



শ্রমজীবীর আদর্শালিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

Safety
& Rights

Promoting Safety, Enforcing Rights

শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

সম্পাদনায় : কাজী হাবিবুর রহমান
ভূইয়া মাহফুজ কবীর
সেকেন্দার আলী মিনা

সহায়তায়:



প্রকাশনা ও প্রচারে:



শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

শ্রম অধিকার প্রতিষ্ঠায় একটি সহায়ক নির্দেশিকা

প্রকাশনা ও প্রচারে:

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি
র্যাংগস শ্রাবস্তি, ৬/৫ এ, স্যার সৈয়দ রোড (২য় তলা)
মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭
টেলিফোন : +৮৮ ০২ ৯১১৯৯০৩-৪, মোবাইল: +৮৮ ০১৯৭৪৬৬৬৮৯০
ই-মেইল : info@safetyandrights.org
ওয়েবসাইট: www.safetyandrights.org

সম্পাদনায়:

কাজী হাবিবুর রহমান
ভূইয়া মাহফুজ কবীর
সেকেন্দার আলী মিনা

প্রথম সংস্করণ: ডিসেম্বর ২০১৪

পুনর্মুদ্রণ: অক্টোবর ২০২০

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 বাড্ডানগর, পিলখানা, ঢাকা-১২০৫

ISBN: ৯৭৮-৯৮৪-৩৩-৮৭৯৩-৬

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 নারীও 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 স্তম্ভের 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-দায়িত্বসম্পর্কে 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।

সেকেন্ডার আলী মিনা

নির্বাহী 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 সংজ্ঞা	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
দ্বিতীয় অধ্যায়: নিয়োগ ও কর্মচ্যুতি	১৭
২.১. নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র ও সার্ভিস বই	১৮
২.২. কর্মচ্যুতি বা চাকুরি অবসান	১৯
২.২.১. মালিক কর্তৃক চাকুরি অবসান	১৯
২.২.২. শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় কর্মত্যাগ বা চাকুরীর অবসান	২১
২.২.৩. স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ	২২
২.২.৪. মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরী অবসান	২২
তৃতীয় অধ্যায়: স্বাস্থ্য রক্ষা, নিরাপত্তা ও কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	২৩
৩.১. স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা	২৪
৩.২. নিরাপত্তা বিষয়ক অধিকার	২৪
৩.৩. কল্যাণমূলক ব্যবস্থা	২৫
৩.৪. দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ	২৬
চতুর্থ অধ্যায়: কর্মঘন্টা, ছুটি ও মজুরী	২৭
৪.১. কর্মঘন্টা ও বিশ্রাম	২৮
৪.২. ছুটির বিধানসমূহ	২৮
৪.৩. মজুরী	২৯
৪.৩.১. ওভারটাইম	২৯
৪.৩.২. মজুরী নির্ধারণ	৩০
পঞ্চম অধ্যায়: প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা	৩৩
৫.১. প্রসূতি কল্যাণ	৩৩
ষষ্ঠ অধ্যায়: ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম আচরণ	৩৭
৬.১. ট্রেড ইউনিয়ন কি ও কেন?	৩৮
৬.২. ট্রেড ইউনিয়ন এর গঠন	৩৮
৬.২.১. গঠনতন্ত্রে যে সব বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে	৩৮
৬.২.২. রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন যে সব রেজিস্টার সংরক্ষণ করবে	৩৯
৬.২.৩. ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে কতিপয় জ্ঞাতব্য বিষয়	৪০

৬.৩	অসৎ শ্রম আচরণ	৪০
৬.৩.১	মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৪০
৬.৩.২	শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ	৪১
৬.৪	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ)	৪২
৬.৪.১	যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ পদ্ধতি	৪২
সপ্তম অধ্যায়:	বিরোধ নিষ্পত্তি ও বিচার প্রক্রিয়া	৪৩
৭.১	শিল্প বিরোধ	৪৪
৭.১.১	শিল্প বিরোধ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি	৪৪
৭.২	শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল	৪৫
৭.২.১	শ্রম আদালত গঠন ও কার্যক্রম	৪৬
৭.২.২	শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল	৪৬
৭.৩	অভিযোগ দাখিলের রীতি ও পদ্ধতি	৪৭
অষ্টম অধ্যায়:	অধিকার আদায়ে সহায়ক প্রতিষ্ঠান	৫১
৮.১	শ্রমিকের জন্য সামাজিক নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা	৫২
৮.২	শ্রমিক অধিকার আদায়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারী সংস্থা ও অন্যান্য পেশাগত সংগঠন	৫২
৮.৩	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	৫৩
৮.৪	শ্রমিক অধিকার আদায়ে বেসরকারী সংস্থা	৫৫
৮.৫	শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আন্তর্জাতিক সংস্থা	৫৫
৮.৬	শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আইএলও	৫৬
পরিশিষ্ট:	প্রয়োজনীয় ফরমসমূহ (ক-জ)	৫৭



বাঁচাও শ্রমিক
বাঁচাও দেশ
গড় স্রোনার
বাংলাদেশ

সেইফটি এন্ড রাইটিং 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 অন্যান্য 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, মাতৃত্ব কল্যাণ আইন-১৯৩৯ প্রভৃতি প্রণয়ন করা হয়।

পাকিস্তান আমলে কারখানা আইন ছাড়াও মাতৃত্ব 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 কর্মকাণ্ড 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- নিয়োগও চাকুরীর শর্তাবলী, কর্মঘন্টা 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 ভাঙ্গার কাজ, ছাপাখানা বা বই বাঁধাইয়ের কাজ যা মুনাফা অর্জনের লক্ষ্যে পরিচালিত হয়- এসবই “উৎপাদন প্রক্রিয়া” হিসেবে চিহ্নিত (সংক্ষেপিত)।

“উৎসব ভাতা” অর্থ কোন কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে তাদের নিজ নিজ ধর্মীয় উৎসবের আগে বিধি দ্বারা নির্ধারিত প্রদেয় উৎসব ভাতা;

“কর্ম-ঘণ্টা” হলো আহার 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 উপর্ধে 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।



শ্রমজীবীর আদর্শালিপি

“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 আংগিনা 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 পিতৃ হীন 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 চতুর্থ অধ্যায়ের অধীন কোন মহিলা শ্রমিককে তার প্রসূতি হওয়ার কারণে প্রদেয় মজুরীসহ ছুটি ও অন্যান্য সুবিধা।

“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 অসদাচরনের 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 সেक्टरের মালিক অথবা ট্রেড ইউনিয়ন নেতা কিংবা যার শ্রম, শিল্প ও কর্মস্থলে নিরাপত্তা সম্পর্কিত বিষয়ে বিশেষ জ্ঞান বা অভিজ্ঞতা রয়েছে।



শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

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

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।

আরো সুস্পষ্টভাবে বললে, মালিক বলতেতাকেই 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-গ্রুপদ্বারা সম্পাদিত হয় সে ক্ষেত্রে, উক্তরূপ প্রত্যেক গ্রুপ।

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

“রেজিষ্টার্ড 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।



শ্রমজীবীর আদর্শলিপি

“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।

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

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



দ্বিতীয় অধ্যায়
নিয়োগ ও কর্মচ্যুতি

শ্রম আইন অনুযায়ী নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র, সার্ভিস বই, শ্রমিক রেজিষ্টার, টিকেট ও কার্ড পাওয়া একজন শ্রমিকের অধিকার। শুধু তাই নয়, শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান ও মালিক কর্তৃক চাকুরির অবসানের ক্ষেত্রেও শ্রমিক কতগুলি অধিকার পায়। শ্রমিকের চাকুরীতে নিয়োগ ও অবসানের অধিকার এর কথা শ্রম আইন এ বলা আছে।

২.১ নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র ও সার্ভিস বই

- মালিক প্রত্যেক শ্রমিককে কাজে নিয়োগের ক্ষেত্রে নিয়োগপত্র প্রদান করবে
- নিয়োগপত্রে শ্রমিকের নাম, পদের নাম, কাজের বিবরণ, নিয়োগের শর্ত, মজুরি ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা স্পষ্টভাবে লেখা থাকবে
- ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করবে
- পরিচয়পত্র শ্রমিক হিসেবে সবস্থানে আপনার পরিচয় প্রমাণ করবে
- স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে মালিক সার্ভিস বই তৈরি করবে
- সার্ভিস বই মালিকের কাছে জমা থাকবে
- চাকুরীর অবসান হলে মালিক সার্ভিস বইটি আপনাকে ফেরত দিবে
- পূর্বে সার্ভিস বই থাকলে, সে ক্ষেত্রে একটি রশিদের বিনিময়ে সার্ভিস বইটি নিয়ে নতুন মালিককে জমা দিবেন এবং চাকুরী শেষে তা ফেরত নিবেন
- আপনি চাইলে সার্ভিস বই এর একটি কপি নিজ খরচে নিজের কাছে রাখতে পারেন
- মালিক কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য একটি রেজিষ্টার রাখবেন যেখানে সকল শ্রমিকের নাম ও জন্ম তারিখ, মাতা ও পিতার নাম, নিয়োগের তারিখ, কাজের ধরণ, পদবি, বিভাগ ও শাখা, টিকেট বা কার্ড, কাজের সময়, বিশ্রাম ও খাবারের বিরতির সময়, বিশ্রামের দিন ইত্যাদি উল্লেখ থাকবে
- চাকুরীর ধরণ স্থায়ী, অস্থায়ী, বদলি, সাময়িক, শিক্ষাধীন অনুযায়ী প্রত্যেক শ্রমিককে মালিক টিকেট বা কার্ড প্রদান করবে

আমি শ্রমিক হিসেবে দুই দিনের জন্য কোন কাজ করলে মালিক আমাকে নিয়োগপত্র দিবে কি?

নিয়োগপত্র আপনার অধিকার। কোন মালিক নিয়োগপত্র না দিয়ে কোন শ্রমিককে কাজে নিয়োগ করতে পারেন না।

২.২ কর্মচ্যুতি বা চাকুরী অবসান

চারভাবে একজন শ্রমিকের কর্মচ্যুতি ঘটে বা চাকুরী অবসান হতে পারে।

প্রথমতঃ মালিক কর্তৃক শ্রমিক কর্মচ্যুত হতে পারেন;

দ্বিতীয়তঃ শ্রমিক স্বেচ্ছায় কর্মত্যাগ করতে পারেন;

তৃতীয়তঃ নির্দিষ্ট বয়স (৬০ বছর) পূর্তির প্রেক্ষিতে স্বাভাবিকভাবে শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর নিতে পারেন, এবং

চতুর্থতঃ মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরীর অবসান।

বিভিন্নভাবে ঘটা কর্মচ্যুতির কারণ ও আইনগত পাওনা সম্পর্কে সংক্ষেপে নিম্নে বর্ণনা করা হলো:

২.২.১ মালিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান

মালিকের দ্বারা চারভাবে একজন শ্রমিক কর্মচ্যুত হন। যথাঃ- (ক) ছাঁটাই, (খ) ডিসচার্জ, (গ) বরখাস্ত বা অপসারণ এবং (ঘ) চাকুরীর অবসান।

(ক) ছাঁটাই

- প্রয়োজনের অতিরিক্ততা অথবা কাজ না থাকার কারণে একজন শ্রমিক চাকুরী হতে ছাঁটাই হতে পারেন।
- আইন অনুযায়ী শ্রমিকদের মধ্যে সর্বশেষ নিযুক্ত ব্যক্তি আগে ছাঁটাই হবেন।
- যে শ্রমিক কোন মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে কমপক্ষে এক বছর (২৪০ দিন) কাজ করেছেন ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে আইনগত পাওনা হিসেবে তিনি পাবেন-
 ১. ছাঁটাইয়ের কারণ উল্লেখসহ এক মাসের লিখিত নোটিশ অথবা নোটিশ মেয়াদের মজুরী;
 ২. ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ছয় মাসের অধিক হলে তার জন্য) ত্রিশ দিনের মজুরি বা গ্রাচুইটি (যা অধিক হবে);
 ৩. প্রাপ্য বাৎসরিক বা অর্জিত ছুটির দিনগুলির মজুরী;
 ৪. গ্রুপ বীমা বা প্রভিডেন্ট ফান্ডের সদস্য হলে মালিকের অংশসহ গ্রুপ বীমা বা প্রভিডেন্ট ফান্ডের অর্থ; এবং

ছাঁটাইয়ের এক বছরের মধ্যে মালিক পুনরায় কোন শ্রমিক নিয়োগ করতে চাইলে, সে ক্ষেত্রে মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় নোটিশ পাঠিয়ে তাকে চাকুরীর আবেদন করতে বলবে, আবেদন করলে সেই শ্রমিককে নিয়োগের জন্য অগ্রাধিকার দিতে হবে, এবং এ রকম একাধিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিক আবেদন করলে তাদের মধ্যে চাকুরীর জ্যেষ্ঠতার ভিত্তিতে অগ্রাধিকার দিতে হবে।



শ্রমজীবীর আদর্শালিপি

৫. মুনাফার ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ তহবিল
ও কল্যাণ তহবিলে শ্রমিকের অংশ।

(খ) ডিসচার্জ

- শ্রমিকের শারীরিক বা মানসিক
অসুস্থতার কারণে এবং এ বিষয়ে
রেজিষ্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রত্যয়িত
হওয়া সাপেক্ষে শ্রমিককে চাকুরী
হতে ডিসচার্জ বা অব্যাহতি করা
যেতে পারে।
- ডিসচার্জের জন্য পূর্ব নোটিশের
প্রয়োজন নেই। ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে
উল্লেখিত (২),(৩),(৪) ও (৫) নং ক্রমিকে বর্ণিত অন্যান্য সকল পাওনা একইভাবে প্রাপ্য হবে।



(গ) বরখাস্ত বা অপসারণ

- কোন ফৌজদারী অপরাধে দণ্ডপ্রাপ্ত হলে এবং
- শ্রম আইনের ২৪ ধারায় অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হলে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে
বিনা মজুরীতে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবে।
- তবে সেক্ষেত্রে তিনি ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে উল্লেখিত (৩), (৪) ও (৫) নং ক্রমিকে বর্ণিত অর্থ পাবেন।
- গুরুতর অসদাচরণ (মালিকের সম্পত্তি চুরি, আত্মসাৎ বা প্রতারণা এবং প্রতিষ্ঠানে উচ্ছৃংখলতা দাংগা
হাস্কামা, ভাংচুর বা অগ্নিসংযোগ) এর ক্ষেত্রে বরখাস্ত করা হলে উক্ত শ্রমিক কোনো ক্ষতিপূরণ পাবে না
- গুরুতর অসদাচরণ ব্যতিত অন্যান্য সাধারণ অসদাচরণের জন্য সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে বরখাস্তের পরিবর্তে লঘুদণ্ড
হিসেবে ‘অপসারণ’ করা যাবে এবং সেক্ষেত্রে তিনি প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ১৫ দিন
হারে মজুরী এবং অন্যান্য পাওনাদি ছাঁটাইয়ের ক্ষেত্রে উল্লেখিত (৩), (৪) ও (৫) এর অনুরূপ হবে।
- আবার বিশেষ অবস্থা বিবেচনায় নিয়ে অপসারণ ছাড়া অভিযুক্তকে নিচের পদ বা গ্রেডে নামিয়ে দিতে,
অথবা এক বছরের জন্য পদোন্নতি বা মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ অথবা জরিমানা অথবা সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরিতে
বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত অথবা ভৎসনা ও সতর্কীকরণ করা যেতে পারে।

শ্রম আইনে অসদাচরণ

১. একা বা সংঘবদ্ধ হয়ে মালিকের আইনসংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ পালন না করা;
২. মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তিতে চুরি, আত্মসাৎ, প্রতারণা বা অসাধুতা;

৩. কর্মস্থলে কোন ব্যাপারে ঘুষ দেয়া বা নেয়া;
৪. ছুটি না নিয়ে অনুপস্থিত থাকার অভ্যাস বা একসাথে ১০ দিনের বেশি সময় কাজে অনুপস্থিত থাকা;
৫. অভ্যাসগত কাজে দেরি করে আসা;
৬. অভ্যাসগত কাজের নিয়ম-কানুন, আদেশ-নিষেধ অমান্য করা;
৭. উশৃঙ্খল আচরণ, দাঙ্গা-হাঙ্গামা, অগ্নি সংযোগ বা ভাংচুর করা;
৮. অভ্যাসগত কাজে গাফিলতি করা;
৯. প্রধান পরিদর্শকের অনুমোদিত চাকুরি সংক্রান্ত শৃঙ্খলা বা আচরণসহ যে কোন বিধির অভ্যাসগত লঙ্ঘন;
১০. মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জাল করা, অন্যায় পরিবর্তন, ক্ষতি বা হারিয়ে ফেলা।

(ঘ) চাকুরীর অবসান

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

স্থায়ী শ্রমিক: মাস ভিত্তিক মজুরি প্রাপ্তদের ক্ষেত্রে ১২০ দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী এবং অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী।

অস্থায়ী শ্রমিক: অস্থায়ী ধরনের কাজের মেয়াদ শেষ বা বিলুপ্তি ভিন্ন অবসানের ক্ষেত্রেঃ মাসভিত্তিক অস্থায়ী শ্রমিকের জন্য ৩০ দিনের ও অন্য শ্রমিকের জন্য ১৪ দিনের নোটিশ বা নোটিশ মেয়াদের মজুরী; এবং উভয় ক্ষেত্রে অন্যান্য পাওনাদি হাটাইয়ের ক্ষেত্রে উল্লেখিত (২), (৩), (৪) ও (৫) নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে।

২.২.২ শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় কর্মত্যাগ বা চাকুরীর অবসান

- কোনো স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ৬০ দিনের সময় দিয়ে লিখিত নোটিশ প্রদান বা ৬০ দিনের মজুরী ফেরত দিবেন।
- কোনো অস্থায়ী শ্রমিক মালিককে ৩০ দিনের সময় দিয়ে লিখিত নোটিশ প্রদান বা ৩০ দিনের মজুরী ফেরত দিবেন।
- মাসিক মজুরী ছাড়া অন্যভাবে নিয়োজিত কোনো অস্থায়ী শ্রমিক ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান বা ১৪ দিনের মজুরী ফেরত দিবেন।
- 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 গ্রাচুইটি (যা অধিক হবে) পাবে এবং
- চাকুরীর মেয়াদ ১০ বছর বা তদূর্ধ্ব হলে প্রতি পূর্ণ বছরের চাকুরীর জন্য (এবং ভগ্নাংশের মেয়াদ ৬ মাসের



শ্রমজীবীর আচ্ছাদিপি

অধিক হলে তার জন্যও) ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি (যা অধিক হবে) পাবে, এবং অন্যান্য পাওনা ২.২.১ উপ-পরিচ্ছেদের (ক) অনুচ্ছেদের (৩), (৪), (৫) নং ক্রমিকের অনুরূপ হবে।

২.২.৩ অবসর গ্রহণ

- আইন মোতাবেক ৬০ বছর বয়স পূর্ণ হলে (সার্ভিস বইয়ে উল্লেখিত জন্ম তারিখ অনুযায়ী) একজন শ্রমিক চাকুরী হতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করতে পারবেন।
- অবসর গ্রহণকারী কোন শ্রমিককে উপযুক্ত মনে করলে মালিক তাকে চুক্তি ভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারবেন।
- 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 চাকুরীর অবসান

মৃত্যুজনিত কারণে চাকুরীর অবসান 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 তার জন্য) ৩০ দিনের মজুরী বা গ্রাচুইটি (যা অধিক হবে); 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) ৪৫ দিনের মজুরী বা গ্রাচুইটি (যা অধিক হবে); 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

৫ম তফসিলে বর্ণিত দুর্ঘটনায় মৃত্যুজনিত কারণে ২০০,০০০ (দুই লক্ষ) টাকা।



তৃতীয় অধ্যায়
স্বাস্থ্য রক্ষা, নিরাপত্তা ও
কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও কল্যাণমূলক সুযোগ-সুবিধা ভোগ করার অধিকার রয়েছে। সুস্থ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ কাজের গুণগত মান বৃদ্ধিতেও সহায়তা করে। শ্রমিকের নিরাপত্তা ও কল্যাণে মালিক আইন অনুযায়ী সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। মালিক নিজ খরচে শ্রমিককে আত্মরক্ষামূলক ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম সরবরাহ করবে।

৩.১ স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা:

- কর্ম পরিবেশ স্বাস্থ্যসম্মত ও পরিচ্ছন্ন হওয়া;
- কর্মক্ষেত্রে নির্মল বায়ু চলাচল ব্যবস্থা, পর্যাপ্ত আলো ও আরামদায়ক তাপমাত্রা থাকা;
- প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য কমপক্ষে ৯.৫ ঘন মিটার (৩৫ ঘনফুট) কাজের জায়গা থাকা;
- বিশুদ্ধ খাবার পানির সরবরাহ থাকা;
- অতিরিক্ত গরম পরিবেশে কাজ করার জন্য খাওয়ার স্যালাইনের সুবিধা থাকা;
- মহিলা ও পুরুষদের জন্য আলাদা স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগার ও হাত-মুখ ধোয়ার সুবিধা থাকা;

৩.২ নিরাপত্তা বিষয়ক অধিকার:

- নিরাপদ ভবন, নিরাপদ যন্ত্রপাতি ও নিরাপদ বৈদ্যুতিক ব্যবস্থার নিশ্চয়তা;
- সম্ভাব্য অগ্নিজনিত দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে নিরাপদে বের হবার জন্য সবধরনের নিরাপত্তার ব্যবস্থা থাকা;
- সম্ভাব্য অগ্নিজনিত দুর্ঘটনা মোকাবিলার জন্য বিকল্প সিঁড়ি, প্রতিবন্ধকতামুক্ত চলাচলের পথ, উন্মুক্ত গেট/দরজা এবং কার্যকর অগ্নিনির্বাপণ সরঞ্জামের ব্যবস্থা থাকা;
- অগ্নিকান্ডকালে করণীয় সম্পর্কে প্রশিক্ষণ পাওয়া ও মহড়ার ব্যবস্থা রাখা;
- দৈনিক নিরাপত্তার জন্য ঝুঁকির প্রকৃতি অনুসারে ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সামগ্রী (PPE) পাওয়া;
- সকল যন্ত্রপাতিতে ব্যবহার ও কর্ম প্রক্রিয়ায় আইনানুগ নিরাপত্তার ব্যবস্থা থাকা;
- বিপজ্জনক চালনা বা রাসায়নিক পদার্থের কারণে



আক্রান্ত হবার সম্ভাবনার ক্ষেত্রে বিনামূল্যে স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও ব্যক্তিগত সুরক্ষার(PPE) সুযোগ থাকা;

- রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহারের সম্ভাব্য বিপদের ক্ষেত্রে সতর্কতা নির্দেশিকা (MSDS) কর্মস্থানে বাংলায় প্রদর্শন করা ।

৩.৩ কল্যাণমূলক ব্যবস্থা:

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

- (১) কোন শ্রমিক আহত বা অসুস্থ হলে যাতে সহজে চিকিৎসা নিতে পারে, মালিক প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাস্তু অথবা আলমিরার ব্যবস্থা করবেন;
- (২) প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য অন্ততঃ একটি প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাস্তু আলমিরার ব্যবস্থা থাকবে এবং তা একজন প্রাথমিক চিকিৎসায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত ব্যক্তির দায়িত্বে থাকবে । সেই ব্যক্তির নাম প্রতি রুমে টানানো থাকবে এবং তিনি পোশাকের সাথে আলাদা ব্যাজ পরবেন;
- (৩) ৩০০ বা তার অধিক শ্রমিক থাকলে ডিসপেন্সারীসহ রোগী কক্ষসহ সার্বক্ষণিক ডাক্তার ও ৫০০০ শ্রমিক থাকলে পূর্ণ স্বাস্থ্য কেন্দ্র এবং প্রয়োজনীয় সংখ্যক ডাক্তার, নার্স, ড্রেসার, এটেন্ডেন্ট ও প্রয়োজনীয় সরঞ্জামাদি থাকতে হবে;
- (৪) পেশাগত রোগ ও দুর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিক/ কর্মচারীদের সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত মালিক বিনামূল্যে চিকিৎসা করাবেন;
- (৫) ৫০ এর অধিক শ্রমিক থাকলে এমন কারখানায় বিধি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত পন্থায় সেইফটি কমিটি গঠন ও তা কার্যকর করতে হবে;
- (৬) হাত মুখ ধোয়ার সুব্যবস্থা এবং প্রয়োজনে গোসলের ব্যবস্থা থাকতে হবে;





শ্রমজীবীর আচ্ছালাপি

- (৭) ১০০ জনের অধিক শ্রমিক থাকলে মানসম্পন্ন ক্যান্টিন থাকতে হবে এবং উক্ত ক্যান্টিনের খাদ্য দ্রব্য অলাভজনক মূল্যে বিক্রয় করতে হবে;
- (৮) ২৫ জনের অধিক শ্রমিক থাকলে তাদের সাথে আনা খাবার খাওয়া ও বিশ্রামের জন্য বিশুদ্ধ খাবার পানির ব্যবস্থাসহ প্রয়োজনীয় সংখ্যক খাবার কক্ষ থাকতে হবে;
- (৭) ৪০ বা ততোধিক মহিলা থাকলে তাদের ৬ বছরের কম বয়সী শিশুদের জন্য উপযুক্ত মানের শিশু কক্ষ থাকতে হবে;
- (৮) শিশু কক্ষের শিশুদের বিনামূল্যে দুধসহ শিশু খাদ্য, খেলনা এবং পরিচর্যার জন্য প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলা থাকতে হবে;
- (৯) ১০০ জন শ্রমিক থাকলে বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালু করতে হবে এবং শতভাগ রপ্তানিমুখী শিল্প সেক্টর অথবা শতভাগ বৈদেশিক মুদ্রা বিনিয়োগকারী শতভাগ রপ্তানিমুখী শিল্প সেক্টরসহ অন্যান্য শিল্প সেক্টরে সরকার কর্তৃক ঘোষিত গেজেট প্রজ্ঞাপন দ্বারা কেন্দ্রীয় তহবিল স্থাপন করা হলে গ্রুপ বীমা করার প্রয়োজন নেই এবং কল্যাণমূলক কার্যাদি ছাড়াও কোনো শ্রমিকের মৃত্যু বা অক্ষমতা বা আহত হওয়ার ক্ষেত্রে যৌথ বীমার আওতায় প্রদত্ত আর্থিক সুবিধার সমপরিমাণ অর্থ সংশ্লিষ্ট শিল্প সেক্টরের কেন্দ্রীয় তহবিল থেকে পরিশোধ করতে হবে;

৩.৪ দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ

কাজ করাকালীন অবস্থায় কোন শ্রমিক দুর্ঘটনার কারণে আহত বা শারীরিকভাবে স্থায়ী অক্ষম বা নিহত হলে মালিক সেই শ্রমিককে বা তার পোষ্যকে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবেন।

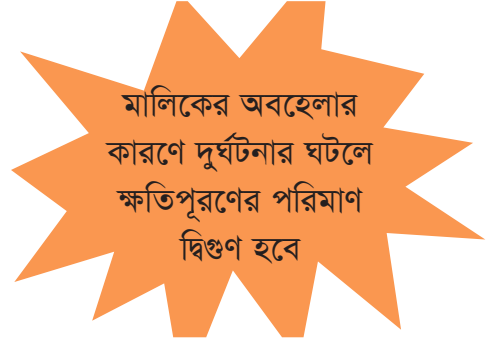
ক্ষতিপূরণের পরিমাণ

অস্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে - ১ বছর পর্যন্ত প্রথম ২ মাসের জন্য

সম্পূর্ণ মাসিক মজুরী, পরবর্তী ২ মাস মাসিক মজুরীর ৩ ভাগের ২ ভাগ এবং পরের মাসগুলিতে মাসিক মজুরীর অর্ধেক। পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে অর্ধেক হারে এই মেয়াদ ২ বছরের অধিক হবে না।

স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার ক্ষেত্রে - ২ লক্ষ ৫০ হাজার টাকা এবং চিকিৎসা খরচ। আর আংশিক অক্ষমতার ক্ষেত্রে যতভাগ অক্ষম ২ লক্ষ ৫০ হাজার টাকার তত ভাগ।

মৃত্যুর ক্ষেত্রে - ২ লক্ষ টাকা।



মালিকের অবহেলার কারণে দুর্ঘটনার ঘটলে ক্ষতিপূরণের পরিমাণ দ্বিগুণ হবে



চতুর্থ অধ্যায়

কর্মঘণ্টা, ছুটি ও মজুরা

কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম, ছুটি ইত্যাদি বিষয়গুলি শ্রমজীবী মানুষের কাছে বিশেষ আবেদন বহন করে। কেননা দৈনিক ৮ ঘণ্টা কাজের দাবীতে ১৮৮৬ সালে আমেরিকার রাজপথে শ্রমজীবী মানুষের প্রাণ দিতে হয়েছে। তবে আজও এ দাবী অনেক সমাজ ব্যবস্থায় পূর্ণভাবে প্রতিষ্ঠিত হয়নি। ১৯১৯ সালে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) প্রতিষ্ঠালাভের পর সর্বপ্রথম যে কনভেনশনটি (কনভেনশন নং-১) গৃহীত হয় সেটি মূলতঃ কাজের সময় সংক্রান্ত কনভেনশন। আসুন জেনে নেই কাজের সময়, বিশ্রাম ও ছুটি বিষয়ক নিয়মসমূহঃ

৪.১ কর্মঘণ্টা ও বিশ্রাম

- (১) প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকদের দৈনিক স্বাভাবিক প্রকৃত কাজের সময় হলো সর্বোচ্চ ৮ ঘণ্টা;
- (২) কিশোর শ্রমিক কারখানা বা খনিতে দিনে ৫ ঘণ্টা ও সপ্তাহে ৩০ ঘণ্টা এবং অন্য প্রতিষ্ঠানে দিনে ৭ ঘণ্টা ও সপ্তাহে ৪২ ঘণ্টা কাজ করবে;
- (৩) কিশোর শ্রমিক সপ্তাহে ৬ ঘণ্টার বেশি অতিরিক্ত কাজ (ওভারটাইম) করবে না;
- (৪) প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক দ্বিগুণ হারে মজুরী প্রদান সাপেক্ষে দৈনিক অতিরিক্ত কাজ (ওভারটাইম) করবে সর্বোচ্চ ২ ঘণ্টা;
- (৫) প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের স্বাভাবিক কাজ ও অতিরিক্ত কাজসহ দৈনিক কর্মঘণ্টা সর্বোচ্চ ১০ ঘণ্টা;
- (৬) প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিকের সপ্তাহে স্বাভাবিক কর্মঘণ্টা সর্বোচ্চ ৪৮ ঘণ্টা;
- (৭) সপ্তাহে অতিরিক্ত কাজ সর্বোচ্চ ১২ ঘণ্টা;
- (৮) সপ্তাহে স্বাভাবিক কাজ ও অতিরিক্ত কাজসহ সর্বোচ্চ কর্মঘণ্টা ৬০ ঘণ্টা। তবে এক বছরের সাপ্তাহিক গড় ৫৬ ঘণ্টার বেশী হবে না;
- (৯) দৈনিক ৮ ঘণ্টা প্রকৃত শ্রম দিলে বিশ্রাম বা বিরতি হবে কমপক্ষে ১ ঘণ্টা, (অর্থাৎ ১ঘণ্টা বিরতিসহ দৈনিক কর্মসময়ের ব্যাপ্তি দাড়ায় ৯ ঘণ্টা)
- (১০) ১ ঘণ্টা বিরতি একবারে অথবা অর্ধঘণ্টা করে দুইবারে দেয়া যায়;
- (১১) বিরতি যদি অর্ধঘণ্টা দেয়া হয়, তাহলে প্রকৃত কাজ হবে দৈনিক সর্বোচ্চ ৬ ঘণ্টা;

৪.২ ছুটির বিধানসমূহ

- (১) দোকান, বাণিজ্য ও শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে পূর্ণ বেতনে সাপ্তাহিক ছুটি দেড় দিন;
- (২) কারখানার ক্ষেত্রে পূর্ণ বেতনে সাপ্তাহিক ছুটি এক দিন;

(৩) সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করাতে হলে সরকারী কর্তৃপক্ষের নিকট হতে এ বিষয়ে অব্যাহতি আদেশ গ্রহণ করতে হবে এবং বধিগত ছুটির সমসংখ্যক ছুটি যথাশীঘ্র সম্ভব মঞ্জুর করতে হবে;

(৪) নৈমিত্তিক ছুটি - বছরে মোট ১০দিন, (পূর্ণ মজুরীতে);

(৫) পীড়া (অসুস্থতা) ছুটি - বছরে মোট ১৪ দিন (পূর্ণ মজুরীতে);

(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;

(৭) উৎসব ছুটি- প্রতি পঞ্জিকা বছরে পূর্ণ মজুরীতে ১১ (এগার) দিন - যা বছর শুরু পূর্বেই নির্ধারণ করতে হবে;

(৮) উৎসব ছুটির দিনে কাজ করলে আইন মোতাবেক একদিনের বিকল্প ছুটি এবং দুই দিনের ক্ষতিপূরণমূলক মজুরী প্রদান করতে হবে;

ছুটি নিতে হলে আপনাকে মালিক এর কাছে লিখিত আবেদন করতে হবে। ছুটি মঞ্জুর হলে আপনি ছুটি পাবেন। ছুটি মঞ্জুর না হলে মালিক আপনাকে তার কারণ লিখিতভাবে জানাবেন।



৪.৩ মজুরী

শ্রমিকের 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, ভবিষ্যতহবিলে 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 অন্তর্ভুক্ত।

৪.৩.১ ওভারটাইম (অতিরিক্ত কাজ)

কর্মঘন্টার অতিরিক্ত কাজ করলে শ্রমিক হিসেবে আপনি ওভারটাইম ভাতা পাবেন। প্রতি ঘন্টা অতিরিক্ত কাজের জন্য ওভারটাইম ভাতা হবে আপনার প্রতি ঘন্টার মূল মজুরীর দ্বিগুণ।

ওভারটাইম ভাতা কিভাবে হিসেব করবেন আসুন শিখে নেই।

ধরা যাক, আপনি মাসিক মজুরী পান ১০,০০০ টাকা। এই টাকার ভিতরে বাড়ি ভাড়া ১,৫০০ টাকা এবং চিকিৎসা ভাতা ৫০০ অর্থাৎ মোট ২,০০০ টাকা ধরা আছে। মোট মজুরী থেকে বাড়ি ভাড়া এবং চিকিৎসা ভাতা বাদ দিলে যা থাকবে তা হবে আপনার মূল মজুরী। তাহলে আপনার মূল মজুরী হলো $(১০,০০০ - ২,০০০) = ৮০০০$ টাকা। এখন মাসিক ২৬ দিন ৮

ঘন্টা করে কাজ করলে এক মাসে আপনার মোট কর্মঘন্টা হলো $(২৬দিন \times ৮ ঘন্টা) = ২০৮$ ঘন্টা। সুতরাং আপনি প্রতি ঘন্টায় মজুরী পান $(৮০০০ টাকা / ২০৮ ঘন্টা) = ৩৮.৪৭$ টাকা। তাহলে আইন অনুসারে প্রতি ঘন্টার ওভারটাইমের জন্য আপনি পাবেন $(৩৮.৪৭ টাকা \times ২) = ৭৬.৯৩$ টাকা যা আপনার প্রতি ঘন্টার মূল বেতনের দ্বিগুণ। তার মানে, আপনি কোন মাসে যদি ২০ ঘন্টা ওভারটাইম করেন তাহলে ওভারটাইম বাবদ আপনি পাবেন $(৩৮.৪৭ টাকা \times ২০ ঘন্টা) = ৭৬৯.৫$ টাকা।

মজুরী মেয়াদ হবে এক মাস।
মজুরী মেয়াদ শেষ হওয়ার পরবর্তী
সাত দিনের মধ্যে মালিক আপনাকে
ওভারটাইম ভাতাসহ মজুরী দিবেন।
সরকার ঘোষিত মজুরী হার অপেক্ষা কম মজুরী
দেওয়া যাবে না। মজুরী হতে আইন বহির্ভূত
কর্তন করা যাবে না। প্রচলিত মুদ্রায় নগদ
অর্থে অর্থাৎ টাকায় অথবা চেকের
মাধ্যমে মজুরী পাবেন।

৪.৩.২ মজুরী নির্ধারণ পদ্ধতিঃ

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

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





পঞ্চম অধ্যায়

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

৬.১ প্রসূতি কল্যাণ:

কোনো নারী শ্রমিক সন্তান সম্ভবা হলে শ্রম আইন অনুযায়ী প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হয়। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হলো মজুরীসহ সন্তান জন্মদানের আগে ৮ সপ্তাহ ও পরে ৮ সপ্তাহ ছুটি। বিস্তারিত নীচে আলোচনা করা হলো:

- চাকুরির বয়স ৬ মাসের বেশি হলে, প্রত্যেক গর্ভবতী নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ৮ সপ্তাহ ও পরবর্তী ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহ মেয়াদে প্রসূতি ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা (মজুরী) পাওয়ার অধিকারী হবেন। কিন্তু সন্তান প্রসবের সময় দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকলে তিনি প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন না, তবে অর্জিত ছুটি পাওনা থাকলে সেই ছুটি ভোগ করতে পারবেন।
- গর্ভবতী নারী শ্রমিক ছুটিতে যাওয়ার পূর্ববর্তী ৩ মাসের মজুরীর দৈনিক গড় হিসাবে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন।
- রেজিষ্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়ন পত্র অনুযায়ী আট সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে তা মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে জানাতে হবে এবং সন্তান প্রসবকালে তার মৃত্যু হলে এই সুবিধা কে পাবেন নোটিশে ঐ ব্যক্তির নাম উল্লেখ করতে হবে। অগ্রিম নোটিশ না দিতে পারলে সন্তান জন্মের ৭ দিনের মধ্যে রেজিষ্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্রসহ নোটিশ জমা দিতে হবে।
- রেজিষ্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্রসহ নোটিশ পাওয়ার ৩ কর্মদিবসের মধ্যে মালিক সন্তান জন্মদানের আগের ৮ সপ্তাহ ছুটি ও মজুরী নগদে প্রদান করবেন।
- সন্তান জন্মদানের প্রমাণ জমা দেওয়ার পর মালিক ৩ কর্মদিবসের মধ্যে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ ছুটি ও মজুরী নগদে প্রদান করবেন।
- কোন নারী শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ ছুটিতে যাওয়ার আগে যদি গর্ভপাত ঘটে তবে সে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবে না। তবে স্বাস্থ্যগত কারণে ছুটির প্রয়োজনে তা নিতে পারবেন।



- সন্তান জন্মদানের আগে ১০ সপ্তাহ এবং পরে ১০ সপ্তাহ ভারী ও কষ্টসাধ্য কাজ করানো যাবে না।
- কোনো কারন ছাড়া সন্তান জন্মদানের পূর্ববর্তী ৬ মাস এবং পরবর্তী ৮ সপ্তাহ মেয়াদের মধ্যে তাকে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ বা অন্য কোনোভাবে চাকুরীর অবসান করা হলেও সেই নারী প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন।
- কোনো মালিক এই বিধান অমান্য করলে ২৫,০০০ (পঁচিশ হাজার) টাকা পর্যন্ত অর্থদণ্ডে দণ্ডিত হবেন।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার (মজুরীর) হিসেব কিভাবে করব?

ধরা যাক, আপনি ছুটিতে যাবেন এপ্রিল মাসে এবং আপনার মাসিক মূল মজুরী ৬,০০০ টাকা।

তাহলে ছুটিতে যাওয়ার আগের ৩ মাসে প্রাপ্ত মজুরী যথাক্রমে-

জানুয়ারি- মূল মজুরী ৬,০০০+ ওভার টাইম ২,০০০ = ৮,০০০ টাকা

ফেব্রুয়ারি- মূল মজুরী ৬,০০০+ ওভার টাইম ১,২০০ = ৭,২০০ টাকা

মার্চ- মূল মজুরী ৬,০০০+ ওভার টাইম ১,২০০+ ঈদ বোনাস ৩,০০০ = ১০,২০০ টাকা

সুতরাং, ৩ মাসে প্রাপ্ত মোট মজুরী = ২৫,৪০০ টাকা

এখন ধরুন গত ৩ মাসে মোট কাজ করেছেন (২৫+২৬+২৫) দিন = ৭৬ দিন

১ দিনের গড় মজুরী হবে (২৫,৪০০/৭৬) টাকা = ৩৩৫ টাকা।

প্রসবের আগে ৮ সপ্তাহ (৫৬ দিনে) পাবেন (৫৬ x ৩৩৫) টাকা = ১৮,৭১৫ টাকা এবং পরের ৮

সপ্তাহে একই পরিমাণ টাকা পাবেন। তাহলে মোট মাতৃত্বকালীন মজুরী পাবেন = ১১২ x ৩৩৫

= ৩৭,৪৩২ টাকা।

মজুরীসহ ১৬ সপ্তাহ (সন্তান প্রসবের আগে ৮ সপ্তাহ ও পরে ৮ সপ্তাহ) ছুটি আপনার
অধিকার





ষষ্ঠ অধ্যায়

ট্রেড ইউনিয়ন ও শ্রম আচরণ

৬.১ ট্রেড ইউনিয়নঃ কি ও কেন (ধারা-১৭৬)

শ্রমিকদের সংঘবদ্ধ হওয়া তাদের আইনগত অধিকার। সংঘবদ্ধ হয়ে শ্রমিকরা তাদের বিভিন্ন দাবি যেমন নিরাপদ কর্মক্ষেত্র, ন্যায্য মজুরী, কল্যাণমূলক সুবিধা সমূহ নিশ্চিত করার জন্য মালিককে জানাতে পারে। প্রতিষ্ঠানের মালিক তার উৎপাদন নির্বিলম্ব রাখতে শ্রমিকদের ইউনিয়নের সাথে আলোচনা করতে পারে তাই ট্রেড ইউনিয়ন মালিক ও শ্রমিকদের মধ্যে একটা সেতু বন্ধন হিসেবে কাজ করতে পারে।

বাংলাদেশে প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক উভয় প্রকার শ্রমিকদের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার রয়েছে। পাঁচ বা ততোদিক ট্রেড ইউনিয়ন একত্রে যুক্ত হয়ে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠন করা যায়।

৬.২ ট্রেড ইউনিয়ন গঠনঃ

কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে ইউনিয়ন করার ক্ষেত্রে প্রথম কাজ হল ঐ কারখানা বা প্রতিষ্ঠানের কর্মরত মোট শ্রমিকের কমপক্ষে ২০ শতাংশ শ্রমিককে ইউনিয়ন করার জন্য রাজী করাতে হবে এবং প্রত্যেকে ৫৫ক ফরম পূরণ করাতে হবে। তারপর ইউনিয়নের জন্য একটি গঠনতন্ত্র প্রস্তুত করতে হবে। ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যগণ একটি সাধারণ সভা করে একটি কমিটি গঠন করবে। ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করার জন্য শ্রম পরিচালক বরাবর দরখাস্ত পেশ করতে হবে। দরখাস্তে ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর থাকতে হবে।

অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকরা "প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ" এর অধীনে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করতে পারবে। কোন "প্রতিষ্ঠান পুঞ্জ" বলিতে কোন নির্ধারিত শিল্পে নিয়োজিত এবং অনধিক বিশ জন শ্রমিক নিযুক্ত আছেন এরূপ সকল প্রতিষ্ঠানকে বুঝায়। সরকার গেজেট প্রজ্ঞাপন দ্বারা নির্দিষ্ট শিল্পের প্রতিষ্ঠান পুঞ্জের জন্য জাতীয়, আঞ্চলিক, স্থানীয় এলাকা নির্ধারণ করে থাকে। এলাকা নির্ধারণের পর কোন প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের সকল প্রতিষ্ঠানের মোট শ্রমিকের ৩০ শতাংশ শ্রমিককে ইউনিয়নের সদস্য করতে পারলে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন এর জন্য আবেদন করা যায়।

৬.২.১ (ক) গঠনতন্ত্রে যে সমস্ত বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবেঃ

(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।

আরও যা জানা থাকা প্রয়োজনঃ

- শ্রম পরিচালক ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের আবেদন প্রাপ্তির পর দরখাস্তে কোন ত্রুটি থাকলে ১২ দিনের মধ্যে দরখাস্তকারীকে জানাবে।
- দরখাস্তকারী আপত্তিপত্র পাওয়ার ১৫ দিনের মধ্যে দরখাস্ত সংশোধন করে পাঠাবে।
- আপত্তির জবাব সন্তোষজনক মনে করলে শ্রম পরিচালক ৫৫ দিনের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করে প্রত্যায়নপত্র দিবেন।
- রেজিস্ট্রেশন দরখাস্ত প্রত্যাখান হলে ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপীল করতে হবে।

৬.২.২ (খ) রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন যে সকল রেকর্ড রেজিষ্টার সংরক্ষণ করবেঃ

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

- (১) সদস্য রেজিস্টার- 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।



৬.২.৩ (গ) 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) রেজিস্ট্রীকরণ ব্যতীত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ড পরিচালনা করা নিষিদ্ধ
- (৪) শ্রম আদালতের অনুমতি ব্যতীত ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন বাতিল করা যাবে না;
- (৫) ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রীকরণের দরখাস্ত রেজিস্ট্রারের কাছে অনিষ্পন্ন থাকা অবস্থায় মালিক উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তার চাকুরীর শর্তাবলী পরিবর্তন করতে পারবেন না;
- (৬) ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক বা কোষাধ্যক্ষকে সম্মতি ভিন্ন বদলী করা যাবে না;
- (৭) একটি প্রতিষ্ঠানে ৩টির অধিক ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন হবে না।

৬.৩ অসৎ শ্রম আচরণ

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

৬.৩.১ 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 নিযুক্তি, 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।

৬.৩.২ শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ (ধারা-১৯৬):

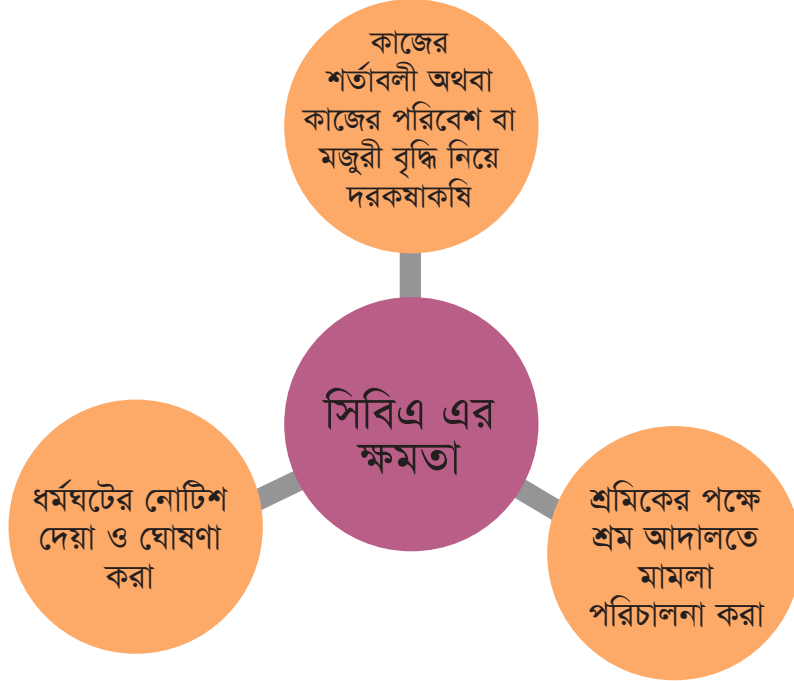
- (১) মালিকের অনুমতি ছাড়া কর্মসময়ের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকাণ্ডে নিয়োজিত থাকা। তবে মালিককে অবহিত করা সাপেক্ষে সিবিএ সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদক ট্রেড ইউনিয়ন কাজে নিয়োজিত থাকতে পারবেন;
- (২) কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়া বা না হওয়া, অথবা পদ হতে বিরত রাখার জন্য ভীতি প্রদর্শন করা;
- (৩) 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 টিমেন্টালে 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

কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকা অবস্থায় ট্রেড ইউনিয়নের কোন সদস্যকে চাকুরী হতে অবসান করতে পারবেন না



৬.৪ 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।



৬.৪.১ 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 করবে হয়।

- যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন নেই সেখানে অংশগ্রহণকারী কমিটির (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে) শ্রমিক প্রতিনিধিগণ শ্রমিক স্বার্থে সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারবে।
- কোনো প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন থাকলে সেই প্রতিষ্ঠানে অংশগ্রহণকারী কমিটি প্রয়োজন হবে না।



সপ্তম অধ্যায়

বিরোধ নিষ্পত্তি ও বিচার প্রক্রিয়া

৭.১ 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।

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

আমরা জানি কোন প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে গেলে চাকুরীর শর্তাবলি বা কাজের পরিবেশ এবং কাজে রাখা না রাখা নিয়ে মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে প্রায়ই বিরোধ হয় এই বিরোধকে শ্রম আইনে শিল্প বিরোধ নামে চিহ্নিত করা হয়।

কোন কারখানায় মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে শিল্প বিরোধ সৃষ্টি হলে শ্রমিক তা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধিকে জানাবে। যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা সিবিএ প্রথমে বিরোধ মীমাংসার জন্য মালিকের সাথে আলাপ আলোচনার উদ্যোগ নিবেন। আলোচনার মাধ্যমে মীমাংসা না হলে বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য সালিসীর কাছে প্রেরণ করবেন। সালিসী কার্যক্রম ব্যর্থ হলে দুই পক্ষের কাছে গ্রহণযোগ্য একজন মধ্যস্থতাকারীর মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তির করা যায়। সালিসী অথবা মধ্যস্থতার মাধ্যমে বিরোধ মীমাংসা না হলে শ্রমিকের পক্ষে কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি বা শ্রমিক নিজে মালিকের বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে শ্রম আইনের ২১৩ ধারায় মামলা করতে পারবেন। মামলা দায়েরের ৬০ দিনের মধ্যে আদালত বিচারকার্য শেষ করে তার রায় বা সীদ্ধান্ত দিবেন। শ্রম আদালতেন আদেশের বিরুদ্ধে অসম্বল্ট পক্ষ ৬০ দিনের মধ্যে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে আপিল করতে পারবেন।

ধর্মঘট ও লক-আউটের ক্ষেত্রে কার্যক্রমঃ

কোন কারখানায় শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য সালিসীর কার্যক্রম ব্যর্থ হলে পক্ষদয় যদি মধ্যস্থতায় রাজী না হয় তাহলে ব্যর্থ সভার ১৫ দিনের মধ্যে সিবিএর পক্ষ হতে ধর্মঘটের নোটিশ বা মালিকের পক্ষ থেকে লে-অফের নোটিশ প্রদান করতে হয়।

- নোটিশ জারীর পূর্বে গোপন ব্যালটের মাধ্যমে সিবিএর মোট সদস্যের ৫১ শতাংশ ধর্মঘটের পক্ষে রায় দিতে হবে
- কোন ধর্মঘট বা লক-আউট জনজীবনের জন্য ক্ষতিকর বা জাতীয় স্বার্থের হানিকর হলে যে কোন সময় সরকার নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারবেন।
- জনকল্যাণমূলক যে কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সরকার ধর্মঘট বা লক-আউট শুরুর পূর্বেই তা নিষিদ্ধ করতে পারেন;
- সরকার কর্তৃক ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ ঘোষণা করলে সরকার বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য তাৎক্ষণিকভাবে শ্রম আদালতে প্রেরণ করবেন;
- শ্রম আদালত উভয় পক্ষকে শুনানীর সুযোগ দিয়ে অনধিক ৬০ দিনের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি করে রোয়েদাদ প্রদান করবেন

৭.২ শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

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 ৭ টি স্থানে শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠিত রয়েছে। এগুলোর মধ্যে ঢাকায় ৩ টি, চট্টগ্রামে ২ টি, রাজশাহী, খুলনা, বরিশাল, সিলেট ও রংপুরে একটি করে শ্রম আদালত রয়েছে। সরকার প্রজ্ঞাপনের মাধ্যমে প্রত্যেক শ্রম আদালতের জন্য বিচারিক এলাকা নির্ধারণ করে থাকেন। ঢাকায় ৩টি আদালতের মাধ্যমে ঢাকা ও ময়মনসিংহ বিভাগের চট্টগ্রামের ২ টি আদালত চট্টগ্রাম বিভাগের মধ্যকার শ্রম বিরোধসমূহ নিষ্পত্তি করা হয়। এছাড়া রাজশাহী, খুলনা, বরিশাল, সিলেট, রংপুর বিভাগের মধ্যকার উদ্ভূত শ্রম বিরোধসমূহের বিচার কার্যক্রম তাদের নিজ নিজ বিভাগীয় শ্রম আদালতে নিষ্পত্তি হয়। শ্রম আদালতের রায় বা আদেশের বিরুদ্ধে সংশ্লিষ্ট পক্ষ আপীল করতে পারে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে, যেটি ঢাকায় অবস্থিত।



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

শ্রম আদালতের কাঠামো, গঠনের নিয়মাবলী ও কার্যক্রম সংক্ষেপে নিম্নরূপ:

১. শ্রম আদালতের প্রধান 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. সকল শ্রম আদালত ট্রাইব্যুনালের অধঃস্তন আদালত হবে।
৫. মামলা দায়ের করার ৬০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতের রায় বা সিদ্ধান্ত দিতে হবে (ধারা-২১৬)।

৭.২.২ শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল:

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 নিম্নরূপ:

- (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) আপীল দায়ের করার অনধিক ৬০ দিনের মধ্যে ট্রাইব্যুনালের রায় প্রদান করা হবে।
- (৬) সকল শ্রম আদালতের ওপর ট্রাইব্যুনালের তত্ত্বাধান ও নিয়ন্ত্রন ক্ষমতা থাকিবে

* উল্লেখ্য যে, বিরোধ সম্পর্কে শ্রম আদালতের দরখাস্ত অথবা ট্রাইব্যুনালের আপীল বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে পেশ করতে হবে।

* মামলার খরচঃ আইন ও বিধি সাপেক্ষে আদালতের বিবেচনা মতে প্রদেয়।

৭.৩ অভিযোগ দাখিলের রীতি পদ্ধতি

চাকুরী করতে গেলে অনেক ক্ষেত্রে বিনা কারনে শ্রমিকদের ছাঁটাই, কাজ থেকে বিরতি, অব্যাহতি বা টার্মিনেশন করা এক্ষেত্রে শ্রমিকদের চাকুরীচ্যুতি জনিত বিভিন্ন পাওনাদি থেকে শ্রমিকদের বঞ্চিত করা হয়। শ্রমিকদের অজ্ঞতা ও অসচেতনতার কারনে তার প্রাপ্য আদায় করতে পারে না। তাই শ্রমিকদের পাওনা আদায়ের জন্য অভিযোগ করার পদ্ধতি জানা গুরুত্বপূর্ণ।

(ক) শ্রম আইনের ৩৩ ধারাঃ

লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য যে কোন কারনে চাকুরির অবসায়ন ঘটলে শ্রমিকের যদি কোন অভিযোগ থাকে তাহলে প্রতিকার পাওয়ার জন্য শ্রম আইনের ৩৩ ধারাটি অনুসরণ করতে হয়। নিম্নে ৩৩ ধারার মামলা করার পদ্ধতি নিয়ে আলোচনা করা হল।

১. প্রথমে ৩০ দিনের মধ্যে অভিযোগটি লিখিত আকারে রেজিস্ট্রি ডাকযোগে মালিকের নিকট প্রেরণ করতে হবে।
২. মালিক লিখিত অভিযোগ পাওয়ার পর ৩০ দিনের মধ্যে অভিযোগটি সম্পর্কে তদন্ত করবেন এবং শ্রমিককে শুনানির সুযোগ দিবেন এবং তার সিদ্ধান্ত লিখিত ভাবে শ্রমিককে জানাবেন।
৩. মালিক সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হলে বা সিদ্ধান্তে শ্রমিক অসন্তুষ্ট হলে পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে মালিকের বিরুদ্ধে শ্রম আইনের ৩৩ ধারায় মামলা করতে পারবেন।
৪. ৩৩ ধারায় সাধারণত আদালত অভিযোগকারীকে বকেয়া মজুরীসহ বা ছাড়া তাহার চাকুরীতে পূর্ববহালের নির্দেশ দেয়। এই ধারায় মামলা দায়েরে কোন কোর্ট ফিস লাগে না।
৫. ৩৩ ধারায় অভিযোগ দায়েরের জন্য নির্দিষ্ট ফরম রয়েছে (পরিশিষ্ট -৬)

মালিক যদি আমাকে বেআইনীভাবে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করে তাহলে কি চাকুরি ফিরে পাব?

এক্ষেত্রে মালিক যদি লিখিত ভাবে চাকুরী অবসান করে তাহলে ৩৩ ধারা অনুসরণ করে নোটিশ চ্যালেঞ্জ করে চাকুরী ফেরত পওয়া যাবে কিন্তু মৌখিক টার্মিনেশনের ক্ষেত্রে ৩৩ ধারায় প্রতিকার পাওয়া যাবে না।



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

শ্রমিকের চাকুরীকালীন পাওনা বা চাকুরীচ্যুতি জনিত পাওনা না পেলে আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে পাওয়ার জন্য শ্রমিক মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট আবেদন করবেন। একরূপ 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 মান্য বাধ্যতামূলক। কিন্তু আপোষ মীমাংসার সিদ্ধান্ত প্রতিপালনে কোন পক্ষ সম্মত না হলে অপর পক্ষ শ্রম আদালতে মামলা করতে পারেন এবং আদালত মধ্যস্থতাকারীর সিদ্ধান্ত বিবেচনায় নেবেন।

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

শ্রমিকের মজুরী হতে বেআইনী কর্তন, অথবা মজুরী, গ্রাচ্যুইটি বা ভবিষ্য তহবিলের অর্থ পরিশোধে যদি বিলম্ব ঘটে তাহলে পাওনাদার বা তার মৃত্যু হলে তার আইন সম্মত প্রতিনিধি শ্রম আইনের ১৩২ ধারায় মামলা করতে পারবেন। ১৩২ ধারায় শ্রম আদালত যে রায় দিয়ে থাকেন

১. যে মজুরী কর্তন করা হইয়াছে বা যে মজুরী পরিশোধ করা হয় নাই বা পরিশোধে বিলম্ব করা হইয়াছে উহা দরখাস্তকারীকে পরিশোধ করিবার জন্য মালিক বা মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী উক্ত ব্যক্তিকে নির্দেশ দিতে পারেন।
২. মজুরীর শতকরা পঁচিশ ভাগ ক্ষতিপূরণ দেওয়ার আদেশ দিতে পারেন।
৩. শ্রম আদালতে ১৩২ ধারার মামলা ঘটনার ১ বছরের মধ্যে করতে হয়।
৪. ১৩২ ধারায় অভিযোগ দায়েরের জন্য নির্দিষ্ট ফরম রয়েছে পরিশিষ্ট -চ।

(ঘ) দুর্ঘটনা ও পেশাগত ব্যাধির কারণে ক্ষতিপূরণের দরখাস্তঃ (ধারা-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। ক্ষতিপূরণের মামলা করতে যে যে বিষয় অনুসরণ করতে হয়।

১. দুর্ঘটনা সংঘটিত হওয়ার দুই বছরের মধ্যে দুর্ঘটনায় আহত ব্যক্তি বা মৃতের ক্ষেত্রে তার পোষ্য ক্ষতিপূরণ দাবি করে লিখিত নোটিশ মালিক বরাবর পাঠাবেন।
২. নোটিশের মধ্যে জখমপ্রাপ্ত ব্যক্তির নাম, ঠিকানা এবং সহজ ভাষায় জখমের কারণ ও দুর্ঘটনার তারিখ বর্ণনা করতে হয়।
৩. রেজিষ্ট্রি ডাক যোগে মালিকের বাসা বা অফিসের ঠিকানায় প্রেরণ করে নোটিশ জারি করতে হয়।
৪. নোটিশ জারির পর মালিক কোন ক্ষতিপূরণ না দিলে বা জবাব না দিলে নোটিশ জারির ৩০ দিন পর মামলা করতে হয়।

আমি একজন মালিকের বিল্ডিং এ রাজমিস্ত্রির হেলপার হিসেবে কাজ করার সময় ছাদ থেকে পরে স্থায়ীভাবে পঙ্গু হয়ে যাই তাহলে আমি কি পরিমাণ ক্ষতিপূরণ পাব?

বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ সংশোধিত (২০১৮) অনুসারে দুর্ঘটনায় স্থায়ীভাবে অক্ষম হলে মালিক তাকে ২৫০,০০০/- (দুই লক্ষ পঞ্চাশ হাজার) টাকা ক্ষতিপূরণ দিবে এবং আপনি যদি কোন ঠিকাদারের অধীনে কাজ করতে গিয়ে দুর্ঘটনায় আহত হোন তারপরও মূল মালিক আপনাকে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য।

(ঙ) আইন দ্বারা স্বীকৃত অধিকার বলবৎ করার জন্য : (ধারা-২১৩)

কোন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি অথবা কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক শ্রম আইন বা কোন রোয়েদাদ বা কোন নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীন বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত বা কোন প্রচলিত প্রথা বা কোন বিজ্ঞপ্তি বা কোন আদেশ বা কোন নোটিফিকেশন বা অন্য কোনভাবে স্বীকৃত কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন।

বাংলাদেশ শ্রম আইনের ধারা ২৮৩ থেকে ৩১৬ পর্যন্ত এই আইনের অধীনে অপরাধের শাস্তির বিষয় উল্লেখ আছে। সংস্কৃত ব্যক্তি বা ট্রেড ইউনিয়ন এ আইনের অধীনে অভিযুক্ত ব্যক্তির বিরুদ্ধে শাস্তি প্রার্থনা করে ফৌজদারী মোকদ্দমা দায়ের করতে পারবেন। তবে এরূপ মোকদ্দমা ছয় মাসের মধ্যে দায়ের করতে হবে।



শ্রমজীবীর আদর্শলিপি



অষ্টম অধ্যায়

অধিকার আদায়ে সহায়ক প্রতিষ্ঠান

৮.১ 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 মাতৃত্ব 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।

৮.২ 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।

৮.৩ 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 অধিদপ্তর (DOL), (গ) শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল 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 কর্মকান্ড 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, শৌভন 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 অধিদপ্তর (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 দায়িত্বপ্রাপ্ত সরকারী প্রতিষ্ঠানটির নাম শ্রম অধিদপ্তর (DOL)। ঢাকায় সদর দপ্তরসহ চট্টগ্রাম, রাজশাহী, খুলনা, নারায়নগঞ্জ, মৌলভীবাজার শহর সহ দেশে মোট ৬ টি বিভাগীয় কার্যালয়, ৪টি শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তন, ৯ টি আঞ্চলিক কার্যালয় ও ২৮ টি 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 সংস্কৃষ্ট শ্রমিক বা তার পোষ্য বা প্রতিনিধি সরাসরি আদালতে অভিযোগ দায়ের করে প্রতিকার চাইতে পারেন। শ্রম আদালতে প্রদত্ত রায়ে সংস্কৃষ্ট 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 গ্রেডে 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 সংঘঠিত যে কোন অন্যায্য অবিচারের আইনী প্রতিকার ও পরামর্শ পাওয়ার জন্য এই সেলের সাহায্য নিতে পারেন।

৮.৪ শ্রমিক অধিকার আদ্যে 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।

৮.৫ শ্রমিক অধিকার রক্ষায় আন্তর্জাতিক সংস্থা

শ্রমিকদের অধিকার রক্ষাসহ কর্মক্ষেত্রের মানোন্নয়ন, সরকারী সংস্থাসমূহের দক্ষতাবৃদ্ধি, আইনের সংস্কার, আনুষ্ঠানিক-অনানুষ্ঠানিক এবং ক্ষুদ্র-মাঝারি নির্বিশেষে সকল কর্মক্ষেত্রকে 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।



৮.৬ 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 ঘণ্টা শ্রমের দাবীতে আন্দোলন করতে গিয়ে ১৮৮৬ সালের ১ মে আমেরিকায় শ্রমিকদের প্রাণ দিতে হয়েছিল। উক্ত ৮ ঘণ্টা ও সপ্তাহে ৪৮ ঘণ্টা কর্মমোদ্যদ 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 কর্মঘণ্টা 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

পরিশিষ্ট- ক

ফরম-৫৫ (ক)

[ধারা ১৭৯(১)(গ) এবং বিধি ১৬৭(১)]

প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের শ্রমিক বা কর্মচারী বা মালিকের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইবার আবেদন

ফরম

(ট্রেড ইউনিয়নের নাম)

তারিখ :

.....ট্রেড ইউনিয়নের সাধারণ সম্পাদক
(ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা)

জনাব,

আমি ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যপদ লাভের জন্য এতদদ্বারা আবেদন করিতেছি।
(ট্রেড ইউনিয়নের নাম)

আমি সতর্কতার সহিত ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের বিধানসমূহ পড়িয়াছি/পড়িয়া শুনানো হইলে বুঝিয়াছি এবং উহা মানিয়া চলিতে প্রস্তুত রহিয়াছি।

আমার বিবরণ নীচে প্রদত্ত হইল:

১	নাম	৯	প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে পেশা/ প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা
২	পিতা	১০	বিভাগ/শাখা/কর্মক্ষেত্র ও পদবি এবং পরিচয়পত্র নং, টোকেন নং (যদি থাকে)
৩	মাতা	১১	চাকরির ধরন – স্থায়ী/বদলি/সাময়িক/অস্থায়ী/শিক্ষানবীশ/শিক্ষার্থী
৪	স্বামী/স্ত্রী	১২	বর্তমান চাকরিতে যোগদানের তারিখ
৫	জাতীয় পরিচয়পত্র নং (যদি থাকে) :	১৩	ঠিকানা: (ক) বর্তমান
৬	বয়স		
৭	প্রতিষ্ঠানের নাম ও কর্মক্ষেত্র		(খ) স্থায়ী
৮	প্রতিষ্ঠানের নাম, ঠিকানা ও নিবন্ধন নং (মালিকদের সংগঠনের জন্য প্রযোজ্য)		

আমি ঘোষণা করিতেছি যে, ধারা ১৯৩ অনুযায়ী আমি প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের অন্য কোন শ্রমিক/মালিকদের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য নই।

(.....)

স্বাক্ষর

তারিখ:



ফরম-৫৬ (ক)

[ধারা ১৭৭ এবং বিধি ১৬৮ (১) দ্রষ্টব্য]

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের আবেদন

তারিখ:

বরাবর

শ্রম পরিচালক/প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(দপ্তরের ঠিকানা)

জনাব,

১। আমরা এতদ্বারানামের একটি ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশনের জন্য আবেদন করিতেছি।

২। ট্রেড ইউনিয়নের প্রধান কার্যালয়ের ঠিকা

না.....

৩। যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়নটি গঠন করা হইয়াছে উহার নাম ও ঠিকা

না.....

৪। ইউনিয়নটি সনের..... তারিখে গঠিত হয়।

৫। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ১৭৮ অনুযায়ী প্রয়োজনীয় তথ্য এতদসঙ্গে তফসিল আকাণ্ডে সংযুক্ত করা হইল।

আপনার বিশ্বস্ত

সভাপতির স্বাক্ষর

ও নামসহ সীল

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর

ও নামসহ সীল

পরিশিষ্ট- গ

ফরম-৫৮(ক)

[ধারা ১৮১(ক) এবং বিধি ১৭০(১)]

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রক্ষিতব্য চাঁদার রেজিস্টার

ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের নাম ও ঠিকানা:
 না:.....

শিল্প/প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা:
 না:.....

ক্রমিক নং	সদস্যের নাম	সদস্য নং	বর্তমান কর্মস্থল	শ্রমিকের বিবরণ/বৃত্তি/পেশা/ পদবি/টোকেন/কার্ড নং	প্রবেশ ফি	অন্য কোন খাতে আদায়
১	২	৩	৪	৫	৬	৭

মাসিক চাঁদা ও অন্যান্য আয়

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		

রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়ন/ প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা
 স্বাক্ষর, নাম, পদবি ও সীল

তারিখ:



ফরম-৫৮(ঘ)

[ধারা ১৮১(খ) এবং ১৭০(৪)]

হিসাব বহি

মাসিক হিসাব বহি/ক্যাশ বহি

মাসের নাম:

ট্রেড ইউনিয়ন/ফেডারেশন/কনফেডারেশনের নাম, রেজিঃ নং ও ঠিকানা

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

.....

সাধারণ সম্পাদক ও কোষাধ্যক্ষ/প্রাধিকারপ্রাপ্ত

কর্মকর্তার নাম ও স্বাক্ষরসহ সীল

তারিখ:

ফরম-১৪

[ধারা ৩৩(৩) এবং বিধি ৩৩,২০৫(১)ও ৩৫১(১)(ক)]

শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের

শ্রম আদালত:

১। সংক্ষুব্ধ শ্রমিকের নাম, ঠিকানা, ও পূর্ণ বিবরণ :.....

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

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

৪। এখানে অভিযোগগুলো ক্রমান্বয়ে সাজিয়ে লিখুন : (ক)

(খ).....

(গ).....

(ঘ).....

৫। অভিযোগের কারণ সৃষ্টির তারিখ :

৬। কোন তারিখে অভিযোগটি প্রতিকারের আশায় মালিকের গোচরে আনা হইয়াছে :.....

৭। এ ব্যাপারে মালিক তার সিদ্ধান্ত জানাইয়াছেন কিনা। জানাইয়া থাকিলে তাহার একটি কপি বা

সংক্ষিপ্তসার এতদসঙ্গে সংগে নথিভুক্ত করুন :

৮। মালিক সিদ্ধান্ত দিয়া থাকিলে তাহার তারিখ উল্লেখ করুন :

৯। বাংলাদেশ শ্রম আইন- ২০০৬ অনুসারে বিরোধটি ইতিমধ্যে উত্থাপিত হইয়াছে কিনা উল্লেখ করুন :

১০। সংযুক্তিপত্রসূহ, যদি থাকে :

১১। কি প্রতিকার আশা করিতেছেন তাহা এখানে ক্রমান্বয়ে সাজাইয়া লিখুন : (ক).....

(খ).....

(গ).....

(ঘ).....

.....
আবেদনকারী/ সংক্ষুব্ধ শ্রমিকের স্বাক্ষর

তারিখ :



ফরম- ৪৪

[ধারা ১৩২ এবং বিধি ১২০ ও ২০৫(২) দ্রষ্টব্য]

মজুরী পরিশোধের দাবীর আবেদনের ফরম
(একক আবেদনের জন্য)

আবেদন নং/২০.....

..... আবেদনকারীর পক্ষে

মাধ্যম..... আইনজীবী / রেজিস্টার্ড ইউনিয়নের কর্মকর্তা

এবং

..... প্রতিপক্ষ মালিক ও কারখানা/প্রতিষ্ঠানের নাম আবেদনকারীর বিনীত নিবেদন:

১। নামীয় কারখানা/প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত ব্যক্তি।

সমস্ত নোটিশ ও সমন জারীর জন্য আবেদনকারীর ঠিকানা

না.....

২। প্রতিপক্ষ..... আইনের ১২১ মোতাবেক তাহার মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী ব্যক্তি এবং নোটিশ ও সমন জারীর জন্য তাহার ঠিকানা

৩। (১) আবেদনকারীর মেয়াদের মজুরি পরিশোধ করা হয় নাই।

অথবা

..... তারিখে সমাপ্য মজুরি মেয়াদের জন্য মজুরি টাকা..... (অংকে) হইতে টাকা

..... বেআইনীভাবে কর্তন করা হইয়াছে।

(২) [এখানে অতিরিক্ত দাবি অথবা ব্যাখ্যা দিন]

৪। আবেদনকারী তাহার প্রার্থিত প্রতিকার টাকা নির্ধারণ করেন।

৫। আবেদনকারীর প্রার্থনা ধারা ১৩২এর উপ-ধারা (৩) ও (৫) মোতাবেক :

(ক) তাহার উপরি- উক্ত নির্ধারিত বিলম্বিত মজুরি অথবা কর্তৃপক্ষের বিবেচনায় কম-বেশী প্রাপ্য মজুরি প্রদানের নির্দেশ প্রদান অথবা বে-আইনীভাবে দিতে অথবা বে-আইনীভাবে কর্তিত মজুরি ফেরত প্রদানের নির্দেশ প্রদান।

(খ) ক্ষতিপূরণ বাবদ টাকা সর্বোচ্চ ২৫% প্রদানের নির্দেশ প্রদান করিতে মর্জি হয়।

(গ) নিম্নতম মজুরী ঘোষিত প্রতিষ্ঠান/কারখানার ক্ষেত্রে ৫০% প্রদানের নির্দেশ প্রদান করিতে মর্জি হয়।

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

.....
নিযুক্ত ব্যক্তির বা তার আইনজীবীর বা রেজিস্টার্ড টেড
ইউনিয়নের প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তার স্বাক্ষর বা টিপসই

পরিশিষ্ট - ছ

ফরম- ৪৮

[ধারা ১৬৬ ও ১৬৮ এবং বিধি ১৩৯ (১) ও ২০৫(৩) দ্রষ্টব্য]

জখমপ্রাপ্ত শ্রমিক কর্তৃক আদালতে ক্ষতিপূরণ প্রদানের আদেশের আবেদন

শ্রম আদালত সমীপে

.....

নাম ও ঠিকানা

.....আবেদনকারী।

বনাম

নাম ও ঠিকানা.....প্রতিপক্ষ।

সবিনয় নিবেদন এই যে,

১। আবেদনকারী প্রতিপক্ষের কারখানা/প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত একজন শ্রমিক.....তারিখে মালিকের কাজে নিযুক্ত থাকিবার সময় সংঘটিত দুর্ঘটনায় তিনি আহত হন।

দুর্ঘটনার কারণ (এইখানে সহজ সরল ভাষায় দুর্ঘটনার কারণ সংক্ষেপে বর্ণনা করা হইল):

২। আবেদনকারী নিম্নোক্তভাবে জখমপ্রাপ্ত হইয়াছেন.....

৩। আবেদনকারীর মাসিক মজুরীর পরিমাণ টাকা

৪। ক।.....তারিখের দুর্ঘটনার নোটিশদান করা হয়

খ। নোটিশ যত শীঘ্র প্রেরণ করা হইয়াছে

গ। নিম্নবর্ণিত কারণে দুর্ঘটনার নোটিশ (যথাসময়ে) যায়নি (কারণ).....

৫। অতএব আবেদনকারী নিম্নোক্ত পরিমাণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী

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

খ। এককালীন প্রাপ্য টাকা.....

তারিখ.....

.....

আবেদনকারী



ফরম- ৪৮ (ক)

[ধারা ১৬৬ ও ১৬৮ এবং বিধি ১৩৯ (১) ও ২০৫(৩) দ্রষ্টব্য]

পোষ্য কর্তৃক আদালতে ক্ষতিপূরণের অর্থ জমা প্রদানের আদেশের আবেদন

শ্রম আদালত সমীপে

.....
নাম ও ঠিকানা

আবেদনকারী ।

বনাম

.....
নাম ও

ঠিকানা.....

প্রতিপক্ষ ।

বিনীত নিবেদন,

১।প্রতিপক্ষ কর্তৃক (প্রতিপক্ষের ঠিকাদার কর্তৃক) নিযুক্ত একজন শ্রমিক ২০..তারিখে তাহার কাজের সময়ে এবং কাজের ফলশ্রুতিতে সংঘটিত দুর্ঘটনায় তিনি দৈহিক জখমপ্রাপ্ত হন ফলে ২০..... সনেরতারিখে তিনি মৃত্যুবরণ করেন। জখমের কারণ ছিল

(এখানে সাধারণ ভাষায় সংক্ষিপ্তভাবে জখমের কারণ বর্ণনা করুন)

২। আবেদনকারী (গণ) মৃত শ্রমিকের (তাহার সহিত সম্পর্ক) হিসাবে তাহার পোষ্য ।

৩। মৃত শ্রমিকের মাসিক মজুরী ছিল টাঃ

৪। তারিখে দুর্ঘটনার নোটিশ প্রদান করা হইয়াছে ।

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

অতএব, আবেদনকারীকে উপরি-উক্ত ক্ষতিপূরণ বা অন্য কোন ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হইলে উহা মঞ্জুর করিতে মর্জি হয় ।

তারিখ২০.....

.....
আবেদনকারী

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি কী?

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি একটি অলাভজনক বেসরকারী উন্নয়ন সংস্থা যা সোসাইটিস রেজিস্ট্রেশন এ্যাক্ট, 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 সচেতন।

যাদের সাথে কাজ করি

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

কর্মক্ষেত্র দুর্ঘটনায়নিহত শ্রমিক সম্পর্কে তথ্যানুসন্ধান ব্রাক-হিউম্যান রাইটস এন্ড লিগ্যাল সার্ভিসেস প্রোগ্রাম এবং আহতের ওপর তথ্যানুসন্ধান পক্ষাঘাতগ্রস্থদের পুনর্বাসনকেন্দ্র (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	:	সাধারণ সম্পাদক।

নির্বাহী পরিচালক : সেকেন্দার আলী মিনা

Safety & Rights

Promoting Safety, Enforcing Rights

সেইফটি এন্ড রাইটস সোসাইটি

র্যাংগস শ্রাবস্তি, ৬/৫ এ, স্যার সৈয়দ রোড (২য় তলা)

মোহাম্মদপুর, ঢাকা-১২০৭

টেলিফোন : +৮৮ ০২ ৯১১৯৯০৩-৪

মোবাইল : +৮৮ ০১৯৭৪৬৬৬৮৯০

ই-মেইল : info@safetyandrights.org

ওয়েবসাইট : www.safetyandrights.org