

Safety & Rights

Promoting Safety, Enforcing Rights



শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

সম্পাদনায়

কাজী হাবিবুর রহমান

ভূইয়া মাহফুজ কবীর

সেকেন্দার আলী মিনা

সহায়তায়



diakonia

PEOPLE CHANGING THE WORLD

প্রকাশনা ও প্রচারে

Safety
& Rights

Promoting Safety, Enforcing Rights

শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

প্রকাশনা ও প্রচারে:

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি

১৪/২৩ বাবর রোড (৫ম তলা), ব্লক-বি, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭

টেলিফোন : +৮৮ ০২ ৯১১৯৯০৩-৪, মোবাইল: +৮৮ ০১১৯৩ ২০০২০৭

ই-মেইল : info@safetyandrights.org

ওয়েবসাইট: www.safetyandrights.org

সম্পাদনায়:

কাজী হাবিবুর রহমান

ভূইয়া মাহফুজ কবীর

সেকেন্দার আলী মিনা

প্রকাশকাল: ডিসেম্বর ২০১৪

সহায়তায়: ডিয়াকোনিয়া বাংলাদেশ

৫/৮, ব্লক-বি, লালমাটিয়া, ঢাকা-১২০৭

গ্রন্থস্বত্ব: সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি

আলোকচিত্র ও স্কেচ: ইন্টারনেট

প্রচ্ছদ ও অলংকরণ: বারেক হোসেন মিঠু

প্রিন্টার: চৌধুরী পিন্টার্স এন্ড সাপ্লাই

৪৮/এ বাডডানগর, পিলখানা, ঢাকা-১২০৫

ISBN: 978-984-33-8793-6

উৎসর্গ

স্মরণকালের ভয়াবহ দুর্ঘটনাগুলোর অন্যতম সাভারের রানা প্লাজা ধস ও আশুলিয়ার তাজরীন ফ্যাশনস লি., সাভারের স্পেকট্রাম গার্মেন্টস, আশুলিয়ার হামিম গ্রুপ এবং চট্টগ্রামের কেটিএস গার্মেন্টসসহ দেশের অন্যান্য শিল্প দুর্ঘটনায় মৃত্যু বরণকারী হাজারো প্রাণের স্মৃতির চরণে-

মুখবন্ধ

এদেশের শিল্পায়নের ইতিহাস খুব বেশি পুরাতন নয়। গত শতাব্দীর ষাটের দশক হতে মূলত আমাদের শিল্পখাতের অগ্রযাত্রা শুরু। স্বাধীনতা উত্তরকালে আশির দশকে পোশাক শিল্পসহ অন্যান্য কতিপয় শিল্পের দ্রুত প্রসার ঘটতে থাকে। সে সময় কৃষি ও গৃহস্থালীর কর্মপরিবেশে বেড়ে ওঠা কিশোর ও তরুণ বয়সের ব্যাপক সংখ্যক নারী ও পুরুষ এ সকল শিল্পে শ্রমিক হিসেবে যোগদান করে। কিন্তু শিল্পের অপরিহার্য এ উপাদানের জন্য আইন ভিত্তিক কর্মপরিবেশ ও স্থিতিশীল চাকুরী কাঠামো গড়ে তোলা অধিকাংশ ক্ষেত্রে সম্ভব হয়ে ওঠেনি। অর্থনীতির গুরুত্বপূর্ণ স্তরের ধারক এই শ্রমিক শ্রেণীর মধ্যে তাই সর্বদা চাপা ক্ষোভ ও হতাশা বিরাজমান। এ থেকে বিভিন্ন সময়ে ব্যাপক অসন্তোষ, এমনকি সহিংস ঘটনার উদ্ভব হতে দেখা যায়। সমস্যার নিয়ামক হিসেবে শ্রমিকের অধিকার নিশ্চিতকরণে মালিকের অনীহা, প্রশাসনের দুর্বল তদারকি, মহল বিশেষের অপতৎপরতা এবং অনেক ক্ষেত্রে শ্রম আইন সম্পর্কে শ্রমিকদের অসচেতনতা অন্যতম কারণ হিসেবে দায়ী। তাই সমস্যার প্রকৃতি বিশ্লেষণ ও পর্যালোচনার স্বার্থে নিজেদের অধিকার ও আইনানুগ দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে সচেতন হওয়া একান্ত অপরিহার্য। এর ফলে শান্তিপূর্ণ পথে শ্রমিকদের অধিকার আদায় যেমন সম্ভব হতে পারে, তেমনি স্বার্থান্বেষী মহলের উস্কানির মুখে আইনের প্রতি শ্রদ্ধাশীল থেকে নিয়মতান্ত্রিক পথে আন্দোলন পরিচালনাসহ শিল্প ক্ষেত্রে শান্তি-শৃংখলা রক্ষা করা সহজতর হবে বলে আমরা বিশ্বাস করি।

২০০৯ সাল থেকে সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি এ দেশের কর্ম-পরিবেশের মানোন্নয়ন এবং শ্রমিকের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাসহ শ্রমক্ষেত্রের অন্যান্য অধিকার নিয়ে কাজ করছে। এর অংশ হিসেবে শ্রম বিষয়ক আইন সংশ্লিষ্ট সকলের জন্য সহজবোধ্য ভাষায় প্রকাশ করছে, যাতে করে প্রত্যেকে তাদের অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে সজাগ ও সচেতন হতে পারে।

কল্যাণ প্রত্যয়ী এ লক্ষ্যকে সামনে নিয়ে শ্রম আইনে শ্রমিকের অধিকার ও দায়-দায়িত্ব এবং সুষ্ঠু ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম সম্পর্কীয় বিষয়গুলো সহজ সাবলীল ভাষায় শ্রমিক ও শ্রম সংশ্লিষ্ট অন্যান্যদের কাছে পৌঁছে দেয়ার জন্য আমাদের এই ক্ষুদ্র প্রয়াস। শ্রমিকদের অধিকার আদায়ের ক্ষেত্রে এভাবে যদি সামান্যতম অবদান রাখাও সম্ভব হয় তাহলে আমাদের শ্রম সার্থক হবে বলে মনে করি। সকলকে ধন্যবাদ।

সেকেন্দার আলী মিনা
নিবাহী পরিচালক



যাদের জন্য: বেঁচে থাকার জন্য যারা নিরন্তর ক্ষুধার সাথে লড়াই করে চলেছেন, দুখী পরিবারের মুখে হাসি ফোটানোর জন্য যারা জীবন যন্ত্রণাকে হাসিমুখে বরণ করে নিয়েছেন, নিজের রক্ত পানি করে প্রগতির চাকাকে যারা সামনের দিকে বয়ে চলেছেন আর শ্রমের মর্যাদা প্রতিষ্ঠায় যারা সর্বোচ্চ ত্যাগ স্বীকার করে এসেছেন- স্থান-কাল-পাত্র নির্বিশেষে বিশ্বের সেই সকল মেহনতি শ্রমিক জনতার গর্বিত অংশীদার, প্রিয় মাতৃভূমির অবহেলিত লক্ষ লক্ষ শ্রমিক ভাই ও বোনের জন্য নিবেদিত।

সূচীপত্র

প্রথম অধ্যায়	: আইনের পরিচিতি ও শ্রমিকের অধিকার	৯
১.১	আইন কি ও কেন?	১০
১.২	শ্রম আইনের উৎপত্তি ও পরিচিতি	১০
১.৩	শ্রম আইনে প্রদত্ত সংজ্ঞার আলোকে কতিপয় শব্দের পরিচিতি ও ব্যাখ্যা	১১
১.৪	শ্রম আইনে শ্রমিকের অধিকার ও দায়িত্ব	১৭
১.৪.১	শ্রমিকের অধিকারসমূহ (মালিকের করণীয়)	১৭
১.৪.২	শ্রমিকের আইনানুগ দায়িত্ব	২২
দ্বিতীয় অধ্যায়	: নিয়োগ ও কর্মচ্যুতি	২৫
২.১	নিয়োগের ক্ষেত্রে অপরিহার্য	২৬
২.১.১	শ্রমিকের পালনীয়	২৬
২.১.২	মালিকের করণীয়	২৬
২.২	কর্মচ্যুতি ও কর্মত্যাগ	২৬
২.২.১	মালিক কর্তৃক কর্মচ্যুত হওয়া	২৭
২.২.২	শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় কর্মত্যাগ বা চাকুরীর অবসান	২৯
২.২.৩	স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ	২৯
২.২.৪	মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরী ছেদ	২৯
২.২.৫	কর্মচ্যুতি বা অবসান জনিত পাওনা পরিশোধের ক্ষেত্রে বিবেচ্য মজুরির হিসাব ও মজুরী প্রদানের সময়	৩০
২.২.৬	কর্মচ্যুতির ক্ষেত্রে অভিযোগ পদ্ধতি	৩০
তৃতীয় অধ্যায়	: কর্মঘন্টা, মজুরি ও কল্যাণ	৩৩
৩.১	কর্মঘন্টা ও ছুটির বিধান	৩৪
৩.১.১	কর্মঘন্টা ও বিশ্রাম	৩৪
৩.১.২	ছুটির বিধানসমূহ	৩৪
৩.২	কল্যাণমূলক সুযোগ সুবিধা	৩৫
৩.২.১	স্বাস্থ্য রক্ষা বিষয়ক কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	৩৬
৩.২.২	শ্রম আইনে কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	৩৬
৩.৩	মজুরী ও গ্রেড নির্ধারণ	৩৭
৩.৩.১	মজুরী নির্ধারণ পদ্ধতি	৩৭
চতুর্থ অধ্যায়	: ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম আচরন	৩৯
৪.১	ট্রেড ইউনিয়নঃ কি ও কেন	৪০
৪.২	গঠন প্রণালী	৪০



৪.৩	রেজিস্ট্রেশন প্রাপ্তির জন্য দরখাস্ত দাখিলের নিয়ম	৪১
৪.৩.১	রেজিস্ট্রিকরণ পদ্ধতি	৪২
৪.৩.২	রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন যে সকল রেকর্ড রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে	৪৩
৪.৩.৩	ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে কতিপয় জ্ঞাতব্য বিষয়	৪৩
৪.৪	অসৎ শ্রম আচরণ	৪৪
৪.৪.১	মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৪৪
৪.৪.২	শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৪৪
৪.৫	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ	৪৫
৪.৫.১	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ পদ্ধতি	৪৬
৪.৫.২	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির আইনগত ক্ষমতা	৪৬
৪.৫.৩	অতিরিক্ত জ্ঞাতব্য বিষয়	৪৬
পঞ্চম অধ্যায়	: বিরোধ নিষ্পত্তি ও বিচার প্রক্রিয়া ৪৭	
৫.১	শিল্প বিরোধ	৪৮
৫.১.১	শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি পদ্ধতি	৪৮
৫.১.২	সালিসী উদ্যোগে বিরোধ নিষ্পত্তিতে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে পরবর্তী কার্যক্রম	৪৯
৫.২	শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল	৫০
৫.২.১	শ্রম আদালত গঠন ও কার্যক্রম	৫০
৫.২.২	শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল	৫১
৫.৩	অভিযোগ দাখিলের রীতি পদ্ধতি	৫২
৫.৩.১	শ্রম আইনে বিষয় ভিত্তিক কয়েকটি অভিযোগের ওপর সংশ্লিষ্ট ধারা ও বিষয়ের বর্ণনা	৫২
ষষ্ঠ অধ্যায়	: অধিকার আদায়ে সহায়ক প্রতিষ্ঠান	৫৫
৬.১	শ্রমিকের জন্য সামাজিক নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা	৫৬
৬.২	শ্রমিকের অধিকার আদায়ের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারী সংস্থা এবং অন্যান্য পেশাগত সংগঠন	৫৬
৬.৩	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় (MoLE)	৫৭
৬.৪	শ্রমিক অধিকার আদায়ে বেসরকারী সংস্থা	৫৯
৬.৫	শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আন্তর্জাতিক সংস্থা	৫৯
৬.৬	শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আইএলও	৬০
পরিশিষ্ট	: প্রয়োজনীয় ফরমসমূহ (ক-জ)	৬১

বাঁচাও শ্রমিক
বাঁচাও দেশ
গড় জোনাবর
বাংলাদেশ.

সেইফ্টি এন্ড রাইটস সোসাইটি

প্রথম অধ্যায়



আইনের পরিচিতি ও শ্রমিকের অধিকার

১.১ আইন কি ও কেন?

সাধারণভাবে আইন বলতে আমরা কোন কাজের নিয়মকে বুঝি। বিচারিক দৃষ্টিকোণ থেকে আইন বলতে বোঝায়— কিছু নিয়ম কানুনের সমষ্টি যা মানুষের আচরণ নিয়ন্ত্রণের জন্য রাষ্ট্র কর্তৃক (জনপ্রতিনিধিদের মাধ্যমে) তৈরি ও প্রয়োগ করা হয়।

অতএব মানুষের বাহ্যিক আচরণ নিয়ন্ত্রণ করার জন্যই আইনের উৎপত্তি ও বিকাশ ঘটেছে। আর রাষ্ট্রীয় বা বিচারিক দৃষ্টিতে প্রতীয়মান অন্যায় আচরণের জন্য আইনে শাস্তিরও বিধান রাখা হয়েছে। একটি দেশের সর্বোচ্চ আইন হল সে দেশের সংবিধান। বিভিন্ন বিষয় ও উৎস ভিত্তিক যে সব আইন প্রণয়ন করা হয় তা অবশ্যই সংবিধানের সাথে সংগতিপূর্ণ হতে হয়।

১.২ শ্রম আইনের উৎপত্তি ও পরিচিতি

ভারতীয় উপমহাদেশে বৃটিশ শাসনামলে ১৮৮১ সালে প্রণীত হয় শ্রম বিষয়ক প্রথম আইন ‘কারখানা আইন -১৮৮১’। এ আইনের অন্যতম বিষয় ছিল সাত বছরের কম বয়সী শিশুদের কারখানায় নিয়োগ নিষিদ্ধ করা। এছাড়া কারখানা পরিদর্শন ও নিরাপত্তা সম্পর্কীয় কতিপয় বিধানও এ আইনে ছিল। পরবর্তীতে বিভিন্ন সময়ে এ আইনের বিভিন্ন সংশোধনী আনা হয়। সর্বশেষ পাকিস্তান সরকার ১৯৬৫ সালে সংশোধন ও পরিবর্তন করে ‘কারখানা আইন ১৯৬৫’ প্রণয়ন করে। এছাড়া ব্রিটিশ আমলে বিভিন্ন সময়ে শ্রম বিষয়ক অন্যান্য কতিপয় আইন যেমন-শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আইন-১৯২৩, ডক শ্রমিক আইন-১৯৩৪, মজুরী পরিশোধ আইন-১৯৩৬, মাতৃ কল্যাণ আইন-১৯৩৯ প্রভৃতি প্রণয়ন করা হয়।

পাকিস্তান আমলে কারখানা আইন ছাড়াও মাতৃ কল্যাণ (চা বাগান) আইন-১৯৫০, নিয়োগ (চাকুরীর রেকর্ড) আইন-১৯৫১, নিম্নতম মজুরী অধ্যাদেশ-১৯৬১, সড়ক পরিবহণ শ্রমিক অধ্যাদেশ-১৯৬১, চা বাগান শ্রমিক অধ্যাদেশ-১৯৬২, দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন-১৯৬৫, শ্রমিক নিয়োগ (স্থায়ী আদেশ) আইন- ১৯৬৫ প্রণীত হয়। এছাড়া শ্রমিক মালিক সম্পর্ক ও ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকান্ড নিয়ন্ত্রণের লক্ষ্যে শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ-১৯৬৯ প্রণয়ন করা হয়।

উত্তরাধিকার সূত্রে প্রাপ্ত এসব আইনে ১৯৭১ সালের পর বিভিন্ন সময়ে প্রয়োজনীয় সংশোধন সংযোজন করা হয়। ১৯৯২ সালে বিচারপ্রতি কুদ্দুস সাহেবকে প্রধান করে “জাতীয় শ্রম আইন কমিশন” গঠন করা হয়। উক্ত কমিশনের সুপারিশ মোতাবেক বৃটিশ ও পাকিস্তান শাসনামল থেকে পূর্বোক্ত শ্রম আইন সহ প্রচলিত ২৫টি ভিন্ন ভিন্ন শ্রম আইনের বিষয়বস্তুকে সমন্বিত করে ২০০৬ সালে একক নামে “বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬” প্রণয়ন করা হয়। শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত সকল বিষয় যেমন- নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী, কর্মঘণ্টা ও ছুটি, মজুরী, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, কল্যাণমূলক বিষয়াবলী, মহিলা শ্রমিকদের প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা, দুর্ঘটনা ও ক্ষতিপূরণ, শ্রমিকদের জন্য প্রভিডেন্ট ফান্ড, গ্রুপ বীমা, লভ্যাংশের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল গঠন, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং শ্রম আদালত গঠন ও কার্যধারা ইত্যাদি সংক্রান্ত বিধি-বিধান সন্নিবেশিত হয়েছে। এসব

বিধি বিধানের মাধ্যমে শ্রমিকের অধিকার নিশ্চিতকরণে মালিকের দায়বদ্ধতা যেমন নির্ধারণ করা হয়েছে, তেমনি শ্রমিকের দায়িত্ব ও আচরণের সীমারেখাও নির্দিষ্ট করা হয়েছে।

এছাড়াও আইন প্রতিপালন ও শ্রম অসন্তোষ নিরসনের জন্য শ্রম প্রশাসন ও শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করে আইন লংঘনের দায়ে উপযুক্ত শাস্তির ব্যবস্থাও রাখা হয়েছে। আইনের ব্যবহারকে আরও সহজ বোধগম্য করার জন্য সরকার কর্তৃক প্রণীত প্রচলিত শ্রম বিধিমালাও শ্রম আইনের মত অবশ্য পালনীয়।

বর্তমান শ্রম আইনে বিষয়ভিত্তিক মোট ২১টি অধ্যায়, ৩৫৪টি ধারা ও ৫টি তফসিল রয়েছে।

১.৩ শ্রম আইনে প্রদত্ত সংজ্ঞার আলোকে কতিপয় শব্দের পরিচিতি ও ব্যাখ্যা

শ্রম বিষয়ক গুরুত্বপূর্ণ ও বহুল প্রচলিত কতিপয় শব্দ যেগুলি সচরাচর ব্যবহৃত হয়ে থাকে সেগুলি সম্পর্কে শ্রমিক ভাইদের ধারণা থাকা জরুরী। শ্রম আইনে প্রদত্ত সংজ্ঞার আলোকে এমন কতকগুলি শব্দের পরিচিতি এখানে তুলে ধরা হলো।

“অবসর” হলো শ্রমিকের বয়স ৬০ বছর পূর্ণ হওয়ার কারণে স্বাভাবিকভাবে চাকুরীর অবসান অথবা চাকুরীর বয়স ২৫ বছর হলে শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় অবসর গ্রহণ।

“উৎপাদন প্রক্রিয়া” বলতে সাধারণ অর্থে কোনো বস্তু ব্যবহার, বিক্রয়, পরিবহন বা অন্য কোনো উদ্দেশ্যে প্রস্তুত, পরিবর্তন, মেরামত বা অন্যভাবে সজ্জিতকরণ বা মোড়কবন্দী করার কাজকে বুঝায়। এছাড়া তেল, গ্যাস, পানি বা নর্দমার তরল ময়লা বা কোনো তরল পাম্প করা, বিদ্যুৎ বা গ্যাস উৎপাদন, জাহাজ/ নৌযান নির্মাণ বা ভাংগার কাজ, ছাপাখানা বা বই বাঁধাইয়ের কাজ যা মুনাফা অর্জনের লক্ষ্যে পরিচালিত হয়- এসবই “উৎপাদন প্রক্রিয়া” হিসেবে চিহ্নিত (সংক্ষেপিত)।

“কর্ম- ঘন্টা” হলো আহাৰ এবং বিশ্রামের জন্য বিরতি ব্যতীত মালিকের অধীনে শ্রমিকের প্রকৃত কাজের সময়।

“কারখানা” হলো এমন কোন ঘর-বাড়ী বা আঙ্গিনা যার কোনো অংশে বৎসরে কোনো দিন সাধারণতঃ পাঁচ জন বা ততোধিক শ্রমিক কোন উৎপাদন প্রক্রিয়ায় নিয়োজিত থাকেন (সংক্ষেপিত)।

“কিশোর” হলো চৌদ্দ বছরের উর্ধ্বে কিন্তু আঠার বছর বয়স পূর্ণ হয়নি এমন কোন ছেলে বা মেয়ে।

“খোরাকী ভাতা” হলো মূল মজুরী, মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে এর অর্ধেক। অর্থাৎ, বাড়ি ভাড়া, চিকিৎসা ও যাতায়াত ভাতা ব্যতীত সম্পূর্ণ মজুরীর বাকী অংশের অর্ধেক যা শ্রমিককে সাময়িক বরখাস্তের সময় দেয়া হয়।



“গ্রাচুইটি” হলো শ্রমিকের চাকুরী অবসানকালে মালিক কর্তৃক প্রদেয় আর্থিক সুবিধা। যার হার হলো- প্রতিপূর্ণ বছর চাকুরী অথবা ছয় মাসের বেশি চাকুরীর জন্য তার সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী হারে কমপক্ষে ৩০ দিনের মজুরী অথবা ১০ বছরের বেশি চাকুরীর ক্ষেত্রে সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরীর হারে কমপক্ষে ৪৫ দিন মজুরী। ইহা চাকুরীর অবসানজনিত কারণে মালিক কর্তৃক প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিবর্তে দিতে হবে এবং নোটিশ মেয়াদের পরিবর্তে প্রদেয় মজুরী ও অন্যান্য পাওনা যথারীতি বহাল থাকবে।

“চা-বাগান” এর সংজ্ঞায় বাগানসহ জমির সাথে চা কারখানাও উহার অন্তর্ভুক্ত হবে।

“ছাঁটাই” হলো প্রয়োজনের অতিরিক্ত এর কারণে যোগদানকৃত শ্রমিকদের তালিকার শেষ ক্রমিক হতে উর্ধ্ব ক্রমানুসারে চাকুরী থেকে বাদ দেয়া।

“ট্রেড ইউনিয়ন” হলো শ্রম আইনের অধীনে গঠিত ও রেজিস্ট্রিকৃত শ্রমিকগণের বা মালিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন বা আইনসিদ্ধ সংগঠন।

“ডিসচার্জ” হলো রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক ঘোষিত শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতার কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটানো।

“দিন” হলো ভোর ছয়টা থেকে শুরু করে পরবর্তী চব্বিশ ঘন্টা সময়।

“দোকান” হলো কোন বাড়ী-ঘর বা আর্থগিনা যা সম্পূর্ণ বা অংশতঃ কোন মালামাল নগদে বা বাকিতে, খুচরা বা পাইকারীভাবে বিক্রির জন্য ব্যবহৃত হয়, অথবা যেখানে কোন গ্রাহককে কোন সেবা দেওয়া হয় (সংক্ষেপিত)।

“ধর্মঘট” বলতে কোনো প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত একদল শ্রমিক কর্তৃক একত্রে কাজ বন্ধ করা বা কাজ করতে অস্বীকার করাকে বুঝায়। তবে এ বিষয়ে সর্বজনগ্রাহ্য ও আইন স্বীকৃত বিধান হচ্ছে- কোনো ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক উত্থাপিত কোনো দাবি বা শিল্প বিরোধের আইনানুগ নিষ্পত্তি না হওয়ার (ব্যর্থতা) প্রেক্ষিতে দলবদ্ধ হয়ে মালিকের অধীনে কাজ করতে অস্বীকার করা। উক্ত ধর্মঘটের সিদ্ধান্ত নেয়ার আগে সালিসী ব্যর্থ হয়েছে এমর্মে সালিসকারীর প্রত্যয়ন পত্র গ্রহণ করা বাধ্যতামূলক (ধারা-২১১)। ধর্মঘটে যাওয়ার পূর্বে ২/৩ অংশ শ্রমিকের ভোটের মাধ্যমে সম্মতি নিয়ে মালিককে বিবেচনার জন্য ৭-১৪ দিনের সময় প্রদান করতে হবে। লক্ষণীয় যে বিদেশী মলিকানাধীন বা বিদেশী সহযোগিতায় স্থাপিত বা তিন বৎসর হয়নি এরূপ কোনো প্রতিষ্ঠানে ধর্মঘট নিষিদ্ধ। { ধারা-২১১ (৮) }

কোন ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে, “নির্বাহী কমিটি” হলো ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র অনুযায়ী উহার ব্যবস্থাপনার ভার ন্যস্ত আছে এরূপ নির্বাচিত কর্মকর্তা।



“নিষ্পত্তি” হলো কোন দাবী বা শিল্প বিরোধ সালিসী কার্যক্রমের মাধ্যমে নিষ্পন্ন করা যা সালিস, মালিক ও শ্রমিক সকল পক্ষ কর্তৃক স্বাক্ষরিত অথবা মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে সম্পাদিত কোনো লিখিত চুক্তি, যা সালিসের বা শ্রম পরিচালকের নিকট প্রেরণ করা হয়েছে।

“পালা” হলো যে ক্ষেত্রে একই প্রকারের কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা ততোধিক শ্রমিক-গ্রুপ দ্বারা সম্পাদিত হয় সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ প্রত্যেক সময়;

কোনো মৃত শ্রমিকের “পোষ্য” বলতে তার বিধবা স্ত্রী, নাবালক সন্তান, অবিবাহিতা কন্যা অথবা বিধবা মাতা এবং শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তার আয়ের উপর নির্ভরশীল স্ত্রীহারা স্বামী, মাতা বা পিতা, অবিবাহিতা, নাবালিকা বা বিধবা কন্যা, নাবালক ভ্রাতা, অবিবাহিতা বা বিধবা ভগ্নী, বিধবা পুত্র বধু, মৃত পুত্রের নাবালক ছেলে, মৃত মেয়ের পিতৃহীন নাবালক সন্তান, অথবা যদি মৃত শ্রমিকের মাতা বা পিতা জীবিত না থাকেন, তাহলে তার দাদা ও দাদী এবং বিবাহ বহির্ভূত ছেলে ও মেয়েকে বুঝায়।

“প্রতিষ্ঠান” হলো কোন দোকান, বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান, পরিবহন, শিল্প প্রতিষ্ঠান অথবা বাড়ী-ঘর বা আঙ্গিনা যেখানে কোন শিল্প পরিচালনার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয়।

“প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ” হলো একই অথবা বিভিন্ন মালিকের অধীন কোন নির্দিষ্ট এলাকায় এমন একাধিক প্রতিষ্ঠান যেগুলিতে একই প্রকারের বা ধরনের শিল্প পরিচালিত হয়।

“প্রসূতি কল্যাণ” অর্থ শ্রম আইনের অধীন কোন মহিলা শ্রমিককে তার প্রসূতি হওয়ার কারণে প্রদেয় মজুরীসহ ১৬ সপ্তাহের ছুটি।

“প্রাপ্ত বয়স্ক” বলতে আঠার বছর বয়স পূর্ণ হয়েছে এমন কোন ব্যক্তিকে বুঝায়।

“বন্ধ” বলতে গ্রাহকের বা ক্রেতার সেবা দেয়ার জন্য বা কোন ব্যবসা পরিচালনা করার জন্য খোলা নয়।

“বরখাস্ত” হলো ফৌজদারী অপরাধে দণ্ডিত বা অসদাচরণের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটানো।

“বাগান” অর্থ কোন এলাকা যেখানে রাবার, কফি, চা ইত্যাদি উৎপাদন এবং অথবা সংরক্ষণ করা হয় এবং যেখানে পাঁচ জন বা তার অধিক শ্রমিক নিয়োগ করা হয় এমন প্রত্যেক কৃষি খামারও এর অন্তর্ভুক্ত হবে (গবেষণা বা পরীক্ষাখামার ব্যতীত)।

“বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান” হলো এমন কোন প্রতিষ্ঠান যাতে বিজ্ঞাপন, কমিশন বা ফরওয়ার্ডিং এর ব্যবসা পরিচালনা করা হয়। এবং কোন কারখানা বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের করণীক বিভাগ। অন্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পাদিত চুক্তির আলোকে শ্রমিক নিযুক্তকারীর অফিস, যৌথ কোম্পানির কোন ইউনিট, বীমা কোম্পানি, ব্যাংক, দালালের অফিস, স্টক এক্সচেঞ্জ, ক্লাব, হোটেল, রেস্টোরা বা খাবারের ঘর, সিনেমা বা থিয়েটার প্রভৃতিও বাণিজ্য প্রতিষ্ঠান হিসেবে গন্য হবে (সংক্ষেপিত)।



“বিশেষজ্ঞ” অর্থ এমন কোন ব্যক্তি যিনি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক কিংবা শ্রমিক নন তবে সংশ্লিষ্ট সেক্টরের মালিক অথবা ট্রেড ইউনিয়ন নেতা কিংবা যার শ্রম, শিল্প ও কর্মস্থলে নিরাপত্তা সম্পর্কিত বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান বা অভিজ্ঞতা রয়েছে।

“বে-আইনী ধর্মঘট” অর্থ আইনের বিধান লংঘন করে ঘোষিত, গুরুত্ব বা জারীকৃত কোন ধর্মঘট।

“বে-আইনী লক-আউট” অর্থ আইনের বিধান লংঘন করে ঘোষিত, গুরুত্ব বা জারীকৃত কোন লক- আউট।

“মজুরী” বলতে টাকায় প্রকাশ করা হয় বা যায় এমন সকল পারিশ্রমিক যা চাকুরীর শর্তাবলী, প্রকাশ্য বা উহ্য যেভাবেই থাকুক না কেন, পালন করা হলে কোন শ্রমিককে প্রদেয় হয়, এবং উক্তরূপ প্রকৃতির অন্য কোন অতিরিক্ত প্রদেয় পারিশ্রমিকও এর অন্তর্ভুক্ত হবে, তবে বাসস্থান সংস্থান, আলো, পানি, চিকিৎসা সুবিধা বা অন্য কোন সুবিধা প্রদানের মূল্য অথবা সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেয়া হয়েছে এরূপ কোন সেবার মূল্য। অবসর ভাতা তহবিল বা ভবিষ্য তহবিলে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোন চাঁদা। কোন ভ্রমন ভাতা অথবা কোন ভ্রমন রেয়াতের মূল্য এবং কাজের প্রকৃতির কারণে কোন বিশেষ খরচ বহন করবার জন্য প্রদত্ত অর্থ মজুরী হিসেবে গন্য হবেনা।

মালিক কর্তৃক এককভাবে মালিকের অধীনে
কোনো আবাসন ব্যবস্থা বা সকল শ্রমিকদের
জন্য বিনামূল্যে চিকিৎসা সুবিধা প্রদানের
ক্ষেত্রে বা বিনামূল্যে খাদ্য, নাস্তা সরবরাহের
সুব্যবস্থা করলে শ্রমিকের বাড়ি ভাড়া ভাতা,
চিকিৎসা ভাতা বা খাদ্য ভাতা কর্তন করা
যাবে না।

“মালিক” বলতে এমন ব্যক্তি কে বুঝায় যিনি প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ করেন। এছাড়া মালিক হিসেবে গণ্য হবেন-

উক্ত ব্যক্তির উত্তরাধিকারী, অভিভাবক বা আইনগত প্রতিনিধি;

প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক বা উহার নিয়ন্ত্রণের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি;

সরকারের কর্তৃত্বাধীন পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, নিয়োজিত কোন কর্তৃপক্ষ;

স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বা উহার পক্ষে পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, নিযুক্ত কোন কর্মকর্তা অথবা, উহার প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা;

অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, উহার মালিক এবং উহার প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব, প্রতিনিধি অথবা উহার কাজ-কর্মের ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন কর্মকর্তা বা ব্যক্তি;

মালিক ব্যতীত অন্য কোন ব্যক্তির দখলে আছে এরূপ কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, উক্ত প্রতিষ্ঠান দখলকারী ব্যক্তি অথবা উহার নিয়ন্ত্রণকারী চূড়ান্ত ব্যক্তি অথবা ব্যবস্থাপক অথবা ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত কোন উপযুক্ত কর্মকর্তা।

আরো সুস্পষ্টভাবে বললে, মালিক বলতে
তাকেই বোঝাবে যিনি ব্যবসা ও শ্রমিক
নিয়োগ-বরখাস্ত করার চূড়ান্ত ক্ষমতা রাখেন।

“যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি (CBA)” অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের এমন কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যা আইনের অধীন উক্ত প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যৌথ দর কষাকষির ক্ষেত্রে শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার রাখে।

“রিলে” অর্থ যে ক্ষেত্রে একই প্রকারের কাজ দিনের বিভিন্ন সময়ে দুই বা ততোধিক শ্রমিক-গ্রুপ দ্বারা সম্পাদিত হয় সে ক্ষেত্রে, উক্তরূপ প্রত্যেক গ্রুপ।

“রেজিস্টার্ড চিকিৎসক” অর্থ চিকিৎসক হিসেবে মেডিক্যাল এবং ডেন্টাল কাউন্সিল আইন ১৯৮০ (১৯৮০ সনের ১৬ নং আইন) এর অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ব্যক্তি।

“রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়ন” অর্থ শ্রম আইনের অধীন রেজিস্ট্রিকৃত কোন ট্রেড ইউনিয়ন।

“লক-আউট” অর্থ কোন শিল্প বিরোধের কারণে শ্রমিকগণকে চাকুরীর কতিপয় শর্ত মানতে বাধ্য করার উদ্দেশ্যে মালিক কর্তৃক কোন কর্মস্থান অথবা উহার কোন অংশ বন্ধ করে দেওয়া অথবা উহাতে সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে কাজ করতে দিতে অস্বীকৃতি।

“লে-অফ” অর্থ কয়লা, শক্তি বা কাঁচা মালের স্বল্পতা, অথবা মাল জমে থাকা অথবা যন্ত্রপাতি বা কল-কজা বিকল বা ভেঙ্গে যাওয়ার কারণে কোন শ্রমিককে কাজ দিতে মালিকের ব্যর্থতা, অস্বীকৃতি বা অক্ষমতা।

“শিল্প প্রতিষ্ঠান” বলতে কোন কর্মশালা, উৎপাদন প্রক্রিয়া অথবা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান যেখানে কোন বস্তু প্রস্তুত, প্রক্রিয়াজাত করণ অথবা উৎপন্ন হয়, অথবা যেখানে ব্যবহার, পরিবহন, বিক্রী অথবা হস্তান্তর করার লক্ষ্যে কোন বস্তুর তৈরী, পরিবর্তন, মেরামত, অলংকরণ, নিখুঁতকরণ বা মোড়কবন্দীকরণ ইত্যাদিভাবে নির্মাণ প্রক্রিয়ায় কাজ পরিচালিত হয় এমন কর্মক্ষেত্র বা প্রতিষ্ঠানকে বুঝায়। এছাড়া সড়ক, রেল, নৌ ও বিমান পরিবহন, ডক, জাহাজ ঘাট, খনি, গ্যাস বা তেল ক্ষেত্র, বাগান, সংবাদপত্র অথবা কোন বাড়ী-ঘর, রাস্তা, সুড়ঙ্গ, নর্দমা, নালা বা সেতু, জাহাজ নির্মাণ, জাহাজ ভাঙ্গা, মেরামত, পরিবর্তন, ওয়েল্ডিং, অথবা জাহাজে মাল উঠানো-নামানো বা নিয়ে যাওয়া সংক্রান্ত কাজের জন্য স্থাপিত কোন ঠিকাদারের প্রতিষ্ঠান এবং নিরাপত্তাকর্মী সরবরাহকারী, আউট সোর্সিং কোম্পানি, সমুদ্র, নৌ ও স্থল বন্দর, মোবাইল অপারেটর ও ল্যান্ড ফোন অপারেটর কোম্পানি, বেসরকারী রেডিও, টেলিভিশন ও কেবল অপারেটর, রিয়েল এস্টেট কোম্পানি, কুরিয়ার সার্ভিস ও বীমা কোম্পানি, মুনাফা লাভের জন্য পরিচালিত ক্লিনিক ও হাসপাতাল, ধানকল, করাতকল, মাছ ধরার ট্রলার, সমুদ্রগামী জাহাজ, প্রভৃতিও শিল্প প্রতিষ্ঠান হিসেবে গণ্য হবে (সংক্ষেপিত)।

“শিল্প বিরোধ” অর্থ কোন ব্যক্তিকে চাকুরীতে নিয়োগ করা বা না করা বা চাকুরীর শর্তাবলী বা কাজের অবস্থা বা পরিবেশ সংক্রান্ত কোন বিষয়ে মালিক এবং মালিক, মালিক এবং শ্রমিক বা শ্রমিক এবং শ্রমিকের মধ্যে কোন বিরোধ বা মত-পার্থক্য।

“শিশু” বলতে চৌদ্দ বৎসর বয়স পূর্ণ হয়নি এমন কোন ছেলে বা মেয়েকে বুঝায়।

“সপ্তাহ” অর্থ সাত দিনের মেয়াদ যা কোন শুক্রবার সকাল ৬টা হতে অথবা কোন এলাকার কোন প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকার কর্তৃক স্থিরীকৃত অন্য কোন দিন হতে শুরু হয়।

“সংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক” অর্থ কোন সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানে কোন ছাপার কাজ করার জন্য সার্বক্ষণিকভাবে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি।

“সংবাদপত্র শ্রমিক” অর্থ কোন কর্মরত সাংবাদিক, প্রশাসনিক শ্রমিক অথবা সংবাদপত্র ছাপাখানা শ্রমিক।

“শ্রমিক” অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোন ব্যক্তি, তার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোন ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরী বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরাণীগিরীর কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানতঃ প্রশাসনিক তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি এর অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

আরো সুস্পষ্টভাবে বললে, শ্রমিক বলতে কোন মালিক কর্তৃক নিয়োগকৃত এমন ব্যক্তিকে বোঝাবে যিনি প্রতিষ্ঠানে অন্য কোন ব্যক্তিকে নিয়োগ-বরখাস্ত করার চূড়ান্ত ক্ষমতা রাখেন না।

“সালিস” বলতে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আইনের অধীনে নিযুক্ত কোন সালিস।

১.৪ শ্রম আইনে শ্রমিকের অধিকার ও দায়িত্ব

শ্রম আইনে শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত শর্তাবলী, মালিক ও শ্রমিকের সম্পর্ক ও পরস্পরের প্রতি করণীয় সংক্রান্ত বিধি বিধান সন্নিবেশিত হয়েছে। এ সকল বিধি বিধানের মাধ্যমে শ্রমিকের অধিকার ও দায়-দায়িত্বের বিষয়গুলি ফুটে ওঠে। শ্রমিকের অধিকার বাস্তবায়নে মালিকের পূর্ণ আইনগত দায়বদ্ধতা যেমন জড়িত, তেমনি কর্তব্য পালনের ক্ষেত্রেও শ্রমিকের নিজের দায়বদ্ধতার বিষয়টি আইন দ্বারা স্বীকৃত। অধিকারের বিষয়গুলি নিম্নে অধ্যয়নভিত্তিক তুলে ধরা হলো:

১.৪.১ শ্রমিকের অধিকারসমূহ (মালিকের করণীয়):

ক) নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী সংক্রান্তঃ

- (১) স্থায়ী প্রকৃতির কাজে ‘স্থায়ী’ ভাবে নিয়োগ পাওয়া অথবা ‘শিক্ষানবিশ’ মেয়াদ সম্পন্ন হওয়া;
- (২) স্থায়ী প্রকৃতির পদে সাময়িক বা অস্থায়ী বা অন্য কোনো নামে নিয়োগ না হওয়া;

- (৩) চাকুরীর শুরু থেকেই শ্রেণীবিন্যাস অনুযায়ী নিয়োগপত্র ও ছবিসহ পরিচয়পত্র পাওয়া;
- (৪) শ্রমিকদের সার্ভিস বই থাকা এবং চাকুরীর অবসানে তা ফেরত পাওয়া;
- (৫) নিয়োগের প্রকৃতি উল্লেখসহ টিকেট বা কার্ড পাওয়া;
- (৬) আবেদনকৃত ছুটি মঞ্জুর হলে ছুটির পাস পাওয়া এবং নামঞ্জুর হলে এর কারণ জানতে পারা;
- (৭) চাকুরীর অবসান/কর্মচ্যুতি কালে অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটির মজুরী পাওয়া (ছুটির নগদায়ন);
- (৮) বেআইনী ধর্মঘট ব্যতীত মালিকের নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত কারণে কাজ বন্ধের ক্ষেত্রে নির্ধারিত নিয়মে মজুরী পাওয়া;
- (৯) বছরে ২৪০ দিন কাজ করলে এক বছর এবং ১২০ দিন কাজ করলে ছয়মাস অবিচ্ছিন্ন কাজ বলে গণ্য হওয়া;
- (১০) লে-অফের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ পাওয়া;
- (১১) দুই বছরের অধিক চাকুরীর পর মৃত্যুর ক্ষেত্রে পোষ্যগণের দ্বিগুণ হারে গ্রাচ্যুইটি বা ক্ষতিপূরণ পাওয়া;
- (১২) ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে এক মাসের নোটিশ বা নোটিশ পে এবং ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচ্যুইটি পাওয়া;
- (১৩) ছাঁটাইয়ের এক বছরের মধ্যে নিয়োগের ক্ষেত্রে ছাঁটাইকৃতদের অগ্রাধিকার পাওয়া;
- (১৪) ডিসচার্জের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ/ গ্রাচ্যুইটি পাওয়া;
- (১৫) অসদাচরণের কারণে অপসারণের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ পাওয়া;
- (১৬) বরখাস্তকৃত শ্রমিক আপীলে খালাস পেলে পূর্বপদে বহাল হওয়া;
- (১৭) সাময়িক বরখাস্ত মেয়াদে খোরাকী ভাতা পাওয়া;
- (১৮) অভিযুক্ত শ্রমিককে তদন্তে সহায়তার জন্য তার পছন্দনীয় ব্যক্তি মনোনীত করার সুযোগ পাওয়া;
- (১৯) অভিযোগ তদন্তে মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সমান সংখ্যক সদস্য নিয়ে তদন্ত কমিটি গঠন;
- (২০) মালিক কর্তৃক চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে ১০২/৬০ দিনের অগ্রিম নোটিশ অথবা নোটিশ পে এবং ক্ষতিপূরণ/ গ্রাচ্যুইটি পাওয়া;
- (২১) শ্রমিক কর্তৃক নিয়ম অনুসরণকরে স্বেচ্ছায় চাকুরী ত্যাগ বা অবসর গ্রহণ করা;
- (২২) শ্রমিকের স্বেচ্ছায় অবসরের ক্ষেত্রে ৫ বছর বা তদর্দ্ব সময়ের চাকুরীর জন্য নির্দিষ্ট হারে ক্ষতিপূরণ/ গ্রাচ্যুইটি পাওয়া;
- (২৩) স্বাভাবিকভাবে ৬০ বছর পর্যন্ত চাকুরী করতে পারা;

- (২৪) যে কোন প্রকারে চাকুরীচ্যুতির ক্ষেত্রে মালিকের চাঁদাসহ ভবিষ্য তহবিলের সুবিধা পাওয়া;
- (২৫) যে কোন প্রকারে চাকুরীচ্যুতির ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিকের সকল পাওনা পাওয়া;
- (২৬) যে কোন প্রকারে চাকুরীচ্যুতির ক্ষেত্রে চাকুরী সংক্রান্ত প্রত্যয়ন পত্র পাওয়া;
- (২৭) চাকুরীর অবসানের পরবর্তী ষাটদিন পর্যন্ত মালিক কর্তৃক বরাদ্দকৃত বাসস্থানে থাকার সুযোগ পাওয়া;
- (২৮) যে কোন প্রকারের অন্যায় চাকুরীচ্যুতির ক্ষেত্রে প্রতিকারের জন্য মালিকের কাছে অভিযোগ দায়েরের সুযোগ পাওয়া;
- (২৯) যে কোন অভিযোগে শ্রম আদালতের কাছে নাগিশ জানানো ও ন্যায়বিচার পাওয়া।



খ) কিশোর, শিশু ও মহিলা নিয়োগ এবং প্রসূতি কল্যাণ প্রসংগেঃ

- (১) কিশোর শ্রমিকের সক্ষমতা/ স্বাস্থ্য পরীক্ষার ব্যয় মালিক কর্তৃক বহন করা;
- (২) বিপজ্জনক ও ঝুঁকিপূর্ণ কাজ এবং ভূগর্ভে ও পানির নিচে কিশোর ও মহিলা শ্রমিকের কাজ না করা;
- (৩) চালু অবস্থায় যন্ত্র পরিষ্কার বা তেল দেয়ার কাজ ও ঘূর্ণায়মান যন্ত্রে কিশোর ও মহিলা শ্রমিকের কাজ না করা;
- (৪) বিপজ্জনক যন্ত্র বা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে শিশু ও প্রতিবন্ধী শ্রমিকের কাজ না করা;
- (৫) কিশোর শ্রমিক কর্তৃক স্বাভাবিকভাবে কারখানায় দৈনিক সর্বোচ্চ ৫ ঘন্টা ও সপ্তাহে ৩০ ঘন্টা এবং অন্য প্রতিষ্ঠানে দৈনিক ৭ ঘন্টা ও সপ্তাহে ৪২ ঘন্টার অধিক কাজ না করা;
- (৬) কিশোর শ্রমিক কর্তৃক সপ্তাহে সর্বমোট সর্বোচ্চ ৬ ঘন্টার বেশি ওভারটাইম কাজ না করা;
- (৭) ১২ বছর পূর্ণ হয়েছে এমন শিশুর স্বাস্থ্য ও লেখাপড়ার ক্ষতি না করে হালকা কাজ করা;
- (৮) মহিলা শ্রমিকের সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ৮ সপ্তাহ ও পরবর্তী ৮ সপ্তাহ মেয়াদে প্রসূতি ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা (মজুরী) পাওয়া;
- (৯) প্রসবের পূর্ববর্তী ১০ সপ্তাহ ও পরবর্তী ১০ সপ্তাহ দুষ্কর ও দাঁড়িয়ে থাকার কাজ না করা।



গ) স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থাঃ

- (১) কর্ম পরিবেশ স্বাস্থ্যসম্মত ও পরিচ্ছন্ন হওয়া;
- (২) কর্মক্ষেত্রে নির্মল বায়ু চলাচল ব্যবস্থা, পর্যাপ্ত আলো ও আরামদায়ক তাপমাত্রা থাকা;
- (৩) প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য কর্মক্ষেত্রে ৯.৫ ঘন মিটার (৩৫ ঘনফুট) কর্মপরিসর থাকা;
- (৪) বিশুদ্ধ খাবার পানির সরবরাহ থাকা;
- (৫) অতিরিক্ত গরম পরিবেশে কর্মরতদের জন্য খাওয়ার স্যালাইনের সুবিধা থাকা;
- (৬) মহিলা ও পুরুষদের আলাদা স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ সুবিধা থাকা;

ঘ) নিরাপত্তা বিষয়ক অধিকারঃ

- (১) নিরাপদ ভবন, নিরাপদ যন্ত্রপাতি ও নিরাপদ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থার নিশ্চয়তা;
- (২) সম্ভাব্য অগ্নিজনিত দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে নিরাপদে বের হবার জন্য সবধরণের নিরাপত্তার ব্যবস্থা থাকা;
- (৩) সম্ভাব্য অগ্নিজনিত দুর্ঘটনা মোকাবিলার জন্য বিকল্প সিঁড়ি, প্রতিবন্ধকতামুক্ত চলাচলের পথ, উন্মুক্ত গেট/দরজা এবং কার্যকর অগ্নিনির্বাপন সরঞ্জামের ব্যবস্থা থাকা;
- (৪) অগ্নিকাণ্ডকালে করণীয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণ পাওয়া ও মহড়ার ব্যবস্থা রাখা;
- (৫) দৈহিক নিরাপত্তার জন্য ঝুঁকির প্রকৃতি অনুসারে ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সামগ্রী (PPE) পাওয়া;
- (৬) সকল যন্ত্রপাতিতে ব্যবহার ও কর্ম প্রক্রিয়ায় আইনানুগ নিরাপত্তার ব্যবস্থা থাকা;
- (৭) বিপজ্জনক চালনা বা রাসায়নিক পদার্থের কারণে আক্রান্ত হবার সম্ভাবনাময় ক্ষেত্রে বিনামূল্যে স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও ব্যক্তিগত সুরক্ষার (PPE) সুযোগ থাকা;
- (৮) রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহারের সম্ভাব্য বিপদের ক্ষেত্রে সতর্কতা নির্দেশিকা (MSDS) কর্মস্থানে বাংলায় প্রদর্শন করা।

ঙ) কল্যাণমূলক ব্যবস্থাঃ

- (১) কর্মরতাবস্থায় অসুস্থতা বা দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে বিনামূল্যে চিকিৎসা পাওয়া;
- (২) হাত মুখ ধোয়ার সুবিধা ও প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে গোসলের সুবিধা থাকা;
- (৩) খাবার কক্ষ/ ক্যান্টিন ও বিশ্রাম কক্ষের সুবিধা থাকা;
- (৪) মহিলা শ্রমিকদের ছয় বছর বয়স পর্যন্ত শিশুদের জন্য প্রয়োজনীয় সুবিধাসহ শিশুকক্ষের ব্যবস্থা থাকা;

- (৫) প্রতিষ্ঠানে ১০০ শ্রমিক থাকলে গ্রুপ বীমার সুবিধা পাওয়া;
- (৬) কোম্পানীর লভ্যাংশের ৫% শ্রমিকের মাঝে (৮০:১০:১০:) বণ্টন করা।

চ) কর্মঘণ্টা ও ছুটি প্রসংগেঃ

- (১) দৈনিক ৮ ঘণ্টা ও সাপ্তাহিক ৪৮ ঘণ্টা পর্যন্ত স্বাভাবিক কাজ করা;
- (২) দৈনিক ২ ঘণ্টার বেশি ওভারটাইম না করা;
- (৩) ৬ ঘণ্টার বেশী কাজে ১ ঘণ্টা বিশ্রাম পাওয়া;
- (৪) দোকান ও বাণিজ্য প্রতিষ্ঠানে দেড় দিন এবং কারখানায় ১ দিন স্ব-বেতনে সাপ্তাহিক ছুটি পাওয়া;
- (৫) সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজের জন্য ৩ দিনে মধ্যে সমসংখ্যক ক্ষতিপূরণ মূলক ছুটি পাওয়া;
- (৬) অতিরিক্ত কাজে র জন্য দ্বিগুণহারে (ওভারটাইম) ভাতা পাওয়া;
- (৭) লিখিত সম্মতি ছাড়া মহিলা শ্রমিক কর্তৃক রাত্র ১০টা হতে ভোর ৬টার মধ্যে কাজ না করা;
- (৮) পূর্ণ মজুরীতে বছরে ১০ দিন নৈমিত্তিক ছুটি, ১৪ দিন পীড়া (অসুস্থতা) ছুটি, প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য ১ দিন হারে বাৎসরিক ছুটি এবং ১১ দিনের উৎসব ছুটি পাওয়া।

ছ) মজুরী প্রসংগেঃ

- (১) মজুরী মেয়াদ এক মাসের বেশি না হওয়া;
- (২) মজুরী মেয়াদ শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত দিনের মধ্যে মজুরী পাওয়া;
- (৩) সরকার ঘোষিত মজুরী হার অপেক্ষা কম মজুরী না পাওয়া;
- (৪) মজুরী হতে আইন বহির্ভূত কর্তন না হওয়া।





(জ) ট্রেড ইউনিয়ন/ সংগঠিত হওয়ার প্রসংগেঃ

- (১) সংগঠনের অধিকার;
- (২) ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার অধিকার;
- (৩) ট্রেড ইউনিয়ন ত্যাগ করা বা অন্য ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার;
- (৪) ট্রেড ইউনিয়নের ফেডারেশন গঠনের অধিকার;
- (৫) কনফেডারেশনের সাথে সম্বন্ধীকরণের অধিকার;
- (৬) ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র ও বিধিমালা প্রণয়ন, প্রতিনিধি নির্বাচন, সমিতির প্রশাসন ও কর্মসূচী প্রণয়নের অধিকার;
- (৭) গোপন ভোটের মাধ্যমে সি বি এ প্রতিনিধি নির্বাচনের অধিকার;
- (৮) অংশগ্রহণকারী কমিটিতে প্রতিনিধিত্বের অধিকার;
- (৯) সেইফটি কমিটিতে প্রতিনিধিত্বের অধিকার।

(ঝ) সামাজিক নিরাপত্তামূলক ও কতিপয় বিশেষ ক্ষেত্রে শ্রমিকের অধিকারঃ

- (১) গ্রুপ বীমা সুবিধার অধিকার;
- (২) ভবিষ্য তহবিল গঠনের গ্যারান্টি থাকা;
- (৩) ভবিষ্য তহবিলে অন্তর্ভুক্তির অধিকার;
- (৪) দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে বিনামূল্যে চিকিৎসা পাওয়ারসহ পূর্ণ মজুরীতে ছুটি ও ক্ষতিপূরণ পাওয়া;
- (৫) পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে বিনামূল্যে চিকিৎসা পাওয়ারসহ পূর্ণ মজুরীতে ছুটি ও ক্ষতিপূরণ পাওয়া;
- (৬) কোম্পানীর মুনাফার ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিল গঠনের গ্যারান্টি থাকা;
- (৭) অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিলে অন্তর্ভুক্তির অধিকার;
- (৮) উক্ত তহবিলদ্বয়ের মুনাফা প্রাপ্তির অধিকার;

১.৪.২ শ্রমিকের আইনানুগ দায়িত্বঃ

- (১) নিয়োগকালে নিজে সম্পর্কে সঠিক তথ্য দেয়া;
- (২) সার্ভিস বই থাকলে তা নূতন মালিককে হস্তান্তর করা ও প্রত্যর্পণ রশিদ চেয়ে নেয়া;
- (৩) সার্ভিস বই-এর ডুপ্লিকেট কপি সংগ্রহ করা;

- (৪) সার্ভিস বইয়ের দস্তখত করা;
- (৫) লিখিতভাবে ছুটির দরখাস্ত করা ও ছুটিকালীন ঠিকানা উল্লেখ করা;
- (৬) ছুটি বর্ধিত করার জন্য ছুটি শেষ হওয়ার যুক্তি সংগত পূর্বে লিখিতভাবে মালিককে জানানো;
- (৭) পেশাগত স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত কোন ব্যবস্থার অপব্যবহার না করা;
- (৮) পেশাগত স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণের লক্ষ্যে গৃহীত ব্যবস্থা প্রতিপালনে অনীহা প্রদর্শন না করা;
- (৯) পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য স্থাপিত কোন যন্ত্রপাতি বা ব্যবস্থা অপসারণ না করা;
- (১০) অন্যের বিপদের কারণ হতে পারে- এমন কিছু না করা;
- (১১) মহিলাদের প্রতি শালীনতা ও সম্ভ্রমের পরিপন্থী আচরণ না করা;
- (১২) বেআইনী ধর্মঘট হতে বিরত থাকা;
- (১৩) সকল প্রকার অসদাচরণ হতে মুক্ত থাকা, বিশেষ করে মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি চুরি বা আত্মসাৎ বা প্রতারণা এবং দাংগা হাংগামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাঙচুর হতে বিরত থাকা এবং এ জাতীয় ক্ষতিকর কাজে অন্যকে প্ররোচিত না করা;
- (১৪) স্বেচ্ছায় চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে যথাপূর্বে মালিককে লিখিতভাবে জানানো;
- (১৫) অভিযোগ পেশের ক্ষেত্রে সময়ের বাধ্যবাধকতা স্মরণ রাখা;
- (১৬) কর্মক্ষেত্রের পরিচ্ছন্নতা বজায় রাখা;
- (১৭) আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী ব্যতীত অন্যত্র আবর্জনা ও থুথু না ফেলা;
- (১৮) যন্ত্রপাতির নিরাপত্তামূলক ঢাকনা, নিরাপত্তামূলক বেঁটনী, ম্যানহোলের ঢাকনা ইত্যাদি অপ্রয়োজনে অপসারণ না করা এবং প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে কাজ শেষে যথাস্থানে তা স্থাপন করা;
- (১৯) যন্ত্রপাতির ঝুঁকি সম্পর্কে অবহিত হওয়া;
- (২০) ঝুঁকির প্রকৃতি অনুসারে দৈহিক নিরাপত্তামূলক সরঞ্জাম (PPE) ব্যবহার করা;





- (২১) চলাচলের পথে পণ্য রেখে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি না করা;
- (২২) সম্ভাব্য অগ্নিকান্ডকালে করণীয় ও নিরাপদে বের হওয়া সম্পর্কে অবহিত হওয়া;
- (২৩) অগ্নিনির্বাপণ যন্ত্রের ব্যবহার সম্পর্কে অবহিত হওয়া;
- (২৪) অগ্নি নির্বাপণ মহড়া ও প্রশিক্ষণে অংশ নেয়া;
- (২৫) ভবন বা যন্ত্রপাতির ত্রুটি বা বিপজ্জনক অবস্থা সম্পর্কে তাৎক্ষণিকভাবে মালিকসহ উর্দ্ধতন কর্মকর্তাদের অবহিত করা (প্রয়োজনে লিখিতভাবে);
- (২৬) শ্রম পরিদর্শন কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত একই দিনে একাধিক প্রতিষ্ঠানে কাজ না করা;
- (২৭) রেজিস্ট্রেশন ব্যতীত ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম না চালানো;
- (২৮) একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য না হওয়া;
- (২৯) সবরকম অসৎ শ্রম আচরণ হতে বিরত থাকা।
- (৩০) প্রয়োজনে শ্রম পরিদর্শন কর্তৃপক্ষকে মালিকের আইন অমান্য সম্পর্কে লিখিত ভাবে জানানো। এরূপ অভিযোগ অন-লাইনে (www.dife.gov.bd/apps) ও (www.dol.gov.bd) করা যাবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়



নিয়োগ ও কর্মচ্যুতি



২.১ নিয়োগের ক্ষেত্রে অপরিহার্য

চাকুরীতে নিয়োগের ক্ষেত্রে শ্রমিকের অধিকার ও মালিকের দায়বদ্ধতার বিষয়ে পূর্বের অধ্যায়ে উল্লেখ করা হয়েছে। এগুলো ছাড়াও নিয়োগ প্রক্রিয়ার প্রাথমিক পর্যায়ে উভয়ের জন্য নিম্নোক্ত বিষয়গুলি প্রতিপালন করা আবশ্যিক:

২.১.১ শ্রমিকের জন্য পালনীয়ঃ

- (১) চাকুরী বা নিয়োগ প্রাপ্তির জন্য লিখিত দরখাস্ত দেয়া;
- (২) দরখাস্তে শ্রমিকের নাম, ঠিকানা, বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা ইত্যাদি সঠিকভাবে উল্লেখ করা;
- (৩) দরখাস্তের সাথে ছবি, শিক্ষাগত সনদের কপি, নাগরিকত্ব ও জন্ম সনদের কপি, পূর্ব চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র, জাতীয় পরিচয়পত্রের কপি ইত্যাদি সংযুক্ত করা;
- (৪) সার্ভিস বই থাকলে তা মালিককে প্রত্যার্ণন করা ও রশিদ গ্রহণ করা;
- (৫) সকল কাগজ পত্রের কপি জরুরী দলিল হিসেবে সযত্নে সংরক্ষণ করা;
- (৬) নিয়োগপত্রের শর্ত বুঝে নিয়ে চাকুরীতে যোগদান করা।

২.১.২ মালিকের জন্য করণীয়ঃ

- (১) নিয়োগপত্র ও পরিচয় পত্র প্রদান ব্যতীত কাজে নিয়োগ না করা;
- (২) নিয়োগপত্রে আইন বিরুদ্ধ বা আইনের সাথে সাংঘর্ষিক কোন শর্তারোপ না করা;
- (৩) স্থায়ী প্রকৃতির কাজে ‘অস্থায়ী’ বা ‘সাময়িক’ বা অন্য কোনো নামে নিয়োগদান না করা;
- (৪) শিক্ষানবিশীর নির্দিষ্ট মেয়াদ শেষে ‘স্থায়ী’ করা;
- (৫) অভিজ্ঞ ও নিশ্চিত দক্ষ শ্রমিকের নিয়োগের ক্ষেত্রে শিক্ষানবিশীর সুযোগ না নেয়া; এবং
- (৬) নিয়োগের পর নির্ধারিত শ্রমিক রেজিস্ট্রারে সকল শ্রমিকের নাম অন্তর্ভুক্ত করা ও সার্ভিস বই খোলা।

২.২ শ্রমিকের কর্মচ্যুতি ও কর্মত্যাগ

চারভাবে একজন শ্রমিকের কর্মচ্যুতি ঘটতে বা চাকুরীতে ছেদ পড়তে পারে।

প্রথমতঃ মালিক কর্তৃক শ্রমিক কর্মচ্যুত হতে পারেন;

দ্বিতীয়তঃ শ্রমিক স্বেচ্ছায় কৰ্মত্যাগ কৰতে পাবেন;

তৃতীয়তঃ নিৰ্দিষ্ট বয়স (৬০ বছৰ) পূৰ্ত্তিৰ প্ৰেক্ষিতে স্বাভাবিকভাবে শ্রমিক চাকুরী হতে অবসৰ নিতে পাবেন, এবং

চতুৰ্থতঃ মৃত্যুজনিত কাৰণে চাকুরীতে ছেদ পড়ে।

বিভিন্নভাবে ঘটী কৰ্মচ্যুতিৰ কাৰণ ও আইনগত পাওনা সম্পৰ্কে সংক্ষেপে নিম্নে বৰ্ণনা কৰা হলোঃ

২.২.১ মালিক কৰ্তৃক কৰ্মচ্যুত হওয়াঃ

কাৰ্যকাৰণেৰ উপৰ ভিত্তি কৰে মালিকেৰ দ্বাৰা চাৰভাবে একজন শ্রমিক কৰ্মচ্যুত হন। যথাঃ- (ক) ছাঁটাই, (খ) ডিসচাৰ্জ, (গ) বৰখাস্ত বা অপসাৰণ এবং (ঘ) চাকুরীৰ অবসান।

(ক) ছাঁটাই (ধাৰা-২০)ঃ

প্ৰয়োজনৰ অতিৰিক্ততা অথবা কাজ না থাকার কাৰণে একজন শ্রমিক চাকুরী হতে ছাঁটাই হতে পাবেন। আইন অনুযায়ী শ্রমিকদেৰ মধ্যে সৰ্বশেষ নিযুক্ত ব্যক্তি আগে ছাঁটাই হবেন। যে শ্রমিক কোন মালিকেৰ অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে কমপক্ষে এক বছৰ (২৪০ দিন) কাজ কৰেছেন ছাঁটাইয়েৰ ক্ষেত্ৰে আইনগত পাওনা হিসেবে তিনি পাবেন-

১. ছাঁটাইয়েৰ কাৰণ উল্লেখসহ এক মাসেৰ লিখিত নোটিশ অথবা নোটিশ মেয়াদেৰ মজুরী;
২. ক্ষতিপূৰণ বাবদ প্ৰতি পূৰ্ণ বছৰ চাকুরীৰ জন্য (এবং ভগ্নাংশেৰ মেয়াদ ছয় মাসেৰ অধিক হলে তার জন্য) গ্ৰাচুইটি (যা অধিক হবে);
৩. প্ৰাপ্য বাৎসৰিক বা অৰ্জিত ছুটিৰ দিনগুলিৰ মজুরী;
৪. গ্ৰুপ বীমা বা প্ৰভিডেন্ট ফান্ডেৰ সদস্য হলে মালিকেৰ অংশসহ গ্ৰুপ বীমা বা প্ৰভিডেন্ট ফান্ডেৰ অৰ্থ; এবং
৫. মুনাফাৰ ক্ষেত্ৰে অংশগ্ৰহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিলে শ্রমিকেৰ অংশ।

(খ) ডিসচাৰ্জ (ধাৰা-২২)ঃ

শ্রমিকেৰ শাৰীৰিক বা মানসিক অসুস্থতাৰ কাৰণে এবং এ বিষয়ে রেজিষ্টাৰ্ড চিকিৎসক কৰ্তৃক প্ৰত্যয়িত হওয়া সাপেক্ষে শ্রমিকেৰ চাকুরী হতে ডিসচাৰ্জ বা কৰ্মচ্যুত কৰা যেতে পারে। এক্ষেত্ৰে পাওনা হিসেবে পূৰ্বোক্ত ২.২.১ এৰ (ক) অনুচ্ছেদেৰ (১) নং ক্ৰমিকে বৰ্ণিত নোটিশ বা নোটিশ পে ব্যতীত (২),(৩),(৪) ও (৫) নং ক্ৰমিকে বৰ্ণিত অন্যান্য সকল পাওনা একইভাবে প্ৰাপ্য হবে।



(গ) বরখাস্ত (ধারা-২৩):

কোন ফৌজদারী অপরাধে দণ্ডপ্রাপ্ত হলে অথবা শ্রম আইনের ২৩(৪) ধারায় বর্ণিত অসদাচরণের অপরাধে ২৪ ধারায় অভিযোগ তদন্ত পদ্ধতি অনুসরণ পূর্বক অপরাধ প্রমাণ সাপেক্ষে দোষী সাব্যস্ত হলে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবে। তবে সেক্ষেত্রে তিনি পূর্বোক্ত ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের (৩), (৪) ও (৫) নং ক্রমিকে বর্ণিত অর্থ পাবেন।

গুরুতর অসদাচরণ (মালিকের সম্পত্তি চুরি, আত্মসাৎ বা প্রতারণা এবং প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখলতা দাংগা হাঙ্গামা, ভাংচুর বা অগ্নিসংযোগ) ব্যতীত অন্যান্য সাধারণ অসদাচরণের জন্য সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে বরখাস্তের পরিবর্তে লঘুদণ্ড হিসেবে ‘অপসারণ’ করা যাবে এবং সেক্ষেত্রে তিনি-

(১) প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ১৫ দিন হারে মজুরী এবং অন্যান্য পাওয়াদি পূর্বোক্ত ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের ক্রমিক নং (৩), (৪) ও (৫) এর অনুরূপ হবে। আবার বিশেষ অবস্থা বিবেচনায়

নিয়ে অপসারণ ছাড়া অভিযুক্তকে নিচের পদ বা গ্রেডে অবনয়ণ, অথবা এক বছরের জন্য পদোন্নতি বা মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ অথবা জরিমানা অথবা সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সামায়িক বরখাস্ত অথবা ভৎসনা ও সতর্কীকরণ করা যেতে পারে।

(ঘ) অবসান (ধারা-২৬):

কোন প্রকার কারণ প্রদর্শন ছাড়াই মালিক যে কোন শ্রমিকের চাকুরী অবসান করতে পারেন। অবসানের ক্ষেত্রে প্রাপ্য হবে-

- (১) স্থায়ী শ্রমিক: মাস ভিত্তিক মজুরী প্রাপ্তদের ক্ষেত্রে ১২০ দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী এবং অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী।
২. অস্থায়ী শ্রমিক: অস্থায়ী ধরণের কাজের মেয়াদ শেষ বা বিলুপ্তি ভিন্ন অবসানের ক্ষেত্রেঃ মাসভিত্তিক অস্থায়ী শ্রমিকের জন্য ৩০ দিনের ও অন্য শ্রমিকের জন্য ১৪দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী; এবং উভয় ক্ষেত্রে অন্যান্য পাওয়াদি ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের (২), (৩), (৪) ও (৫) নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে।

২.২.২ শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় কর্মত্যাগ বা চাকুরীর অবসান (ধারা-২৭):

প্রত্যেক শ্রমিক স্বেচ্ছায় চাকুরী ত্যাগ করার অধিকার রাখেন। তবে একজন স্থায়ী শ্রমিক তার চাকুরী ত্যাগের ৬০ দিন পূর্বে, এবং অস্থায়ী শ্রমিক মাসভিত্তিক মজুরী প্রাপ্ত হলে ৩০ দিন পূর্বে ও অন্য শ্রমিক ১৪দিন পূর্বে মালিককে লিখিত নোটিশ দিবেন অথবা নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে সমর্পন করবেন। এ ভাবে স্বেচ্ছায় চাকুরী অবসানের ফলে একজন স্থায়ী শ্রমিক মালিকের নিকট হতে যা প্রাপ্য হবেন তা নিম্নরূপঃ

(১) স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরীর মেয়াদ পাঁচ বছর বা তদূর্ধ্ব কিন্তু ১০ বছরের কম হলে ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রতি পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ৬ মাসের অধিক হলে তার জন্যও) ১৪ দিন হারে মজুরী অথবা গ্রাচ্যুইটি (যা অধিক হবে) এবং চাকুরীর মেয়াদ ১০ বছর বা তদূর্ধ্ব হলে প্রতি পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ৬ মাসের অধিক হলে তার জন্যও) ৪৫ দিনের মজুরী হারে গ্রাচ্যুইটি, এবং অন্যান্য পাওনা ২.২.১ উপ-পরিচ্ছেদের (ক) অনুচ্ছেদের (৩), (৪), (৫) নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে।

২.২.৩ স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ (ধারা-২৮):

আইন মোতাবেক ৬০ বছর বয়স পূর্তির কারণে শ্রমিক চাকুরী হতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করবেন। তবে অবসর গ্রহণকারী কোন শ্রমিককে উপযুক্ত মনে করলে মালিক তাকে চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারেন। স্বাভাবিক অবসর গ্রহণের ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের ক্রমিক নং (২),(৩),(৪) ও (৫) এ বর্ণিত পাওনাদি অবসর গ্রহণকারী শ্রমিকের প্রাপ্য হবে।

২.২.৪ মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরীছেদ (ধারা-১৯ ও ১৫১):

মৃত্যুজনিত চাকুরীছেদ দু'ভাবে হতে পারে। যথাঃ-

- (ক) চাকুরীতে থাকা অবস্থায় সাধারণ মৃত্যু; এবং
- (খ) কর্মরত অবস্থায় অথবা কর্মকালীন দুর্ঘটনা বা পেশাগত ব্যাধির কারণে মৃত্যু।

উভয়ক্ষেত্রে প্রাপ্য ক্ষতিপূরণের প্রকৃতি ও পরিমাণ ভিন্ন হয়ে থাকে। মৃত শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে মৃতের পোষ্যকে এ ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হবে। ক্ষতিপূরণ ও পাওনাসমূহ নিম্নরূপঃ



(ক) চাকুরীতে থাকা অবস্থায় সাধারণ মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রাপ্যঃ

(১) ২ বছরের অধিক চাকুরীর পর মৃত্যুবরণ করলে প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ৬ মাসের অধিক হলে তারজন্য) গ্রাচুইটি; এবং অন্যান্য পাওনাদি পূর্বের ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের (২), (৩), (৪) ও (৫)নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে। এছাড়াও রয়েছে গ্রুপ বীমার অর্থ।

(খ) কর্মরতাবস্থায় বা কর্মকালীন দুর্ঘটনা বা পেশাগত ব্যাধির কারণে মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রাপ্যঃ

(১) ২ বছরের অধিক চাকুরীর পর মৃত্যুবরণ করলে প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ৬ মাসের অধিক হলে তার জন্য) গ্রাচুইটি; এবং অন্যান্য পাওনাদি পূর্বের ২.২.১ এর (ক) অনুচ্ছেদের (২), (৩), (৪) ও (৫)নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে। এছাড়াও রয়েছে গ্রুপ বীমার অর্থ; এবং

(২) ৫ম তফসিলে বর্ণিত দুর্ঘটনায় মৃত্যুজনিত কারণে ১,০০০,০০ (এক লক্ষ টাকা)।

২.২.৫ কর্মচ্যুতি বা অবসান জনিত পাওনা পরিশোধের ক্ষেত্রে বিবেচ্য মজুরীর হিসাব ও মজুরী প্রদানের সময়ঃ

কর্মচ্যুতির প্রেক্ষিতে প্রদেয় গ্রাচুইটি বা নোটিশের মজুরী হিসাবের প্রয়োজনে “মজুরী” বলতে উক্ত কর্মচ্যুতির অব্যবহিত পূর্বের সর্বশেষ প্রাপ্য মূল মজুরী এবং এর সাথে মহার্ঘভাতা ও অন্তর্বর্তী মজুরী (যদি থাকে) বুঝাবে। এরূপ মজুরী চাকুরী অবসানের ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে। মাসিক মজুরী মাস শেষের ৭ কর্ম দিবসের মধ্যে দিতে হবে।

২.২.৬ কর্মচ্যুতির ক্ষেত্রে অভিযোগ পদ্ধতিঃ

আমাদের সমাজ ব্যবস্থায় শ্রমিকের জন্য চাকুরী হতে বাদ পড়া বা চাকুরী হারানো খুবই সাধারণ একটি বিষয়। এ কর্মচ্যুতি বৈধ বা অবৈধ দু'ভাবেই ঘটে থাকে আর এর ফলে শ্রমিকের জীবনে বিপর্যয় নেমে আসে। প্রতিকার পাওয়ার আশায় শ্রমিক বিভিন্ন মহলে দেন-দরবার করে, এমনকি আদালতের শরণাপন্ন হয়েও শুধুমাত্র পদ্ধতিগত ক্রটির কারণে অনেক সময় তার ন্যায় বিচার পাওনা বাঁধাগ্রস্ত হয়। তাই অভিযোগ পদ্ধতি সম্পর্কে প্রত্যেক শ্রমিকের সঠিক ধারণা থাকা আবশ্যিক।

অভিযোগ পদ্ধতি (ধারা-৩৩)

শ্রমিকের ইচ্ছার বিরুদ্ধে চাকুরীচ্যুতি, তা যে নামেই ঘটুক না কেন, অথবা চাকুরীর শর্তাদি সংক্রান্ত অন্য কোন বিষয়ে মালিকের গৃহীত ব্যবস্থা বা সিদ্ধান্তে শ্রমিকের অনুযোগ বা আপত্তি থেকে থাকলে তার প্রতিকার পাওয়ার জন্য তিনি ধারাবাহিকভাবে নিম্নরূপ পদ্ধতি অনুসরণ করবেনঃ

১. অভিযোগের কারণ জানার ত্রিশ দিনের মধ্যে প্রতিকার চেয়ে মালিকের নিকট লিখিত অভিযোগ পেশ করবেন;
২. প্রথমে অভিযোগপত্র সরাসরি প্রদানের চেষ্টা করবেন এবং এ বিষয়ে লিখিত প্রাপ্তি স্বীকার গ্রহণ করবেন;
৩. মালিক প্রাপ্তি স্বীকার প্রদানে অস্বীকৃতি জানালে তা রেজিস্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ করবেন এবং ডাক বিভাগের রশিদ সংরক্ষণ করবেন;
৪. এরপর মালিকের লিখিত সিদ্ধান্ত পাওয়ার জন্য ত্রিশ দিন পর্যন্ত অপেক্ষা করবেন;
৫. ত্রিশ দিনের মধ্যে মালিক শ্রমিককে লিখিত সিদ্ধান্ত জানাতে ব্যর্থ হলে, অথবা মালিক জবাব দিয়েছেন, কিন্তু শ্রমিকের নিকট তা গ্রহণযোগ্য হয়নি- সেক্ষেত্রে ক্ষেত্রমতে শ্রমিকের নিকট হতে মালিকের অভিযোগ গ্রহণের দিন হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে, অথবা মালিকের সিদ্ধান্ত প্রদানের তারিখ হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রমিক নিজে অথবা আইনগত প্রতিনিধির মাধ্যমে এ বিষয়ে শ্রম আদালতে মালিকের বিরুদ্ধে লিখিত অভিযোগ বা মামলা দায়ের করবেন;
৬. এ বিষয়ে শ্রম আদালতে রায় বা আদেশে শ্রমিক সন্তুষ্ট না হলে আদালতের আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রমিক শ্রম আপীল ট্রাইবুনালে আপীল দায়ের করবেন এবং আপীল আদালতের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে গণ্য হবে। আদালত সমীপে এ ধরনের অভিযোগ দায়েরের জন্য কোন প্রকার কোর্ট ফি লাগে না।

বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, সাধারণভাবে চাকুরী অবসানের (Termination) ক্ষেত্রে কোন প্রকার অভিযোগ আনা যাবে না। তবে শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকান্ডের কারণে অথবা উদ্দেশ্য প্রণোদিতভাবে চাকুরী অবসান করা হয়েছে অথবা অবসানজনিত কারণে পাওনা পরিশোধে অনিয়ম রয়েছে এমন অভিযোগ থাকলেই অবসানের বিরুদ্ধে অভিযোগ আনা যাবে।

নির্মাণ শ্রমিকদের "বাংলাদেশ শ্রম আইন বিষয়ক" প্রশিক্ষণ

৯ আগস্ট ২০১৪, শনিবার

স্থান: ২৫ নং ওয়ার্ড, নাখালপাড়া, তেজগাঁও, ঢাকা

সংগঠন



ତୃତୀୟ ଅଧ୍ୟାୟ



କର୍ମଘଣ୍ଟା ମଜୁରୀ ଓ କଲ୍ୟାଣ



৩.১ কর্মঘন্টা ও ছুটির বিধান

কর্মঘন্টা, বিশ্রাম, ছুটি ইত্যাদি বিষয়গুলি শ্রমজীবী মানুষের কাছে বিশেষ আবেদন বহন করে। কেননা দৈনিক ৮ ঘন্টা কাজের দাবীতে ১৮৮৬ সালে আমেরিকার রাজপথে শ্রমজীবী মানুষের প্রাণ দিতে হয়েছে। তবে আজও এ দাবী অনেক সমাজ ব্যবস্থায় পূর্ণভাবে প্রতিষ্ঠিত হয়নি। ১৯১৯ সালে অন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) প্রতিষ্ঠালাভের পর সর্বপ্রথম যে কনভেনশনটি (কনভেনশন নং-১) গৃহীত হয় সেটি মূলতঃ কাজের সময় সংক্রান্ত কনভেনশন। আমাদের শ্রম আইনে কর্মঘন্টার ব্যাপ্তি ও ছুটির বিধান নিম্নরূপঃ

৩.১.১ কর্মঘন্টা ও বিশ্রামঃ

- (১) প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদের দৈনিক স্বাভাবিক প্রকৃত কাজ হলো সর্বোচ্চ ৮ ঘন্টা (ধারা-১০০);
- (২) দ্বিগুণ হারে মজুরী প্রদান সাপেক্ষে দৈনিক অতিরিক্ত কাজ (ওভারটাইম) করা যাবে সর্বোচ্চ ২ ঘন্টা (ধারা-১০০);
- (৩) স্বাভাবিক কাজ ও অতিরিক্ত কাজসহ দৈনিক কর্মঘন্টা সর্বোচ্চ ১০ ঘন্টা (ধারা-১০০);
- (৪) প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের সপ্তাহে স্বাভাবিক কর্মঘন্টা সর্বোচ্চ ৪৮ ঘন্টা (ধারা-১০২);
- (৫) সপ্তাহে অতিরিক্ত কাজ সর্বোচ্চ ১২ ঘন্টা (ধারা-১০২);
- (৬) সপ্তাহে স্বাভাবিক কাজ ও অতিরিক্ত কাজসহ সর্বোচ্চ কর্মঘন্টা ৬০ ঘন্টা। তবে এক বছরের সাপ্তাহিক গড় ৫৬ ঘন্টার বেশী হবে না (ধারা-১০২);
- (৭) দৈনিক ৮ ঘন্টা প্রকৃত শ্রম দিলে বিশ্রাম বা বিরতি হবে কমপক্ষে ১ ঘন্টা, (অর্থাৎ ১ঘন্টা বিরতিসহ দৈনিক কর্মসময়ের ব্যাপ্তি দাড়ায় ৯ ঘন্টা) (ধারা-১০১);
- (৮) ১ ঘন্টা বিরতি একবারে অথবা অর্ধঘন্টা করে দুইবারে দেয়া যায় (ধারা-১০১);
- (৯) বিরতি যদি অর্ধঘন্টা দেয়া হয়, তাহলে প্রকৃত কাজ হবে দৈনিক সর্বোচ্চ ৬ ঘন্টা (ধারা-১০১)।

৩.১.২ ছুটির বিধানসমূহঃ

- (১) দোকান, বাণিজ্য ও শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে পূর্ণ বেতনে সাপ্তাহিক ছুটি দেড় দিন (ধারা-১০৩);
- (২) কারখানার ক্ষেত্রে পূর্ণ বেতনে সাপ্তাহিক ছুটি এক দিন (ধারা-১০৩);
- (৩) সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করাতে হলে সরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট হতে এ বিষয়ে অব্যাহতি আদেশ গ্রহণ

- করতে হবে এবং বঞ্চিত ছুটির সমসংখ্যক ছুটি যথাশীঘ্র সম্ভব মঞ্জুর করতে হবে (ধারা-১০৪);
- (৪) নৈমিত্তিক ছুটি - বছরে মোট ১০দিন, (পূর্ণ মজুরীতে) (ধারা-১১৫);
- (৫) পীড়া (অসুস্থতা) ছুটি - বছরে মোট ১৪ দিন (পূর্ণ মজুরীতে) (ধারা-১১৬);
- (৬) বাৎসরিক (অর্জিত) ছুটি এক বছর অবিচ্ছিন্নভাবে (২৪০দিন) কাজ করলে এ ছুটি প্রাপ্য হয়। প্রাপ্ত বয়স্কদের জন্য দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠান বা কারখানার ক্ষেত্রে প্রতি ১৮দিন কাজের জন্য ১দিন, চা বাগানের জন্য ২২ দিনে ১ দিন এবং সংবাদপত্র শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতি ১১দিন কাজের জন্য ১দিন হারে এ ছুটি দিতে হবে। অপ্রাপ্ত বয়স্কদের ক্ষেত্রে কারখানার জন্য প্রতি ১৫ দিনে ১দিন, দোকান-বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য ১৪ দিনে ১ দিন এবং চা বাগানের ১৮ দিন কাজের জন্য ১ দিন হারে এ ছুটি দিতে হবে (ধারা-১১৭);
- (৭) উৎসব ছুটি- প্রতি পঞ্জিকা বছরে পূর্ণ মজুরীতে ১১ (এগার) দিন - যা বছর শুরু পূর্বেই নির্ধারণ করতে হবে (ধারা-১১৮);
- (৮) উৎসব ছুটির দিনে কাজ করলে আইন মোতাবেক মজুরীসহ ২দিনের ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি ও একটি বিকল্প ছুটি, অর্থাৎ মোট ৩ দিনের ছুটি প্রাপ্য হবে (ধারা-১১৮)।



৩.২ কল্যাণমূলক সুযোগ সুবিধা

শ্রম ক্ষেত্রে ‘কল্যাণ’ শব্দটির অর্থের পরিধি বেশ ব্যাপক। শ্রমিকের স্বার্থের অনুকূলে যা কিছুই করা হোক না কেন - তাই কল্যাণ। তবে কল্যাণমূলক বিষয় ভিত্তিক একটি অধ্যায় শ্রম আইনে সন্নিবেশিত হয়েছে। মজুরী, কর্মঘন্টা, পেশাগত ও স্বাস্থ্য নিরাপত্তা ইত্যাদি কল্যাণমূলক বিষয়গুলি যেমনঃ জরুরী, তেমনি জীবনকে সুন্দর ও সাবলীল করার জন্য কল্যাণমূলক আরও কতিপয় সুযোগ সুবিধা শ্রমিকের প্রাপ্য। শ্রম আইনে নির্ধারিত এ রূপ সুযোগ সুবিধাগুলি নিম্নে তুলে ধরা হলোঃ



৩.২.১ স্বাস্থ্য রক্ষা বিষয়ক কল্যাণমূলক ব্যবস্থাঃ

- (১) প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কর্ম পরিবেশ পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্য সম্মত হতে হবে (ধারা-৫১);
- (২) কাজের ঘরে নির্মল বায়ু চলাচল ব্যবস্থা থাকতে হবে ও তাপমাত্রা সহনীয় মাত্রায় রাখতে হবে (ধারা-৫২);
- (৩) ধূলা-বালি ও ধোঁয়া সৃষ্টি হলে তা দূর করার যান্ত্রিক ব্যবস্থা থাকতে হবে (ধারা-৫৩);
- (৪) বর্জ্য পদার্থ উপযুক্ত পন্থায় অপসারণ করতে হবে (ধারা-৫৪);
- (৫) কাজের স্থানে পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা থাকতে হবে (ধারা-৫৭);
- (৬) পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ খাবার পানির সুব্যবস্থা থাকতে হবে (ধারা-৫৮);
- (৭) মহিলা ও পুরুষ শ্রমিকের জন্য আলাদা স্বাস্থ্য সম্মত শৌচাগার (পায়খানা গৃহ) ও প্রক্ষলন কক্ষ (প্রশ্রাবখানা) থাকতে হবে (ধারা-৫৯);
- (৮) দৈহিক নিরাপত্তামূলক সরঞ্জাম, যেমন-নিরাপত্তা গগল্‌স/চশমা, হান্ড গ্লোভস, জুতা, মাস্ক, এ্যাপ্রোন, হেলমেট, কোমর বেল্ট ইত্যাদি(যেমন প্রয়োজন) থাকতে হবে { ধারা-৭৮(ক) } ।

৩.২.২ শ্রম আইনে কল্যাণমূলক ব্যবস্থাঃ

- (১) প্রাথমিক চিকিৎসার সুব্যবস্থা থাকতে হবে (ধারা-৮৯);
- (২) ৩০০ শ্রমিক থাকলে ডিসপেন্সারীসহ রোগী কক্ষসহ সার্বক্ষণিক ডাক্তার ও ৫০০০ শ্রমিক থাকলে পূর্ণ স্বাস্থ্য কেন্দ্র এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক ডাক্তার, নার্স, ড্রেসার, এটেভেন্ট ও প্রয়োজনীয় সরঞ্জামাদি থাকতে হবে (ধারা-৮৯ ও);
- (৩) পেশাগত রোগ ও দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক/ কর্মচারীদের সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত বিনামূল্যে চিকিৎসা সুবিধা দিতে হবে (ধারা-৮৯ ও ১৬০);
- (৪) হাত মুখ ধোয়ার সুব্যবস্থা এবং প্রয়োজনে গোসলের ব্যবস্থা থাকতে হবে (ধারা-৯১);
- (৫) ১০০জনের অধিক শ্রমিক থাকলে মানসম্পন্ন ক্যান্টিন থাকতে হবে এবং উক্ত ক্যান্টিনের খাদ্য দ্রব্য অলাভজনক মূল্যে বিক্রয় করতে হবে (ধারা-৯২);
- (৬) ৫০ জনের অধিক শ্রমিক থাকলে বিশ্রামের উপযোগী সুবিধাদিসহ বিশ্রামকক্ষ সেই সঙ্গে খাবার কক্ষের ব্যবস্থাও করতে হবে। থাকতে হবে (পুরুষ মহিলাদের জন্য পৃথক ব্যবস্থা) (ধারা-৯৩);

- (৭) ৪০ বা ততোধিক মহিলা থাকলে তাদের ৬ বছরের কম বয়সী শিশুদের জন্য উপযুক্ত মানের শিশু কক্ষ থাকতে হবে (ধারা-৯৪);
- (৮) শিশু কক্ষের শিশুদের বিনামূল্যে দুধসহ শিশু খাদ্য, খেলনা এবং পরিচর্যার জন্য প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলা থাকতে হবে (ধারা-৯৪);
- (৯) ১০০জন শ্রমিক থাকলে বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালু করতে হবে (ধারা-৯৪)।

৩.৩ মজুরী ও গ্ৰেড নিৰ্ধাৰণ

শ্রমিকের প্রদত্ত শ্রমের বিনিময়ে মালিকের নিকট তার প্রথম ও প্রধান যে প্রত্যাশা তাহলো “মজুরী”। মজুরী অর্থ পারিশ্রমিক, অর্থাৎ চাকুরী বা কাজ করার জন্য শ্রমিককে যে পারিশ্রমিক প্রদেয় হয় তাই মজুরী। অবশ্য শ্রম আইনে কাজের শর্ত পূরণ সাপেক্ষে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত বিশেষ কোন সুবিধা, যেমন-বাসস্থান, চিকিৎসা সেবা, ভবিষ্য তহবিলে মালিকের প্রদত্ত অংশ, ভ্রমণ ভাতা ইত্যাদি কয়েকটি বিষয়কে মজুরী বলে গণ্য করা হয় না। তবে বোনাস, অতিরিক্ত কাজের ভাতা, ছুটি বা বন্ধের দিনের অর্থ, চাকুরীচ্যুতির প্রেক্ষিতে প্রদেয় অর্থ - এসবই মজুরীর আওতাভুক্ত।

৩.৩.১ মজুরী নিৰ্ধাৰণ পদ্ধতিঃ

সরকারী কর্মচারী ব্যতিত অন্যান্য শ্রমজীবী মানুষের জন্য সাধারণত ৫ প্রকারে মজুরী নিৰ্ধাৰিত হয়ে থাকে। এগুলো হলোঃ

- ক) উৎপাদনশীলতা ও জাতীয় মজুরী কমিশন কর্তৃক জারিকৃত মজুরী;
- খ) নিম্নতম মজুরী বোর্ড কর্তৃক নিৰ্ধাৰিত মজুরী;
- গ) সংবাদপত্র মজুরী বোর্ড কর্তৃক নিৰ্ধাৰিত মজুরী;
- ঘ) জাতীয় সর্বনিম্ন মজুরী; এবং
- ঙ) সরকারী ও নিম্নতম মজুরী বোর্ড এর আওতা বহির্ভূত স্বায়ত্তশাসিত ও প্রাইভেট সেক্টরসমূহের নিজেদের উদ্যোগে অনুসৃত মজুরী।

নিম্নে এ গুলির সংক্ষিপ্ত বর্ণনা প্রদান করা হলোঃ

- ক) **উৎপাদনশীলতা ও জাতীয় মজুরী কমিশনঃ** এ কমিশন কর্তৃক জারিকৃত মজুরী সরকারী সেক্টর কর্পোরেশনসমূহের শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য। সরকারী সেক্টরের যে সকল প্রতিষ্ঠান - বেসরকারী সেক্টরে হস্তান্তর করা হয়েছে এবং

পূর্ব হতে কমিশনের ঘোষিত মজুরী অনুসরণ করে এসেছে পরবর্তীতে বাধ্যবাধকতা না থাকলেও তারা এই মজুরী কমিশনের ঘোষিত গ্রেড অনুসরণ করে চলতে পারে।

- খ) **নিম্নতম মজুরী (ধারা-১৩৮-১৪০):** সরকার বিভিন্ন সময়ে বিশেষ শ্রেণীর শিল্প প্রতিষ্ঠানের মজুরী পর্যালোচনা করে শ্রমিকদের বিভিন্ন গ্রেড নির্ধারণ ও গ্রেড অনুযায়ী মজুরী নির্ধারণ করে গেজেট বিজ্ঞপ্তি জারি করে। এ উদ্দেশ্যে শ্রমিক, মালিক ও সরকার পক্ষে সদস্যগণের সমন্বয়ে গঠিত মজুরী বোর্ড নির্দিষ্ট কোন শিল্প সেক্টরের কাজের ধরণের আলোকে শ্রমিকদের পদের গুরুত্ব, কর্মদক্ষতা, জীবনমান, ইত্যাদি পরীক্ষা, পর্যালোচনা করে পদবীসমূহকে- উচ্চতর দক্ষ, সাধারণ দক্ষ, আধাদক্ষ, অদক্ষ ইত্যাদি শ্রেণীতে বিভক্ত করেন এবং উক্ত শ্রেণীর বিপরীতে গ্রেড নির্ধারণ করেন। সরকার এ বোর্ডের সুপারিশ অনুমোদন করলে তা বাস্তবায়নের জন্য গেজেট বিজ্ঞপ্তি জারি করেন। উক্ত বিজ্ঞপ্তির বর্ণনা অনুযায়ী শ্রমিকদের দক্ষতা অনুযায়ী পদ বিন্যাস ও গ্রেড নির্ধারণ করে মজুরী প্রদান করা মালিকদের জন্য বাধ্যতামূলক (ধারা-১৪৮)। এ ধরনের পদবিন্যাসের ক্ষেত্রে পদ ও কাজের গুরুত্ব, শ্রমিকের দক্ষতা, চাকুরীর বয়সকাল ইত্যাদি বিবেচনায় নিতে হয় এবং সিনিয়র জুনিয়র নির্ধারণ করতে হয়। যেসব সেক্টরে নিম্নতম মজুরী হার কার্যকর রয়েছে তার মধ্যে অন্যতম হলো (১) গার্মেন্টস শিল্প (২) হোটেল রেস্তোরাঁ (৩) সিনেমা হল (৪) বিড়ি (৫) ইঞ্জিনিয়ারিং ওয়ার্কস (৬) নির্মাণ (৭) ট্যানারী (৮) চামড়া শিল্প (৯) বেসরকারী বস্ত্র শিল্প (১০) বেসরকারী পাটকল ও (১১) চিংড়ী শিল্প ইত্যাদি।

উল্লেখ্য যে, নিম্নতম মজুরী হার নির্ধারণের প্রেক্ষিতে শ্রমিকদের উক্ত নির্দিষ্ট হার অপেক্ষা অধিকহারে মজুরী প্রাপ্তির সুযোগকে কোন ক্রমেই বাঁধাগ্রস্ত করবেনা।

- গ) **সংবাদপত্র শ্রমিকদের মজুরী (ধারা-১৪৩-১৪৫):** সরকার শ্রম আইনের বিধানের আওতায় সংবাদপত্র শ্রমিকদের মজুরী নির্ধারণের জন্য পৃথক মজুরী বোর্ড গঠন করেন। বোর্ড মজুরী নির্ধারণ করে সরকারের নিকট পেশ করেন এবং সরকার প্রয়োজনে সংশোধনীসহ গেজেট বিজ্ঞপ্তি জারি করেন যা সংবাদপত্র শিল্পে বাস্তবায়ন করা বাধ্যতামূলক হয়ে পড়ে।
- ঘ) **জাতীয় সর্বনিম্ন মজুরী:** সরকার ঘোষিত উপরোক্ত মজুরী কাঠামোসমূহের আওতায় যে সকল কর্মক্ষেত্রে পড়ে না, সে সকল কর্মক্ষেত্রে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য জাতীয়ভাবে সরকার একটি সাধারণ সর্বনিম্ন মজুরীর পরিমাণ নির্ধারণ করে দেন। বর্তমানে এই মজুরীর নির্ধারিত হার ৩ হাজার টাকা। অর্থাৎ দেশের যে কোন স্থানে যে কোন কাজে যে কোন অদক্ষ শ্রমিকের মাসিক মজুরী ৩ হাজার টাকার কম হতে পারবে না।

চতুর্থ অধ্যায়

চাই কার্যকর ট্রেড ইউনিয়ন



ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম আচরণ



৪.১ ট্রেড ইউনিয়নঃ কি ও কেন (ধারা-১৭৬)

শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত একটি বিষয় এবং এটি শ্রমিকদের একটি আইনগত অধিকার। আবার এটি শুধু শ্রমিকদের নয়, মালিকদেরও অধিকার। প্রতিষ্ঠানের কিছু সংখ্যক ব্যক্তি সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য ও নীতিমালার ভিত্তিতে সংঘবদ্ধ হয়ে শ্রম আইনের আওতায় ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করবে। এর সদস্যগণ নিজেদের বৈধ স্বার্থ সংরক্ষণ, সমষ্টিগত উন্নতি সাধন ও শান্তি প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে আইনানুগ কাঠামো ও রীতি নীতির মধ্যে ইউনিয়নের কর্মকাণ্ড পরিচালনা করবে। সুষ্ঠু ও শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন থাকা প্রতিষ্ঠানের স্বার্থে খুবই সহায়ক। এর ফলে নিজেদের ক্ষমতা যেমন সংহত হয়, তেমনি ব্যক্তি ও প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ সুরক্ষা ও উন্নয়ন ঘটে এবং মালিক ও শ্রমিকের স্বার্থ ও সম্পর্কের ভারসাম্যতা রক্ষা পায়। আবার এর যে কোন নেতিবাচক কর্মকাণ্ডে সকলের স্বার্থ মারাত্মকভাবে ক্ষুণ্ণ হয়। তাই শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডের সুষ্ঠু অনুশীলন সম্পর্কে আমাদের সঠিক জ্ঞান থাকা একান্ত জরুরী।

প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে গড়ে ওঠা ট্রেড ইউনিয়নসমূহ একত্রিত হয়ে গড়ে তোলে জাতীয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন এবং ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সমন্বয়ে সৃষ্টি হয় জাতীয় ও আন্তর্জাতিক কনফেডারেশন। এভাবে বৃহত্তর সংঘ পরিবার গড়ে তুলতে প্রেরণা জোগায় শ্রমজীবী মানুষের আবেগমিশ্রিত প্রিয় স্লোগান - “দুনিয়ার মজদুর এক হও”।

৪.২ গঠন প্রণালী

কোন প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করতে চাইলে সেই প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের শতকরা ৩০ জনের সমর্থন প্রয়োজন হবে। আগ্রহী শ্রমিকগণ নিজেদের উদ্যোগে সদস্য সংগ্রহ, কমিটি গঠন ও গঠনতন্ত্র তৈরী করে তথ্যসমৃদ্ধ কাগজপত্রসহ রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়নের কাছে রেজিস্ট্রেশনের জন্য দরখাস্ত করবে এবং রেজিস্ট্রেশন গ্রহণের মাধ্যমে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন আইনগত বৈধতা পাবে। শুরু হতে ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের নিয়মাবলী নিম্নরূপঃ

(ক) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের নিয়মাবলী (ধারা-১৭৯)ঃ

- (১) যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হবে, সে প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য শতকরা ৩০ ভাগ শ্রমিক এর সদস্য হতে হবে (নাম লিপিবদ্ধ করে স্বাক্ষর সংগ্রহ করতে হবে); (সদস্য ফরমঃ পরিশিষ্ট - ‘ক’)
- (২) আনুষ্ঠানিক সভার মাধ্যমে সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক কর্মকর্তা নির্বাচন করতে হবে, যার সংখ্যা ৫ জন হতে ৩৫ জনের মধ্যে সীমিত থাকবে;
- (৩) কর্মকর্তাগণের মধ্য হতে সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক ও অন্যান্য পদসহ নির্বাহী কমিটি গঠন ও সাধারণ সদস্য নির্বাচন করা হবে;

- (৪) ইউনিয়নের জন্য তথ্য সমৃদ্ধ গঠনতন্ত্র তৈরী করা;
- (৫) ইউনিয়ন রেজিস্ট্রীকরণের আবেদন পেশের জন্য সদস্যগণ কর্তৃক সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদককে লিখিতভাবে ক্ষমতা প্রদান করা; এবং
- (৬) সকল সভার লিখিত কার্যবিবরণী প্রস্তুত ও রেজলুশন (প্রস্তাব) গ্রহণ করা।

(খ) গঠনতন্ত্রে যে সমস্ত বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে (ধারা-১৭৯):

- (১) ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা;
- (২) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্য;
(যেমনঃ শ্রমিকের অধিকার প্রতিষ্ঠা ও স্বার্থরক্ষা, শিল্প সম্পর্ক রক্ষা এবং শিল্পের উন্নতি ও কল্যাণে অবদান রাখা ইত্যাদি)
- (৩) শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার নিয়ম ও শর্তাবলী;
- (৪) তহবিলের উৎস ও ব্যবহারের উদ্দেশ্য;
- (৫) সদস্যগণ কর্তৃক গঠনতন্ত্রে বর্ণিত সুবিধা প্রাপ্তির শর্তাবলী এবং জরিমানা/বাজেয়াপ্তির শর্তাবলী;
- (৬) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যগণের তালিকা,
- (৭) গঠনতন্ত্রে পরিবর্তন, সংশোধন বা বাতিলের নিয়মাবলী,
- (৮) ট্রেড ইউনিয়নের তহবিল সংরক্ষণ ব্যবস্থা ও নিরীক্ষার পস্থা,
- (৯) ট্রেড ইউনিয়ন অবলুপ্তির পস্থা,
- (১০) সদস্যগণ কর্তৃক কর্মকর্তা নির্বাচন পস্থা ও কার্যকালের মেয়াদ,
- (১১) অনাস্থা প্রস্তাব পদ্ধতি,
- (১২) সভা আহ্বান পদ্ধতি এবং অন্যান্য প্রাসংগিক বিষয়।

৪.৩ রেজিস্ট্রেশন প্রাপ্তির জন্য দরখাস্ত দাখিলের নিয়ম (ধারা-১৭৭, ১৭৮)

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রীকরণের জন্য সংশ্লিষ্ট এলাকার রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়ন (যুগ্ম শ্রম পরিচালক) এর নিকট ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদক এর স্বাক্ষরে দরখাস্ত (ফরমঃ পরিশিষ্ট - 'খ') পেশ করতে হবে। দরখাস্তের সাথে নিম্নোক্ত তথ্য ও কাগজপত্র গুলি সংযুক্ত করতে হবে। এরূপ আবেদন অন-লাইনে (www.dol.gov.bd) করা যাবে।



১. ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা;
২. ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ;
৩. ইউনিয়ন কর্মকর্তাগণের নাম, পদবী ও অন্যান্য তথ্যাবলী (যেমন পিতা মাতার নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা ইত্যাদি);
৪. চাঁদা দানকারী সদস্যগণের বিবরণ;
৫. সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের নাম ও মোট শ্রমিক সংখ্যা;
৬. গঠনতন্ত্রের প্রস্তাব গ্রহণ করে অনুষ্ঠিত সভার রেজলুশন এবং উক্ত গঠনতন্ত্রে তিনটি কপি;
৭. রেজিস্ট্রেশনের আবেদন করার জন্য সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদককে প্রদত্ত ক্ষমতার প্রস্তাবনার কপি।

৪.৩.১ (ক) রেজিস্ট্রিকরণ পদ্ধতিঃ

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়ন এর কাছে দরখাস্ত পেশের পর আইনের চাহিদা অনুযায়ী রেজিস্ট্রার সন্তুষ্ট হলে তিনি ট্রেড ইউনিয়নটির নাম রেজিস্ট্রি করবেন এবং দরখাস্ত প্রাপ্তির তারিখ হতে ৬০ দিনের মধ্যে আবেদনকারীগণকে একটি রেজিস্ট্রীকরণ প্রত্যয়নপত্র দিবেন। কিন্তু কোনরূপ ত্রুটি বা অসম্পূর্ণতার ক্ষেত্রে নিম্নরূপ পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবেঃ

১. দরখাস্তে কোনরূপ অসম্পূর্ণতা বা ত্রুটির ক্ষেত্রে দরখাস্ত প্রাপ্তির ১৫ দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রার এ বিষয়ে দরখাস্তকারীকে আপত্তি জানাবেন;
২. আপত্তি পত্র পাওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে দরখাস্তকারী আপত্তি সংশোধন করে জবাব পেশ করবেন;
৩. আপত্তির জবাব সন্তোষজনক হলে জবাব পাওয়ার তারিখ হতে ৬০ দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রার ট্রেড ইউনিয়নটি রেজিস্ট্রি করে প্রত্যয়নপত্র দিবেন এবং সন্তোষজনক না হলে দরখাস্ত প্রত্য্যখান করবেন;
৪. আপত্তি মিটানোর তারিখ হতে ৬০দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রেশন প্রদান না করলে অথবা দরখাস্ত প্রত্য্যখান করলে উক্ত সময়সীমা অতিক্রান্ত হওয়া বা প্রত্য্যখানের তারিখ হতে (যা আগে হবে) ৩০ দিনের মধ্যে দরখাস্তকারী শ্রম আদালতে আপীল করতে পারবেন;
৫. শ্রম আদালত আপীল শুনানীর পর উপযুক্ত মনে করলে ৭ দিনের মধ্যে দরখাস্তকারীকে রেজিস্ট্রীর প্রত্যয়নপত্র প্রদানে নির্দেশ দিবেন অথবা আপীল খারিজ করবেন;
৬. আপীল খারিজ হলে শ্রম আদালতের রায়ের বিরুদ্ধে শ্রম আপীল আদালতে আপীল দায়ের করা যাবে।

৪.৩.২ (খ) রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন যে সকল রেকর্ড রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবেঃ

রেজিস্ট্রিকৃত প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়নের জন্য নির্ধারিত ছকে নিম্নোক্ত রেজিস্ট্রারসমূহ সংরক্ষণ করা বাধ্যতামূলকঃ

- (১) সদস্য রেজিস্ট্রার- যাতে সদস্যদের পরিশোধিত চাঁদার বর্ণনা থাকবে; (পরিশিষ্ট - 'গ')
- (২) হিসাব বই- যাতে আয় ও ব্যয় প্রদর্শিত হবে; (পরিশিষ্ট - 'ঘ')
- (৩) কার্য বিবরণী বই- যাতে সকল প্রকার কার্য বিবরণী লিপিবদ্ধ থাকবে।
- (৪) বার্ষিক রিটার্ন।

৪.৩.৩ ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে কতিপয় জ্ঞাতব্য বিষয়ঃ

- (১) কোন প্রতিষ্ঠানের নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নিনির্বাপক স্টাফ এবং গোপন সহকারী ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে পারবেন না;
- (২) কোন ব্যক্তি একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে পারবেন না;
- (৩) রেজিস্ট্রিকরণ ব্যতীত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ড পরিচালনা করা নিষিদ্ধ;
- (৪) গঠনতন্ত্রে পরিবর্তন, নির্বাহী কর্মকর্তার পরিবর্তন বা নাম-ঠিকানা পরিবর্তনের প্রেক্ষিতে পরিবর্তনের ১৫ দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রারকে জানাতে হবে;
- (৫) প্রতারণা বা মিথ্যা তথ্য প্রদান, গঠনতন্ত্রের মৌলিক বিধান লঙ্ঘন, অসৎ শ্রম আচরণ, সদস্য সংখ্যা হ্রাস, অস্তিত্ব বিলুপ্ত হওয়া বা বাতিলের আবেদনের প্রেক্ষিতে ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন বাতিল হবে;
- (৬) শ্রম আদালতের অনুমতি ব্যতীত ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন বাতিল করা যাবে না;
- (৭) ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত রেজিস্ট্রারের কাছে অনিষ্পন্ন থাকা অবস্থায় মালিক উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তার চাকুরীর শর্তাবলী পরিবর্তন করতে পারবেন না;
- (৮) ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক বা কোষাধ্যক্ষকে সম্মতি ভিন্ন বদলী করা যাবে না;
- (৯) সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হিসেবে ট্রেড ইউনিয়নের চুক্তি করা, স্থাবর-অস্থাবর সম্পত্তি অর্জন ও হস্তান্তরের ক্ষমতা রয়েছে;
- (১০) পঞ্জিকা বছর শেষ হওয়ার ৪ মাসের মধ্যে ইউনিয়নের আয়, ব্যয় এবং সম্পদ ও দায় এর হিসাব সম্বলিত বিবরণী রেজিস্ট্রার এর কাছে পেশ করতে হবে;



- (১১) একটি প্রতিষ্ঠানে ৩টির অধিক ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন হবে না।
- (১২) ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য হিসেবে বর্ণিত হয়নি -এমন কোন কর্মকাণ্ডে জড়িত হওয়া যাবে না।

৪.৪ অসৎ শ্রম আচরণ

অসৎ শ্রম আচরণের বিষয়টি মালিক ও শ্রমিক উভয়ের জন্য প্রযোজ্য। তবে উভয়ের ক্ষেত্র কিছুটা ভিন্ন ও বিপরীতমুখী। নিম্নে এ বিষয়ে আলোকপাত করা হলোঃ

৪.৪.১ মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ (ধারা-১৯৫)ঃ

- (১) শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন অধিকারে বাধা দেয়া;
- (২) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য/কর্মকর্তা হওয়া বা না হওয়ার অজুহাতে চাকুরীতে নিয়োজিত করা বা রাখায় অস্বীকৃতি, অথবা নিয়ুক্তি, পদোন্নতি বা কাজের শর্তাবলীতে বৈষম্য প্রদর্শন;
- (৩) ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমে আগ্রহ বা অংশগ্রহণের দায়ে শ্রমিককে কর্মচ্যুত করা বা ভয়ভীতি প্রদর্শন করা;
- (৪) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য/কর্মকর্তা হতে বিরত রাখা বা পদ ছেড়ে দেয়ার জন্য কোন শ্রমিককে প্রলুব্ধ করা;
- (৫) সিবিএ কর্মকর্তাকে কোন চুক্তিনামায় বাধ্য করার জন্য ভয়ভীতি প্রদর্শন, চাপ প্রয়োগ বা হয়রানি করা;
- (৬) সিবিএ নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করা বা প্রভাবিত করা;
- (৭) বৈধ ধর্মঘট চলাকালে সালিশের অনুমতি ব্যতীত নূতন শ্রমিক নিয়োগ করা;
- (৮) অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ প্রতিপালনে ব্যর্থতা;
- (৯) শিল্প বিরোধ সম্পর্কে সিবিএ'র পত্রের জবাব দিতে ব্যর্থতা;
- (১০) ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক বা কোষাধ্যক্ষকে সম্মতি ভিন্ন বদলী করা;
- (১১) বেআইনী লক-আউট শুরু করা বা চালু রাখা।

৪.৪.২ শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ (ধারা-১৯৬)ঃ

- (১) মালিকের অনুমতি ছাড়া কর্মসময়ের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত থাকা। তবে মালিককে অবহিত করা সাপেক্ষে সিবিএ সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদক ট্রেড ইউনিয়ন কাজে নিয়োজিত থাকতে পারবেন;

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ)

- (২) কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়া বা না হওয়া, অথবা পদ হতে বিরত রাখার জন্য ভীতি প্রদর্শন করা;
- (৩) কোন ট্রেড ইউনিয়ন এ সদস্য/কর্মকর্তা হতে বিরত রাখা বা পদ ছেড়ে দেয়ার জন্য কাউকে প্রলুব্ধ করা;
- (৪) ট্রেড ইউনিয়ন তহবিলে চাঁদা প্রদান করা বা না করার জন্য ভয়ভীতি প্রদর্শন, চাপ প্রয়োগ বা হয়রানি করা;
- (৫) মালিককে কোন নিষ্পত্তিনামায় স্বাক্ষর দিতে বা দাবী গ্রহণ করতে ভয়ভীতি প্রদর্শন, চাপ প্রয়োগ বা হয়রানি করা;
- (৬) বেআইনী ধর্মঘট বা টিমেতালে কাজ করা বা অন্যকে তা করতে বাধ্য করা;
- (৭) দাবী আদায়ের জন্য ঘেরাও করা বা যোগাযোগ ব্যবস্থায় ও পরিবহনে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করা;
- (৮) সিবিএ নির্বাচনে অবৈধ প্রভাব, ভয়ভীতি প্রদর্শন বা ঘুষ প্রদান।

৪.৫ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ

শ্রমিকের অধিকার রক্ষা এবং প্রতিষ্ঠানের কল্যাণ ও শান্তির লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়। কোন প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকলে শ্রম সংশ্লিষ্ট বিষয় নিয়ে মালিকের সাথে কথা বলার জন্য অধিকাংশ শ্রমিকের ম্যান্ডেট নিয়ে নির্দিষ্ট একটি ট্রেড ইউনিয়ন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (Collective Bargaining Agent বা CBA) হিসেবে ক্ষমতা প্রাপ্ত হয়। তাই একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য দায়িত্বশীল ও শক্তিশালী সিবিএ'র ভূমিকা ও গুরুত্ব অপরিসীম।



৪.৫.১ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ পদ্ধতি (ধারা-২০২):

কোন প্রতিষ্ঠানে একটি মাত্র ট্রেড ইউনিয়ন থাকলে উক্ত ইউনিয়নই সে প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা সিবিএ হিসেবে আইনগত দায়িত্ব পালন করবে। কিন্তু একাধিক ইউনিয়ন থাকলে গোপন ভোটের মাধ্যমে সিবিএ নির্ধারণ করা হবে। এক্ষেত্রে ইউনিয়নসমূহ ঐক্যমত্যের ভিত্তিতে নিজেরা নির্বাচন কমিশনার মনোনীত করে সিবিএ নির্ধারণ করতে পারে। তা সম্ভব না হলে যে কোন ইউনিয়ন অথবা মালিক কর্তৃক লিখিত অনুরোধ করা হলে শ্রম পরিচালক অথবা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়ন আইনী প্রক্রিয়ায় সিবিএ নির্বাচন সম্পন্ন করবেন।

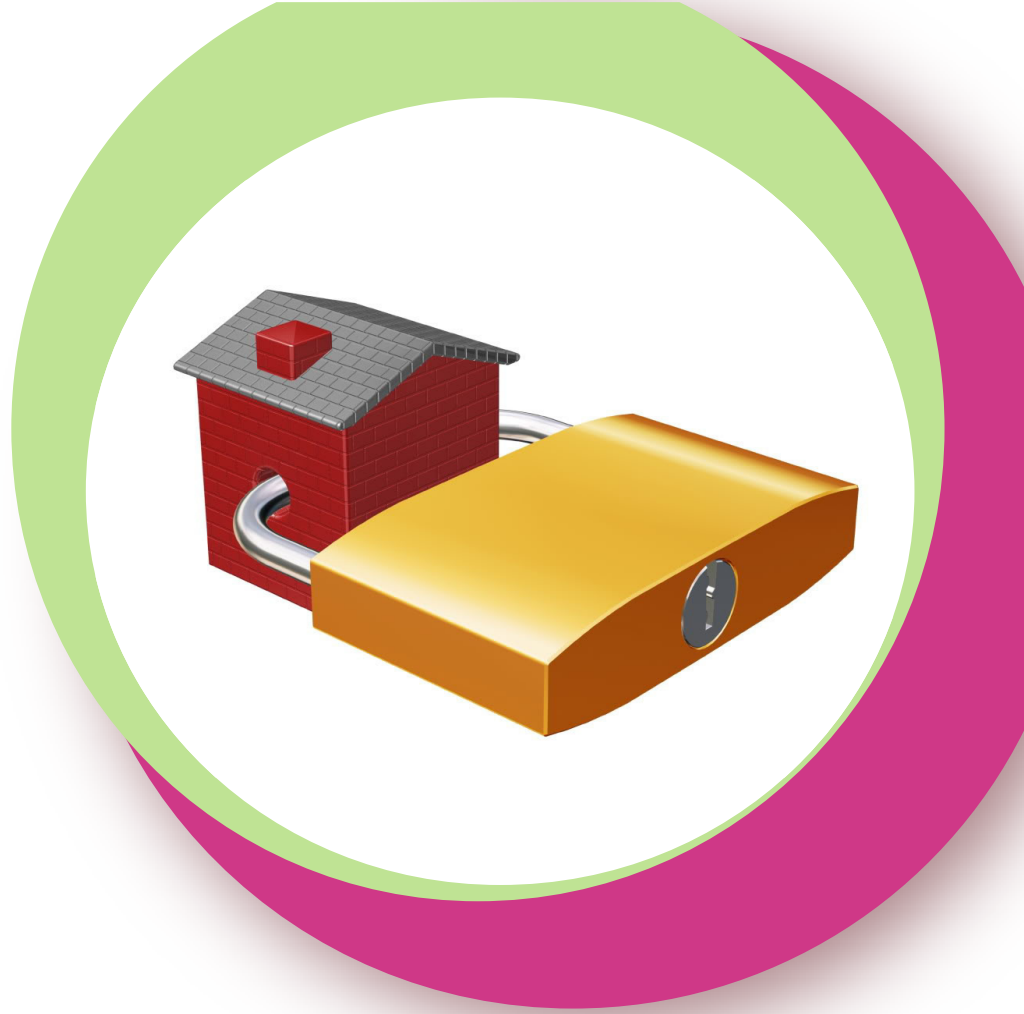
৪.৫.২ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধির আইনগত ক্ষমতা {(ধারা-২০২(২৪))}:

- (১) শ্রমিকদের চাকরী না থাকা, কাজের শর্তাবলী অথবা কাজের পরিবেশ বা মজুরী বৃদ্ধি সম্পর্কে মালিকের সংগে দরকষাকষি করা;
- (২) শ্রম আইনের যে কোন কার্য ধারায় যে কোনো ফোরামে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করা;
- (৩) আইনের বিধান অনুযায়ী ধর্মঘটের নোটিশ দেয়া ও ঘোষণা করা;
- (৪) অংশগ্রহণকারী কমিটি, ভবিষ্য তহবিল এবং অংশগ্রহণ তহবিল ও কল্যাণ তহবিলের ট্রাস্টি বোর্ডে সেইফটি কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করা, এবং
- (৫) শ্রম আইনে কোন একক বা দলবদ্ধ শ্রমিকের পক্ষে শ্রম আদালতে মামলা পরিচালনা করা।

৪.৫.৩ অতিরিক্ত জ্ঞাতব্য বিষয়:

- (১) প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ সিবিএ নির্বাচন ও নির্ধারণের ক্ষেত্রেও উপরোক্ত ৪.৫.১ উপ পরিচ্ছেদের প্রক্রিয়া পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে;
- (২) ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের কোন সদস্য ট্রেড ইউনিয়ন তার প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান পুঞ্জের পক্ষে সিবিএ হিসেবে কাজ করার ক্ষমতা দিলে উক্ত ফেডারেশন সিবিএ হিসেবে কাজ করবে;
- (৩) যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন নেই সেখানে অংশগ্রহণকারী কমিটির (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) শ্রমিক প্রতিনিধিগণ শ্রমিক স্বার্থে সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবে।

পঞ্চম অধ্যায়



বিরোধ নিষ্পত্তি ও বিচার প্রক্রিয়া



৫.১ শিল্প বিরোধ

শিল্প প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যক্তির চাকুরী ও তার শর্তাবলী, মজুরী, কাজের পরিবেশ ও অবস্থা ইত্যাদি নিয়ে মালিকের সাথে শ্রমিকের অথবা শ্রমিকের সাথে শ্রমিকের অথবা মালিকের সাথে মালিকের মতপার্থক্য বা বিরোধ সৃষ্টি হতে পারে। এ জাতীয় মত পার্থক্যকে শিল্প বিরোধ বলে সংজ্ঞায়িত করা হলেও সকল ক্ষেত্রে তা শিল্প বিরোধ হিসেবে আইনগত ভিত্তি পাবে না। কেননা শিল্প বিরোধ হিসেবে গণ্য হতে হলে তা অবশ্যই সিবিএ কর্তৃক অথবা মালিক কর্তৃক উত্থাপিত হতে হবে।

৫.১.১ শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি পদ্ধতি (ধারা-২১০):

প্রতিষ্ঠানের মালিক বা সিবিএ'র নিকট যখন কোন সমস্যাকে শিল্প বিরোধ পর্যায়ে মনে হয়, তখন নিম্নোক্তভাবে বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পন্ন প্রক্রিয়া চলবে:

১. বিরোধ সম্পর্কে মতামত তুলে ধরে একপক্ষ (যেমন সিবিএ) অপর পক্ষকে (যেমন মালিক) লিখিত পত্র দিবেন;
২. উত্থাপিত বিরোধ সম্পর্কে আলাপ আলোচনা ও দরকষাকষির মাধ্যমে একটি চুক্তি করার জন্য অপর পক্ষ পত্র পাওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে সভার আয়োজন করবেন এবং নিষ্পত্তি করা সম্ভব হলে উভয় পক্ষ একটি নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষর করবেন;
৩. কিন্তু উভয় পক্ষের মধ্যে ১৫ দিনের মধ্যে সভার আয়োজন সম্ভব না হলে আবেদনকারী পক্ষ পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে রেজিস্টার অব ট্রেড ইউনিয়নস এর কর্তৃত্বাধীন সালিসকে বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য লিখিতভাবে জানাবেন;
৪. আর ১৫ দিনের মধ্যে বা পরবর্তী একমাস বা বর্ধিত সময়ের মধ্যে অনুষ্ঠিত সভায় আলোচনা করেও কোন সমঝোতা না হলে ব্যর্থ সভার পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে যে কোন পক্ষ বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য উক্ত সালিসকে লিখিতভাবে জানাবেন;
৫. অনুরোধ পাওয়ার ১০ দিনের মধ্যে দায়িত্বপ্রাপ্ত সালিস তার সালিসী উদ্যোগগ্রহণ করে উভয় পক্ষের সভা আহ্বান করবেন;
৬. সালিসী উদ্যোগে বিরোধ নিষ্পত্তি হলে নিষ্পত্তিনামা স্বাক্ষরিত হবে;
৭. কিন্তু এভাবে এক মাসের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি সম্ভব না হলে সালিসী উদ্যোগ ব্যর্থ বলে গণ্য হবে অথবা উভয় পক্ষের সম্মতিতে আলোচনা আরো অধিকদিন চালিয়ে যাওয়া যাবে;
৮. সালিসী ব্যর্থতার ক্ষেত্রে উভয় পক্ষ রাজী থাকলে বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য উভয়ের কাছে গ্রহণযোগ্য কোন মধ্যস্থতাকারীর নিকট পাঠানো হবে, কিন্তু কোন পক্ষ মধ্যস্থতায় রাজী না হলে সালিসী কার্যক্রম ব্যর্থ হবার ৩ দিনের মধ্যে “সালিসী ব্যর্থ হয়েছে” এ মর্মে একটি প্রত্যয়নপত্র উভয়পক্ষকে দেয়া হবে;

৯. উভয় পক্ষ মধ্যস্থতায় রাজী হলে তার যৌথ অনুরোধপত্র মধ্যস্থতাকারীর নিকট পাঠাবেন;
১০. অনুরোধ পাওয়ার ৩০ দিনের মধ্যে অথবা উভয় পক্ষ রাজী থাকলে বর্ধিত সময়ের মধ্যে মধ্যস্থতাকারী বিরোধের বিষয়ে তাঁর রোয়েদাদ দিবেন;
১১. মধ্যস্থতাকারীর প্রদত্ত রোয়েদাদ চূড়ান্ত হবে, এর বিরুদ্ধে কোন আপীল চলবে না এবং অনধিক ২বছর পর্যন্ত এ রোয়েদাদ বৈধ থাকবে।



৫.১.২ সালিসী উদ্যোগে বিরোধ নিষ্পত্তিতে ব্যর্থতার ক্ষেত্রে পরবর্তী কার্যক্রমঃ

সালিসী উদ্যোগে বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যর্থ হওয়া সকলের জন্যই দুর্ভাগ্যজনক। কেননা ব্যর্থতার প্রত্যয়নপত্র প্রদানের তারিখ হতে পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে সিবিএ'র পক্ষ হতে ধর্মঘট অথবা মালিকের পক্ষ হতে লক-আউটের নোটিশ প্রদানের প্রসংগ এসে যায়। এর বিকল্প হিসেবে বিরোধ উত্থাপনকারী পক্ষ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন।

(ক) ধর্মঘট ও লক-আউটের ক্ষেত্রে কার্যক্রমঃ

- (১) সিবিএ কর্তৃক ধর্মঘটের নোটিশ জারীর পূর্বে সালিসের তত্ত্বাবধানে অনুষ্ঠিত গোপন ব্যালটের মাধ্যমে উক্ত সিবিএ'র মোট সদস্য সংখ্যার অন্যান্য ২/৩ অংশ সদস্য কর্তৃক ধর্মঘটের পক্ষে রায় প্রদান;
- (২) ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হয়ে গেলে বিরোধী পক্ষদ্বয়ের যে কেউ বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন;
- (৩) সরকার যদি মনে করেন যে, শুরু হওয়া কোন ধর্মঘট বা লক-আউট জনজীবনের জন্য ক্ষতিকর বা জাতীয় স্বার্থের হানিকর তাহলে লিখিত আদেশ দ্বারা উক্ত ধর্মঘট বা লক-আউট যে কোন সময় সরকার নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারবেন;
- (৪) জনকল্যাণমূলক যে কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সরকার ধর্মঘট বা লক-আউট শুরুর পূর্বেই তা নিষিদ্ধ করতে পারেন;



(৫) সরকার কর্তৃক ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করলে সরকার বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য তাৎক্ষণিকভাবে শ্রম আদালতে প্রেরণ করবেন;

(৬) শ্রম আদালত উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ দিয়ে অনধিক ৬০ দিনের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি করে রোয়েদাদ প্রদান করবেন এবং প্রয়োজন বোধে বিরোধী কোন বিষয়ে অন্তর্বর্তী রোয়েদাদ প্রদান করতে পারবেন;

(৭) শ্রম আদালতের রোয়েদাদ অনধিক ২ বছর পর্যন্ত বলবৎ থাকবে;

(৮) নূতন স্থাপিত প্রতিষ্ঠান অথবা বিদেশী মালিকানাধীন বা বিদেশী সহযোগিতায় প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানে উৎপাদন শুরু সময় হতে পরবর্তী ৩ বছরের মধ্যে কোন ধর্মঘট বা লক-আউট করা যাবে না।

৫.২ শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল

সরকার কর্তৃক গেজেট প্রজ্ঞাপন জারীর মাধ্যমে শ্রম আদালত স্থাপন করা হয়ে থাকে। শ্রম আদালত মূলতঃ শ্রম আইনের অধীনে আনীত শিল্প বিরোধ বা অন্য কোন বিরোধ বা প্রশ্নের নিষ্পত্তি এবং এ আইনের

অধীনে সংঘটিত অন্যান্য অপরাধের বিচার করে থাকেন। এছাড়া শ্রম আইন বা অন্য কোন আইনে প্রদত্ত ক্ষমতা প্রয়োগ ও কাজ সম্পন্ন করে থাকেন। বর্তমানে দেশে ৪টি স্থানে শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠিত রয়েছে। এগুলো ঢাকা, চট্টগ্রাম, রাজশাহী ও খুলনায় অবস্থিত। সরকারী প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে প্রত্যেক আদালতে এলাকা নির্দিষ্ট করা হয়েছে। ঢাকায় ৩টি আদালতের মাধ্যমে ঢাকা বিভাগের কার্যক্রম চলে থাকে। অন্যদিকে চট্টগ্রাম অঞ্চলের শ্রম আদালত একই সাথে ২টি এবং রাজশাহী অঞ্চলের শ্রম আদালত একই সাথে বগুড়ায় সার্কিট আদালত হিসেবে কার্যক্রম পরিচালনা করে থাকে। শ্রম আদালতের উর্ধ্বে রয়েছে শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল, যেটি ঢাকায় অবস্থিত।

৫.২.১ শ্রম আদালত গঠন ও কার্যক্রম (ধারা-২১৪):

শ্রম আদালতের কাঠামো, গঠনের নিয়মাবলী ও কার্যক্রম সংক্ষেপে নিম্নরূপঃ

১. শ্রম আদালতের প্রধান হলেন চেয়ারম্যান, যিনি জেলা জজ বা অতিরিক্ত জেলা জজদের মধ্য হতে নিযুক্ত হন;
২. একটি শ্রম আদালত সাধারণতঃ একজন চেয়ারম্যান ও দুজন সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হয়। তবে শ্রম আইনে কোন

অপরাধের বিচার এবং মজুরী ও দুর্ঘটনার ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত বিষয় নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে উহা কেবল চেয়ারম্যান সমন্বয়ে গঠিত বলে বিবেচিত হয়;

৩. চেয়ারম্যান ছাড়া অপর দু'জন সদস্যের একজন মালিক পক্ষের প্রতিনিধিত্বকারী ও অপরজন শ্রমিকপক্ষের প্রতিনিধিত্বকারী হয়ে থাকেন;
৪. সরকার গেজেট প্রজ্ঞাপন দ্বারা মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের জন্য ২টি তালিকা প্রস্তুত করেন, যার প্রতিটির সদস্য সংখ্যা ৬ জন করে নির্দিষ্ট। সদস্যগণের মেয়াদ ২ বছর।
৫. সদস্যগণ শিল্পে বিরোধের শুনানী গ্রহণ ও নিষ্পত্তির জন্য চেয়ারম্যানকে প্রয়োজনীয় পরামর্শ প্রদান করে থাকেন এবং এ বিষয়ের রায়ে তাঁদের মতামত অবশ্যই উল্লেখ থাকবে। তবে কোন কারণে সদস্যগণের অনুপস্থিতিতে শ্রম আদালতের শুনানী গ্রহণ ও কার্যক্রম পরিচালনা এবং সিদ্ধান্ত বা রোয়েদাদ বা রায় প্রদান কোন কিছুই ব্যাহত হবে না।

৫.২.২ শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালঃ

শ্রম আদালত কর্তৃক প্রদত্ত কোন রায়, সিদ্ধান্ত, রোয়েদাদ বা দন্ডের বিষয়ে কোন পক্ষ সংক্ষুব্ধ হলে তা প্রদানের তারিখ হতে ৬০ দিনের মধ্যে (এবং মজুরী সংক্রান্ত হলে ৩০ দিনের মধ্যে) শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাবে এবং ট্রাইব্যুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হবে।

ট্রাইব্যুনালের গঠন ও কার্যধারা নিম্নরূপঃ

- (১) ট্রাইব্যুনাল একজন চেয়ারম্যান ও সরকার কর্তৃক নির্ধারিত সদস্য সমন্বয়ে গঠিত হয়;
- (২) ট্রাইব্যুনালের চেয়ারম্যান সুপ্রীম কোর্টে কর্মরত অথবা অবসর প্রাপ্ত বিচারক হবেন এবং উহার কোন সদস্য সুপ্রীম কোর্টে কর্মরত অথবা অবসরপ্রাপ্ত বিচারক অথবা অতিরিক্ত বিচারক হবেন, অথবা অন্যান্য তিন বছর কর্মরত আছেন বা ছিলেন এমন কোন জেলা জজ হবেন;
- (৩) ট্রাইব্যুনালের সদস্য নিযুক্ত থাকলে চেয়ারম্যান প্রয়োজনে এক বা একাধিক সদস্যের সমন্বয়ে বেঞ্চ গঠন করতে পারবেন;

- (৪) কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত দেয়ার ক্ষেত্রে মত পার্থক্য দেখা দিলে সংখ্যা গরিষ্ঠের অভিমত অনুযায়ী তা নিষ্পন্ন হবে এবং সমানভাবে বিভক্ত হলে চেয়ারম্যানের সিদ্ধান্ত প্রাধান্য পাবে;
- (৫) ট্রাইব্যুনালের রায় আপীল দায়ের করার ৬০ দিনের মধ্যে প্রদান করা হবে।
- * উল্লেখ্য যে, বিরোধ সম্পর্কে শ্রম আদালতের দরখাস্ত অথবা ট্রাইব্যুনালের আপীল নির্ধারিত ফরমে পেশ করতে হবে।
- * মামলার খরচঃ আইন ও বিধি সাপেক্ষে আদালতের বিবেচনা মতে প্রদেয়।

৫.৩ অভিযোগ দাখিলের রীতি পদ্ধতি

কর্মক্ষেত্রে সৃষ্ট বিভিন্ন অনিয়ম, অবহেলা, ত্রুটি ইত্যাদির প্রেক্ষিতে শ্রমিকেরা ক্ষতিগ্রস্ত হয়। এর ফলে শ্রমিকদের পক্ষ হতে অভিযোগ উত্থাপন করাই স্বাভাবিক। যৌক্তিক বিষয়ে অভিযোগ উত্থাপন ও প্রতিকার চাওয়া শ্রমিকের আইনগত অধিকার। আর তার প্রথম ও প্রধান ক্ষেত্র হলেন নিয়োগকর্তা বা মালিক। তবে মালিকের অনীহা বা ব্যর্থতার ক্ষেত্রে আইনগতভাবে অভিযোগকারীকে নিয়ম মেনে আদালতের শরণাপন্ন হতে হয়। আবার অনেক সময় শ্রম আইন প্রয়োগকারী সংস্থার কাছে অভিযোগ করেও সফল পাওয়া যায়। নির্দিষ্ট কয়েকটি বিষয়ের উপর শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়েরের ক্ষেত্রে আইনে সুস্পষ্ট বিধান রয়েছে যা শ্রমিকদের জানা অত্যন্ত জরুরী। বিষয়গুলি নিম্নরূপঃ

৫.৩.১ শ্রম আইনে বিষয় ভিত্তিক কয়েকটি অভিযোগের ওপর সংশ্লিষ্ট ধারা ও বিষয়ের বর্ণনাঃ

- (ক) ধারা-৩৩ : কর্মচ্যুতি জনিত পাওনা, চাকুরীর শর্তাবলী ইত্যাদি সংক্রান্ত অভিযোগ,
- (খ) ধারা-৮৬ : বিপজ্জনক ভবন ও যন্ত্রপাতি সংক্রান্ত অভিযোগ/দরখাস্ত,
- (গ) ধারা-১২৪ : আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওনা পাওয়ার লক্ষ্যে অভিযোগ/দরখাস্ত,
- (ঘ) ধারা-১৩২ : মজুরী কর্তন বা বিলম্বে পরিশোধের কারণে অভিযোগ/দরখাস্ত,
- (ঙ) ধারা-১৫৭, ১৬৮ : দুর্ঘটনা বা পেশাগত ব্যাধির ক্ষতিপূরণের জন্য দরখাস্ত/অভিযোগ,
- (চ) ধারা-৩১৫ : আইন মেনে চলায় অস্বীকৃতি সম্পর্কে রিপোর্ট, এবং
- (ছ) উপরোক্ত বিষয় বহির্ভূত অপরাপর ক্ষেত্র।

(ক) কর্মচ্যুতি, চাকুরীর শর্তাবলী ইত্যাদি সংক্রান্ত অভিযোগঃ (ধারা-৩৩)

যেভাবেই শ্রমিককে কর্মচ্যুত করা হোক না কেন পাওনার ক্ষেত্রে অনিয়ম, অথবা কাজে পুনর্বহাল বা চাকুরীর শর্তাবলী সংক্রান্ত অভিযোগের ক্ষেত্রে শ্রম আইনের ৩৩ ধারার বিধান অনুসরণ করতে হবে। এ সংক্রান্ত রীতি পদ্ধতি ২.২.৬ উপ অনুচ্ছেদে তুলে ধরা হয়েছে। তবে পাওনা আদায়ের জন্য পরবর্তী (গ) অনুচ্ছেদের বিষয়ই প্রতিপালন করা শ্রেয়তর (৩৩ ধারায় অভিযোগ দায়েরের জন্য নির্দিষ্ট ফরম রয়েছে পরিশিষ্ট -৬)।

(খ) বিপজ্জনক যন্ত্রপাতি বা ভবন সংক্রান্ত অভিযোগঃ (ধারা-৮৬)

কোন ভবন বা যন্ত্রপাতি শ্রমিকের কাছে বিপজ্জনক বলে মনে হলে তিনি প্রতিকারের জন্য মালিককে লিখিতভাবে জানাবেন এবং মালিক সে অনুযায়ী ব্যবস্থা নিতে ব্যর্থ হলে যদি কেউ জখমপ্রাপ্ত হন তবে মালিক তাকে দ্বিগুণহারে ক্ষতিপূরণ দেবেন। এ বিষয়ে মালিককে রিপোর্ট করার জন্য আইনে কোন ফরম নির্ধারিত নেই।

(গ) আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওনা পাওয়ার জন্য অভিযোগঃ (ধারা-১২৪)

শ্রমিকের চাকুরীকালীন পাওনা বা চাকুরীচ্যুতি জনিত পাওনা না পেলে আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওয়ার জন্য শ্রমিক মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট আবেদন করবেন। এরূপ আবেদন অধিদপ্তরের ওয়েবসাইটে (www.dife.gov.bd) অন-লাইনে (www.dife.gov.bd/app) করা যাবে। আবেদন পাওয়ার ২০ দিনের মধ্যে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তা 'মধ্যস্থতাকারী' হিসেবে আলাপ আলোচনা ও আপোষ মীমাংসার কার্যক্রম গ্রহণ করবেন। আপোষ মীমাংসার বৈঠকে গৃহীত সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত পক্ষদ্বয়ের জন্য মানা বাধ্যতামূলক। কিন্তু আপোষ মীমাংসার সিদ্ধান্ত প্রতিপালনে কোন পক্ষ সম্মত না হলে অপর পক্ষ শ্রম আদালতে মামলা করতে পারেন এবং আদালত মধ্যস্থতাকারীর সিদ্ধান্ত বিবেচনায় নেবেন।

(ঘ) মজুরী হতে কর্তন বা বিলম্বে পরিশোধের কারণে অভিযোগঃ (ধারা-১৩২)

শ্রমিকের মজুরী হতে বেআইনী কর্তন, অথবা মজুরী, গ্রাচুইটি বা ভবিষ্য তহবিলের অর্থ পরিশোধে যদি বিলম্ব ঘটে তাহলে পাওনাদার বা মৃত্যুহলে তার আইন সম্মত প্রতিনিধি নির্ধারিত ফরমে (পরিশিষ্ট - চ) শ্রম আদালতে মামলা করবেন। আদালত শুনানী শেষে প্রমাণ সাপেক্ষে প্রয়োজনীয় নির্দেশ দেবেন।



(ঙ) দুর্ঘটনা ও পেশাগত ব্যাধির কারণে ক্ষতিপূরণের দরখাস্তঃ (ধারা-১৫৭, ১৬৮)

দুর্ঘটনার কারণে জখমপ্রাপ্ত বা মৃত্যুজনিত কারণে অথবা পেশাগত ব্যাধিতে আক্রান্ত হবার কারণে আইনানুগ ক্ষতিপূরণ পাওয়ার জন্য এ বিষয়ে নির্ধারিত ফরমে (পরিশিষ্ট- ছ, জ) শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন।

(চ) আইন মেনে চলায় অস্বীকৃতি সম্পর্কে রিপোর্টঃ (ধারা-৩১৫)

শ্রম আইনের বিধান মেনে চলার জন্য মালিকের ব্যাপক দায়বদ্ধতা রয়েছে এবং শ্রমিকের আচার আচরণ নিয়ন্ত্রণের জন্যও এ আইনে বিধান রয়েছে। আবার আইনের বিধান প্রতিপালন নিশ্চিত করার জন্য মালিক শ্রমিকের পাশাপাশি ক্ষমতা প্রাপ্ত কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের পরিদর্শক ও শ্রম পরিদপ্তরের কর্মকর্তাদেরও ব্যাপক দায়বদ্ধতা রয়েছে। অতএব যে কেউ যদি আইনে অর্পিত দায়িত্বাবলী পালনে ব্যর্থ হন বা ইচ্ছাকৃত অবহেলা প্রদর্শন করেন-সেক্ষেত্রে আইনে অন্যান্য কার্যক্রম ছাড়াও ক্ষতিপ্রস্তু যে কোন পক্ষ শ্রম আইনের ৩১৫ ধারায় মহাপরিদর্শক (www.dife.gov.bd) অথবা শ্রম পরিচালক (www.dol.gov.bd) অথবা ভবিষ্য তহবিল নিয়ন্ত্রক বা তাদের অধঃস্তন কোন কর্মকর্তার কাছে রিপোর্ট করতে পারবেন। এক্ষেত্রে কোন নির্ধারিত ফরম প্রয়োজন হয় না।

(ছ) অপরাপর বিষয়ঃ

সুনির্দিষ্ট ভাবে কতিপয় ধারা ভিত্তিক অভিযোগ বা রিপোর্টিং ছাড়া শ্রম আইনভুক্ত অন্যান্য বিষয়গুলি দ্বারা শ্রমিকদের অধিকার ক্ষুণ্ণ হতে পারে সেক্ষেত্রে অভিযোগ দায়েরের সুনির্দিষ্ট কোন বিধান নেই। এরূপ ক্ষেত্রে প্রতিকার ও ন্যায় বিচার প্রাপ্তির জন্য কোন শ্রমিক ব্যক্তিগত বিষয় হলে প্রতিকারের সিদ্ধান্ত দিতে সক্ষম এমন উর্ধ্বতন কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপক বরাবর মৌখিক বা প্রয়োজনে লিখিত আবেদন করতে পারেন এবং এ ভাবে সুবিচার না পেলে মালিকের বরাবরে আবেদন করতে পারবেন। বিষয়টি যদি সমষ্টিগত স্বার্থ সংশ্লিষ্ট হয়, যেমন-প্রতিষ্ঠানের কোন কল্যাণমূলক কার্যক্রমে অব্যবস্থা বা কর্মঘন্টা-ছুটি ইত্যাদির অনিয়ম ইত্যাদি ক্ষেত্রে সিবিএ অথবা ইউনিয়ন থাকলে উক্ত সংগঠনের মাধ্যমে মালিক বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ বরাবর প্রতিকার চাওয়া যেতে পারে। মালিক বা প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষের নিকট হতে প্রতিকার পাওয়া না গেলে যে কোন অভিযোগ স্থানীয়ভাবে শ্রম পরিদর্শন দপ্তরের (www.dife.gov.bd/apps) কাছে দেয়া যেতে পারে।

৬ষ্ঠ অধ্যায়



অধিকার আদায়ে সহায়ক প্রতিষ্ঠান

৬.১ শ্রমিকের জন্য সামাজিক নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা

শ্রমিক শ্রেণী রাষ্ট্র ও সমাজের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। তাই এর যথাযথ সুরক্ষা ও নিরাপত্তা প্রদানের জন্য আমাদের সামাজিক দায়বদ্ধতা রয়েছে। বিশেষ করে কর্মচ্যুতি বা চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে শ্রমিককে আর্থিক নিরাপত্তার বিষয়টির এক বিশেষ আবেদন রয়েছে। এছাড়া অন্যান্য দৈব-দুর্বিপাক ও জরুরী প্রয়োজনে শ্রমিককে সুরক্ষা ও সামাজিক নিরাপত্তা দেয়ার জন্য শ্রম আইন এবং এর বাইরেও কিছু কিছু নৈতিক দায়বদ্ধতা রাখা হয়েছে। ব্যাপক অর্থে সমগ্র শ্রম আইনটিই শ্রমিকের জন্য নিরাপত্তামূলক ঢাল হিসেবে ভূমিকা রেখে থাকে। আর সুনির্দিষ্টভাবে এ আইনে যে বিষয়গুলোর মাধ্যমে শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা প্রদানের চেষ্টা করা হয়েছে সেগুলো হলোঃ

- ক) দুর্ঘটনা ও পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণ;
- খ) কর্মচ্যুতি বা চাকুরী অবসানের ক্ষেত্রে প্রদেয় অগ্রিম নোটিশ বা নোটিশ পে সহ ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচুইটি (এক কথায় সার্ভিস বেনিফিট);
- গ) মহিলা শ্রমিকদের মাতৃ কল্যাণ সুবিধা;
- ঘ) বীমার অর্থ;
- ঙ) ভবিষ্য তহবিলের অর্থ; এবং
- চ) কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশ।

অন্যান্য আইন ও বিধি ব্যবস্থায় শ্রমিককে প্রদেয় নিরাপত্তা ব্যবস্থা গুলো নিম্নরূপঃ

- ক) শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন-২০০৬ এ পরিবহন শ্রমিক ও নির্মাণ শ্রমিকদের বীমার ক্ষেত্রে প্রদেয় আর্থিক সুবিধা;
- খ) মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় কর্তৃক অসহায় গর্ভবতী মহিলাদের প্রদেয় আর্থিক সুবিধা;
- গ) বয়স্ক ও বৃদ্ধদের জন্য সরকার কর্তৃক প্রদেয় নিয়মিত বয়স্ক ভাতা ইত্যাদি;
- গ) যে কোনো শ্রমিকের দুর্ঘটনা ও পেশাগত ব্যাধির কারণে প্রদেয় আর্থিক সুবিধা।

৬.২ শ্রমিকের অধিকার আদায়ের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারী সংস্থা এবং অন্যান্য পেশাগত সংগঠন

আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত ও জাতীয়ভাবে ঘোষিত শ্রমিকের বিভিন্ন অধিকারের বিষয়গুলির বাস্তবায়ন তদারকি করা ও প্রয়োজনে আইনানুগ পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে বলবৎ করার জন্য সরকারের সুনির্দিষ্ট প্রশাসন যন্ত্র দায়িত্বপ্রাপ্ত রয়েছে। এর পাশাপাশি

বিভিন্ন বেসরকারী সংগঠন পেশাদারিত্বের দৃষ্টিভঙ্গী নিয়ে দেশের সমগ্র শ্রম পরিমন্ডলে শ্রমিক স্বার্থ সমুল্লত রাখার জন্য স্বতঃস্ফূর্ত ভূমিকা পালন করে আসছে। এ উদ্দেশ্যে সরকারীভাবে সরকারের দুটি পূর্ণাঙ্গ মন্ত্রণালয় রয়েছে। দেশের অভ্যন্তরে শ্রম ক্ষেত্রে কর্মরতদের জন্য শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং প্রবাসে কর্মরত ও বিদেশ গমনেচ্ছুকদের জন্য জনশক্তি ও প্রবাসী কল্যাণ মন্ত্রণালয় আইনগতভাবে দায়িত্ব প্রাপ্ত রয়েছে। এছাড়া কিছু কিছু সুনির্দিষ্ট বিষয়ে সরকারের স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, শিল্প মন্ত্রণালয়, বাণিজ্য মন্ত্রণালয়, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয় প্রভৃতিরও ভূমিকা রয়েছে।

৬.৩ শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় (MoLE)

দেশের অভ্যন্তরীণ শ্রম ক্ষেত্রে শ্রমিক স্বার্থ রক্ষায় শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং এর অধীনস্থ দপ্তরগুলির দায় দায়িত্ব ও ভূমিকা সবার উর্ধেব। শ্রমিকদের আইনগত অধিকার, কল্যাণ ও সুযোগ সুবিধা গুলি মালিক কর্তৃক কর্মক্ষেত্রে বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবার জন্য এ মন্ত্রণালয়ের অধীনে (ক) কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE), (খ) শ্রম পরিদপ্তর (DOL), (গ) শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল আদালত ও (ঘ) নিম্নতম মজুরী বোর্ড নামের সরকারী প্রতিষ্ঠান গুলি দায়িত্বপ্রাপ্ত। শ্রমিক স্বার্থ রক্ষার স্বার্থে সামগ্রিক নীতি নির্ধারণী কার্যক্রম ও প্রশাসনিক কার্যক্রম সরাসরি মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে পরিচালিত হয়। আর অধীনস্থ দপ্তরগুলির মাধ্যমে তা বাস্তবায়িত হয়ে থাকে।

(ক) কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE):

১৫ জানুয়ারি ২০১৪ তারিখে পূর্বের পরিদপ্তর হতে অধিদপ্তরে উন্নীত এ সরকারী সংস্থাটি ঢাকায় সদর দপ্তর ছাড়াও সমগ্র দেশে ২৩টি শিল্প ঘন কেন্দ্রিক জেলা শহরে উপ মহাপরিদর্শকের কার্যালয় এর মাধ্যমে এর সামগ্রিক কর্মকাণ্ড পরিচালনা করে থাকে। আইএলও কনভেনশন-৮১ তে যে শক্তিশালী শ্রম পরিদর্শন কাঠামো গড়ে তোলার কথা বলা হয়েছে মূলতঃ আমাদের দেশে এটিই সেই সরকারী সংস্থা। উক্ত কনভেনশনে কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, শোভন কর্মপরিবেশ এবং কাজের শর্তাবলী সংক্রান্ত যাবতীয় বিষয়, যেমনঃ নিয়োগ, কর্মঘন্টা, ছুটি, মজুরী, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ও কল্যাণ ইত্যাদি বিষয়গুলির বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবার জন্য যে তাগিদ দেয়া হয়েছে তা আমাদের শ্রম আইনের আওতায় এ অধিদপ্তর বলবৎকরণের জন্য আইনগতভাবে দায়বদ্ধ। এক কথায় বলা যায় যে, শ্রম আইনে স্বীকৃত শ্রমিকের অধিকাংশ মৌলিক অধিকার নিশ্চিতকরণে দায়িত্বপ্রাপ্ত প্রধান সরকারী সংস্থা হলো এই কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর।

(খ) শ্রম পরিদপ্তর (DOL):

আইএলও কনভেনশন-৮৭ মোতাবেক শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত একটি বিষয়, যা আমাদের শ্রম আইনে পূর্ণাঙ্গভাবে বিধিবদ্ধ করা হয়েছে। আর আইন মোতাবেক শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, সিবিএ প্রতিষ্ঠা, দাবী দাওয়া উত্থাপন, শিল্প বিরোধ নিরসন ইত্যাদি বিষয়গুলি তদারকি ও পরিচালনার জন্য আইনগতভাবে

জাতীয় ও প্রাকৃতিক সাইন

দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারী প্রতিষ্ঠানটির নাম শ্রম পরিদপ্তর (DOL)। ঢাকায় সদর দপ্তরসহ দেশের পুরাতন চারটি বিভাগীয় শহরে ৪টি বিভাগীয় কার্যালয়, ৪টি শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তন, ১১টি আঞ্চলিক কার্যালয় ও ৩০টি শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রের মাধ্যমে শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন ও সেবামূলক কতিপয় কর্মকান্ড তদারকি করা হয়ে থাকে। ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন, সিবিএ নির্বাচন অনুষ্ঠান, শিল্প বিরোধের ক্ষেত্রে সালিশি ও মধ্যস্থতা করা ইত্যাদি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্বগুলি এ পরিদপ্তর পালন করে থাকে।

(গ) শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল আদালতঃ

শ্রম আইনে প্রতিষ্ঠিত শ্রমিকের অধিকার ক্ষুণ্ণ হওয়ার কোন অভিযোগে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ, অর্থাৎ কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক অথবা ট্রেড ইউনিয়ন সংক্রান্ত বিষয়ে শ্রম পরিদপ্তর (DOL) এর কর্মকর্তাবৃন্দ শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের বা মামলা রুজু করতে পারেন। আবার অনেক ক্ষেত্রে সংক্ষুব্ধ শ্রমিক বা তার পোষ্য বা প্রতিনিধি সরাসরি আদালতে অভিযোগ দায়ের করে প্রতিকার চাইতে পারেন। শ্রম আদালতে প্রদত্ত রায়ে সংক্ষুব্ধ যে কোন

পক্ষ শ্রম আপীল আদালতে আপীল দায়ের করতে পারেন। শ্রমিকের অধিকার আদায়ের ক্ষেত্রে আদালতের বিচার কার্যই হলো শ্রমিকের শেষ আশ্রয়স্থল।

(ঘ) নিম্নতম মজুরী বোর্ডঃ

শ্রম আইনের ১৩৮ ধারায় নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠিত হয়ে থাকে। এটি মূলত বিশেষ বিশেষ সেক্টরে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য নিম্নতম মজুরীর অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সরকারের নির্দেশে বিভিন্ন খেত্রে নিম্নতম মজুরী হার সুপারিশ করে থাকে। এ ধরনের সুপারিশ প্রদানের ক্ষেত্রে শ্রমিকদের জীবন যাপনের মান ও জীবন যাপন ব্যয়, উৎপাদিত পণ্যের উৎপাদন খরচ ও মূল্য, কাজের ধরণ, ঝুঁকি ও মান, আর্থ-সামাজিক অবস্থা ইত্যাদি বিষয়গুলি বিবেচনায় নেয়া হয়। ঘোষিত নিম্নতম মজুরীর অধিকার নিশ্চিত করার দায়িত্বটি আবার পরিদর্শন অধিদপ্তরের উপর ন্যস্ত।

(ঙ) শ্রমিক আইন সহায়তা কেন্দ্রঃ

সরকারী পর্যায়ে উপরোক্ত সংস্থাসমূহের বিধিবদ্ধ কার্যক্রম ছাড়াও অসহায় দরিদ্র মানুষদের জন্য সরকারের নির্দেশে আইন মন্ত্রণালয়ের অধীনে চালু রয়েছে বিশেষ আইনী সহায়তা সেল। এরই অংশ হিসেবে ঢাকার ৪, রাজউক এভিনিউ ঠিকানায় অবস্থিত শ্রম ভবনের ৫ম তলায় রয়েছে “শ্রমিক আইন সহায়তা কেন্দ্র”। শ্রমিকেরা তাদের প্রতি সংঘটিত যে কোন অন্যায় অবিচারের আইনী প্রতিকার ও পরামর্শ পাওয়ার জন্য এই সেলের সাহায্য নিতে পারেন।

৬.৪ শ্রমিক অধিকার আদায়ে বেসরকারী সংস্থা

সরকারী কর্তৃপক্ষের আইনগত কার্যক্রম ছাড়াও বিভিন্ন বেসরকারী সংগঠন শ্রমিকের অধিকার রক্ষা, জীবনমান উন্নয়ন ও সামগ্রিক কল্যাণ সাধনে নিজস্ব কর্মসূচী নিয়ে তৎপর রয়েছে। এ ধরনের উল্লেখযোগ্য কয়েকটি বেসরকারী প্রতিষ্ঠান হলোঃ

- ১। সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি (SRS)
- ২। বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (BLAST)
- ৩। বাংলাদেশ ইন্সটিটিউট অব লেবার স্টাডিজ (BILS)
- ৪। এ্যাকশন এইড বাংলাদেশ
- ৫। মানুষের জন্য ফাউন্ডেশন
- ৬। ওশি ফাউন্ডেশন (OSHE)
- ৭। সেভ দ্যা চিলড্রেন প্রভৃতি।

এ সকল বেসরকারী সংস্থাগুলি শ্রমিকদের কর্মপরিবেশ উন্নয়ন ও স্বার্থ রক্ষার লক্ষ্যে বিভিন্ন উদ্যোগ গ্রহণের পাশাপাশি শ্রম বিষয়ক বিভিন্ন ইস্যুতে সমীক্ষা ও গবেষণা পরিচালনা, সরকার-মালিক ও শ্রমিক পক্ষের সাথে নিবিড় যোগাযোগ রক্ষা এবং শ্রমমান উন্নয়নে প্রশিক্ষণ কর্মসূচী পরিচালনা করে থাকে।

৬.৫ শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আন্তর্জাতিক সংস্থা

শ্রমিকদের অধিকার রক্ষাসহ কর্মক্ষেত্রের মানোন্নয়ন, সরকারী সংস্থাসমূহের দক্ষতাবৃদ্ধি, আইনের সংস্কার, আনুষ্ঠানিক-অনানুষ্ঠানিক এবং ক্ষুদ্র-মাঝারি নির্বিশেষে সকল কর্মক্ষেত্রে শ্রম আইনের তদারকিতে আনয়ন, আইন সম্পর্কে প্রশিক্ষণ প্রদান ইত্যাদি বিষয়ে আন্তর্জাতিক যে সংস্থাটি অন্যান্য সকলের চেয়ে অগ্রণী ভূমিকা পালন করে চলেছে সেটি হলো আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা বা আইএলও (ILO)। জার্মান ও জাপানের দুটি আন্তর্জাতিক সংস্থা-যথাক্রমে জিআইজেড (GIZ) ও জাইকা (JICA) পেশাগত



স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান ও অর্থনৈতিক সহায়তার মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রের নিরাপদ পরিবেশ নিশ্চিতকরণের ক্ষেত্রে অবদান রেখে চলেছে। এছাড়াও সামগ্রিক শ্রম মান উন্নয়নে USAID, UKAID, CANADA ও Netherlands সরকারসহ ইউরোপিয় ইউনিয়নভুক্ত দেশগুলো বিভিন্ন বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে আর্থিক ও কারিগরি সহায়তা প্রদান করছে।

৬.৬ শ্রমিক স্বার্থ রক্ষায় আইএলও

বিশ্বব্যাপী শ্রমজীবী মানুষের জন্য সামাজিক ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠা ও সার্বজনীন স্থায়ী শান্তি অর্জনে ভূমিকা রাখার লক্ষ্য নিয়ে প্রথম বিশ্বযুদ্ধের পর ১৯১৯ সালে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা বা আইএলও গঠিত হয়। জাতিসংঘের সহযোগী সংস্থাগুলোর মধ্যে আইএলও একমাত্র সংস্থা যেখানে সরকার, মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধি সম্বলিত ত্রিপক্ষীয় প্রতিনিধিত্বশীল গভর্নিং বডি রয়েছে। প্রতিষ্ঠালাভের পর হতে সংস্থাটি এযাবৎ বিভিন্ন পর্যায়ে দেশ, কাল, পাত্র ভেদে বিশ্বের মেহনতী শ্রমিকশ্রেণীর স্বার্থ সংরক্ষণ ও কল্যাণার্থে সামাজিক ন্যায়বিচার, কর্মসংস্থান, কাজের পরিবেশ ও সামাজিক নিরাপত্তা, সংগঠিত হওয়ার স্বাধীনতা, শিল্প সম্পর্ক, শ্রম প্রশাসন, শ্রম পরিদর্শন, ইত্যাদি বিষয়ে আনীত বিভিন্ন প্রস্তাবনার আলোকে আন্তর্জাতিক শ্রম কনভেনশন ও সুপারিশমালা গ্রহণ করে এসেছে। এভাবে ২০১৪ সাল পর্যন্ত সংস্থাটিতে ১৮৯টি কনভেনশন গৃহীত হয়েছে। উল্লেখ্য যে, ৮ ঘন্টা শ্রমের দাবীতে আন্দোলন করতে গিয়ে ১৮৮৬ সালের ১ মে আমেরিকায় শ্রমিকদের প্রাণ দিতে হয়েছিল। উক্ত ৮ ঘন্টা ও সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টা কর্মমেয়াদ সংক্রান্ত প্রস্তাবটি আইএলও'র প্রথম কনভেনশন হিসেবে ১৯১৯ সালের ২৯ নভেম্বর অনুষ্ঠিত অধিবেশনে গৃহীত হয়।

বর্তমানে আইএলও'র সদস্য দেশ ১৮৫ টি। কোন সদস্য রাষ্ট্র সংস্থার কোন কনভেনশন অনুসমর্থন করলে এতে বর্ণিত বিষয়গুলির বাস্তবায়ন করা, তথা সেদেশের আইন হিসেবে প্রণয়ন করা বাধ্যতামূলক হয়ে যায়। বাংলাদেশ এযাবত ৩৩টি কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে। অনুসমর্থিত এসব কনভেনশনের বিষয়গুলির মধ্যে অন্যতম হলো- কাজের সময় (দৈনিক ও সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা সংক্রান্ত), সাপ্তাহিক বিশ্রাম, দুর্ঘটনা ও পেশাগত ব্যাধির ক্ষতিপূরণ, বলপ্রয়োগমূলক শ্রমের বিলোপ, ন্যূনতম বয়স, শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থা, সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার, পুরুষ মহিলা নির্বিশেষে সম পারিশ্রমিক, ঝুঁকিপূর্ণ (আপত্তিজনক) কাজে (worse form) শিশু নিয়োগ ইত্যাদি।

পাঠকের প্রতি নিবেদন

শ্রমজীবীর আদর্শলিপি প্রকাশের স্বার্থকতা সম্পূর্ণ আপনার ওপর। আমরা মনে প্রানে আশা করছি এ সহায়িকাটি পাঠের পর শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় আপনি নিজে যেমন উদ্বুদ্ধ হবেন তেমনি অন্যকেও উদ্বুদ্ধ করতে এগিয়ে আসবেন। এছাড়া যদি কোনো সংশোধন বা সংযোজন প্রয়োজন মনে হয় তাহলে আমাদের অবগত করলে কৃতজ্ঞ থাকবো। আপনার সহায়তায়ই বাংলাদেশে শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠা পাবে।

পরিশিষ্ট - ক

সদস্যদের জন্য দরখাস্তের ফরম

তারিখ

.....(ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা)
ট্রেড ইউনিয়নের সেক্রেটারি সমীপে

জনাব,

আমি (ট্রেড ইউনিয়নের নাম)..... ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যপদ লাভের জন্য এতদ্বারা আবেদন করছি যে আমি সতর্কতার সাথে ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধানের বিধানসমূহ পড়েছি/পড়ে শুনানো হলে বুঝেছি এবং এগুলো মেনে চলতে প্রস্তুত আছি।

আমার সম্পর্কে বিবরণ নীচে দেয়া হল :

- | | | |
|-----------------------------------------|--------------|----|
| ১. নাম ও পিতার/স্বামীর নাম | .. | .. |
| ২. বয়স ও সনাক্তকরণ চিহ্ন | .. | .. |
| ৩. যে শিল্পে/প্রতিষ্ঠানে কর্মরত তার নাম | .. | .. |
| ৪. বিভাগ এবং টিকেট নং (যদি থাকে) | .. | .. |
| ৫. স্থায়ী অথবা অস্থায়ী | .. | .. |
| ৬. বর্তমান চাকরীতে প্রবেশের তারিখ | .. | .. |
| ৭. অন্য কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য কিনা | .. | .. |
| ৮. ঠিকানা : | (i) স্থানীয় | .. |
| | (ii) স্থায়ী | .. |

.....
স্বাক্ষর/টিপসই

তাং

পরিশিষ্ট - খ

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের আবেদন

[ধারা ১৭৭]

তারিখ

ববারব

শ্রম পরিচালক/প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(দপ্তরের ঠিকানা)

জনাব,

- ১। আমরা এতদ্বারা নামের একটি ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশনের জন্য আবেদন করছি।
- ২। ট্রেড ইউনিয়নের প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা
- ৩। যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়নটি গঠন করা হয়েছে উহার নাম ও ঠিকানা
- ৪। ইউনিয়নটি সনের তারিখে গঠিত হয়।
- ৫। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৭৮ ধারা অনুযায়ী প্রয়োজনীয় তথ্য এতদসঙ্গে তফসিল আকারে সংযুক্ত করা হল

আপনার বিশ্বস্ত

সভাপতির স্বাক্ষর ও নামসহ সীল

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর ও নামসহ সীল

তাং.....

সদস্য রেজর্পর্

সদস্যদের নাম	পিতার/স্বামীর নাম	ঠিকানা	শ্রমিকের বিবরণ/ টোকেন নং	প্রতিষ্ঠানের নাম	প্রবেশ ফি যদি থাকে	অন্য কোন খাতে আদায়
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

মাসিক চাদা ও অন্যান্য আদায়

জানুয়ারী	ফেব্রুয়ারী	মার্চ	এপ্রিল	মে	জুন	জুলাই	আগস্ট	সেপ্টেম্বর	অক্টোবর	নভেম্বর	ডিসেম্বর	মোট	মন্তব্য (যদি থাকে)
৮	৯	১০	১১	১২	১৩	১৪	১৫	১৬	১৭	১৮	১৯	২০	২১

রেজর্পর্ ট্রেড ইউনিয়ন/ফেডারেশনের

প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা

তারিখ.....

রশিদ বই

রেজর্পর্ ট্রেড ইউনিয়ন/ফেডারেশনের নাম ও ঠিকানাঃ

যে মাসের হিসাব সে মাসের নাম

প্রাপ্তি					ব্যয়				
তারিখ	বিবরণ	ভাউচার নং	চলতি	সর্বমোট	তারিখ	বিবরণ	ভাউচার নং	চলতি	সর্বমোট
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০

ফেডারেশনের সেক্রেটারী/ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার স্বাক্ষর

পরিশিষ্ট - ৬

শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের

(চাকুরী চ্যুতির ক্ষেত্রে)

[ধারা ৩৩ (৩)]

শ্রম আদালতঃ

১। সংক্ষুব্ধ শ্রমিকের নাম, ঠিকানা, ও পূর্ণ বিবরণঃ

২। যে মালিকের বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হইয়াছে তার নাম, ঠিকানা ও পূর্ণ বিবরণঃ

৩। শ্রমিকের কাজে যোগদানের তারিখ, পদবী, সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরী, সর্বশেষ কর্মদিবস (যদি প্রযোজ্য হয়)

৪। এখানে অভিযোগগুলো ক্রমান্বয়ে সাজিয়ে লিখুনঃ

(ক).....

(খ).....

(গ).....

(ঘ).....

৪। অভিযোগের কারণ সৃষ্টির তারিখঃ

৫। কোন তারিখে অভিযোগটি প্রতিকারের আশায় মালিকের গোচরে আনা হইয়াছেঃ

৬। এ ব্যাপারে মালিক তার সিদ্ধান্ত জানাইয়াছেন কিনা। জানাইয়া থাকিলে তাহার একটি কপি বা সংক্ষিপ্তসার এতদসঙ্গে সংগে নথিভুক্ত করুনঃ

৭। মালিক সিদ্ধান্ত দিয়া থাকিলে তাহার তারিখ উল্লেখ করুনঃ

৮। বাংলাদেশ শ্রম আইন- ২০০৬ অনুসারে বিরোধটি ইতিমধ্যে উপস্থাপিত হইয়াছে কিনা উল্লেখ করুনঃ

৯। সংযুক্তিপত্রসসূহ, যদি থাকেঃ

১০। কি প্রতিকার আশা করিতেছেন তাহা এখানে ক্রমান্বয়ে সাজাইয়া লিখুনঃ

(ক).....

(খ).....

(গ).....

(ঘ).....

আবেদনকারী/ সংক্ষুব্ধ শ্রমিকের স্বাক্ষর

তারিখঃ

পরিশিষ্ট - ৮

মজুরী পরিশোধের দাবীর আবেদনের ফরম

[ধারা ১৩২]

আবেদন নং/২০....

ক, খ, গ..... আবেদনকারী মাধ্যম

মাধ্যম..... আইনজীবী/রেজিস্টার্ড ইউনিয়নের কর্মকর্তা

এবং

ঘ,ঙ,চ..... প্রতিপক্ষ মালিক ও প্রতিষ্ঠানের নাম

আবেদনকারীর বিনীত নিবেদনঃ

১। ক খ গ..... নামীয় প্রতিষ্ঠানে/ নিযুক্ত ব্যক্তি।

সমস্ভূ নোটিশ ও সমন জারীর জন্য আবেদনকারীর ঠিকানা

২। প্রতিপক্ষ ঘ,ঙ,চ আইনের ১২১ধারা মোতাবেক তার মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি, এবং নোটিশ ও সমন জারীর জন্য তার ঠিকানা

৩। (১) আবেদনকারীর নিগোক্ত মজুরী মেয়াদ (মেয়াদসমূহ) এর জন্য মজুরি পরিশোধ করা হয়নি

(তারিখ/ দিন)..... অথবা.....

(তারিখ) সমাপ্য মজুরি মেয়াদের জন্য মজুরী টাকা(টাকার অংকে) থেকে টাকা ..

বে আইনীভাবে কর্তন করা হইয়াছে।

(২) [এখানে অতিরিক্ত দাবি অথবা ব্যাখ্যা দিন]

৪। আবেদনকারী তার প্রার্থিত প্রতিকার

৫। আবেদনকারীর প্রার্থনা ১৩২ ধারার (৩) ও (৫) উপধারা মোতাবেকঃ

(ক) তার উপরোক্ত নির্ধারিত বিলম্বিত মজুরি অথবা কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় কম-বেশী প্রাপ্য মজুরি প্রদানের নির্দেশ দিতে অথবা বে-আইনীভাবে কর্তিত মজুরি ফেরত দেয়ার নির্দেশ দিতে।

(খ) ক্ষতিপূরণ বাবদ টাকা সর্বোচ্চ ২৫%

(গ) নিম্নতম মজুরী ঘোষিত প্রতিষ্ঠান/কারখানার ক্ষেত্রে ৫০%

অত্র আবেদনের বর্ণনা তার জ্ঞান ও বিশ্বাসমতে সঠিক বলে আবেদনকারী প্রত্যয়ন করিয়াছেন।

নিযুক্ত ব্যক্তির বা তার আইনজীবীর বা রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়নের প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার স্বাক্ষর বা টিপসই

পরিশিষ্ট - ছ

জখমপ্রাপ্ত শ্রমিক কর্তৃক আদালতে ক্ষতিপূরণ প্রদানের আদেশের
আবেদন

[ধারা -১৬৬ ও ১৬৮]

শ্রম আদালত সমীপে

.....

নাম ও ঠিকানা আবেদনকারী।

বনাম

নাম ও ঠিকানা প্রতিপক্ষ।

সবিনয় নিবেদন এই যে,

১। আবেদনকারী প্রতিপক্ষের প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত একজন শ্রমিক।.....তারিখে
মালিকের কাজে নিযুক্ত থাকার সময় সংঘটিত দুর্ঘটনায় তিনি আহত হন।
দুর্ঘটনার কারণে (এইখানে সহজ সরল ভাষায় দুর্ঘটনার কারণ সংক্ষেপে বর্ণনা করা হইল).....

২। আবেদনকারী নিম্নোক্তরূপে জখমপ্রাপ্ত হইয়াছেন.....

৩। আবেদনকারীর মাসিক মজুরীর পরিমাণ টাকা.....

৪। ক। তারিখের দুর্ঘটনার নোটিশ দেওয়া হয়

খ। নোটিশ যত শীঘ্র পাঠানো হইয়াছে

গ। নিগেজ কারণে দুর্ঘটনার নোটিশ (যতাসময়ে) যায়নি (কারণ).....

৫। অতএব আবেদনকারী নিম্নোক্ত পরিমাণ ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী.....

ক। হইতে..... তারিখ পর্যন্ত মাসিক মজুরী বাবদ টাকা.....

খ। এককালীন প্রাপ্য টাকা.....

তারিখ.....

আবেদনকারী

পরিশিষ্ট - জ

পোষ্য কর্তৃক আদালতে ক্ষতিপূরণের অর্থ জমা দেওয়ার আদেশের
আবেদন

[ধারা -১৬৬ ও ১৬৮]

শ্রম আদালত সমীপে

.....

নাম ও ঠিকানা..... আবেদনকারী।

বনাম

নাম ও ঠিকানা..... প্রতিপক্ষ।

বিনীত নিবেদন,

১।প্রতিপক্ষ কর্তৃক (প্রতিপক্ষের ঠিকাদার কর্তৃক) নিযুক্ত একজন শ্রমিক
তারিখে তাহার কাজের সময়ে এবং কাজের ফলশ্রুতিতে সংঘটিত দুর্ঘটনায় তিনি দৈহিক
জখমপ্রাপ্ত হোন ফলে সনেরতারিখে তিনি মৃত্যুবরণ করেন। জখমের
কারণ ছিল

(এখানে সাধারণ ভাষায় সংক্ষিপ্তভাবে জখমের কারণ বর্ণনা করুন)

২। আবেদনকারী (গণ) মৃত শ্রমিকের (তাহার সঙ্গে সম্পর্ক) হিসেবে তাহার পোষ্য।

৩। মৃত শ্রমিকের মাসিক মজুরী ছিল টাঃ

৪। তারিখে দুর্ঘটনার নোটিশ প্রদান করা হইয়াছে।

৫। আবেদনকারী (গণ) মোট টাঃ এককালীন পাওয়ার অধিকারী।

অতএব, আবেদনকারীকে উপরোক্ত ক্ষতিপূরণ বা অন্য কোন ক্ষতিপূরণ পাওয়ার
অধিকারী হইলে তা মঞ্জুর করিতে মর্জি হয়।

তারিখ.....

আবেদনকারী

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি কী?

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি একটি অলাভজনক বেসরকারী উন্নয়ন সংস্থা যা সোসাইটিস রেজিস্ট্রেশন অ্যাক্ট, ১৮৬০ এর অধীনে নিবন্ধনকৃত। এর লক্ষ্য হচ্ছে বাংলাদেশের কর্মক্ষেত্র পরিস্থিতির উন্নয়ন এবং ভোক্তা ও জনগণের অধিকার সুরক্ষা করা।

কর্ম-সংশ্লিষ্ট জনগণ যেন শোভন কর্ম-পরিবেশ পায় এবং কর্মক্ষেত্রে যেন ন্যূনতম পক্ষে আইন মেনে চলা হয় তা নিশ্চিত করাও এ সংস্থার লক্ষ্য।

জনগণের জন্য নিরাপদ খাদ্য ও যাতায়াত নিশ্চিত করা এবং তারা যেন অন্যের কর্মের ফলে সৃষ্ট ঝুঁকি থেকে রক্ষা পায় সে বিষয়েও আমরা সচেষ্ট।

যাদের সাথে কাজ করি

সরকার, মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের পাশাপাশি আমরা কয়েকটি অলাভজনক উন্নয়ন সংস্থার সাথে যৌথ-অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে কাজ করি।

কর্মক্ষেত্র দুর্ঘটনায় নিহত শ্রমিক সম্পর্কে তথ্যানুসন্ধান ব্রাক-হিউম্যান রাইটস এন্ড লিগ্যাল সার্ভিসেস প্রোগ্রাম এবং আহতের ওপর তথ্যানুসন্ধান পক্ষাঘাতগ্রস্থদের পুনর্বাসন কেন্দ্র (সিআরপি) এর সাথে আমরা কাজ করি। আহত বা নিহত শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আদায়ে মামলা পরিচালনায় আমাদের সহায়তা করে বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট)।

পরিচালনা পর্ষদ

খুশী কবির	: চেয়ারপার্সন
তাহেরা ইয়াসমিন	: ভাইস চেয়ারপার্সন
ডা. ওয়াজেদুল ইসলাম খান	: সদস্য
সৈয়দা রেজওয়ানা হাসান	: সদস্য
প্রকৌশলী আসমা জাহান হক	: সদস্য
সাফি রহমান খান	: কোষাধ্যক্ষ
তানিম হোসেইন শাওন	: স্রোধারণ সম্পাদক।

নির্বাহী পরিচালক : সেকেন্দার আলী মিনা

Safety & Rights

Promoting Safety, Enforcing Rights

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি

১৪/২৩ বাবর রোড (৫ম তলা), ব্লক-বি, মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭

টেলিফোন : +৮৮ ০২ ৯১১৯৯০৩-৪, মোবাইল: +৮৮ ০১১৯৩ ২০০২০৭

ই-মেইল : info@safetyandrights.org

ওয়েবসাইট: www.safetyandrights.org