	৩৫০০/-	১২২৫/-	২৫০/-	১০০/-	৫০৭৫/-
প্রডাকশন ইনচার্জ/ফোরম্যান ইনচার্জ					
গ্রেড - ২	২৯০০/-	১০১৫/-	২৫০/-	১০০/-	৪২৬৫/-
ফোরম্যান/সিনিয়র কিউসিআই/সিনিয়র সুপারভাইজার/সিনিয়র প্রডাকশন সুপারভাইজার/শিফট ইনচার্জ					
গ্রেড - ৩	২৫০০/-	৮৭৫/-	২৫০/-	১০০/-	৩৭২৫/-
গ্রেডার ইনচার্জ/কিউসি ইস্পেষ্টর/সুপারভাইজার/রিসিভ ইস্পেষ্টর/সিনিয়র অপারেটর/ব্রক সুপারভাইজার/সুপারভাইজার অর্গানিক/কিউ সি সুপারভাইজার/রিসিভ সুপারভাইজার/কোল্ড স্টোর সুপারভাইজার/জেনারেল স্টোর সুপারভাইজার/রিসিভ ইনচার্জ/ব্রক প্রডাক্ট সুপারভাইজার/আই কিউ এফ সুপারভাইজার/গ্রেড সুপারভাইজার/প্রডাকশন সুপারভাইজার					
গ্রেড - ৪	২২০০/-	৭৭০/-	২৫০/-	১০০/-	৩৩২০/-
অপারেটর/ইলেক্ট্রিসিয়ান মেশিন অপারেটর/পি আই অপারেটর/বয়লার অপারেটর/আই কিউ এফ অপারেটর/প্রডাকশন গ্রেডার/ওয়ার্টার ট্যাঙ্ক অপারেটর					
গ্রেড - ৫	১৯৫০/-	৬৮২.৫০	২৫০/-	১০০/-	২৯৮২.৫০
গ্রেডার/রিসিভ গ্রেডার/সহকারী অপারেটর/সহকারী কিউ সি আই/সহকারী ইলেক্ট্রিসিয়ান					
গ্রেড - ৬	১৭৫০/-	৬১২.৫০	২৫০/-	১০০/-	২৭১২.৫০
ক্ষেলম্যান/ওয়েল্ডার/চেকার/চেকার গ্রেডিং/প্যানিং চেকার/প্যাকিং চেকার/পাইপ মিস্ট্রি/আর সি ম্যান/টেবিল গ্রেডার/হিমাগার শ্রমিক/আই কিউ এফ প্রডাক্ট চেকার					
গ্রেড - ৭	১৭০০/-	৫৯৫/-	২৫০/-	১০০/-	২৬৪৫/-
প্যাকার/ওয়ার্কার/প্যানার/ক্লিনার/হেল্পার/ক্রাশ ম্যান/ওয়েল্ট ম্যান/ব্রক প্যানার/বেল্ট ওয়ার্কার/মেশিন হেল্পার/সহকারী ওয়েল্ডার/সহকারী ক্ষেলম্যান/আই কিউ এফ ওয়ার্কার/জেনারেল ওয়ার্কার/প্যানিং ওয়ার্কার /প্যাকিং ওয়ার্কার/ফাইলাল বেল্ট ওয়ার্কার/সহ: পাইপ মিস্ট্রি/ওয়াশম্যান/পিলিং ওয়ার্কার/ডিহেডিং ওয়ার্কার					

খ. চিংড়ি শিল্পের কর্মচারীদের জন্য ২৫ নভেম্বর ২০০৯ তারিখে ঘোষিত সর্বনিম্ন মজুরি কাঠামো নিম্নে দেয়া হলো:

শ্রমিকের পদ	মূল মজুরি	বাড়ীভাড়া	চিকিৎসা ভাতা	যাতায়াত ভাতা	সর্বমোট মজুরি
গ্রেড - ১	৩৫০০/-	১২২৫/-	২৫০/-	১০০/-	৫০৭৫/-
একাউন্ট্যান্ট/ফ্যাক্টরী ইনচার্জ					
গ্রেড - ২	২৯০০/-	১০১৫/-	২৫০/-	১০০/-	৪২৬৫/-
সিনিয়র কম্পিউটার অপারেটর/সিনিয়র ল্যাব টেকনিশিয়ান/ মেডিক্যাল এসিস্ট্যান্ট/সহকারী হিসাবরক্ষক/ক্যাশিয়ার/পরিবহন ইনচার্জ/সিকিউরিটি ইনচার্জ					
গ্রেড - ৩	২০০০/-	৭০০/-	২৫০/-	১০০/-	৩০৫০/-
ইমাম/ড্রাইভার/স্টোর কিপার/অফিস সহকারী/কম্পিউটার অপারেটর/ল্যাব টেকনিশিয়ান/ট্রাক ড্রাইভার/কভার্ট ভ্যান ড্রাইভার/সিকিউরিটি সুপারভাইজার/পরিবহন সুপারভাইজার/নার্স					
গ্রেড - ৪	১৮০০/-	৬৩০/-	২৫০/-	১০০/-	২৭৮০/-
কুক/গেটম্যান/বোটম্যান/গেট চেকার/সিকিউরিটি ইনসপেক্টর/ল্যাব এসিস্ট্যান্ট					
গ্রেড - ৫	১৬০০/-	৫৬০/-	২৫০/-	১০০/-	২৫১০/-
পিওন/গার্ডেনার/সহকারী কুক/লক্ষ্মী ম্যান/চ্যাংকী ম্যান/ট্রাক হেল্পার/শিশু কেয়ার বুয়া/সিকিউরিটি গার্ড/সহকারী বোটম্যান/ক্লিনার/সুইপার					

দোষব্য: শিক্ষান্বিষ্ণগণ মাসে ২০০০/- (দুই হাজার টাকা) টাকা প্রশিক্ষণ ভাতা পাবেন এবং প্রশিক্ষণ মেয়াদ সর্বোচ্চ ৬ মাস হবে। প্রশিক্ষণ শেষে তারা সংশ্লিষ্ট হোতে শ্রমিক বা কর্মচারী হিসেবে নিযুক্ত হবেন।

মজুরি গ্রহণের সময় শ্রমিকের

- কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত পে-স্লিপে মজুরি, হাজিরা, অতিরিক্ত কর্মসূচী, বোনাস, ইত্যাদির হিসাব সঠিকভাবে বুঝে স্বাক্ষর করা।
- মজুরি গ্রহণের সময় প্রাপ্ত টাকা হিসাব রক্ষকের সামনে দাঁড়িয়ে গুনে নেয়া।
- মজুরি সংক্রান্ত কোন সমস্যা থাকলে সঙ্গে সঙ্গে তা কর্তৃপক্ষকে জানানো।
- কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত পে-স্লিপটি সংরক্ষণ করা।

শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা

অবসর, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, বরখাস্ত অথবা শ্রমিকের চাকুরীর অবসানসহ অন্য কোন কারণে শ্রমিকের চাকুরীর ছেদ ঘটার প্রবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষকে কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের সকল পাওনা পরিশোধ করতে হবে।

শ্রম আইনের বিধান মোতাবেক শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করা না হলে অথবা মজুরি হতে বেআইনী ভাবে কর্তৃন করা হলে বা পরিশোধে বিলম্ব হলে সে সকল ক্ষেত্রে মজুরি কর্তৃনের তারিখ থেকে অথবা মজুরি প্রদেয় হবার তারিখ থেকে ১২ মাসের মধ্যে নিকটস্থ শ্রম আদালতে মামলা করতে পারবেন। যদি মালিক মজুরিকাল শেষে প্রবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে পাওনা মজুরি বা কোন শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা টাকা প্রবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ না করেন তবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক মালিকের বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে ফৌজদারী মামলা দায়ের করতে পারবেন। বর্তমান শ্রম আইন মোতাবেক আইনের বিধান লংঘনকারী ব্যক্তিকে তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে।

কর্মঘন্টা বা কাজের সময়সীমা

আহার ও বিশ্বামের জন্য বিরতি ব্যতীত যে সময় কোন শ্রমিক কাজ করার জন্য মালিকের এখতিয়ারাধীন থাকে তাকে কর্মঘন্টা বলে। একজন প্রাণ্ড বয়স্ক শ্রমিককে দিয়ে কোন কারখানায় সাধারণত দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না বা করতে দেয়া যাবে না। সে হিসেবে ১ সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না। তবে, ওভারটাইম ভাতা দিয়ে ১ দিনে ১০ ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করানো যাবে। কিন্তু ওভার টাইমসহ সপ্তাহে কাজের মোট সময় ৬০ ঘন্টার বেশি এবং এক বছরে সপ্তাহ প্রতি গড়ে ৫৬ ঘন্টার বেশি হবে না।

চতুর্থ অধ্যায়: কর্মঘন্টা



চিত্র: শ্রমিকরা নির্ধারিত শিফট অনুযায়ী কারখানায় প্রবেশ করছে

অর্থাৎ, প্রাণ্ড বয়স্ক শ্রমিকের কাজের স্বাভাবিক কাজের সময়:

- কে দৈনিক ৮ ঘন্টা (সপ্তাহে = ৪৮ ঘন্টা)
- কে দৈনিক ২ ঘন্টা ওভারটাইম।
- কে সপ্তাহে $(8+2) = 10 \times 6 = 60$ ঘন্টা।
- কে বার্ষিক হিসাবে গড়ে সপ্তাহে ৫৬ ঘন্টা (সপ্তাহে ৫৬ ঘন্টার বেশি নয়)।

সাধারণভাবে নারী শ্রমিকদের দিয়ে রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত তার বিনা অনুমতিতে কাজ করানো যাবে না । তবে সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিকের সম্মতি সাপেক্ষে রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত কাজ করানো যেতে পারে ।



চিত্র: শ্রমিকরা নির্ধারিত শিফট শেষে কারখানা থেকে বের হয়ে আসছে

কিশোর শ্রমিকের কর্মঘন্টা

কোন কিশোর শ্রমিককে কারখানায় দৈনিক পাঁচ ঘন্টার বেশি এবং সপ্তাহে ত্রিশ ঘন্টার (ওভারটাইমসহ ছত্রিশ ঘন্টা) অধিক কাজ করতে দেওয়া যাবে না । এছাড়া কোন কিশোর শ্রমিককে সপ্ত্যা ৭:০০ টা হতে সকাল ৭:০০ টার মধ্যবর্তী সময়ে কাজ করানো যাবে না । কোন প্রতিষ্ঠানে কিশোর শ্রমিকের কাজের সময় দুটি পালা বা শিফটে সীমাবদ্ধ রাখতে হবে এবং কোন পালার সময়সীমা সাড়ে সাত ঘন্টার বেশি হবে না ।

বিরতি

কোন শ্রমিক এক দিনে ছয় ঘন্টার বেশি কাজ করলে তাকে এক ঘন্টা এবং পাঁচ ঘন্টার বেশি কাজ করলে তাকে আধা ঘন্টা বিরতি দিতে হবে । তবে দৈনিক আট

ঘন্টার বেশি কাজ করাতে হলে কর্মরত শ্রমিককে দুটি বিরতি দিতে হবে । অর্থাৎ দুপুরে এক ঘন্টার বিরতি এবং বিকেলে আধা ঘন্টার বিরতি দিতে হবে ।

বিশ্রাম বা আহারের বিরতি

- কেন দৈনিক ৬ ঘন্টার বেশি কাজ করলে তাকে ১ ঘন্টা বিরতি দিতে হবে ।
- কেন দৈনিক ৫ ঘন্টার বেশি কাজ করলে আধা ঘন্টা বিরতি দিতে হবে ।
- কেন দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশি কাজ করানো হলে এক ঘন্টার একটি বিরতি অথবা আধা-ঘন্টার ২টি বিরতি দিতে হবে ।

নারী শ্রমিকের কর্মঘন্টা

কোন নারী শ্রমিককে তার বিনা অনুমতিতে রাত ১০.০০ ঘটিকা হতে ভোর ৬.০০ ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজ করানো যাবে না ।

ওভারটাইম

কোন কারখানায় কোন শ্রমিক এক দিনে ৮ ঘন্টার বেশি বা সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি কাজ করলে উক্ত অতিরিক্ত কাজের জন্য তিনি ওভারটাইম ভাতা পাবেন । ওভারটাইম ভাতা হবে মূলমজুরি, মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরি যদি থাকে তার সাধারণ হারের দ্বিগুণ । ওভারটাইম ভাতা হিসাবের সময় বোনাস অন্তর্ভুক্ত হবে না কিন্তু মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরি পেয়ে থাকলে তা অন্তর্ভুক্ত হবে ।

ওভারটাইম হিসাবের নিয়ম

মূল মজুরি + মহার্ঘ ভাতা + এডহক বা অন্তবর্তী মজুরি (যদি থাকে) $\div 208 \times 2 \times$ ওভারটাইম এর মোট ঘন্টা । মাসিক ভিত্তিতে মজুরি প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের মূল মজুরিকে ২০৮ ঘন্টা (২৬ দিন \times ৮ ঘন্টা) দিয়ে প্রথমে ভাগ করতে হবে । তারপর ভাগফলকে ২ দ্বারা গুণ করতে হবে এবং উক্ত গুণফলকে মোট ওভারটাইমের ঘন্টা দ্বারা গুণ করতে হবে । ধরা যাক, রাহিমার মূল বেতন ১৮৭২ টাকা । সে এক মাসে ৬০ ঘন্টা ওভারটাইম করেছে । $1872 \text{ টাকা} \div 208 \text{ ঘন্টা} = ৯ \text{ টাকা}$ (প্রতি ঘন্টার) । প্রতি ঘন্টার ওভারটাইম হবে দ্বিগুণ হারে $৯ \times 2 = ১৮$ টাকা । সে ৬০

ঘন্টার জন্য ওভারটাইম ভাতা পাবে $60 \times 18 = 1,080$ টাকা।

নথি সংরক্ষণ

কারখানায় শ্রম আইন বাস্তবায়নের অগ্রগতি সম্পর্কে যথাযথভাবে নথি সংরক্ষণ জরুরী। কর্মঘন্টা, মজুরি, ওভারটাইম ভাতা প্রভৃতি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে যথাযথ নথি হালনাগাদ করে রাখা শ্রম আইন বাস্তবায়নের জন্য অত্যাবশ্যক। এর ফলে শ্রম অধিদণ্ডের পরিদর্শকগণ বা ক্রেতার প্রতিনিধি বা সরকারীভাবে ভাস্তুমান বিদেশী কোন মিশন দেখতে চাইলে সহজে সবকিছু দেখানো সম্ভব। এরপে নথিতে কর্মচারীদের নাম, বয়স, কর্মঘন্টা এবং পারিশ্রমিক সম্পর্কে সর্বশেষ মাসের তথ্য সংরক্ষণ করতে হবে এবং পরিদর্শকগণ চাইলে তা উপস্থাপন করতে হবে।

পঞ্চম অধ্যায়ঃ ছুটি

ছুটি

সাধারণ অর্থে একজন শ্রমজীবি মানুষের শারীরিক ও মানসিক সামর্থ্য বিবেচনায় নির্ধারিত কাজ হতে শর্ত সাপেক্ষে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য বিরত থাকার সময়কে ছুটি বলে। শ্রম আইন ২০০৬ অনুসারে একজন শ্রমিক করাখানা হতে মজুরি সহ বিভিন্ন ছুটি পাওয়ার অধিকারী। যেমন:

- | | |
|------------------------------------|---|
| ১. সাংগঠিক ছুটি | - পূর্ণ মজুরিতে প্রতি সপ্তাহে ১ দিন |
| ২. অসুস্থতার ছুটি (মেডিক্যাল ছুটি) | - পূর্ণ মজুরিতে ১ বছরে ১৪ দিন পর্যন্ত ছুটি |
| ৩. উৎসব ছুটি | - পূর্ণ বেতনে ১ বছরে সর্বমোট ১১ দিন |
| ৪. নৈমিত্তিক ছুটি | - পূর্ণ বেতনে ১ বছরে ১০ দিন |
| ৫. বাংসরিক (অর্জিত) ছুটি | - প্রাণ্বয়ক্ষ শ্রমিক যিনি একটানা ১ বৎসর চাকুরী পূর্ণ করেছেন তিনি প্রতি ১৮ দিনের জন্য ১ দিন হারে অর্জিত ছুটি ভোগ করতে পারবেন। এভাবে বছরে ২০ দিনের অর্জিত ছুটি পাওয়া যেতে পারে। |

যদি কোন শ্রমিক বারো মাসের মধ্যে তার প্রাপ্য কোন ছুটি ভোগ না করেন তা হলে তার ছুটি পরবর্তি বারো মাস মেয়াদে প্রাপ্য ছুটির সাথে যুক্ত হবে। তবে ৪০ দিনের বেশি অর্জিত ছুটি ভোগ করা যাবে না। কোন শ্রমিকের যে কোন ভাবে চাকুরীর অবসান হলে তার অব্যবহৃত বাংসরিক ছুটির পরিবর্তে সম্পূর্ণ বেতন হারে মজুরি দিতে হবে।

সাংগঠিক ছুটি

কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক পূর্ণ মজুরিতে প্রতি সপ্তাহে ১ দিন ছুটি পাবেন।

অসুস্থতা/ মেডিকেল ছুটি

প্রত্যেক শ্রমিক বছরে পূর্ণ মজুরিতে সর্বোচ্চ ১৪ দিন অসুস্থতা বা মেডিকেল ছুটি পাবে। এই ছুটির আবেদন পত্রের সাথে অবশ্যই আবেদনকারীকে মালিক কর্তৃক নিযুক্ত একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক অথবা উক্তরূপ চিকিৎসকের অবর্তমানে অন্য কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের সার্টিফিকেট জমা দিতে হবে। অন্যথায় ছুটি প্রশ্ন থেকে আবেদনকারী বাধিত হবে।

নৈমিত্তিক ছুটি (সি, এল)

প্রত্যেক শ্রমিক বছরে পূর্ণ মজুরিতে ১০ দিন নৈমিত্তিক ছুটি নিতে পারবে। কোন কারনে যদি শ্রমিক এই ছুটি ভোগ না করেন তবে এই ছুটি জমা থাকবে না এবং পরবর্তি বছরে এই ছুটি আর ভোগ করতে পারবে না।

উৎসব ছুটি

বছরে ১১ দিন পূর্ণ মজুরি সহ উৎসব ছুটি পাবে। উৎসব ছুটির দিনে কোন শ্রমিক কাজ করলে পূর্ণ মজুরি সহ ২ দিন ক্ষতিপূর্ণ ছুটি এবং ১ দিন বিকল্প ছুটি সহ মোট ৩ দিন ছুটি দিতে হবে।

বাংসরিক বা অর্জিত ছুটি

প্রাণ্বয়ক্ষ শ্রমিক যিনি একটানা ১ বছর চাকুরী পূর্ণ করেছেন তিনি প্রতি ১৮ কর্মদিবসের কাজের জন্য ১ দিন ছুটি পাবে। কোন শ্রমিক বাংসরিক ছুটির আবেদন করা সত্ত্বেও মালিক তা না-মঙ্গুর করলে অথবা কোন শ্রমিক বাংসরিক ছুটি ভোগ না করলে উক্ত ছুটি পরবর্তী বছরের সাথে যোগ হবে, তবে অর্জিত ছুটি সর্বমোট ৪০ দিনের অধিক হবে না।

কিশোর শ্রমিক পূর্ববর্তী এক বছরের প্রতি ১৫ দিন কাজের জন্য ১ দিন ছুটি পাবে। অর্থাৎ কিশোর শ্রমিক বছরে ৬০ দিন ছুটি পাবে।

ছুটি পাশ করানোর পদ্ধতি

- কে ছুটিতে যাওয়ার আগে শ্রমিককে মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত দিতে হবে এবং দরখাস্তে তার ছুটিতে অবস্থানকালীন ঠিকানা লিখতে হবে।
- কে মালিক বা তার প্রতিনিধি দরখাস্ত পাবার সাত দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরু হবার দুই দিন পূর্বে ছুটির আদেশ প্রদান করবেন। তবে জরুরিকারণবশতঃ যদি দরখাস্ত দেয়ার তারিখে অথবা তিন দিনের মধ্যে ছুটি শুরু করতে হয় সেক্ষেত্রে ছুটির দরখাস্ত দাখিলের দিনই ছুটি মঙ্গুর করতে হবে।
- কে ছুটি মঙ্গুর করা হলে শ্রমিককে ছুটির পাশ দিতে হবে।
- কে ছুটি যদি মঙ্গুর না করা হয় তবে নামঙ্গুরের কারণসহ ছুটি শুরু হবার পূর্বে শ্রমিককে জানাতে হবে।

- কেন শ্রমিক ছুটিতে যাবার পর ছুটি বাড়ানোর প্রয়োজন হলে ছুটি শেষ হবার যথেষ্ট আগে মালিককে জানাতে হবে। মালিক ছুটি বাড়ানোর আবেদন মঙ্গুর কিংবা নামঙ্গুর করে শ্রমিকের ছুটির ঠিকানায় জানাবেন।
- মালিকপক্ষ ছুটি পাশ না করলে শ্রমিক ছুটিতে যেতে পারবেন না এবং ছুটি পাশ না করিয়ে কাজে অনুপস্থিত থাকলে ঐদিনগুলোকে অনুপস্থিত হিসেবে গণ্য করা হবে।
- হঠাতে করে অসুস্থ হয়ে পড়লে কাজে যোগদানের দিন ছুটির দরখাস্ত দিতে হবে কিংবা রেজিস্ট্রি ডাক যোগে ডাঙুরী সার্টিফিকেটসহ ছুটির দরখাস্ত পাঠিয়ে দিতে হবে।
- অসুস্থতা বা মেডিক্যাল ছুটি এবং প্রসূতিকালিন ছুটির জন্য ছুটির দরখাস্তের সাথে ডাঙুরের সার্টিফিকেট দিতে হবে।
- ছুটি শেষে সময়মত কাজে যোগদান করা প্রত্যেক শ্রমিকের দায়িত্ব। নতুন তিনি তার চাকুরী হারাতে পারেন কিংবা অসদাচরনের দায়ে অভিযুক্ত হতে পারেন।
- বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি কিংবা ছুটি না নিয়ে ১০ দিনের বেশি অনুপস্থিত থাকলে সেটা অসদাচরন হিসেবে গণ্য হবে।
- কোন শ্রমিক চাকুরীতে যোগদানের পরের দিন থেকে বার্তসরিক ছুটি ব্যতিত অন্যান্য সকল ছুটি ভোগ করার অধিকারী হবেন।

অগ্রীম ছুটির দরখাস্তের নমুনা

তারিখ:.....

বরাবর,

ব্যবস্থাপনা পরিচালক

প্রতিষ্ঠানের নাম , ঠিকানা

বিষয়: ছুটির জন্য দরখাস্ত।

জনাব,

সবিনয় নিবেদন এই যে, আমি আপনার কারখানার একজন শ্রমিক। আগামী (কত দিনের জন্য ছুটি তা এখানে লিখতে হবে).....দিন(কি কারণে ছুটি চাওয়া হচ্ছে তা এখানে লিখতে হবে)....আমার পক্ষে কারখানায় উপস্থিত থাকা সম্ভব নয় বিধায় উক্ত সময়ের জন্য আমার ছুটির বিশেষ প্রয়োজন।

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমাকেদিনের ছুটি মঙ্গুর করে বাধিত করতে মর্জিই হয়।

বিনীত নিবেদক,

আপনার বিশ্বাস্ত

স্বাক্ষর.....

নাম:

পদবী..... আইডি কাৰ্ড নম্বৰ.....

শাখা/সেকশন/লাইন.....

এবং বর্তমান বাসার ঠিকানা: ও জরুরিযোগাযোগের জন্য মোবাইল নং:.....

বিশেষ দ্রষ্টব্য: এ ধরণের দরখাস্ত দুটি লিখতে হবে এবং একটি প্রতিষ্ঠানে জমা দিয়ে অন্যটিতে ছুটি যে পাশ করা হয়েছে তা লিখিয়ে নিতে হবে।

অসুস্থতার জন্য ছুটির দরখাস্তের নমুনা

তারিখ:.....

বরাবর,

ব্যবস্থাপনা পরিচালক

(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ওঠিকানা লিখতে হবে).....

বিষয়: অসুস্থতা জন্য ছুটির দরখাস্ত।

জনাব,

সবিনয় নিবেদন এই যে, আমি আপনার কারাখানার একজন শ্রমিক। আমি টাইফয়েড (কি অসুখ হয়েছিল তার কথা এখানে লিখতে হবে) এ আক্রান্ত হয়ে এ মাসের ১৫ তারিখ থেকে ৩০ তারিখ পর্যন্ত কারাখানায় উপস্থিত হতে পারিনি। তাই আমারদিনের অনুপস্থিতকালীন সময়কে অসুস্থতা ছুটি হিসেবে মণ্ডুর করা প্রয়োজন। এই দরখাস্তের সাথে ডাক্তারের সার্টিফিকেট দেয়া হলো।

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমাকে দিনের অসুস্থতাকালীন ছুটি মণ্ডুর করে বাধিত করতে মর্জিং হয়।

বিনীত নিবেদক,

আপনার বিশ্বস্ত

স্বাক্ষর বা টিপ সহি

নাম.....

পদবী..... আইডি কার্ড নম্বর.....

শাখা/সেকশন/লাইন..... এবং বর্তমান বাসার ঠিকানা ও জরুরিযোগাযোগের

জন্য মোবাইল নং লিখতে হবে:

সংযুক্তঃ রেজিস্টার্ড ডাক্তারের সনদ বা সার্টিফিকেট।

বিশেষ দ্রষ্টব্যঃ এ ধরণের দরখাস্ত দুটি লিখতে হবে এবং একটি প্রতিষ্ঠানে জমা দিয়ে অন্যটিতে ছুটি যে পাশ করা হয়েছে তা লিখিয়ে নিতে হবে।

ষষ্ঠ অধ্যায়ঃ

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ অনুযায়ী কোন মহিলা শ্রমিক কম পক্ষে ৬ মাস যদি কোন কোম্পানীতে কাজ করেন তবে তিনি তাঁর প্রসূতিকালীন সময়ে প্রদেয় মুজরীসহ যে ছুটি ও অন্যান্য সুবিধা পেয়ে থাকেন তাই প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা। এখানে নারী শ্রমিকদের দুটি বিশেষ অধিকার দেয়া হয়েছে, প্রথমটি প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা (বেতন-ভাতা) এবং দ্বিতীয়টি মাতৃত্বকালীন ছুটি।

কোন নারী শ্রমিক প্রসবের আগে অন্তত ৬ মাস কাজ করলেই মোট বেতনে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন। একজন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্বে ৮ সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের পরে ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহ মোট বেতনে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা ও মাতৃত্বকালীন ছুটি পাবেন। কোন নারী শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন না যদি তাঁর সন্তান প্রসবের সময় দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে। তবে এক্ষেত্রে তিনি অন্যকোন ছুটি পাবার অধিকারী হলে তা অব্যর্থই তিনি পাবেন।

মালিক যদি জানেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে কোন নারী শ্রমিকের সন্তান প্রসবের সন্তানবন্না আছে কিংবা কোন নারী শ্রমিক পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করেছেন তবে মালিক এ সময় উক্ত নারী শ্রমিককে এমন কাজ করার জন্য নিয়োগ করতে পারবেন না যা তাঁর জন্য দুঃক্ষণ বা শ্রম-সাধ্য অথবা যে কাজের জন্য দীর্ঘক্ষণ দাঁড়িয়ে থাকতে হয়।

মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় মালিক ও মহিলা শ্রমিকের করণীয়

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মাতৃত্বকালীন ছুটির সময়ে মালিক এবং মহিলা শ্রমিকের জন্য করণীয়:

১. কোন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কারখানায় কাজ করতে পারবেন না;
২. সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কোন নারী শ্রমিক কাজ করতে চাইলেও মালিক কাজ করতে দিবেন না;
৩. মাতৃত্বকালীন ছুটি নেয়ার জন্য নারী শ্রমিককে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের কাছ থেকে সার্টিফিকেট বা প্রত্যয়নপত্র সংগ্রহ করে আট সপ্তাহের মধ্যে তাঁর সন্তান প্রসবের সন্তানবন্না রয়েছে মর্মে মালিককে লিখিত বা মৌখিক নোটিস দিতে হবে;

৪. প্রত্যয়ন পত্র বা নোটিস পাবার পরের দিন থেকে মালিক তাঁকে সন্তান জন্মের পূর্বের আট সপ্তাহের জন্য ছুটি মঙ্গুর করবেন বা কাজে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দিবেন;
৫. নোটিস পাবার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা দিবেন;
৬. একই ভাবে চিকিৎসকের নিকট থেকে সন্তান প্রসবের প্রমাণপত্র (রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়ন পত্র অথবা জন্ম নিবন্ধন আইন মোতাবেক প্রদত্ত প্রত্যয়ন পত্র) সহ আবার দরখাস্ত দিতে হবে।
৭. সন্তান প্রসবের প্রমাণপত্র পাবার পর মালিক সন্তান প্রসবের তারিখ থেকে সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত ছুটি মঙ্গুর করবেন বা কাজে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দিবেন।
৮. সন্তান প্রসবের প্রমাণপত্র পাবার পরবর্তী তিন কর্মদিবসের মধ্যে মালিক উক্ত নারী শ্রমিকের সন্তান প্রসবের তারিখসহ আট সপ্তাহের প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করবেন। তবে তিনি মাসের মধ্যে কোন প্রমাণ দিতে না পারলে সে মহিলা শ্রমিক এ ছুটি পাবেন না।

মাতৃত্বকালীন ছুটির সময় মজুরি হিসাবের পদ্ধতি

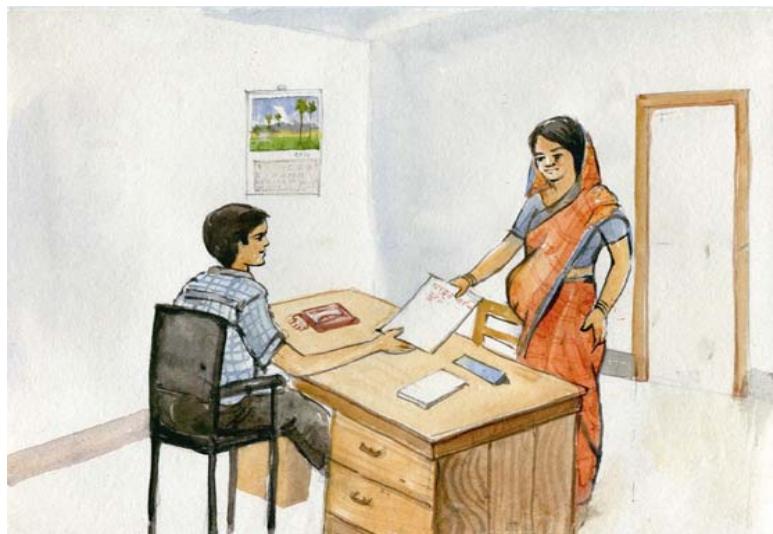
আইন মোতাবেক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মজুরি গণনা করার নিয়ম হল: নোটিস প্রদানের তারিখ থেকে অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিনি মাসে উক্ত শ্রমিকের (যিনি মাতৃত্বকল্যাণ ছুটি ভোগ করবেন) প্রাপ্ত মোট মজুরিকে উক্ত সময়ে তাঁর মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দিয়ে ভাগ করতে হবে। মনে রাখতে হবে আইন মোতাবেক মোট মজুরি বলতে পূর্ববর্তী তিনি মাসে গৃহীত ওভারটাইম এবং বোনাস যদি থেকে থাকে তবে অব্যর্থই তা সহ ধরতে হবে। মজুরির হিসেবে কাজের দিন বলতে বোঝাবে মাসে ২৬ দিন।

প্রসূতিকালীন সুবিধা হিসাবের নিয়ম

মাসিক ভিত্তিতে মজুরি প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের পূর্ববর্তী তিনি মাসের মূল মজুরির সাথে পূর্ববর্তী তিনিমাসে প্রাপ্ত ওভারটাইম এবং বোনাস যদি থাকে তা যোগ করে গড় করলেই তাঁর প্রসূতিকালীন সময়ের মাসিক সুবিধা বা মজুরি বের হবে। ধরা যাক, তহমিনার মূল বেতন ২০০০ টাকা। সে জানুয়ারী মাসে ওভারটাইম ভাতা পেয়েছে ৩০০, ফেব্রুয়ারী মাসে ৫০০ টাকা এবং মার্চ মাসে পেয়েছে ২০০ টাকা। এছাড়া সে মার্চ মাসে বোনাস পেয়েছে ৫০০ টাকা। তাহলে সে

জানুয়ারী মাসে মোট মজুরি পেয়েছে (২০০০+৩০০)	=	২,৩০০ টাকা
ফেব্রুয়ারী মাসে মোট মজুরি পেয়েছে (২০০০+৫০০)	=	২,৫০০ টাকা
মার্চ মাসে মোট মজুরি পেয়েছে (২০০০+৩০০+৩০০)	=	<u>২,৬০০</u> টাকা
অর্থাৎ, তহমিনা তিন মাসে মজুরি পেয়েছে	=	৭,৮০০ টাকা

তিন মাসের মোট মজুরির গড় করলে তার মাসিক মজুরি (প্রকৃত কাজের দিন ২৬) হয় $(7800 \div 3) = 2,666.66$ টাকা। ২,৬৬৬.৬৬ কে ২৬ দিন দিয়ে ভাগ করলে এক দিনের মজুরি হবে 98.87 টাকা। এভাবে সে প্রথম আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরি বা সুবিধা পাবে $56 \times 98.87 = 5,512.72$ টাকা এবং দ্বিতীয় আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরি বা সুবিধা পাবে $56 \times 98.87 = 5,512.72$ টাকা। সর্বমোট ঘোল সপ্তাহ বা ১১২ দিনের জন্য তহমিনা প্রসূতিকালীন সুবিধা পাবে $10,625.88$ টাকা।



চিত্র: মহিলা শ্রমিককে প্রসূতিকালীন সুবিধা দেয়া হচ্ছে

সন্তান প্রসবের পর আট সপ্তাহ কাজ করা নিষিদ্ধ

কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে জেনেশনে কোন মহিলা শ্রমিকের সন্তান প্রসবের ঠিক পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করাতে এবং কোন মহিলাও অনুরূপ সময়ে কাজ করতে পারবে না।

প্রসূতি কালীন চাকুরীর নিরাপত্তা

কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ৬ মাস এবং পরবর্তী ৮ সপ্তাহের মধ্যে তাকে চাকুরী থেকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করা যাবে না। অন্য কোনভাবে চাকুরীর অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিস বা আদেশ প্রদান করলে উক্ত আদেশ বা নোটিসের যথেষ্ট কারণ না থাকলে তিনি প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকার থেকে বঞ্চিত হবেন না।

কোন মালিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা সংক্রান্ত কোন বিধান লংঘন করলে তিনি পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দড়ে দভিত হবেন। এ ধরণের অর্থদণ্ড আরোপ করা হলে আদালত রায় প্রদান কালে আদায়কৃত দড়ের অর্থ সম্পূর্ণ বা অংশবিশেষ সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে দেয়ার আদেশ দিতে পারবেন।

মহিলাদের প্রতি সদাচরণ

বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী কোন প্রতিষ্ঠানে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকলে, তিনি যে পদব্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের কেহ এমন কোন আচরণ করতে পারবেন না যা অশ্রীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলে গণ্য হতে পারে, কিংবা ঐ আচরণ উক্ত মহিলার শালীনতা এবং সম্মের পরিপন্থী। বর্তমান শ্রম আইনের ৩০৭ ধারা মোতাবেক আইনের এ বিধান লংঘনকারী ব্যক্তিকে তিন মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড অথবা এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে অথবা উভয় দড়ে দণ্ডনীয় করা যাবে।

প্রাথমিক চিকিৎসা

প্রত্যেক কারখানায় কর্মরত শ্রমিকের জন্য প্রাথমিক চিকিৎসা সুবিধা থাকতে হবে যাতে হঠাৎ করে কেউ অসুস্থ হলে বা দুর্ঘটনার শিকার হলে তাৎক্ষণিকভাবে জরুরিভূতিতে চিকিৎসা ব্যবস্থা দেয়া যায়। শ্রম আইন অনুযায়ী প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য অন্তর্ভুক্ত: একজন প্রশিক্ষণ প্রাপ্ত ব্যক্তির দায়িত্বে প্রাথমিক চিকিৎসার উপযুক্ত সরঞ্জমাদিসহ প্রাথমিক চিকিৎসার ব্যবস্থা থাকতে হবে।

প্রাথমিক চিকিৎসার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি সকল কর্মসময়ে কারখানায় উপস্থিত থাকবেন। তাঁকে সহজে চেনার জন্য তিনি পোশাকের সাথে পৃথক ব্যাজ পরিধান করবেন। কারখানার সকল কক্ষে প্রাথমিক চিকিৎসার দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির নাম ও মোবাইল নং নেটিস আকারে টাপিয়ে দিতে হবে। কোন কারখানায় ৩০০ জন বা তার চেয়ে বেশি শ্রমিক থাকলে প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জমাদির পাশাপাশি প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন ডাক্তার ও নার্সিং স্টাফের দায়িত্বে রোগী দেখার কক্ষসহ ডিসপেন্সারিয়ে ব্যবস্থা থাকতে হবে।

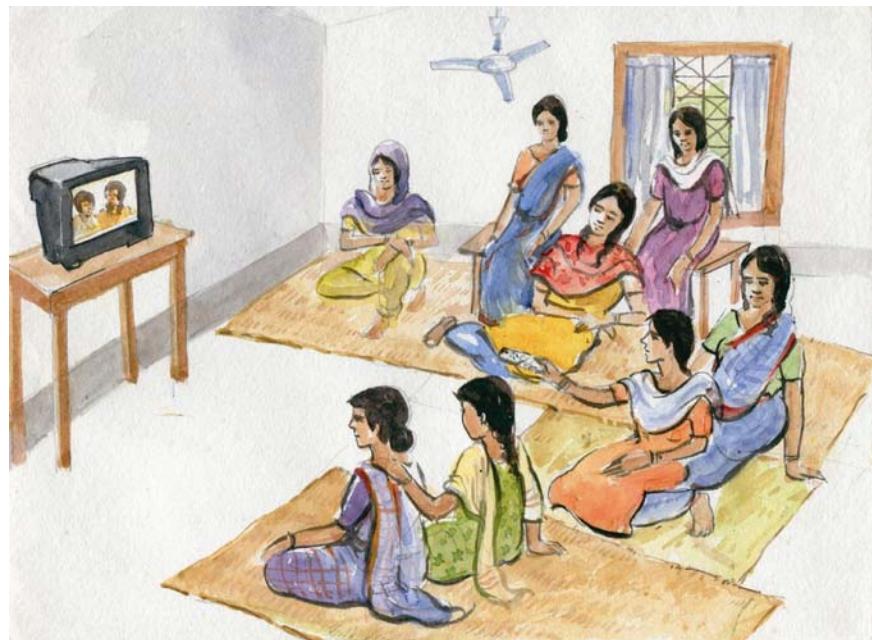
সপ্তম অধ্যায়: শ্রমিকের কল্যাণ মূলক ব্যবস্থা



চিত্র: কারখানার দায়িত্বপ্রাপ্ত চিকিৎসক শ্রমিকদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা করছেন

বিশ্রাম কক্ষ

শ্রম আইন অনুযায়ী ৫০ জনের বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে কোন কারখানার মধ্যে শ্রমিকদের বিশ্রাম নেওয়ার জন্য উপযুক্ত বিশ্রাম কক্ষ থাকা দরকার। কোন কারখানায় ২৫ জনের বেশি মহিলা শ্রমিক থাকলে মহিলাদের জন্য আলাদা বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা থাকতে হবে। তবে ২৫ জনের কম মহিলা শ্রমিক থাকলে মহিলাদের জন্য পর্দাদেরা জায়গায় বিশ্রামের ব্যবস্থা থাকতে হবে। এরূপ বিশ্রাম কক্ষ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও যথেষ্ট আলো-বাতাস সম্পন্ন হতে হবে।



চিত্র: মহিলা শ্রমিকদের জন্য বিশ্রাম কক্ষ

খাবার কক্ষ

কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকগণ যাতে তাদের সাথে আনা খাবার খেতে পারে তার জন্য উপযুক্ত খাবার কক্ষ থাকা দরকার। শ্রম আইনের বিধান অনুযায়ী বিশ্রাম কক্ষের মত কোন প্রতিষ্ঠানে ৫০ জনের বেশি শ্রমিকের জন্য পানি পান করার ব্যবস্থাসহ উপযুক্ত খাবার কক্ষ থাকতে হবে। এরূপ খাবার কক্ষ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও যথেষ্ট আলো-বাতাসের ব্যবস্থা থাকতে হবে। তবে শ্রমিকের সাথে আনা খাবার রাখার জন্য উপযুক্ত যায়গা কারখানাকেই করে দিতে হবে। অনেক কারখানায় শ্রমিকদের খাবার

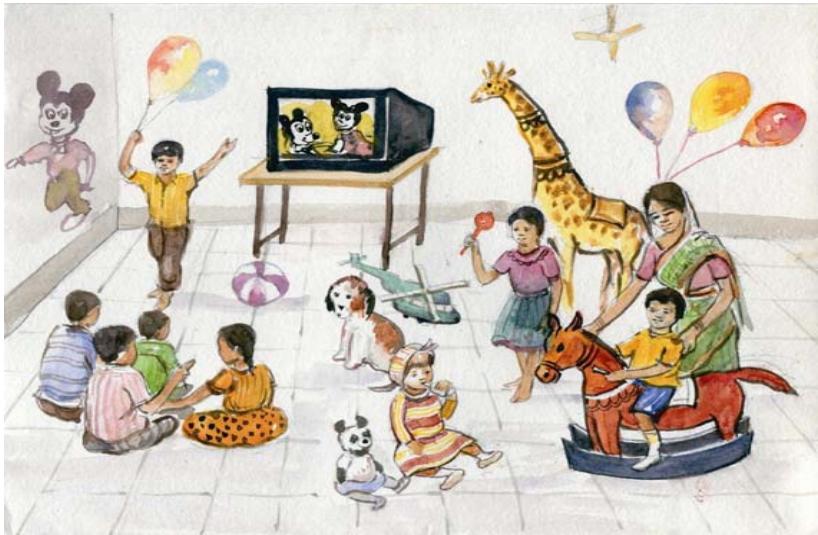
ও ব্যাস্তিগত জিনিষপত্র রাখার জন্য ছোট ছোট খোপওয়ালা দেয়াল আলমারির ব্যবস্থা আছে। কোন কারখানায় ১০০ জনের উপর শ্রমিক থাকলে সেখানে কারখানার পক্ষ হতে ক্যান্টিনের ব্যবস্থা থাকতে হবে। খাবার কক্ষ ও ক্যান্টিনে মহিলা শ্রমিকদের জন্য পৃথক ব্যবস্থা রাখতে হবে। তবে কোন কারখানায় পর্যাপ্ত ক্যান্টিন সুবিধা থাকলে তা খাবার কক্ষের বিকল্প ব্যবস্থার অংশ বলে গণ্য হবে।



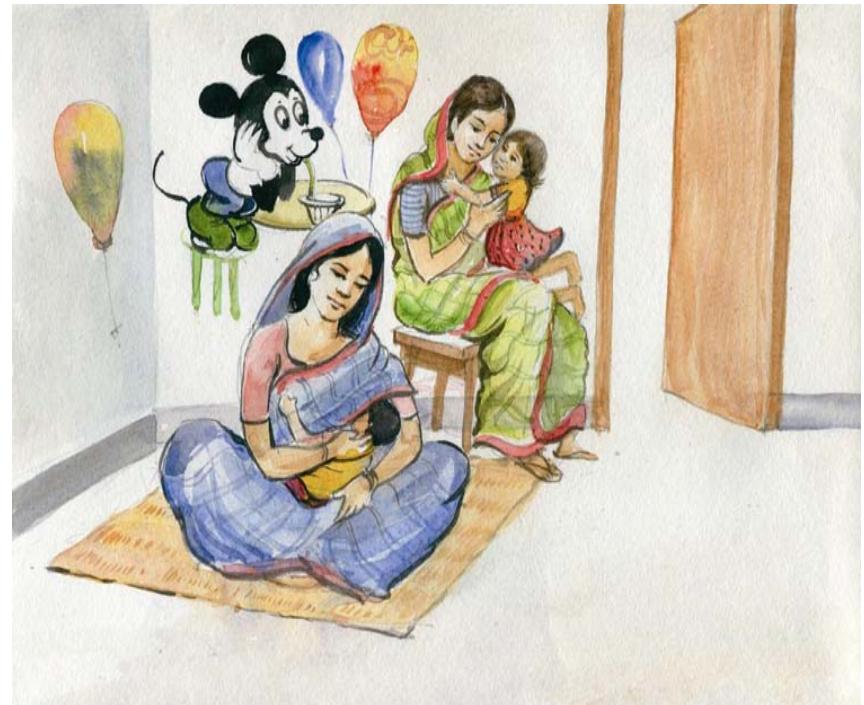
চিত্র: মহিলা শ্রমিকদের জন্য পৃথক খাবার কক্ষ

শিশু কক্ষ

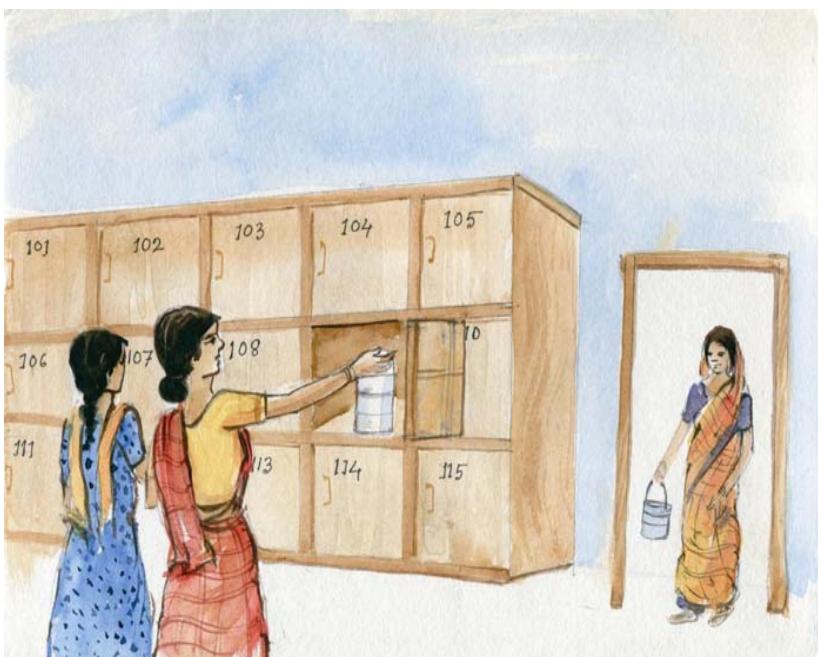
কোন কারখানায় ৪০ জন বা তার বেশি মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে তাদের ছয় বৎসরের কম বয়সী শিশুসন্তানগণের ব্যবহারের জন্য উপযুক্ত শিশু কক্ষ স্থাপন ও রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। শিশু কক্ষটি খোলা-মেলা স্থানে স্থাপিত হতে হবে এবং যথেষ্ট আলো-বাতাসের ব্যবস্থা থাকতে হবে। শিশু কক্ষটি পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে এবং পরিচালনার জন্য অভিজ্ঞ ও প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত পরিচারিকা বা তত্ত্বাবধানকারী নিয়োগদান করতে হবে। শিশু কক্ষটি



চিত্র: শিশু কক্ষ



চিত্র: দুধপানকারী শিশুর মা শিশুকে দুধপান করাচ্ছে



চিত্র: শ্রমিকদের খাবার ও ব্যাস্তিগত জিনিষপত্র রাখার জন্য ছোট খোপওয়ালা দেয়াল
আলমারি

প্রয়োজনীয় আসবাবপত্র ও খেলনা দ্বারা সজ্জিত থাকবে বিশেষ করে প্রতিটি শিশুর জন্য বিছানাসহ একটি করে খাট বা দোলনা থাকবে। দুধপানকারী শিশুর মায়ের জন্য দুধপান করানোর সুবিধা হয় এমন চেয়ার বা আসনের ব্যবস্থা রাখতে হবে। তুলনামূলকভাবে বড় শিশুদের জন্য উপযুক্ত ঘেরা দেয়া ছায়াযুক্ত উন্মুক্ত ছোট খেলার মাঠ বা উঠান থাকবে।

বিশুদ্ধ পানি

প্রতিটি কারখানায় কর্মরত সকল শ্রমিকের পান করার জন্য পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানি সরবরাহের ব্যবস্থা করতে হবে। কারখানার কোন সুবিধাজনক স্থানে ‘পান করার পানি’ কথাটি লিখে চিহ্নিত করে দিতে হবে যাতে সকল শ্রমিক বুবাতে পারে। কোন কারখানায় ২৫০ জনের বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে গরমকালে পান করার জন্য ঠাণ্ডা পানি সরবরাহ করতে হবে।



চিত্র: পান করার জন্য বিশুদ্ধ পানির ব্যবস্থা



চিত্র: পুরুষ ও মহিলার জন্য পৃথক টয়লেট

টয়লেট সুবিধা

প্রত্যেক কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের কাজের সময় ব্যবহারের জন্য সুবিধাজনক স্থানে প্রয়োজনীয় সংখ্যাক টয়লেট থাকতে হবে। পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের জন্য সম্পূর্ণ আলাদা টয়লেটের ব্যবস্থা করতে হবে। টয়লেটগুলোতে যথেষ্ট আলো-বাতাস ও সার্বক্ষণিক পানি সরবরাহের ব্যবস্থা রাখতে হবে। টয়লেটগুলো জীবাননুশাক ও পরিষ্কারক দ্বারা সবসময় পরিষ্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত রাখতে হবে।

ধৌতকরণ সুবিধা

প্রত্যেক কারখানায় কর্মরত শ্রমিকদের কাজের সময় ব্যবহারের জন্য সুবিধাজনক স্থানে প্রয়োজনীয় সংখ্যাক গোসলখানা ও ধৌতকরণ ব্যবস্থা বা বেসিন থাকবে এবং এগুলোর রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে। পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের জন্য আলাদা ব্যবস্থা করতে হবে এবং সহজে ব্যবহার করা যায় এমন স্থানে হতে হবে। এসব ধৌতকরণ ব্যবস্থায় সার্বক্ষণিক পানি সরবরাহের ব্যবস্থা রাখতে হবে এবং জীবাননুশাক ও পরিষ্কারক দ্বারা সবসময় পরিষ্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত রাখতে হবে।



চিত্র: ধৌতকরণ সুবিধা

শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য

চিংড়ি ও মৎস্য প্রক্রিয়াজাত কারখানার কার্যক্রম এমন পরিবেশে সম্পন্ন করতে হয় যাতে প্রক্রিয়াধীন পণ্য সর্বদা ঠাণ্ডা থাকে এবং সকল প্রকার সংক্রমণমুক্ত থাকে। একারনে এখানে কর্মরত শ্রমিকদেরও সংক্রমণমুক্ত পরিবেশে ঠাণ্ডার মধ্যে ঝুঁকি নিয়ে কাজ করতে হয়। এখানে শ্রম আইনের আলোকে শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তামূলক বিধানগুলো উল্লেখ করা করা হল:

সম্ভাব্য দুর্ঘটনার স্থান চিহ্নিত করা

কারখানার মধ্যে বিভিন্ন সেকশনে কাজের সময়ে সম্ভাব্য দুর্ঘটনা বা বিপদজনক স্থানসমূহ পূর্ব থেকে চিহ্নিত করে কিছু টিকার বা স্পষ্টভাবে নোটিস আকারে লাগিয়ে রাখলে অনেক দুর্ঘটনা এড়ানো সম্ভব। এজন্য **বিপদজনক, প্রবেশ, বাহির, জরুরি নির্গমন, প্রাথমিক চিকিৎসা বক্স, বিশুদ্ধ পানি, আগুন, বিপদজনক গ্যাস, পিছিল মেঝে** প্রভৃতি টিকার দিয়ে সংশ্লিষ্ট স্থানকে চিহ্নিত করে কর্মরত শ্রমিকদের এসব বিপদ সম্পর্কে সতর্ক করা আবশ্যিক।

অষ্টম অধ্যায়:

শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা



চিত্র: অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম

অগ্নিকান্ড সম্পর্কে সতর্কতা

প্রতিটি কারখানায় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগকারী অঙ্গত: একটি বিকল্প সিডিসহ জরুরি বহির্গমনের উপায় ও অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা করতে হবে। কারখানার একক বহির্গমনের পথ কাজের সময় তালাবদ্ধ বা আটকে রাখা যাবে না।

বিপদজনক কাজে মহিলাকে নিয়োজিত না করা

কোন মহিলা শ্রমিককে বিপদজনক, অনিরাপদ ও অস্বাস্থ্যকর স্থানে কাজ করতে দেয়া যাবে না। ঘুর্ণায়মান কোন মেশিন চালু অবস্থায় এর কাছে বা আশে-পাশে কোন কিশোর শ্রমিক বা মহিলা শ্রমিককে কাজের অনুমতি দেয়া যাবে না। কারখানার চালু যন্ত্রপাতির কাছে বা চালু অবস্থায় এসব যন্ত্রপাতি পরিষ্কার করা, তৈল দেয়া বা এগুলোকে সুবিন্যস্ত করার কাজে কোন কিশোর শ্রমিক বা মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত করা যাবে না।

ঘুর্ণায়মান যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখা

মোটর, হুইল, রোটর, জেনারেটর প্রভৃতি যন্ত্রপাতির ঘুর্ণায়মান অংশ, বেল্ট, ফিতা যেগুলো দুর্ঘনার কারণ হিসেবে বিপদজনক এগুলো শক্ত জালি দ্বারা মজবুতভাবে ঘিরে রাখতে হবে। মহিলাদের ব্যবহৃত টিলে-চালা পোষাক ও ওড়না থেকে ঘুর্ণায়মান যন্ত্রপাতির কাছে দুর্ঘটনা ঘটতে পারে।

নিরাপত্তামূলক পোষাক ও সরঞ্জাম ব্যবহার

চিংড়ি ও মাছ প্রক্রিয়াজাত কাজের সময় শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য উপযুক্ত পোষাক ও সরঞ্জাম ব্যবহার করা অবশ্যিক। কারখানায় প্রবেশকালে প্রতিটি শ্রমিককে মাস্ক, হ্যান্ড গ্লভস, এপন, টুপি, রাবার জুতা ব্যবহার পঞ্চের গুণগতমাণের নিরাপত্তার সাথে সাথে শ্রমিকের শারীরীক নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে। ভেজা পরিবেশে অধিক ঠান্ডার মধ্যে কাজের সময় শ্রমিকদের গরম কোট ব্যবহার তাদের ঠান্ডা লাগা থেকে রক্ষা করবে।

অতিরিক্ত ওজন বহন ও দীর্ঘক্রিয় কাজ করা

মহিলা শ্রমিকদের অতিরিক্ত ওজন বহন করায় বিরত থাকা এবং দীর্ঘ সময় ধরে কারখানায় দাঁড়িয়ে কাজ করার সময় মাঝে মাঝে বিরতি দেয়া উচিত। কারন দীর্ঘ সময় প্রতিকুল অবস্থায় কাজ করে শ্রমিক অসুস্থ হয়ে পড়লে কারখানার কাজের ক্ষতি হবে এবং উৎপাদনশীলতা ব্যতীত হবে।

বিপদজনক গ্যাস

যে সব শ্রমিক বিপদজনক গ্যাসের কছে কাজ করেন তাদের গ্যাস মাস্ক ব্যবহার করা বাধ্যতামূলক। চিংড়ি প্রক্রিয়াজাত কারখানায় মেশিন ঘরে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য বিশাল অ্যামোনিয়া গ্যাস নির্গত হয়ে স্বাস্থ্যহানি ঘটতে পারে। এমনকি অ্যামোনিয়া গ্যাস বিস্ফোরণ ঘটলে কর্মরত শ্রমিকের মৃত্যু ঘটতে পারে। যেসব কারখানায় ধোঁয়া বা অন্য কোন দুষ্পুর গ্যাস নির্গত হয়ে কর্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর

হতে পারে, কারখানা হতে তা দ্রুত নির্গমনের ব্যবস্থা করতে হবে এবং শ্রমিকদের নিষ্পাসের সাথে যাতে প্রবেশ করতে না পারে তার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

পিচ্ছিল মেঝে

মৎস্য প্রক্রিয়াজাত কারখানার মধ্যে পিচ্ছিল মেঝেতে যারা কাজ করেন তাদের জন্য উপযুক্ত জুতা ব্যবহার তাদের কর্মকালীণ নিরাপত্তা দেবে। মাছ প্রক্রিয়াজাত কাজে ধারালো অস্ত্র, ছুরি বা বটি ব্যবহার করা হয়। এসব শাখায় শ্রমিকদের বাধ্যতামূলকভাবে মোটা হ্যান্ড গ্লভস ব্যবহার নিশ্চিত করা।

রাত্রিকালীণ শিফটে মহিলাদের কাজের বিধান

রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত সময়ে কোন মহিলাকে কারখানার কোন কাজে নিয়োজিত করা যাবে না। কারন নারী শ্রমিকদের দিয়ে রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত তার বিনা অনুমতিতে কাজ করানো যাবে না। তবে সংশ্চিত নারী শ্রমিকের সম্মতি সাপেক্ষে রাত ১০.০০টা থেকে ভোর ৬.০০টা পর্যন্ত কাজ করানো যেতে পারে।

পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা ও আলো-বাতাস

কারখানার পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা, বায়ু চলাচল, তাপমাত্রা, আলো সম্পর্কে শ্রম আইনের বিধান:

- কে প্রত্যেক কারখানা ও প্রতিষ্ঠানকে পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে এবং নর্দমা, পায়খানা বা অন্য কোন জঙ্গল হতে উত্থিত দুষ্পুর বাস্প হতে মুক্ত রাখতে হবে।
- কে কারখানার মেঝে, সিঁড়ি এবং যাতায়তের পথ বাড়ু দিয়ে পরিষ্কার রাখতে হবে এবং সপ্তাহে একদিন প্রয়োজনে জীবান্নুন্নশক দিয়ে ধোত করতে হবে।
- কে কারখানার আভ্যন্তরীন দেয়াল, পার্টিশন, ছাদ, সিঁড়ি এবং যাতায়ত পথ রং বা বার্নিশ করা থাকলে প্রত্যেক তিন বছর অন্তর পুনরায় রং বা বার্নিশ করতে হবে।
- প্রত্যেক কারখানার প্রতিটি রুমে বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে। রুমের তাপমাত্রা এমন হবে যাতে কোন শ্রমিকগণ আরামে কাজ করতে পারেন।
- কারখানার মধ্যে যেখানে শ্রমিকগণ কাজ করবেন সেখানে স্বাভাবিক এবং কৃত্রিম আলোর যথেষ্ট ব্যবস্থা রাখতে হবে।

কারখানায় সম্ভাব্য দুর্ঘটনার প্রধান কারণসমূহ

১. অসাবধানতা ।
২. অজ্ঞতা ।
৩. অন্যমনক্ষতা ।
৪. ব্যক্তিগত নিরাপত্তমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ না করা ।
৫. ধূমপান করা, নেশাগ্রস্ত অবস্থায় কাজ করা ।
৬. চিলা পোশাক পরে কাজ করা ।
৭. যন্ত্রপাতিতে নিরাপত্তমূলক ব্যবস্থা না থাকা ।
৮. কাজের পরিবেশ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন না রাখা ।

দুর্ঘটনা জনিত ক্ষতিপূরণ

চাকুরী চলাকালে তা থেকে উদ্ভৃত দুর্ঘটনার ফলে কোন শ্রমিক শরীরে জখমপ্রাণ্ড হলে শারীরীক ক্ষতির পরিমাণ অনুযায়ী তিনি সর্বোচ্চ এক লক্ষ পঁচিশ হাজার (১২৫,০০০.০০) টাকা পর্যন্ত ক্ষতিপূরণ পাবেন। উক্তরূপ দুর্ঘটনায় শ্রমিক মৃত্যুবরণ করলে তার আয়ের উপরে নির্ভরশীল পোষ্যগণ এক লক্ষ (১০০,০০০.০০) টাকা ক্ষতিপূরণ পাবেন।

শ্রমিকের অবহেলাজনিত দুর্ঘটনা

শ্রমিকের অবহেলার কারণে দুর্ঘটনা ঘটলে মালিক ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবেন না। আর যদি ঝুঁকির বিষয়ে মালিককে জানানোর পর এ ব্যাপারে ব্যবস্থা না নেওয়ার কারণে দুর্ঘটনা ঘটে তাহলে ক্ষতিপূরণের পরিমাণ দিগ্নন হবে।

দুর্ঘটনায় শ্রমিকের অস্থায়ী অক্ষমতা

কোন দুর্ঘটনায় শ্রমিকের অস্থায়ী অক্ষমতায় শ্রমিক মাসিক মজুরি হিসেবে সর্বোচ্চ এক বছর পর্যন্ত ক্ষতিপূরণ পেতে পারে। এক্ষেত্রে প্রথম ২ মাস পুরো মজুরি, পরের ২ মাস মাসিক মজুরির দুই-তৃতীয়াংশ হারে এবং বাকী ৮ মাস অর্ধেক হারে মজুরি পাবেন।

পেশাগত ব্যাধি

এছাড়া পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে আক্রান্ত শ্রমিক সর্বোচ্চ ২ বছর পর্যন্ত প্রতি মাসে মাসিক মজুরির অর্ধেক হারে ক্ষতিপূরণ পাবেন। কোন মালিকের অধীনে অন্তত ৬ মাস কাজ করার পর শ্রমিক যদি কোন পেশাগত ব্যাধিতে আক্রান্ত হয় তবে মালিক আক্রান্ত শ্রমিককে উল্লিখিত ক্ষতিপূরণ দিতে আইনতঃ বাধ্য।

নবম অধ্যায়ঃ

শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য

শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য

মানুষ হিসেবে শ্রমিকদের যে অধিকারগুলো সমাজে স্বীকৃত, সে অধিকারগুলো দাবী করার আগে তাদেরও বেশ কিছু দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করা আবশ্যিক। অনেকে শুধু অধিকারগুলোই দাবি করতে চায় অথচ দায়িত্ব ও কর্তব্য পালনে শৈথিল্য প্রদর্শন করে। ফলে সংঘাতের সৃষ্টি হয়। শ্রম আইন বাস্তবায়নের সুফল পেতে হলে শ্রমিকদের দায়িত্ব ও কর্তব্য পালনে এগিয়ে আসতে হবে। একটি সুশৃঙ্খল ও দায়িত্ববান শ্রমিক সমাজ বয়ে আনতে পারে শিল্পের সম্মুদ্ধি এবং ধরে রাখতে পারে দেশের সুনাম।

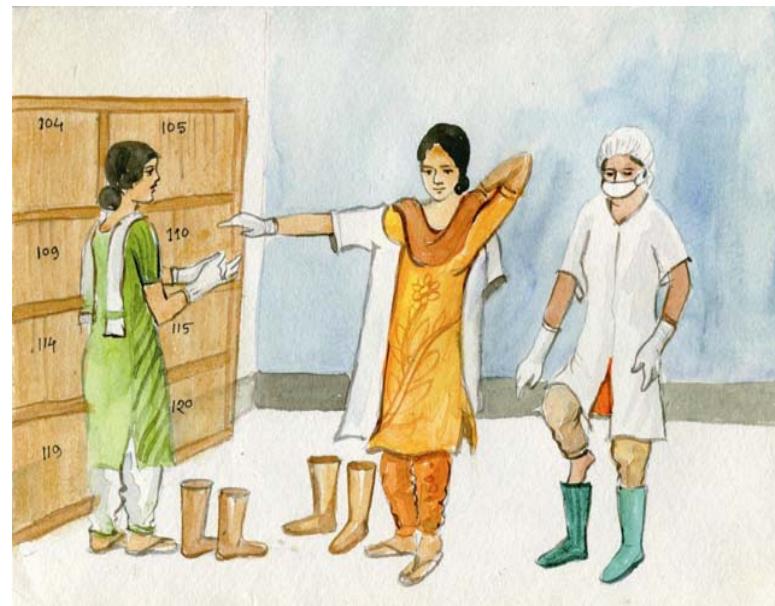
শ্রমিকদের সাধারণ দায়িত্ব ও কর্তব্য

- কে শ্রম আইন ও কারখানার নিজস্ব নীতিমালার প্রতি শ্রদ্ধাশীল হওয়া ও তা মেনে চলা।
- কে কাজের ব্যাপারে ঘনোযোগী হওয়া এবং সততা ও দক্ষতার সাথে সকল দায়িত্ব পালন করা।
- কে কারখানার সম্পদ, আসবাবপত্র, মূল্যবান যন্ত্রপাতি প্রভৃতি ব্যবহার, সংরক্ষণ ও রক্ষণাবেক্ষণে যত্নবান হওয়া।
- কে কারখানার উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রতি সম্মান প্রদর্শন ও তাঁদের যুক্তিপূর্ণ ও আইনানুগ সকল আদেশ মেনে চলা।
- কে কর্মস্থলে সবার সাথে ভাল আচরণ করা ও সুসম্পর্ক বজায় রাখা।
- কে কারখানার জন্য ক্ষতিকর কোন কাজ থেকে নিজে বিরত থাকা ও অন্যকে বিরত রাখা।
- কে কোন সমস্যা বা অসুবিধার কথা সময়মত যথাযথ কৃতপক্ষকে জানানো।

কাজে উপস্থিতির ক্ষেত্রে শ্রমিকের করণীয়

- কে নির্ধারিত সময় কাজে উপস্থিত হওয়া। কারখানায় কাজের নির্ধারিত সময়ের আধা ঘন্টা পরে যদি কোন শ্রমিক কাজে হাজির হন তাহলে কৃত্পক্ষ উক্ত শ্রমিককে উক্ত দিনের কাজে নিয়োগ করতে অস্বীকার করতে পারে।
- কে কারখানায় প্রবেশের সময় টাইম সেকশনে হাজিরা কার্ড জমা দেয়া।
- কে কারখানায় প্রবেশ পথে সিকিউরিটি গার্ডকে পরিচয়পত্র দেখানো ও অবস্থান কালে সাথে রাখা।

- কে হাজিরা কার্ড বা পরিচয়পত্র হারিয়ে গেলে বা ভুলক্রমে সঙ্গে না আনলে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব টাইম সেকশনকে এ ব্যাপারে অবহিত করা।



চিত্র: কারখানায় প্রবেশের সময় শ্রমিক নিয়ন্ত্রণ পোষাক পরছে

- কে কারখানার প্রবেশের পর নিজস্ব পোষাক পরিবর্তন করে কারখানার পোষাক, এপ্রন, মুখোশ ও টুপি পরা।
- কে সকল শ্রমিক তাদের সাথে পান, সিগারেট, দিয়াশলাই, লাইটার বা অলংকার সঙ্গে নিয়ে কারখানায় প্রবেশ থেকে বিরত থাকা।
- কে ধূমপান থেকে নিজে বিরত থাকা ও অপরকে এ বিষয়ে নিরুৎসাহিত করা।

কাজ চলাকালীন সময় শ্রমিকের করণীয়

- কে পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা সম্পর্কে সকল শ্রমিককে সচেতন হওয়া এবং কারখানায় কাজের পরিবেশ পরিপাটি ও পরিচ্ছন্ন রাখার সঠিক অভ্যাস গড়ে তোলা।
- কে প্রতিদিন কাজ শুরু আগে হাত-পা সাবান দিয়ে ভাল করে পরিষ্কার করা।
- কে প্রতিদিন উপরন্তু কর্মকর্তার কাজ থেকে ভালভাবে কাজ বুঝে নেয়া এবং সততার সাথে কাজ সম্পাদন করা।

- কে কাজ করতে গিয়ে কোন সমস্যা দেখা দিলে সঙ্গে সঙ্গে উপরস্থ কর্মকর্তাকে জানানো ।
- কে প্রতি দিনের নির্ধারিত কাজ সময় মত শেষ করতে সচেষ্ট থাকা এবং কাজের নির্ধারিত মান বজায় রেখে তা সম্পদান করা ।
- কে কাজের সময় উদ্বৃত্তন কর্মকর্তার অনুমতি ছাড়া কাজের স্থান ত্যাগ না করা এবং কর্মরত অবস্থায় সর্বপ্রকার সাবধানতা অবলম্বন করা ।
- কে কাজের স্থানে বসে কোন কিছু না খাওয়া এবং সহকর্মীদের সাথে প্রয়োজনের অতিরিক্ত কথা না বলা ।
- কে টয়লেট ব্যবহার শেষে দুই হাত উত্তমরূপে সাবান দিয়ে পরিষ্কার করে ধুয়ে পুনরায় কাজ শুরু করা ।
- কে কাজের মাঝখানে বিমুনী আসলে চোখে মুখে পানি দিয়ে অবসাদ দূর করে পুনরায় কাজে বসা । কাজের মধ্যে অসুস্থ বোধ করলে কারখানার চিকিৎসকের পরামর্শ গ্রহণ করা ।

সার্বিক শৃঙ্খলা রক্ষায় শ্রমিকের করণীয়

- কে প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়োগের সকল শর্ত যথাযথ ভাবে পালন করা ।
- কে কারখানার ভিতরে ও বাহিরে কারখানার জন্য ক্ষতিকর যে কোন ধরণের কাজ থেকে নিজেকে ও অন্যদের বিরত রাখা ।
- কে কোন প্রকার গুজবে কান না দেয়া, সঠিক তথ্য জানা এবং শান্তিপূর্ণ পরিবেশ বজায় রাখা ।
- কে কারখানার ভিতরে বা বাহিরে যে কোন ধরণের বিশৃঙ্খলা বা ক্ষতিকর প্রচারণার ব্যপারে সতর্ক থাকা এবং কর্তৃপক্ষকে সময়মত এ সম্পর্কে অবগত করা ।
- কে আইনের দৃষ্টিতে যৌক্তিক নয় এমন দাবি আদায়ের জন্য অযথা আন্দোলন বা বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি না করা ।
- কে কর্তৃপক্ষের বিনা অনুমতিতে কারখানার কোন জিনিস বাহিরে না নেয়া ।
- কে অপরাধ বা শৃঙ্খলা ভঙ্গের কারণে কর্তৃপক্ষের গ্রহীত আইনানুগ ব্যবস্থা মেনে নেয়া ।
- কে সকল সমস্যার কথা কর্তৃপক্ষকে জানানো এবং আলোচনার মাধ্যমে সমাধানের চেষ্টা করা ।

কারখানার উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে শ্রমিকের করণীয়

- কে প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়মিত কাজে আসা এবং সময়মত কাজ শুরু করা ।
- কে সর্বদা উদ্বৃত্তন কর্মকর্তার নির্দেশ অনুযায়ী কাজ করা ।
- কে মনোযোগ সহকারে সঠিক পদ্ধতিতে দ্রুততার সাথে পন্যের গুণগত মান বজায় রেখে কাজ সম্পন্ন করা ।
- কে বিনা অনুমতিতে কাজে অনুপস্থিত না থাকা ।
- কে ব্যবহৃত মেশিন নিয়মিত রক্ষণাবেক্ষণ করা এবং কোন ত্রুটি দেখা দিলে তা সমাধানের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত মেকানিকের বা কর্তৃপক্ষের সাহায্য নেয়া ।
- কে দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কারখানার অভ্যন্তরে বা বাহিরে কর্তৃপক্ষের নির্দেশ অনুযায়ী বিভিন্ন প্রশিক্ষণে সক্রিয় ভাবে অংশগ্রহণ করা ।



চিত্র: শ্রমিকদের প্রশিক্ষনে অংশগ্রহণ

- কে কাজ করতে গিয়ে কোন কিছু না বুঝলে উদ্বৃত্তন কর্মকর্তা বা সহকর্মীদের সহায্য নেয়া ।
- কে কর্তৃপক্ষকে না জানিয়ে হাঠাত করে চাকুরী ছেড়ে চলে না যাওয়া ।



চিত্র: শ্রম আইনের উপর প্রশিক্ষণ

কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ জানানোর জন্য শ্রমিকের করণীয়

- কেন্দ্ৰ শ্রমিকের কোন অভিযোগ থাকলে সরাসৰি বিভাগীয় প্রধান, ওয়েলফেয়ার অফিসার বা কমপ্লায়্যান্স অফিসার বা সুপারভাইজারকে মৌখিক বা লিখিতভাবে জানানো ।
- কোন গঠনমূলক পরামর্শ বা যুক্তিসংগত অভিযোগ থাকলে নামে বা বেনামে লিখিতভাবে পরামর্শ/অভিযোগ বাত্তের মাধ্যমে কর্তৃপক্ষকে জানানো ।
- অভিযোগ বাত্তে মিথ্যা, অযৌক্তিক, অপ্রয়োজনীয় এবং অপ্রাসঙ্গিক কোন তথ্য দেয়া থেকে বিরত থাকা ।
- অভিযোগ ও পরামর্শের জবাব বা ফলাফল ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে বা উত্তর প্রদান নোটিস বোর্ড থেকে জেনে নেয়া ।



চিত্র: শ্রমিক কর্তৃক অভিযোগ বক্সে অভিযোগ দেয়া

স্বাস্থ্য নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করণে শ্রমিকের করণীয়

- কেন্দ্ৰ শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য গৃহীত কোন ব্যবস্থা বা স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতি ইচ্ছাকৃত ভাবে অপব্যবহার না করা ।
- কোন শ্রমিক ইচ্ছাকৃত ভাবে বা যুক্তি সঙ্গত কারণ ছাড়া এমন কিছু করবে না যাতে তার বা অন্য কোন ব্যক্তির বিপদ হতে পারে ।
- কোন শ্রমিক তাদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতি বা কোন ব্যবস্থা ইচ্ছাকৃত ভাবে ব্যবহারে গাফিলতি করবে না ।

শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় করনীয়

- কেন্দ্ৰ শ্রমিক যে ফ্যাট্রোৱীতে কাজ কৰেন সে ফ্যাট্রোৱীর নাম, ঠিকানা এবং ফোন নম্বৰ সুন্দরভাবে একটি কাগজে লিখে নিজের কাছে রাখতে হবে ।
- সম্ভব হলে মালিক, এমডি, জিএম ও ফ্যাট্রোৱী ম্যানেজার এর পুরো নাম ও ফোন নম্বৰ লিখে নিজের কাছে রাখতে হবে ।

- কে কারখানা হতে প্রাপ্ত নিয়োগপত্র ভাল ভাবে সংরক্ষণ করতে হবে ।
- কে সার্ভিস বুকের কপি নিজ খরচে নিজের কাছে রাখতে হবে ।
- কে কাজে যোগদানের তারিখ ডায়েরী বা কোন কাগজে লিখে রাখতে হবে ।
- কে কারখানা থেকে পরিচয় পত্র প্রদান করলে তার উভয় পৃষ্ঠা ফটোকপি করে রাখতে হবে ।
- কে হাজিরা কার্ড মাস শেষে কারখানায় জমা দেবার আগের দিন কার্ডের দুই দিক ফটোকপি করে রাখতে হবে ।
- কে কারখানা হতে মজুরি নেওয়ার সময় মজুরি সীটে স্বাক্ষর করার সময় দেখে ও বুঝে স্বাক্ষর করতে হবে । যত টাকা দিচ্ছে তার চেয়ে কম বা বেশি টাকা লেখা থাকলে সহ করা উচিত হবে না ।
- কে যে কোন দরখাস্ত (ছুটি, পদত্যাগ পত্র, অভিযোগ পত্র ইত্যাদি) দাখিল করার সময় তা রিসিভ বা গৃহীত সহ করিয়ে কিংবা এডি সহ রেজিস্ট্রি ডাকে পাঠিয়ে স্লিপ এবং দরখাস্তের কপি নিজের কাছে সংরক্ষণ করতে হবে ।
- কে কোন শ্রমিক যদি মনে করে যে তাকে বেআইনীভাবে চাকুরী থেকে বের করে দেয়া হয়েছে, তবে তাকে অবশ্যই ৩০ দিনের মধ্যে মালিকের নিকট রেজিস্ট্রি ডাক যোগে অভিযোগ পত্র দিতে হবে ।
- কে যদি কোন শ্রমিককে কোন ব্যক্তি শারীরিক নির্যাতন, ঘোন হয়রানি বা মারধর করে তাহলে প্রথমে চিকিৎসার প্রয়োজন হলে সরকারী ডাক্তারখানায় /হাসপাতালে গিয়ে চিকিৎসা করাতে হবে এবং ডাক্তারের সার্টিফিকেট নিতে হবে । সঙ্গে সঙ্গে নিকটস্থ থানায় গিয়ে তা জানাতে হবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী জিডি বা এজাহার করতে হবে ।
- কে কোন শ্রমিককে কখনো কোন সাদা কাগজে বা কাগজের লেখা না জেনে বা না পড়ে সহ করা উচিত না । কেউ বলপূর্বক সাদা কাগজে সহ নিলে নিকটস্থ থানায় জিডি (সাধারণ ডায়েরী) করতে হবে । সাধারণ ডায়েরী বা জিডি করার জন্য কোন ফি বা অর্থ প্রদান করতে হয় না । জিডি দুই কপি লিখে এক কপি থানায় জমা দিতে হবে এক কপি নিজের কাছে রাখতে হবে । নিজ কপিতে জিডি নম্বর, ডিউটি অফিসারের স্বাক্ষর এবং থানার সিল আছে কিনা দেখে নিতে হবে ।

দশম অধ্যায়:

শ্রমিকের চাকুরী সমাপ্তির পদ্ধতি

শ্রমিকের চাকুরীর পরিসমাপ্তি

শ্রম আইন না মেনে অনেক সময় শ্রমিকদের কোন পাওনাদি পরিশোধ না করে যখন তখন কারখানা থেকে বের করে দেয়া হয়। এ ধরনের পদক্ষেপের ফলে প্রায়শই কারখানায় শ্রমিক-মালিক বিরোধ সৃষ্টি হয়। অথচ মালিক তাঁর ব্যবসায়ের স্বার্থে শ্রম আইন মেনে শ্রমিকের চাকুরীর পরিসমাপ্তি ঘটাতে পারেন এবং শ্রমিক-মালিক বিরোধ সহজেই নিষ্পত্তি করা যায়।

নিম্নলিখিত কারনে একজন শ্রমিকের চাকুরী পরিসমাপ্তি ঘটতে পারে:

১. ছাঁটাই।
২. ডিসচার্জ।
৩. শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান বা ইস্তফা।
৪. মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান বা টার্মিনেশন।
৫. শ্রমিকের অবসর গ্রহণ।
৬. বরখাস্ত বা ডিশমিশ।
৭. অপসারণ।

এখানে আইনানুগ পদ্ধায় চাকুরী সমাপ্তির পদ্ধতি এবং চাকুরী সমাপ্তির পর মালিকের নিকট শ্রমিক কখন কি সুবিধা পেতে পারে তা দেয়া হল:

ছাঁটাই

কাজের প্রয়োজনের চেয়ে অতিরিক্ত শ্রমিক থাকার কারণে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করাকে ছাঁটাই বলে।

ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি

- কে এক বছর লাগাতার কাজ করেছেন এমন শ্রমিককে ছাঁটাই করতে হলে ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিস দিতে হবে অথবা নোটিশের পরিবর্তে ১ মাসের (নোটিস সময়ের) মজুরি দিতে হবে।
- কে ছাঁটাই নোটিশের একটি কপি প্রধান পরিদর্শক অথবা ক্ষমতা প্রাপ্ত অন্য কোন কর্মকর্তাকে দিতে হবে অথবা প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক ইউনিয়ন/সিবিএ থাকলে তার প্রধানকে নোটিসের কপি দিতে হবে।
- কে যে শ্রমিক সবার পরে যোগ দিয়েছে তাকে সবার আগে ছাঁটাই করতে হবে।

- কে ছাঁটাই করার পর ১ বছরের মধ্যে মালিক কর্তৃক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পদে লোক নিয়োগ করতে চাইলে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে আগে সুযোগ দিতে হবে। এ জন্য মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় কাজে যোগদানের নোটিস পাঠিয়ে আবার কাজ করার সুযোগ দেবেন এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের মধ্যে যিনি বেশি দিন কাজ করেছেন তিনি সবার আগে সুযোগ পাবেন।

শ্রমিকের আইনগত পাওনা

ছাঁটাইয়ের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি ও ওভারটাইম ভাতা এবং পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক যেসব পাওনা পাওয়ার অধিকারী :

- কে বকেয়া মজুরি এবং ওভারটাইম ভাতা।
- কে বর্তমান মাসের মজুরি এবং ওভারটাইম ভাতা।
- কে যদি অর্জিত ছুটি ভোগ করে না থাকে তাহলে পাওনা অর্জিত ছুটির মজুরি (গ্রস বেতনে)।
- কে শ্রমিক যতদিন কাজ করেছে তার প্রতি পূর্ণ বছরের জন্য ৩০ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ অথবা গ্রাচুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে।
- কে ছাঁটাইয়ের ১ মাস পূর্বে যদি নোটিস না দিয়ে থাকে তাহলে ১ মাসের মজুরি।
- কে প্রতিদিনে ফাল্ডের বিধান থাকলে প্রতিদিনে ফাল্ডের টাকা।

অপসারণ বা ডিসচার্জ

কোন শ্রমিকের শারীরীক বা মানসিক অসামর্থতা, অব্যাহত ভয়স্থান্ত্রের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর সমাপ্তি ঘটানো হলে তাকে অপসারণ বা ডিসচার্জ বলা হয়। তবে শ্রমিকের এই ডিসচার্জ বা অপসারণ করার জন্য একজন রেজিষ্টার্ড ডাক্তারের সনদ পত্র নিতে হবে।

শ্রমিকের আইনগত পাওনা

অপসারণ বা ডিসচার্জের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরী অবসান করা হলে তার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি ও ওভারটাইম ভাতা এবং পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক যেসব পাওনা পাওয়ার অধিকারী :

- কে বকেয়া মজুরি এবং ওভারটাইম ভাতা।

- কে বর্তমান মাসের মজুরি এবং ওভারটাইমের ভাতা।
- কে যদি অর্জিত ছুটি ভোগ করে না থাকে তাহলে পাওনা অর্জিত ছুটির মজুরি (গ্রস বেতনে)।
- কে শ্রমিক যতদিন কাজ করেছে তার প্রতি পূর্ণ বছরের জন্য ৩০ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ। অথবা গ্রাচুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে সেটি। তবে চাকুরীর মেয়াদ এক বছরের কম হলে মালিককে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে না।
- কে প্রভিডেন্ট ফাল্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফাল্ডের টাকা।

অব্যাহতি বা টার্মিনেশন

যখন কোন মালিক কর্তৃক স্থায়ী শ্রমিককে কোনরূপ অপরাধ ছাড়া তার চাকুরীর সমাপ্তি ঘটানো হয় তখন তাকে অব্যাহতি বা টার্মিনেশন বলা হয়। এটি মালিকের অধিকার, মালিক যে কোন সময় তার কারখানার স্বার্থে প্রয়োজন মনে করলে শ্রমিকের প্রাপ্য টাকা-পয়সা প্রদান করে যে কোন শ্রমিককে চাকুরী হতে অব্যাহতি দিতে পারেন।

পদ্ধতি

একজন স্থায়ী শ্রমিককে মালিক অবশ্যই ১২০ দিন বা চারমাস আগে নোটিস দেবেন অথবা আদেশটি সাথে সাথে কার্যকর করতে চাইলে নোটিসের পরিবর্তে ৪ (চার) মাস বা ১২০ দিনের মজুরি দিয়ে দেবেন। তবে মাসিক বেতনে নিযুক্ত অস্থায়ী শ্রমিককে এক মাসের নোটিস এবং অন্যান্য ক্ষেত্রে ১৪ দিনের লিখিত নোটিস বা নোটিস সময়ের মজুরি দিয়ে দেবেন।

শ্রমিকের আইনগত পাওনা

অব্যাহতি বা টার্মিনেশনের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরী অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে মজুরি ও ওভারটাইম ভাতা এবং পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক যেসব পাওনা পাওয়ার অধিকারী :

- কে বকেয়া মজুরি এবং ওভারটাইমের ভাতা।
- কে বর্তমান মাসের মজুরি এবং ওভারটাইমের ভাতা।
- কে যদি অর্জিত ছুটি ভোগ করে না থাকে তাহলে পাওনা অর্জিত ছুটির মজুরি (গ্রস বেতনে)।

- কে শ্রমিক যতদিন কাজ করেছে তার প্রতি পূর্ণ বছরের জন্য ৩০ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ। অথবা গ্রাচুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে সেটি।
- কে অব্যাহতির জন্য ১২০ দিন বা ৪ মাস পূর্বে যদি নোটিস না দিয়ে থাকে তাহলে ১২০ দিন বা ৪ মাসের মজুরি।
- কে প্রভিডেন্ট ফাল্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফাল্ডের টাকা।

বরখাস্ত বা ডিসমিস

বরখাস্ত বা ডিসমিস করা হচ্ছে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা। সাধারণত: অসদাচরণমূলক কাজের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসাবে শ্রমিকের চাকুরীর সমাপ্তি (ডিসমিস) ঘটানো হয়।

পদ্ধতি

এক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক নিচের কতিপয় পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে যেমন:

- শ্রমিকের বিরংদে আনীত অভিযোগসমূহ লিখিতভাবে করতে হবে।
- লিখিত অভিযোগের এক কপি শ্রমিককে দিতে হবে এবং জবাব দেওয়ার জন্য কমপক্ষে সাত দিন সময় দিতে হবে।
- ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হয়ে বক্তব্য পেশের সুযোগ দিতে হবে।
- মালিক বা ম্যানেজার এরূপ আদেশ অনুমোদন করবেন।

এছাড়া অসদাচরণের দায়ে অভিযুক্ত শ্রমিককে তার বিরংদে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত সাপেক্ষে মালিক তাকে সাময়িক বরখাস্ত করতে পারেন। তবে বিষয়টি কোন আদালতে বিচারাধীন না থাকলে এর মেয়াদ ৬০ দিনের বেশি হবে না। সাময়িক বরখাস্তকালীন সময়ে গড় মজুরি, মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তীকালীন মজুরির অর্ধেক খোরাকী ভাতা হিসেবে পাবেন।

শ্রমিকের অসদাচরণ

নিচের ১০টি কারণে মালিক শ্রমিককে আইনানুগভাবে চাকুরী হতে বরখাস্ত করতে পারেন। এ কারণগুলোকেই অসদাচরণ বলা হয় :

- কোন শ্রমিক একাকী অথবা সংঘবন্ধভাবে উর্ধ্বর্তন কর্মকর্তার আইনসঙ্গত কোন আদেশ ইচ্ছাকৃতভাবে পালন না করা বা অবাধ্য হওয়া।

২. মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে ছুরি, অসাধুতা বা প্রতারণা করা।
৩. মালিকের অধীনে নিজের বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকরির ব্যাপারে ঘুষ বা বেআইনীভাবে অন্য কোন সুবিধা গ্রহণ বা প্রদান করা।
৪. ছুটি না নিয়ে কাজে অনুপস্থিত থাকার অভ্যাস অথবা ছুটি না নিয়ে এক টানা দশ দিনের অতিরিক্ত কাজে অনুপস্থিত থাকা।
৫. কারখানায় অভ্যাসগতভাবে বিলম্বে উপস্থিতি।
৬. কারখানার যে কোন আইন বা বিধিমালা বা নিয়ম-কানন ভঙ্গ করার অভ্যাস।
৭. কারখানায় দাঙ্গা-হাঙ্গামামূলক বা উশ্জ্ঞল আচরণ করা বা নিয়ম-শৃঙ্খলা ভঙ্গকারী কোন কাজ করা।
৮. অভ্যাসগতভাবে কাজে অমনোযোগিতা বা অবহেলা প্রদর্শণ করা।
৯. কারখানা পরিদর্শকের অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণ সহ যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন।
১০. মালিকের অফিসের নথিপত্র নষ্ট, ক্ষতি করা, বিকৃত করা বা মিথ্যা প্রমাণ করা।

শ্রমিকের আইনগত পাওনা

- কে বকেয়া মজুরি এবং ওভারটাইমের ভাতা।
- কে বর্তমান মাসের মজুরি এবং ওভারটাইমের ভাতা।
- যদি অর্জিত ছুটি ভোগ করে না থাকে তাহলে পাওনা অর্জিত ছুটির মজুরি কাটা যাবে না।
- শ্রমিক যতদিন কাজ করেছে (যদি তার চাকুরীর মেয়াদ কমপক্ষে এক বৎসর হয়) তার প্রতি পূর্ণ বছরের জন্য ১৪ দিনের মজুরি হারে ক্ষতিপূরণ অথবা গ্রাচুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশি হবে সেটি।
- প্রতিডিন ফাল্ডের বিধান থাকলে প্রতিডিন ফাল্ডের টাকা।

তবে শ্রম আইন মোতাবেক ২নং অসদাচরণ অর্থাৎ ছুরি, অসাধুতা বা প্রতারণার অপরাধে কোন শ্রমিককে বরখাস্ত করা হলে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ পাবেন না।

শ্রমিকের শাস্তি ও শাস্তি দেওয়ার পদ্ধতি

নিম্নলিখিত কাজগুলি না করে কোন মালিক কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে শাস্তির আদেশ প্রদান করতে পারবেন না:

১. শ্রমিকের বিরুদ্ধে লিখিত ভাবে অভিযোগ করতে হবে।
২. অভিযোগের একটি কপি শ্রমিককে দিতে হবে এবং তার জবাব দেওয়ার জন্য কমপক্ষে ৭ দিন সময় দিতে হবে।
৩. শ্রমিককে অবশ্যই শুনানির সুযোগ দিতে হবে।
৪. শাস্তির আদেশ অবশ্যই মালিক বা ব্যবস্থাপকের অনুমোদিত হতে হবে।

অসদাচরনের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিককে চাকুরী থেকে বরখাস্তের পরিবর্তে, বিশেষ অবস্থার পরিপ্রেক্ষিতে নিম্নলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যায়:

১. অপসারণ;
২. অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত নিচের পদে, গ্রেডে বা বেতন ক্ষেত্রে আনায়ন;
৩. অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ;
৪. জরিমানা;
৫. অনধিক ৭ দিন পর্যন্ত বিনা মজুরিতে বা বিনা খোরাকিতে সাময়িক বরখাস্ত;
৬. ভৎসনা ও সতর্কীকরণ।

শ্রমিক কৃতক চাকুরীর অবসান বা ইস্তফা

কোন স্থায়ী শ্রমিক ৬০ দিনের নোটিসে এবং কোন অস্থায়ী শ্রমিক ৩০ দিনের নোটিস অথবা নোটিসের পরিবর্তে নোটিসের মেয়াদের সম-পরিমান অর্থ মালিককে প্রদান করে চাকুরী থেকে ইস্তফা দিতে পারেন। মাসিক মজুরির ভিত্তিতে নয় এমন অস্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে নোটিসের মেয়াদ ১৪ দিন।

শ্রমিকের আইনগত পাওনা

পাঁচ বৎসর বা তদুর্ধ কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে একটানা মালিকের অধীনে চাকুরীরত স্থায়ী শ্রমিক প্রতি বৎসর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ১৪ দিনের মজুরি এবং ১০ বৎসরের এবং এবং তদুর্ধ সময় মালিকের অধীনে চাকুরীরত স্থায়ী শ্রমিক প্রতি বৎসর চাকুরীর ক্ষতিপূরণ হিসাবে ৩০ দিনের মজুরি অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যেটা অধিক হবে তা মালিক প্রদান করবেন। যাদের চাকুরীর বয়স ৫ বৎসরের কম তারা কোন ক্ষতিপূরণ পাবেন না।

পাওনা পরিশোধ করা না হলে শ্রমিকের করণীয়

মালিক কর্তৃক যদি কোন শ্রমিককে ছাঁটাই, অপসারণ, অব্যাহতি বা বরখাস্ত করা হয় এবং যদি আইন নির্ধারিত সময়ের মধ্যে শ্রমিকের পাওনা পরিশোধ না করা হয় তাহলে শ্রমিক তার বকেয়া পাওনা আদায়ের জন্য শ্রম-আদালতে মামলা দায়েরের মাধ্যমে তার বকেয়া পাওনা আদায় করতে পারে। তবে বকেয়া মজুরি বা পাওনা আদায় করতে হলে পাওনা হওয়ার ১২ মাসের মধ্যে পাওনা আদায়ের জন্য শ্রম আদালতে মামলা করতে হবে।

বেআইনীভাবে চাকুরীচুত হলে শ্রমিকের করণীয়

কোন শ্রমিককে বেআইনীভাবে ছাঁটাই, অপসারণ, বরখাস্ত বা অন্য কোন ভাবে চাকুরীচুত করা হলে এবং শ্রমিক চাকুরী পুনরায় ফেরত পেতে চাইলে এরপ আদেশ সম্পর্কে জানার ৩০ দিনের মধ্যে কর্তৃপক্ষের (মালিক বা নিয়োগকর্তা) নিকট রেজিস্ট্রি ডাকযোগে অভিযোগপত্র দিতে হবে। মালিক এরপ অভিযোগপত্র পাওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে বিষয়টি তদন্ত করবেন। উক্ত সময়ের মধ্যে মালিক শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ দেবেন এবং লিখিতভাবে তার সিদ্ধান্ত উক্ত শ্রমিককে জানাবেন। যদি ১৫ দিনের মধ্যে মালিক কোন সিদ্ধান্ত না দেন কিংবা দেয়া সিদ্ধান্তের দ্বারা শ্রমিক অসন্তোষ হন তবে অবশ্যই আদেশের অথবা সিদ্ধান্তের তারিখ থেকে ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করতে হবে।

মালিকের নিকট অভিযোগ পত্রের নমুনা

তারিখ:-----

রেজিস্টার্ড এ/ডি

বরাবর,
ব্যবস্থাপনা পরিচালক এবং ম্যানেজার
কারখানার নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে.....

বিষয়: অভিযোগ পত্র।

জনাব,

বিনীত নিবেদন এই যে, আমি গত....(নিয়োগের তারিখ).....ইং তারিখ
থেকে আপনার প্রতিষ্ঠানে একজন..... (পদবী) হিসাবে নিয়োগ প্রাপ্ত হয়ে
অত্যন্ত নিষ্ঠা ও সততার সাথে কাজ করে আসছি। গত (ঘটনার তারিখ).....ইং
তারিখে আমি কারখানার কাজ করতে গেলেআমাকে কারখানায়
প্রবেশ করতে দিচ্ছে না বিধায় আমি আমার দায়িত্ব পালন করতে পারছি না। কি
কারনে আমাকে কারখানায় প্রবেশ করতে দিচ্ছে না বা আমাকে কাজ হতে বিরত
রাখা হয়েছে তাও আমাকে জানাচ্ছে না। প্রতিষ্ঠানের নিকট বর্তমানে আমার
(পাওনার বিবরণ)..... টাকা মজুরি এবং ওভারটাইম ভাতা পাওনা রয়েছে।

অতএব, জনাবের নিকট বিনীত নিবেদন এই যে, আমার বকেয়া মজুরিসহ
অন্তিবিলম্বে কাজে যোগদান করার অনুমতি দিয়ে বাধিত করতে মর্জি হয়।

বিনীত নিবেদক

আপনার বিশ্বস্ত
(নাম/স্বাক্ষর),
পদবী..... হাজিরা কার্ড নং,-
যোগাযোগের ঠিকানা :.....

একাদশ অধ্যায়: ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক

মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক

কোন শিল্পের মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণের জন্য বাংলাদেশের সংবিধানের ৩৮ নম্বর অনুচ্ছেদে প্রত্যেক নাগরিককে সমিতি বা সংঘ গঠন করার অধিকার প্রদান করা হয়েছে। এছাড়া আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ৮৭ এবং ৯৮ নম্বর কনভেনশন অনুযায়ী - যা বাংলাদেশ সমর্থন করে - শ্রমিকদের 'সংস্থবন্দ হওয়ার অধিকার' এবং 'সংগঠন করার ও যৌথ দরকষাকৃষির অধিকার' মৌলিক অধিকার হিসেবে প্রদান করা হয়েছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এই কনভেনশনের সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ আইন প্রণয়নের মাধ্যমে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং যৌথ দরকষাকৃষির অধিকারকে প্রতিষ্ঠা করেছে।

শ্রম আইন অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মচারীর তাদের পছন্দমত শ্রমিক সংগঠন তৈরি, তাতে অংশগ্রহণ এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার স্বাধীনতা থাকতে হবে এবং প্রতিষ্ঠানের সাথে তার যৌথ দরকষাকৃষির অধিকার থাকবে। প্রতিষ্ঠানকে শ্রমিকের এই অধিকারের প্রতি শ্রদ্ধাশীল হতে হবে। প্রতিষ্ঠানকে আন্তরিকভাবে তাদের জানাতে হবে যে তারা তাদের ইচ্ছামত যে কোনো সংগঠনে যোগ দিতে পারবে এবং এতে করে প্রতিষ্ঠানে তাদের ওপর কোনো ধরণের নেতৃত্বাচক প্রভাব পড়বে না ও তাদের সঙ্গে দুর্ব্যবহার করা হবে না। প্রতিষ্ঠান কোনোভাবেই শ্রমিকদের এসব সংগঠনের গঠন, কার্যক্রম কিংবা প্রশাসন অথবা যৌথ দরকষাকৃষির ক্ষেত্রে কোন রকম হস্তক্ষেপ করতে পারবে না। যেসব ক্ষেত্রে আইনগতভাবে শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে সংগঠন করা বা যৌথ দরকষাকৃষি করা নিষিদ্ধ সেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে তাদের নিজস্ব প্রতিনিধি নির্বাচন করতে দেবে।

মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন করা সম্পর্কে বিধান

- ঔ ১ কোন কারখানার শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতত্ত্ব সাপেক্ষে তাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকবে;
- ঔ ২ মালিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল মালিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতত্ত্ব সাপেক্ষে তাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকবে;
- ঔ ৩ শ্রমিকগণের এবং মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়নের ফেডারেশন গঠন করার ও তাতে যোগদান করার অধিকার থাকবে। এরপুর ফেডারেশনভুক্ত কোন

সংগঠনের কোন আন্তর্জাতিক সংস্থা বা কনফেডারেশনের সাথে সম্পর্ক স্থাপনের অধিকার থাকবে।

অর্থাৎ, শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে গঠিত সংগঠনের নামই হল ট্রেড ইউনিয়ন। কোন কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিকের শতকরা ৩০ জন শ্রমিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য থাকলে উক্ত শ্রমিক ইউনিয়নটি রেজিস্ট্রেশন পাওয়ার যোগ্যতা অর্জন করবে।

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন করার নিয়ম

ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের পর এর কার্যক্রম শুরু করার আগে রেজিস্ট্রেশন করিয়ে নিতে হবে। কারন সরকারী রেজিস্ট্রেশন ছাড়া কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালানো নিষিদ্ধ। গঠিত ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি ও সম্পাদকের স্বাক্ষরে শ্রম পরিচালক বা তাঁর ক্ষমতা প্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য দরখাস্ত করতে হবে। এরপে দরখাস্তে যে সব তথ্য থাকবে:

১. ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও তার কার্যালয়ের ঠিকানা
২. ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ
৩. ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা এবং ইউনিয়নে তাদের পদের নাম
৪. সকল চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ
৫. যে প্রতিষ্ঠান বা কারখানায় ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত তার নাম এবং কারখানায় নিযুক্ত বা কর্মরত শ্রমিকের মোট সংখ্যা
৬. ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতত্ত্বের তিনটি কপি
৭. যে সভায় ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়েছে, সভাপতির দস্তখত সম্বলিত উক্ত সভার কার্যবিবরণীর একটি কপি
৮. সভাপতি ও সম্পাদককে ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করার ক্ষমতা দেয়া হয়েছে এই মর্মে সদস্যগণ কর্তৃক গৃহীত প্রস্তাব সম্বলিত সভার কার্যবিবরণীর একটি কপি

শ্রম পরিচালক এই দরখাস্ত পাবার পর এর একটি কপি কারখানা মালিকের অবগতির জন্য প্রেরণ করবেন।



চিত্র: ট্রেড ইউনিয়ন অফিস

রেজিস্ট্রিকরণ

শ্রম পরিচালক যদি দরখাস্তে কোন তথ্যের অসম্পূর্ণতা দেখতে পান তা হলে দরখাস্ত প্রাপ্তির পনের দিনের মধ্যে আবেদনকারীকে লিখিত ভাবে জানাবেন। ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তাগণ উক্ত পত্র প্রাপ্তির পনের দিনের মধ্যে জবাব দেবেন বা তথ্যের অসম্পূর্ণতা দূর করবেন।

শ্রম পরিচালক, ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক এই আইনের সকল প্রয়োজনীয় বিষয়াদি পালন করা হয়েছে মর্মে সন্তুষ্ট হওয়ার পর নির্ধারিত রেজিস্ট্রে রেজিস্ট্রি করবেন এবং রেজিস্ট্রেশনের আবেদন প্রাপ্তির ঘাট দিনের মধ্যে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একটি রেজিস্ট্রিকরণ পত্র প্রদান করবেন।

শ্রম পরিচালক যদি ঘাট দিনের মধ্যে দরখাস্ত নিষ্পত্তি না করেন তবে এর বিরুদ্ধে আবেদনকারী শ্রম আদালতে আপীল করতে পারবেন।

শিল্পের উন্নয়নে ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা

কোন শিল্পে মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক উন্নয়ন ছাড়াও ট্রেড ইউনিয়নসমূহ শিল্পের সার্বিক উন্নয়নে জোরালো ভূমিকা রাখতে সক্ষম। প্রতিনিধিত্বশীল ট্রেড ইউনিয়ন নেতৃবৃন্দ শ্রম আইনের আওতায় যে যে ক্ষেত্রে গঠনমূলক ভূমিকা রাখতে পারে:

১. প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে অংশগ্রহণকারী কমিটিতে প্রতিনিধি মনোনয়ন,
২. সেক্টরভিত্তিক ফেডারেশনের দর কষাকষিতে অংশগ্রহণ,
৩. জাতীয় শিল্প, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সিলে প্রতিনিধি মনোনয়ন,
৪. শ্রম আদালতে সদস্য মনোনয়ন
৫. শিল্পখাতের জন্য ন্যূনতম মজুরি বোর্ডে প্রতিনিধি মনোনয়ন

শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অন্যতম কারণ হলো কারখানায় শ্রমিক সংগঠন গড়ে তোলা এবং কারখানা পর্যায়ে জাতীয় শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে যুক্ত হওয়া। এ লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়নসমূহের উপরের উল্লেখিত পাঁচটি ক্ষেত্রে করণীয় কয়েকটি প্রধান প্রধান কাজ হচ্ছে:

- সকল শ্রমিকগণের পক্ষে মালিকদের সাথে শ্রমিকের অধিকার নিয়ে আলোচনা করে যোগ্য নেতৃত্ব গড়ে তোলা।
- সংগঠিত ভাবে একজন শ্রমিক কর্তৃক অপর শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষা করা।
- শ্রম আইন বাস্তবায়ন এবং নিয়োগকর্তাদের সঙে যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে এর সদস্যদের চাকুরীর শর্ত ও কাজের পরিবেশ উন্নত করা।
- গণতান্ত্রিক রীতিনীতি বাস্তবায়নের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের কথা বলার প্রকৃত ব্যবস্থা সৃষ্টি করা।
- সমাজের সর্বস্তরের শ্রমিকদের বক্তব্য পৌছে দেয়ার উপায় সৃষ্টি করা।

অংশগ্রহণকারী কমিটি

কারখানায় মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক উন্নয়ন ও শ্রম আইন বাস্তবায়নের জন্য অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করা শ্রম আইনের আরেকটি শিল্প-সহায়ক ব্যবস্থা। কোন কারখানায় পথগুশ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত থাকলে প্রতিষ্ঠানের মালিক শ্রম আইন ২০০৬ অনুসারে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করবেন।



চিত্র: অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা

কমিটি গঠন

অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠনের জন্য মালিকপক্ষকে উদ্যোগ নিতে হয়। মোটামুটি ৮ থেকে ১২ সদস্য বিশিষ্ট কমিটি করা যায়। শ্রম আইন অনুযায়ী অংশগ্রহণকারী কমিটিতে মালিকপক্ষ ও শ্রমিকপক্ষের সমান সমান সদস্য থাকতে হবে। কমিটিতে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নের মনোনয়নের ভিত্তিতে নিযুক্ত হতে হবে। কোন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন না থাকলে সেখানে কর্মরত শ্রমিকগণ হতে গণতান্ত্রিক পদ্ধায় অংশগ্রহণকারী কমিটির জন্য প্রতিনিধি মনোনীত হবেন।

অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ

অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের উন্নয়ন ও প্রসারের প্রতি মালিক-শ্রমিক সকলেরই অঙ্গভূত হওয়া এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিকগণের অঙ্গীকার ও দায়ীত্ববোধ জাগ্রত করা। বিশেষভাবে অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ হলো:

- কে শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারম্পরিক আঙ্গ ও বিশ্বাস, সমরোতা ও সহযোগীতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালানো।
- কে শ্রম আইন প্রয়োগ নিশ্চিত করা।

- শৃঙ্খলাবোধ উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা ও পেশাগত স্বাস্থ্য রক্ষা করা ও কাজের পরিবেশ সংরক্ষণ ও উন্নয়নের ব্যবস্থা করা।
- বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত করা।
- শ্রমিক ও তাদের পরিবারবর্গের প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহের উন্নয়নের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- কারখানার উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদনের লক্ষ্যমাত্রা অর্জন, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা, এবং উৎপাদিত পণ্যের মান উন্নত করা।

মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ

কোন মালিক বা তাঁর প্রতিনিধি এমন কোন আচরণ করবেন না যা শ্রম আইন অনুযায়ী অসৎ শ্রম আচরণ হিসেবে গণ্য হতে পারে:

- কোন চাকুরী চুক্তিতে শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা বা না করার অধিকারের উপর বাধাসম্ভলিত কোন শর্ত আরোপ করা;
- কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন বা নহেন এই অজুহাতে চাকুরীতে নিয়োজিত করা বা নিয়োজিত রাখতে অস্বীকার করা;
- কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন বা নহেন এই অজুহাতে চাকুরীতে নিযুক্তি পদনোতি এবং চাকুরীর শর্তাবলীতে কোন প্রকার বৈষম্য করা;
- কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন বা হতে চান বা কাউকে ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার জন্য কাউকে প্ররোচিত করার কারণে কোন শ্রমিককে চাকুরী থেকে বরখাস্ত, ডিসচার্জ বা অপসারণ করা বা ডয় দেখানো যাবে না বা চাকুরীর কোন ক্ষতি করা যাবে না।
- কোন শ্রমিককে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দিয়ে বা সুযোগ দেয়ার প্রস্তাব করে তাকে ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে বিরত রাখা যাবে না বা ছেড়ে দেয়ার প্রস্তাব করা যাবেনা।
- ভয়-ভীতি প্রদর্শণ, বল প্রয়োগ, হৃষকী প্রদর্শণ, চাপ প্রয়োগ, আটক করে বা শারীরীক নির্যাতন করে বা অন্য কোন পস্থা অবলম্বন করে কোন শ্রমিককে ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাঁদা প্রদানের জন্য বা প্রদান না করার জন্য বাধ্য করা যাবে না।

- কোন ধর্মঘট চলা কালে বা অবৈধ নয় এরূপ কোন ধর্মঘট চলাকালে কোন নতুন কোন শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে না। তবে ধর্মঘটের কারণে কারখানার কোন যন্ত্রপাতি অচল থাকলে যন্ত্রপাতির ক্ষয়ক্ষতির সম্ভাবনা থাকলে সালিশের অনুমতি সাপেক্ষে সীমিত সংক্ষয়ক অস্থায়ী শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটির কোন সুপারিশ অনুযায়ী কোন ব্যবস্থা ইচ্ছাকৃত ভাবে গ্রহণ না করা।
- কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে যৌথ দরকার্যক্ষম প্রতিনিধির কোন পত্রের উত্তর না দেয়া।
- কোন ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক বা কোষাধ্যক্ষকে বদলী করা।
- কোন বেআইনী লক-আউট শুরু করবেন না বা চালু রাখবেন না বা কাউকে লক-আউটে অংশগ্রহণের জন্য কাউকে প্ররোচিত করতে পারবেন না।

শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ

- মালিকের বিনা অনুমতিতে কোন শ্রমিক তার কাজের সময়ে কোন ট্রেড ইউনিয়নের কাজে নিয়োজিত থাকতে পারবেন না। তবে কোন প্রতিষ্ঠানের সিবিএ প্রতিনিধির সভাপতি বা সাধারণ সম্পাদক এর ট্রেড ইউনিয়নের কাজ কর্মে নিয়োজিত থাকার ব্যাপারে এ নিয়ম প্রযোজ্য নয়।
- কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার বা না হওয়ার জন্য বা উক্ত পদে বহাল থাকার জন্য কোন প্রকার ভয়-ভীতি প্রদর্শণ করা যাবে না।
- কোন শ্রমিককে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দিয়ে বা সুযোগ দেয়ার প্রস্তাব করে তাকে ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে বিরত রাখা যাবে না বা প্রলুক্ত করা যাবে না।
- ভয়-ভীতি প্রদর্শণ, বল প্রয়োগ, হৃষকী প্রদর্শণ, চাপ প্রয়োগ, আটক করে বা শারীরীক নির্যাতন করে বা অন্য কোন পস্থা অবলম্বন করে কোন শ্রমিককে ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাঁদা প্রদানের জন্য বা প্রদান না করার জন্য বাধ্য করা যাবে না।

- ভয়-ভীতি প্রদর্শণ, বল প্রয়োগ, হৃষকী প্রদর্শণ, চাপ প্রয়োগ, আটক করে বা শারীরিক নির্যাতন করে বা অন্য কোন পস্থা অবলম্বন করে কোন মালিককে কোন চুক্তিতে উপনীত হওয়ার বা নিষ্পত্তি-নামায় স্বাক্ষর করতে বাধ্য করা বা মেনে নিতে বাধ্য করা যাবে না ।
- কোন বেআইনী ধর্মঘট অথবা ঢিমে তালের কাজ শুরু করা যাবে না বা চালু রাখা যাবে না বা কাটকে অংশগ্রহনের জন্য প্ররোচিত করা যাবে না ।
- ট্রেড ইউনিয়নের কোন দাবী অথবা তার কোন লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন ঘেরাও, পরিবহণ অথবা যোগাযোগ ব্যবস্থার প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি অথবা কোন সম্পত্তির ধ্বংশ করা যাবে না ।
- কোন ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তা বা তার পক্ষে নিযুক্ত অন্য কোন ব্যক্তির মাধ্যমে অবৈধ প্রভাব, ভয়-ভীতি প্রদর্শণ, মিথ্যা পরিচয় অথবা ঘৃষ দ্বারা নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করলে ট্রেড ইউনিয়নের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ হবে ।

অসৎ শ্রম আচরণের দণ্ড

1. কোন মালিক অসৎ শ্রম আচারণ করলে তিনি দুই বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন ।
2. কোন শ্রমিক অসৎ শ্রম আচারণ করলে তিনি এক বছর পর্যন্ত কারাদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন ।
3. কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা শ্রমিক ব্যতীত অন্যকোন ব্যক্তি অসৎ শ্রম আচরণ করলে দুই বছর কারাদণ্ড অথবা দশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডনীয় হবেন ।

দাদশ অধ্যায়:
প্রয়োজনীয় সংযোজনীসমূহ

সংযোজনী -১

বিজনেস সোস্যাল কমপ্লায়েন্স ইনিশিয়েটিভ (বিএসসিআই)

নীতিমালা

আইএলও কনভেনশন, মানবাধিকারের ওপর জাতিসংঘের সর্বজনীন ঘোষণা, শিশু অধিকার ও নারীর প্রতি সবধরণের বৈষম্য বিলোপের উপর জাতিসংঘের কনভেনশন, ‘ইউএন গ্লোবাল কমপ্যাক্ট অ্যান্ড দ্য ওইসিডি গাইডলাইন্স ফর মাল্টিন্যাশনাল এন্টারপ্রাইজেস’ এবং অন্যান্য স্বীকৃত আন্তর্জাতিক চুক্তির সঙ্গে সঙ্গতি রেখে বিএসসিআই নীতিমালা কিছু নির্দিষ্ট সামাজিক এবং পরিবেশগত মানদণ্ড পূরণ করার লক্ষ্য অর্জন করতে চায়। বিএসসিআই নীতিমালা স্বাক্ষর করার মাধ্যমে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো তাদের পরিধির মধ্যে থেকে নীতিমালায় উল্লেখিত সামাজিক এবং পরিবেশগত মানদণ্ড বাস্তবায়নে প্রতিজ্ঞাবদ্ধ হবে এবং তা প্রয়োগে তাদের প্রতিষ্ঠানের নীতিমালা অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা নেবে। একই সঙ্গে বিএসসিআই সদস্যদের পক্ষে সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানগুলো অবশ্যই নিশ্চিত করবে যে, চূড়ান্ত উৎপাদনের সাথে জড়িত সব সাবকন্ট্রাক্টরাও এ নীতিমালা মেনে চলবে।

সুযোগ ও সামর্থ অনুযায়ী ঠিকাদার ও সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানগুলোকে উন্নয়নমূলক দৃষ্টিভঙ্গীতে নিচের ধারাগুলোর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে হবে:

১. আইনগত বাধ্যবাধকতা

সব প্রয়োগযোগ্য আইন ও প্রবিধান, শিল্পকারখানার ন্যূনতম মানদণ্ড, আইএলও ও ইউএন কনভেনশন এবং অন্য যে কোনো সংবিধিবন্ধ বিধিবিধানের মধ্যে যেটি সবচেয়ে কঠোর তা মানতে হবে। কৃষিজ ক্ষেত্রে আইএলও কনভেনশনের ১১০ ধারা মানতে হবে।

২. সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দরকষাকৰ্ষির অধিকার

প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মচারীর তাদের পছন্দমত শ্রমিক সংগঠন তৈরি, তাতে অংশগ্রহণ এবং শ্রমিকদের সংগঠিত করার স্বাধীনতা থাকতে হবে এবং প্রতিষ্ঠানের সাথে তার যৌথ দরকষাকৰ্ষির অধিকার থাকবে। প্রতিষ্ঠানকে শ্রমিকের এই অধিকারের প্রতি শন্দাশীল হতে হবে। প্রতিষ্ঠানকে আন্তরিকভাবে তাদের জানাতে হবে যে তারা তাদের ইচ্ছামত যে কোনো সংগঠনে যোগ দিতে পারবে এবং এতে করে প্রতিষ্ঠানে তাদের ওপর কোনো ধরণের নেতৃত্বাচক প্রভাব পড়বে না ও তাদের

সঙ্গে দুর্ব্যবহার করা হবে না।

কোনো প্রতিষ্ঠান কোনোভাবেই শ্রমিকদের এসব সংগঠনের গঠন, কার্যক্রম কিংবা প্রশাসন অথবা যৌথ দরকষাকৰ্ষির ক্ষেত্রে কোন রকম হস্তক্ষেপ করতে পারবে না। যেখানে আইনগতভাবে শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে সংগঠন করা বা যৌথ দরকষাকৰ্ষি করা নিষিদ্ধ সেসব ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠান শ্রমিকদের স্বাধীনভাবে তাদের নিজস্ব প্রতিনিধি নির্বাচন করতে দেবে।

আইএলও কনভেনশনের ১১, ৮৭, ৯৮, ১৩৫ এবং ১৫৪ ধারার সঙ্গে সঙ্গতি রেখে কোম্পানিকে নিশ্চিত করতে হবে, শ্রমিকদের প্রতিনিধি বা অন্য যে কোনো কর্মী যে শ্রমিকদের সংগঠিত করার ক্ষেত্রে কাজ করছে তার সঙ্গে ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার জন্য বা শ্রমিক সংগঠনের কার্যক্রমে যোগ দেওয়ার জন্য কোনো ধরণের বৈষম্যমূলক আচরণ, হয়রানি, হৃষকি প্রদান বা দুর্ব্যবহার করা হবে না। এ ধরণের প্রতিনিধিদের কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের সঙ্গে স্বাধীনভাবে যোগাযোগ করতে দিতে হবে।

৩. বৈষম্য প্রতিরোধ

আইএলও কনভেনশনের ১০০, ১১১, ১৪৩, ১৫৮, ১৫৯, ১৬৯ এবং ১৮৩ ধারা অনুযায়ী লিঙ্গ, বয়স, ধর্ম, বর্ণ, জাত, জন্ম, সামাজিক অবস্থান, প্রতিবন্ধিত্ব, নৃতাত্ত্বিক ও জাতিগত উৎস, জাতীয়তা, শ্রমিক সংগঠনের সদস্য হওয়া, রাজনৈতিক মতাদর্শ, যৌন অবস্থান, পারিবারিক দায়দায়িত্ব, বৈবাহিক অবস্থা অথবা এমন যে কোন বিষয়ের উপর ভিত্তি করে নিয়োগ, পারিশ্রমিক, প্রশিক্ষণ গ্রহণ, পদোন্নতি, পদচ্যুতি অথবা অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে কোনো ধরণের বৈষম্যমূলক আচরণ করা যাবে না।

৪. ক্ষতিপূরণ

স্বাভাবিক কর্মসূচির মজুরি, অতিরিক্ত কর্মসূচি এবং অতিরিক্ত কর্মসূচির অংশের মজুরি আইনসঙ্গত ন্যূনতম মজুরি অথবা এ শিল্পের মানদণ্ডের চেয়ে বেশি বই কর হবে না। বেআইনিভাবে, অবৈধভাবে ও শাস্তিমূলকভাবে পারিশ্রমিক কাটা যাবে না। যদি বিধিসম্মত কিংবা প্রতিষ্ঠানের মানদণ্ড অনুসারে নির্ধারিত বেতন দিয়ে শ্রমিকের জীবিকা নির্বাহ করা সম্ভব না হয় এবং অতিরিক্ত উপার্জন করার প্রয়োজন পড়ে, তাহলে সেক্ষেত্রে সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানগুলোকে উৎসাহিত করতে হবে যাতে তারা শ্রমিকদের বাড়তি অর্থ দিয়ে এই চাহিদা পূরণ করতে উদ্যোগী হয়। যদি জাতীয় আইনে না থাকে কিংবা স্বাধীনভাবে করা যৌথ দরকষাকৰ্ষি দ্বারা নির্ধারিত না হয় তাহলে নিয়মভঙ্গার অজুহাতে বেতন কেটে নেয়া যাবে না। সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানগুলো নিশ্চিত করবে, শ্রমিকদের পারিশ্রমিক এবং অন্যান্য যে সুযোগ

সুবিধাগুলো রয়েছে তা যেন নিয়মিতভাবে ও খোলাখুলি শ্রমিকদের সামনে তুলে ধরা হয়; সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানগুলো আরো নিশ্চিত করবে যে, প্রচলিত আইন অনুযায়ী পারিশ্রমিকসহ সব সুযোগ সুবিধা শ্রমিকদের সুবিধা অনুযায়ী দেওয়া হবে।

জাতীয় আইন অনুসারে অতিরিক্ত কর্মঘন্টার জন্য মজুরি স্বাভাবিক কর্মঘন্টার মজুরির চেয়ে বাড়তি দরে দিতে হবে। আইএলও কনভেনশনের ১২, ২৬, ১০১, ১০২ এবং ১৩১ ধারা অনুযায়ী যেসব দেশের আইনে অতিরিক্ত কর্মঘন্টার জন্য বাড়তি অর্থ দেবার কিংবা যৌথ দরকষাকষির নিয়ম নেই, সেসব ক্ষেত্রে শ্রমিকদের সুবিধা মত অতিরিক্ত কর্মঘন্টার জন্য ক্ষতিপূরণ হিসেবে বাড়তি অর্থ অথবা শিল্পকারখানার মানদণ্ড অনুযায়ী লাভজনক পারিশ্রমিক দিতে হবে।

৫. কর্মঘন্টা

সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠানকে প্রচলিত আইন এবং শিল্পকারখানার মানদণ্ড অনুযায়ী কর্মঘন্টা এবং সরকারি ছুটি নির্ধারণ করতে হবে। জাতীয় আইন অনুযায়ী শ্রমঘন্টার পরিমাণ নির্ধারণ করা হলেও, কর্মঘন্টার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ গ্রহণযোগ্য সময় হবে প্রতি সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টা। আর অতিরিক্ত কর্মঘন্টার ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ১২ ঘন্টা গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচিত হবে। শ্রমিক একমাত্র তার নিজের ইচ্ছায় অতিরিক্ত কাজ করবে এবং এই সময়ের জন্য তাকে স্বাভাবিকের চেয়ে বেশি পরিমাণে পারিশ্রমিক দিতে হবে। আইএলও কনভেনশনের ১ ও ১৪ ধারা এবং আইএলও এর ১১৬ সুপারিশ অনুযায়ী-কোনো ব্যবসা প্রতিষ্ঠান তার ব্যবসার সাময়িক চাহিদার কারণে, প্রতিষ্ঠানের কর্মীবাহিনীর অধিকাংশকে প্রতিনিধিত্ব করে এমন শ্রমিক সংগঠনের (ওপরের শর্তপূরণ করে গঠিত) সাথে চুক্তি এবং যৌথ দরকষাকষির ভিত্তিতে অতিরিক্ত কর্মঘন্টা দাবী করতে পারবে। তবে এমন যে কোন ধরণের চুক্তি করার ক্ষেত্রে এখানে উল্লেখিত শর্তগুলো মেনে চলতে হবে।

একজন কর্মচারী সপ্তাহে অন্তত একদিন ছুটি কাটাবে। এর ব্যতিক্রম হতে পারে কেবল নিম্নলিখিত পরিস্থিতিতে:

- ক. জাতীয় আইন একে গ্রহণযোগ্য বলে বিবেচনা করলে,
- খ. যৌথ দরকষাকষির ভিত্তিতে স্বাধীনভাবে করা চুক্তি অনুযায়ী, যেখানে পর্যাপ্ত বিশ্রাম নেয়ার সুযোগ এবং কর্মঘন্টার গড় করার সুবিধা রয়েছে।

৬ কর্মস্থলে শ্রমিকের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা

আইএলও কনভেনশনের ১৫৫, ১৮৪ ধারা এবং ১৬৪ ও ১৯০ সুপারিশ অনুযায়ী কোম্পানি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ দেবে। কর্মপ্রবাহের যে কোনটিতে যে কোনভাবে অংশগ্রহণ করতে গিয়ে সম্ভাব্য যে সকল দুর্ঘটনা ঘটতে পারে তা এড়াতে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানকে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ নিতে হবে। শিল্পকারখানা বা কোন নির্দিষ্ট দুর্ঘটনা সম্পর্কে ভালোভাবে জেনে, কর্মস্থলের অবিচ্ছেদ্য অংশ হয়ে থাকা দুর্ঘটনার এমন কারণগুলোকে যুক্তিযুক্তভাবে ও সাধ্যানুযায়ী হ্রাস করে দুর্ঘটনার ঝুঁকি কমাতে হবে।

শ্রমিকদের পেশা সংক্রান্ত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে কর্তৃপক্ষকে নির্দিষ্ট নীতিমালা প্রয়োজন করতে হবে এবং তা বাস্তবায়ন করতে হবে। বিশেষ করে শ্রমিকের ব্যক্তিগত নিরাপত্তা রক্ষা করতে যে সব উপকরণ প্রয়োজন তার সরবরাহ ও ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে। এছাড়াও স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার, বিশুদ্ধ পানি এবং খাবার সংরক্ষণের জন্য উপযুক্ত স্থানের ব্যবস্থা করতে হবে। শ্রমিকদের জন্য যে আবাসস্থল বরাদ্বাৰা করা হবে তাতে যেন পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা, মৌলিক সুযোগ-সুবিধা কিংবা নিরাপত্তার ঘাটতি না হয়, প্রতিষ্ঠানকে তা নিশ্চিত করতে হবে। যে কোন অবশ্যস্তবী বিপদে প্রতিষ্ঠানের অনুমতি ছাড়াই সব ব্যক্তির অন্যত্র সরে যাওয়ার অধিকার থাকবে।

যে কর্মস্থলে বা আবাসস্থলে কোনো রকমভাবে মৌলিক মানবাধিকার লঙ্ঘিত হয় সেসব স্থান নিষিদ্ধ বলে ঘোষিত হবে। বিশেষ করে কমবয়সী শ্রমিকদের দিয়ে বিপদজনক, অনিরাপদ কিংবা অস্বাস্থ্যকর পরিস্থিতিতে কাজ করানো যাবে না। সর্বোপরি, একজন ব্যাবস্থাপক প্রতিনিধিকে দায়িত্ব দেওয়া হবে যিনি বিএসসিআই-এ উল্লেখিত শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত বিষয়গুলোর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবেন। কর্মরত সব ব্যক্তিকে নিয়মিত এবং নথিবদ্ধভাবে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ব্যাপারে প্রশিক্ষণ দিতে হবে। তাছাড়া নতুন এবং অন্য কাজে নিয়োগপ্রাপ্তদের জন্য পুনরায় এ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ঝুঁকি এড়াতে অথবা দরকারি পদক্ষেপ নিতে এবং সম্ভাব্য দুর্ঘটনা সনাত্ত করার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা থাকতে হবে।

৭. শিশুশ্রম প্রতিরোধ

আইএলও কনভেনশনের ১০, ৭৯, ১৩৮, ১৪২ ও ১৮২ ধারা এবং ১৪৬ সুপারিশ অনুযায়ী আইএলও এবং জাতিসংঘের কনভেনশনসমূহ অথবা জাতীয় আইন অনুযায়ী

শিশুর নিষিদ্ধ। উল্লেখিত বিধি-ব্যবস্থাগুলোর মধ্যে যেটি তুলনামূলকভাবে বেশি কঠোর সেটিকেই মানতে হবে। শিশুদের প্রতি যে কোনো ধরণের শোষণই নিষিদ্ধ। দাসত্বমূলক কিংবা শিশুদের স্বাস্থ্যের হানি হয় এমন যে কোনো ধরণের কাজ শিশুদের জন্য নিষিদ্ধ। কমবয়সী শ্রমিকদের অধিকার অবশ্যই সংরক্ষণ করতে হবে। শিশুরা কর্মরত থাকলে এবং তা যদি উপরে উল্লেখিত শিশুরের আওতার মধ্যে পড়ে তবে তা নথিভুক্ত করতে হবে। উপরন্ত সরবরাহকারী/নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানটি ঐ শিশুদের প্রয়োজনীয় সকল আর্থিক ব্যয়ভার বহন করবে এবং যতদিন তারা প্রাঙ্গবয়স্ক না হয় ততদিন পর্যন্ত তাদের শিক্ষাগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য সব ধরণের সহায়তা করবে। ব্যবসা প্রতিষ্ঠান কমবয়সী শ্রমিকদের নিয়োগ দিতে পারবে, কিন্তু যেখানে এ ধরণের কমবয়সী শ্রমিকরা বাধ্যতামূলক শিক্ষার বিধানের আওতায় পড়বে সেক্ষেত্রে তারা কেবল তাদের বিদ্যালয়ের সময়ের পরে কাজ করতে পারবে। কোনো অবস্থাতেই আসা যাওয়া, বিদ্যালয়ে শিক্ষাগ্রহণ এবং কাজের সময় মিলিয়ে দিনে মোট ১০ ঘন্টার বেশি হতে পারবে না। কমবয়সী শ্রমিকরা কোনো অবস্থাতেই দিনে ৮ ঘন্টার বেশি বা রাতের বেলা কাজ করতে পারবে না।

৮. জোরপূর্বক এবং বাধ্যতামূলক শ্রম

আইএলও কনভেনশন এর ২৯ এবং ১০৫ ধারা অনুযায়ী সবধরণের জোরপূর্বক শ্রম, যেমন নিয়োগ দেবার পর আবাসস্থলের অগ্রিম বা পরিচয়পত্র আটকে রেখে কাজ করানো নিষিদ্ধ, কেন না বন্দীশ্রম মৌলিক মানবাধিকার লজ্জন করে। ব্যবসা প্রতিষ্ঠান কিংবা অন্য যে কোন ধরণের শ্রমিক সরবরাহকারী ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠান শ্রমিকের বেতন, ভাতা, সম্পত্তি কিংবা কাগজপত্র আটকে রেখে তাকে দিয়ে কাজ করাতে পারবে না। প্রত্যেক ব্যক্তি তার নির্দিষ্ট সময়ের কাজের পর কর্মস্থল ত্যাগ করার এবং যুক্তিযুক্ত কারণ দেখিয়ে চাকরি ছাড়ার অধিকার রাখে। ব্যবসা প্রতিষ্ঠান কিংবা তাদের কাছে শ্রমিক সরবরাহ করছে এমন কেউ মানবপাচারের সাথে জড়িত থাকতে পারবেন না কিংবা সমর্থন করতে পারবে না। ব্যবসা প্রতিষ্ঠান সকল কর্মীকে সম্মান ও মর্যাদার চোখে দেখবে। কোন অবস্থাতেই ব্যাবসা প্রতিষ্ঠান কোন কর্মীকে মানসিক, শারীরিক নির্যাতন অথবা গালাগাল করা যাবে না।

৯. পরিবেশ ও নিরাপত্তা

বর্জ্য ব্যবস্থাপনার বিধি ও মানদণ্ড অনুযায়ী, রাসায়নিক পদার্থ এবং অন্য যেকোনো বিপজ্জনক পদার্থ নাড়াচাড়া, নিক্ষেপ এবং নির্গমন করানোর ক্ষেত্রে নৃন্যতম যে আইনি বিধান রয়েছে তা মেনে চলতে হবে।

১০. ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি

বিএসসিআই-এর নীতিমালার শর্তাবলী মেনে চলা নিশ্চিত করতে সরবরাহ কোম্পানি সামাজিক দায়বদ্ধতা থেকে সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠান তাদের কর্মনীতি তৈরি এবং বাস্তবায়ন করবে। একটি ব্যবস্থাপনা পর্যন্ত নিশ্চিত করবে যে তাদের প্রতিষ্ঠান সব ধরণের ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডে বিএসসিআই নীতিমালা অনুযায়ী চলবে এবং যে কোনো বেআইনি বা দূর্নীতিমূলক কর্মকাণ্ড থেকে বিরত থাকবে। ব্যবস্থাপনা পর্যন্ত বিএসসিআই নীতিমালার সঠিক প্রণয়ন এবং লাগাতার উন্নয়নের জন্য প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ডের নিয়মিত সংশোধন করবে এবং নজরদারী করবে। সেই সাথে সব কর্মচারীকে এই নীতিমালার বিষয় সম্পর্কে জানানোটাও তাদের দায়িত্বের মধ্যে পড়বে।

সংযোজনী -২
ইউরোপীয় ক্রেতাদের কমপ্লায়েন্স চাহিদা

১. শিশু শ্রম নিষিদ্ধকরণ
২. ন্যূন্যতম মজুরি প্রদান
৩. সংগঠন ও যৌথ দরকষাকষি করার স্বাধীনতা নিশ্চিতকরণ
৪. কর্মক্ষেত্রে নারী পুরুষের বৈষম্য না করা
৫. শ্রমিকের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বিষয়গুলো মেনে চলা
৬. নির্দিষ্ট কর্মঘন্টা মেনে চলা (Working hours are not excessive)
৭. বাধ্যতামূলক শ্রম ব্যবহার না করা
৮. চাকুরীর শর্ত (Terms of Employment)
৯. কর্মপরিবেশের উন্নতি
১০. শ্রমিকের সাথে মানবিক আচরণ করা
১১. কর্মক্ষেত্রে শৃঙ্খলা বজায় রাখা।

সংযোজনী -৩
উত্তর আমেরিকান ক্রেতাদের কমপ্লায়েন্স চাহিদা

১. ন্যূন্যতম মজুরি প্রদান এবং শ্রমিকের সামর্থ্য ও কর্মক্ষমতা অনুযায়ী তার প্রাপ্য সকল সুযোগ, ভাতা নিশ্চিতকরণ
২. বিশেষ পরিস্থিতি ব্যতীত সকল ক্ষেত্রে ওভারটাইমসহ শ্রমিককে সপ্তাহে ৬০ ঘন্টার অতিরিক্ত কাজ না করানো
৩. শিশু শ্রম ব্যবহার না করা
৪. বয়স সনাক্তকরণের নির্ধারিত পদ্ধতি মেনে চলা ও শ্রমিকদের এ সংক্রান্ত ডকুমেন্ট সংরক্ষণ করা
৫. সংগঠিত হবার ও যৌথ দরকষাকষির সুযোগ নিশ্চিতকরণ
৬. এনভায়রনমেন্টাল কমপ্লায়েন্স নিশ্চিতকরণ (The factory has a storage for wastage and disposal of hazardous and combustible material)
৭. অঞ্চি নিরাপত্তা, কাজ চলাকালীন সময়ের নিরাপত্তা, শ্রমিকের স্বাস্থ্যসেবা, পরিচ্ছন্নতাসহ কারখানার সার্বিক পরিস্থিতির উন্নতি ঘটানো
৮. শ্রমিককে ভোগান্তি ও অসদাচারণের মুখোমুখি না করানো
৯. কারখানাতে Non-harassment policy ও শৃঙ্খলা নিশ্চিতকরণে পদক্ষেপ নেওয়া
১০. নোটিস ও রেকর্ড রাখার ব্যবস্থা করা
১১. বৈষম্যহীন কর্মক্ষেত্র
১২. বাধ্যতামূলক শ্রম ব্যবহার না করা

সংযোজনী-৪
**আইএলও কনভেনশন অনুযায়ী কম্পায়েন্স নিশ্চিতকরণে
লক্ষণীয় বিষয়সমূহ**

চাকরীর ক্ষেত্রে লক্ষণীয় বিষয় :

১. বাধ্যতামূলক শ্রম (Forced Labor)
২. সমতাবিধান (Equality)
৩. শিশু শ্রম (Child Labor)
৪. চুক্তি (Contract)

কর্মপরিবেশ ও কল্যাণমূলক সুযোগ সুবিধা :

১. মজুরি (Wages)
২. কর্মঘণ্টা (Hours of Work)
৩. ওভারটাইম (Overtime)
৪. বিশামের বিরতি (Intervals for rest)
৫. সাপ্তাহিক ছুটি (Weekly Holiday)
৬. বার্ষিক ছুটি (Annual Leave)
৭. উৎসব ছুটি (Festival Holidays & Leaves)
৮. মাতৃত্বকল্যাণ ব্যবস্থা (Maternity Protection)
৯. ওয়েলফেয়ার অফিসার (Welfare Officer)
১০. খাবার পানি (Drinking Water)
১১. স্বাস্থ্য রক্ষা বিষয়ক সুযোগ সুবিধা (Sanitary Facilities)
১২. প্রাথমিক চিকিৎসার বাক্স (First Aid Box)
১৩. ক্যান্টিনের ব্যবস্থা
১৪. ডে-কেয়ার সেন্টার
১৫. অন্যান্য সুযোগ সুবিধা

পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (Occupational Safety & Health)

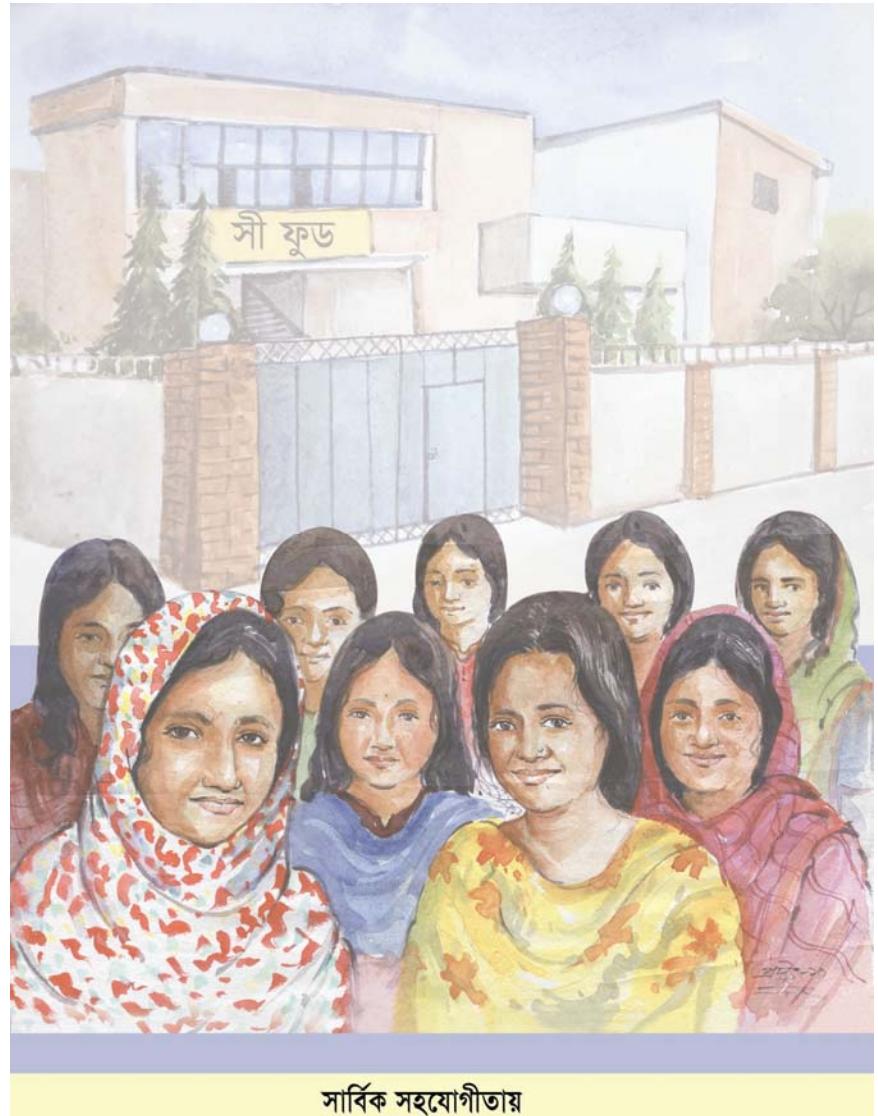
১. OSH পলিসি ও ম্যানেজমেন্ট
২. দুর্ঘটনা ও রোগ (Accidents & Diseases)

৩. অগ্নি নিরাপত্তা (Fire Safety)
৪. বিদ্যুৎ সংক্রান্ত নিরাপত্তা (Electrical Safety)
৫. যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা ও তদারক (Machine Safety & Maintenance)
৬. ঝুঁকিপূর্ণ দ্রব্যের নিয়ন্ত্রণ (Control of Hazardous Substance)
৭. Personal Protective Equipment (যেমন: মাস্ক, প্লাভস)
৮. হাউজ কিপিং (House Keeping)
৯. লাইটিং (Lighting)
১০. অতিশব্দ (Noise)
১১. অবাধ বায়ু সঞ্চালন (Ventilation)
১২. মালামাল সংরক্ষণ ও স্থানান্তর (Materials Storage & Handling)
১৩. শ্রমিকের কর্মদক্ষতা ও পরিবেশ সংক্রান্ত সচেতনতা (Work ergonomics)

এ পুস্তিকাটিতে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ সম্পর্কে সংক্ষেপে আলোকপাত করা হয়েছে। শ্রম আইন সম্পর্কে কোন আইনী মিমাংসার জন্য এ পুস্তিকা যথেষ্ট মনে না হলে মূল আইন 'বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬' অনুসরণ করতে হবে।

তথ্যসূত্র

১. বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত সংখ্যা, ১১ অক্টোবর ২০০৬, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, পৃষ্ঠা ৯০৫৩ - ৯২২০।
২. বাংলাদেশ গেজেট, অতিরিক্ত সংখ্যা, ২৫ নভেম্বর ২০০৯, বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী চিংড়ি শিল্প সেক্টরের শ্রমিকগণের জন্য নিম্নতম মজুরি, পৃষ্ঠা ৭৫১১ - ৭৫১৭।
৩. বিকেএমইএ ২০০৬, কমপ্লায়েন্স ও সংশ্লিষ্ট আইন: বাস্তবায়নের প্রয়োজনীয় নির্দেশনাসমূহ, পৃষ্ঠা ১ - ৭৪।
৪. বিকেএমইএ ২০০৭, প্রশিক্ষণ সহায়িকা: পার্ট - ১, সোশাল কমপ্লায়েন্স মনিটরিং প্রোগ্রাম, পৃষ্ঠা ১ - ৩৬।
৫. সেফ ২০০৭, শ্রম অধিকার সংরক্ষণে কতিপয় আইন, পৃষ্ঠা ১ - ১৯।
৬. জিটিজেড প্রোগ্রেস ২০০৮, শ্রমিক সহায়িকা, পৃষ্ঠা ১ - ৭৪।
৭. শাহেদ উদ্দিন মো: সেলিম, অগ্রযাত্রা, ১২৬ জামাল খান রোড, চট্টগ্রাম, ২০০৯, খসড়া প্রশিক্ষণ সহায়িকা, শ্রম আইন ২০০৬, পৃষ্ঠা ১ - ২৫
৮. মো: হিরং মিয়া, রূপসা সংস্থা, খুলনা, ২০০৯, শ্রম আইন ২০০৬ প্রশিক্ষণ ম্যানুয়েল, পৃষ্ঠা ১ - ৫৪
৯. <http://www.bsci-eu.org> বিএসসিআই (বিজনেস সোস্যাল কমপ্লায়েন্স ইনিশিয়েটিভ) নীতিমালা।



সার্বিক সহযোগীতায়

