শ্রমিকদের জন্য আইন সহায়িকা

কর্মক্ষেত্রে সম্মান ও নিরাপত্তা নিশ্চিত কল্পে - অধিকার, কর্তব্য ও করণীয়

বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট)

সখি নারীর স্বাস্থ্য, অধিকার ও ইচ্ছাপূরণ

BLAST

MARIE STOPES BANGLADESH

Kingdom of the Netherlands

Scanned with CamScanner

প্রকাশক
বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট)
ওয়াইএমসিএ ভবন, ১/১, পাইওনিয়ার রোড, কাকরাইল, ঢাকা - ১০০০
ফোন: +৮৮ ০২ ৮৩৯ ১৯৭০-৭২, +৮৮ ০২ ৮৩১ ৭১৮৫; ফ্যাক্স: +৮৮ ০২ ৮৩৯ ১৯৭৩,
ই-মেইল: mail@blast.org.bd, ওয়েব: www.blast.org.bd

Supported by **Embassy of the Kingdom of the Netherlands**

সম্পাদনায়
এডভোকেট মোঃ বরকত আলী

প্রচ্ছদ ও চিত্র অঙ্কন
রেজাউন নবী

গ্রাফিক্স ডিজাইন
মো. জিয়াউদ্দিন
এডভোকেট শিহাব আহমেদ সিরাজী

মুদ্রণেঃ
এসোসিয়েট প্রিন্টিং প্রেস
১৬৪, ফকিরাপুল (পানির ট্যাংকির পশ্চিম পার্শ্বে), ঢাকা-১০০০।

প্রথম সংস্করণ	ঃ	অক্টোবর, ২০০৭
দ্বিতীয় সংস্করণ	ঃ	মার্চ, ২০০৯
তৃতীয় সংস্করণ	ঃ	ডিসেম্বর, ২০১৪
চতুর্থ সংস্করণ	ঃ	এপ্রিল ২০১৫

সখী নারীর স্বাস্থ্য, অধিকার ও ইচ্ছাপূরণ BLAST MARIE STOPES BANGLADESH Kingdom of the Netherlands

Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের জন্য আইন সহায়িকা

বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট)

Scanned with CamScanner

মুখবন্ধ

২০১২ সালে বিশ্ব ব্যাংকের এক সমীক্ষা অনুযায়ী বাংলাদেশে *সাত কোটি ষাট লক্ষ*[১] শ্রমিকেরও বেশী শ্রমিক বিভিন্ন অঙ্গনে কাজ করছেন, যার মধ্যে নারী শ্রমিকের সংখ্যা প্রায় দুই কোটি আঁশি লক্ষ (৩৬%)। পোশাক শিল্পে কর্মরত আছে *প্রায় ছত্রিশ লক্ষ*[২] শ্রমিক, যার মধ্যে শতকরা ৮৫ ভাগের বেশী নারী শ্রমিক।

২০০৬ সালের ১১ অক্টোবর থেকে কার্যকর বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ মোতাবেক শ্রমিকদের বেশ কিছু অধিকার স্বীকৃত হয়েছে। এই আইনের কয়েকটি ইতিবাচক দিক হল-

- শ্রমিকদের নিয়োগ পত্র এবং ছবিসহ পরিচয় পত্র পাবার অধিকার,
- মালিক কর্তৃক সার্ভিস বুক সংরক্ষণের বাধ্যবাধকতা,
- সম-কাজে সম-মজুরী দেয়ার বাধ্যবাধকতা,
- ছয় মাস কাজ করলেই মোট বেতনে ষোল সপ্তাহ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার,
- পূর্ণ বেতনে অসুস্থ্যতাজনিত ছুটি ভোগের অধিকার,
- মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ,
- ক্ষতিপুরনের পরিমান বৃদ্ধি,
- ভবিষ্য তহবিল,
- কর্মক্ষেত্রে নারীদের প্রতি অশালীন এবং অভদ্র আচরণকে শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে শাস্তির বিধান রাখা।

এছাড়া বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ আরো যুগোপযোগী ও শ্রম বান্ধব করার লক্ষ্যে বিগত ২২ জুলাই ২০১৩ইং তারিখে চতুর্থবারের মতো সংশোধন করা হয়েছে এবং ০১ ডিসেম্বর ২০১৩ইং তারিখ থেকে পোশাক শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য নতুন মজুরি কাঠামো মোতাবেক ৭টি গ্রেডের নিম্নতম মজুরী কার্যকর করা হয়েছে।

প্রচলিত আইন সম্পর্কে অজ্ঞতার কারণে অনেক শ্রমিক বিশেষ করে নারী শ্রমিকগণ চাকুরীর ক্ষেত্রে প্রায়ই বিভিন্ন বঞ্চনা ও বৈষম্যের শিকার হন। এর মধ্যে উল্লেখযোগ্য হল–

ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ নির্বিশেষে সকল শ্রমিকদের ক্ষেত্রে–

- শ্রমিকদের কম মজুরী দেয়া,
- ছুটি না দেয়া,
- কথায় কথায় বের করে দেয়া,
- নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র না দেয়া,
- সম্মতি ছাড়া রাতে কাজ করানো,
- ছুটির দরখাস্ত ও পদত্যাগ পত্র গ্রহণ না করা।

---

১ বিশ্ব ব্যাংকের সমীক্ষা (data.worldbank.org)
২ এশিয়া ফাউন্ডেশনের তথ্য মতে (asiafoundation.org)

Scanned with CamScanner

এছাড়া নারী শ্রমিকদের ক্ষেত্রে-

- মজুরীর বৈষম্য করা,
- সম্মতি ছাড়া রাতে কাজ করানো,
- মাতৃত্বকালীন ছুটিসহ কিছু সুযোগ-সুবিধার কথা আইনে উল্লেখ থাকলেও বাস্তবে তার প্রয়োগ না করা,
- কর্মক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ ও সহকর্মীদের দ্বারা যৌন নির্যাতন ও হয়রানির শিকার হওয়া।

সংশোধিত শ্রম আইন মোতাবেক বিশেষ করে পোশাক শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের দৈনন্দিন কর্ম জীবনে প্রযোজ্য প্রয়োজনীয় আইন এবং মজুরি কাঠামো অন্তর্ভূক্ত করে এ সহায়িকাটির তৃতীয় সংস্করণ প্রকাশ করার উদ্যোগ নেয়া হল। সহায়িকাটি প্রকাশের মূল উদ্দেশ্য হল-

- সংশোধিত শ্রম আইন বাস্তবায়নের জন্য শ্রমিকদের অধিকার, কর্তব্য এবং করণীয় সম্পর্কে সচেতন করা,
- আইনের মাধ্যমে অধিকার প্রতিষ্ঠায় উৎসাহিত করা এবং
- সর্বোপরি ন্যায় বিচার পেতে সাহায্য করা।

সহায়িকাটির তৃতীয় সংস্করণে যাঁদের আন্তরিক সহযোগিতা ও অবদান অনস্বীকার্য তাঁদের মধ্যে ব্লাস্টের বোর্ড অব ট্রাস্টিজ -এর সম্মানিত সদস্য জনাব ডঃ শামসুল বারী এবং ব্লাস্টের অনারারি নির্বাহী পরিচালক ব্যারিস্টার সারা হোসেন অনেক ব্যস্ততার মধ্যেও গুরুত্বপূর্ণ কাজের পাশাপাশি অত্যন্ত আন্তরিকতার সাথে সকল বিষয় পর্যালোচনা করে প্রয়োজনীয় দিক নির্দেশনা ও পরামর্শ দিয়ে সহায়িকাটিকে করেছে সমৃদ্ধ ও সহজবোধ্য। এছাড়া স্নেহভাজন এডভোকেট শিহাব আহমেদ সিরাজী, মোহাম্মদ আব্দুল আজিজ, এডভোকেট মোঃ মারুফ হাসান এবং সারাবান তহুরা জামান সহায়িকাটির খসড়া প্রস্তুত ও সম্পাদনা কাজে সহায়তা করে আমাকে কৃতজ্ঞতার পাশে আবদ্ধ করেছে। আমি তাঁদের সবার প্রতি আন্তরিক কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি।

আশা করি সহায়িকাটি শ্রমিকদের আইনগত অধিকার প্রতিষ্ঠায় সহায়ক শক্তি হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে। সহায়িকাটি ব্যবহার করার পরে এটির উন্নতি কল্পে কারো কোন পরামর্শ থাকলে তা কৃতজ্ঞতার সাথে গ্রহণ করা হবে।

এডভোকেট মোঃ বরকত আলী
সহকারী পরিচালক, আইন
বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট)

Scanned with CamScanner

সূচিপত্র

১। বাংলাদেশ সংবিধান, আন্তর্জাতিক সনদ এবং সংস্থার আলোকে শ্রম অধিকার ০৫

২। শ্রমিকদের দৈনন্দিন কর্ম জীবনে প্রয়োজনীয় আইন ০৭

৩। নিয়োগ পত্র, পরিচয় পত্র, সার্ভিস বই, শ্রমিক রেজিস্টার, টিকেট ও কার্ড ০৯

৪। মজুরী, মজুরী কাল, মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব ও শ্রম আদালতে মামলা দায়ের ১১

৫। কাজের সময়সীমা ও বিশ্রাম বা বিরতি, ওভারটাইম এবং ছুটি ১৪

৬। মাতৃত্বকালীন ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা ১৮

৭। কল্যাণমূলক ব্যবস্থা (প্রাথমিক চিকিৎসা, শিশু কক্ষ, বীমা ইত্যাদি) ২২

৮। শ্রমিকদের চাকুরী সমাপ্তির আইনগত পদ্ধতি এবং তাদের আইনানুগ পাওনাদি ২৬

৯। কর্মস্থলে দূর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত অধিকার ৩৩

১০। এক নজরে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যরক্ষা, কল্যাণমূলক ব্যবস্থা ও প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের বিশেষ সুবিধা ৩৪

১১। প্রচলিত নতুন মজুরী কাঠামোর বিবরণ ৩৬

১২। শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অধিকার বা ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটি ৩৮

১৩। শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল ৪০

১৪। শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় কতিপয় টিপস বা করণীয় ৪১

পরিশিষ্ট

ক। ছুটির জন্য আগাম দরখাস্তের নমুনা ৪৩

খ। অসুস্থ্যতার কারণে ছুটির দরখাস্তের নমুনা ৪৪

গ। পদত্যাগ পত্র/ রিজাইন লেটারের নমুনা ৪৫

ঘ। অনুযোগ পত্রের নমুনা ৪৬

ঙ। চাকুরীর আবেদন পত্রের নমুনা ৪৭

চ। সাধারণ ডায়েরী বা জি ডি'র নমুনা ৪৮

Scanned with CamScanner

বাংলাদেশ সংবিধান, আন্তর্জাতিক সনদ এবং সংস্থার আলোকে শ্রম অধিকার

বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী প্রত্যেক শ্রমিকের কিছু আইনগত অধিকার রয়েছে। আবার মানুষ হবার কারণে প্রত্যেক শ্রমিক জন্মগত অধিকার হিসাবে কিছু অধিকার ভোগ করতে পারে। জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, বয়স, শ্রেণী, ভাষা, জাতীয়তা এবং সকল মতাদর্শের মানুষ এ সকল অধিকার ভোগ করার অধিকারী। এ সকল অধিকারকে মানবাধিকার বলা হয়। এ অধিকারগুলি আইন, সংবিধান এবং চুক্তি দিয়ে খর্ব করা যায় না। বরঞ্চ সংবিধান, আইন এবং চুক্তি এ সকল অধিকারের নিশ্চয়তা দিয়ে থাকে। শ্রমিকরা যে সকল অধিকার ভোগ করে তার মধ্যে কিছু কিছু অধিকার মানবাধিকারের বিভিন্ন দলিল দ্বারা স্বীকৃত, কিছু অধিকার সাংবিধানিকভাবে স্বীকৃত, কিছু অধিকার আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠন (ILO) কর্তৃক স্বীকৃত এবং কিছু অধিকার আইনগতভাবে স্বীকৃত। তাই সকলের এ অধিকার সম্পর্কে জানা প্রয়োজন।

সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণাপত্র কর্তৃক স্বীকৃত

- সকলের অধিকার রয়েছে বৈষম্যের শিকার না হওয়ার [ধারা ২],
- যারা কাজ করবে তাদের সকলের অধিকার রয়েছে বৈষম্য ছাড়া কাজের বিনিময়ে বেতন বা পারিশ্রমিক পাবার [ধারা ২৩],
- প্রত্যেকের বিশ্রাম ও অবসর বিনোদনের অধিকার রয়েছে। কাজের সময়ের যুক্তিসঙ্গত সীমা ও বেতনসহ নৈমিত্তিক ছুটিও এ অধিকারের অন্তর্ভুক্ত [ধারা ২৪]।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংগঠন (ILO) কর্তৃক স্বীকৃত

- সমান কাজের জন্য নারী পুরুষ সমান পারিশ্রমিক পাবে [Equal Remuneration Convention,1951; No-100],
- ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, লিঙ্গ, জাতীয়তা, রাজনৈতিক পরিচয় এবং সামাজিক ভিত্তিতে সকল ক্ষেত্রেই বৈষম্য নিষিদ্ধ [Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958; No-111]।

বাংলাদেশ সংবিধান কর্তক স্বীকৃত

- মেহনতী মানুষকে বিশেষ করে কৃষক ও শ্রমিককে এবং জনগণের অনগ্রসর অংশসমূহকে সকল প্রকার শোষণ থেকে মুক্তি দেয়া হবে রাষ্ট্রের অন্যতম মৌলিক দায়িত্ব [অনুচ্ছেদ ১৪ অনুযায়ী],
- সকল নাগরিকের কর্মের অধিকার থাকবে এবং কর্মের গুণ ও পরিমান বিবেচনা করে যুক্তিসঙ্গত মজুরী পাবারও অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ১৫ (খ) অনুযায়ী],
- সকল নাগরিকের যুক্তিসঙ্গত বিশ্রাম, বিনোদন ও অবকাশের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ১৫ (গ) অনুযায়ী]।

এছাড়া বাংলাদেশের সংবিধানে এ দেশের নাগরিকদের জন্য আরো কিছু অধিকারের বিষয়ে বলা আছে, যে অধিকার সমূহকে মৌলিক অধিকার বলে। যেমন-

- আইনের চোখে সবাই সমান [অনুচ্ছেদ ২৭ অনুযায়ী],

Scanned with CamScanner

- ধর্ম, বর্ণ, গোষ্ঠী, লিঙ্গ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি বৈষম্য বা পক্ষপাতিত্ব করা যাবে না [অনুচ্ছেদ ২৮ অনুযায়ী],
- সকল নাগরিকের সরকারী কর্মে নিয়োগ লাভের সমান সুযোগ থাকবে [অনুচ্ছেদ ২৯ অনুযায়ী],
- সকল নাগরিকের আইনের আশ্রয় লাভের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩১ অনুযায়ী],
- আইন ব্যতীত কোন নাগরিকের জীবন ও স্বাধীনতা থেকে বঞ্চিত করা যাবে না [অনুচ্ছেদ ৩২ অনুযায়ী],
- গ্রেপ্তারকৃত কোন নাগরিককে গ্রেপ্তারের কারণ না জানিয়ে আটক রাখা যাবে না এবং আইনজীবীর মাধ্যমে আটককৃত ব্যক্তির আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩৩ অনুযায়ী],
- কোন নাগরিককে দিয়ে অবৈধভাবে জোরপূর্বক কোন কাজ করানো যাবে না [অনুচ্ছেদ ৩৪ অনুযায়ী],
- একই অপরাধের জন্য কোন নাগরিককে একের অধিকবার শাস্তি দেয়া যাবে না [অনুচ্ছেদ ৩৫ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের স্বাধীনভাবে চলাফেরা, বসবাস, বাংলাদেশ থেকে অন্য দেশে যাওয়া ও ফেরত আসার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩৬ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের সমবেত বা একত্র হবার এবং জনসভা ও শোভাযাত্রায় যোগদানের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩৭ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের সমিতি বা সংঘ বা সংগঠন করার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩৮ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের স্বাধীনভাবে কথা বলা এবং চিন্তা ও ভাব প্রকাশের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৩৯ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে নির্ধারিত যোগ্যতা সম্পন্ন সকল নাগরিকের যে কোন পেশা বা বৃত্তি গ্রহণের এবং ব্যবসা পরিচালনার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৪০ অনুযায়ী],
- আইন, শৃঙ্খলা ও নৈতিকতা সাপেক্ষে সকল নাগরিকের যে কোন ধর্ম গ্রহণ, পালন ও প্রচার করার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৪১ অনুযায়ী],
- আইনসঙ্গত বাধা-নিষেধ সাপেক্ষে সকল নাগরিকের সম্পত্তি অর্জন, ভোগদখল ও হস্তান্তর বা বিলি বন্টনের অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৪২ অনুযায়ী],
- উপরে বর্ণিত কোন অধিকার লংঘণ করা হলে ক্ষতিগ্রস্থ নাগরিক বা নাগরিকদের হাইকোর্ট বিভাগে মামলা করার অধিকার থাকবে [অনুচ্ছেদ ৪৩ অনুযায়ী]।

উপরের আলোচনার প্রেক্ষিতে আমরা বলতে পারি, বাংলাদেশের শ্রম আইন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা ও মানবাধিকার সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক সনদ এবং সর্বোপরি বাংলাদেশের সংবিধান কর্তৃক সমর্থিত। তবে একটি কথা মনে রাখা দরকার যে, অধিকার এবং কর্তব্য হলো মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে যোগসূত্র এবং একটি আরেকটির সাথে অঙ্গাঙ্গীভাবে জড়িত। যে কারখানায় মালিক ও শ্রমিক উভয় পক্ষই তাদের নিজ নিজ "অধিকার এবং কর্তব্য" সম্পর্কে সচেতন সে কারখানা অবশ্যই একটি আদর্শ কারখানা হিসেবে বিবেচিত হবে এবং সে কারখানায় মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে কোন বিরোধ থাকে না বললেই চলে। উদাহরণ দিয়ে বলা যায় মজুরীকাল শেষ হবার সাত কর্ম দিবসের মধ্যে মজুরী দেয়া মালিকের কর্তব্য এবং তার অধিকার হলো শ্রমিকের নিকট থেকে কাজ পাওয়া। আবার শ্রমিকের কর্তব্য হল কাজ করা এবং অধিকার হল সময়মত মজুরী পাওয়া। তাই অধিকার প্রতিষ্ঠার পাশাপাশি কারখানা সুষ্ঠ ব্যবস্থাপনার স্বার্থে মালিক-শ্রমিক উভয়পক্ষের অধিকার এবং কর্তব্য সম্পর্কে সচেতন থাকা খুবই জরুরী।

Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের দৈনন্দিন কর্ম জীবনে প্রয়োজনীয় আইন

প্রত্যেক পেশার মানুষেরই পেশাগত কিছু নিয়ম-নীতি বা আইন-কানুন মেনে চলতে হয় । আর সে কারণেই পোশাক তৈরীর কারখানাসহ বিভিন্ন কারখানায় কর্মরত প্রত্যেক শ্রমিকেরও কর্মজীবনে কিছু নিয়ম-নীতি বা আইন-কানুন মেনে চলতে হয় । সে সকল নিয়ম-নীতির উপরে একটি আইন বাংলাদেশে চলমান আছে, যে আইনটির নাম "বাংলাদেশ শ্রম আইন- ২০০৬" এবং যে আইনটি পোশাক তৈরীর কারখানাসহ কয়েক ধরণের কারখানার মালিক ও শ্রমিকদেরকে মেনে চলতে হয় ।

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এ শ্রমিকদের যে সকল বিষয়ে জানা প্রয়োজন, যেমন- কাকে শ্রমিক বলা যাবে, একজন শ্রমিকের চাকুরীর শর্তাবলী কি হবে, তার কাজের ধরন ও পরিবেশ কি রকম হবে, তাকে কর্মস্থলে কি করতে হবে ও তিনি কি করতে পারবেন না, তার দায়িত্ব, কর্তব্য ও অধিকার কি কি হবে, তিনি তার উপর অর্পিত কোন দায়িত্ব পালন করতে না পারলে তার নিয়োগদাতা তার বিরুদ্ধে কি ব্যবস্থা নিতে পারবেন এবং তিনি কোন অধিকার থেকে বঞ্চিত হলে তিনি তার নিয়োগদাতার বিরুদ্ধে কি ব্যবস্থা নিতে পারবেন ইত্যাদি বিষয়ের উপর আলোচনা করা হয়েছে । এ আইনের আলোকে একজন শ্রমিকের কর্মজীবনে যে সকল বিষয় সম্পর্কে জানা অতি জরুরী সে সকল বিষয় নিম্নে পর্যায়ক্রমে আলোচনা করা হল ।

শ্রমিক ও শ্রমিকের বিভিন্ন ধরন

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৪ ধারায় কাকে শ্রমিক বলা যাবে এবং কত ধরনের শ্রমিক থাকতে পারেন সে সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে ।

শ্রমিক কে?

কোন কারখানায় বা শিল্পে মজুরীর বিনিময়ে উৎপাদনমূলক কাজে নিযুক্ত ব্যক্তিকে বলা হয় শ্রমিক যেমন- পোশাক তৈরীর কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিক- সহকারী সেলাই অপারেটর, সেলাই অপারেটর ইত্যাদি । তবে প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা এবং ব্যবস্থাপনামূলক কাজে নিয়োজিত এমন কোন ব্যক্তি শ্রমিক হিসেবে গণ্য হবেন না ।

শ্রমিকের শ্রেণী বিভাগ

কাজের ধরন ও প্রকৃতি অনুসারে শ্রমিকরা সাত ভাগে বিভক্ত, যেমন-

১) শিক্ষাধীন,
২) বদলী,
৩) সাময়িক,
৪) অস্থায়ী,
৫) শিক্ষানবিস,
৬) স্থায়ী এবং
৭) *মৌসুমী শ্রমিক*[৩]

৩ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

শিক্ষাধীন শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে যখন কোন শ্রমিক প্রশিক্ষণার্থী হিসেবে কাজ করে এবং এ সময় তাকে ভাতা প্রদান করা হয় তাকে শিক্ষাধীন শ্রমিক বলা হয়। শিক্ষাধীন শ্রমিক ভাতা ছাড়া অন্যান্য কোন সুবিধা (যেমন- বোনাস) পাবেন না। সাধারণতঃ ৬ মাস, ১ বছর অথবা ১৮ মাসের জন্য এ ধরনের শ্রমিক নিয়োগ হতে পারে। এ পদে যে সকল শ্রমিকের কোন পূর্ব অভিজ্ঞতা নেই তাদের নিয়োগ দেয়া হয়।

বদলী শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে স্থায়ী বা শিক্ষানবীসের পদে কর্মরত শ্রমিকের সাময়িক আনুপস্থিতিকালীন সময়ে অর্থাৎ তাদের ছুটির সময় যে শ্রমিক নিয়োগ পান তাকে বদলী শ্রমিক বলে। একজন বদলী শ্রমিককে দিয়ে মাসের পর মাস কাজ করানো বৈধ নয়।

সাময়িক শ্রমিক কে?

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

অস্থায়ী শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে অস্থায়ী ধরনের কাজে অথবা যে কাজ সীমিত সময়ের মধ্যে শেষ হবার সম্ভাবনা রয়েছে সে ধরনের কাজে শ্রমিক নিয়োগ করা হলে তাদেরকে অস্থায়ী শ্রমিক বলা হয়। অস্থায়ী শ্রমিকের নিয়োগ সবসময় একটা নির্দিষ্ট সময়ের জন্য হতে হবে এবং তাকে কত দিনের জন্য নিয়োগ দেয়া হয়েছে নিয়োগ পত্রে পরিষ্কারভাবে তা লেখা থাকতে হবে। এছাড়া তার নিয়োগ পত্রে অস্থায়ী শব্দটিও পরিষ্কারভাবে লেখা থাকতে হবে। অস্থায়ী শ্রমিকগণ মাস শেষে নির্ধারিত মজুরী পাবেন এবং অতিরিক্ত কাজের জন্য ওভারটাইম, বোনাস এবং সব ধরনের ছুটি পাবেন।

শিক্ষানবিশ শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে স্থায়ী পদে আপাততঃ নিয়োগকৃত শ্রমিক যার শিক্ষানবিশকাল শেষ হয় নাই তাকে শিক্ষানবিশ শ্রমিক বলা হয়। এ ধরনের নিয়োগের জন্য প্রথম কয়েকমাস শ্রমিককে প্রবেশনে কাজ করতে হয়। শিক্ষানবিশ হিসেবে সন্তোষজনকভাবে প্রবেশনকাল সমাপ্ত করলেই স্থায়ীপদে নিয়োগ করা হয়। কেরানী সংশ্লিষ্ট কাজে নিযুক্ত শ্রমিকের শিক্ষানবিশকাল ছয় মাস এবং অন্যান্য শ্রমিকের জন্য এ সময় হবে তিন মাস। এ সময়কাল বাড়ানো যাবে না। তবে যদি কোন কারণে প্রথম তিন মাসের মধ্যে কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয় তবে একজন দক্ষ শ্রমিকের ক্ষেত্রে তার শিক্ষানবিশ কাল আরো তিন মাস বৃদ্ধি করা যাবে।

স্থায়ী শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে স্থায়ীভাবে নিযুক্ত শ্রমিক যিনি সন্তোষজনকভাবে শিক্ষানবিশকাল শেষ করে স্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত হয়েছেন তাকে স্থায়ী শ্রমিক বলা হয়। উল্লেখ্য যে, *শিক্ষানবিশকাল শেষে বা তিন মাস মেয়াদ্‌ বৃদ্ধি শেষে কোন শ্রমিককে স্থায়ীকরণের চিঠি না দিলেও তাকে স্থায়ী শ্রমিক হিসেবে গণ্য করা যাবে*[৪]।

মৌসুমী শ্রমিক কে?

কোন প্রতিষ্ঠানে মৌসুমকালে যে শ্রমিককে মৌসুমী কাজে নিয়োগ করা হয় এবং যিনি মৌসুম চলাকালীন পর্যন্ত কর্মরত থাকেন তাকে মৌসুমী শ্রমিক বলে। সাধারণতঃ চিনিকল, চাতাল প্রভৃতি শিল্পে মৌসুমী শ্রমিক নিয়োগ করা হয়ে থাকে। মৌসুমী কারখানায় শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে পূর্ববর্তী বছরের নিয়োগকৃত শ্রমিকদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

৪ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

নিয়োগ পত্র, পরিচয় পত্র, সার্ভিস বই, শ্রমিক রেজিস্টার, টিকেট ও কার্ড

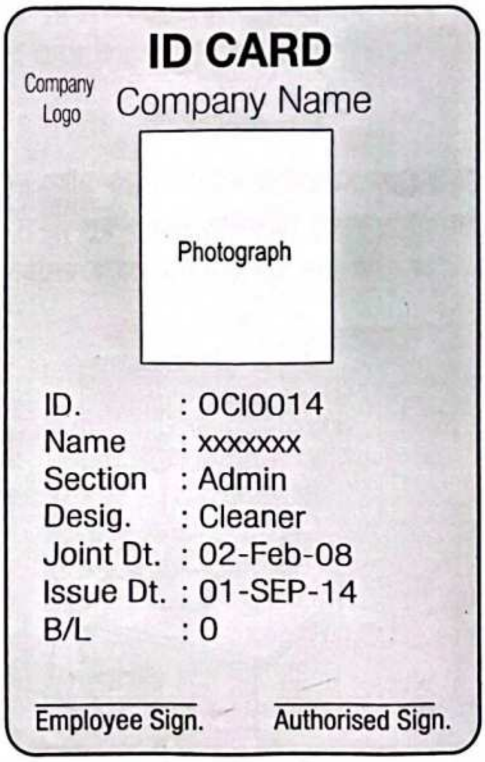
বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৫ ধারায় শ্রমিকদের নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র, ৬ ধারায় সার্ভিস বই এবং ৯ ধারায় শ্রমিক রেজিস্টার, টিকেট ও কার্ড সম্পর্কে বিশদভাবে আলোচনা করা হয়েছে। একজন শ্রমিকের চাকুরী প্রমানের ক্ষেত্রে এ সকল বিষয় অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিম্নে বিষয় সমূহের উপর আলোচনা করা হল-

নিয়োগ পত্র কি?

মালিক তার প্রত্যেক শ্রমিককে নিয়োগ পত্র দিতে বাধ্য। এটি বাংলাদেশ শ্রম আইনের সবচেয়ে ইতিবাচক দিক এবং শ্রমিকদের দীর্ঘদিনের আন্দোলনের ফল। নিয়োগ পত্র পাওয়া শ্রমিকের অধিকার এবং তার কাজের স্বীকৃতি। নিয়োগ পত্রে শ্রমিকের গ্রেড/ পদের নাম, কাজের বিবরণ, নিয়োগ পত্রের শর্ত, মজুরীর পরিমাণ ও অন্যান্য সুবিধার বিষয় উল্লেখ থাকবে।

পরিচয় পত্র কি?

মালিক নিজ খরচে প্রতিষ্ঠানে তার অধীনে নিয়োগকৃত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবি সহ পরিচয় পত্র (Identity Card) প্রদান করবেন। কাজ চলাকালীন সময়ে প্রত্যেক শ্রমিক তার পরিচয় পত্র সাথে রাখবেন এবং নিজ দায়িত্বে সংরক্ষণ করবেন।



সার্ভিস বই কি?

প্রত্যেক মালিক তার নিজস্ব খরচে তার অধীনে নিয়োজিত প্রত্যেক অস্থায়ী, শিক্ষানবিস, মৌসুমী ও স্থায়ী শ্রমিকদের জন্য সার্ভিস বই সংরক্ষণ করবেন। এ সার্ভিস বই মালিকের কাছে থাকবে। তবে শ্রমিক সার্ভিস বইয়ের একটি কপি নিজের কাছে রাখতে চাইলে নিজ খরচে তা সংগ্রহ করতে পারবেন। শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হলে মালিক সার্ভিস বইটি তাকে ফেরত দিবেন।

সার্ভিস বইয়ে থাকবে শ্রমিকের ছবি, নাম, মাতা-পিতার নাম ও ঠিকানা, জন্ম তারিখ, সনাক্ত করার প্রয়োজনে বিশেষ বিবরণ, পূর্বে কোন মালিকের অধীনে চাকুরী করলে তার নাম ও ঠিকানা, চাকুরীর মেয়াদ, পেশা বা পদবী, মজুরী ও ভাতা (যদি থাকে), ভোগকৃত ছুটি এবং শ্রমিকের আচরণ। এ ছাড়া মালিক কোন শ্রমিকের চাকুরীর শুরুতে এবং তার চাকুরী চলাকালে তৎসম্পর্কে সার্ভিস বইতে সময়ে সময়ে প্রয়োজনীয় তথ্যাদি লিপিবদ্ধ করবেন এবং মালিক-শ্রমিক উভয়েই তাতে স্বাক্ষর করবেন। কোন শ্রমিককে নিয়োগ করার পূর্বে যদি শ্রমিক দাবী করেন যে, তিনি অন্য মালিকের অধীনে কাজ করেছেন তবে নতুন মালিক তার নিকট হতে পূর্বেকার সার্ভিস বই চাইতে পারেন। সেক্ষেত্রে শ্রমিক রসিদের বিনিময়ে পূর্বের সার্ভিস বই নতুন মালিকের নিকট জমা দেবেন।

Scanned with CamScanner

শ্রমিক রেজিস্টার কি?

মালিক তার প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রমিকের জন্য একটি রেজিস্টার রাখবেন। উক্ত রেজিস্টারে প্রত্যেক শ্রমিকের নাম ও জন্ম তারিখ, শ্রমিকের মাতা-পিতার নাম, নিয়োগের তারিখ, কাজের ধরণ, পদবী, বিভাগ বা শাখা, টিকিট বা কার্ড, নির্ধারিত কাজের সময়, বিশ্রাম এবং আহারের জন্য প্রাপ্য বিরতিকাল, প্রাপ্য বিশ্রামের দিন, কোন গ্রুপে অন্তর্ভূক্ত হলে তার উল্লেখ এবং গ্রুপ পালায় কাজ করলে যে রিলেতে তার কাজ বরাদ্দ তার উল্লেখ থাকবে।

টিকেট এবং কার্ড কি?

মালিক তার প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক শ্রমিককে টিকেট বা কার্ড দেবেন। যাতে প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিকের নম্বরসহ স্থায়ী বিভাগীয় টিকেট, প্রত্যেক বদলী শ্রমিকের বদলী কার্ড, যাতে উক্ত শ্রমিক কতদিন কাজ করেছেন তার উল্লেখ থাকবে এবং যা তার স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির ক্ষেত্রে ফেরত দিতে হবে। প্রত্যেক অস্থায়ী শ্রমিককে একটি অস্থায়ী টিকেট দিতে হবে, যা তার চাকুরী পরিত্যাগ কিংবা স্থায়ী চাকুরী পাবার পর ফেরত দিতে হবে। প্রত্যেক সাময়িক শ্রমিককে একটি সাময়িক কার্ড দিতে হবে, যাতে উক্ত শ্রমিক কতদিন কাজ করছেন তার উল্লেখ থাকবে এবং প্রত্যেক শিক্ষাধীন শ্রমিককে একটি শিক্ষাধীন কার্ড দিতে হবে, যা তার প্রশিক্ষণ শেষ করার সময় বা স্থায়ী চাকুরী প্রাপ্তির পর ফেরত দিতে হবে।

Scanned with CamScanner

মজুরী, মজুরী কাল, মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব ও শ্রম আদালতে মামলা দায়ের

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর দশম ও একবিংশ অধ্যায়ে এ সকল বিষয়ে বর্ণণা করা হয়েছে। এ আইনের আলোকে নিম্নে এ সকল বিষয়ে আলোচনা করা হল।

মজুরী কি?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১২০ ধারায় শ্রমিকদের মজুরী সংক্রান্তে আলোচনা করা হয়েছে। চাকুরীর শর্ত মোতাবেক কোন শ্রমিককে তার চাকুরীর জন্য বা কাজের জন্য দেয় অর্থ বা টাকা পয়সাকেই মজুরী বলে। মনে রাখা দরকার যে, মজুরীর মধ্যে নিয়োগের শর্ত মোতাবেক দেয় বোনাস, অন্য কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, ছুটি, বন্ধ বা অধিককাল (O.T) কর্মের জন্য দেয় পারিশ্রমিক, কোন আদালতের আদেশ বা পক্ষদ্বয়ের মধ্যে কোন নিষ্পত্তির অধীন দেয় কোন পারিশ্রমিক, চাকুরীর অবসান, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত, লে-অফ বা সাময়িক বরখাস্ত হবার কারণে দেয় সকল অর্থ এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হবে।

শ্রমিক বলতে নারী পুরুষ সকল শ্রমিককেই বোঝানো হয়েছে। নারী এবং পুরুষের মধ্যে কোন বৈষম্য করা যাবে না। কোন অবস্থাতেই নারী শ্রমিকদের শুধু নারী হবার কারণে পুরুষ শ্রমিকদের চেয়ে কম মজুরী দেয়া যাবে না।

সম কাজের জন্য সম মজুরী প্রদান

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৩৪৫ ধারা অনুযায়ী, কোন শ্রমিকের জন্য কোন মজুরী নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরীর হার স্থিরীকরনের ক্ষেত্রে, একই ধরনের বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য নারী, পুরুষ এবং *প্রতিবন্ধী*[৫] শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরীর নীতি অনুসরন করতে হবে। এক্ষেত্রে নারী-পুরুষ-*প্রতিবন্ধী* ভেদের কারণে কোন বৈষম্য করা যাবে না।

৫ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব কার?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১২১ ধারা অনুযায়ী, প্রত্যেক মালিক তার অধীনে কর্মরত বা নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিককে তার মজুরী পরিশোধ করার জন্য দায়ী থাকবেন। তবে ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিকের ক্ষেত্র ব্যতীত অন্যান্য সকল শ্রমিকের ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা, ব্যবস্থাপক অথবা প্রতিষ্ঠানের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের জন্য দায়ী ব্যক্তিও মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন। এক্ষেত্রে ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিককে যদি ঠিকাদার কর্তৃক মজুরী প্রদান করা না হয় তাহলে প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত শ্রমিকের মজুরী প্রদান করবেন, যা পরবর্তীতে ঠিকাদারের নিকট হতে সমন্বয় করতে হবে।

মজুরীকাল কি?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১২২ ধারা অনুযায়ী, মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি মজুরীকাল স্থির করবেন। তবে কোন মজুরীকাল এক মাসের উর্ধ্বে হবে না।

কত দিনের মধ্যে মজুরী পরিশোধ করতে হবে?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১২৩ ধারায় শ্রমিকদের মজুরী পরিশোধের সময় সম্পর্কে বলা হয়েছে। এ ধারা অনুযায়ী, শ্রমিকদের সংখ্যা যতই হোক না কেন মজুরীকাল শেষ হবার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিকদের মজুরী পরিশোধ করতে হবে। ওভারটাইম বাবদ পাওনা মজুরীর সাথেই পরিশোধ করতে হবে। যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিকের চাকুরী তার অবসর গ্রহণের কারণে অবসান হয় অথবা মালিক কর্তৃক ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান অথবা অন্য কোন কারণে অবসান হয় সে ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিকের প্রদেয় সকল মজুরী তার চাকুরী অবসানের তারিখ হতে পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে এবং সকল মজুরী কর্মদিবসে প্রদান করতে হবে।

শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা কখন পরিশোধ করতে হবে?

অবসর, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত এবং চাকুরীর অবসানসহ অন্য কোন কারণে শ্রমিকের চাকুরীর ছেদ ঘটার পরবর্তী সর্বোচ্চ ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের সকল পাওনা পরিশোধ করতে হবে। এক্ষেত্রে দুটি বিষয়ে খেয়াল রাখা জরুরী-

- সকল মজুরী চাকুরী ছেদ ঘটার তারিখ হতে পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে এবং
- সকল পাওনা চাকুরী ছেদ ঘটার তারিখ হতে পরবর্তী ত্রিশ কর্মদিবসের মধ্যে পরিশোধ করতে হবে।

মামলা কখন করতে হয়?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১৩২ ধারা অনুযায়ী, যে ক্ষেত্রে আইনের বিধান মোতাবেক শ্রমিকের মজুরী পরিশোধ করা না হয় অথবা মজুরী হতে বেআইনীভাবে কোন কর্তন করা হয় অথবা গ্রাচুইটি বা প্রভিডেন্ট ফান্ডের প্রাপ্য পরিশোধে বিলম্ব হয় সে সকল ক্ষেত্রে মজুরী কর্তনের তারিখ থেকে অথবা মজুরী প্রদেয় হবার তারিখ থেকে ১২ মাসের মধ্যে এখতিয়ার সম্পন্ন শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করতে হবে। এই ধরণের মামলা দায়েরের ক্ষেত্রে সমন জারীর ফিস্ ব্যতীত আর কোন কোর্ট ফিস্ প্রদান করার প্রয়োজন নাই।

Scanned with CamScanner

আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে মজুরীসহ অন্যান্য পাওনাদি পরিশোধ

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১২৪ক[৬] ধারা অনুযায়ী, কোন শ্রমিকের চাকুরীর যে কোন পর্যায়ে বা অবসরে যাওয়া বা চাকুরীর অবসান বা বরখাস্তধীন থাকা অবস্থায় তার মজুরীসহ আইনত প্রাপ্য পাওনাদি সংক্রান্তে কোন বিষয়ে জটিলতা বা বিরোধ দেখা দিলে উক্ত শ্রমিক আপোষ মীমাংসার মাধ্যমে তা আদায় করার জন্য মহা পরিদর্শক (কারখানা) বা তৎকর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত কোন কর্মকর্তার নিকট আবেদন করতে পারবেন। মনে রাখতে হবে যে আপোষ মীমাংসা বৈঠকে সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত মীমাংসার পক্ষরা মেনে চলতে বাধ্য এবং সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত ছাড়া মহা পরিদর্শক (কারখানা) বা তৎকর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত কর্মকর্তার সিদ্ধান্ত মানতে কোন পক্ষ অসম্মত হলে তিনি শ্রম আদালতে মামলা করতে পারবেন।

৬ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

কাজের সময়সীমা ও বিশ্রাম বা বিরতি, ওভারটাইম এবং ছুটি

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর নবম অধ্যায়ে কর্মঘন্টা বা কাজের সময়সীমা, ওভারটাইম ও ছুটির বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

কর্মঘন্টা বা কাজের সময়সীমা কত?

- **প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের (বয়স ১৮ বছর বা তার বেশী) জন্য:** কোন কারখানায় একজন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে দিয়ে দৈনিক ৮ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না বা করতে দেয়া যাবে না। সে হিসেবে ১ সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না।

  তবে ওভার টাইম সহ একজন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক দৈনিক সর্বোচ্চ ১০ ঘন্টা, প্রতি সপ্তাহে ৬০ ঘন্টা এবং এক বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে ৫৬ ঘন্টা কাজ করতে পারবেন।

- **অপ্রাপ্ত বা কিশোর শ্রমিকের (১৪ বছর বা তার বেশী কিন্তু ১৮ বছরের কম) জন্য:** ১৪ বছরের বেশি কিন্তু ১৮ বছরের কম বয়সী একজন কিশোর শ্রমিককে দিয়ে দৈনিক ০৫ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না। সে হিসেবে এক সপ্তাহে ৩০ ঘন্টার বেশী কাজ করানো যাবে না।

  তবে ওভার টাইম ভাতা প্রাপ্তি সাপেক্ষে একজন কিশোর শ্রমিক দৈনিক সর্বোচ্চ ৬ ঘন্টা এবং সে হিসেবে এক সপ্তাহে ৩৬ ঘন্টা কাজ করতে পারবেন।

অপ্রাপ্ত বা কিশোর শ্রমিকের জন্য বিশেষ বিধান

কোন কিশোর শ্রমিককে দিয়ে সন্ধ্যা ০৭ টা হতে সকাল ০৭ টার মধ্যবর্তী সময়ে কোন কাজ করানো যাবে না [ধারা ৪১]।

- **নারী শ্রমিকের জন্য বিশেষ বিধান:** কোন নারী শ্রমিককে দিয়ে রাত ১০টা থেকে ভোর ৬টা পর্যন্ত তার বিনা অনুমতিতে কাজ করানো যাবে না। তবে সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিকের সম্মতি সাপেক্ষে রাত ১০টা থেকে ভোর ৬টা পর্যন্ত কাজ করানো যেতে পারে।

বিশ্রাম বা বিরতির জন্য কত সময়?

কোন শ্রমিক এক দিনে ০৬ ঘন্টার বেশী কাজ করলে তাকে ০১ ঘন্টা এবং ০৫ ঘন্টার বেশী কাজ করলে তাকে আধা ঘন্টা বিরতি দিতে হবে। তবে দৈনিক আট ঘন্টার বেশী কাজ করতে হলে কর্মরত শ্রমিককে ০১ ঘন্টার একটি অথবা আধা ঘন্টার দুইটি বিরতি দিতে হবে।

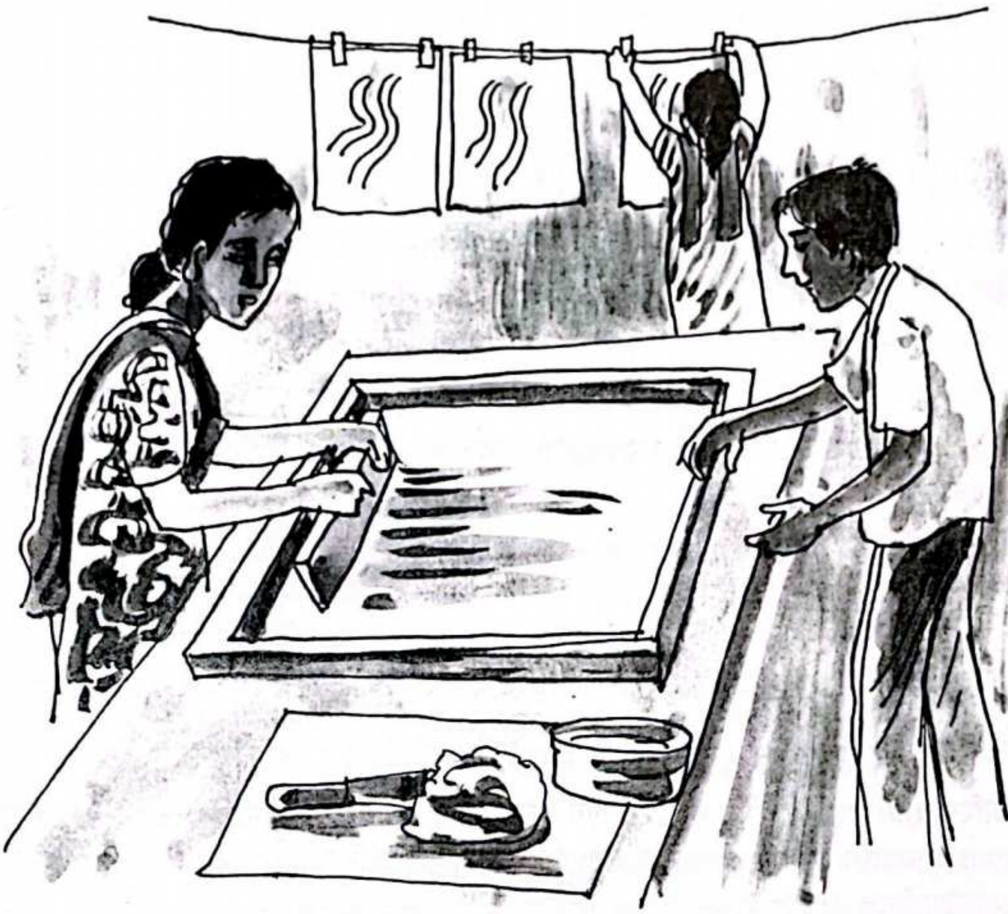
শিশু শ্রমিক নিয়োগে বাধা এবং কিশোর শ্রমিক নিয়োগের বিধান

কোন শিশু অর্থাৎ যার বয়স চৌদ্দ বছর পূর্ণ হয়নি এমন কোন শিশুকে কোন প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে দেয়া যাবে না।

রেজিষ্টার্ড চিকিৎসকের দেয়া প্রত্যায়নপত্র অনুযায়ী যদি কোন শিশুর বয়স চৌদ্দ বছর পূর্ণ হয়ে থাকে কিন্তু আঠারো বছর

Scanned with CamScanner

পূর্ণ হয়নি এবং সে কাজ করতে সক্ষম তা এই মর্মে প্রতীয়মান হলে তাকে কোন প্রতিষ্ঠানের কাজে নিয়োগ করা যাবে। তবে তাকে দিয়ে কোনভাবেই প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চালু রাখা অবস্থায় পরিষ্কার করানো ও তেল দেয়ানো, ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতির মাঝখানে কাজ করা সহ কোন বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজ করানো যাবে না। মনে রাখা দরকার যে, কিশোর শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রত্যয়ন পত্র গ্রহণ বাবদ ফি মালিক প্রদান করবেন এবং এ প্রত্যয়ন পত্র মালিকের হেফাজতে থাকবে। সক্ষমতা প্রত্যয়ন পত্র প্রদানের তারিখ হতে বারো মাস পর্যন্ত বলবত থাকবে।



১২ বছরের শিশু শ্রমিক নিয়োগের ক্ষেত্রে বিধান

শিশু শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম হলো বারো বছর বয়োঃপ্রাপ্ত কোন শিশুকে এরূপ কোন হালকা কাজে নিয়োগ করা যেতে পারে, যে কাজ তার স্বাস্থ্যের উন্নতির জন্য বিপজ্জনক নয় বা তার শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করে না। এক্ষেত্রে শিশুটি যদি বিদ্যালয়গামী হয়ে থাকে তাহলে তার বিদ্যালয়ে যেতে যাতে কোনপ্রকার সমস্যা না হয় সেভাবে তার কাজের সময় নির্ধারণ করতে হবে এবং কিশোর শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য কর্মঘন্টা এরূপ শিশু শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

ওভারটাইম ভাতা কি?

কোন কারখানায় কোন শ্রমিক এক দিনে ৮ ঘন্টার বেশী বা সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশী কাজ করলে উক্ত অতিরিক্ত কাজের জন্য তিনি অতিরিক্ত ভাতা পাবেন যাকে "ওভারটাইম ভাতা" বলে।

ওভারটাইম ভাতা হবে মূল মজুরী ও মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী যদি থাকে তার সাধারণ হারের দ্বিগুন। ওভারটাইমের ভাতা হিসাবের সময় বোনাস অন্তর্ভূক্ত হবে না কিন্তু মহার্ঘ ভাতা এবং এডহক বা অন্তর্বর্তী মজুরী পেয়ে থাকলে তা অন্তর্ভুক্ত হবে।

Scanned with CamScanner

মাসিক মূল মজুরী কিভাবে বের করা যায়?

মাসিক সম্পূর্ণ বা গ্রোস মজুরী থেকে চিকিৎসা ভাতা বাবদ ২৫০ টাকা, যাতায়াত ভাতা বাবদ ২০০ টাকা এবং খাদ্য ভাতা বাবদ ৬৫০ টাকা মোট ১,১০০[৭] টাকা বিয়োগ করতে হবে। বিয়োগফলকে ১.৪ দিয়ে ভাগ করলে মাসিক মূল মজুরী বা বেসিক মজুরী বের হবে। বলা যায়, মাসিক মূল মজুরী = (মাসিক সম্পূর্ণ মজুরী - ১১০০) ÷ ১.৪ । নিম্নে একটি উদাহরণ দেয়া হলো-

ধরা যাক, একজন শ্রমিকের মাসিক সম্পূর্ণ মজুরী ১০,৯০০ টাকা। তাহলে তার মাসিক মূল মজুরী বা বেসিক মজুরী হবে-

(১০৯০০ - ১১০০) ÷ ১.৪ = ৯৮০০ ÷ ১.৪ = ৭,০০০ টাকা।

ওভারটাইম ভাতার পরিমাণ কিভাবে বের করা যায়?

মাসিক ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের মূল মজুরীকে ২০৮ ঘন্টা (২৬ দিন × ৮ ঘন্টা) দিয়ে প্রথমে ভাগ করতে হবে, তারপর ভাগফলকে ২ দ্বারা গুন করতে হবে এবং উক্ত গুনফলকে মোট ওভারটাইম দ্বারা গুন করলে ওভারটাইম ভাতার পরিমান বের হবে। বলা যায়, ওভারটাইম ভাতা = মাসিক মূল মজুরী ÷ ২০৮[৮] × ২ × ওভারটাইমের মোট ঘন্টা। নীচে একটি উদাহরণ দেয়া হল-

ধরা যাক, একজন শ্রমিকের মাসিক মূল মজুরী ৫,২০০ টাকা। তিনি এক মাসে ৪০ ঘন্টা ওভারটাইম করেছেন। তাহলে তার ওভারটাইম ভাতা হবে নিম্নরূপ-

(৫২০০ ÷ ২০৮) × ২ × ৪০ = ২৫ × ২ × ৪০ = ২,০০০ টাকা।

বিভিন্ন রকম ছুটি

একজন শ্রমিক তার চাকুরীর সময় কালে মজুরী সহ নিম্নোক্ত বিভিন্ন ছুটি ভোগ করার অধিকারী হবেন-

- **সাপ্তাহিক ছুটি:** প্রত্যেক শ্রমিক সপ্তাহে ১ দিন পূর্ণ মজুরীতে সাপ্তাহিক ছুটি পাবেন। কোন কারণে উক্ত ছুটির দিনে কাজ করালে তাকে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব তা ভোগ করতে দিতে হবে। এ ক্ষেত্রে তাকে ছুটি না দিয়ে ওভারটাইম দিলে তা বৈধ হবে না।
- **নৈমিত্তিক ছুটি (C L):** প্রত্যেক শ্রমিক বছরে পূর্ণ মজুরীতে ১০ দিন নৈমিত্তিক ছুটি পাবেন। এরূপ ছুটি ভোগ না করলেও তা জমা থাকে না এবং কোন বছরের ছুটি পরবর্তী বছরে ভোগ করা যাবে না।
- **অসুস্থ্যতাজনিত বা পীড়া ছুটি (Medical Leave):** প্রত্যেক শ্রমিক বছরে পূর্ণ মজুরিতে ১৪ দিন পর্যন্ত অসুস্থ্যতাজনিত বা পীড়া ছুটি পাবেন। অসুস্থ্যতাজনিত ছুটি ভোগ করতে হলে রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের (ডাক্তার) সার্টিফিকেট প্রদান করতে হবে। এরূপ ছুটি ভোগ না করলেও তা জমা থাকে না এবং কোন বছরের ছুটি পরবর্তী বছরে ভোগ করা যাবে না।
- **উৎসব ছুটি (Festival Leave):** প্রত্যেক শ্রমিক বছরে পুর্ণ মজুরীতে সর্বমোট ১১ দিন উৎসব ছুটি পাবেন। মালিক বছরের শুরুতেই শ্রমিক বা ইউনিয়নের সাথে আলোচনাক্রমে উৎসব ছুটির দিন তারিখ ঠিক করবেন। উৎসব ছুটির দিনে শ্রমিককে দিয়ে কাজ করালে তাকে উক্ত দিনের কাজের বিনিময়ে মজুরীসহ ০২ দিনের ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং ০১ দিনের বিকল্প ছুটি প্রদান করতে হবে।

৭ ০৫ ডিসেম্বর ২০১৩ইং তারিখে প্রকাশিত নিম্নতম মজুরী গেজেট
৮ ০৫ ডিসেম্বর ২০১৩ইং তারিখে প্রকাশিত নিম্নতম মজুরী গেজেট

Scanned with CamScanner

- **অর্জিত বা বাৎসরিক ছুটি (E L):** প্রত্যেক শ্রমিক একটানা ০১ বৎসর চাকুরী পূর্ণ করার পর পূর্ণ মজুরীতে অর্জিত ছুটি পাবার অধিকারী হবেন-
  - প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য ০১ দিন এবং
  - কিশোর শ্রমিক প্রতি ১৫ দিন কাজের জন্য ০১ দিন করে অর্জিত ছুটি পাবেন।

এছাড়া যদি কোন শ্রমিক বারো মাসের মধ্যে তার পাওনা অর্জিত ছুটি ভোগ না করেন তা হলে এ ছুটি পরবর্তী বছরের ছুটির সাথে যুক্ত হবে। সেক্ষেত্রে-

- প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের জন্য ৪০ দিন এবং
- কিশোর শ্রমিকের জন্য ৬০ দিন পর্যন্ত অর্জিত ছুটি জমা থাকবে।

উল্লেখ্য যে, কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে একসঙ্গে অন্যূন ০৪ দিন ও অপ্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে একসঙ্গে অন্যূন ০৫ দিন এরূপ ছুটি মঞ্জুর করা হলে যতদুর সম্ভব ছুটি শুরু হবার পূর্বে তাকে ছুটির মজুরী প্রদান করতে হবে এবং কোন শ্রমিক অর্জিত ছুটির আবেদন করা সত্ত্বেও মালিক উক্ত ছুটি মঞ্জুর না করলে উক্ত না মঞ্জুর করা ছুটি শ্রমিকের জমাকৃত ছুটির অতিরিক্ত পাওনা ছুটি হিসেবে যুক্ত হবে।

ছুটি কিভাবে পাশ করাতে হয়?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ১০ ধারায় ছুটি পাশ কিভাবে করাতে হবে সে সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। এ আইনের আলোকে কোন শ্রমিককে ছুটি ভোগ করতে হলে তাকে নিম্নে উল্লেখিত বিষয় সমূহের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া দরকার-

১) ছুটিতে যাওয়ার আগে শ্রমিককে মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত দিতে হবে, যেখানে ছুটিতে অবস্থান কালীন স্থানের ঠিকানা লিখতে হবে।

২) মালিক বা তার প্রতিনিধি দরখাস্ত পাবার সাত দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরু হবার দুই দিন পূর্বে যা আগে হবে, তার আদেশ প্রদান করবেন। তবে জরুরী কারণে ছুটির প্রয়োজন হলে ছুটির দরখাস্ত দেয়ার তারিখে বা তিন দিনের মধ্যে ছুটি শুরু করতে হলে ছুটির দরখাস্ত দাখিলের দিনেই অনুরূপ আদেশ প্রদান করবেন।

৩) ছুটি মঞ্জুর করা হলে শ্রমিককে ছুটির পাশ দিতে হবে।

৪) ছুটি মঞ্জুর না হলে বা স্থগিত করা হলে না-মঞ্জুর বা স্থগিতের কারণসহ ছুটি শুরু হবার পূর্বে উক্ত শ্রমিককে জানাতে হবে।

৫) কোন শ্রমিক ছুটিতে যাবার পর ছুটি বাড়ানোর প্রয়োজন হলে এবং ছুটি পাওনা থাকলে তাকে ছুটি শেষ হবার *যুক্তিসঙ্গত সময়ের আগে রেজিস্ট্রিকৃত ডাকযোগে লিখিতভাবে*[৯] মালিককে জানাতে হবে এবং মালিক এরূপ ছুটি বাড়ানোর বিষয়টি মঞ্জুর বা না-মঞ্জুর করে শ্রমিকের ছুটির ঠিকানায় জানাবেন।

৬) মালিক পক্ষ ছুটি পাশ না করলে শ্রমিক ছুটিতে যেতে পারবেন না এবং ছুটি পাশ না করিয়ে কাজে অনুপস্থিত থাকলে ঐ দিন গুলোকে অনুপস্থিত হিসেবে গণ্য করা হবে।

৭) হঠাৎ করে অসুস্থ্য হয়ে পড়লে কাজে যোগদানের দিন ছুটির দরখাস্ত দিতে হবে কিংবা রেজিস্ট্রি ডাক যোগে ডাক্তারী সার্টিফিকেট সহ ছুটির দরখাস্ত পাঠাতে হবে।

৮) অসুস্থ্যতা বা মেডিক্যাল ছুটি এবং প্রসূতিকালীন ছুটির জন্য ছুটির দরখাস্তের সাথে ডাক্তারের সার্টিফিকেট দিতে হবে।

৯) ছুটি শেষে কাজে যোগ দান করা প্রত্যেক শ্রমিকের দায়িত্ব। নতুবা তিনি তার চাকুরী হারাতে পারেন কিংবা অসদাচরণের দায়ে অভিযুক্ত হতে পারেন।

১০) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি কিংবা ছুটি না নিয়ে ১০ দিনের বেশী অনুপস্থিত থাকলে সেটা অসদাচরণ হিসেবে গণ্য হবে।

১১) একজন শ্রমিক চাকুরীতে যোগদানের পরের দিন থেকে বাৎসরিক ছুটি ব্যতিত অন্যান্য ছুটি ভোগ করার অধিকারী।

---

৯ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক "যথেষ্ট আগে ইহার জন্য" শব্দগুলির স্থলে প্রতিস্থাপিত

Scanned with CamScanner

মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর চতুর্থ অধ্যায়ে মাতৃত্বকালীন ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। প্রত্যেক নারী শ্রমিকের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ও প্রসুতি কল্যান সুবিধা একটি বিশেষ অধিকার। নারী শ্রমিকদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করার ক্ষেত্রে দুটি বিশেষ দিক হলো-

- কোন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্বে অন্তত ৬ মাস উক্ত কারখানায় কাজ করলেই মোট বেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।
- একজন নারী শ্রমিক সন্তান প্রসবের পূর্বে ৮ সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের পরে ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহ মোট বেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

তবে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৪৬ ধারা অনুযায়ী, কোন নারী শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন না যদি তার সন্তান প্রসবের সময় দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে এবং এক্ষেত্রে তিনি অন্যান্য ছুটি পাবার অধিকারী হলে অবশ্যই তিনি তা পাবেন।

সন্তান সম্ভবা নারী শ্রমিকদের দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য কাজে নিয়োগে বাধা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৪৫ (৩) ধারা অনুযায়ী, মালিক যদি জানেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে কোন নারী শ্রমিকের সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে কিংবা কোন নারী শ্রমিক পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করেছেন তবে মালিক এ সময় উক্ত নারী শ্রমিককে এমন কাজ করার জন্য নিয়োগ করতে পারবেন না যা তার জন্য দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য অথবা যার জন্য দীর্ঘক্ষণ দাঁড়িয়ে থাকতে হয় অথবা যা তার জন্য হানিকর হবার সম্ভাবনা রয়েছে।

কতিপয় ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের চাকুরীর অবসানে বাধা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৫০ ধারা অনুযায়ী, যথেষ্ট কারণ না থাকলে কোন নারী শ্রমিককে তার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং

Scanned with CamScanner

সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ মেয়াদের মধ্যে তাকে চাকুরী অবসানের জন্য কোন নোটিশ বা আদেশ দেয়া হলেই তিনি প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হতে বঞ্চিত হবেন না।

সন্তান সম্ভবা নারী শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা প্রদান

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৪৯ ধারা অনুযায়ী, সন্তান প্রসব কালে অথবা সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিক যদি মারা যান, তাহলে সন্তান জীবিত থাকলে, সন্তানের তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহীতাকে এবং সন্তান জীবিত না থাকলে সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা এরূপ মনোনীত ব্যক্তি না থাকলে সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিকের আইনগত প্রতিনিধিকে মালিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করবেন।

প্রসূতি কল্যান সুবিধা পাওয়ার সময়সীমার মধ্যে কিন্তু সন্তান প্রসবের পূর্বে এরূপ নারী শ্রমিক যদি মারা যান, তাহলেও মালিক উক্ত নারী শ্রমিকের মারা যাবার তারিখসহ তৎপূর্ববর্তী সময়ের জন্য প্রসূতি কল্যান সুবিধা প্রদান করতে বাধ্য থাকবেন, যা মৃত নারী শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তিকে বা এরূপ মনোনীত ব্যক্তি না থাকলে উক্ত নারী শ্রমিকের আইনগত প্রতিনিধিকে প্রদান করবেন।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মাতৃত্বকালীন সময়ে মালিক এবং শ্রমিকের জন্য করণীয়

- কোন নারী শ্রমিক তার সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কারখানায় কাজ করতে পারবেন না,
- সন্তান প্রসবের দিন থেকে পরবর্তী ৮ সপ্তাহ কোন নারী শ্রমিক কাজ করতে চাইলেও মালিক কাজ করতে দিবেন না,
- মাতৃত্বকালীন ছুটি নেয়ার জন্য নারী শ্রমিককে রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক প্রদত্ত সার্টিফিকেট বা প্রত্যয়ন পত্র সহ নোটিশ দিতে হবে এবং প্রত্যয়ন পত্রে আট সপ্তাহের মধ্যে তার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা রয়েছে মর্মে উল্লেখ থাকতে হবে,

Scanned with CamScanner

- প্রত্যয়ন পত্র বা নোটিশ পাবার পরের দিন থেকে মালিক তাকে সন্তান জন্মের পূর্বের আট সপ্তাহের জন্য ছুটি মঞ্জুর করবেন বা কাজে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দেবেন,
- নোটিশ প্রদানের পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে মালিক সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে আট সপ্তাহের জন্য এবং সন্তান প্রসবের প্রমান পত্র প্রদানের পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে অবশিষ্ট আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা দেবেন,
- একই ভাবে সন্তান জন্ম নেবার পর রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের কাছ থেকে সন্তান প্রসবের প্রমান পত্র (রেজিষ্টার্ড ডাক্তারের প্রত্যয়ন পত্র অথবা জন্ম-মৃত্যু নিবন্ধন আইন মোতাবেক প্রদত্ত প্রত্যয়ন পত্র) সহ আবার দরখাস্ত দিতে হবে,
- সন্তান প্রসবের প্রমান পত্র পাবার পর মালিক সন্তান প্রসবের তারিখ থেকে সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত ছুটি মঞ্জুর করবেন বা কাজে অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দেবেন,
- সন্তান প্রসবের পরবর্তী তিন মাসের মধ্যে শ্রমিক যদি সন্তান প্রসবের সমর্থনে কোন প্রমান পত্র প্রদান করতে না পারেন তা হলে তিনি এরূপ সুবিধা পাবেন না।

মাতৃত্বকালীন ছুটির মেয়াদে কিভাবে মজুরীর হিসাব করতে হবে?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৪৮ ধারা অনুযায়ী, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বা মজুরী গণনা করার নিয়ম হল- নোটিশ প্রদানের তারিখ থেকে অব্যবহিত পূর্ববতী তিন মাসে উক্ত শ্রমিকের (যিনি মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করবেন) প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দিয়ে ভাগ করতে হবে। মনে রাখা দরকার যে, মোট মজুরী বলতে পূর্ববতী তিন মাসে গৃহীত ওভারটাইম এবং বোনাস (যদি থাকে) তবে অবশ্যই তা সহ ধরতে হবে এবং প্রকৃত কাজের দিন বলতে মাসে ২৬ দিন বোঝাবে। এ ক্ষেত্রে সবচেয়ে দুঃখজনক ব্যাপার হল ইতোপূর্বে আইনে থাকা সত্ত্বেও-

প্রথমত: মালিকগণ নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করার সুযোগ থেকে শুধু বঞ্চিত করেই থেমে থাকতেন না চাকুরী ছাড়তে বাধ্য করতেন,

দ্বিতীয়ত: যদিও দু একটি ক্ষেত্রে মাতৃত্বকালীন ছুটি দেয়া হত, তবে সে ক্ষেত্রে তাদের মজুরী দেয়া হত মূল মজুরী বা বেসিকের উপর ভিত্তি করে। তাই এ ব্যাপারে আইনের বিধান কার্যকর করার জন্য সকলের সচেতনতা প্রয়োজন।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হিসাবের নিয়ম

মাসিক ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রমিকের পূর্ববতী তিন মাসের গ্রোস বা সম্পূর্ণ মজুরীর সাথে পূর্ববতী তিন মাসে প্রাপ্ত মোট ওভারটাইম ভাতা এবং বোনাস (যদি থাকে) যোগ করে গড় করলেই তার প্রসূতিকালীন সময়ের সুবিধার পরিমান পাওয়া যাবে। যেমন-

ধরা যাক, একজন শ্রমিকের গ্রোস বা সম্পূর্ণ মজুরী ৮,৩৮০ টাকা। তিনি জানুয়ারী মাসে ওভারটাইম ভাতা পেয়েছেন ২,০০০ টাকা, ফেব্রুয়ারী মাসে ২,২৪৬ টাকা এবং মার্চ মাসে পেয়েছেন ২,১০০ টাকা। এছাড়া তিনি মার্চ মাসে বোনাস পেয়েছেন ২,৬০০ টাকা। তাহলে তিনি-

জানুয়ারী মাসে মোট মজুরী পেয়েছেন	(৮,৩৮০ + ২,০০০) = ১০,৩৮০ টাকা
ফেব্রুয়ারী মাসে মোট মজুরী পেয়েছেন	(৮,৩৮০ + ২,২৪৬) = ১০,৬২৬ টাকা
মার্চ মাসে মোট মজুরী পেয়েছেন	(৮,৩৮০ + ২,১০০ + ২,৬০০) = ১৩,০৮০ টাকা
জানুয়ারী - মার্চ পর্যন্ত তিন মাসে তিনি মোট মজুরী পেয়েছেন	= ৩৪,০৮৬ টাকা

Scanned with CamScanner

তাহলে তিন মাসের মোট মজুরীর গড় করলে তার মাসিক মজুরী হয় (৩৪,০৮৬ ÷ ৩) = ১১,৩৬২ টাকা। ১১,৩৬২ টাকাকে ২৬ দিন (প্রকৃত কাজের দিন) দিয়ে ভাগ করলে এক দিনের মজুরী হবে (১১,৩৬২ ÷ ২৬) = ৪৩৭ টাকা। এভাবে তিনি প্রথম আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরী বা সুবিধা পাবেন (৫৬ × ৪৩৭) = ২৪,৪৭২ টাকা এবং দ্বিতীয় আট সপ্তাহ বা ৫৬ দিনের জন্য মজুরী বা সুবিধা পাবেন (৫৬ × ৪৩৭) = ২৪,৪৭২ টাকা। সর্বমোট ষোল সপ্তাহ বা ১১২ দিনের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবেন (২৪,৪৭২ + ২৪,৪৭২) = ৪৮,৯৪৪ টাকা।

মালিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান না করলে কি হবে?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ২৮৬ ধারা অনুযায়ী, কোন মালিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা সংক্রান্ত কোন বিধান লংঘন করলে তিনি *পঁচিশ হাজার*[১০] টাকা পর্যন্ত অর্থ দন্ডে দন্ডিত হবেন। এ ধরনের অর্থ দন্ড আরোপ করা হলে আদালত রায় প্রদান কালে আদায়কৃত দন্ডের অর্থ সম্পূর্ণ বা অংশবিশেষ সংশ্লিষ্ট নারী শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসেবে দেয়ার আদেশ দেয়াসহ *যে সুবিধা হতে শ্রমিককে বঞ্চিত করা হয়েছে সে সুবিধা প্রদানের জন্যও মালিককে আদেশ প্রদান করবে*[১১]।

মালিক রাজী থাকা সত্ত্বেও কোন নারী শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা গ্রহণ না করলে কি হবে?

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ২৮৭ ধারা অনুযায়ী, কোন নারী শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা (মালিক কর্তৃক অনুমোদিত অনুপস্থিতি কাল) গ্রহণের পরিবর্তে নগদ অর্থ বা জিনিসের বিনিময়ে কোন কাজ করলে তিনি এক হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দন্ডে দন্ডিত হবেন।

নারীদের প্রতি আচরণবিধি

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ৩৩২ ধারা অনুযায়ী, কোন প্রতিষ্ঠানে কোন কাজে কোন নারী নিযুক্ত থাকলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি সেই প্রতিষ্ঠানের অন্য কেউ এমন কোন আচরণ করতে পারবেন না যা অশালীন কিংবা অভদ্রজনোচিত বলে গন্য হতে পারে কিংবা যা উক্ত নারীর শালীনতা এবং সম্ভ্রমের পরিপন্থী। কোন ব্যক্তি এ বিধান না মানলে তিনি অপরাধী হিসেবে গণ্য হবেন, যার দায়ে তিনি বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬- এর ৩০৭ ধারা অনুযায়ী পঁচিশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে দন্ডিত হবেন।

১০ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক "পাঁচ হাজার" শব্দগুলির স্থলে প্রতিস্থাপিত
১১ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

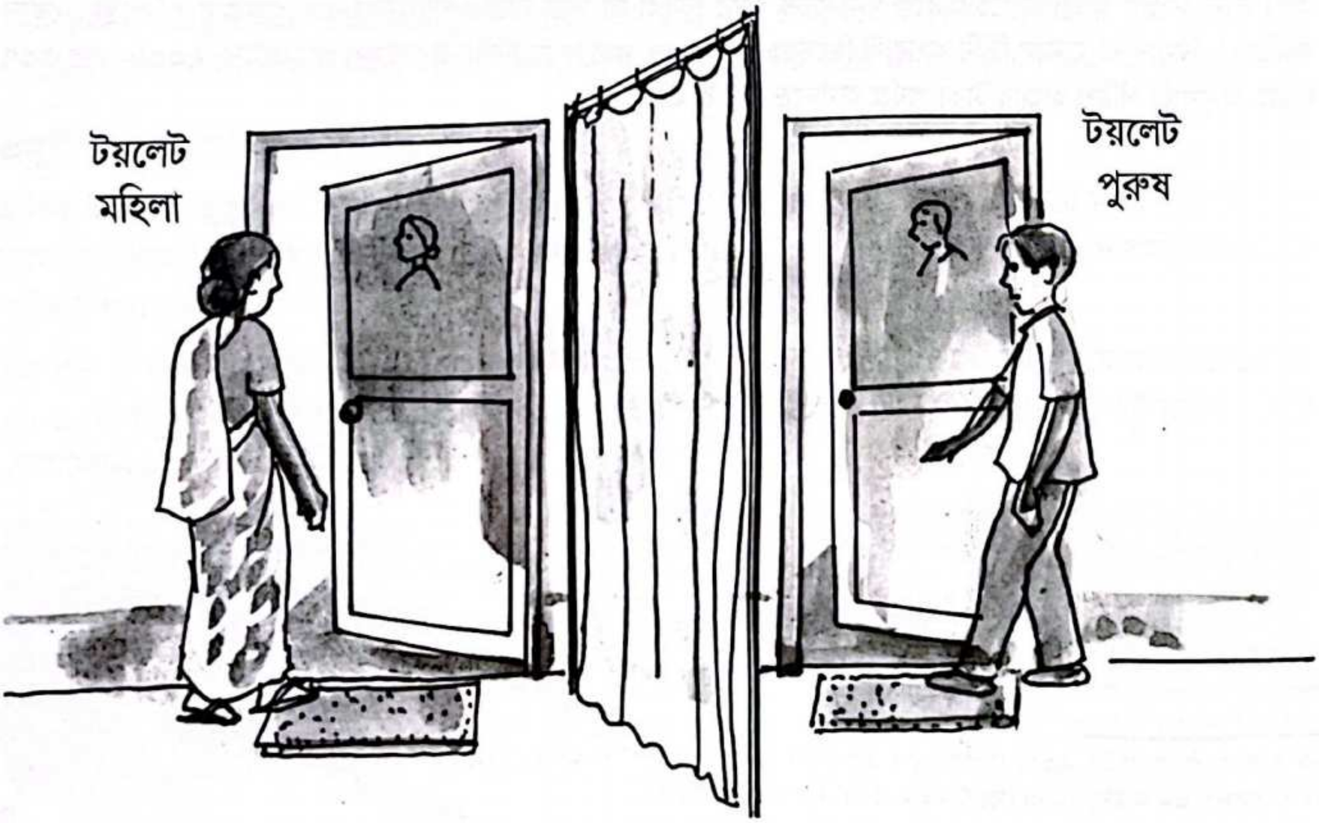
Scanned with CamScanner

কল্যাণমূলক ব্যবস্থা
(প্রাথমিক চিকিৎসা, শিশু কক্ষ, বীমা ইত্যাদি)

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর অষ্টম অধ্যায়ে শ্রমিকদের জন্য কল্যানমূলক কিছু বিষয় (যেমন- ধৌত করণ সুবিধা এবং শৌচাগার ও প্রক্ষালণ কক্ষ, বিশ্রাম কক্ষ, শিশু কক্ষ, প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জাম, বীমা সুবিধা ইত্যাদি) নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

ধৌত করণ সুবিধা এবং শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ

- প্রত্যেক কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক গোসলখানা ও ধৌত করণ সুবিধা এবং এর রক্ষনাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এরূপ সুবিধাদি নারী ও পুরুষের জন্য আলাদা আলাদা ও যথাযথ পর্দাঘেরা থাকতে হবে। এছাড়া এরূপ সুবিধাদি সব সময় পরিস্কার-পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে ও সহজে গমনযোগ্য হতে হবে,
- প্রত্যেক কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকরা যাতে সহজে ব্যবহার করতে পারে এরূপ সুবিধাজনক স্থানে প্রয়োজনীয় সংখ্যক স্বাস্থ্য সম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের (পায়খানা ও পেশাবখানা) ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এ গুলো নারী ও পুরুষের জন্য আলাদা আলাদা হতে হবে। এছাড়া এ গুলোতে যথেষ্ট আলো, বাতাস ও সার্বক্ষনিক পানির ব্যবস্থা সহ জীবাণুনাশক ও স্বাস্থ্য সম্মত রাখতে হবে।



Scanned with CamScanner

বিশ্রাম কক্ষ

কোন প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা থাকবে। তবে প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের কম নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক পর্দাঘেরা জায়গার ব্যবস্থা থাকবে।

শিশু কক্ষ

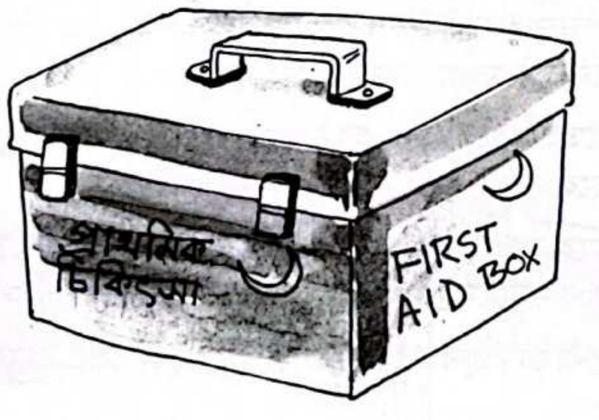
- যে প্রতিষ্ঠানে চল্লিশ বা ততোধিক নারী শ্রমিক নিয়োজিত আছেন সেখানে তাদের ছয় বৎরের কম বয়সী শিশু সন্তানদের ব্যবহারের জন্য উপযুক্ত কক্ষের ব্যবস্থা রাখতে হবে এবং তা যথাযথভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে,
- শিশু কক্ষে যথেষ্ট স্থান সংস্থান, আলো ও বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকবে এবং পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্য সম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে হবে। কক্ষটি শিশু পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত একজন নারীর তত্ত্বাবধানে থাকবে,
- শিশু কক্ষ এমন স্থানে হবে যাতে শিশুদের মায়েরা সহজে সেখানে যেতে পারেন এবং যতদূর সম্ভব এটি প্রতিষ্ঠানের এমন কোন অংশের বা নিকটে অবস্থিত হবে না যেখান থেকে বিরক্তিকর ধোঁয়া, ধূলা-বালি বা গন্ধ নির্গত হয় অথবা যেখানে অতি মাত্রায় শব্দময় কাজকর্ম পরিচালিত হয়,
- শিশু কক্ষ মজবুতভাবে তৈরী করতে হবে। এর সকল দেওয়ালে ও ছাদে উপযুক্ত তাপ এবং পানি প্রতিরোধক করার ব্যবস্থা থাকতে হবে,
- শিশু কক্ষের উচ্চতা মেঝে হতে ছাদের সর্বনিম্ন অংশ পর্যন্ত ৩৬০ সেন্টিমিটারের নীচে হবে না এবং এতে অবস্থানরত প্রত্যেক শিশুর জন্য মেঝের পরিমাণ হবে কমপক্ষে ৬০০ বর্গ সেন্টিমিটার,
- শিশু কক্ষের প্রত্যেক অংশের জন্য প্রচুর আলো বাতাস ও মুক্ত বায়ূ চলাচলের উপযুক্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা থাকতে হবে,

Scanned with CamScanner

- শিশু কক্ষ যথেষ্ট আসবাবপত্র দ্বারা সাজানো থাকবে এবং বিশেষ করে প্রত্যেক শিশুর জন্য বিছানাসহ একটি খাট বা দোলনা থাকবে এবং প্রত্যেক মা যখন শিশুকে দুধ পান করাবেন বা পরিচর্যা করবেন তখন তার ব্যবহারের জন্য অন্ততঃ একটি চেয়ার বা এ ধরণের কোন বসার স্থান থাকতে হবে এবং তুলনামূলক ভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য যথেষ্ট ও উপযুক্ত খেলনার সরবরাহ থাকতে হবে,
- তুলনামূলক ভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য একটি উপযুক্ত ঘেরা দেওয়া ছায়াময় উন্মুক্ত খেলার মাঠ থাকবে। তবে শর্ত থাকে যে, মহা পরিদর্শক (কারখানা) লিখিত আদেশ দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানকে এরূপ বিধান হতে অব্যাহতি দিতে পারবেন, যদি তিনি এ মর্মে সন্তুষ্ট হন যে উক্তরূপ খেলার মাঠ করার জন্য প্রতিষ্ঠানের যথেষ্ট জায়গা নাই।

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম

- সকল কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে প্রাথমিক চিকিৎসায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত একজন ব্যক্তিসহ প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য একটি করে চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বক্স বা আলমিরা থাকবে,



Scanned with CamScanner

- ৩০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নির্ধারিত মাপের ও যন্ত্রপাতি বা সুবিধাদি সম্বলিত একটি ডিসপেনসারীসহ একটি রোগী কক্ষ থাকবে, যাতে চিকিৎসক ও নার্সিং স্টাফের দায়িত্ব থাকবে,
- *৫০০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একটি স্থায়ী স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা থাকবে*[১২],
- *পেশাগত রোগ বা কর্মকালীন দূর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিককে সূস্থ্য না হওয়া পর্যন্ত উপযুক্ত বা বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা চিকিৎসা করাতে হবে*[১৩],
- *৫০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একজন "কল্যান কর্মকর্তা" নিয়োগ করতে হবে*[১৪] ।

বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা

- *কমপক্ষে ১০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক প্রচলিত বীমা আইন অনুযায়ী গ্রুপ বীমা চালু করবেন*[১৫],
- *বীমা দাবীর টাকা শ্রমিকের অন্যান্য প্রাপ্যের অতিরিক্ত হবে*[১৬],
- *শ্রমিকের মৃত্যুর ক্ষেত্রে বীমা দাবী আদায় মালিকের দায়িত্ব এবং মালিক আদায়কৃত টাকা মৃত শ্রমিকের পোষ্যদের সরাসরি প্রদানের ব্যবস্থা করবেন*[১৭],
- *কোন বীমা দাবী উত্থাপিত হলে তা মালিক ও বীমা কোম্পানীর যৌথ উদ্যোগে ১২০ দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করতে হবে*[১৮] ।

---

১২ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত
১৩ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত
১৪ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত
১৫ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ৯৯- এর প্রতিস্থাপন
১৬ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত
১৭ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত
১৮ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের চাকুরী সমাপ্তির আইনগত পদ্ধতি এবং তাদের আইনানুগ পাওনাদি

অনেক সময় দেখা যায়, শ্রমিকদেরকে কোনপ্রকার আর্থিক পাওনাদি পরিশোধ না করেই যখন তখন কারখানা বা প্রতিষ্ঠান হতে বে-আইনী ভাবে বের করে দেয়া হয়। কিন্তু বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এ একজন শ্রমিকের চাকুরী কি কি পদ্ধতিতে অবসান ঘটতে পারে এবং আইনগতভাবে তিনি কি কি পেতে পারেন সে বিষয়ে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। একজন শ্রমিকের চাকুরী ০৬ (ছয়) টি পদ্ধতিতে অবসান ঘটতে পারে। যথা-

১) ছাঁটাই,
২) অপসারণ বা ডিসচার্জ,
৩) অব্যাহতি বা টার্মিনেশন,
৪) বরখাস্ত বা ডিসমিস,
৫) পদত্যাগ বা রিজাইন এবং
৬) অবসর।

নিম্নে এগুলো পর্যায়ক্রমে আলোচনা করা হল-

১) ছাঁটাই

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

ছাঁটাইয়ের পদ্ধতি

- এক বছর লাগাতার কাজ করেছেন এমন শ্রমিককে ছাঁটাই করতে হলে ছাঁটাইয়ের কারন উল্লেখ করে এক মাসের লিখিত নোটিশ দিতে হবে অথবা নোটিশের পরিবর্তে ১ মাসের (নোটিশ সময়ের) মজুরী দিতে হবে,
- ছাঁটাই নোটিশের একটি কপি মহা পরিদর্শক (কারখানা) অথবা ক্ষমতা প্রাপ্ত অন্য কোন কর্মকর্তাকে দিতে হবে এবং প্রতিষ্ঠানে কোন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি থাকলে তাকে দিতে হবে,
- যে শ্রমিক সবার পরে যোগ দিয়েছেন তাকে সবার আগে ছাঁটাই করতে হবে,
- ছাঁটাই করার পর এক বছরের মধ্যে মালিক কর্তৃক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পদে লোক নিয়োগ করতে চাইলে ছাঁটাইকৃত শ্রমিককে আগে সুযোগ দিতে হবে। এ জন্য মালিক ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের সর্বশেষ জানা ঠিকানায় কাজে যোগদানের নোটিশ পাঠিয়ে আবার কাজ করার সুযোগ দেবেন এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের মধ্যে যিনি বেশী দিন কাজ করেছেন তিনি সবার আগে সুযোগ পাবেন।

আইনগত পাওনাদি

ছাঁটাইয়ের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী। তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ -

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),

Scanned with CamScanner

- প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচ্যুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশী হবে,
- ছাঁটাইয়ের এক মাস পূর্বে যদি নোটিশ না দিয়ে থাকে তাহলে এক মাসের মোট মজুরী,
- প্রভিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফান্ডের টাকা ।

২) অপসারণ বা ডিসচার্জ

কোন শ্রমিকের শারীরিক বা মানসিক অক্ষমতা বা অব্যাহত ভগ্নস্বাস্থ্যের কারণে মালিক কর্তৃক তার চাকুরীর সমাপ্তি ঘটানো হলে তাকে অপসারণ বা ডিসচার্জ বলা হয় । তবে শ্রমিকের এই অপসারণ বা ডিসচার্জ করার জন্য একজন রেজিষ্টার্ড ডাক্তারের সনদ পত্র থাকতে হবে ।

আইনগত পাওনাদি

অপসারণ বা ডিসচার্জের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী । তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),
- শ্রমিকের চাকুরীর মেয়াদ কমপক্ষে এক বছর বা তার বেশী হলে প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচ্যুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশী হবে,
- প্রভিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফান্ডের টাকা ।

৩) অব্যাহতি বা টার্মিনেশন

ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত ইত্যাদি ব্যতীত অন্য কোন ভাবে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসানকে অব্যাহতি বা টার্মিনেশন বলা হয় । এটি মালিকের অধিকার, মালিক যে কোন সময় তার কারখানার স্বার্থে প্রয়োজন মনে করলে প্রাপ্য সকল পাওনাদি পরিশোধ করে যে কোন শ্রমিককে চাকুরী হতে অব্যাহতি দিতে পারেন ।

অব্যাহতি বা টার্মিনেশনের পদ্ধতি

- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন স্থায়ী শ্রমিককে মালিক অবশ্যই ১২০ দিন আগে নোটিশ প্রদান করবেন অথবা আদেশটি তাৎক্ষণিক কার্যকর করতে চাইলে নোটিশের পরিবর্তে ১২০ দিনের মজুরী প্রদান করবেন,
- অন্য স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে মালিক অবশ্যই ৬০ দিন আগে নোটিশ প্রদান করবেন অথবা ৬০ দিনের মজুরী প্রদান করবেন,
- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন অস্থায়ী শ্রমিককে মালিক অবশ্যই ৩০ দিন আগে নোটিশ প্রদান করবেন বা ৩০ দিনের মজুরী প্রদান করবেন,
- অন্য অস্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে মালিক অবশ্যই ১৪ দিন আগে নোটিশ প্রদান করবেন বা ১৪ দিনের মজুরী প্রদান করবেন ।

Scanned with CamScanner

আইনগত পাওনাদি

অব্যাহতি বা টার্মিনেশনের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী। তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),
- প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ৩০ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচ্যুইটি থাকলে এর মধ্যে যেটি বেশী হবে,
- মালিক কর্তৃক নোটিশ প্রদান করা না হলে নোটিশ মেয়াদের (১২০ দিন বা ৬০ দিন বা ৩০ দিন বা ১৪ দিন) জন্য মজুরী,
- প্রভিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

৪) বরখাস্ত বা ডিসমিস

বরখাস্ত বা ডিসমিস করা হচ্ছে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা, যার মাধ্যমে অসদাচরণের কারণে মালিক কর্তৃক কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটানো হয়। সাধারনতঃ অসদাচরণমূলক কাজের জন্য শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটানো হয়। কোন শ্রমিক ফৌজদারী অপরাধের জন্য দন্ডপ্রাপ্ত হলে বা অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত হলে তাকে বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা যাবে। এছাড়া বিশেষ অবস্থার কারণে অসদাচরণের জন্য দোষী সাব্যস্ত শ্রমিককে বরখাস্তের পরিবর্তে অপসারণ অথবা নীচের পদে বা গ্রেডে বা স্কেলে অবনতি অথবা পদন্নোতি বন্ধ অথবা মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ অথবা জরিমানা অথবা সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে সাময়িক বরখাস্ত অথবা ভৎসনা বা সতর্কীকরণ করা যাবে।

বরখাস্ত বা ডিসমিসের পদ্ধতি

কোন শ্রমিককে বরখাস্ত বা ডিসমিস করতে হলে মালিক কর্তৃক নীচের কতিপয় পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে, যেমন-

- শ্রমিকের বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সমূহ লিখিতভাবে করতে হবে,
- লিখিত অভিযোগের এক কপি শ্রমিককে দিতে হবে এবং জবাব দেয়ার জন্য কমপক্ষে ৭ দিন সময় দিতে হবে,
- ব্যক্তিগতভাবে উপস্থিত হয়ে বক্তব্য পেশের সুযোগ দিতে হবে,
- *মালিক ও শ্রমিকের সমান সংখ্যক সদস্যের সমন্বয়ে গঠিত তদন্ত কমিটির তদন্তের পরে তাকে দোষী সাব্যস্ত করতে হবে এবং এরূপ তদন্ত ৬০ দিনের মধ্যে শেষ করতে হবে*[১৯],
- মালিক বা ব্যবস্থাপক (ম্যানেজার) এরূপ আদেশ অনুমোদন করবেন।

এছাড়া অসদাচরণের দায়ে অভিযুক্ত শ্রমিককে তার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত সাপেক্ষে সাময়িক বরখাস্ত করা যেতে পারে এবং বিষয়টি কোন আদালতে বিচারাধীন না থাকলে এরূপ সাময়িক বরখাস্তের মেয়াদ ৬০ দিনের বেশি হবে না। উল্লেখ্য যে, *সাময়িক বরখাস্ত কালীন সময়ে এরূপ শ্রমিককে খোরাকী ভাতা এবং অন্যান্য ভাতা পূর্ণহারে প্রদান করতে হবে*[২০]।

১৯ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ২৪ (১) (ঘ)- এর প্রতিস্থাপন
২০ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ২৪ (২)- এর শর্তাংশের প্রতিস্থাপন

Scanned with CamScanner

নীচের ১০ (দশ) টি কাজ করা অসদাচরণ বলে গণ্য হবে এবং মালিক এগুলোর যে কোন একটি কাজের জন্য শ্রমিককে চাকুরী হতে বরখাস্ত করতে পারবেন-

১) একাকী অথবা সংঘবদ্ধভাবে উর্ধ্বতন বা উপরস্থ কর্মকর্তার আইনসঙ্গত বা যুক্তিসঙ্গত কোন আদেশ ইচ্ছাকৃতভাবে পালন না করা বা অবাধ্য হওয়া,

২) মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে *চুরি, আত্মসাৎ*, প্রতারণা বা অসাধুতা করা[২১],

৩) মালিকের অধীনে নিজের বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরীর ব্যাপারে ঘুষ বা বেআইনীভাবে অন্য কোন সুবিধা গ্রহণ বা প্রদান করা,

৪) ছুটি না নিয়ে কাজে অনুপস্থিত থাকার অভ্যাস অথবা ছুটি না নিয়ে এক টানা দশ দিনের অতিরিক্ত সময় কাজে অনুপস্থিত থাকা,

৫) অভ্যাসগতভাবে বিলম্বে বা দেরীতে কাজে উপস্থিত হওয়া,

৬) প্রতিষ্ঠানের বা কারখানার জন্য প্রযোজ্য কোন আইন বা বিধিমালা বা প্রবিধান বা নিয়ম-কানুন অভ্যাসগতভাবে ভঙ্গ করা,

৭) *প্রতিষ্ঠানে বা কারখানায় উচ্ছৃংখলতা, দাঙ্গা-হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাংচুর করা*[২২],

৮) অভ্যাসগতভাবে কাজ কর্মে গাফিলতি করা,

৯) কারখানা পরিদর্শকের অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত শৃঙ্খলা বা আচরণ সহ যে কোন বিধি অভ্যাসগতভাবে লংঘন করা এবং

১০) মালিকের অফিসের নথিপত্র রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, ক্ষতিকরণ বা হারিয়ে ফেলা।

আইনগত পাওনাদি

বরখাস্ত বা ডিসমিসের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী। তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),
- *চাকুরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্নভাবে কমপক্ষে এক বছর হলে এবং অসদাচরণের জন্য চাকুরী হতে অপসারণ করা হলে প্রত্যেক সম্পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ বাবদ ১৫ দিনের মজুরী*[২৩],
- প্রভিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

তবে কোন শ্রমিককে যদি ২নং অসদাচরণ অর্থাৎ চুরি, আত্মসাৎ, প্রতারণা বা অসাধুতা এবং ৭নং অসদাচরণ অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানে বা কারখানায় উচ্ছৃংখলতা, দাঙ্গা-হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ বা ভাংচুর করার দায়ে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয়, তাহলে তিনি কোন ক্ষতিপূরণ পাবেন না। তবে অন্যান্য আইনগত পাওনাদি যথানিয়মে পাবেন[২৪]।

২১ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

২২ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

২৩ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ২৩ (৩)- এর প্রতিস্থাপন

২৪ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

৫) পদত্যাগ বা রিজাইন

শ্রমিক কর্তৃক স্বেচ্ছায় চাকুরী হতে ইস্তফা দেয়াকে পদত্যাগ বলে। অর্থাৎ শ্রমিক ইচ্ছাকৃতভাবে চাকুরী করা থেকে বিরত থাকলে তাকে পদত্যাগ বা রিজাইন বলে।

পদত্যাগ বা রিজাইনের পদ্ধতি

- একজন স্থায়ী শ্রমিক ৬০ দিনের লিখিত নোটিশ বা ৬০ দিনের সমপরিমান মজুরী প্রদান করে তাৎক্ষণিক পদত্যাগ করতে পারবেন,
- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত একজন অস্থায়ী শ্রমিক ৩০ দিনের লিখিত নোটিশ বা ৩০ দিনের সমপরিমান মজুরী প্রদান করে এবং অন্যান্য অস্থায়ী শ্রমিক ১৪ দিনের লিখিত নোটিশ বা ১৪ দিনের সমপরিমান মজুরী প্রদান করে তাৎক্ষনিক পদত্যাগ করতে পারবেন,
- *কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে বা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের বেশী সময় অনুপস্থিত থাকলে মালিক ১০ দিন সময় দিয়ে তৎসম্পর্কে ব্যাখ্যা চেয়ে চাকুরীতে যোগদানের জন্য বলবেন, উক্ত সময়ের মধ্যে শ্রমিক কোন ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করলে মালিক তাকে আরো ৭ দিন সময় দিবেন এবং বর্ণিত সময়ের মধ্যে শ্রমিক যদি চাকুরীতে যোগদান বা আত্মপক্ষ সমর্থন না করেন, তাহলে তার অনুপস্থিতির দিন হতে তিনি চাকুরী হতে অব্যাহতি গ্রহণ করেছেন মর্মে গণ্য হবে*[২৫]।

তবে পদত্যাগ বা রিজাইন করলে রিজাইন লেটার (নমুনা মোতাবেক) সবসময় ২ কপি লিখতে হবে। এক কপি কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিয়ে অন্যটিতে "গৃহীত" বা "রিসিভড" করিয়ে নিজের কাছে রাখতে হবে। যদি কর্তৃপক্ষ "গৃহীত" বা "রিসিভড" না করে বা রিজাইন পাশ না করে বা কোনপ্রকার ব্যবস্থা গ্রহণ না করে, তাহলে আবার দুই কপি রিজাইন লেটার লিখে এক কপি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা ম্যানেজারের ঠিকানায় রেজিস্ট্রি ডাক যোগে (এ/ডি সহ) পাঠাতে হবে। অন্য কপি নিজের কাছে রাখতে হবে এবং তাতে ডাক রশিদটি আটকে রেখে তা সংরক্ষন করতে হবে। রিজাইন লেটার পোষ্ট করার পরবর্তী ২ মাস পর্যন্ত উক্ত শ্রমিককে কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে হবে।

আইনগত পাওনাদি

পদত্যাগ বা রিজাইনের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান ঘটলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী। তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),
- ক্ষতিপূরণ হিসেবে স্থায়ী শ্রমিকের ক্ষেত্রে চাকুরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্ন ০৫ বছর বা তদুর্ধ কিন্তু ১০ বছরের কম হলে প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ১৪ দিনের মজুরী,
- শ্রমিকের চাকুরীর মেয়াদ অবিচ্ছিন্ন ১০ বছর বা তদুর্ধ হলে প্রত্যেক বছর চাকুরীর জন্য ৩০ দিনের মজুরী বা গ্রাচ্যুইটি (যেটি বেশী হয়) প্রদান করতে হবে, যা প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হিসেবে গণ্য হবে,
- পদত্যাগের ক্ষেত্রে, কোন শ্রমিকের অবিচ্ছিন্ন চাকুরীর মেয়াদ ০৫ বছরের কম হলে তিনি কোনপ্রকার ক্ষতিপূরণ পাবেন না।

---

২৫ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক সংযোজিত

Scanned with CamScanner

৬) অবসর

নির্দিষ্ট বয়স পূর্ণ হবার পরে কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হওয়াকে অবসর বলে। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ২৮ ধারা অনুযায়ী, সার্ভিস বুকে উল্লেখিত জন্ম তারিখ অনুসারে কোন শ্রমিকের বয়স ৬০ বছর পূর্ণ হলে তিনি চাকুরী হতে স্বাভাবিক অবসর গ্রহণ করবেন। তবে কর্তৃপক্ষ উপযুক্ত মনে করলে অবসর গ্রহণকারী শ্রমিককে চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ দিতে পারবেন।

আইনগত পাওনাদি

অবসর গ্রহণের মাধ্যমে শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হলে যে দিন শ্রমিকের চাকুরীর অবসান করা হয়েছে তার পরবর্তী ৭ কর্মদিবসের মধ্যে বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে) এবং পরবর্তী ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে শ্রমিক তার অন্যান্য আইনগত পাওনাদি পাবার অধিকারী। তার সকল পাওনাদি নিম্নরূপ-

- বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা (যদি থাকে),
- বর্তমান মাসের মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা,
- মোট মজুরী হিসেব মোতাবেক অভোগকৃত অর্জিত ছুটির (যদি থাকে) মজুরী (সর্বোচ্চ ৪০ দিনের),
- ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরীর জন্য ৩০ দিনের মজুরী বা গ্রাচ্যুইটি, যা অধিক হবে অথবা প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব চাকুরী বিধি অনুযায়ী প্রাপ্য পাওনাদি,
- প্রভিডেন্ট ফান্ডের বিধান থাকলে প্রভিডেন্ট ফান্ডের টাকা।

শ্রমিকের চাকুরীর অবসান হবার পরে নির্ধারিত সময়ের মধ্যে পাওনা পরিশোধ করা না হলে তা আদায় করতে শ্রমিকের করণীয়

কোন শ্রমিকের চাকুরী ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, বরখাস্ত, পদত্যাগ বা অবসরের মাধ্যমে অবসান ঘটলে এবং আইনের নির্ধারিত সময়ের মধ্যে উক্ত শ্রমিকের সকল প্রকার পাওনাদি পরিশোধ না করা হলে শ্রমিক তার বকেয়া পাওনা আদায়ের জন্য এখতিয়ার সম্পন্ন শ্রম আদালতে মামলা দায়েরের মাধ্যমে তার বকেয়া পাওনা আদায় করতে পারবেন। তবে বকেয়া মজুরী বা পাওনা আদায় করতে হলে পাওনা হবার পরবর্তী ১২ মাসের মধ্যে পাওনা আদায়ের জন্য শ্রম আদালতে মামলা করতে হবে।

অভিযোগ পদ্ধতি

চাকুরীতে নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী সংক্রান্ত কোন বিষয়ে, যেমন- লে-অফ, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ অথবা অন্য কোন কারণে কোন শ্রমিকের চাকুরী অবসান ঘটলে এবং এ বিষয়ে উক্ত শ্রমিকের কোন অভিযোগ থাকলে বর্তমান শ্রম আইন মোতাবেক নিম্নে উল্লেখিত পদ্ধতিতে মালিক বা নিয়োগকর্তা বা শ্রম আদালত বরাবরে তিনি অভিযোগ করতে পারবেন-

- অভিযোগের কারণ জানার পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে লিখিতভাবে রেজিস্ট্রী ডাকযোগে (এ/ডি সহ) মালিককে জানাবেন, তবে মালিক যদি অভিযোগটি সরাসরি গ্রহন করে পেয়েছেন মর্মে লিখিতভাবে স্বীকার করেন তাহলে অভিযোগটি রেজিস্ট্রী ডাকযোগে প্রেরণের প্রয়োজন নাই,
- এরূপ অভিযোগ প্রাপ্তির পরবর্তী ৩০[২৬] দিনের মধ্যে মালিক অভিযোগের বিষয়ে তদন্ত করবেন এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের শুনানীর সুযোগ দিয়ে লিখিতভাবে তার সিদ্ধান্ত শ্রমিককে জানাবেন,
- বর্ণিত ৩০ দিনের মধ্যে মালিক কোন সিদ্ধান্ত দিতে না পারলে বা প্রদত্ত সিদ্ধান্তে শ্রমিক অসন্তুষ্ট হলে শ্রমিক পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে লিখিতভাবে অভিযোগ বা মামলা দায়ের করতে পারবেন।

২৬ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ১৫- এর স্থলে প্রতিস্থাপিত

Scanned with CamScanner

মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ[২৭]

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ পাশ হবার পূর্বে একমাত্র দুর্ঘটনা ছাড়া শ্রমিকগণ কোন ক্ষতিপূরণ পেতেন না। কিন্তু এখন শ্রমিকের যে কোন কারণে মৃত্যুর জন্য ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা করা হয়েছে। এই আইনের ১৯ ধারা অনুযায়ী, *কোন শ্রমিক মালিকের অধীনে কমপক্ষে ২ বছর চাকুরী করার পর চাকুরী করাকালীন সময়ে মৃত্যুবরণ করলে মালিক নিম্নলিখিত সুবিধাদি ঐ শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে পোষ্যকে প্রদান করবেন-*

- ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রতি পূর্ণ বছর বা ছয় মাসের অধিক *সময় চাকুরীর জন্য ৩০ দিনের মজুরী,*
- *উক্ত শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করলে যে সুবিধা পেতেন।*

এছাড়া, কোন শ্রমিক কর্মরত অবস্থায় বা কর্মকালীন দূর্ঘটনার কারনে পরবর্তীতে মৃত্যুবরণ করলে মালিক নিম্নোক্ত সুবিধাদি উক্ত শ্রমিকের মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে পোষ্যকে প্রদান করবেন-

- ক্ষতিপূরণ হিসেবে প্রতি পূর্ণ বছর বা ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ৪৫ *দিনের মজুরী,*
- *উক্ত শ্রমিক চাকুরী হতে অবসর গ্রহণ করলে যে সুবিধা পেতেন*[২৮]।

ভবিষ্য তহবিল বা প্রভিডেন্ট ফান্ড

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর সপ্তদশ অধ্যায়ে ভবিষ্য তহবিল বা প্রভিডেন্ট ফান্ড সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। একজন শ্রমিক যদি কোন ভবিষ্য তহবিলের সদস্য হন এবং তহবিলের বিধি অনুযায়ী মালিকের চাঁদা সহ তহবিল হতে কোন সুবিধা প্রাপ্য হন, তাহলে ছাঁটাই বা ডিসচার্জ বা বরখাস্ত বা অবসর গ্রহণ বা অপসারণ বা চাকুরির অবসানের কারণে তিনি ঐ সুবিধা থেকে বঞ্চিত হবেন না। বেসরকারি খাতে কোন প্রতিষ্ঠান শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করতে বাধ্য থাকবে যদি উক্ত প্রতিষ্ঠানের কমপক্ষে তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত দিয়ে ভবিষ্য তহবিল গঠনের দাবী করেন। প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিক এক বছর চাকুরী করার পর এ ভবিষ্য তহবিলে সদস্য হতে পারবেন এবং মাসিক মূল মজুরীর কমপক্ষে সাত শতাংশ এবং সর্বোচ্চ আট শতাংশ হারে চাঁদা প্রদান করবেন এবং মালিকও এতে উক্ত হারে চাঁদা দেবেন।

২৭ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক "সুবিধা" শব্দের পরিবর্তে প্রতিস্থাপিত

২৮ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ১৯- এর প্রতিস্থাপন

Scanned with CamScanner

কর্মস্থলে দূর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ সংক্রান্ত অধিকার

কারখানায় বা কর্মস্থলে কর্মচলাকালীন সময়ে উক্ত কারখানায় কোন দূর্ঘটনা ঘটলে এবং সেই দূর্ঘটনায় কর্মরত কোন শ্রমিক আহত বা নিহত হলে সেই আহত শ্রমিক বা নিহত শ্রমিকের নির্ভরশীল বা নির্ভরশীলগণ ক্ষতিপূরণ পাবার অধিকারী। এ অধিকার সংক্রান্তে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর দ্বাদশ অধ্যায়ে বিস্তারিত আলোচনা করা হয়েছে।

আহত শ্রমিকের ক্ষেত্রে

আহত শ্রমিকের মজুরী যাই হোক না কেন কারখানায় কর্মরত অবস্থায় কোন শ্রমিক দূর্ঘটনার শিকার হয়ে যদি তার কোন অঙ্গহানী বা শারীরিক ক্ষতি বা জখম হয় এবং এর ফলে যদি তিনি স্থায়ীভাবে সম্পূর্ণ অক্ষম হন তাহলে উক্ত শ্রমিক কারখানা হতে ক্ষতিপূরণ হিসেবে ১,২৫,০০০ (এক লক্ষ পঁচিশ হাজার) টাকা পাবেন। এছাড়া কর্মকালীন দূর্ঘটনার ফলে কোন শ্রমিক অস্থায়ী অক্ষমতার জন্য অক্ষমতার মেয়াদকাল বা ১ বছর পর্যন্ত, যাহা কম হবে, ক্ষতিপূরণ পাবেন। এরূপ ক্ষতিপূরণ প্রথম ২ মাসের জন্য সম্পূর্ণ মাসিক মজুরী, পরবর্তী ২ মাসের জন্য মাসিক মজুরীর দুই-তৃতীয়াংশ এবং তৎপরবর্তী মাসগুলোর জন্য মাসিক মজুরীর অর্ধেক হারে পাবেন। তবে দীর্ঘকাল স্থায়ী পেশাগত ব্যাধির ক্ষেত্রে একজন শ্রমিক অক্ষমতার জন্য ক্ষতিপূরণ মাসিক মজুরীর অর্ধেক হারে অক্ষমতার মেয়াদকালে পাবেন এবং এরূপ মেয়াদ কোন ক্ষেত্রেই ২ বছরের অধিক হবে না। এছাড়া শারীরিক ক্ষতির পরিমাণ অনুযায়ী আইনে ক্ষতির পরিমাণ নির্ধারিত রয়েছে। এই ক্ষতিপূরণের পরিমাণ তার চাকুরীর স্বাভাবিক ছাঁটাই, বরখাস্ত, অবসান, পদত্যাগজনিত ক্ষতিপূরণের অতিরিক্ত হবে।

মৃত বা নিহত শ্রমিকের ক্ষেত্রে

মৃত বা নিহত শ্রমিকের মজুরী যাই হোক না কেন, কারখানায় কর্মরত অবস্থায় যদি কোন শ্রমিক দূর্ঘটনায় মৃত্যুবরণ করেন তাহলে তিনি জীবিত অবস্থায় তার আয়ের উপর যে বা যারা নির্ভরশীল ছিলেন তিনি বা তারা কারখানা হতে ১,০০,০০০ (এক লক্ষ) টাকা ক্ষতিপূরণ হিসেবে পাবেন।

কিভাবে ক্ষতিপূরণের অর্থ আদায় করা যায়?

দুর্ঘটনায় কোন শ্রমিকের মৃত্যু হলে বা আহত হলে এবং মালিক আইনে নির্ধারিত ক্ষতিপূরণ প্রদান না করলে, মৃত্যুর দিন অথবা আহত হওয়ার দিন হতে ২ বছরের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রম আদালতে ক্ষতিপূরণ আদায়ের জন্য মামলা দায়ের করতে হবে।

Scanned with CamScanner

এক নজরে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যরক্ষা, কল্যাণমূলক ব্যবস্থা ও প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের বিশেষ সুবিধা

পোশাক তৈরীর কারখানা সহ বিভিন্ন কারখানায় নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য উল্লেখযোগ্য কিছু স্বাস্থ্যরক্ষা ও কল্যান মূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর যথাক্রমে পঞ্চম ও অষ্টম অধ্যায়সহ বিভিন্ন অধ্যায়ে আলোচনা করা হয়েছে, যা নিম্নে এক নজরে সংক্ষিপ্তভাবে উল্লেখ করা হল-

স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা

- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানকে পরিস্কার পরিছন্ন রাখতে হবে এবং নর্দমা, পায়খানা বা অন্য কোন ময়লা-আবর্জনা বা জঞ্জাল হতে সৃষ্ট দূষিত বাষ্প হতে মুক্ত রাখতে হবে,
- প্রতিষ্ঠানের মেঝে, সিঁড়ি এবং যাতায়াতের পথ ঝাড়ু দিয়ে পরিষ্কার রাখতে হবে,
- সপ্তাহে একদিন প্রয়োজনে জীবানুনাশক দিয়ে ধৌত করতে হবে,
- আভ্যন্তরীন দেয়াল, পার্টিশন, ছাদ, সিঁড়ি এবং যাতায়াত পথ রং বা বার্নিশ করা থাকলে প্রত্যেক তিন বছর অন্তর একবার পুনঃ রং বা বার্নিশ করতে হবে,
- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি রুমে বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে,
- রুমের তাপমাত্রা এমন হবে যাতে শ্রমিকগন আরামে কাজ করতে পারেন,
- কোন প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনের কারণে যদি কোন ধুলাবালি বা ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু নির্গত হয় যা কর্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর তবে তা দ্রুত নির্গমনের ব্যবস্থা করতে হবে এবং শ্রমিকদের নিশ্বাসের সাথে যাতে প্রবেশ করতে না পারে তার জন্য ব্যবস্থা গ্রহন করতে হবে,
- যেখানে শ্রমিকগণ কাজ করবেন সেখানে স্বাভাবিক এবং কৃত্রিম আলোর যথেষ্ট ব্যবস্থা রাখতে হবে,
- কর্মরত শ্রমিকদের পান করার জন্য সুবিধাজনক স্থানে পর্যাপ্ত পরিমানে বিশুদ্ধ পানির ব্যবস্থা রাখতে হবে এবং সকল পানি পান করার জায়গায় "পান করার পানি" বাংলায় লিখে রাখতে হবে,
- ২৫০ জন বা এর অধিক শ্রমিক কর্মরত থাকলে গ্রীষ্মকালে ঠান্ডা পানি পান করার ব্যবস্থা রাখতে হবে,
- আগুন নেভানোর পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এ ব্যাপারে শ্রমিকদের সচেতন করতে হবে ।

কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

- যে প্রতিষ্ঠানে ৪০ জন বা তার বেশী নারী শ্রমিক রয়েছে সে প্রতিষ্ঠানে নারী শ্রমিকদের অনধিক ৬ বছর বয়সের শিশু সন্তানদের জন্য "শিশু কক্ষ" থাকতে হবে,
- যে প্রতিষ্ঠানে ৫০ জনের বেশী শ্রমিক রয়েছে সে প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট এবং উপযুক্ত সংখ্যক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষনাবেক্ষণ করতে হবে,

Scanned with CamScanner

- উক্ত প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের সাথে আনা খাবার খাওয়ার জন্য খাবার পানির ব্যবস্থাসহ খাবার কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষনাবেক্ষণ করতে হবে,
- প্রত্যেক কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নারী ও পুরুষের জন্য আলাদা ধৌতগার, স্বাস্থ্য সম্মত শৌচাগার ও প্রক্ষালন (প্রসাবখানা ও পায়খানা) কক্ষ থাকতে হবে। একই ধৌতগার, শৌচাগার ও প্রক্ষালন (প্রসাবখানা ও পায়খানা) নারী ও পুরুষ শ্রমিকদের ব্যবহার করতে দেয়া যাবে না,
- কোন প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা থাকবে। তবে ২৫ জনের কম নারী শ্রমিক নিযুক্ত থাকলে তাদের জন্য পৃথক পর্দাঘেরা জায়গার ব্যবস্থা থাকবে,
- ১০০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত আছে এমন প্রত্যেক কারখানার যথেষ্ট সংখ্যক "ক্যান্টিন" থাকবে,
- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সকল কর্ম সময়ের জন্য প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জামাদির ব্যবস্থা থাকবে এবং প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য একটি করে প্রাথমিক চিকিৎসার সরঞ্জামাদিসহ প্রাথমিক চিকিৎসা বক্স থাকতে হবে,
- যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে ৩০০ বা তার অধিক শ্রমিক আছে সেখানে ডিস্পেন্সারীসহ একটি রোগী কক্ষ থাকবে, যা চিকিৎসক ও নার্সিং স্টাফদের দায়িত্বে থাকবে,
- ৫০০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একটি স্থায়ী স্বাস্থ্য কেন্দ্র পরিচালনার ব্যবস্থা থাকবে,
- পেশাগত রোগ বা কর্মকালীন দূর্ঘটনায় আক্রান্ত শ্রমিককে সূস্থ্য না হওয়া পর্যন্ত উপযুক্ত বা বিশেষজ্ঞ চিকিৎসক দ্বারা চিকিৎসা করাতে হবে,
- ৫০০ জন বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে একজন "কল্যান কর্মকর্তা" নিয়োগ করতে হবে।

প্রচলিত শ্রম আইনে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ সুবিধা

২০১৩ সালের পূর্বে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ কোন সুবিধা সম্পর্কে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এ উল্লেখ ছিল না। ২০১৩ সালের সংশোধিত শ্রম আইনে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ কিছু সুবিধা প্রদান করা হয়েছে, যেমন-

- বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে বা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োগ দেয়া যাবে না,
- একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য মজুরীর ক্ষেত্রে কোনপ্রকার বৈষম্য করা যাবে না,
- শ্রমিকদের জন্য আবাসনের ব্যবস্থা থাকলে, আবাসন বরাদ্দের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমকিগণকে অগ্রাধিকার দেয়া হবে,
- শিক্ষাধীণ হিসেবে প্রশিক্ষণ গ্রহণকারী মনোনয়নের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে।

Scanned with CamScanner

প্রচলিত নতুন মজুরী কাঠামোর বিবরণ

ডিসেম্বর ০১, ২০১৩ইং তারিখ হতে পোশাক শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য নতুন মজুরি কাঠামো মোতাবেক ৭টি গ্রেডের নিম্নতম মজুরী কার্যকর করা হয়েছে। উক্ত মজুরী কাঠামো মোতাবেক একজন শ্রমিকের সর্বনিম্ন মাসিক মজুরী নির্ধারণ করা হয়েছে ৫,৩০০ টাকা এবং শিক্ষানবীস হিসেবে যারা কাজে যোগ দেবেন তাদের মাসিক মজুরী নির্ধারণ করা হয়েছে ৪,১৮০ টাকা (মূল মজুরী ২,২০০ টাকা, বাড়ী ভাড়া ৮৮০ টাকা, চিকিৎসা ভাতা ২৫০ টাকা, যাতায়াত ভাতা ২০০ টাকা এবং খাদ্য ভাতা ৬৫০ টাকা)। নির্ধারিত এ নতুন মজুরী কাঠামো মোতাবেক বিভিন্ন পদের শ্রমিকের সর্বনিম্ন মজুরী নিম্নরূপ-

শিক্ষানবিশ: শিক্ষানবিশ কাল তিন মাস; তবে প্রয়োজনে আরো তিন মাস বৃদ্ধি করা যাবে।		নির্ধারিত ভাতা						৪,১৮০/- টাকা
ক্রমিক নং	গ্রেড ও পদের নাম	মূল মজুরী (টাকা)	বাৎসরিক মজুরী বৃদ্ধির হার	বাড়ী ভাড়া (টাকা) (মূল মজুরীর ৪০%)	চিকিৎসা ভাতা (টাকা)	যাতায়াত ভাতা (টাকা)	খাদ্য ভাতা (টাকা)	সর্বমোট মজুরী (টাকা)
০১।	গ্রেড- ৭: শিক্ষানবিশ কাল শেষ হলে, সহকারী সেলাই, সহকারী উইনডিং, সহকারী নিটিং, সহকারী লিঙ্কিং মেশিন ও সহকারী মেন্ডিং অপারেটর, সহকারী কাটার, সহকারী মার্কার/ সহকারী ড্রইং ম্যান/ ওম্যান, পকেট ক্রিজিং মেশিন অপারেটর/ ক্রিজিং ম্যান/ ওম্যান, লাইন আয়রনম্যান/ ওম্যান, সহকারী ড্রাই ওয়াশিং ম্যান/ ওম্যান, ওভারলক মেশিন সহকারী, বাটন মেশিন সহকারী, কাঞ্চাই মেশিন সহকারী ও ফিনিশিং সহকারী।	৩,০০০/-	৫%	১,২০০/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	৫,৩০০/-
০২।	গ্রেড- ৬: সাধারন সেলাই, সাধারণ উইনডিং, সাধারণ নিটিং, সাধারণ লিঙ্কিং মেশিন, সাধারণ মেন্ডিং, সাধারণ ফিউজিং, সাধারণ কালার টার্নিং, সাধারণ ওভারলক, সাধারণ বাটন ও সাধারণ কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর।	৩,২৭০/-	৫%	১,৩০৮/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	৫,৬৭৮/-

Scanned with CamScanner

০৩।	গ্রেড- ৫: জুনিয়র সেলাই, জুনিয়র উইনডিং, জুনিয়র নিটিং, জুনিয়র লিঙ্কিং মেশিন অপারেটর, জুনিয়র মার্কার/ জুনিয়র ড্রইংম্যান/ ওম্যান, জুনিয়র কাটার, জুনিয়র মেন্ডিং অপারেটর, জুনিয়র প্রেসিংম্যান/ ওম্যান, জুনিয়র ফিনিশিং আয়রনম্যান/ ওম্যান, ফোল্ডার (ফিনিশিং সেকশন), জুনিয়র ইলেকট্রিশিয়ান, জুনিয়র প্যাকার, জুনিয়র ওভারলক, জুনিয়র বাটন ও জুনিয়র কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর।	৩,৫৩০/-	৫%	১,৪১২/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	৬,০৪২/-
০৪।	গ্রেড- ৪: সেলাই, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং মেশিন অপারেটর, মার্কার/ ড্রইংম্যান/ ওম্যান, কাটার, মেন্ডিং অপারেটর, প্রেসিংম্যান/ ওম্যান, ফিনিশিং আয়রনম্যান/ ওম্যান, ফোল্ডার (ফিনিশিং সেকশন), প্যাকার, কোয়ালিটি ইন্সপেক্টর, ওভারলক, বাটন, কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর, পলিম্যান/ ওম্যান, প্যাকিং ম্যান/ ওম্যান ও লাইন লিডার।	৩,৮০০/-	৫%	১,৫২০/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	৬,৪২০/-
০৫।	গ্রেড- ৩: স্যাম্পল মেশিনিস্ট, মেকানিক, সিনিয়র সেলাই, সিনিয়র উইন্ডিং, সিনিয়র নিটিং, সিনিয়র লিঙ্কিং মেশিন অপারেটর, সিনিয়র কাটার, সিনিয়র কোয়ালিটি ইন্সপেক্টর, সিনিয়র মার্কার, সিনিয়র ড্রইংম্যান/ ওম্যান, সিনিয়র লাইন লিডার, সিনিয়র ওভারলক, সিনিয়র বাটন ও সিনিয়র কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর।	৪,০৭৫/-	৫%	১,৬৩০/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	৬,৮০৫/-
০৬।	গ্রেড- ২: মেকানিক/ ইলেকট্রিশিয়ান ও কাটিং মাস্টার।	৭,০০০/-	৫%	২,৮০০/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	১০,৯০০/-
০৭।	গ্রেড- ১: প্যাটার্ন মাস্টার, চীপ কোয়ালিটি কন্ট্রোলার, চীফ কাটিং মাস্টার/ কাটিং চীফ ও চীফ মেকানিক।	৮,৫০০/-	৫%	৩,৪০০/-	২৫০/-	২০০/-	৬৫০/-	১৩,০০০/-

উল্লেখ্য যে,

- নিম্নতম মজুরী প্রদান করা প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয় এবং প্রত্যেক শ্রমিক ঘোষিত বা প্রকাশিত মজুরীর ন্যুনতম হারে মজুরী পাবার অধিকারী,
- নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ, কোন মালিক কোন শ্রমিককে ঘোষিত বা প্রকাশিত নিম্নতম হারের কম হারে মজুরী প্রদান করতে পারবেন না,
- কোন মালিক নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান করলে তিনি বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর বিধান অমান্যের জন্য অপরাধী হিসেবে গন্য হবেন এবং এ আইনের ২৮৯ ধারা অনুযায়ী এক বছর পর্যন্ত কারাদন্ডে অথবা পাঁচ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থদন্ডে অথবা উভয় দন্ডে দন্ডনীয় হবেন।

Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অধিকার বা ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটি

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ -এর ত্রয়োদশ অধ্যায়ে ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটি সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। শ্রমিকদের অধিকার সমূহ আদায় করতে হলে যেমন আইন জানতে হবে তেমনি ঐক্যবদ্ধ বা সংগঠিত হতে হবে। মূলতঃ ঐক্যবদ্ধ হওয়ার অর্থ হলো- প্রত্যেক শ্রমিকের আইনগত অধিকার সমূহ কারখানায় সকল সময় ভোগ করার অধিকার রয়েছে। এ সকল অধিকার মালিক পক্ষের নিজ থেকেই শ্রমিকদের দেয়ার কথা। তবে প্রায় ক্ষেত্রেই দেখা যায় যে, মালিক পক্ষ এ সকল সুযোগ সুবিধাগুলো শ্রমিকদের দিচ্ছেন না। অজ্ঞতা এবং আর্থিক অক্ষমতার কারনে শ্রমিকগণ বিশেষ করে নারী ও প্রতিবন্ধী শ্রমিকগণ তাদের আইনগত অধিকারসূহ ভোগ করতে পারছেন না। শ্রমিকগণ যদি তাদের অধিকার সমূহ আদায় করতে চান তাহলে অবশ্যই সকল শ্রমিকদের অধিকার সর্ম্পকে জানতে হবে, সচেতন হতে হবে, দায়িত্ব-কর্তব্য সঠিকভাবে পালন করতে হবে এবং অন্যকে এ সকল বিষয়ে উদ্বুদ্ধ করতে হবে। সর্বোপরি সকলকে ঐক্যবদ্ধ হতে হবে এবং মিলেমিশে কাজ করতে হবে। এ সংক্রান্তে প্রত্যেক শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন ও অংশগ্রহণকারী কমিটি সম্পর্কে ধারণা থাকতে হবে এবং ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও অংশগ্রহণকারী কমিটিতে অংশগ্রহণের মাধ্যমে ঐক্যবদ্ধ হয়ে নিয়মতান্ত্রিক উপায়ে অধিকার আদায় করে নিতে হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার

শ্রমিকদের সাথে মালিকদের কিংবা শ্রমিকদের সাথে শ্রমিকদের অথবা মালিকদের সাথে মালিকদের সর্ম্পক নিয়ন্ত্রণের লক্ষ্যে গঠিত কোন সংগঠনকেই ট্রেড ইউনিয়ন বুঝাবে। এর কাজ হচ্ছে-

- সংগঠিতভাবে একজন শ্রমিক কর্তৃক একজন বা অপর শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা করা,
- শ্রম আইন বাস্তবায়ন এবং নিয়োগকর্তাদের সঙ্গে যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে এর সদস্যদের চাকুরীর শর্ত ও কাজের পরিবেশ উন্নত করা,
- গনতান্ত্রিক রীতিনীতি বাস্তবায়নের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের কথা বলার প্রকৃত সুযোগ সৃষ্টি করা,
- সমাজের সর্ব স্তরের শ্রমিকদের বক্তব্য পৌছে দেয়ার উপায় সৃষ্টি করা,
- কারখানা পর্যায়ে মালিক শ্রমিক সু-সর্ম্পক গড়ে তোলা এবং কারখানার উৎপাদন ব্যাঘাত ঘটায়, এমন কাজ প্রতিরোধ করা,
- সর্বোপরি শিল্প ক্ষেত্রে একটি শ্রম বান্ধব পরিবেশ সৃষ্টিতে সহায়তা করা।

Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অন্যতম কারণ হলো- কারখানায় শ্রমিক সংগঠন গড়ে তোলা এবং জাতীয় পর্যায়ের শ্রমিকদের সংগঠন সমূহের সাথে যুক্ত হওয়া। সকল শ্রমিকের পক্ষে মালিকদের সাথে শ্রমিকের অধিকার নিয়ে আলোচনা করে যোগ্য নেতৃত্ব গড়ে তোলা।

অংশগ্রহণকারী কমিটি

যে প্রতিষ্ঠানে বা কারখানায় কমপক্ষে ৫০ জন শ্রমিক কর্মরত আছেন সেই প্রতিষ্ঠান বা কারখানার মালিক উক্ত *প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদেরকে প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত করে*[২৯] উক্ত প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহনকারী কমিটি গঠন করতে পারবেন। মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধি নিয়ে এই কমিটি গঠন করতে হবে, তবে শ্রমিক প্রতিনিধির সংখ্যা মালিক প্রতিনিধির সংখ্যার কম হবে না। মালিক-শ্রমিক প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে গঠিত এই কমিটি-

- কারখানায় মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক উন্নয়ন, পারস্পারিক আস্থা ও বিশ্বাস, সমঝোতা ও সহযোগিতা বৃদ্ধির প্রচেষ্টা চালাবে,
- কারখানায় শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করবে,
- শৃঙ্খলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য রক্ষা ও কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংরক্ষণের ব্যবস্থা করবে,
- শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ ও কল্যাণ নিশ্চিত করবে,
- উৎপাদন বৃদ্ধি, অপচয়রোধ, উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নয়নে কাজ করবে।

২৯ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩) মোতাবেক ধারা ২০৫(১)- এ সংযোজিত

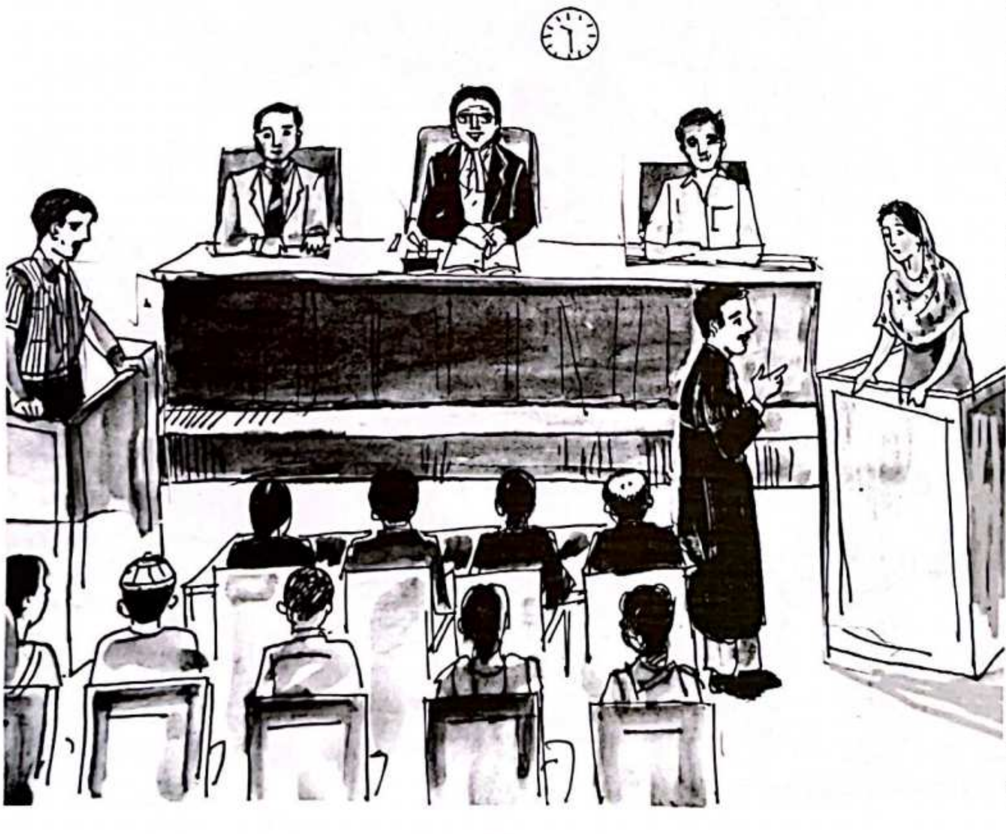
Scanned with CamScanner

শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল

শ্রমিকদের চাকুরী সংক্রান্ত সমস্যা কিংবা মজুরী, ট্রেড ইউনিয়ন, শিল্প বিরোধ ইত্যাদি সর্ম্পকিত যাবতীয় বিরোধ নিষ্পত্তি, অপরাধের বিচার ও অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করতে হয় । আমাদের দেশে বর্তমানে মোট ০৭ (সাত) টি শ্রম আদালত এবং ০১ (এক) টি শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল আছে । এ শ্রম আদালতগুলোর মধ্যে ০৩ (তিন) টি ঢাকায়, ০২ (দুই) টি চট্টগ্রামে, ০১ (এক) টি রাজশাহীতে এবং ০১ (এক) টি খুলনায় অবস্থিত । এছাড়া একটি মাত্র শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল ঢাকায় অবস্থিত । ব্লাস্ট সম্পূর্ন বিনা পয়সায় শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠার জন্য অভিজ্ঞ আইনজীবী দ্বারা শ্রম আদালত ও শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে মামলা পরিচালনা করে থাকে ।

আদালতের আশ্রয় গ্রহণ

অনেক সময় দেখা যায় যে, শ্রমিকের ন্যায্য অধিকার আদায়ের জন্য আন্দোলন করা যায় না বা অন্য কোন উপায়ে শ্রমিক তার অধিকার আদায় করে নিতে পারেন না কিংবা আর্থিক কারণে আদালতের আশ্রয় গ্রহন করতে পারেন না । ফলে মালিকপক্ষ অহরহ শ্রমিকের অধিকার থেকে বঞ্চিত করছেন, প্রতিনিয়তই শ্রমিকরা শোষন এবং নির্যাতনের শিকার হচ্ছেন । এ ক্ষেত্রে আন্দোলনের মাধ্যমে অধিকার আদায় করা সম্ভব না হলে শ্রমিকদেরকে আদালতের আশ্রয় নিতে হবে এবং এক পর্যায়ে দেখা যাবে মালিক পক্ষ আদালত এবং আইনের কারণেই শ্রমিকদের প্রাপ্য অধিকার প্রদান করা শুরু করেছেন । মূলতঃ শ্রমিকগণ দীর্ঘসূত্রিতার কারণে অধিকার আদায়ের জন্য আদালতের আশ্রয় নিতে অনীহা প্রকাশ করায় মালিকপক্ষ শ্রমিকদের অধিকার থেকে বঞ্চিত করতে পারছেন । তাই মজুরী বকেয়া থাকলে, প্রতিষ্ঠান হতে অব্যাহতি, ছাঁটাই বা বরখাস্ত করলে এবং বকেয়া পাওনা পরিশোধ না করলে বা মারধর করলে বা অন্য কোন কারনে শ্রমিক যদি অধিকার থেকে বঞ্চিত হন তাহলে শ্রমিকগনের উচিত শ্রম আদালতে আশ্রয় নেয়া ।



Scanned with CamScanner

শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় কতিপয় টিপস বা করণীয়

পোশাক তৈরীর কারখানা সহ প্রায় সকল কারাখানাতে কর্মরত শ্রমিকদের বেশীরভাগই শ্রম আইন সম্পর্কে সচেতন নয়। ফলে চাকুরী জীবনে ও চাকুরীর অবসানের পরে প্রায়ই তাদেরকে বিভিন্ন রকম হয়রানী ও বঞ্চনার শিকার হতে হয়। যেমন- চাকুরী অবসানের পরে শ্রমিকের আইনগত পাওনাদি আদায়ের ক্ষেত্রে শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করার জন্য পরিচয় পত্র বা নিয়োগ পত্র বা হাজিরা কার্ড বা চাকুরী করার পরিচয় বহন করে এমন কোন প্রমানপত্রের প্রয়োজন হয়। অথচ মামলা দায়েরের সময়ে অনেক ক্ষেত্রেই এরূপ প্রমান পত্র পাওয়া যায় না। তাই এই সকল বিষয়ে সতর্ক থাকার জন্য নীচে কতিপয় টিপস বা করণীয় সম্পর্কে উল্লেখ করা হল-

- কারখানা হতে প্রাপ্ত নিয়োগ পত্র ভালভাবে সংরক্ষণ করতে হবে এবং সার্ভিস বুকের কপি নিজ খরচে নিজের কাছে রাখতে হবে,
- শ্রমিক যে ফ্যাক্টরীতে বা কারখানায় কাজ করেন সে ফ্যাক্টরীর নাম, ঠিকানা এবং ফোন নম্বর একটি কাগজে লিখে নিজের কাছে রাখতে হবে,
- সম্ভব হলে মালিক, ব্যবস্থাপনা পরিচালক (এমডি), মহা ব্যবস্থাপক (জিএম), পরিচালক (ডাইরেক্টর), ব্যবস্থাপক (ম্যানেজার) এর পুরো নাম ও ফোন নাম্বার লিখে নিজের কাছে রাখতে হবে,
- কাজে যোগদানের তারিখ ডায়েরী বা কোন কাগজে লিখে রাখতে হবে,
- কারখানা হতে প্রাপ্ত পরিচয়পত্রের উভয় পৃষ্ঠা ফটোকপি করে রাখতে হবে,
- হাজিরা কার্ড মাস শেষে কারখানায় জমা দেবার আগের দিন কার্ডের দুই কপি ফটোকপি করে রাখতে হবে,
- কারখানা হতে মজুরী গ্রহণের ক্ষেত্রে মজুরী সীটে স্বাক্ষর করার সময় দেখে-বুঝে স্বাক্ষর করতে হবে, প্রাপ্ত টাকার চেয়ে কম বা বেশী টাকা লেখা থাকলে স্বাক্ষর করা উচিত হবে না,
- কখনো কোন সাদা কাগজে বা কাগজের লেখা না জেনে বা না পড়ে স্বাক্ষর করা উচিত না এবং বলপূর্বক সাদা কাগজে স্বাক্ষর নিলে নিকটস্থ থানায় জিডি (সাধারন ডায়েরী) করতে হবে। সাধারন ডায়েরী বা জিডি করার জন্য কোন ফি বা অর্থ প্রদান করতে হয় না। জিডি দুই কপি লিখে এক কপি থানায় জমা দিতে হবে, এক কপি নিজের কাছে রাখতে হবে। নিজ কপিতে জিডি নম্বর, ডিউটি অফিসারের স্বাক্ষর এবং থানার সিল আছে কিনা দেখে নিতে হবে,
- যে কোন দরখাস্ত (ছুটি, পদত্যাগ পত্র, অনুযোগ পত্র ইত্যাদি) দাখিল করার সময় তা রিসিভড বা গ্রহণের স্বাক্ষর করিয়ে কিংবা এডি বা ডাক রশিদ সহ রেজিস্ট্রি ডাকে পাঠিয়ে ডাক রশিদ এবং দরখাস্তের কপি নিজের কাছে সংরক্ষণ করতে হবে,
- শারীরিক নির্যাতন বা যৌন হয়রানির শিকার হলে সঙ্গে সঙ্গে কারখানার যৌন হয়রানী প্রতিরোধে গঠিত "অভিযোগ কমিটি" কে এবং প্রয়োজনে নিকটস্থ থানায় গিয়ে তা জানাতে হবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী সাধারন ডায়েরী বা এজাহার করতে হবে,
- যদি কোন কারখানায় কোন ব্যক্তি শারীরিক নির্যাতন করে বা মারধর করে তাহলে প্রথমে চিকিৎসার প্রয়োজন হলে সরকারী ডাক্তারখানায়/হাসপাতালে গিয়ে করাতে হবে এবং ডাক্তারের সার্টিফিকেট নিতে হবে। সঙ্গে সঙ্গে নিকটস্থ থানায় গিয়ে তা জানাতে হবে এবং প্রয়োজন অনুযায়ী জিডি বা এজাহার করতে হবে,

Scanned with CamScanner

- বেআইনীভাবে চাকুরী থেকে বের করে দিলে মালিককে অবশ্যই ৩০ দিনের মধ্যে অনুযোগ পত্র/ গ্রিভ্যান্স দিতে হবে,
- বকেয়া পাওনা আদায়ের জন্য ১২ মাসের মধ্যে আইনের আশ্রয় গ্রহন/মামলা করতে হবে,
- ছুটিতে যাওয়ার পূর্বে অবশ্যই ছুটি পাশ করিয়ে নিতে হবে এবং সময় মত ফিরে এসে কাজে যোগদান করতে হবে,
- অসুস্থ্যতার কারণে ছুটির জন্য বা প্রসূতিকালীন ছুটির জন্য দরখাস্তের সাথে রেজিস্টার্ড ডাক্তারের নিকট থেকে সার্টিফিকেট সংগ্রহ করে দরখাস্তের সাথে জমা দিতে হবে এবং দরখাস্তের একটি কপি সম্ভব হলে নিজের কাছে সংরক্ষণ করতে হবে,
- পদত্যাগ পত্র বা রিজাইন লেটার অবশ্যই লিখিতভাবে দুই মাস পূর্বে দিতে হবে। রিজাইন লেটার কর্তৃপক্ষ না নিলে ফ্যাক্টরীতে রেজিস্ট্রি (এ/ডি সহ) ডাক যোগে পাঠাতে হবে। নিজের নিকট তার কপি ও ডাক রশিদ রাখতে হবে,
- চাকুরী সংক্রান্ত সকল কাগজপত্র রাখার জন্য একটি ফাইল সংরক্ষণ করতে হবে,
- সংঘবদ্ধভাবে এবং শান্তিপূর্ণ উপায়ে অধিকার বা দাবী আদায়ের জন্য সচেষ্ট হতে হবে। মনে রাখতে হবে কারখানায় ভাংচুর করা বা বিশৃঙ্খল পরিস্থিতি সৃষ্টি করা শ্রমিকের জন্য কোনভাবেই কল্যাণকর নয়,
- অধিকার আদায় করতে হলে প্রথমে নিজে জানতে হবে, অন্যকে জানাতে হবে, একত্রিত হতে হবে, শান্তিপূর্ণ আন্দোলন করতে হবে এবং সবশেষে আইনের আশ্রয় নিতে হবে,
- কারখানা সংক্রান্ত শ্রমিকের যে কোন অধিকার বলবৎ করার জন্য প্রয়োজনে দ্রুত আদালতের আশ্রয় গ্রহন করতে হবে।

আইনগত অধিকার আদায়ের জন্য কোন সহায়তাকারী প্রতিষ্ঠান বিশেষ করে ব্লাস্টের যে কোন নিকটস্থ শাখায় যোগাযোগ করলে অভিজ্ঞ আইনজীবী নিযুক্ত করে সম্পূর্ণ বিনা পয়সায় মামলা পরিচালনা করা হবে।

Scanned with CamScanner

ছুটির জন্য আগাম দরখাস্তের নমুনা

তারিখ ....

বরাবর
ব্যবস্থাপনা পরিচালক,
(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে)

বিষয়ঃ ছুটির জন্য দরখাস্ত।

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

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমাকে .... দিনের ছুটি মঞ্জুর করে বাধিত করতে মর্জি হয়।

নিবেদক,
আপনার বিশ্বস্ত,

স্বাক্ষর ....
নাম ....
পদবী .... হাজিরা কার্ড নং .... শাখা/ সেকশন/ লাইন ....

বর্তমান বাসার ঠিকানা

....
....

বি.দ্র. এ ধরনের দরখাস্ত দুটি লিখতে হবে এবং একটি প্রতিষ্ঠানে জমা দিয়ে অন্যটিতে ছুটি যে পাশ করা হয়েছে তা সম্ভব হলে লিখিয়ে নিতে হবে এবং নিজের কাছে রাখতে হবে।

Scanned with CamScanner

অসুস্থ্যতার কারণে ছুটির দরখাস্তের নমুনা

তারিখ ....

বরাবর
ব্যবস্থাপনা পরিচালক,
(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে)

বিষয়ঃ অসুস্থ্যতার জন্য ছুটির দরখাস্ত।

জনাব,

বিনীত নিবেদন এই যে, আমি আপনার কারখানার একজন শ্রমিক। আমি ...... (কি অসুখ হয়েছিল তার কথা এখানে লিখতে হবে) কারনে গত .... ইং তারিখ থেকে ....ইং তারিখ পর্যন্ত মোট .... দিন অসুস্থ্যতার জন্য কারখানায় উপস্থিত থাকতে পারিনি। তাই আমার .... দিনের অনুপস্থিত কালীন সময়কে ছুটি হিসেবে মঞ্জুর করা প্রয়োজন। এই দরখাস্তের সাথে ডাক্তারের সার্টিফিকেট দেয়া হল।

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমাকে .... দিনের অসুস্থ্যতা কালীন ছুটি মঞ্জুর করে বাধিত করতে মর্জি হয়।

নিবেদক,
আপনার বিশ্বস্ত,

স্বাক্ষর ....
নাম ....
পদবী .... হাজিরা কার্ড নং .... শাখা/ সেকশন/ লাইন ....

বর্তমান বাসার ঠিকানা

....
....

বি.দ্র. এ ধরনের দরখাস্ত দুটি লিখতে হবে এবং একটি প্রতিষ্ঠানে জমা দিয়ে অন্যটিতে ছুটি যে পাশ করা হয়েছে তা লিখিয়ে নিতে হবে। যদি কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে ছাপানো ছুটির ফরম থেকে থাকে তাহলে ছুটির জন্য পৃথকভাবে কোন দরখাস্ত লেখার প্রয়োজন নাই।

Scanned with CamScanner

পদত্যাগ পত্র বা রিজাইন লেটারের নমুনা

তারিখ ....

বরাবর
ব্যবস্থাপনা পরিচালক,
(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে)

বিষয়: পদত্যাগ পত্র।

জনাব,

বিনীত নিবেদন এই যে, আমি নিম্ন স্বাক্ষরকারী আপনার কারখানার একজন শ্রমিক। ব্যক্তিগত কারণে (অসুস্থতা বা অন্য কোন যৌক্তিক কারণ উল্লেখ করা যেতে পারে) আমার পক্ষে এ প্রতিষ্ঠানে আর কাজ করা সম্ভব নয়। তাই আগামী .... (কত তারিখ থেকে রিজাইন কার্যকর করতে চাচ্ছেন তা এখানে লিখতে হবে) ইং তারিখ থেকে আমি পদত্যাগ করার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছি।

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমার এ পত্রকে পদত্যাগ পত্র হিসেবে গ্রহণ করে আমার যাবতীয় পাওনা পরিশোধ করার প্রয়োজনীয় নির্দেশ দানে মর্জি হয়।

নিবেদক,
আপনার বিশ্বস্ত,

স্বাক্ষর ....

নাম ....

পদবী .... হাজিরা কার্ড নং .... শাখা/ সেকশন/ লাইন ....

বর্তমান বাসার ঠিকানা

....

....

বি.দ্রঃ পদত্যাগপত্র সবসময় দুটি লিখতে হবে। একটি কর্তৃপক্ষের নিকট জমা দিয়ে অন্যটাতে "গৃহীত" বা "রিসিভড" স্বাক্ষর করিয়ে নিতে হবে। যদি স্বাক্ষর না করেন তাহলে আবারো দু কপি রিজাইন লেটার লিখে এক কপি প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা পরিচালকের ঠিকানায় ফ্যাক্টরীতে রেজিস্ট্রি (এ/ডি সহ) ডাকযোগে পাঠাতে হবে। অন্য কপি নিজের কাছে রাখতে হবে এবং তাতে ডাক রশিদ আটকে রাখতে হবে। পদত্যাগপত্র ডাকযোগে পাঠাবার পর ২ মাস কাজ করে প্রতিষ্ঠান থেকে বকেয়া পাওনা গ্রহণ করে চলে আসতে হবে।

Scanned with CamScanner

অনুযোগ পত্রের নমুনা

রেজিঃ এ/ডি সহ

তারিখ ....

বরাবর
ব্যবস্থাপনা পরিচালক বা ফ্যাক্টারী ম্যানেজার,
(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে)

বিষয়ঃ অনুযোগ পত্র ।

জনাব,

বিনীত নিবেদন এই যে, আমি গত .... ইং তারিখ থেকে আপনার প্রতিষ্ঠানে একজন .... (কি পদে নিয়োগ পেয়েছিলেন তা লিখতে হবে) হিসাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হয়ে অত্যন্ত নিষ্ঠা ও সততার সাথে কাজ করে আসছি । বিগত .... ইং তারিখে আমি কারখানার কাজ করতে গেলে .... (এখানে ঘটনার বিবরন লিখতে হবে) । বর্তমানে আমাকে কারখানায় প্রবেশ করতে না দেয়ায় আমি আমার দায়িত্ব পালন করতে পারছিনা । কি কারণে আমাকে কারখানায় প্রবেশ করতে দিচ্ছেনা বা আমাকে কাজ করা হতে বিরত রাখা হয়েছে তাও আমাকে জানানো হচ্ছে না । প্রতিষ্ঠানের নিকট বর্তমানে .... মাসের মজুরী বাবদ .... টাকা এবং ওভারটাইম ভাতা বাবদ .... টাকা মোট .... টাকা পাওনা রয়েছে ।

অতএব, জনাবের নিকট নিবেদন এই যে, আমার উপরোল্লেখিত বকেয়া মজুরী ও ওভারটাইম ভাতা প্রদান সহ অনতিবিলম্বে আমাকে কাজে যোগদান করার অনুমতি দিয়ে বাধিত করতে মর্জি হয় ।

নিবেদক,
আপনার বিশ্বস্ত,

স্বাক্ষর ....

নাম ....

পদবী .... হাজিরা কার্ড নং .... শাখা/ সেকশন/ লাইন ....

বর্তমান বাসার ঠিকানা

....

....

অনুলিপিঃ
১ । ব্যক্তিগত কপি ।

Scanned with CamScanner

চাকুরীর আবেদন পত্রের নমুনা

তারিখ ....

বরাবর

ব্যবস্থাপনা পরিচালক,

(এখানে প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা লিখতে হবে)

বিষয়ঃ .... (যে পদের জন্য দরখাস্ত করছেন তা এখানে লিখতে হবে) পদে চাকুরীর জন্য আবেদন পত্র।

জনাব,

যথাবিহীত সম্মান পূর্বক বিনীত নিবেদন এই যে, আমি নিম্ন স্বাক্ষরকারী বিশ্বস্ত সূত্রে/আপনার কারখানার নোটিশ বোর্ডের নোটিশের মাধ্যমে জানতে পেরেছি যে আপনার স্বনামধন্য প্রতিষ্ঠানে .... পদে একজন দক্ষ শ্রমিক নিয়োগ করা হবে। আমি উক্ত পদে আপনার প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে আগ্রহী। নীচে আমার জীবন বৃত্তান্ত প্রদান করা হলঃ

১) নামঃ ....

২) পিতার নামঃ ....

৩) মাতার নামঃ ....

৪) বর্তমান ঠিকানাঃ ....

৫) স্থায়ী ঠিকানাঃ ....

৬) জন্ম তারিখ ও বয়সঃ ....

৭) বৈবাহিক অবস্থাঃ ....

৮) স্বামী/ স্ত্রীর নাম (প্রযোজ্য ক্ষেত্রে): ....

৯) শিক্ষাগত যোগ্যতাঃ ....

১০) অভিজ্ঞতাঃ ....

অতএব, জনাবের নিকট আবেদন এই যে, আমাকে .... পদে চাকুরীর আবেদন মঞ্জুর করে আপনার প্রতিষ্ঠানে কাজ করার সুযোগ দিয়ে বাধিত করতে মর্জি হয়।

নিবেদক,

নাম ....

বর্তমান ঠিকানা ....

মোবাইল নং ....

Scanned with CamScanner

সাধারণ ডায়েরী বা জি ডি'র নমুনা

তারিখ ....

বরাবর

ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা,

.... থানা

.... (এখানে জেলা বা মেট্রোপলিটান এলাকার নাম লিখতে হবে)

বিষয়ঃ সাধারণ ডায়েরী (জি ডি) ভূক্তির আবেদন প্রসঙ্গে।

জনাব,

নিবেদন এই যে, আমি .... পিতা/ স্বামী .... ঠিকানা .... গার্মেন্টস লিঃ এ .... পদে .... বছর যাবত চাকুরী করছি। গত .... ইং তারিখে (এখানে ঘটনার বিবরন লিখতে হবে)। তাই বিষয়টি আপনার থানায় সাধারণ ডায়েরী হিসেবে অবগত করানোর প্রয়োজন বলে মনে করছি।

অতএব, হুজুরের নিকট আমার আবেদন উপরোক্ত বিষয়ে আপনার থানায় একটি সাধারণ ডায়েরী হিসেবে গ্রহণ করে বাধিত করতে মর্জি হয়।

নিবেদক,

নাম বা স্বাক্ষর ....

পিতা/স্বামী ....

ঠিকানা ....

পদবী ....

কার্ড নং ....

মোবাইল নং ....

Scanned with CamScanner

সম্পূর্ণ বিনামূল্যে আইনগত সহায়তার জন্য যোগাযোগ করুন

ব্লাস্টের ইউনিট অফিস সমূহের ঠিকানা

ঢাকা ইউনিট : ৫১/১২, জনসন রোড (৩য় তলা), আজাদ সিনেমা হলের পার্শ্বে, ঢাকা-১১০০, ফোন: ০২-৭১৭২১৯২, ই-মেইল: dhakaunit@blast.org.bd

চট্টগ্রাম ইউনিট : জেলা পরিষদ ভবন, কোর্ট রোড, চট্টগ্রাম, ফোন: ০৩১-৬৩০৫৭৮, ই-মেইল: chittagongunit@blast.org.bd

রাজশাহী ইউনিট : বার সমিতি, নতুন ভবনের ২য় তলা (পূর্ব পার্শ্বে) রাজশাহী কোর্ট, রাজশাহী, ফোন: ০৭২১-৮১১৫৩৩, ই-মেইল: rajshahiunit@blast.org.bd

বরিশাল ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (২য় তলা), বরিশাল, ফোন: ০৪৩১-৬২৮০৫, ই-মেইল: barisalunit@blast.org.bd

খুলনা ইউনিট : বার এসোসিয়েশন মধ্য ভবন (২য় তলা), কোর্ট রোড, খুলনা, ফোন: ০৪১-৮১২৭০২, ই-মেইল: khulnaunit@blast.org.bd

সিলেট ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (৩য় তলা), সিলেট, ফোন: ০৮২১-৭২৬৪৫৮, ই-মেইল: sylhetunit@blast.org.bd

ময়মনসিংহ ইউনিট : ২/২ কর্পোরেশন স্ট্রীট (নীচ তলা) (কাচারী নূর মসজিদের দক্ষিন পার্শ্বে), ময়মনসিংহ, ফোন: ০৯১-৬৪১৯৭, ই-মেইল: mymensinghunit@blast.org.bd

নোয়াখালী ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (২য় তলা), নোয়াখালী, ফোন: ০৩২১-৬১৬৬৩, ই-মেইল: noakhaliunit@blast.org.bd

যশোর ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন-১ (২য় তলা), ৩, মুজিব রোড, যশোর, ফোন: ০৪২১-৬৭৬৭৪, ই-মেইল: jessoreunit@blast.org.bd

রংপুর ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (২য় তলা), রংপুর, ফোন: ০৫২১-৬১০৬২, ই-মেইল: rangpurunit@blast.org.bd

কুমিল্লা ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন, বার মসজিদ মেস বিল্ডিং (২য় তলা), কুমিল্লা, ফোন: ০৮১-৬৬৯৪৪, ই-মেইল: comillaunit@blast.org.bd

বগুড়া ইউনিট : খাজা বাড়ী (জেলা পরিষদ ভবনের পেছনে), বগুড়া, ফোন: ০৫১-৬১৮৫০, ই-মেইল: bograunit@blast.org.bd

পটুয়াখালী ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (২য় তলা), পটুয়াখালী, ফোন: ০৪৪১-৬৪০৯৪, ই-মেইল: patuakhaliunit@blast.org.bd

পাবনা ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (২য় তলা), পাবনা, ফোন: ০৭৩১-৬৬৪৫০, ই-মেইল: pabnaunit@blast.org.bd

টাঙ্গাইল ইউনিট : ৭৮৯, রোকেয়া মঞ্জিল, সদর হাসপাতাল রোড, সাবালিয়া, টাঙ্গাইল, ফোন: ০৯২১-৬২২০৭, ই-মেইল: tangailunit@blast.org.bd

কুষ্টিয়া ইউনিট : বার এসোসিয়েশন ভবন (৩য় তলা), কুষ্টিয়া, ফোন: ০৭১-৬১৩৮১, ই-মেইল: kushtiaunit@blast.org.bd

ফরিদপুর ইউনিট : ফরিদপুর কোর্ট মসজিদ হাউজ (২য় তলা), আবদ-আল্লাহ জহিরউদ্দিন রোড, কোর্ট প্রাঙ্গণ, ফরিদপুর, ফোন: ০৬৩১-৬৫৭৬৬, ই-মেইল: faridpurunit@blast.org.bd

দিনাজপুর ইউনিট : ঈদগাঁ বস্তি (পুলিশ কোর্টের দক্ষিনে), স্কাই ভিউ (নীচ তলা), দিনাজপুর, ফোন: ০৫৩১-৬৫২৭৯, ই-মেইল: dinajpurunit@blast.org.bd

রাঙ্গামাটি ইউনিট : নিউ কোর্ট রোড, চম্পক নগর মোড় (২য় তলা), বনরূপা, কোতোয়ালী, রাঙ্গামাটি, পার্বত্য চট্টগ্রাম, ফোন: ০৩৫১-৬৩৫০৯, ই-মেইল: rangamatiunit@blast.org.bd

গোপীবাগ লিগ্যাল এইড ক্লিনিক: ৮৯/৩-১ (৮ম গলি), গোপীবাগ বিশ্বরোডের পার্শ্বে, ঢাকা, ফোন: ০২-৭৫৫২৭৭৬, ই-মেইল: gopibagclinic@blast.org.bd

প্রধান কার্যালয়:

ওয়াইএমসিএ ভবন, ১/১, পাইওনিয়ার রোড, কাকরাইল, ঢাকা- ১০০০
ফোন: +৮৮ ০২ ৮৩৯ ১৯৭০-৭২, +৮৮ ০২ ৮৩১ ৭১৮৫, ফ্যাক্স: +৮৮ ০২ ৮৩৯ ১৯৭৩,
মোবাইল নং- +৮৮০ ১৭১৫ ২২০২২০, ই-মেইল: mail@blast.org.bd; ওয়েব: www.blast.org.bd

ব্লাস্ট হতে আপনি অল্প সময়ের মধ্যে সম্পূর্ণ বিনা খরচে প্রশিক্ষণ, আইনগত পরামর্শ ও সালিসের মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি এবং অভিজ্ঞ আইনজীবীদের মাধ্যমে মামলা-মোকদ্দমা পরিচালনায় সহায়তা পাবেন।

Scanned with CamScanner