

প্রশিক্ষণ সহায়িকা

শ্রম আধিকার



একশনএইড বাংলাদেশ
বাড়ি ০৮ (পুরাতন), এসই (সি) ৫/বি (নতুন)
রোড ১৩৬, গুলশান ১, ঢাকা ১২১২, বাংলাদেশ



EUROPEAN UNION

This publication is jointly funded by European Union and Levi Strauss Foundation

**LEVI STRAUSS
FOUNDATION**

act:onaid

প্রশিক্ষণ সহায়িকা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, জাতীয় শ্রম নীতি এবং ব্যবসা ও মানবাধিকার
সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা ভিত্তিক

শ্রম
আধিকার

প্রকাশকাল
জুন, ২০১৮

রচনা
মোস্তাফিজ আহমেদ
ও
জাকির হোসেন

সম্পাদনা
আসগর আলী সাবরী
আফরোজা আখতার
মোঃ আহাসানুজ্জামান শাহীন
মোহাম্মাদ মারুফ হোসাইন

পর্যালোচনা
আমানুর রহমান
মোঃ মুশফিকুর রহমান

প্রুফ সংশোধন
অমিত রঞ্জন দে

নকশা ও মুদ্রণ
রেডলাইন

This is a resource pack: Labour Rights & Entitlement compiled and written by Mostafiz Ahmed and Jakir Hossain, edited by Asgar Ali Sabri, Afroza Akter, Md. Ahasanuzzaman Shahin and Mohammad Maruf Hosain, reviewed by Aamanur Rahaman, Md. Mosfequr Rahman and published by ActionAid Bangladesh from Dhaka in June 2018. Copy left for Educational and non-commercial purpose.

This publication has been produced with the assistance of the European Union and Levi Strauss Foundation and in consultation with Ministry of Labour and employment of the Government of Bangladesh. The contents of this publication are the sole responsibility of ActionAid Bangladesh and can in no way be taken to reflect the views of the European Union. Levi Straus foundation and Ministry of Labour and Employment.

স্বাধীনতা পরবর্তী সময়ে বাংলাদেশ শিল্প ক্ষেত্রে প্রভূত উন্নয়ন সাধন করেছে। একইসঙ্গে জাতীয় প্রবৃদ্ধিতে শিল্পখাতের অবদান ক্রমশঃ বৃদ্ধি পাচ্ছে। বাংলাদেশ ইতোমধ্যে উন্নয়নশীল দেশ হিসেবে নিজেকে বিশ্বদরবারে উপস্থাপন করেছে। আর দেশের অর্থনৈতিক চাকা সচল রাখার ক্ষেত্রে তৈরি পোশাক ও চামড়া শিল্পের ভূমিকা অগ্রগণ্য। জাতীয় উন্নয়নে এর অবদান যেমন অগ্রগণ্য তেমনি কর্মসংস্থান ও বেকারত্ব দূরীকরণে এ দুটি খাত উল্লেখযোগ্য ভূমিকা পালন করছে। এই বিশাল সংখ্যক শ্রমশক্তির অধিকার সুরক্ষার জন্য রাষ্ট্র শ্রমআইন ও বিধি প্রণয়ন করেছে যেখানে অন্যান্য শ্রমিকসহ পোশাক ও চামড়াশিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের অধিকারের বিষয়টিও নিশ্চিত হয়েছে। এসব অধিকার বাস্তবায়নে রাষ্ট্রের যেমন রয়েছে গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব তেমনি অধিকার সম্পর্কে শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধির বিষয়টিও অনিবার্য।

কিন্তু বর্তমান প্রেক্ষাপটে দেখা যায় যে, শিল্পক্ষেত্রে নিয়োজিত বৃহত্তর শ্রমিক গোষ্ঠীর অধিকার বিভিন্নভাবে খর্ব হচ্ছে এবং এই অধিকারহীনতা তাদের সার্বিক জীবনযাত্রায় নেতিবাচক প্রভাব ফেলছে। এই বিশাল শ্রমগোষ্ঠীর অধিকার উপেক্ষিত হবার একটি প্রধান কারণ হচ্ছে অধিকারভোগীদের অধিকার সম্পর্কিত অপরিপূর্ণ জ্ঞান ও অসচেতনতা। অধিকার সম্পর্কে অসচেতনতার সুযোগে বাড়ছে অধিকারকে নজরে না নেওয়ার সংস্কৃতি।

শ্রমিকদের অধিকারহীনতা ও মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিষয়গুলো নিরসনে এবং এ সম্পর্কে উদ্যোগ নেওয়ার বিষয়ে বিভিন্ন আন্তর্জাতিক শ্রমমান ও জাতীয় শ্রমনীতিতে সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ রয়েছে। বাংলাদেশ সরকারের জাতীয় শ্রমনীতি শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষার আইনগত ভিত্তি হিসেবে কাজ করছে।

একশনএইড বাংলাদেশ তৈরী পোশাক শিল্প এবং চামড়া শিল্পে শোভন কাজের পরিবেশ তৈরীর মধ্য দিয়ে অন্তর্ভুক্তিমূলক ও টেকসই অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে ইউরোপিয়ন ইউনিয়নের অর্থায়নে সাসটেইনেবল এন্ড রেসপনসিবল একশনস ফর মেকিং ইন্ডাস্ট্রিজ কেয়ার নামক একটি প্রকল্প বাস্তবায়ন করছে। এই প্রকল্পের মাধ্যমে পোশাক ও চামড়া শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা তৈরি অন্যতম প্রধান উদ্দেশ্য। এই রিসোর্স প্যাকটি বিভিন্ন শ্রমিক সংগঠনের মাধ্যমে শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ প্রদানে ব্যবহার করা হবে।

এই রিসোর্স প্যাকটি প্রস্তুত করতে যুগ্ম শ্রম পরিচালক, ঢাকা বিভাগীয় অফিসের ভূমিকা অনস্বীকার্য। তাঁদের সহযোগিতা, পর্যালোচনা এবং পরামর্শ রিসোর্স প্যাকটিকে সমৃদ্ধ করেছে। এছাড়াও তৈরি পোশাক ও চামড়া শিল্পে নিয়োজিত ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সদস্যবৃন্দ তাদের মতামত ও পরামর্শ দিয়ে সহায়তা করেছেন। আমরা তাঁদের প্রতি আন্তরিকভাবে কৃতজ্ঞ।

আমরা আশা করি এই রিসোর্স প্যাকটির মাধ্যমে শ্রমিকরা তাঁদের অধিকার এবং অধিকার সংশ্লিষ্ট বিধি ও নিয়মকানুন সম্পর্কে জানতে পারবেন এবং তাঁদের সচেতনতা বৃদ্ধি পাবে।

ফারাহ কবির
কান্ট্রি ডিরেক্টর
একশনএইড বাংলাদেশ

ভূমিকা	৬
প্রশিক্ষণ সহায়িকাটির ব্যবহার	৭
প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা	৯
শ্রম আইন ২০০৬, শ্রম নীতি ২০১২ ও শ্রম বিধিমালা ২০১৫-এর আলোকে শ্রমিক অধিকার	১৬
অধ্যায় ১	
নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার	১৯
মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার	২৫
কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার	২৮
অধ্যায় ২	
কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার	৩৩
সেইফটি কমিটি	৩৬
স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	৩৭
সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার	৪০
অধ্যায় ৩	
নারী শ্রমিকের অধিকার	৪৭
শিশু ও কিশোর শ্রমিকের অধিকার	৫০
অধ্যায় ৪	
টেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার	৫৩
শ্রমিকের ও শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব ও কর্তব্য	৫৭
ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা	৬১

ভূমিকা

এ প্রশিক্ষণ সহায়িকাটি শ্রমিক অধিকার বিষয়ে রচিত যার মূল ভিত্তি- বাংলাদেশ শ্রমআইন' ২০০৬, জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২ এবং ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা।

বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬

বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬ শ্রমিক অধিকার প্রতিষ্ঠা ও সুরক্ষার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হাতিয়ার। আইনটি ২০০৬ সালের পূর্বে শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক বিষয়ে বিদ্যমান বিভিন্ন আইনের বিষয়বস্তুকে যুগোপযোগী করে একত্রে অন্তর্ভুক্ত করেছে। উল্লেখ্য, আইনটি কার্যকর করার মাধ্যমে পূর্বের ২৫টি আইন বিলুপ্ত করা হয়। আইনটি সর্বমোট ২১টি অধ্যায়ে বিভক্ত। অধ্যায়সমূহে শ্রমিকের নিয়োগ ও চাকুরির শর্তাবলি, মালিক ও শ্রমিকের মধ্যকার সম্পর্ক, শ্রমিকের কর্মস্থলের নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য রক্ষার ব্যবস্থা, কল্যাণমূলক ব্যবস্থা, মজুরি পরিশোধ পদ্ধতি ও মজুরি বোর্ড গঠন, শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া, কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ, শ্রমআইন লঙ্ঘনের অপরাধ ও শাস্তি, প্রভৃতি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়সমূহ নির্ধারণ করা হয়েছে। ২০০৬ সালের ১১ই অক্টোবর কার্যকর হওয়ার পর থেকে এ পর্যন্ত তিন বার (২০০৯, ২০১০ ও ২০১৩) এ আইনে সংশোধনী আনা হয়েছে। সংশোধনীসমূহের মাধ্যমে বিভিন্ন ধারা সংশোধন ও কিছু কিছু ক্ষেত্রে নতুন ধারা সংযোজন করে শ্রমিক অধিকার প্রতিষ্ঠায় আইনটিকে অধিক কার্যকর করার প্রয়াস নেয়া হয়েছে।

জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২

জাতীয় শ্রমনীতির লক্ষ্য হলো বিনিয়োগবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির মাধ্যমে সকল কর্মক্ষম নাগরিকের জন্য উৎপাদনমুখী, বৈষম্যহীন, শোষণমুক্ত, শোভন, নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা এবং সকল ক্ষেত্রে শ্রমিকের অধিকার ও শ্রমের মর্যাদা প্রতিষ্ঠা। এ নীতিতে আইএলও ঘোষিত “কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার” শীর্ষক নীতিসমূহ বাস্তবায়নের উদ্যোগ গ্রহণের ওপর গুরুত্বারোপ করা হয়েছে। শ্রমিকের জন্য শোভন কাজ নিশ্চিত করা, দক্ষতা উন্নয়ন, ন্যায্য মজুরি প্রাপ্তির ব্যবস্থা করা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা, কর্মক্ষেত্রে সংগঠিত হওয়া, শিশুশ্রম নিরসন, কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য বিলোপ প্রভৃতি ক্ষেত্রে শ্রমনীতিতে সুস্পষ্ট ঘোষণা প্রদান করা হয়েছে।

ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা

২০১১ সালে মানবাধিকার কাউন্সিল কর্তৃক অনুমোদিত জাতিসংঘের এ নীতিমালা কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের অধিকার প্রতিষ্ঠা ও শ্রমিকের মানবাধিকার সুরক্ষার ক্ষেত্রে এক গুরুত্বপূর্ণ দিক নির্দেশনা। নীতিমালাটিতে রাষ্ট্র ও ব্যবসার বিদ্যমান আইনের আদর্শমান নির্ধারণ, অনুশীলন ও কার্যকর করার ওপর গুরুত্বারোপ করা হয়েছে। নীতিমালাটি তিনটি স্তরের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব, মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনে ব্যবসার দায়িত্ব এবং কর্মস্থলে মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার এবং বিশ্বের সকল দেশ এবং আন্তর্জাতিক ও অন্যান্য সকল ধরণের ব্যবসার (আকার, খাত, অবস্থান, মালিকানা ও কাঠামো ব্যতিরেকে) ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

প্রশিক্ষণ সহায়িকাটির ব্যবহার

এই প্রশিক্ষণ সহায়িকাটি প্রধানতঃ দুইটি উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হবে- সচেতনতা বৃদ্ধি ও সক্ষমতা বৃদ্ধি।

প্রশিক্ষণ সহায়িকাটির ব্যবহার

সচেতনতা বৃদ্ধি	বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬ ও জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২ প্রদত্ত শ্রমিক অধিকার সম্পর্কে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের সচেতনতা বৃদ্ধি 'ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা' সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের সচেতনতা বৃদ্ধি
সক্ষমতা বৃদ্ধি	ট্রেড ইউনিয়নের সক্ষমতা বৃদ্ধি, যাতে করে ট্রেড ইউনিয়নসমূহ নিজেরা এই বিষয়সমূহের ওপর প্রশিক্ষণ পরিচালনা করতে পারে।



প্রশিক্ষণ পরিকল্পনা

- পরিকল্পনার ক্ষেত্র
- সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা
 - নমুনা প্রশিক্ষণসূচি
- প্রশিক্ষণ দক্ষতার ফিডব্যাক



পরিকল্পনার ক্ষেত্র

এই সহায়িকাটি ব্যবহার করে প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য তিনটি ক্ষেত্রে পরিকল্পনা প্রয়োজন হবে। প্রশাসনিক আয়োজন, কোর্স পরিকল্পনা ও সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা।

পরিকল্পনার বৃহত্তর ক্ষেত্র	পরিকল্পনার সুনির্দিষ্ট ক্ষেত্র
প্রশাসনিক আয়োজন	<ul style="list-style-type: none">• মোট অংশগ্রহণকারীর সংখ্যা• প্রশিক্ষণ স্থান• লজিস্টিক• প্রশিক্ষণ পরিচালনার জন্য বাজেট সংস্থান
কোর্স পরিকল্পনা	<ul style="list-style-type: none">• প্রশিক্ষণের উদ্দেশ্য নির্ধারণ• প্রশিক্ষণের প্রত্যাশিত ফলাফল• প্রশিক্ষণ পদ্ধতি নির্ধারণ• প্রশিক্ষণার্থী/অংশগ্রহণকারী নির্ধারণ• প্রশিক্ষক নির্ধারণ• প্রয়োজনীয় সম্পদ ও উপকরণ• সময়সূচি• মূল্যায়ন
সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা	<ul style="list-style-type: none">• সেশনের/অধিবেশনের উদ্দেশ্য• সেশনের স্থান• সেশন পরিচালনাকারী• প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি• প্রয়োজনীয় সম্পদ ও উপকরণ• সময়• মূল্যায়ন

সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা

সেশন	প্রশিক্ষণ উদ্দেশ্য	প্রশিক্ষণ পদ্ধতি
সেশন ১ ভূমিকা ও শ্রমিক অধিকারের প্রারম্ভিক পরিচিতি	অংশগ্রহণকারীগণকে- • শ্রমিক অধিকার বিষয়ক ধারণাসমূহের সাথে পরিচয় করিয়ে দেয়া	বক্তৃতা, উপস্থাপনা, আলোচনা
সেশন ২ নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার	অংশগ্রহণকারীগণকে- • নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র, সার্ভিসবুক, শ্রমিক রেজিস্টার, টিকেট ও কার্ড সম্পর্কে অবগত করানো, • শ্রমিকের অবসর গ্রহণ সম্পর্কে ধারণা দেওয়া এবং • কারখানা স্থানান্তরের ক্ষেত্রে অধিকার সম্পর্কে অবগত করানো।	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, গল্প
সেশন ৩ শিশু ও কিশোর শ্রমিকের অধিকার	অংশগ্রহণকারীগণকে- • কিশোর শ্রমিক নিয়োগের শর্ত সম্পর্কে সচেতন করা • কিশোর শ্রমিকের কর্মঘণ্টা সম্পর্কে সচেতন করা এবং • শিশু শ্রমিক নিয়োগের বিধান সম্পর্কে ধারণা প্রদান।	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, গল্প
সেশন ৪ মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার	অংশগ্রহণকারীগণকে- • মজুরির অন্তর্ভুক্ত ও মজুরি বহির্ভূত পাওনা সম্পর্কে ধারণা প্রদান • মজুরি কাল ও মজুরি পরিশোধ পদ্ধতি সম্পর্কে জানানো • ওভারটাইম হার ও হিসাব পদ্ধতি অবহিত করা এবং • নিম্নতম মজুরি প্রদানের বাধ্যবাধকতা সম্পর্কে জানানো।	উপস্থাপনা, আলোচনা, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ৫ কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার	অংশগ্রহণকারীগণকে- • কর্মঘণ্টা সম্পর্কে সচেতন করা • বিশ্রামের সময় ও কর্মঘণ্টা অনুসারে বিরতির সংখ্যা ও পরিমাণ অবগত করানো এবং • বিভিন্ন ধরনের ছুটি, ছুটির পরিমাণ ও বিদ্যমান শর্তসমূহ অবগত করানো।	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, গল্প

সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা

সেশন ৬ পর্যালোচনা	<ul style="list-style-type: none"> পূর্বোক্ত সেশনসমূহের শিক্ষণ ফিরে দেখা। 	মুক্ত আলোচনা, মতামত গ্রহণ
সেশন ৭ ও ৮ কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে-</p> <ul style="list-style-type: none"> ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তায় বিবেচ্য বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা অগ্নিকাণ্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বনের উপায়সমূহ জানানো এবং সেফটি কমিটি ও এর গঠন সম্পর্কে ধারণা প্রদান। 	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ৯ স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে-</p> <ul style="list-style-type: none"> কর্মক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্য সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে সচেতন করা এবং কর্মক্ষেত্রের কল্যাণমূলক ব্যবস্থা ও বিদ্যমান শর্তসমূহ সম্পর্কে সচেতন করা। 	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ১০ সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা-</p> <ul style="list-style-type: none"> শ্রমিকের চাকুরির নিরাপত্তা/কর্মসংস্থান সংরক্ষণ ও বেকারত্ব হতে রক্ষার ব্যবস্থা লে-অফ, ছাঁটাই ও শ্রমিক কর্তৃক চাকুরির অবসানের ক্ষেত্রে প্রাপ্য আর্থিক সুরক্ষা দুর্ঘটনাজনিত ও পেশাগত ব্যধিজনিত ক্ষতিপূরণ গ্রুপ বীমা ও প্রভিডেন্ট ফান্ড। 	উপস্থাপনা, আলোচনা, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ১১ ও ১৩ ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা-</p> <ul style="list-style-type: none"> ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের প্রক্রিয়া ও শর্ত যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্বাচন ও যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির আইনগত এখতিয়ার অংশগ্রহণকারী কমিটির গঠন ও কাজ। 	উপস্থাপনা, আলোচনা, দলীয় অনুশীলন, গল্প

সেশন/অধিবেশন পরিকল্পনা

সেশন ১২ পর্যালোচনা	<ul style="list-style-type: none"> পূর্বোক্ত সেশনসমূহের শিক্ষণ ফিরে দেখা। 	মুক্ত আলোচনা, মতামত গ্রহণ
সেশন ১৪ নারী শ্রমিকের অধিকার	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা-</p> <ul style="list-style-type: none"> কর্মসময় মাতৃত্বকালীন সুবিধা ওজন বহন মহিলাদের প্রতি আচরণ 	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ১৫ শ্রমিক ও শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব ও কর্তব্য	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা-</p> <ul style="list-style-type: none"> শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব। 	উপস্থাপনা, আলোচনা, দলীয় অনুশীলন, গল্প
সেশন ১৬ ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘের নীতিমালা	<p>অংশগ্রহণকারীগণকে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহ সম্পর্কে সচেতন করা-</p> <ul style="list-style-type: none"> মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনে ব্যবসার দায়িত্ব 	উপস্থাপনা, আলোচনা, ছবি প্রদর্শন, গল্প
সেশন ১৭ ফিরে দেখা, পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন	<ul style="list-style-type: none"> সার্বিক প্রশিক্ষণ সম্পর্কে অংশগ্রহণকারীদের অভিমত জানা প্রশিক্ষণের ইতিবাচক দিকগুলোকে চিহ্নিত করা প্রশিক্ষণের দুর্বল দিকগুলোকে চিহ্নিত করা ভবিষ্যৎ উন্নতির দিক নির্দেশনা পাওয়া। 	মুক্ত আলোচনা, মতামত গ্রহণ
সেশন ১৮ সমাপনী		

নমুনা প্রশিক্ষণসূচি

সময়	১ম দিন	২য় দিন	৩য় দিন
৯.০০-১০.০০	সেশন ১ উদ্বোধন ও শ্রমিক অধিকারের প্রারম্ভিক পরিচিতি	সেশন ৭ কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার	সেশন ১৩ (চলমান) ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণকারী কমিটি সংক্রান্ত অধিকার
১০.০০-১০.৩০	চা বিরতি		
১০.৩০-১১.৩০	সেশন ২ নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার	সেশন ৮ (চলমান) কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার	সেশন ১৪ নারী শ্রমিকের অধিকার
১১.৩০-১২.৩০	সেশন ৩ শিশু ও কিশোর শ্রমিকের অধিকার	সেশন ৯ স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	সেশন ১৫ শ্রমিক ও শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব ও কর্তব্য
১২.৩০-১.৩০	দুপুরের খাবার বিরতি		
১.৩০-২.৩০	সেশন ৪ মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার	সেশন ১০ সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার	সেশন ১৬ ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা
২.৩০-৩.৩০	সেশন ৫ কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার	সেশন ১১ ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণকারী কমিটি সংক্রান্ত অধিকার	সেশন ১৭ ফিরে দেখা, পর্যালোচনা ও মূল্যায়ন
৩.৩০-৪.০০	চা বিরতি		
৪.০০-৪.৩০	সেশন ৬ পর্যালোচনা	সেশন ১২ পর্যালোচনা	সেশন ১৮ সমাপনী

প্রশিক্ষণ দক্ষতার ফিডব্যাক

প্রশিক্ষণ প্রদানে নিয়োজিত প্রশিক্ষকের দক্ষতার উপর প্রশিক্ষণ কর্মসূচির কার্যকারিতা ও উদ্দেশ্য অর্জন বহুলাংশে নির্ভরশীল। কাজেই প্রশিক্ষকদের দক্ষতার মূল্যায়ন জরুরী এবং প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীগণের ফিডব্যাক এ মূল্যায়নের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ উপায়।

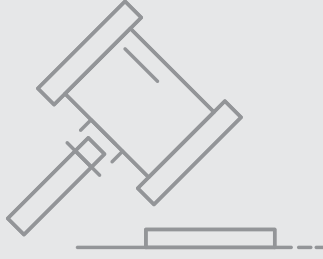
ফিডব্যাকের উদ্দেশ্য: প্রশিক্ষণার্থীদের নিকট থেকে প্রশিক্ষক সম্পর্কে ফিডব্যাক গ্রহণের উদ্দেশ্যসমূহ হবে -

১) ইতিবাচক দিকগুলোকে চিহ্নিত করা; ২) দুর্বল দিকগুলোকে চিহ্নিত করা; এবং ৩) ভবিষ্যৎ উন্নতির দিক নির্দেশনা পাওয়া।

ফিডব্যাকের ক্ষেত্র: প্রধানত তিনটি ক্ষেত্রে প্রশিক্ষক সম্পর্কে ফিডব্যাক গ্রহণ করা হবে- ক) প্রস্তুতি ও বিষয় সম্পর্কিত জ্ঞান, খ) উপস্থাপনা এবং গ) ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা।

ফিডব্যাক গ্রহণপদ্ধতি: প্রতিটি সেশন শেষে অংশগ্রহণকারীদের মাঝে একটি ফর্ম সরবরাহ করা হবে যেখানে প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীগণ নির্ধারিত কয়েকটি ক্ষেত্রে প্রশিক্ষক/সেশন পরিচালনাকারীদের সম্পর্কে ফিডব্যাক প্রদান করবে।

বিবরণ	দক্ষতা					
		খুব ভাল	ভাল	মোটামুটি	ভাল না	একেবারেই ভাল না
প্রস্তুতি ও বিষয় সম্পর্কিত জ্ঞান	প্রস্তুতি উপস্থাপিত বিষয়ে জ্ঞান প্রশিক্ষণার্থীদের প্রশ্নের উত্তর প্রদানে সামর্থ্য ব্যবহৃত উদাহরণসমূহের প্রাসঙ্গিকতা					
উপস্থাপনা	ভাষার প্রয়োগ বাচন ভঙ্গি ইশারা-ইঙ্গিত বা অঙ্গ-ভঙ্গি যোগাযোগ					
ব্যবস্থাপনা ও পরিচালনা	প্রশিক্ষণ উপকরণের ব্যবহার সময়ের ব্যবহার প্রশিক্ষণার্থীদের মতামত ও অংশগ্রহণের সুযোগ প্রদান					
অন্যান্য মন্তব্য (যদি থাকে)						



বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬
শ্রম নীতি ২০১২ ও
শ্রম বিধিমালা ২০১৫ এর আলোকে
শ্রমিক অধিকার





নিয়োগ ও চাকুরী, মজুরী ও ওভারটাইম এবং কর্মঘণ্টা বিষয়ক অধিকার

- নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার
- মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার
- কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র

মালিকের নিকট থেকে নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র পাওয়া প্রত্যেক শ্রমিকের অধিকার। নিয়োগপত্র কর্মস্থলে শ্রমিকের সকল ধরনের অধিকার পাওয়ার মূল ভিত্তি। অন্যদিকে পরিচয়পত্র শ্রমিকের পেশাগত পরিচয়ের স্বীকৃতি প্রদান করে।

“কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে”

(বাংলাদেশ শ্রমআইন’ ২০০৬, ধারা ৫)।

মালিক কোন প্রতিষ্ঠানে চাকুরিকালীন কোন ব্যক্তিকে কেবল একবার নিয়োগপত্র প্রদান করতে পারবে (বিধি-১৯)। অন্যদিকে, পরিচয়পত্র হারিয়ে গেলে শ্রমিক ৫০ টাকা ফি প্রদান সাপেক্ষে মালিকের নিকট থেকে নতুন পরিচয়পত্র পাবে।

নিয়োগপত্র

	নিয়োগপত্র	ছবিযুক্ত পরিচয়পত্র
কে প্রদান করবে?	মালিক	মালিক
কাকে প্রদান করবে?	শ্রমিককে	শ্রমিককে
বাধ্যতামূলক কি না?	বাধ্যতামূলক	বাধ্যতামূলক
পাওয়ার ক্ষেত্রে শর্ত	কোন শর্ত নেই	কোন শর্ত নেই

নিয়োগপত্রে কি ধরনের তথ্য থাকতে হবে?

বাংলাদেশ শ্রমবিধিমালা ২০১৫ অনুযায়ী মালিক কর্তৃক শ্রমিককে প্রদত্ত নিয়োগপত্রে নিম্নলিখিত তথ্যসমূহ উল্লেখ করতে হবে:

- শ্রমিকের নাম:.....
- পিতার নাম:.....
- মাতার নাম:.....
- স্বামী বা স্ত্রীর নাম (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে).....
- ঠিকানা: বর্তমান ও স্থায়ী:.....
- পদবী, কাজের ধরণ ও যোগদানের তারিখ:.....
- শ্রমিকের শ্রেণি:.....
- মজুরি বা বেতন স্কেল (মজুরি বা বেতন এবং বাৎসরিক বেতন বৃদ্ধির হার যদি থাকে)
- অন্যান্য প্রদেয় আর্থিক সুবিধা (বাড়ি ভাড়া, চিকিৎসা, শিক্ষা, খাদ্য, যাতায়াত, উৎসব ও হাজিরা ভাতা এবং গ্রাচুইটি (যদি থাকে).....
- নিয়োগের যাবতীয় শর্ত, প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান চাকুরিবিধি (যদি থাকে) ও বিদ্যমান শ্রমআইন অনুযায়ী পরিচালিত হবে মর্মে উল্লেখ করতে হবে।

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

সার্ভিস বই

“প্রত্যেক মালিক তাহার নিজস্ব খরচে তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করিবেন” (বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা ৬(১))।

যে সকল শ্রমিকের জন্য সার্ভিস বই সংরক্ষণ করতে হবে সার্ভিস বই প্রযোজ্য নয় যে সকল শ্রমিকের জন্য স্থায়ী, অস্থায়ী, শিক্ষানবিশ ও মৌসুমী শ্রমিক শিক্ষাধীন, বদলী বা সাময়িক শ্রমিক

সার্ভিস বই

মালিকের করণীয়/দায়িত্ব

- প্রত্যেক শ্রমিকের সার্ভিস বই হেফাজত করা;
- শ্রমিকের কাছ থেকে পূর্বেকার সার্ভিস বই তলব করা;
- নতুন মালিকের কাছে সার্ভিস বই হস্তান্তর;
- চাকুরি অবসানকালে সার্ভিস বই ফেরত প্রদান;
- চাকুরির শুরু এবং চাকুরিকালে মাঝে মাঝে শ্রমিকসম্পর্কে প্রয়োজনীয় তথ্য লিপিবদ্ধকরণ;
- সার্ভিস বইয়ে দস্তখত করা।

শ্রমিকের করণীয়/দায়িত্ব

- নিজ খরচে সার্ভিস বইয়ের কপি নিজের কাছে সংরক্ষণ করতে পারবে;
- সার্ভিস বইয়ে দস্তখত করা।

সার্ভিস বইয়ের প্রয়োজনীয় তথ্য

সার্ভিস বইয়ে প্রধানত চার ধরনের তথ্য অন্তর্ভুক্ত থাকবে। যথা: ব্যক্তিগত তথ্য, চাকুরি ও চাকুরির ইতিহাস সম্পর্কিত তথ্য, মজুরি ও ছুটি সম্পর্কিত তথ্য এবং শ্রমিকের আচরণ সম্পর্কিত তথ্য।

সার্ভিস বইয়ের প্রয়োজনীয় তথ্য

ব্যক্তিগত

- শ্রমিকের নাম
- শ্রমিকের মাতার নাম
- শ্রমিকের পিতার নাম
- শ্রমিকের ঠিকানা
- স্বামী/স্ত্রীর নাম (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)
- জন্ম তারিখ
- সনাক্তকরণ বিবরণ

চাকুরি ও চাকুরির ইতিহাস

- পূর্বেকার মালিকের নাম (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)
- পূর্বেকার মালিকের ঠিকানা (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)
- চাকুরির মেয়াদ
- পেশা বা পদবী

মজুরি ও ছুটি

- মজুরি
- ভাতা (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে)
- ভোগকৃত ছুটি

শ্রমিকের আচরণ

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

শ্রম বিধিমালা অনুসারে, স্থায়ীকরণের তারিখ হতে এক মাসের মধ্যে মালিককে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের তথ্যসমূহ তার সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ করতে হবে। চাকুরিকালীন সময়ে নিম্নবর্ণিত ঘটনাসমূহের ক্ষেত্রে ঘটনা সংঘটনের ১৫ দিনের মধ্যে নতুন তথ্য সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ করতে হবে:

- বেতনের স্কেল বা মজুরির হার পরিবর্তন
- একই প্রতিষ্ঠানের অন্য শাখায় বা ভিন্ন চাকুরিতে অথবা একই মালিকের ভিন্ন প্রতিষ্ঠানে বদলী
- কোন প্রশিক্ষণ গ্রহণ বা বিশেষ দক্ষতা অর্জন
- বার্ষিক ছুটি ভোগ বা নগদায়ন
- চাকুরি হতে ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অবসান, পদত্যাগ বা অবসর গ্রহণ
- কোন জরিমানা বা দণ্ড আরোপ ও পুরস্কার প্রদান বা প্রশংসা জ্ঞাপন

সার্ভিস বই সংক্রান্ত আরো কিছু তথ্য (বাংলাদেশ শ্রমবিধিমালা ২০১৫, বিধি-২২)

- কোন শ্রমিক নিয়োগ বা শিক্ষানবিশ কাল শেষ হওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে মালিককে প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য আলাদা আলাদা সার্ভিস বই খোলার ব্যবস্থা করতে হবে।
- সার্ভিস বইয়ের জন্য শ্রমিকের ছবি তোলার খরচ মালিককে বহন করতে হবে।
- ২০ টাকা জমাদান সাপেক্ষে শ্রমিক ‘অবিকল নকল’ সার্ভিস বই নিজের হেফাজতে সংরক্ষণ করতে পারবে।
- শ্রমিক কর্তৃক টাকা (২০ টাকা) প্রদানের ৭ দিনের মধ্যে মালিক শ্রমিককে ‘অবিকল নকল’ সার্ভিস বই প্রদান করবে।
- সার্ভিস বই হারিয়ে গেলে ৩০ টাকা প্রদান করে শ্রমিক পুনরায় ‘অবিকল নকল’ সার্ভিস বই করতে পারবে।
- চাকুরি অবসানের ২ কর্মদিবসের মধ্যে মালিককে শ্রমিকের সার্ভিস বই ফেরত দিতে হবে।

প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত শ্রমিকের বিপক্ষে আনা অসদাচরণের অভিযোগ সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ করা যাবে না। বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫, বিধি-২১(২)

শ্রমিক রেজিস্টার, টিকেট ও কার্ড

শ্রমিক রেজিস্টার

“মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রমিকের জন্য একটি শ্রমিক রেজিস্টার রাখিবেন এবং ইহা সকল কর্মসময়ে পরিদর্শক কর্তৃক পরিদর্শনের জন্য প্রস্তুত রাখিতে হইবে”
(বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা ৯(১))।

শ্রমিক-রেজিস্টারে যে সকল তথ্য অন্তর্ভুক্ত করতে হবে:

- শ্রমিকের নাম ও জন্ম তারিখ;
- নিয়োগের তারিখ;

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

- কাজের ধরণ;
- নির্ধারিত কাজের সময়;
- বিশ্রাম ও খাবারের জন্য প্রাপ্য বিরতিকাল;
- প্রাপ্য বিশ্রামের দিন;
- কোন গ্রহণের অনর্ভুক্ত হলে তার উল্লেখ;
- (গ্রহণের বেলায় পালাভিত্তিক কাজের ক্ষেত্রে) যে রিলেতে শ্রমিকের কাজ বরাদ্দ তার উল্লেখ; এবং
- বিধি দ্বারা নির্ধারিত অন্যান্য বর্ণনা।

টিকেট ও কার্ড

“প্রত্যেক শ্রমিককে টিকেট/কার্ড প্রদান করা মালিকের দায়িত্ব।”

টিকেট যে শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য

- স্থায়ী শ্রমিক | মালিক প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিককে তার নম্বর উল্লেখ করে স্থায়ী বিভাগীয় টিকেট প্রদান করবেন
- অস্থায়ী শ্রমিক | মালিক প্রত্যেক অস্থায়ী শ্রমিককে একটি অস্থায়ী টিকেট প্রদান করবেন। চাকুরি স্থায়ী হলে অথবা চাকুরি ছাড়ার সময় শ্রমিক এই টিকেট ফেরত দিবে।

কার্ড যে শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য

- বদলী শ্রমিক | বদলী কার্ডে শ্রমিক যে সব দিনে কাজ করেছেন তার উল্লেখ থাকবে। চাকুরি স্থায়ী হলে শ্রমিক কার্ড ফেরত দিবে।
- সাময়িক শ্রমিক | সাময়িক কার্ডে শ্রমিক যে সব দিনে কাজ করেছেন তার উল্লেখ থাকবে।
- শিক্ষাধীন শ্রমিক | মালিক শিক্ষানবিশ শ্রমিকের জন্য শিক্ষাধীন কার্ড প্রদান করবেন। প্রশিক্ষণ শেষে অথবা চাকুরি স্থায়ী হলে শ্রমিক শিক্ষাধীন কার্ড ফেরত দিবে।

শ্রমিকের চাকুরি অবসান

একজন শ্রমিকের চাকুরির অবসান বিভিন্নভাবে হতে পারে। মালিক কর্তৃক একজন শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটানো হতে পারে, আবার একজন শ্রমিক নিজেই তার চাকুরির অবসান ঘটাতে পারেন। এছাড়াও নির্দিষ্ট বয়সে পৌঁছানোর পর স্বাভাবিক অবসর গ্রহণের মাধ্যমেও শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটে থাকে।

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

মালিক সাধারণত ছাঁটাই, ডিসচার্জ এবং অন্যভাবে শ্রমিকের চাকুরির অবসান ঘটাতে পারে। তবে যেভাবেই চাকুরির অবসান ঘটানো হোক না কেন মালিককে চাকুরি অবসানের নির্দিষ্ট সময় পূর্বেই শ্রমিককে নোটিশ প্রদান করতে হবে। একইভাবে কোন শ্রমিক নিজ থেকে চাকুরির অবসান ঘটাতে চাইলে তাকেও চাকুরি অবসানের নির্দিষ্ট সময় আগে মালিককে নোটিশ প্রদান করতে হবে।

চাকুরি অবসান	নোটিশ পিরিয়ড
মালিক কর্তৃক ছাঁটাই শ্রমিকের বরখাস্ত, চাকুরির ইত্যাদি অবসান	• ৩০ দিন • ১২০ দিন (মাসিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে) • ৬০ দিন (অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে)
অন্যভাবে চাকুরির অবসান	অস্থায়ী শ্রমিক • ৩০ দিন (মাসিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে) • ১৪ দিন (অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে)
শ্রমিক কর্তৃক চাকুরির অবসান স্থায়ী শ্রমিক	স্থায়ী শ্রমিক • ৬০ দিন
	অস্থায়ী শ্রমিক • ৩০ দিন (মাসিক মজুরির ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে) • ১৪ দিন (অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে)

অবসর গ্রহণ: কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৬০ (ষাট) বছর পূর্ণ হলে তিনি চাকুরি হতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করবেন।

কারখানা স্থানান্তরের ক্ষেত্রে অধিকার

কোন শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যোগদান করলে তার চাকুরির ধারাবাহিকতা ও চাকুরির শর্ত অপরিবর্তিত থাকবে। শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যেতে ইচ্ছুক না হলে কারখানা স্থানান্তরিত হওয়ার দূরত্বের ভিত্তিতে তাদেরকে সুবিধা প্রদান করা হবে।

নিয়োগ ও চাকুরি সংক্রান্ত অধিকার

দূরত্ব	সুবিধা
৪০ কিলোমিটারের মধ্যে	শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যেতে ইচ্ছুক না হলে শ্রম আইনের ধারা ২৭ অনুযায়ী সুবিধা পাবে: ক্ষতিপূরণ হিসাবে শ্রমিকের প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরির জন্য- (ক) যদি তিনি পাঁচ বছর বা তদূর্ধ্ব, কিন্তু দশ বছরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরি করে থাকেন তা হলে, চৌদ্দ দিনের মজুরি; (খ) যদি তিনি দশ বছর বা তদূর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরি করে থাকেন তা হলে, ত্রিশ দিনের মজুরি; অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হবে, প্রদান করতে হবে এবং ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হবে (ধারা ২৭)।
৪০ কিলোমিটারের অধিক	শ্রমিক স্থানান্তরিত স্থানে যেতে ইচ্ছুক না হলে শ্রম আইনের ধারা ২০ অনুযায়ী সুবিধা পাবে: ক্ষতিপূরণ বাবদ তাহার প্রত্যেক বৎসর চাকুরির জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি বা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করতে হবে (ধারা ২০)।

মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার

কর্মস্থল

	দৈনিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা	সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা	
		ওভারটাইম বাদে	ওভারটাইমসহ
কারখানা বা খনি	৫ ঘণ্টা	৩০ ঘণ্টা	৩৬ ঘণ্টা
কারখানা বা খনি ছাড়া অন্য প্রতিষ্ঠান	৭ ঘণ্টা	৪২ ঘণ্টা	৪৮ ঘণ্টা

শিশু শ্রমিক নিয়োগ

- কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাবে না বা কাজ করতে দেওয়া যাবে না। তবে বারো বছর বয়ঃপ্রাপ্ত কোন শিশুকে এমন কোন হালকা কাজে নিয়োগ করা যাবে যা তার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপদজনক নয়, অথবা যা তার শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করবে না।
- উল্লেখ্য, শিশু যদি বিদ্যালয়গামী হয় তবে কর্মসময় এমনভাবে নির্ধারণ করতে হবে যাতে তার বিদ্যালয় গমন বিঘ্নিত না হয়।
- কিশোর শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধান যতদূর সম্ভব শিশু শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

কোন অবস্থাতেই কিশোর শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে না যে সব কাজে, স্থানে ও সময়ে:

- সরকার কর্তৃক ঘোষিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজ
 - যন্ত্রপাতি চালু অবস্থায় তা পরিস্কার, তেল প্রদান ও সুবিন্যস্ত করার কাজ
 - চালু যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলোর মাঝখানে অথবা স্থির এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলোর মাঝখানে
 - ভূগর্ভে বা পানির নীচে কোন কাজে
 - একই দিনে একাধিক প্রতিষ্ঠানে
- সন্ধ্যা ৭-০০ টা হতে সকাল ৭-০০ টার মধ্যবর্তী সময়

মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার

শ্রমিক ও তার পরিবারের জন্য মানসম্মত জীবনধারণ উপযোগী ন্যায্য মজুরি প্রাপ্তির ব্যবস্থা গ্রহণ করার কথা জাতীয় শ্রমনীতিতে উল্লেখ করা হয়েছে। শ্রমিকের ন্যায্য মজুরি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে যেসব ব্যবস্থা নেওয়া হবে তা হলো- নিম্নতম মজুরির মানদণ্ড নির্ধারণ, দ্রব্যমূল্যের সাথে সঙ্গতি রেখে নিয়মিত মজুরি পর্যালোচনা।

শ্রমিকের দক্ষতা ও কাজের প্রকৃতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বিভিন্ন স্তরের মজুরি নির্ধারণ; এবং নারী-পুরুষ ও অনগ্রসর জনগোষ্ঠীর মধ্যে মজুরি বৈষম্য নিরসনসহ বাস্তবভিত্তিক পদক্ষেপ গ্রহণ (জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২)।

মজুরি কী?

“মজুরি” অর্থ টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিক যাহা চাকুরির শর্তাবলি, প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন পালন করা হইলে কোন শ্রমিককে তাহার চাকুরির জন্য বা কাজ করার জন্য প্রদেয় হয় এবং উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদেয় পারিশ্রমিকও ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবে (বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ২(৪৫))।

মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার

নিম্নলিখিত পাওনাগুলোও মজুরির অন্তর্ভুক্ত	যে সকল বিষয় মজুরির অন্তর্ভুক্ত নয়
<ul style="list-style-type: none">• বোনাস ও কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক যা নিয়োগের শর্ত মোতাবেক প্রদেয়• ছুটি, বন্ধ অথবা অধিকাল কর্মের জন্য প্রদেয় পারিশ্রমিক• আদালতের আদেশ অথবা পক্ষদ্বয়ের মধ্যে রোয়েদাদ বা নিষ্পত্তির অধীনে প্রদেয় পারিশ্রমিক• চাকুরির অবসান, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত অথবা অন্য যে ভাবেই হোক না কেন, এর কারণে কোন চুক্তি বা এই আইনের অধীন প্রদেয় কোন অর্থ• লে-অফ অথবা সাময়িক বরখাস্তের কারণে প্রদেয় কোন অর্থ	<ul style="list-style-type: none">• বাসস্থান, আলো, পানি, চিকিৎসা সুবিধা বা অন্য কোন সুবিধা প্রদানের মূল্য• সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেওয়া হইয়াছে এইরূপ কোন সেবার মূল্য• অবসরভাতা তহবিল বা ভবিষ্যৎ তহবিলে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোন চাঁদা• ভ্রমণভাতা অথবা কোন ভ্রমণ রেয়াতের মূল্য• কাজের প্রকৃতির কারণে কোন বিশেষ খরচ বহন করার জন্য প্রদত্ত অর্থ
বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ১২০	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ২(৪৫)

মজুরি পরিশোধের দায়িত্ব কার?

সরাসরি মালিক কর্তৃক নিয়োগকৃত শ্রমিকের মজুরি পরিশোধের দায়িত্ব মালিকের। এছাড়াও প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা, ব্যবস্থাপক অথবা প্রতিষ্ঠানটি তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের জন্য মালিকের নিকট দায়ী কোন ব্যক্তিও শ্রমিকের মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবে।

ঠিকাদারের মাধ্যমে নিয়োগকৃত কোন শ্রমিকের মজুরি যদি ঐ ঠিকাদার পরিশোধ না করে তবে প্রতিষ্ঠানের মালিক ঐ শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করবে এবং মালিক ঠিকাদারের কাছ থেকে মজুরির টাকা সমন্বয় করবে।

মজুরি পরিশোধের জন্য দায়িত্বশীল ব্যক্তি

মালিক কর্তৃক নিয়োগকৃত শ্রমিকের বেলায়

- প্রধানত মালিক
- প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা
- ব্যবস্থাপক
- প্রতিষ্ঠান তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের জন্য দায়ী ব্যক্তি

ঠিকাদার কর্তৃক নিয়োগকৃত শ্রমিকের বেলায়

- প্রধানত ঠিকাদার
- (ঠিকাদার মজুরি পরিশোধ না করলে) নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের মালিক

মজুরিকাল ও মজুরি পরিশোধের সময়

মালিককে একটি নির্দিষ্ট মজুরিকালের ভিত্তিতে শ্রমিকের মজুরি পরিশোধ করতে হবে। মজুরি পরিশোধের ক্ষেত্রে মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি মজুরিকাল নির্ধারণ করবেন, তবে কোন মজুরিকাল এক মাসের বেশি হবে না।

মজুরি ও ওভারটাইম সংক্রান্ত অধিকার

মজুরি পরিশোধের সময়সীমা

৭ কর্ম দিবস

কোন শ্রমিকের মজুরিকাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে তার মজুরি পরিশোধ করতে হবে।

বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা ১২৩ (১)

৩০ কর্ম দিবস

কোন শ্রমিকের চাকুরি তার অবসর গ্রহণের কারণে অবসান হলে, অথবা মালিক কর্তৃক তাকে ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ করা হলে, অথবা শ্রমিক নিজে চাকুরির অবসান করলে অথবা অন্য কোন কারণে চাকুরি অবসান করা হলে এ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিককে প্রদেয় সকল মজুরি চাকুরি অবসানের তারিখ হতে পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে।

বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা ১২৩ (২)

- নিম্নতম মজুরি প্রদানে বাধ্যবাধকতা ও হার প্রচার
- মালিক কোন শ্রমিককে আইন অনুযায়ী ঘোষিত ন্যূনতম মজুরির হারের কম মজুরি প্রদান করতে পারবে না।
- মালিক যদি শ্রমিককে ন্যূনতম মজুরির হারের কম মজুরি প্রদান করে তবে শ্রমিক বকেয়া মজুরির ৫০% হারে অতিরিক্ত ক্ষতিপূরণ দাবি করতে পারবে।
- মালিককে কারখানায় বা কারখানার অন্য কোন উপযুক্ত স্থানে সরকার ঘোষিত মজুরির নিম্নতম হার বাংলা ভাষায় নোটিশ আকারে প্রদর্শনের ব্যবস্থা করতে হবে (বিধি ১৩৩)।

মজুরি হতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি

- কোন শ্রমিকের মূল মজুরি হইতে কর্তন করা যাবে এবং কর্তন কেবলমাত্র নিম্নলিখিত প্রকারের হবে-
- শ্রমআইনের ধারা ২৫ এর অধীন আরোপিত জরিমানা;
- কর্তব্য কাজে অননুমোদিত অনুপস্থিতির জন্য কর্তন;
- কোন শ্রমিকের হেফাজতে প্রদত্ত মালিকের কোন মালামালের ক্ষতি বা লোকসান, অথবা তিনি যে অর্থের জন্য হিসাব দিতে দায়ী সে অর্থ বিনষ্টির জন্য কর্তন যদি উক্তরূপ ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য সরাসরি শ্রমিকের অবহেলা বা গাফিলতি দায়ী হয়;
- মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থানের জন্য কর্তন;
- চাকুরির প্রয়োজনে ব্যবহৃত কাঁচামাল ও যন্ত্রপাতি ব্যতীত, সরকার কর্তৃক অনুমোদিত এবং মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত সুযোগ-সুবিধা ও সেবার জন্য কর্তন;
- কোন অগ্রিম বা কর্জ আদায়ের জন্য কর্তন, অথবা কোন অতিরিক্ত মজুরি প্রদানের ক্ষেত্রে উহা সম্বয়ের জন্য কর্তন;
- শ্রমিককর্তৃক প্রদেয় আয়কর বাবদ কর্তন;
- আদালতের আদেশে কর্তন, অথবা উক্তরূপ কর্তনের আদেশ দেওয়ার ক্ষমতা সম্পন্ন কোন কর্তৃপক্ষের আদেশে কর্তন;

কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার

- ভবিষ্যৎ তহবিল আইন, ১৯২৫ (১৯২৫ সনের ১৯ নং আইন) প্রযোজ্য হয় এই রকম কোন ভবিষ্যৎ তহবিল অথবা আয়কর আইন, ১৯৮৪ (১৯৮৪ সনের ৩৬ নং আইন) এ সংজ্ঞায়িত কোন স্বীকৃত ভবিষ্যৎ তহবিল, অথবা সরকার কর্তৃক অনুমোদিত অন্য কোন ভবিষ্যৎ তহবিলের জন্য চাঁদা কর্তন অথবা উহা হতে প্রদত্ত অগ্রিম আদায়ের জন্য কর্তন;
- সরকার কর্তৃক অনুমোদিত কোন সমবায় সমিতির প্রদানের জন্য অথবা বাংলাদেশ ডাকবিভাগ অথবা সরকারি কোন বীমা কোম্পানি কর্তৃক সংরক্ষিত কোন বীমা ক্ষীমকে প্রদানের জন্য কর্তন;
- শ্রমিকগণের অথবা তাহাদের পরিবারের সদস্যগণের কল্যাণের জন্য সরকারের অনুমোদনক্রমে মালিক কর্তৃক গঠিত কোন তহবিল অথবা তৎকর্তৃক প্রণীত কোন ক্ষীমের জন্য শ্রমিকগণের লিখিত সম্মতিতে, চাঁদা কর্তন এবং
- চেক-অফ পদ্ধতিতে সিবিএ ইউনিয়নের জন্য চাঁদা কর্তন।

ওভারটাইম

যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিন বা সপ্তাহে নির্দিষ্ট সময়ের অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি অধিকাল কাজের জন্য তার মূল মজুরি ও মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরি, যদি থাকে, এর সাধারণ হারের দ্বিগুণ হারে ভাতা পাবেন।

যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে কোন প্রতিষ্ঠানে ঠিকাহার (পিস্ রেট) ভিত্তিতে মজুরি দেওয়া হয় সে ক্ষেত্রে মালিক-শ্রমিক প্রতিনিধিবৃন্দের সাথে আলোচনাক্রমে যতদূর সম্ভব শ্রমিকদের উপার্জনের হারের সমান সময় হার নির্ধারণ করবেন এবং নির্ধারিত হার শ্রমিকদের সাধারণ মজুরি হার বলে গণ্য হবে।

কর্মঘণ্টা

কোন শ্রমিককে দিয়ে প্রতি দিন ও প্রতি সপ্তাহে নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টার অধিক সময় কাজ করানো যাবে না। এক্ষেত্রে দৈনিক ও সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টার হিসাব নিম্নরূপ হবে:

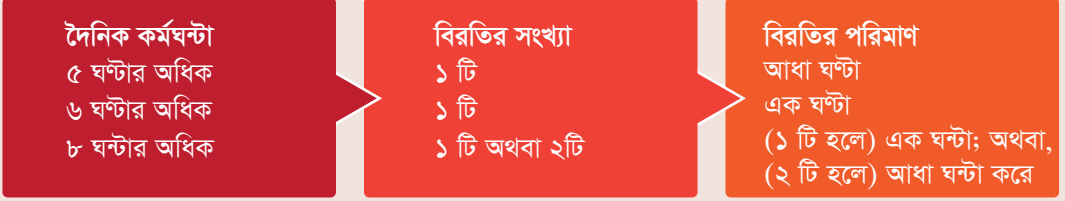
	দৈনিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা	সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা
ওভারটাইম বাদে	৮ ঘণ্টা	৪৮ ঘণ্টা
ওভারটাইমসহ	১০ ঘণ্টা	৬০ ঘণ্টা (তবে, সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে ছাপ্পান্ন ঘণ্টার বেশী হবে না।)

উল্লেখ্য, ওভারটাইম কাজের ক্ষেত্রে শ্রমিকের সম্মতি থাকতে হবে এবং ওভারটাইম কাজ শুরু হওয়ার কমপক্ষে দুই ঘণ্টা আগে শ্রমিককে অবহিত করতে হবে (বিধি ৯৯)।

বিশ্রাম

কর্মস্থলে আহার বা বিশ্রামের জন্য শ্রমিকের কাজের মাঝে উপযুক্ত পরিমাণ বিরতি দিতে হবে। উল্লেখ্য, একজন শ্রমিককে দৈনিক কত ঘণ্টা কাজ করতে হয় তার ভিত্তিতে বিরতির সংখ্যা ও পরিমাণ নির্ধারিত হবে।

কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার



ছুটি

ছুটি ভোগ করা শ্রমিকের অধিকার। একজন শ্রমিক সাধারণত পাঁচ ধরনের ছুটি ভোগ করতে পারেন- সাপ্তাহিক ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, পীড়া-ছুটি, মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি, উৎসব ছুটি। এছাড়াও নারী শ্রমিকেরা মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগের অধিকারী।

ছুটির ধরন	ছুটির পরিমাণ	বিশেষ শর্ত/বিধান
সাপ্তাহিক ছুটি	দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে দেড় দিন কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে একদিন	<ul style="list-style-type: none"> কোন শ্রমিককে কোন কারণে সাপ্তাহিক ছুটি হতে বঞ্চিত করা হলে যথাশীঘ্র সম্ভব তাকে ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান করতে হবে।
নৈমিত্তিক ছুটি	১০ দিন	<ul style="list-style-type: none"> ছুটি জমা থাকবে না এবং কোন বছরের ছুটি পরবর্তী বছর ভোগ করা যাবে না
পীড়া-ছুটি	১৪ দিন	<ul style="list-style-type: none"> রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র প্রয়োজন; ছুটি জমা থাকবে না এবং কোন বছরের ছুটি পরবর্তী বছর ভোগ করা যাবে না
মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি	প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য ১ দিন	<ul style="list-style-type: none"> প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে এক বছর চাকুরি পূর্ণ হতে হবে। ছুটি সম্পূর্ণ বা অংশ ভোগ না করলে তা পরবর্তী বছরের প্রাপ্য ছুটির সাথে যোগ হবে।
উৎসব ছুটি	১১ দিন	<ul style="list-style-type: none"> উৎসব ছুটির দিনে কোন শ্রমিক কাজ করলে তাকে দুই দিনের মজুরিসহ ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং একটি বিকল্প ছুটি প্রদান করতে হবে।
মাতৃত্বকালীন ছুটি	১৬ সপ্তাহ	<ul style="list-style-type: none"> ছুটির অধিকারী হওয়ার জন্য সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে সংশ্লিষ্ট মালিকের অধীনে চাকুরির মেয়াদ কমপক্ষে ৬ মাস হতে হবে। সন্তান প্রসবের সময় দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকলে মাতৃত্বকালীন ছুটির অধিকারী হবেন না।

কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম ও ছুটির অধিকার

ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি (বিধি ১০১)

- সাপ্তাহিক ছুটির ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ ছুটি পরবর্তী তিন (০৩) কর্মদিবসের মধ্যে প্রদান করতে হবে।
- সাপ্তাহিক ছুটি প্রদান না করে কোন শ্রমিককে একাধারে দশ (১০) দিনের বেশি কাজ করানো যাবে না।

নৈমিত্তিক ছুটি (বিধি ১০৯)

- কোন কারখানায় একই পরিবারভুক্ত একাধিক শ্রমিক (যেমন, স্বামী-স্ত্রী, পরবর্তী সন্তান-সম্বন্ধিত) কাজ করলে প্রয়োজন অনুসারে যতদূর সম্ভব তাদের নৈমিত্তিক ছুটি একই দিনে মঞ্জুর করতে হবে।
- কোন শ্রমিক চাইলে তার ছুটি অন্য শ্রমিকের সাথে বদল করতে পারবে, তবে এ ক্ষেত্রে কারখানা ব্যবস্থাপকের অনুমতি লাগবে।

ছুটির বই (বিধি ১০৮)

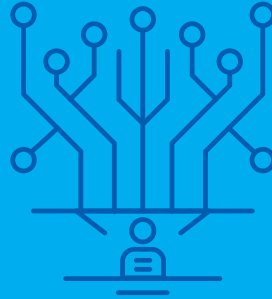
- ছুটির বই শ্রমিকের সম্পত্তি
- মালিক বা ব্যবস্থাপককে প্রত্যেক শ্রমিককে ছুটির একটি বই সরবরাহ করতে হবে
- কারখানার ব্যবস্থাপক বা তার প্রতিনিধি শুধুমাত্র প্রয়োজনীয় সময়ে তথ্য পূরণের কারণ ব্যতীত শ্রমিকের কাছ থেকে ছুটির বই তলব করতে পারবে না
- ব্যবস্থাপক বা তার প্রতিনিধি একটানা সাত (০৭) দিনের বেশি ছুটির বই রাখতে পারবে না।

কেস ১

অপারেটর পদে নিয়োজিত বিলকিস বেগম (২৭ বছর) গত প্রায় চার বছর যাবৎ গার্মেন্টস ফ্যাক্টরিতে কাজ করছেন। গার্মেন্টস-এ কাজ করার নানা রকম সমস্যা ও বঞ্চনার কথা জানাতে গিয়ে প্রয়োজনমত ছুটি না পাওয়াকে অন্যতম প্রধান সমস্যা হিসেবে উল্লেখ করেন। তার মতে, “এখানে ছুটির কোন ব্যবস্থা নেই। সপ্তাহে একদিন ছুটি আর ঈদের ছুটি ছাড়া আর কোন ছুটি নেই বললেই চলে। কাজের চাপ/শিপিমেন্টের সময় আবার শুক্রবারের ছুটিও পাওয়া যায় না”।

উল্লেখ্য, বাংলাদেশ শ্রম আইন প্রদত্ত ছুটির ধরণ ও পরিমাণ সম্পর্কে বিলকিসের ধারণা খুবই কম। সাপ্তাহিক ছুটি, উৎসব ছুটি, আর মাতৃত্বকালীন ছুটি ব্যতীত অন্য ছুটি সম্পর্কে সে অবগত না। এমনকি উৎসব ছুটি ও মাতৃত্বকালীন ছুটির পরিমাণও তার জানা নেই। বিলকিস জানায়, “সপ্তাহে একদিন ছুটি, ঈদের ছুটি, মহিলাদের বাচ্চা হওয়ার সময়ের ছুটি ছাড়া অন্য কোন ছুটি আছে বলে আমার জানা নেই”। অন্যদিকে তার ধারণা নেই ছুটি নেওয়ার প্রক্রিয়া সম্পর্কেও। তার সাথে কথা বলে জানা যায় যে, শ্রমিকদের ছুটি নেয়ার/ভোগের প্রক্রিয়া অনেক ক্ষেত্রেই অনানুষ্ঠানিক এবং ছুটি নিতে গেলে অনেক ঝামেলা সহ্য করতে হয়। নিজের ও পরিবারের প্রয়োজনে ছুটির দরকার হলে কি করেন, এমন প্রশ্নের জবাবে বিলকিস জানায়, “ছুটির দরকার হলে বেশিরভাগ ক্ষেত্রেই এ্যাবসেন্ট করি; কারণ ছুটি চাইলে ছুটি দিতে চায় না, নানা রকম প্রশ্ন করে, এমন কি অনেক সময় খারাপ ব্যবহার করে। এর চাইতে এ্যাবসেন্ট করাই ভাল। এতে অবশ্য মজুরি কাটে, কিন্তু দরকারের সময়তো বাড়ি থাকতে পারি”।

নৈমিত্তিক ছুটি, পীড়া-ছুটি ও বাৎসরিক ছুটি উল্লেখ করে শ্রম আইনে প্রদত্ত ছুটিসমূহ ও এর পরিমাণ সম্পর্কে বিলকিসকে অবগত করলে সে জানায়, “আমার মনে হয় না কোন শ্রমিকই এত রকমের ছুটি সম্পর্কে জানে। তবে আমরা যদি সত্যিই এত ধরনের ছুটি ভোগ করতে পারতাম তাহলে আমাদের কষ্ট অনেক কমে যেত”।



নিরাপত্তা সংক্রান্ত অধিকার

- কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার
 - সেইফটি কমিটি
- স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা
 - সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার

কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার

জীবন ও সম্পদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে স্বাস্থ্যসম্মত ও নিরাপদ কর্মপরিবেশের উন্নয়ন জাতীয় শ্রমনীতির অন্যতম উদ্দেশ্য। নিরাপদ কর্মক্ষেত্র মালিক, শ্রমিক ও সরকারসহ সকল পক্ষের জন্য একটি অত্যাবশ্যকীয় বিষয়। শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাকে জোরদার করার মাধ্যমে শ্রমিকের শারীরিক, মানসিক ও অর্থনৈতিক জীবন বিকশিত হতে পারে। কর্মস্থলে সর্বস্তরের শ্রমিকের স্বাভাবিক কার্যক্রমের ঝুঁকি ও অন্যান্য সমস্যা সমাধানের জন্য সরকার প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করবে। (জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২)

ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা

কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা এর কোন অংশ অথবা কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প্যাটেন্ট বা ভবনের অভ্যন্তরীণ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য বিপজ্জনক অবস্থায় থাকলে কোন পরিদর্শক একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য মালিককে নির্দেশ দিতে পারবে। উল্লেখ্য পরিদর্শক যদি মনে করেন যে এগুলোর ব্যবহার মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য আশু বিপজ্জনক, তবে মালিকের নিকট লিখিত আদেশ জারি করে যথাযথভাবে মেরামত বা পরিবর্তন না করা পর্যন্ত এগুলোর ব্যবহার নিষিদ্ধ করতে পারবেন। [বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা ৬১ (১,২)]

ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তায় বিবেচ্য বিষয়সমূহ

- কোন ভবন
- ভবনের কোন অংশ
- ভবনের কোন পথ
- যন্ত্রপাতি বা প্ল্যান্ট
- অভ্যন্তরীণ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থা

যে সব যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখার ব্যবস্থা করতে হবে

- প্রাইম-মোভার যন্ত্রের ঘূর্ণায়মান অংশ এবং এর সাথে সংযুক্ত ফ্লাই হুইল
- ওয়াটার হুইল এবং ওয়াটার টারবাইনের উভয় মুখ
- লেদ মেশিনের মুখ অতিক্রমকারী প্রতিটি স্টকবারের অংশ
- বৈদ্যুতিক জেনারেটর, মোটর বা রোটারী কনভার্টারের প্রত্যেকটি অংশ
- ট্রান্সমিশন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি অংশ
- যে কোন যন্ত্রপাতির প্রত্যেকটি বিপজ্জনক অংশ
- ঘূর্ণায়মান প্রত্যেক শেফট, স্পিনডল হুইল অথবা পিনিয়ন এর প্রত্যেক সেট-স্ক্রু, বোল্ট এবং চাবি
- চালু সকল স্পার, ওয়ার্ম এবং অন্যান্য দাঁতওয়ালা বা ফ্রিকশন গিয়ারিং।

“প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মকালীন অবস্থায় কোন কক্ষ হইতে বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ বা আটকাইয়া রাখা যাইবে না এবং বহির্গমনের পথ বাধাগ্রস্ত কিংবা পথে কোন প্রতিবন্ধকতাও তৈরি করা যাইবে না।”

[বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ৬২(৩ক)]

কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার

অগ্নিকাণ্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন

বিকল্প সিঁড়িসহ বহির্গমনের উপায়: প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে অগ্নিকাণ্ডের সময় প্রত্যেক তলার সাথে সংযোগ রক্ষাকারী অন্ততঃ একটি বিকল্প সিঁড়িসহ বহির্গমনের উপায় থাকতে হবে। উল্লেখ্য, বহির্গমনের পথ তালাবদ্ধ রাখা যাবে না।

অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা: প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক তলায় প্রয়োজনীয় সংখ্যক অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জামের ব্যবস্থা থাকতে হবে।

দরজা: দরজা এমনভাবে তৈরি করতে হবে যাতে করে শ্রমিকেরা যে কক্ষে কাজ করে সেই কক্ষের ভিতর থেকে তাৎক্ষণিকভাবে এবং বাহিরের দিকে খোলা যায়। দরজা যদি দুই কক্ষের মাঝখানে অবস্থিত হয় তাহলে দরজা এমনভাবে নির্মিত হতে হবে যাতে করে তা ভবনের নিকটতম বহির্গমন পথের কাছাকাছি দিকে খোলা যায়। উল্লেখ্য, এই দরজা কোন অবস্থাতেই কক্ষে কাজ চলাকালীন সময়ে তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্ত অবস্থায় রাখা যাবে না।

“যদি কোন দরজা দুইটি কক্ষের মাঝখানে হয়, তাহা হইলে উহা ভবনের নিকটতম বহির্গমনের পথের কাছাকাছি খোলা যায় এইরূপভাবে তৈরি করিতে হইবে এবং এইরূপ সকল দরজা কক্ষে কাজ চলাকালীন তালাবদ্ধ বা বাধাগ্রস্ত অবস্থায় রাখা যাইবে না।”

[বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ৬২(৩গ)]



কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অধিকার

ব্যবস্থা	বর্ণনা
লাল রঙ চিহ্নিত জানালা, দরজা ও বহির্গমন পথ	অগ্নিকাণ্ডের সময় বহির্গমনের জন্য ব্যবহার করা যাবে এমন প্রত্যেক জানালা, দরজা বা অন্য কোন বহির্গমন পথ স্পষ্টভাবে লাল রং দিয়ে বাংলা অক্ষরে অথবা অন্য কোন সহজবোধ্য উপায়ে চিহ্নিত করতে হবে।
শ্রবণযোগ্য হুশিয়ারি সংকেত	স্পষ্টভাবে শ্রবণযোগ্য হুশিয়ারি সংকেতের ব্যবস্থা থাকবে যাতে করে প্রত্যেক শ্রমিককে অগ্নিকাণ্ডের বা বিপদের সময় সে সম্পর্কে হুশিয়ার করা যায়।
সহায়ক অবাধ পথ	প্রত্যেক কর্মরত শ্রমিকেরা যাতে অগ্নিকাণ্ডের সময় বিভিন্ন বহির্গমন পথে সহজে পৌঁছাতে পারে তার জন্য সহায়ক একটি অবাধ পথের ব্যবস্থা করতে হবে।
প্রশিক্ষণ	প্রতিষ্ঠানের নীচ তলার উপরে কোন জায়গায় সাধারণভাবে যদি দশজন বা ততোধিক শ্রমিক কাজ করে, অথবা যদি বিস্ফোরক বা অতিদাহ্য পদার্থ ব্যবহৃত হয়, অথবা গুদামজাত করা হয়, তাহলে অগ্নিকাণ্ডের সময় বহির্গমনের উপায় সম্পর্কে সকল শ্রমিক যাতে সুপরিচিত থাকে এবং উক্ত সময়ে তাদের করণীয় কি হবে সে সম্পর্কে পরিপূর্ণ প্রশিক্ষণ লাভ করতে পারে সে বিষয়ে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।
অগ্নিনির্বাপন মহড়া	৫০ বা তার বেশি সংখ্যক শ্রমিক/কর্মচারী কাজ করে এমন কারখানা ও প্রতিষ্ঠানে এ ধরনের মহড়ার আয়োজন করতে হবে। মহড়া প্রতি ছয় মাসে অন্ততঃ একবার অনুষ্ঠিত হবে।

সেইফটি কমিটি

কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ৫০ বা তার বেশি সংখ্যক শ্রমিক কাজ করে তবে মালিককে সেইফটি কমিটি গঠন ও তা কার্যকর করতে হবে। সেইফটি কমিটির সদস্য সংখ্যা কারখানায় নিয়োজিত মোট শ্রমিকের সংখ্যার আনুপাতিক হারে নির্ধারিত হবে।

কারখানার মোট শ্রমিকের সংখ্যা	সেইফটি কমিটির সদস্য সংখ্যা
৫০-৫০০	সর্বোচ্চ ৬ জন
৫০১-১০০০	সর্বোচ্চ ৮ জন
১০০১-৩০০০	সর্বোচ্চ ১০ জন
৩০০১ হতে তদুর্ধ্ব	সর্বোচ্চ ১২ জন

সেইফটি কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি কিভাবে নির্ধারিত হবে?

সেইফটি কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নের মূল দায়িত্ব যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা সিবিএ'র। সিবিএ কারখানার বিভিন্ন শাখা, বিভাগ, ফ্লোর, গোডাউন এবং ইউনিটে কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য থেকে সেইফটি কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করবে। কারখানায় সিবিএ না থাকলে অংশগ্রহণ কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিগণ কারখানার বিভিন্ন শাখা, বিভাগ, ফ্লোর, গোডাউন এবং ইউনিটে কর্মরত শ্রমিকদের মধ্য থেকে সেইফটি কমিটির জন্য শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করবে। উল্লেখ্য, সিবিএ অথবা অংশগ্রহণ কমিটির মাধ্যমে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নের উদ্যোগ গ্রহণ করা না হলে মহাপরিদর্শক বা মহাপরিদর্শক কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত প্রতিনিধি শ্রমিকদের মাঝ থেকে নির্বাচনের মাধ্যমে সেইফটি কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচিত করবেন।

কোন প্রতিষ্ঠানে নারী শ্রমিকের সংখ্যা যদি মোট শ্রমিকের কমপক্ষে এক-তৃতীয়াংশ হয় তবে, সেইফটি কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নের সময় কমপক্ষে এক-তৃতীয়াংশ নারী প্রতিনিধি মনোনীত করতে হবে।

স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

স্বাস্থ্য রক্ষামূলক ব্যবস্থা

শ্রমিকের স্বাস্থ্য রক্ষায় কর্মক্ষেত্র পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে এবং কর্মস্থলে যেন কোনভাবে দূষিত বাষ্প না থাকে সে ব্যবস্থা করতে হবে।

প্রতিষ্ঠানের যে সকল ক্ষেত্র শ্রমিকেরা কাজ করে সেখানে নির্মল বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এ সকল ক্ষেত্র তাপমাত্রা এমনভাবে বজায় রাখার ব্যবস্থা থাকতে হবে যাতে করে শ্রমিকের স্বাস্থ্যহানি না হয় এবং শ্রমিকেরা মোটামুটি আরামে কাজ করতে পারে। এক্ষেত্রে যে সব ব্যবস্থা নিতে হবে তা হলো:

- যে উৎস হতে উচ্চ তাপ সৃষ্টি হয় তাকে বা এর উত্তপ্ত অংশকে তাপ অপরিবাহী বস্তু দিয়ে মুড়ে বা অন্য কোন উপায়ে শ্রমিকের কর্ম-ক্ষেত্র হতে আলাদা করার উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে
- প্রতিষ্ঠানের পার্শ্ব দেওয়াল, ছাদ বা জানালা চুনকাম করা, স্প্রে করা, অথবা তাপ অপরিবাহী করা, বা পর্দা দেয়া
- প্রতিষ্ঠানের ছাদের উচ্চতা বৃদ্ধি করা

স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

শ্রমিকের স্বাস্থ্য রক্ষায় কর্মস্থলের তাপমাত্রা নিয়ন্ত্রণের পাশাপাশি কর্মস্থলের ধূলা-বালি ও ধোঁয়া নিয়ন্ত্রণ করাও জরুরি। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানে এমন ব্যবস্থা থাকতে হবে যাতে করে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় সৃষ্ট ধূলা-বালি বা ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু যা শ্রমিকের স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর বা অস্বস্তিকর, তা যেন শ্রমিকরা যে কক্ষে কাজ করে সেখানে জমতে ও প্রশ্বাসের সাথে শ্রমিকের শরীরে প্রবেশ করতে না পারে। একইসাথে উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে সৃষ্ট বর্জ্য পদার্থ অপসারণ করার যথাযথ ব্যবস্থা থাকতে হবে। এছাড়া কৃত্রিমভাবে আর্দ্রতা বৃদ্ধির জন্যে ব্যবহৃত পানি ব্যবহারের আগে উপযুক্তভাবে শোধন করতে হবে।

শ্রমিকেরা যে কক্ষে কাজ করে সেখানে যাতে এমন ভীড় না হয় যা শ্রমিকের স্বাস্থ্যহানি ঘটাতে পারে। এজন্য কর্ম-ক্ষেত্রে প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য কমপক্ষে ৯.৫ কিউবিক মিটার পরিমাণ জায়গার ব্যবস্থা থাকতে হবে।

শ্রমিক কাজ করে বা যাতায়াত করে এমন জায়গাগুলোতে যথেষ্ট আলো থাকতে হবে। এজন্য এ জায়গাগুলোতে স্বাভাবিক বা কৃত্রিম বা উভয় ধরনের আলোর ব্যবস্থা করতে হবে।

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সুবিধাজনক স্থানে পান করার জন্য পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানির ব্যবস্থা করতে হবে। শ্রমিকের সংখ্যা ২৫০ জন বা তার বেশী হলে গ্রীষ্মকালে শ্রমিকের পান করার জন্য ঠান্ডা পানির ব্যবস্থা থাকতে হবে। উল্লেখ্য, “পান করার পানি” কথাগুলো স্পষ্টভাবে লেখার মাধ্যমে ‘পানি সরবরাহের স্থান’কে চিহ্নিত করে দিতে হবে।

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সুবিধাজনক স্থানে প্রয়োজনীয় সংখ্যক স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যবস্থা করতে হবে। পুরুষ এবং নারী শ্রমিকের জন্য অবশ্যই এ সব শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যবস্থা আলাদাভাবে থাকতে হবে। এছাড়া প্রতিষ্ঠানের সুবিধাজনক জায়গায় যথেষ্ট সংখ্যক আবর্জনা ফেলার বাস্ক ও পিকদানীর ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এগুলো পরিষ্কার ও স্বাস্থ্যসম্মত অবস্থায় রাখতে হবে।

এক নজরে স্বাস্থ্য রক্ষামূলক ব্যবস্থাসমূহ:

- কর্মস্থল পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন এবং দূষিত বাষ্পমুক্ত রাখা
- কর্মস্থলে পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল ব্যবস্থা করা
- কর্মস্থলের তাপমাত্রা নিয়ন্ত্রণ যাতে শ্রমিকের স্বাস্থ্যহানি না হয়
- কর্মস্থলের ধূলা-বালি ও ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু জমতে না দেওয়া
- বর্জ্য পদার্থ অপসারণের ব্যবস্থা থাকা
- কৃত্রিমভাবে আর্দ্রতা বৃদ্ধির জন্যে ব্যবহৃত পানি ব্যবহারের আগে উপযুক্তভাবে শোধন করা
- কর্মস্থলে প্রতি শ্রমিকের জন্য কমপক্ষে ৯.৫ কিউবিক মিটার পরিমাণ জায়গার ব্যবস্থা থাকা
- কর্মস্থলে যথেষ্ট আলোর ব্যবস্থা থাকা
- পান করার জন্য পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানির ব্যবস্থা থাকা
- পুরুষ এবং নারী শ্রমিকের পৃথক শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যবস্থা
- স্বাস্থ্যসম্মতভাবে রক্ষিত যথেষ্ট সংখ্যক আবর্জনা ফেলার বাস্ক ও পিকদানীর ব্যবস্থা

স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

কর্মস্থলে শ্রমিকের জন্য যে সব কল্যাণমূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে তা হলো:

প্রাথমিক চিকিৎসা: মালিককে প্রতিষ্ঠানে প্রাথমিক চিকিৎসার প্রয়োজনীয় সরঞ্জামসমৃদ্ধ বাস্ক অথবা বিধি দ্বারা নির্ধারিত সরঞ্জামসমৃদ্ধ আলমিরার ব্যবস্থা করতে হবে। এছাড়াও শ্রমিকের সংখ্যার ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠানে ডিসপেন্সারির জন্য একটি রোগী কক্ষ এবং স্থায়ী স্বাস্থ্যকেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা মালিককে করতে হবে।

ধৌতকরণ সুবিধা: মালিককে প্রতিষ্ঠানের/কারখানার শ্রমিকের জন্য উপযুক্ত গোসলখানা ও ধৌতকরণের সুবিধা ও তা রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। গোসলখানা ও ধৌতকরণের সুবিধা শ্রমিকের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক হতে হবে এবং নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য পৃথক হতে হবে। মহিলাদের ধৌতকরণ সুবিধার প্রবেশ পথে অধিকাংশ শ্রমিকের বোধগম্য ভাষায় “কেবলমাত্র মহিলাদের জন্য” স্পষ্ট নোটিস থাকতে হবে এবং তা ছবির মাধ্যমেও নির্দেশ করতে হবে।

ক্যান্টিন: কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ১০০ বা তার বেশি সংখ্যক শ্রমিক কাজ করেন তবে মালিককে শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক ক্যান্টিনের ব্যবস্থা করতে হবে। এসব ক্যান্টিনে সরবরাহকৃত খাবারের ধরণ ও তার দাম ক্যান্টিন ব্যবস্থাপনা কমিটি নির্ধারণ করবে। ক্যান্টিনে নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য আলাদা কক্ষের ব্যবস্থা থাকতে হবে। তবে আলাদা কক্ষের ব্যবস্থা করা না গেলে পার্টিশন বা পর্দার ব্যবস্থা করতে হবে।

বিশ্রাম ও খাবারের কক্ষ: কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ৫০ বা তার বেশি সংখ্যক শ্রমিক কাজ করেন তবে মালিককে শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট এবং উপযুক্ত সংখ্যক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। এছাড়া শ্রমিকেরা যাতে নিজেদের সাথে আনা খাবার খেতে পারে তার জন্য মালিককে পান করার পানির ব্যবস্থাসহ একটি উপযুক্ত খাবার কক্ষেরও ব্যবস্থা এবং রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। নারী শ্রমিকের সংখ্যা ২৫ জনের বেশি হলে পুরুষ ও নারীদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষ এবং ২৫ জনের কম হলে বিশ্রাম কক্ষে মহিলাদের জন্য পৃথক পর্দা ঘেরা জায়গার ব্যবস্থা করতে হবে।

শিশু কক্ষ: কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ৪০ বা তার বেশি সংখ্যক শ্রমিক কাজ করে তবে মালিককে এক বা একাধিক শিশু কক্ষের ব্যবস্থা করতে হবে যেখানে মহিলা শ্রমিকরা তাদের ৬ বছরের কম বয়সী সন্তানদের রাখতে পারবে। উল্লেখ্য, এ ধরণের কক্ষের তত্ত্বাবধানের দায়িত্বে থাকবেন একজন মহিলা যিনি শিশুদের পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত।

শিশু কক্ষ (বিধি ৯৪)

- দুগ্ধদানকারী মায়েরা যাতে নিরাপদে ও শালীনতা বজায় রেখে শিশুদের দুগ্ধ পান করাতে পারে সে জন্য একটি স্বতন্ত্র কক্ষ বা পর্দাঘেরা স্থান থাকতে হবে।
- শিশু কক্ষে থাকা প্রতিটি শিশুর জন্য প্রতিদিন ০.২৫ লিটার দুধ এবং পর্যাপ্ত পুষ্টিকর খাবার সরবরাহ করতে হবে।
- শিশু কক্ষের কর্মচারীদের শিশু কক্ষে কর্তব্যরত থাকাকালীন ব্যবহারের জন্য পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন পোশাক সরবরাহ করতে হবে
- শিশু কক্ষে কর্মচারী নিয়োগের ক্ষেত্রে মহিলাদের অগ্রাধিকার দিতে হবে।

স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

সেইফটি রেকর্ড বুক: কোন কারখানা/প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের বেশি সংখ্যক শ্রমিক কাজ করলে মালিককে বাধ্যতামূলকভাবে সেইফটি রেকর্ড বুক সংরক্ষণ ও সেইফটি তথ্য বোর্ড প্রদর্শন করতে হবে।

কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহ	সুবিধা প্রদানের শর্ত	
প্রাথমিক চিকিৎসা	প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাস্ক, অথবা নির্ধারিত সরঞ্জাম সমৃদ্ধ আলমিরা	
	সর্বোচ্চ প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য একটি বাস্ক বা আলমিরার ব্যবস্থা থাকতে হবে।	
	ডিসপেনসারিসহ রোগী কক্ষ	৩০০ বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকতে হবে
	স্থায়ী স্বাস্থ্যকেন্দ্র	৫০০০ বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকতে হবে
ধৌতকরণ সুবিধা	নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য পৃথক ব্যবস্থা	
ক্যান্টিন	১০০ বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকতে হবে	
বিশ্রাম ও খাবারের কক্ষ	৫০ বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োজিত থাকতে হবে নারী ও পুরুষ শ্রমিকের পৃথক বিশ্রাম কক্ষ- নারী শ্রমিকের সংখ্যা ২৫ এর বেশি হলে ৪০ বা তার বেশি নারী শ্রমিক থাকতে হবে	
শিশু কক্ষ	৬ বছরের কম বয়সী সন্তানের জন্য এ কক্ষ ব্যবহার করা যাবে।	
সেইফটি রেকর্ড বুক	২৫ জনের বেশি শ্রমিক থাকতে হবে	

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার সার্বজনীন। সেক্ষেত্রে অন্যান্য সকল শ্রেণির মানুষের মতো শ্রমিকদেরও সামাজিক নিরাপত্তার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। শ্রমিকের কাজ ও কাজের প্রকৃতি, কাজের ঝুঁকি ও বিদ্যমান আর্থ-সামাজিক অবস্থার কারণেই সামাজিক নিরাপত্তার সুরক্ষা শ্রমিকদের জন্য খুব জরুরি।

শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার উন্নয়ন শ্রমনীতির অন্যতম উদ্দেশ্য। শ্রমনীতি অনুযায়ী জাতীয় অর্থনৈতিক উন্নয়ন ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির প্রক্রিয়ায় শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তার বিষয়টি অগ্রাধিকারের দাবি রাখে। তাই সরকারি-বেসরকারি, প্রাতিষ্ঠানিক-অপ্রাতিষ্ঠানিকসহ সকল পর্যায়ে কর্মরত শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সামাজিক নিরাপত্তা সম্পর্কিত প্রত্যেকটি শর্ত প্রতিপালনে সরকার সচেষ্ট থাকবে (জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২)।

বিদ্যমান শ্রম আইনে শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা সংশ্লিষ্ট একাধিক সুবিধা অন্তর্ভুক্ত করেছে। এ সমস্ত সুবিধার মধ্যে রয়েছে-

- শ্রমিকের চাকুরির নিরাপত্তা/কর্মসংস্থান সংরক্ষণ ও বেকারত্ব হতে রক্ষার ব্যবস্থা
- আর্থিক সুরক্ষা প্রদান
- দুর্ঘটনাজনিত ও পেশাগত ব্যাধিজনিত ক্ষতিপূরণ
- পোষ্যদের সুরক্ষার ব্যবস্থা
- বীমা ব্যবস্থা
- গ্র্যাচুইটি প্রভৃতি

চাকুরির নিরাপত্তা/কর্মসংস্থান সংরক্ষণ ও বেকারত্ব হতে রক্ষার ব্যবস্থা

কর্মসংস্থানের নিরাপত্তা তথা বেকারত্ব হতে সুরক্ষা প্রদান করা সামাজিক নিরাপত্তার অন্যতম প্রধান লক্ষ্য। বর্তমান শ্রমআইন দু'ভাবে শ্রমিকদের কর্মসংস্থান সংরক্ষণের মাধ্যমে সামাজিক নিরাপত্তা প্রদানে প্রয়াসী-

- প্রথমতঃ ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনর্নিয়োগের ব্যবস্থা
- দ্বিতীয়তঃ কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরি অবসানে বাধা আরোপ

কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ছাঁটাইয়ের এক বছরের মধ্যে যদি আবার শ্রমিক নিয়োগের প্রয়োজন দেখা দেয় তাহলে নতুন নিয়োগের ক্ষেত্রে মালিককে পূর্বে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে/শ্রমিকদেরকে অগ্রাধিকার দিতে হবে কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের চাকুরির অবসানে বাধার বিষয়টি আইনে উল্লেখ করা হয়েছে।

ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনর্নিয়োগ

যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয় এবং ছাঁটাইয়ের এক বছরের মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে ইচ্ছুক হন, সে ক্ষেত্রে মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় নোটিশ প্রেরণ করিয়া তাহাকে চাকুরির জন্য আবেদন করিতে আহ্বান জানাইবেন এবং এই আহ্বানে সাড়া দিয়া কোন শ্রমিক পুনরায় চাকুরী পাইবার জন্য আবেদন করিলে তাহাকে নিয়োগের ব্যাপারে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে এবং এরকম একাধিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিক প্রার্থী হইলে তাহাদের মধ্যে পূর্বের চাকুরির জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়া হইবে।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-২১

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের চাকুরির অবসানে বাধার বিষয় আইনে উল্লেখ করা হয়েছে

যদি কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহের মেয়াদের মধ্যে তাহাকে চাকুরি হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করার জন্য অথবা তাহার চাকুরি অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদেশ প্রদান করেন এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদেশের যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদেশ প্রদান না করা হইলে মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।

(বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা-৫০)

আর্থিক সুরক্ষা লাভ

সামাজিক নিরাপত্তার অন্যতম প্রধান কাজ হলো মানুষের অর্থনৈতিক জীবনের সুরক্ষা প্রদান করা অর্থাৎ আর্থিক বিপর্যয়কালীন সময়ে আয়ের নিশ্চয়তা বা আর্থিক সহায়তা প্রদান করা। একজন শ্রমিক শ্রম আইন অনুসারে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে আর্থিক ক্ষতিপূরণ পাবেন।

আর্থিক ক্ষতিপূরণ পাবার ক্ষেত্রে

লে-অফ

ছাঁটাই

শ্রমিক কর্তৃক চাকুরির অবসান

লে-অফ: মালিকের অধীনে কমপক্ষে এক বছর চাকুরি সম্পন্ন করেছেন এমন শ্রমিককে (বদলী বা সাময়িক শ্রমিকব্যতীত) যদি লে-অফ করা হয় তবে ঐ শ্রমিক লে-অফকৃত দিনসমূহের জন্য মালিকের নিকট হতে ক্ষতিপূরণ পাবেন।

লে-অফ

যে ক্ষেত্রে বদলী বা সাময়িক শ্রমিক নহেন এরূপ কোন শ্রমিককে, যাহার নাম কোন প্রতিষ্ঠানের মাস্টার রোলে অন্তর্ভুক্ত আছে এবং যিনি মালিকের অধীন অন্ততঃ এক বছর চাকুরি সম্পূর্ণ করিয়াছেন, লে-অফ করা হয়, তাহা হইলে মালিক তাহাকে, সাপ্তাহিক ছুটির দিন ব্যতীত তাহার লে-অফের সকল দিনের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করিবেন। (বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা-১৬)

মালিকের অধীনে অন্ততঃ এক বছর চাকুরি সম্পন্ন করেছে এমন কোন শ্রমিক যদি ছাঁটাই হন তবে উক্ত শ্রমিক তার মালিকের নিকট হতে তার চাকুরিকাল অনুযায়ী আর্থিক ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটি লাভের অধিকারী হবেন।

ছাঁটাইজনিত আর্থিক ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটি

কোন শ্রমিক যদি কোন মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে অন্ততঃ এক বছর চাকুরিতে নিয়োজিত থাকেন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে মালিককে তাহাকে ক্ষতিপূরণ বা বদ তাহার প্রত্যেক বছর চাকুরির জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি বা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিতে হইবে।

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

কোন শ্রমিক নিজ থেকে চাকুরির অবসান ঘটালে মালিকের নিকট হতে তার চাকুরিকাল অনুযায়ী নির্দিষ্ট পরিমাণে আর্থিক সুবিধা পাবেন। তবে শর্ত হলো, এই সুবিধা পাওয়ার জন্য স্থায়ী শ্রমিককে মালিকের অধীনে কমপক্ষে পাঁচ বছর চাকুরি করতে হবে এবং চাকুরি অবসানের ষাট দিন পূর্বে মালিককে এ সংক্রান্ত নোটিশ প্রদান করতে হবে।

শ্রমিককর্তৃক চাকুরির অবসানে প্রাপ্য আর্থিক সুবিধা

কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ষাট দিনের নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরি হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন। যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরি হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছরের চাকুরির জন্য-

(ক) যদি তিনি পাঁচ বছর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বছরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, চৌদ্দ দিনের মজুরি;

(খ) যদি তিনি দশ বছর বা তদুর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরি করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ত্রিশ দিনের মজুরি;

অথবা গ্রাচুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন এবং এই ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।

(বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা-২৭)

দুর্ঘটনাজনিত ও পেশাগত ব্যাধিজনিত ক্ষতিপূরণ

পেশাগত দুর্ঘটনা ও ব্যাধির ক্ষেত্রে শ্রমিকের নিজের ও তার পরিবারের সুরক্ষা পাওয়ার বিষয়টি বিভিন্ন আন্তর্জাতিক সামাজিক নিরাপত্তা মানদণ্ডে অন্তর্ভুক্ত হয়েছে এবং বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬-এ শ্রমিকদের জন্য কর্মস্থলের দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত বিধান অন্তর্ভুক্ত করে একটি আলাদা অধ্যায় সংযোজন করা হয়েছে। শ্রমআইনের বিধান অনুসারে মালিক কর্মস্থলে সংঘটিত দুর্ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদেরকে ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য। এছাড়াও পেশাগত রোগে বা কর্মকালীন দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক ও কর্মচারীকে মালিকের নিজ খরচে ও দায়িত্বে উক্ত রোগ, আঘাত বা অসুস্থতা উপযুক্ত বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা সম্পূর্ণ সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত চিকিৎসা করতে হবে।

শ্রমিক কখন ক্ষতিপূরণ পাবে?

- দুর্ঘটনাজনিত জখমের ফলে কোন শ্রমিক যখন তিন দিনের অধিক সময়ের জন্য আংশিক অথবা সম্পূর্ণ কর্মক্ষমতা হারাতে
- পেশাগত ব্যাধিতে আক্রান্ত হয়ে কোন শ্রমিক আংশিক বা সম্পূর্ণ কর্মক্ষমতা হারালে

ক্ষতিপূরণের পরিমাণ ও মেয়াদ

মৃত্যু	• ১০০,০০০ টাকা
স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা	• ১২৫,০০০ টাকা (প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের ক্ষেত্রে) • ১০,০০০ টাকা (অপ্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের ক্ষেত্রে)
স্থায়ী আংশিক অক্ষমতা	উপার্জন ক্ষমতাহানির শতকরা হারের সমান
অস্থায়ী সম্পূর্ণ বা আংশিক অক্ষমতা	অক্ষমতার মেয়াদকাল অথবা সর্বোচ্চ এক বছর পর্যন্ত-

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

- ১ম ও ২য় মাসের জন্য মাসিক মজুরির ১০০% হারে
- ৩য় ও ৪র্থ মাসের জন্য মাসিক মজুরির দুই-তৃতীয়াংশ হারে
- ৫ম মাস হতে পরবর্তী মাসসমূহের জন্য মাসিক মজুরির ৫০% হারে

দীর্ঘস্থায়ী পেশাগত ব্যাধি

- সর্বোচ্চ দুই বছর পর্যন্ত
- মাসিক মজুরির ৫০% হারে

উল্লেখ্য, বাংলাদেশ শ্রমআইনে নির্ধারিত ক্ষতিপূরণের পরিমাণ আইএলও কনভেনশন ১২১-এর সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ না এবং এ ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণে এই কনভেনশনের ভিত্তিসমূহ বিবেচনা করা হয়নি, অবশ্য বাংলাদেশ এই কনভেনশন রেটিফাই করেনি। তবে ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশে বিদ্যমান শ্রমআইনের ব্যতিক্রমও রয়েছে। রানা প্লাজা দুর্ঘটনার ভিকটিমদের ক্ষতিপূরণ প্রদানের ক্ষেত্রে আইএলও কনভেনশন ১২১ এর বিধান অনুসরণ করা হয়েছে। এক্ষেত্রে মৃত ও নিখোঁজ অথবা আহত শ্রমিকের সর্বশেষ মজুরি, শ্রমিকের উপর নির্ভরশীল সদস্যদের বয়স ও সংখ্যা, এবং আহত শ্রমিকদের পঙ্গুত্ব/অক্ষমতা পর্যায়ের শতকরা হার অনুসারে ক্ষতিপূরণের পরিমাণ নির্ধারণ করা হয়েছে।

বাধ্যতামূলক গ্রুপবীমা

কমপক্ষে ১০০ স্থায়ী শ্রমিক কাজ করেন এমন প্রতিষ্ঠান/কারখানার মালিককে শ্রমিকের জন্য গ্রুপ বীমা চালু করতে হবে। উল্লেখ্য, শ্রমিকের মৃত্যু হলে মালিকের দায়িত্ব হবে বীমা দাবী আদায় এবং আদায়কৃত অর্থ পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করা।

গ্রুপবীমা (বিধি ৯৪)

- গ্রুপ বীমা শ্রমিকের মৃত্যু এবং স্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে;
- বীমার বাৎসরিক প্রিমিয়াম মালিককে পরিশোধ করতে হবে এবং এ জন্য শ্রমিকের মজুরি হতে কোন কর্তন করা যাবে না;
- চাকুরিরত অবস্থায় যে কোন কারণেই শ্রমিকের মৃত্যু হোক না কেন শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তিকে বা আইনগত উত্তরাধিকারীকে বীমার অর্থ পরিশোধ করতে হবে;
- বীমা হতে প্রাপ্য অর্থ আইন অনুযায়ী প্রদত্ত অন্য কোন আর্থিক প্রাপ্যতার বিকল্প হবে না।

প্রভিডেন্ট ফান্ড/ভবিষ্যৎ তহবিল

বেসরকারী খাতের প্রতিষ্ঠান তাদের শ্রমিকদের জন্য ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন করতে পারবে যেখানে মালিক ও শ্রমিক উভয়কেই অবদান রাখতে হবে। তবে কোন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরি এক বছর পূর্ণ হলেই তিনি প্রতিমাসে নির্দিষ্ট হারে ভবিষ্যৎ তহবিলে জমা রাখতে পারবেন এবং শ্রমিকের মালিককেও ঐ শ্রমিকের জন্য সমহারে এই তহবিলে চাঁদা প্রদান করতে হবে। উল্লেখ্য কোন বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মালিক তার প্রতিষ্ঠানে ভবিষ্যৎ তহবিল প্রতিষ্ঠার জন্য বাধ্য থাকবেন যদি ঐ প্রতিষ্ঠানের তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক তার নিকট ভবিষ্যৎ তহবিল প্রতিষ্ঠার জন্য লিখিত

সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার

আবেদন জানান। ভবিষ্যৎ তহবিলের সুবিধা প্রাপ্তির ক্ষেত্রেও শ্রমিকদের জন্য আইনে সুরক্ষা প্রদান করা হয়েছে। ভবিষ্যৎ তহবিলের সদস্য কোন শ্রমিককে কোন প্রকারেই তহবিলের সুবিধা প্রাপ্তি হতে বঞ্চিত করা যাবে না।

যদি কোন শ্রমিক কোন ভবিষ্যৎ তহবিলের সদস্য হন এবং তহবিলের বিধি অনুযায়ী তিনি মালিকের চাঁদাসহ উক্ত তহবিল হইতে কোন সুবিধা প্রাপ্য হন, তাহা হইলে তাহার ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অবসর গ্রহণ, অপসারণ বা চাকুরীর অবসান হওয়ার কারণে উক্ত সুবিধা হইতে তাকে বঞ্চিত করা যাইবে না।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-২৯

ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন কী বাহ্যতামূলক?

- প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক লিখিত দরখাস্ত পেশ করলে মালিক ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন করতে বাধ্য

মালিক কি চাঁদা প্রদান করবেন?

- মালিকও ভবিষ্যৎ তহবিলে শ্রমিকের চাঁদার সমহারে চাঁদা প্রদান করবেন।

ভবিষ্যৎ তহবিল: কিছু গুরুত্বপূর্ণ তথ্য

কত দিনের মধ্যে ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন করতে হবে?

- শ্রমিকের নিকট থেকে দরখাস্ত পাবার ৬ মাসের মধ্যে মালিককে ভবিষ্যৎ তহবিল চালুর ব্যবস্থা নিতে হবে।

চাঁদার হার কত?

- মাসিক মূল মজুরির অন্যান্য সাত শতাংশ এবং অনধিক আট শতাংশ

সদস্য হওয়ার শর্ত কি?

- প্রতিষ্ঠানের স্থায়ী শ্রমিক হতে হবে
- চাকুরি এক বছর পূর্ণ হতে হবে



নারী ও শিশু শ্রমিকের অধিকার

- নারী শ্রমিকের অধিকার
- শিশু ও কিশোর শ্রমিকের অধিকার

নারী শ্রমিকের অধিকার

নারী শ্রমিকের অধিকার

জাতীয় শ্রম নীতির অন্যতম উদ্দেশ্য হলো কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের বৈষম্য দূরীকরণ। নারীর ক্ষমতায়ন, দেশের দারিদ্র্য দূরীকরণ, শ্রমবাজারে নারীর অধিক অংশগ্রহণ এবং জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অবদানের বিষয় বিবেচনায় রেখে সরকার প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি যে কোন ধরনের বৈষম্য দূরীকরণে বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। পাশাপাশি নারীর নিরাপদ, স্বাস্থ্যসম্মত এবং নারীবান্ধব কর্মক্ষেত্রে সৃষ্টি ও মাতৃ সুরক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। এক্ষেত্রে সরকার আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন করতে পারবে (জাতীয় শ্রম নীতি ২০১২)।

কর্মসময়

কোন মহিলা শ্রমিককে তাহার বিনা অনুমতিতে কোন প্রতিষ্ঠানে রাত দশটা হতে ভোর ছয়টা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোন কাজ করতে দেওয়া যাবে না। তবে কোন নারী শ্রমিককে যদি এই সময়ের মধ্যে (রাত ১০টা হতে ভোর ৬টা) কাজ করাতে হয়, তবে তার লিখিত সম্মতি গ্রহণ করতে হবে। এবং নারী শ্রমিকের নাইট ডিউটি করার সম্মতির তথ্য রেজিস্টারে সংরক্ষণ করতে হবে (বিধি ১০৩)।

নারী শ্রমিকের নাইট ডিউটি সংক্রান্ত শ্রমআইনের বিধানের সাথে আইএলও কনভেনশন ৮৯-এর কিছুটা অসামঞ্জস্যতা রয়েছে। আইএলও কনভেনশন অনুসারে শুধুমাত্র একই পরিবারের সদস্য নিয়োজিত আছে এমন প্রতিষ্ঠানে নারীকে নাইট ডিউটিতে নিয়োজিত করা যেতে পারে।

মাতৃত্বকালীন সুবিধা

নারী শ্রমিকদের বিশেষ প্রয়োজনকে বিবেচনায় নিয়ে শ্রমআইনে মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা সম্পর্কিত একাধিক বিধান অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এক্ষেত্রে মাতৃত্বকালীন সুবিধার অন্তর্ভুক্ত রয়েছে প্রধানতঃ দুটি বিষয়-নির্দিষ্ট সময়ের জন্য ছুটি এবং ছুটিকালীন সময়ের মজুরির নিশ্চয়তা। আইনের বিধান অনুসারে প্রত্যেক নারী শ্রমিক সন্তান জন্মদানের সময়ে প্রসব পূর্ববর্তী ও পরবর্তী সময়ে আট সপ্তাহ করে সর্বমোট ১৬ সপ্তাহের মজুরিসহ ছুটি পাবেন। তবে এ সুবিধা পাওয়ার ক্ষেত্রে নারী শ্রমিককে মালিকের অধীনে কমপক্ষে ছয় মাস কাজ করতে হবে। আবার যদি কোন নারী শ্রমিকের দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকেন তবে ঐ শ্রমিক এ সুবিধা পাওয়ার যোগ্য বলে বিবেচিত হবেন না।

(১) প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, কোন মহিলা উক্তরূপ সুবিধা পাইবেন না যদি না তিনি তাহার মালিকের অধীন তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্যান্য ছয় মাস কাজ করিয়া থাকেন।

(২) কোন মহিলাকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদেয় হইবে না যদি তাহার সন্তান প্রসবের সময় তাহার দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে, তবে এক্ষেত্রে তিনি কোন ছুটি পাইবার অধিকারী হইলে তাহা পাইবেন।

(বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা-৪৬)

নারী শ্রমিকের অধিকার

মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা বিধানে শ্রম আইনের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ দিক হলো মাতৃত্বকালীন সুবিধা পরিশোধের বিস্তারিত দিক-নির্দেশনা প্রদান। এই আইনের বিধান অনুসারে জন্মদানকালে যদি কোন নারী শ্রমিক মারা যান তাহলেও উক্ত নারী শ্রমিকের প্রাপ্য সুবিধা মনোনীত ব্যক্তি অথবা আইনগত প্রতিনিধির নিকট পরিপূর্ণরূপে পরিশোধের বিধান রাখা হয়েছে।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন মহিলা সন্তান প্রসবকালে অথবা উহার পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সন্তানটি যদি বাঁচিয়া থাকে, যে ব্যক্তি শিশুর তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহণ করেন তাহাকে এবং যদি শিশু সন্তান জীবিত না থাকে, তাহা হইলে মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন।

(বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬, ধারা-৪৯(১)।

মাতৃত্বকালীন সুরক্ষার আরেকটি উল্লেখযোগ্য দিক হলো নারী শ্রমিকের কাজের নিশ্চয়তা প্রদান করা। আইনে মাতৃত্বকালীন সুরক্ষার অংশ হিসেবে কতিপয় ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের চাকুরি অবসানে বিধি-নিষেধ আরোপ করা হয়েছে।

যদি কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহের মেয়াদের মধ্যে তাহাকে চাকুরি হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করার জন্য অথবা তাহার চাকুরি অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদেশ প্রদান করেন এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদেশের যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদেশ প্রদান না করা হইলে মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।

(ধারা-৫০)

ওজন বহন

যন্ত্রপাতি বা সরঞ্জামের সাহায্য ব্যতীত ওজন বহনের সর্বোচ্চ সীমা (বিধি ৬৩)

শ্রমিক	ওজন বহনের সর্বোচ্চ সীমা	স্বাভাবিক স্থানে	ওজন বহন করে উপরে উঠার ক্ষেত্রে
প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষ শ্রমিক	৫০ কিলোগ্রাম		৪০ কিলোগ্রাম
প্রাপ্তবয়স্ক মহিলা শ্রমিক	৩০ কিলোগ্রাম		২৫ কিলোগ্রাম

উল্লেখ্য, নারী ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য নির্ধারিত ওজন বহনের সর্বোচ্চ সীমার পার্থক্যের জন্য মজুরি বৈষম্য করা যাবে না। ৫০ কিলোগ্রাম ওজন বহনের জন্য একজন পুরুষ শ্রমিক যে মজুরি পাবে, ৩০ কিলোগ্রাম ওজন বহনের জন্য একজন মহিলা শ্রমিকও একই হারে মজুরি পাবেন (বিধি ৬৩)। এছাড়া অন্তঃসত্ত্বা অবস্থায় কোন মহিলাকে কোন দ্রব্য, সরঞ্জাম বা যন্ত্রপাতি হাতে বা মাথায় করে বহন, উত্তোলন বা অপসারণের জন্য নিয়োজিত করা যাবে না।

নারী শ্রমিকের অধিকার

মহিলাদের প্রতি আচরণ

কোন প্রতিষ্ঠানে কোন কাজে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি ঐ প্রতিষ্ঠানের অন্য কেউ এমন কোন আচরণ করতে পারবে না যা অশ্লীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলে গণ্য হতে পারে, কিংবা যা ঐ মহিলার শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী (শ্রমআইন, ধারা-৩৩২)।

কেস ২

দুই বছর বয়সী এক সন্তানের জননী রাশেদা (২৫ বছর) কাজ করেন নারায়নগঞ্জ এলাকার একটি গার্মেন্টস কারখানায়। রাশেদা গার্মেন্টসে কাজ করেন ছয় বছর যাবৎ এবং বর্তমান কারখানাটি তার জন্য দ্বিতীয়। প্রথম কারখানায় প্রায় তিন বছর কাজ করার পর তিনি সন্তান ধারণ করেন। তবে কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে প্রাপ্য ছুটি পান নি। তিনি জানান, ঐ কারখানার কাউকেই মাতৃত্বকালীন ছুটি দেয়া হোত না। বাধ্য হয়ে তিনি কাজ ছেড়ে দেন এবং সন্তান জন্মদানের পর কিছুদিন বিরতি দিয়ে অন্য কারখানায় কাজ নেন।

রাশেদা বর্তমানে যে ফ্যাক্টরিতে কাজ করছেন সেখানেও মাতৃত্বকালীন সুবিধার বিধান পুরোপুরিভাবে কার্যকর নেই। এখানে শ্রমিকদেরকে তিন মাসের ছুটি দেয়া হয়, কিন্তু ছুটিকালীন সময়ের বেতন দেয়া হয় না। শ্রমিকদের মাঝেও এ বিষয়ে সচেতনতার অভাব রয়েছে। রাশেদা জানে না যে, আইনে ১৬ সপ্তাহের ছুটি নিশ্চিত করা হয়েছে। আবার ছুটি পাওয়ার ক্ষেত্রে মালিকের অধীনে কতদিন কাজ করতে হবে এবং একজন শ্রমিক কতবার এ সুবিধা পাবেন সে সম্পর্কেও রাশেদার সঠিক ধারণা নেই। রাশেদার মতে শুধু সে একা নয়, বেশির ভাগ মহিলা শ্রমিকই আইনের এ বিধানগুলো সম্বন্ধে অবগত নন। তবে আইনি বিধান সম্বন্ধে সচেতন হওয়ার গুরুত্ব উপলব্ধি করেন রাশেদা। তার মতে, “সব শ্রমিক যদি আইনে আমাদের জন্য কি বলা আছে তা জানে, তবে সেগুলোর জন্য মালিকের কাছে দাবি করতে পারবে। না জানলে তো আর দাবী করা যাবে না, আর মালিকও সুবিধা দিবে না”।

শিশু ও কিশোর শ্রমিকের অধিকার

জাতীয় শ্রম নীতির উদ্দেশ্যসমূহের অন্যতম হলো সকল প্রকার ঝুঁকিপূর্ণ শিশুশ্রম নিরসন। আন্তর্জাতিক অঙ্গনে জাতিসংঘ শিশু অধিকার সনদ এবং আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার শিশু বিষয়ক অধিকাংশ সনদ অনুসমর্থনসহ শিশু অধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক ও দ্বি-পাক্ষিক ঘোষণায় বাংলাদেশ সক্রিয় অংশীদার। তাই প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাত, শহর গ্রামাঞ্চলসহ সকলক্ষেত্রে শিশুদেরকে যে কোন ধরনের শ্রমে নিয়োগের বিষয়কে সরকার নিরুৎসাহিত করবে। বিশেষ করে ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমে শিশুদের অংশগ্রহণ নিষিদ্ধ করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে (জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২)।

শিশু কে?	কিশোর কে?
“শিশু” অর্থ চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ করেন নাই এমন কোন ব্যক্তি	“কিশোর” অর্থ চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ করিয়াছেন কিন্তু আঠার বৎসর বয়স পূর্ণ করেন নাই এমন কোন ব্যক্তি

কিশোর শ্রমিক নিয়োগের শর্ত

- রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক কিশোরকে প্রদত্ত সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র মালিকের হেফাজতে থাকতে হবে।
- কাজের নির্দিষ্ট সময় উল্লেখ করে কিশোরের কর্মঘণ্টা সম্পর্কে একটি নোটিশ প্রদর্শন করতে হবে।

কিশোর শ্রমিকের কর্মঘণ্টা

কর্মস্থলভেদে কিশোর শ্রমিকের দৈনিক ও সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা ভিন্ন হতে পারে।

কর্মস্থল	দৈনিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা	সাপ্তাহিক সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা	
		ওভারটাইম বাদে	ওভারটাইমসহ
কারখানা বা খনি	৫ ঘণ্টা	৩০ ঘণ্টা	৩৬ ঘণ্টা
কারখানা বা খনি ছাড়া অন্য প্রতিষ্ঠান	৭ ঘণ্টা	৪২ ঘণ্টা	৪৮ ঘণ্টা

শিশু শ্রমিক নিয়োগ

- কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাবে না বা কাজ করতে দেওয়া যাবে না। তবে বারো বছর বয়ঃপ্রাপ্ত কোন শিশুকে এমন কোন হালকা কাজে নিয়োগ করা যাবে যা তার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপদজনক নয়, অথবা যা তার শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করবে না।
- উল্লেখ্য, শিশু যদি বিদ্যালয়গামী হয় তবে কর্মসময় এমনভাবে নির্ধারণ করতে হবে যাতে তার বিদ্যালয় গমন বিঘ্নিত না হয়।
- কিশোর শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য সকল বিধান যতদূর সম্ভব শিশু শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

কোন অবস্থাতেই কিশোর শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে না যে সব কাজে, স্থানে ও সময়ে:

- সরকার কর্তৃক ঘোষিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজ
 - যন্ত্রপাতি চালু অবস্থায় তা পরিষ্কার, তেল প্রদান ও সুবিন্যস্ত করার কাজ
 - চালু যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলোর মাঝখানে অথবা স্থির এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলোর মাঝখানে
 - ভূগর্ভে বা পানির নীচে কোন কাজে
 - একই দিনে একাধিক প্রতিষ্ঠানে
- সন্ধ্যা ৭-০০ টা হতে সকাল ৭-০০ টার মধ্যবর্তী সময়



সংগঠন করার অধিকার

- ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও কমিটি সংক্রান্ত অধিকার
- শ্রমিকের ও শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব ও কর্তব্য

ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার

ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার

শিল্পে শান্তি, স্থিতিশীলতা ও শ্রমিকদের আইনানুগ অধিকারসমূহ রক্ষা ও আয় বৈষম্য কমিয়ে আনাসহ সামাজিক ন্যায়-বিচার প্রতিষ্ঠার প্রয়াসে সুস্থ ও দায়িত্বশীল ট্রেড ইউনিয়ন চর্চার গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। দেশের সংবিধান, শ্রমআইন ও আইএলওসহ অন্যান্য আন্তর্জাতিক সনদের আওতায় ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমকে উৎসাহিত করতে সরকার যথাযথ ভূমিকা পালন করবে (জাতীয় শ্রম নীতি ২০১২)।

ট্রেড ইউনিয়ন

শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার আছে। এক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়নসমূহের নিজস্ব গঠনতন্ত্র ও বিধিমালা প্রণয়নের, স্বাধীনভাবে নিজস্ব প্রতিনিধিদের নির্বাচনের, সমিতির প্রশাসন ও কর্মকাণ্ড সংগঠনের এবং কর্মসূচি প্রণয়নের অধিকার রয়েছে।

ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটিতে মহিলা সদস্য: কোন প্রতিষ্ঠানে যদি মোট শ্রমশক্তি বা সদস্যের শতকরা ২০ ভাগ মহিলা থাকে তবে সে ক্ষেত্রে ইউনিয়ন নির্বাহী কমিটিতে ন্যূনতম ১০% মহিলা সদস্য থাকতে হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য প্রয়োজনীয় শ্রমিকসংখ্যা কত?

যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত হবে সে প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত মোট শ্রমিকের কমপক্ষে শতকরা ত্রিশভাগ শ্রমিক সদস্য না হলে রেজিস্ট্রেশন হবে না। উল্লেখ্য, শ্রমআইনের এ বিধানটি আইএলও কনভেনশন ৮৭'র সাথে সাংঘর্ষিক কেননা এর মাধ্যমে শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার অধিকার সংকুচিত হয়েছে, যদিও বাংলাদেশ আইএলও কনভেনশন ৮৭ রেটিফাই করেছে।

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন প্রক্রিয়া

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য একটি দরখাস্ত শ্রমপরিচালকের কাছে অথবা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার কাছে পেশ করিতে হইবে। এ ক্ষেত্রে দরখাস্তের সাথে যে সব তথ্য সরবরাহ করতে হবে তা হলো:

- ট্রেড ইউনিয়নের নাম এবং প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা
- ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ
- ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণের নাম, পিতা ও মাতার নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা এবং ইউনিয়নে তাহাদের পদ
- সকল চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ
- যে প্রতিষ্ঠানের সাথে ট্রেড ইউনিয়নটি সংশ্লিষ্ট তার নাম এবং ঐ প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত বা কর্মরত শ্রমিকের মোট সংখ্যা
- ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের তিনটি কপি এবং যে সভায় গঠনতন্ত্র গ্রহণের জন্য প্রস্তাব গ্রহণ করা হয়েছে সেই সভার সভাপতির দরখাস্ত সম্বলিত প্রস্তাবের একটি কপি
- ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি এবং সম্পাদককে রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত করার ক্ষমতা প্রদান করে সদস্যগণ কর্তৃক গৃহীত প্রস্তাবের একটি কপি

ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার

কখন একজন শ্রমিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে পারে না?

নিম্নোক্ত অবস্থায় একজন শ্রমিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে পারবে না:

- নৈতিক স্বলনজনিত কোন ফৌজদারী অপরাধে দোষী সাব্যস্ত অথবা শ্রমআইনের কতিপয় ধারার [১৯৬(২)(ঘ) অথবা ধারা ২৯৮] অধীন কোন অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্ত হয়ে থাকলে এবং মুক্তিলাভের পর দুই বছর অতিবাহিত না হলে।
- যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়েছে সে প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক হিসেবে নিয়োজিত বা কর্মরত না থাকলে।

যৌথ দরকষাকষি

- কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ট্রেড ইউনিয়নের সংখ্যা একটি হয় তবে সেই ট্রেড ইউনিয়নই ঐ প্রতিষ্ঠানের জন্য উহা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসেবে বিবেচিত হবে।
- প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকলে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্বাচনের জন্য কোন ট্রেড ইউনিয়ন অথবা মালিক দরখাস্ত করলে শ্রম পরিচালক দরখাস্ত প্রাপ্তির ১২০ দিনের মধ্যে প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হবে, তা নির্ধারণের জন্য গোপন ভোটের ব্যবস্থা করবেন।
- শ্রমপরিচালক কর্তৃক অনুরোধ হলে, প্রত্যেক মালিককে নির্বাচন পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সকল সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করতে হবে, কিন্তু তিনি নির্বাচনের ব্যাপারে কোন ধরনের হস্তক্ষেপ করবেন না বা কোনভাবে প্রভাব খাটাবেন না।
- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে কোন বিষয় সম্বন্ধে কোন বিরোধ দেখা দিলে তা শ্রমআদালতে পেশ করতে হবে এবং ঐ বিষয়ে শ্রমআদালতের সিদ্ধান্তই চূড়ান্ত হবে।
- কোন ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্ধারণী নির্বাচনে প্রদত্ত মোট ভোটের দশ শতাংশের কম ভোট পেলে তার রেজিস্ট্রেশন বাতিল হয়ে যাবে।
- প্রত্যেক মালিক তার প্রতিষ্ঠানে নির্বাচিত যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির জন্য নির্ধারিত পদ্ধতিতে অফিস কক্ষ বরাদ্দ করবে।

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির কাজের পরিধি

- শ্রমিকদের চাকুরি না থাকা (কর্মহীনতা), চাকুরির শর্তাবলি অথবা কাজের পরিবেশ সম্বন্ধে মালিকের সংগে যৌথ দরকষাকষি করা
- যে কোন কার্যধারায় সকল বা যে কোন শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব করা
- বিধান অনুযায়ী ধর্মঘটের নোটিশ দেওয়া এবং উহা ঘোষণা করা
- কোন কল্যাণ প্রতিষ্ঠানে অথবা ভবিষ্যৎ তহবিলে এবং শ্রমিকগণের অংশগ্রহণ তহবিলের ট্রাস্টি বোর্ডে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মনোনয়ন করা
- আইনের আওতায় কোন একক ও দলবদ্ধ শ্রমিকের পক্ষে মামলা পরিচালনা করা।

ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার

অংশগ্রহণকারী কমিটি

প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে দ্বি-পাক্ষিক আলোচনা ও সংলাপের কাঠামো প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে মালিক-শ্রমিকদের মধ্যে সম্পর্ক উন্নয়ন ও গণতান্ত্রিক চর্চা উৎসাহিত করা সরকারের কাম্য। তাই সরকার প্রয়োজন অনুযায়ী অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন ও তার কার্যকর পরিচালনা নিশ্চিত করতে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

কমপক্ষে ৫০ জন শ্রমিক কর্মরত আছে এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিককে প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত করে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করতে হবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটি কিভাবে গঠিত হবে?

- মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধির সমন্বয়ে এ কমিটি গঠিত হবে।
- কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধির সংখ্যা মালিকের প্রতিনিধির সংখ্যার কম হবে না।
- শ্রমিকগণের প্রতিনিধি প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নসমূহের মনোনয়নের ভিত্তিতে নিযুক্ত হবে।
- প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি ছাড়া অন্য প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়ন সমান সংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করবে এবং যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি এমন সংখ্যক প্রতিনিধি মনোনীত করবে যা অন্য ট্রেড ইউনিয়নসমূহের মোট মনোনীত প্রতিনিধি অপেক্ষা একজন বেশি হয়।
- প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রেড ইউনিয়ন না থাকলে অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিগণ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের মধ্য থেকে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পছন্দ নির্বাচিত হবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটি কিভাবে গঠিত হবে?

অংশগ্রহণকারী কমিটির সদস্য সংখ্যা কারখানার মোট শ্রমিকের সংখ্যার অনুপাতে নির্ধারিত হবে। কোন প্রতিষ্ঠানে যদি ৫০ জন মহিলা শ্রমিক থাকে অথবা মোট শ্রমিকের ১০% মহিলা শ্রমিক হয় তবে অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচনের সময় মহিলা শ্রমিকদের মধ্য থেকে আনুপাতিকহারে প্রতিনিধি নির্বাচনের ব্যবস্থা করতে হবে (বিধি ১৮৯)।

কারখানার মোট শ্রমিকের সংখ্যা	অংশগ্রহণকারী কমিটির সদস্য সংখ্যা
১-১০০	অনধিক ৬ জন
১০১-৪০০	অনধিক ১০ জন
৪০১-৮০০	অনধিক ১২ জন
৮০১- ১৫০০	অনধিক ১৪ জন
১৫০১-৩০০০	অনধিক ১৮ জন
৩০০১-৫০০০	অনধিক ২২ জন
৫০০১-৭৫০০	অনধিক ২৪ জন

ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি ও অংশগ্রহণ কমিটি সংক্রান্ত অধিকার

অংশগ্রহণকারী কমিটির সদস্য হওয়ার যোগ্যতা

যে কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকই অংশগ্রহণকারী কমিটিতে প্রতিনিধিত্ব করার যোগ্যতা রাখে। এক্ষেত্রে শর্ত থাকে যে কারখানায় ঐ শ্রমিকের চাকুরির মেয়াদ ৬ মাস হতে হবে। তবে কারখানা/প্রতিষ্ঠানের বয়স এক বছরের কম হলে শ্রমিকের চাকুরির মেয়াদের শর্ত প্রযোজ্য হবে না (বিধি ১৮৯)।

অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ

- প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিক এবং মালিক সকলেরই অংশীভূত হওয়ার ভাব প্রোথিত ও প্রসার করা এবং প্রতিষ্ঠানের প্রতি শ্রমিকগণের অঙ্গীকার ও দায়িত্ববোধ জাগ্রত করা;
- শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে পারস্পরিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা এবং সহযোগীতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালানো;
- শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা;
- শৃঙ্খলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করা;
- বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত করা;
- শ্রমিক এবং তাদের পরিবারবর্গের প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহের উন্নয়নের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা;
- উৎপাদন লক্ষ্য মাত্রা অর্জন, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা এবং উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নত করা।

অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা

অংশগ্রহণকারী কমিটি প্রতি দুই মাসে অন্ততঃ একবার সভায় মিলিত হবে এবং প্রত্যেক সভার কার্যবিবরণী, সভা অনুষ্ঠানের সাত দিনের মধ্যে, শ্রম পরিচালক ও সালিশের নিকট প্রেরণ করতে হবে।

কেস ৩

গার্মেন্টসে কাজ করার অভিজ্ঞতা রহিমার (৩২ বছর) প্রায় সাত বছরের। বর্তমানে কাজ করছেন বাড়ী এলাকার একটি গার্মেন্টস ফ্যাক্টরিতে। সাত বছরের কর্ম জীবনে এ পর্যন্ত তিনটি ফ্যাক্টরিতে কাজ করেছেন, তবে কোনটিতেই তিনি কোন শ্রমিক সংগঠন দেখেননি। তার মতে, “মালিকেরা চায় না শ্রমিকেরা কোন সংগঠনের সাথে জড়িত হোক। কাউকে সংগঠন করতে দেখলে নানাভাবে হয়রানি করে, চাকুরি থেকেও বের করে দেয়”। ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও রেজিস্ট্রেশন প্রক্রিয়া সম্পর্কেও রহিমার ধারণা নেই। শুধু ট্রেড ইউনিয়ন নয়, অংশগ্রহণকারী কমিটি কী এবং এর কাজ ও গঠন পদ্ধতি সম্পর্কেও রহিমা অবগত নন। ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটির গঠন প্রক্রিয়া সম্পর্কে অবগত করানো হলে রহিমা জানান যে, অধিকাংশ শ্রমিকই এ সব বিষয়ে কোন ধারণা রাখে না।



- শ্রমিকের ও শ্রমিক সংগঠনের
দায়িত্ব ও কর্তব্য
- শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য
 - ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিক সংগঠনের দায়িত্ব



শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য

দায়িত্বের বৃহত্তর ক্ষেত্র	সুনির্দিষ্ট দায়িত্ব
অসদাচরণ পরিহার	<p>শ্রমিকের দায়িত্ব হবে অসদাচরণ পরিহার করা। এক্ষেত্রে যে সকল কাজ/আচরণ পরিহার করতে হবে তা হলো-</p> <ul style="list-style-type: none">• আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সঙ্গে সংঘবদ্ধ হয়ে ইচ্ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা• মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি চুরি, আত্মসাৎ, প্রতারণা বা অসাধুতা• মালিকের অধীন তাঁর বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরি সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান• বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়ে এক সঙ্গে দশ দিনের বেশি সময় অনুপস্থিতি• অভ্যাসগত বিলম্বে উপস্থিতি• প্রতিষ্ঠানে প্রয়োজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রবিধানের অভ্যাসগত লঙ্ঘন• প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃঙ্খলতা, দাংগা-হাংগামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাংচুর• কাজে-কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি• প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরি সংক্রান্ত, শৃঙ্খলা বা আচরণসহ, যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন• মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায পরিবর্তন, ক্ষতিকরণ বা হারিয়ে ফেলা
পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য বিষয়ক দায়িত্ব (ধারা-৬০,৮৬, ৩৩১)	<ul style="list-style-type: none">• স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণ নিশ্চিত করার জন্য গৃহীত কোন ব্যবস্থার বা স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতির ইচ্ছাকৃতভাবে অপব্যবহার বা উহার ব্যবহারে হস্তক্ষেপ না করা• ইচ্ছাকৃতভাবে বা যুক্তিসংগত কারণ ব্যতিরেকে এমন কিছু না করা যাতে তার বা অন্য কোন ব্যক্তির বিপদ হতে পারে• স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতি বা ব্যবস্থা ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যবহারে গাফিলতি না করা• কারখানার/প্রতিষ্ঠানের ভবন বা যন্ত্রপাতি বিপজ্জনক অবস্থায় থাকলে অবিলম্বে মালিককে লিখিতভাবে অবগত করা• পরিস্কার পরিচ্ছন্নতার নিয়ম-কানুন মেনে চলা• আবর্জনার বাক্স ও পিকদানী ব্যতীত অন্য কোথাও আবর্জনা বা থুথু না ফেলা

শ্রমিকের দায়িত্ব ও কর্তব্য

ট্রেড ইউনিয়ন ও যৌথ
দরকষাকষি সংক্রান্ত দায়িত্ব
(ধারা-১৯৬)

- একই সময়ে একই প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য না হওয়া
- মালিকের বিনা অনুমতিতে কর্ম সময়ে ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমে নিয়োজিত না থাকা
- কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য অথবা না হওয়ার জন্য অথবা উক্ত পদে বহাল থাকার জন্য অথবা না থাকার জন্য ভীতি প্রদর্শন না করা
- কোন শ্রমিককে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ-সুবিধা প্রদান বা সুযোগ-সুবিধার প্রস্তাব দিয়ে তাকে ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে বিরত রাখা অথবা উক্ত পদ ছেড়ে দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ না করা
- ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিচ্ছিন্ন করে অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করে কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাঁদা প্রদান করার জন্য বা না করার জন্য বাধ্য না করা
- ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক বা উহা হইতে উচ্ছেদ, বেদখল, হামলা, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিচ্ছিন্ন করে অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করে মালিককে কোন নিষ্পত্তি নামায় দস্তখত করতে অথবা কোন দাবী গ্রহণ করতে বা মেনে নিতে বাধ্য করা বা বা বাধ্য করার চেষ্টা না করা
- কোন বেআইনী ধর্মঘট না করা
- কোন ট্রেড ইউনিয়নের কোন দাবি অথবা কোন লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন ঘেরাও, পরিবহন অথবা যোগাযোগ ব্যবস্থায় প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি অথবা কোন সম্পত্তির ধ্বংস সাধন না করা

মহিলা শ্রমিক (ধারা-৪৫, ৩৩২)

- সন্তানপ্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করবেন না
- মহিলার প্রতি এমন কোন আচরণ না করা যা অন্ত্রীল কিংবা অভদ্রজনোচিত এবং যা মহিলার শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী।

ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিকসংগঠনের দায়িত্ব

- কোন ট্রেড ইউনিয়ন, যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি, অংশগ্রহণকারী কমিটি বা তার কোন সদস্য নিম্নোক্ত কর্মকাণ্ড পরিহার করবে:
- ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রে লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য হিসেবে বর্ণিত হয়নি এমন কর্মকাণ্ডে জড়িত থাকা
- কারখানা/প্রতিষ্ঠানের প্রশাসনিক কার্যক্রমে হস্তক্ষেপ করা
- কারখানা/প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তা, কর্মচারী অথবা শ্রমিকের নিয়োগ, বদলি ও পদোন্নতিতে হস্তক্ষেপ করা
- কারখানা/প্রতিষ্ঠানের নিকট হতে কোন যানবাহন, আসবাবপত্র অথবা আর্থিক সুবিধা গ্রহণ
- কারখানা/প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ও স্বাভাবিক কর্মকাণ্ডে হস্তক্ষেপ করা
- বিধি অনুসরণ না করে ধর্মঘট আহ্বান করা।
- কোন ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা বা নিযুক্ত অন্য কোন ব্যক্তির মাধ্যমে অবৈধ প্রভাব, ভীতি প্রদর্শন, মিথ্যা পরিচয় অথবা ঘুষ দ্বারা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করা।

(শ্রমআইন, ধারা-১৯৬, ৩৪৯; বিধি-২০২)

ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা



সুরক্ষা:
মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব

সম্মান:
মানবাধিকারের
প্রতি সম্মান
প্রদর্শনে
ব্যবসার দায়িত্ব



প্রতিকার:
কর্মস্থলে
মানবাধিকার
লঙ্ঘনের প্রতিকার
পাওয়া

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক এই নীতিমালার ব্যবহার



সুরক্ষা: মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব

২০১১ সালে মানবাধিকার কাউন্সিল কর্তৃক অনুমোদিত ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘ নীতিমালা বিশ্বের সকল দেশ এবং আন্তর্জাতিক ও অন্যান্য সকল ব্যবসার (আকার, খাত, অবস্থান, মালিকানা ও কাঠামো ব্যতিরেকে) ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। নীতিমালাটির স্তম্ভ তিনটি:

- সুরক্ষা: মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব;
- সম্মান: মানবাধিকারের প্রতিসম্মান প্রদর্শনে ব্যবসার দায়িত্ব; এবং
- প্রতিকার: কর্মস্থলে মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার

এ নীতিমালার উদ্দেশ্য ব্যবসা ও মানবাধিকারের ক্ষেত্রে মানদণ্ড শক্তিশালী করা যাতে করে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তি ও সমাজের জন্য দৃশ্যমান ফলাফল অর্জন করা যায় যা সামাজিকভাবে টেকসই বিশ্বায়নে অবদান রাখবে। উল্লেখ্য এ নীতিমালাটির বাস্তবায়ন বৈষম্যহীনভাবে হতে হবে এবং দুঃস্থ হয়ে পড়ার উচ্চ ঝুঁকির মাঝে আছে এমন গ্রুপের ব্যক্তির অধিকার ও প্রয়োজনের প্রতি বিশেষভাবে মনোযোগ দিতে হবে।

সুরক্ষা: মানবাধিকার সুরক্ষায় রাষ্ট্রীয় দায়িত্ব

রাষ্ট্র তার নিজস্ব সীমানার মধ্যে মানবাধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে সুরক্ষা প্রদান করবে। এ ক্ষেত্রে রাষ্ট্রকে অবশ্যই কার্যকর নীতি, আইন, বিধি ও মীমাংসার মাধ্যমে মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিরোধ, অনুসন্ধান, শাস্তি প্রদান ও প্রতিবিধানের যথোপযুক্ত পদক্ষেপ নিতে হবে। একইসাথে রাষ্ট্রীয় সীমানা ও কর্তৃত্বের মধ্যে অবস্থিত যে কোন ধরনের ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ড পরিচালনায় মানবাধিকারের প্রতি সম্মান দেখানোর বিষয়ে রাষ্ট্রীয় প্রত্যাশার সুস্পষ্ট ঘোষণা থাকবে।

পরিচালনাগত মূলনীতিসমূহ

মানবাধিকার সুরক্ষা প্রদানের দায়িত্ব পালনে রাষ্ট্রকে নিম্নোক্ত ভূমিকা পালন করতে হবে:

ক) রাষ্ট্রের নিয়ন্ত্রণ ও নীতি নির্ধারণী সাধারণ কার্যাবলি/ভূমিকা-

- ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডে মানবাধিকার অঙ্কন রাখার লক্ষে প্রণীত আইনসমূহ কার্যকর করা। রাষ্ট্রকে নির্দিষ্ট সময় পর পর এসব আইনের যথার্থতা/কার্যকারিতা নিরূপণ করতে হবে এবং কোন অপূর্ণতা/অসম্পূর্ণতা থাকলে তা দূর করতে হবে।
- এমন আইন ও নীতিসমূহ কার্যকর করা যা বিদ্যমান ও নতুন ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডে মানবাধিকার সুরক্ষায় সহায়তা করে, কিন্তু প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে না।
- ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডের বিভিন্ন পর্যায়ে (কাঁচামাল সংগ্রহ, উৎপাদন, বিপণন, বিক্রয় ইত্যাদি) কিভাবে মানবাধিকারকে সম্মান করা হবে তার দিকনির্দেশনা প্রদান করা।
- ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডজনিত মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রভাব মোকাবেলার জন্য প্রয়োজনমত যথোপযুক্ত যোগাযোগ ও পদক্ষেপ গ্রহণ করার বিষয়ে উৎসাহ প্রদান করা।

খ। দ্বন্দ্ব-কবলিত এলাকাতে মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের জন্য ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডকে সহযোগিতা গ। সামঞ্জস্যপূর্ণ নীতি নিশ্চিত করা

সম্মান: মানবাধিকারের প্রতিসম্মান প্রদর্শনে ব্যবসার দায়িত্ব

ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডকে মানবাধিকারকে সম্মান প্রদর্শন করতে হবে। তাদেরকে একদিকে মানবাধিকার লঙ্ঘন পরিহার করতে হবে এবং অন্যদিকে ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত কর্মকাণ্ডের দ্বারা মানবাধিকার লঙ্ঘনের ক্ষতিকর প্রভাব দূর করতে হবে। ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডের দায়িত্ব হবে আন্তর্জাতিক মানবাধিকার ঘোষণায় প্রকাশিত ও আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার এবং আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা কর্তৃক ঘোষিত 'কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার' মেনে চলা। এক্ষেত্রে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজন হলো:

- নিজস্ব কর্মকাণ্ডের দ্বারা মানবাধিকার লঙ্ঘন পরিহার করা এবং মানবাধিকার লঙ্ঘনজনিত ক্ষতিকর প্রভাব মোকাবেলা করা;
- মানবাধিকারের জন্য ক্ষতিকর প্রভাব প্রতিরোধ ও প্রশমনের চেষ্টা করা যেগুলোর সাথে তাদের প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম, দ্রব্য ও সেবার প্রত্যক্ষ সম্পর্ক রয়েছে।

মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন আকার, খাত, কার্যক্রম প্রেক্ষিত, মালিকানা ও কাঠামো ব্যতিরেকে সকল ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। এক্ষেত্রে দায়িত্ব পালনে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব আকার ও অবস্থা অনুযায়ী উপযুক্ত নীতি ও প্রক্রিয়া কার্যকর থাকতে হবে যেখানে অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

- মানবাধিকারের প্রতিসম্মান প্রদর্শনের দায়িত্ব পালনের জন্য একটি নীতিগত প্রতিশ্রুতি;
- মানবাধিকারের ওপর নেতিবাচক প্রভাব চিহ্নিত, প্রতিরোধ ও প্রশমন করার যথাযথ প্রক্রিয়া;
- মানবাধিকারের ক্ষেত্রে সৃষ্ট যে কোন ক্ষতিকর প্রভাবের প্রতিকার কার্যকর করার প্রক্রিয়া।

পরিচালনাগত মূলনীতিসমূহ:

নীতিগত প্রতিশ্রুতি: মানবাধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শনের দায়িত্ব হিসেবে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের উচিত হবে একটি নীতির মাধ্যমে তাদের প্রতিশ্রুতি ব্যক্ত করা।

- নীতিটি ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পর্যায়ে অনুমোদিত হতে হবে;
- অভ্যন্তরীণ এবং/অথবা বাহ্যিক এক্সপার্টগণ নীতিটি সম্পর্কে অবগত থাকবে;
- নীতিটিতে ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ড, দ্রব্য ও সেবার সাথে প্রত্যক্ষভাবে সম্পর্কযুক্ত কর্মী, ব্যবসায়িক অংশীদার ও অন্যান্য পক্ষদের নিকট হতে মানবাধিকার প্রত্যাশার উল্লেখ থাকবে;
- নীতিটি জনগণের জন্য প্রকাশযোগ্য হতে হবে এবং সকল কর্মী, ব্যবসায়িক অংশীদার ও অন্যান্য পক্ষকে নীতিটি জানাতে হবে।

মানবাধিকার বিষয়ক যথাযথ প্রয়োজনীয় প্রক্রিয়া অনুসরণ: মানবাধিকারের ওপর ক্ষতিকর প্রভাব চিহ্নিত করা, প্রতিরোধ করা ও প্রশমন করার জন্য ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে যথাযথ প্রক্রিয়া অনুসরণ করতে হবে। এ প্রক্রিয়া-

- ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ড কর্তৃক সংঘটিত হতে পারে এমন সকল বিরূপ প্রভাব অন্তর্ভুক্ত করবে;
- ব্যবসার আকার, মানবাধিকারের ওপর ক্ষতিকর প্রভাবের ঝুঁকি এবং কার্যক্রমের পার্থক্যের ভিত্তিতে ভিন্ন হবে; এবং
- চলমান রাখতে হবে, কেননা ব্যবসায়িক কার্যক্রম ও প্রক্রিয়াসমূহ পরিবর্তিত হওয়ার সাথে সাথে মানবাধিকার ঝুঁকি সময়ের প্রেক্ষিতে পরিবর্তিত হতে পারে।

সম্মান: মানবাধিকারের প্রতিসম্মান প্রদর্শনে ব্যবসার দায়িত্ব

মানবাধিকারের ওপর ক্ষতিকর প্রভাব অনুধাবন করার জন্য ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে তাদের কর্মকাণ্ডের প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব চিহ্নিত ও নিরূপণ করতে হবে। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ কার্যক্রম ও প্রক্রিয়াসমূহের সাথে প্রাপ্ত ফলাফল সমন্বিত করে ক্ষতিকর প্রভাব প্রতিরোধ ও প্রশমন করার জন্য যথোপযুক্ত পদক্ষেপ নিতে হবে এবং গৃহীত পদক্ষেপ বা কর্মকাণ্ডের কার্যকারিতা অনুসরণ করতে হবে। এছাড়া কিভাবে ক্ষতিকর প্রভাব মোকাবেলা করা হচ্ছে তা অন্যদেরকে জানানোর জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে।

প্রতিকার: ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডের মাধ্যমে মানবাধিকারের ক্ষেত্রে বিরূপ প্রভাব সৃষ্টি হলে আইনসিদ্ধ প্রক্রিয়ায় প্রতিকারের জন্য ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে সহযোগিতা করতে হবে।

ইস্যুসমূহ: সকল অবস্থায় ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে সকল আইন মেনে চলতে হবে এবং আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকারকে সম্মান করতে হবে। মানবাধিকারের প্রকৃত ও সম্ভাব্য বিরূপ প্রভাব মোকাবেলার জন্য গৃহীত পদক্ষেপের অগ্রাধিকার নির্ধারণের দরকার হলে সবচেয়ে ক্ষতিকর অথবা বিলম্বিত পদক্ষেপের কারণে অপ্রতিকারযোগ্য হতে পারে এমন বিষয়ের প্রতিরোধ ও প্রশমনকে সর্বোচ্চ নিতে হবে।

প্রতিকার: কর্মস্থলে মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকার পাওয়া

ব্যবসায়িক কর্মকাণ্ডের সাথে সম্পর্কিত মানবাধিকার লঙ্ঘনের প্রতিকারের দায়িত্ব হিসেবে রাষ্ট্রকে অবশ্যই বিচারিক প্রশাসনিক, আইনগত অথবা অন্য কোন উপযুক্ত উপায়ের মাধ্যমে যথোপযুক্ত পদক্ষেপ নিতে হবে যাতে করে ক্ষতিগ্রস্ত ব্যক্তির কার্যকর প্রতিকার পাওয়া নিশ্চিত করা যায়।

পরিচালনাগত মূল নীতিসমূহ:

রাষ্ট্রভিত্তিক বিচারিক কৌশল: ব্যবসা-সম্পর্কিত মানবাধিকার লঙ্ঘন মোকাবেলায় অভ্যন্তরীণ বিচারিক কৌশলসমূহের কার্যকারিতা নিশ্চিত করতে রাষ্ট্র যথোপযুক্ত পদক্ষেপ নিবে। একই সাথে প্রতিকার পাওয়ার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টিকারী আইনগত, বাস্তবিক ও অন্যান্য বাধা দূর করার ব্যবস্থা নিতে হবে।

রাষ্ট্রভিত্তিক অ-বিচারিক নালিশ অভিযোগের কৌশল: ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে মানবাধিকার লঙ্ঘন প্রতিকারের একটি বৃহত্তর ব্যবস্থার অংশ হিসেবে রাষ্ট্রকে বিচারিক ব্যবস্থার পাশাপাশি রাষ্ট্রভিত্তিক কার্যকর ও উপযুক্ত অ-বিচারিক নালিশ অভিযোগের প্রক্রিয়াসমূহের ব্যবস্থা করতে হবে।

অ-রাষ্ট্রভিত্তিক নালিশ অভিযোগের প্রক্রিয়াসমূহ: ব্যবসা-সংক্রান্ত মানবাধিকারের বিরূপ প্রভাবের প্রতিকারের ক্ষেত্রে অ-রাষ্ট্রভিত্তিক নালিশ অভিযোগ কার্যকর করার উপায় বিবেচনা করতে হবে। দ্রুত ও সরাসরি প্রতিকারের জন্য ব্যবসা প্রতিষ্ঠানকে কার্যকর নালিশ অভিযোগের প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা করতে হবে অথবা এমন প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করতে হবে। উল্লেখ্য, কার্যকর নালিশ অভিযোগের প্রক্রিয়াসমূহ বিদ্যমান থাকার বিষয়টি মানবাধিকারের প্রতি সম্মানের ভিত্তিতে প্রতিষ্ঠিত শিল্প, মাল্টি-স্টেকহোল্ডার ও অন্যান্য সহযোগিতামূলক উদ্যোগকে নিশ্চিত করতে হবে। অ-বিচারিক নালিশ প্রক্রিয়াসমূহের কার্যকারিতার মানদণ্ড:

মানদণ্ড	বর্ণনা
আইনসিদ্ধতা	স্টেকহোল্ডারদের বিশ্বাসযোগ্যতা অর্জন করতে হবে।
প্রবেশযোগ্যতা	প্রক্রিয়াসমূহে স্টেকহোল্ডারদের প্রবেশযোগ্যতা থাকতে হবে এবং যারা প্রবেশের ক্ষেত্রে বাধার সম্মুখীন হয় তাদেরকে পর্যাপ্ত সহযোগিতা করতে হবে।
অনুমানযোগ্য	প্রক্রিয়াসমূহের সময়কাল, বিভিন্ন ধাপ ও এর ফলাফল সম্পর্কে স্টেকহোল্ডারদের ধারণা থাকবে।
সমতা	স্টেকহোল্ডারদের কাছে প্রক্রিয়াসমূহের তথ্য, পরামর্শ ও পদ্ধতিগুলো ন্যায্যসম্মত হতে হবে।
স্বচ্ছতা	পক্ষসমূহকে অগ্রগতি জানাতে হবে এবং প্রক্রিয়াসমূহ সম্পর্কে পর্যাপ্ত তথ্য সরবরাহ করতে হবে।
অধিকারের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ	প্রক্রিয়াসমূহের ফলাফল ও প্রতিকার আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকারের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে হবে।
শিক্ষণের উৎস	গৃহিত পদক্ষেপসমূহ হতে প্রক্রিয়াসমূহের উন্নয়নের শিক্ষা গ্রহণ করতে হবে।
সম্পৃক্ততা ও সংলাপ ভিত্তি	সকল স্টেকহোল্ডারদের সম্পৃক্ত করে ও সকলের সাথে সংলাপের মাধ্যমে প্রক্রিয়াসমূহ পরিচালিত হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক এই নীতিমালার ব্যবহার

শ্রমিকের অধিকার সুরক্ষা ও মানবাধিকার প্রতিষ্ঠায় ট্রেড ইউনিয়নসমূহ ব্যবসা ও মানবাধিকার সম্পর্কিত জাতিসংঘের এ নীতিমালাটি বিভিন্নভাবে ব্যবহার করতে পারে, যেমন-

- ব্যবসা সংক্রান্ত সরকারের নীতি ও আইনকে প্রভাবিত করার জন্য, যাতে করে সামঞ্জস্যপূর্ণ নীতি প্রতিষ্ঠা করা যায়, বিচারিক প্রক্রিয়া/কৌশল শক্তিশালীকরণ করা যায়, আন্তর্জাতিক ও দ্বি-পাক্ষিক বাণিজ্য ও বিনিয়োগ চুক্তিসমূহ উন্নত করা যায়, সরকারের নীতি প্রভাবিত করা যায়।
- আন্তঃসরকার সংস্থাসমূহকে প্রভাবিত করার ক্ষেত্রে।
- কর্মকাণ্ডসমূহ প্রভাবিত অথবা পরিমাপ করার ভিত্তি হিসেবে।
- কোম্পানির নীতি পরিমাপ ও অ-আর্থিক রিপোর্টিং-এর জন্য।
- সামাজিক সংলাপের ফ্রেমওয়ার্ক প্রভাবিত/পরিবর্তন করার জন্য।

