ট্রেড ইউনিয়নের প্রাথমিক গাইড

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

বাজাফে-৮

বিসমিল্লাহির রাহমানির রাহিম

ট্রেড ইউনিয়নের প্রাথমিক গাইড

কল্যাণ প্রকাশনী

ট্রেড ইউনিয়নের প্রাথমিক গাইড

সার্বিক তত্ত্বাবধানে:
অধ্যাপক হারুনুর রশিদ খান
সাধারণ সম্পাদক, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

সংগ্রহ ও সংকলনে:
মোহাম্মদ তানভীর হোসাইন
সম্পাদক, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বিভাগ, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

সম্পাদনায়:
মোঃ আবুল হাসেম
কেন্দ্রীয় দফতর সম্পাদক, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

প্রকাশনায়:
কল্যাণ প্রকাশনী
বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন
৪৩৫/ক, এলিফ্যান্ট রোড, বড় মগবাজার, ঢাকা-১২১৭

প্রথম প্রকাশ
জুলাই ২০১৭

দ্বিতীয় প্রকাশ
সেপ্টেম্বর ২০১৯
আশ্বিন ১৪২৬
মহররম ১৪৪১

নির্ধারিত মূল্য : ৪০.০০ টাকা মাত্র

মুদ্রণে:
আল-ফালাহ প্রিন্টিং প্রেস
৪২৩ বড় মগবাজার, ঢাকা-১২১৭

Trade Unioner Prathamik Guide
Kalyan Prokasony, 435/A Elephant Rood,
Bara Moghbazar, Dhaka-1217. 1st Publication, July 2017.
Fixed Price : 40.00 Taka only

বিসমিল্লাহির রাহমানির রাহিম

ট্রেড ইউনিয়নের প্রাথমিক গাইড

আলহামদুলিল্লাহি রাব্বিল আলামীন। শ্রমজীবি মানুষের অধিকার রক্ষা, নিশ্চিতকরণ ও ন্যায়সংগত দাবী আদায়ের একমাত্র হাতিয়ারই হলো আইনগতভাবে স্বীকৃত ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন। ন্যায্য মজুরী নিশ্চিত করা, সমকাজে সমমজুরী প্রতিষ্ঠা করা, কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা, শ্রমিক স্বার্থ বিরোধী আইন সংস্কার, চাকরীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করা। অর্থাৎ শ্রমিকের স্বার্থও যে কোন ধরণের অধিকার লঙ্ঘনের ঘটনায় আইনগত সহায়তা প্রদান কিংবা আন্দোলন-সংগ্রাম পরিচালনার ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের ভূমিকা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। সংগঠিত শক্তি হিসেবে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন ও ইউনিয়নের পতাকাতলে শ্রমিকের ঐক্যবদ্ধ সংগ্রামই কেবল শ্রমিক অধিকার রক্ষায় কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে।

শ্রম আইন ২০০৬ (সংশোধিত ২০১৩), শ্রমজীবি মানুষের অধিকারের বিষয়গুলোকে পরিস্কারভাবে বিভিন্ন অধ্যায় ও ধারায় বলা হয়েছে। যে অধিকারগুলো সম্পর্কে শ্রম সেক্টরে কর্মরত শ্রমিক ও নেতাদের চর্চা না থাকায় এবং প্রশিক্ষণের অভাবে খেটে খাওয়া মেহনতি মানুষগুলো তাদের ন্যায্য অধিকার থেকে বরাবরের মতই বঞ্চিত হচ্ছে। ট্রেড ইউনিয়ন নেতাদের অদূরদর্শীতা ও স্বার্থপরতার কারণে অধিকাংশ শ্রমিক তাদের মৌলিক অধিকার, চাকরী, কাজের সময়, বিশ্রাম ও ছুটি, মজুরী, ওভারটাইম, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা, কর্মপরিবেশ, স্বাস্থ্য রক্ষা, কল্যাণমূলক অধিকার, সামাজিক নিরাপত্তা, ট্রেড ইউনিয়ন, সিবিএ করার অধিকার, আইনী সহায়তা ও নারী শ্রমিকের অধিকার আদায়ে ব্যর্থ হচ্ছে। এ অধিকারগুলো কিভাবে আদায় করা যায় এবং করণীয় ঠিক করার জন্য শ্রমজীবি মানুষ ও তার নেতৃত্বদানকারী ব্যক্তিদের শ্রম সেক্টর সম্পর্কে মৌলিক জ্ঞান অর্জন করা চাই। সে লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়নের মৌলিক দিকগুলো উক্ত লেখায় তুলে ধরার চেষ্টা করা হয়েছে। আমরা জানি সংঘবদ্ধ শ্রমিক সব সময়ই শক্তিশালী। তার জন্যই প্রয়োজন শ্রমিকের ঐক্য, সঠিক সুষ্ঠ নেতৃত্বই পারে শ্রমিকদের মাঝে মহা ঐক্য গড়তে। আর সে ঐক্যের মাধ্যমেই গড়ে তুলতে হবে শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন। কারণ অভিজ্ঞতা অর্জন ও বাস্তবতায় দেখা গেছে যে, ঐক্যবদ্ধ শ্রমিক এবং শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনই শ্রমিকের স্বার্থ আদায় ও অধিকার রক্ষায় কেবল কার্যকর ভূমিকা পালন করতে পারে।

সে সাথে বাংলাদেশ একটি মুসলিম প্রধান দেশ হিসেবে ইসলামী শ্রমনীতি সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণা থাকা জরুরী বিধায়, ইসলামী শ্রমনীতি কি তা অতি সংক্ষেপে এই পুস্তিকাটি তুলে ধরার চেষ্টা করা হয়েছে এবং শ্রম অধিকার নিয়ে সরকার ও আইএলও কর্তৃক ঘোষিত আইন ও কনভেনশন-এর গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলো এবং ট্রেড ইউনিয়ন সংক্রান্ত প্রাথমিক ধারণা ও ট্রেড ইউনিয়নের প্রশিক্ষণ কাজে ব্যবহারের জন্য বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের কেন্দ্রীয় শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বিভাগের পক্ষ থেকে এ পুস্তিকা প্রকাশ করা হল। আশা করি আগ্রহী ট্রেড ইউনিয়ন কর্মীদের সাংগঠনিক কাজে এ পুস্তিকা সহায়ক হবে। সময় স্বল্পতা ও উপায়-উপকরণের অভাবে এবং নিজের জ্ঞানের সীমাবদ্ধতার কারণে লেখায় ত্রুটি-বিচ্ছুতি ঘটে থাকতে পারে। এ ব্যাপারে অভিজ্ঞ পাঠকবৃন্দ ভুল-ত্রুটি ধরিয়ে দিলে পরবর্তী সংস্করণে সংশোধন করার চেষ্টা করা হবে, ইনশাআল্লাহ।

অধ্যাপক মিয়া গোলাম পরওয়ার সাবেক এমপি
কেন্দ্রীয় সভাপতি, বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

সূচিপত্র

- **প্রথম অধ্যায়**
  - ◆ শ্রম আইনের কতিপয় পরিভাষা ০৫
  - ◆ ট্রেড ইউনিয়নের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য ০৯

- **দ্বিতীয় অধ্যায়**
  - ◆ ইসলামী শ্রমনীতি ১১
  - ◆ শ্রমনীতি ২০১২ ১৫

- **তৃতীয় অধ্যায়**
  - ◆ ট্রেড ইউনিয়নের গুরুত্ব, গঠন ও রেজিষ্ট্রিশন ২০
  - ◆ যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ ও কার্যক্রম ২৮
  - ◆ ট্রেড ইউনিয়নের বার্ষিক রিটার্ন দাখিলের নিয়ম ৩১
  - ◆ শ্রমজীবি মানুষের প্রাণের দাবী ৩৫

- **চতুর্থ অধ্যায়**
  - ◆ ইপিজেড শ্রমিক কল্যাণ সমিতি ও শিল্প সম্পর্ক আইন ৪৪
  - ◆ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন এবং বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ বিধিমালা ৪৫
  - ◆ শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ আইন ৫০
  - ◆ গার্মেন্টস সেক্টরে কাজের গুরুত্ব ৫৫
  - ◆ তৃর্ণমূল পর্যায়ে শ্রমিক সংগঠন অত্যাবশ্যক কেন ? ৫৯

- **পঞ্চম অধ্যায়**
  - ◆ উপমহাদেশে শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাস ৬১
  - ◆ আন্তর্জাতিক শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাস ৬৩
  - ◆ ট্রেড ইউনিয়ন সংক্রান্ত বিভিন্ন ফরমের নমুনা ৬৮
  - ◆ নমুনা মূল্যায়নপত্র ৭৪

প্রথম অধ্যায়

শ্রম আইনের কতিপয় পরিভাষা

শ্রম আইন, ধারা দুই-এ শ্রম আইনের কতিপয় পরিভাষা ব্যবহার করেছে।

১। **'অবসর'** অর্থ এই আইনের ২৮ ধারা অনুযায়ী কোন শ্রমিকের নির্দিষ্ট বয়সে উপনীত হওয়ার কারণে স্বাভাবিকভাবে চাকরীর অবসান।

২। **'আংশিক অক্ষমতা'** অর্থ, যে ক্ষেত্রে অক্ষমতা অস্থায়ী প্রকৃতির, এমন অক্ষমতা যাহা যে দূর্ঘটনার কারণে তাহার অক্ষমতা সৃষ্টি হইয়াছে তাহা ঘটিবার সময় তিনি যে কাজে নিয়োজিত ছিলেন, তৎসম্পর্কে তাহার উপার্জন ক্ষমতা কমিয়ে দেয় এবং যে ক্ষেত্রে অক্ষমতা অস্থায়ী প্রকৃতির, এমন অক্ষমতা যাহা উক্ত সময়ে তিনি যে যে কাজ করতে পারতেন তাহার প্রত্যেকটি সম্পর্কে তাহার উপার্জন ক্ষমতা কমিয়ে দেয়।

৩। **'উৎপাদন প্রক্রিয়া'** কোন বস্তু বা পদার্থের ব্যবহার, বিক্রয়, পরিবহন, বিতরন, প্রদর্শন বা হস্তান্তরের উদ্দেশ্যে উহা প্রস্তুত, পরিবর্তন, মেরামত, অলংকরণ, রংকরণ, ধৌতকরণ, সম্পূর্ণ বা নিখুঁতকরণ, গাঁট বা মোড়কবন্দীকরণ বা অন্য কোনভাবে নির্মাণ প্রক্রিয়ায় আরোপকরণ, শক্তি বা গ্যাস উৎপাদন, জাহাজ বা নৌযান নির্মাণ, লেটারপ্রেস, কম্পিউটার, অফসেট অথবা অনুরূপ কোন প্রক্রিয়া দ্বারা ছাপা কাজ করা।

৪। **'কর্মকর্তা'** কোন ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটির সদস্য। কিন্তু কোন নিরীক্ষক বা আইন উপদেষ্টা উহার অন্তর্ভূক্ত হবে না।

৫। **'কর্মঘন্টা'** অর্থ আহার এবং বিশ্রাম বিরতি ব্যতিত যে সময় পর্যন্ত শ্রমিক মালিকের এখতিয়ারাধীন থাকে।

৬। **'কর্মরত সাংবাদিক'** অর্থ যিনি কোন সংবাদপত্রে সার্বক্ষণিক সাংবাদিক হিসেবে কর্মরত আছেন।

৭। **'কর্মশালা'** অর্থ কোন বাড়ি বা আঙ্গিনায় কোন শিল্প প্রক্রিয়া চলে।

৮। **'কারখানা'** অর্থ খনি ব্যতিত, ঘর-বাড়ি আঙ্গিনা বৎসরে কোন দিন পাঁচজন শ্রমিক কাজে কর্মরত থাকেন।

৯। **'কিশোর'** অর্থ যার বয়স চৌদ্দ বছর পূর্ণ হইয়াছে এবং আঠার বছরের বেশী নয়।

৫। শ্রমিকের চাকরীর অধিকার, মর্যাদা, স্বার্থ ও নিরাপত্তা রক্ষা করা।

৬। শ্রমিকদের জন্য আইনের সহযোগীতা সহজ লভ্য করা।

৭। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সুপারিশ ও কনভেনশন প্রয়োগ করার চেষ্টা করা।

৮। অনুমোদিত ইউনিয়নসমূহকে সহযোগীতা করা।

৯। শ্রমিকদের মধ্যে সমাজ, রাষ্ট্র ও শিল্প প্রতিষ্ঠানের প্রতি দায়িত্ববোধ সৃষ্টি করা ও উৎপাদন বৃদ্ধির মনোভাব জাগ্রত করা।

১০। মত প্রকাশের স্বাধীনতা, ধর্মীয় স্বাধীনতা, অর্থনৈতিক স্বাধীনতা, সংগঠন ও সমাবেশ করার অধিকার প্রতিষ্ঠা করা।

১১। অন্তর্ভূক্ত ইউনিয়নগুলির ধর্মঘট করার আইনানুগ অধিকার প্রতিষ্ঠা করা।

১২। পেশা উপযোগী ও নৈতিকতাসম্পন্ন শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণের মাধ্যমে শ্রমিকদের পেশাগত যোগ্যতা ও দক্ষতা বৃদ্ধি করা।

১৩। ন্যূনতম মৌলিক চাহিদার ভিত্তিতে শ্রমিকদের মজুরী নির্ধারণ ও দৈনন্দিন জীবনে মান উন্নয়নের চেষ্টা করা এবং প্রতিষ্ঠানের লভ্যাংশ প্রাপ্তির আইনগত অধিকার প্রতিষ্ঠার চেষ্টা করা।

১৪। শ্রম আইনের আলোকে প্রতিষ্ঠান ও প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে ট্রেড ইউনিয়ন ও ফেডারেশন রেজিষ্ট্রেশনের জন্য আইনি সহায়তা করা।

১৫। সমমনা, সহযোদ্ধা জাতীয় ও পেশা ভিত্তিক ফেডারেশন নিয়ে কনফেডারেশন গঠন করা।

আরো যা থাকে

- প্রবেশ ফি, চাঁদা, লেবী অথবা অনুরূপ অন্যান্য উপায়ে অর্থ সংগ্রহ এবং উপরোক্ত উদ্দেশ্য সমূহ বাস্তবায়নে ব্যয় করা।
- বাংলাদেশের অভ্যন্তরে বা বাংলাদেশের বাহিরে অনুরূপ লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যে গঠিত ফেডারেশনের সাথে সম্পর্ক সৃষ্টি করা।
- সদস্য ও ট্রেড ইউনিয়নগুলোর মধ্যে একতা, শৃঙ্খলা ও নিয়মানুবর্তিতা গড়িয়া তোলার চেষ্টা করা।

উক্ত উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য বাস্তবায়নের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনকে আন্তরিকতার সাথে আজীবন অতন্দ্র প্রহরীর মত প্রতিকূল পরিবেশে কাজ করে যেতে হবে।

দ্বিতীয় অধ্যায়

ইসলামী শ্রমনীতি

আল্লাহর রাসূল (সা:) এর আগমনের পূর্বে শ্রমজীবি মানুষের করুণ চিত্র তুলে ধরে রাসূল (সা:) বলেছেন, আমি জানি ইসলামের পূর্বযুগে খেটে খাওয়া মানুষগুলোর কোন সামাজিক মর্যাদা ছিল না। তাদেরকে পশুর চেয়ে নিকৃষ্ট মনে করা হত। সে সমাজে ধনী ও নেতারা নিজেদেরকে সকল মান-সম্মানের মালিক মনে করত। আল্লাহর বান্দারা ভুলে গিয়েছিল যে, সকল মানুষ সমান এবং সকল মানুষই ন্যায় বিচার পাওয়ার অধিকারী। তারা ভাবতো যে, অধিনস্থদের জীবনের একমাত্র ব্রত হচ্ছে মালিকের সেবা করা এবং তাদের কৃত সকল জুলুম-অত্যাচার সহ্য করা । মালিকদের কাছে খেটে খাওয়া মানুষের উঠা-বসা ও কথা বলা নিষেধ ছিল এবং মালিকের কথা ও কাজের প্রতিবাদ করা ছিল মৃত্যুযোগ্য অপরাধ।

আধুনিক যুগে, অত্যাধুনিক যন্ত্রের মাধ্যমে মানুষ; তাদের খবরাখবর মুহূর্তের মধ্যে সারা দুনিয়ায় পৌঁছে দিচ্ছে, অথচ অসহায় শ্রমজীবি মানুষের মরণ মিছিলের করুণ আর্তনাদ শাসক ও মালিকের কানে পৌঁছানোর কোন ব্যবস্থা নেই। বর্তমানে কুকুরের জন্য হাসপাতাল তৈরী হচ্ছে কিন্তু মেহনতি মানুষগুলো চিকিৎসার অভাবে ধুঁকে ধুঁকে মরছে। আধুনিক সভ্যতার প্রতিটি স্তরে যে মেহনতি মানুষের অক্লান্ত শ্রম ও সাধনারই চিহ্ন তা বলাই বাহূল্য। সভ্যতার এ যুগে সর্বত্রই মেহনতি মানুষ লাঞ্ছিত-বঞ্চিত, শোষিত ও অবহেলিত।

শ্রম আইন

সকল দেশেই কর্মী ব্যবস্থাপনা, নিয়োগ, প্রতিষ্ঠান পরিচালনা, শ্রমিক-মালিকের অধিকার ও শৃঙ্খলা রক্ষার্থে যে আইন ও নীতিমালার উপর ভিত্তি করে তৈরী হয়ে থাকে তাকেই শ্রম আইন বলে।

শ্রমনীতি

প্রচলিত শ্রমনীতি, সমাজের সার্বিক কল্যাণ, সামাজিক ন্যায় বিচার, অধিক উৎপাদন, শোভন কর্ম পরিবেশ, মুনাফার সুষ্ঠ বন্টন, মালিক-শ্রমিকের অধিকার, মর্যাদা নিরাপত্তা, কর্মী নির্বাচন, নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি, শৃঙ্খলা বিধান শ্রমিক সংঘ গঠন ও আনুষাঙ্গিক সুযোগ-সুবিধাসমূহ শ্রমনীতির অন্তর্ভুক্ত।

ইসলামী শ্রমনীতি

শ্রমজীবি মানুষ সম্পর্কে রাসূল (সা.) বলেছেন, যারা আল্লাহর এই বান্দাদেরকে দেখতে অপছন্দ করেন, তাদের ইহকাল ও পরকালিন কর্ম বিনষ্ট হবে। তিনি গোলামকে সেনাপতি বানিয়েছেন। হযরত ওমর (রা.) বলেছেন, আবু হুযাইফার গোলাম, হযরত সালেম (রা.) বেঁচে থাকলে আমি তাকে মুসলমানদের খলীফা নিযুক্ত করতাম। ইসলাম খেটে খাওয়া মানুষের জন্য শুধু নীতি কথা বলেই ক্ষান্ত হয়নি বাস্তবেই তা প্রয়োগ করে দেখিয়ে দিয়েছে। যেমনঃ

১। বেতন সম্মানজনক হতে হবে। যাতে পরিবারসহ মৌলিক চাহিদা পূরণ হয়।

২। চাকরীর পূর্বেই বেতন/মজুরী, ভাতা নির্ধারণ করে নিতে হবে।

৩। কাজের সময় ও মেয়াদ নির্ধারিত থাকতে হবে।

৪। চাকরীর শর্ত ও চুক্তি নির্ধারিত হবে উভয় পক্ষে সম্মতির ভিত্তিতে এবং কোন পক্ষই অযৌক্তিক একতরফা চুক্তি লংঘন করবে না।

৫। উত্তম শ্রমিকের পরিচয় হল শক্তিশালী ও বিশ্বস্ততা।

৬। উত্তম মালিকের পরিচয় হলঃ জালেম হবে না, সাধ্যের অতিরিক্ত কাজ দিবে না এবং সৎকর্মপরায়ণ হবে।

৭। শ্রমিকের স্বাধীনভাবে পেশা বাছাই, কথা বলা ও চুক্তি করার অধিকার।

ইসলামী শ্রমনীতির কতিপয় বৈশিষ্ট্য

১। ইসলামের শ্রমনীতির রচয়িতা স্বয়ং মহান আল্লাহ রাব্বুল আলামিন।

২। ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়ন করেন নবী মুহাম্মদ (সাঃ)।

৩। নীতির মূল উৎস আল কুরআন-হাদিস।

৪। এ নীতি সর্বকালের সকল দেশের এবং সকল যুগের মানুষের জন্য কল্যাণকর।

৫। এ নীতি সকল মানুষ আল্লাহর বান্দা, আশরাফুল মাখলুকাত বলে ঘোষণা করেছে।

৬। এ নীতি অপরাধীকে দুনিয়ার ও আখেরাতের শাস্তির ভয় দেখায়।

৭। এ নীতি দুনিয়ার শান্তি ও আখেরাতের মুক্তির পথ দেখায়।

৮। এ নীতি মানুষের উপর থেকে মানুষের প্রভুত্ব খতম করে, একমাত্র আল্লাহর প্রভুত্ব কায়েম ও মানুষের মধ্যে সাম্য প্রতিষ্ঠা করে।

৯। এ নীতি মানুষের মধ্যে আল্লাহভীতি ও পরকালের জবাবদিহিতার অনুভূতি জাগ্রত করে মানুষকে কর্তব্যপরায়ন হিসেবে গড়ে তুলে।

১০। এ নীতি মালিক ও শ্রমিকের মধ্যে শ্রেণি শত্রু নয়, ভ্রাতৃত্ব বন্ধনের মাধ্যমে ন্যায় সংগত অধিকার প্রতিষ্ঠা করে।

শ্রমজীবি মানুষের মর্যাদা

ইসলাম শ্রমজীবি মানুষের সুমহান মর্যাদা ঘোষণা করে বলেছে, শ্রমজীবি মানুষ আল্লাহর বন্ধু। আল হাদিস, রাসূল (সাঃ) বলেন, যারা আল্লাহর ঐ বান্দাদেরকে অপছন্দ করে, সে ইহকাল ও পরকাল বিনষ্ট করলো। রাসূল (সাঃ) গোলাম যায়েদের (রাঃ) কাছে তাঁর আপন ফুফাতো বোন জয়নব (রাঃ) কে বিবাহ দেন, ওসামা (রাঃ) কে সেনাপতি এবং বেলাল (রাঃ) কে মসজিদে নববীর মোয়াজ্জিন বানান। তিনি একজন পাথর ভাঙ্গা শ্রমিকের হাত টেনে নিয়ে চুমু খান। ইসলামের দৃষ্টিতে সকল বৈধ পেশাই পবিত্র। তাই সকল পেশার মানুষেরই মর্যাদা ইসলাম দিয়েছে। অথচ আধুনিক যুগে পেশার ভিত্তিতে মানুষের মর্যাদা নির্ণয় করা হয়।

চাকরীজীবি মানুষ স্বাধীন

ইসলাম চাকরীজীবি মানুষকে গোলাম হিসেবে নয়, স্বাধীন মনে করে। "তাদের উপর হতে তিনি সে বোঝা কমিয়ে দেন, যে বোঝা তাদের উপর চাপিয়ে দেয়া হয়েছিল এবং সে বাধা ও বন্ধনসমূহ খুলে দেন যাতে তারা বন্দী ছিল।" –সূরা আ'রাফ-১৫৭

রাসূল (সাঃ) বলেছেন, তোমাদের অধিনস্তদেরকে অতিরিক্ত কাজ চাপাবে না, যদি চাপাতে হয় তবে তাদের সাথে তোমরাও সহযোগীতা কর। হযরত ওমর (রাঃ) সিরিয়া যাওয়ার পথে নিজে নেমে গোলামকে উটে চড়িয়েছেন। এ প্রসঙ্গে বর্তমান যুগে দার্শনিক রুশো বলেন, "মানুষ স্বাধীন হয়েই জন্ম নেয় কিন্তু যে দিকেই তাকাও সে দিকেই তুমি দেখবে মানুষ শৃঙ্খলাবদ্ধ"।

ইসলামী শ্রমনীতিতে শ্রমিকের দায়িত্ব

১। শ্রমিক যে কাজে দক্ষ, তা মালিকের কাছে তুলে ধরা। যেমন, হযরত ইউসুফ (আঃ) রাজাকে বলেছিলেন, –সূরা ইউসুফ।

২। কাজের সময় সম্পূর্ণ হক আদায় করা।

৩। দায়িত্ব পালনকে ইবাদত হিসেবে গ্রহণ করা। কাজে ফাঁকি দেয়া আখেরাতে ক্ষতির কারণ হিসেবে বিশ্বাস করা।

৪। নিয়ম শৃঙ্খলা বিরোধী কোন কাজ না করা।

৫। চুক্তি ভঙ্গ না করা, চুক্তির সকল শর্ত পূরণ করা।

৬। অলসতা, গাফিলতি, কাজে ফাঁকি দেয়া ও অনুপস্থিতি এড়িয়ে চলা।

৭। সুষ্ঠ-সুন্দরভাবে কাজ করে অধিক উৎপাদনে সহযোগীতার মাধ্যমে মালিকের উন্নতি ও কল্যাণ নিশ্চিত করা।

ইসলামী শ্রমনীতিতে মালিকের দায়িত্ব

১। উপযুক্ত কর্মপরিবেশ, আধুনিক যন্ত্রপাতি যোগান দেয়া।

২। সৎ ও আমানতদার দক্ষ প্রশাসন ও কর্মকর্তা নিয়োগ দেয়া।

৩। শ্রমিককে দিয়ে শরিয়ত বিরোধী কোন কাজ না করানো।

৪। যথাসময়ে মজুরী পরিশোধ করা। "শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকানোর আগে পারিশ্রমিক দিয়ে দাও" –আল হাদিস।

৫। শ্রমিক-কর্মচারীদের মান অনুযায়ী বেতন/মজুরী নির্ধারণ করা।

৬। শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে ধোঁকা ও ঠকাবার মনোভাব সম্পূর্ণভাবে পরিহার করা।

৭। লভ্যাংশে শ্রমিক-কর্মচারীদের অংশ নিশ্চিত করা।

৮। শ্রমিকের মান মর্যাদা নিশ্চিত করা।

যৌথ দরকষাকষি ও চুক্তি

আমরা জানি ট্রেড ইউনিয়নের মৌলিক দায়িত্ব হল, আলোচনা ও দরকষাকষির মাধ্যমে সমঝোতা ও সমাধানে পৌঁছানো। এ প্রসঙ্গে আল কুরআনের সুরা কাসাসে হযরত মুসা (আ:) ও হযরত সোয়েব (আ:) এর চাকুরীরর শর্তাবলী ও চুক্তি নিয়ে আলোচনার মাধ্যেমে সিদ্ধান্তে পৌছার ঘটনা উল্লেখ করা হয়েছে।

এ কথা নির্ধিদ্বায় বলা যায়, ইসলামী শ্রমনীতি, অইসলামী বা জড়বাদী মানব রচিত রাষ্ট্রে প্রতিষ্ঠা হওয়া স্বাভাবিক নয় বা অলৌকিকভাবেও হবে না। সে জন্য প্রয়োজন একদল মর্দে মোজাহিদ, যারা রাসূল (সা.)-এর সাহাবাদের ন্যায় সিসাঢালা প্রাচীর তৈরী করে, ইসলামী রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠার জন্য নিজেদের জীবন বাজি রেখে সংগ্রামে ঝাপিয়ে পড়বে। আজও নবীর (সা:) নীতি অনুসরণ করে ইসলামী রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠা করতে পারলেই মানুষের জন্য প্রতিষ্ঠিত হবে কাঙ্খিত ইসলামী শ্রমনীতি।

শ্রমনীতি - ২০১২

জাতীয় শ্রমনীতি ২০১২- মহান স্বাধীনতা সংগ্রাম ও মুক্তিযুদ্ধে শ্রমজীবি মানুষের অংশগ্রহণ ও প্রত্যাশাঃ

১. স্বাধীনতার জন্য সুদীর্ঘ ঐতিহাসিক সংগ্রাম ও নয় মাসের মহান মুক্তিযুদ্ধের অন্যতম অঙ্গীকার ছিল কৃষক-শ্রমিকসহ মেহনতি মানুষের জন্য শোষণমুক্ত, মর্যাদাসম্পন্ন ও সামাজিক ন্যায়বিচার ভিত্তিক গণতান্ত্রিক রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠা। বাংলাদেশের অর্থনৈতিক মুক্তি ও উন্নয়নে শ্রমজীবি মানুষের অবদান সর্বজনবিদিত। বর্তমান শ্রমনীতির মূল উদ্দেশ্য শ্রমজীবি মানুষের কল্যাণে অধিকার সুরক্ষা, শোভন কর্মপরিবেশ ও সুস্থ শিল্প সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা, জাতীয় উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি এবং মহান মুক্তিযুদ্ধের চেতনা ও প্রত্যাশার পরিপূর্ণ বাস্তবায়নে অধিকতর অবদান রাখার সুযোগ সৃষ্টি এবং দক্ষ মানব সম্পদ তৈরীর মাধ্যমে বৈষম্য, শোষণ, দারিদ্র ও কুসংস্কারমুক্ত সৃজনশীল ও কর্মমূখী শ্রমশক্তি গড়ে তোলা।

বাংলাদেশ সংবিধান শ্রমজীবি মানুষের আকাংক্ষা বাস্তবায়নের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ দলিল। এই সংবিধান শ্রমজীবি মানুষের কল্যাণ ও অধিকার রক্ষায় কতিপয় অঙ্গীকার বাস্তবায়নে রাষ্ট্রকে তাগিদ দিয়েছে, তার এ আলোকে শ্রমনীতি প্রণীত হয়েছে।

১. ৪. আন্তর্জাতিক শ্রমমান, অন্যান্য সনদ ও ঘোষণা বাস্তবায়নে অঙ্গীকারাবদ্ধঃ

সদস্য রাষ্ট্র হিসেবে বাংলাদেশ আইএলও সনদ, আন্তর্জাতিক শ্রমমানসমূহ এবং এ সম্পর্কিত ঘোষণাসমূহের প্রতি সম্মান দেখাতে অঙ্গীকাবদ্ধ বিধায় শ্রমজীবি মানুষের জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে স্বীকৃত মর্যাদা এবং অধিকারসমূহ বাস্তবায়নে সরকার সচেষ্ট।

৪. ১. লক্ষ্যঃ

বিনিয়োগ বান্ধব পরিবেশ সৃস্টির মাধ্যমে সকল কর্মক্ষম নাগরিকের জন্য উৎপাদনশীল, বৈষম্যহীন, শোষণমুক্ত, শোভন, নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা এবং সকল ক্ষেত্রে শ্রমিকের অধিকার ও শ্রমের মর্যাদা প্রতিষ্ঠা।

৪. ২. উদ্দেশ্যঃ

১। সার্বিক আর্থসামাজিক উন্নয়নের জন্য দক্ষ জনশক্তি তৈরী এবং কর্মক্ষম সকল নাগরিকের জন্য যোগ্যতা অনুসারে উপযুক্ত কাজের সুযোগ সৃষ্টি;

২। জাতীয় অর্থনীতিতে ইতিবাচক ভূমিকা রাখার পাশাপাশি বহির্বিশ্বের সাথে শ্রমবাজারের চাহিদা অনুসারে দক্ষ শ্রমশক্তি তৈরী ও ব্যবস্থাপনা সুদৃঢ়করণ;

৩। প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক উভয় ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শ্রমমানের আলোকে শোভন কর্মক্ষেত্র প্রতিষ্ঠা;

৪। শ্রমজীবি মানুষের জীবনমান উন্নয়নের ধারাকে অব্যাহত রাখার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ;

৫। দেশী ও অভিবাসী শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থার উন্নয়ন।

৬। জীবন ও সম্পদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে স্বাস্থ্যসম্মত ও নিরাপদ কর্মপরিবেশর উন্নয়ন;

৭। কর্মক্ষেত্রে নারী-পুরুষের বৈষম্য দূরীকরণ;

৮। উপজাতি ক্ষুদ্র জাতিসত্তা, নৃ-গোষ্ঠী ও অন্যান্য সম্প্রদায় এবং দলিত, শারীরিক মানসিক প্রতিবন্ধী এবং ভাসমান মানুষসহ প্রান্তিক পশ্চাৎপদ জনগোষ্ঠীর জন্য কর্মের সুযোগ সৃষ্টি ও বৈষম্যহীন কর্মপরিবেশ নিশ্চিতকরণ;

৯। সকল প্রকার ঝুঁকিপূর্ণ শিশুশ্রম নিরসন;

১০। শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বা প্রশাসনকে আধুনিক, যুগোপযোগী, জনকল্যাণমূখী, সেবাধর্মী ও কার্যকর করা।

শ্রমনীতিঃ-৫

"শ্রমিকের শ্রম মানব সভ্যতার জনক" এই মূল্যবোধকে সমুন্নত রেখে সরকার শ্রমের মর্যাদা রক্ষা, শ্রমিকের অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং শ্রমিক ও তার পরিবারের জীবন মান উন্নয়নে অঙ্গীকারাবদ্ধ।

শ্রমনীতিঃ- ৫. ১

সরকারের সর্বোচ্চ অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত দায়িত্ব হল, দেশের সকল কর্মক্ষম মানুষের জন্য কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা। এ লক্ষ্য বাস্তবায়নে সরকার নানামূখি ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। সরকার এমন কোন ভূমিকায় অবতীর্ণ হবে না যার দ্বারা কর্মরত শ্রমিকের চাকরী বিঘ্নিত হয় এবং কর্মহীনতা সৃষ্টি হয়।

শ্রমনীতিঃ- ৫. ২

কর্মসংস্থান, উৎপাদনশীলতা এবং চাকরির নিরাপত্তার লক্ষ্যে সরকার বর্তমান কর্মরত শ্রমিকের দক্ষতা উন্নয়নে কর্মকালিন প্রশিক্ষণ, বিকল্প প্রশিক্ষণ, পুনঃপ্রশিক্ষণ এবং ভবিষ্যত চাহিদা নিরূপণপূর্বক প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ এবং আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদার সঙ্গে সঙ্গতি রেখে আধুনিক ও তথ্য প্রযুক্তি ভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়নে কর্মসূচী প্রণয়ন এবং এ লক্ষ্য অর্জনের জন্য সরকারী-বেসরকারী পর্যায়ে উপযুক্ত প্রশিক্ষক তৈরীর পদক্ষেপ নিবে।

শ্রমনীতি:- ৬

সদস্য রাষ্ট্র হিসেবে বাংলাদেশ, আইএলও'র শোভন কাজ কর্মসূচীর দৃঢ় সমর্থক ও অংশীদার হওয়ায় কর্মক্ষম সকল নারী ও পুরুষের জন্য শোভন কাজ নিশ্চিত করা।

বাংলাদেশ আইএলওসহ অন্যান্য আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়ের সহযোগতিায় মালিক-শ্রমিক প্রতিনিধিদের অংশ গ্রহণের মাধ্যমে নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে শোভন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করবে এবং শোভন কাজের মান ব্যাপকভাবে প্রচার করবে।

- চমৎকার কর্মপরিবেশ সফল উদাহরণসমূহ সকলের কাছে তুলে ধরবে;
- শোভন কাজের উদ্যোক্তদর জন্য বিভিন্ন প্রণোদনামূলক পদক্ষেপ গ্রহণ করবে;
- স্বীকৃতি প্রদান করবে;
- আমদানি সহজিকরণে শোভন কাজের মানদন্ডকে শর্তাধীন করবে।

শ্রমনীতি:-৭

সরকার শ্রমিক ও তার পরিবারের জন্য মানসম্মত জীবন ধারণ উপযোগী ন্যায্য মজুরী প্রাপ্তির ব্যবস্থা গ্রহণ করবে যার মধ্যে অন্যতম কাজ হবে;

- **নিম্নতম মজুরীর মানদন্ড নির্ধারণ;**
- **দ্রব্য মূল্যের সাথে সঙ্গতি রেখে নিয়মিত পর্যালোচনা ও পূর্ণনির্ধারণ;**
- **শ্রমিকের কাজের দক্ষতা ও কাজের প্রকৃতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বিভিন্ন স্তরের মজুরী নির্ধারণ;**
- **নারী-পুরুষ ও অনগ্রসর জনগোষ্ঠীর মধ্যে মজুরীর বৈষম্য নিরসনসহ বাস্তবভিত্তিক পদক্ষেপ গ্রহণ।**

শ্রমনীতি:-১৩ ট্রেড ইউনিয়ন/শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন, যৌথ দরকষাকষি ও সংলাপ:

শিল্পে শান্তি স্থিতিশলতা ও শ্রমিকদের আইনানুগ অধিকারসমূহ রক্ষা এবং আয় বৈষম্য কমিয়ে আনাসহ সামাজিক ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠার প্রয়াসে সুস্থ ও দায়িত্বশীল ট্রেড ইউনিয়ন, শ্রমিক কল্যাণ সমিতি চর্চার গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। দেশের সংবিধান, শ্রম আইন ও আইএলওসহ অন্যান্য আন্তর্জাতিক সনদের আওতায় ট্রেড ইউনিয়ন, শ্রমিক কল্যাণ সমিতি কার্যক্রম (গঠন, দরকষাকষি ও সংলাপ) কে উৎসাহিত করতে সরকার যথাযথ ভূমিকা পালন করবে।

শ্রমনীতি:-১৫ বিরোধ নিষ্পত্তি:

সরকার কোথাও শিল্প বিরোধ উদ্ভব হলে শিল্পে শান্তি বজায় রাখার জন্য যৌথ আলোচনা, আপোষ-মীমাংসা এবং বিচার ব্যবস্থাসহ নিষ্পত্তির সকল প্রক্রিয়াকে উৎসাহিত করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। সরকার অসৎ শ্রম আচরণকে নিরুৎসাহিত এবং দ্রুত বিরোধ নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে মধ্যস্থতা ও সালিশী কার্যক্রমকে শক্তিশালী ও সম্প্রসারিত করবে।

শ্রমনীতি:-১৬ ত্রিপক্ষীয়তা (সরকার, মালিক ও শ্রমিক)

এ শ্রমনীতির প্রধান বৈশিষ্ট্য হল আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা স্বীকৃত ত্রিপক্ষীয়তা (Tripartism) সদস্য রাষ্ট্র হিসেবে বাংলাদেশ এ সংক্রান্ত সনদের অনুস্বাক্ষরকারী, তাই সরকার শ্রম সম্পর্কিত আইন প্রণয়ন, সংশোধন ও নীতিমালা প্রণয়নের ক্ষেত্রে ত্রিপক্ষীয় নীতিমা-ার শর্ত সমন্বত রাখবে।

পাকিস্তান থেকে বাংলাদেশ পর্যন্ত মোট ৭ টি শ্রমনীতি ঘোষণা

১। ১৯৫৫ সালে প্রথম শ্রমনীতি ঘোষণা করেন, ডাঃ আব্দুল মোতালেব মালেক।

২। ১৯৬৯ সালে দ্বিতীয় শ্রমনীতি ঘোষণা করেন, লেঃ জেনারেল বাকী।

৩। ১৯৬৯ সালে তৃতীয় শ্রমনীতি ঘোষণা করেন, এয়ার মার্শাল নূর খান।

৪। ১৯৭২ সালে চতুর্থ শ্রমনীতি ঘোষণা করেন, চৌধুরী জহুর আহমেদ।

৫। ১৯৮০ সালে পঞ্চম শ্রমনীতি ঘোষণা করেন, রিয়াজউদ্দীন আহমেদ ভোলা মিয়া।

৬। ২০০৬ সালে ৬ষ্ঠ শ্রমনীতি মন্ত্রী পরিষদে পাস।

৭। ২০১২ সালে সপ্তম শ্রমনীতি জাতীয় সংসদে পাস।

"ট্রেড ইউনিয়নের উপর ঘোষিত-অঘোষিত সকল প্রকার নিষেধাজ্ঞা প্রত্যাহার করে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক উন্নয়ন এবং শিল্প বিকাশের স্বার্থে আইএলও কনভেশন অনুযায়ী সরকারী কর্মচারী, ক্ষেতমজুর, কৃষি ও গ্রামিণ শ্রমিক, গার্মেন্টস, নির্মাণ, রিকশা, হোটেল-রেষ্টুরেন্ট, দোকান-কর্মচারী, শিপব্রেকিং, চাতাল, বিড়ি, পরিবহন, ব্যবসায়িক উদ্দেশ্যে পরিচালিত ক্লিনিক-হাসপাতাল, এনজিও, স্কুল-কলেজ চা ও গৃহ শ্রমিকসহ সকল ধরণের শ্রমিক-কর্মচারীদের অবাধ ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার নিশ্চিত করতে হবে"।

শ্রম আইন-এর সাধারণ নির্দেশিকা

১। প্রতিটি শ্রমিকের নিয়োগপত্র প্রদান করে চাকুরীতে নিয়োজিত করে চাকরীর শর্তাবলী পূরণ করা বাধ্যতামূলক।

২। কলকারখানায় সপ্তাহে এক দিন. দোকান ও বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানে সপ্তাহে দেড় দিন ছুটি নিশ্চিত করতে হবে।

৩। বিভিন্ন সেক্টরের শ্রমিকদের জন্য সরকার ঘোষিত নিম্নতম মজুরী নিশ্চিত করতে হবে।

৪। মজুরী প্রদানের সময়কাল শেষ হওয়ার ৭ কর্মদিবসের মধ্যে মজুরী পরিশোধ করতে হবে।

৫। নতুন কারখানা স্থাপন, সম্প্রসারণ, কারখানা ভবনে পরিবর্তন সাধন ক্ষেত্রে কারখানা পরিদর্শন পরিদপ্তর থেকে অনুমোদন ও লাইসেন্স গ্রহণ করতে হবে।

৬। কারখানায় প্রশস্ত বর্হিগমন পথ ও সকল সিঁড়ি খোলা রাখতে হবে।

৭। স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ, শ্রমিকদের নিয়মিত মেডিকেল চেক-আপ করতে হবে।

৮। শ্রমিকদের প্রাপ্য নৈমিত্তিক, পীড়া, বাৎসরিক ও উৎসব ছুটি প্রদান করতে হবে।

৯। মহিলা শ্রমিকদের প্রযোজ্য ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যাণ ছুটি ও সুবিধা প্রদান নিশ্চিত করা।

১০। চৌদ্দ বছরের নীচে কোন শিশুকে কারখানায় কাজে নিয়োগ করা যাবে না।

১১। নির্ধারিত কর্মঘন্টার পরে দ্বিগুন হারে মজুরী প্রদান করা ও দিনে ২ ঘন্টার বেশী অতিরিক্ত সময় কাজ করানো যাবে না।

"শ্রমজীবি মানুষ যত যৌক্তিক কথাই বলুক
যতই আইনের কথা বলুক
যদি তারা সংগঠিত শক্তির প্রমাণ দিতে না পারে
সবাই মিলে সোচ্চার কণ্ঠে কথা না বলতে পারে
তাহলে কেউ তাদের কথায় কর্ণপাত করে না"

তৃতীয় অধ্যায়

ট্রেড ইউনিয়নের গুরুত্ব, গঠন ও রেজিষ্ট্রেশন

জাতিসংঘ-এর সার্বজনিন মানবাধিকার ঘোষণাপত্র ২৩-২৫ ধারা, বাংলাদেশের সংবিধান ধারা ১৪-১৫, আইএলও কনভেনশন ৮৭,৯৮ ও শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা ১৭৫-২০৮ ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার ও গঠন পদ্ধতির কথা বলা হয়েছে। শ্রম আইনে ট্রেড ইউনিয়নকে নির্দিষ্ট করে শ্রমিকদের জন্য দুইটি দায়িত্ব দিয়েছে। (এক) অর্থনৈতিক সুবিধা প্রাপ্তি (দুই) নিরাপত্তা বিধান। এতে ট্রেড ইউনিয়নের উদ্যোগে অনেক সমবায় সমিতি, কল্যাণ সমিতি, ক্লাব, পাঠাগার প্রভৃতি গঠন করার মাধ্যমে শ্রমিকদেরকে সংগঠিত করে আইনানুগ সুবিধা দেয়া যায়। **ঐক্যই শক্তি বা সংগঠিত মানুষই শক্তিশালী মানুষ**। যাদের জন্য এ আন্দোলন তাদেরকে সংগঠিত করতে না পারলে বাহির থেকে সহযোগিতা করে পূর্ণাঙ্গ সুফল পাওয়া যায় না। তাই সব কিছুর আগে লক্ষ্য থাকতে হবে শ্রমিককে সংগঠিত হতে উদ্বুদ্ধ করা এবং নিজের অধিকার সুরক্ষা ও ন্যায্য হিস্যা আদায়ের জন্য সোচ্চার থাকা। শ্রমজীবি মানুষ যত যৌক্তিক কথাই বলুক, যতই আইনের কথা বলুক, যদি তারা সংগঠিত শক্তির প্রমাণ দিতে না পারে, সবাই মিলে সোচ্চার কণ্ঠে কথা না বলতে পারে, তাহলে কেউ তাদের কথায় কর্ণপাত করে না। উপরোক্ত আলোচনা থেকে একটি বিষয় আমরা নিশ্চয়ই সকলে স্বীকার করবো যে, জ্ঞান ও অর্থ-বিত্তের অধিকারী ও শক্তিশালী মালিক পক্ষের সাথে এককভাবে কোন শ্রমিক আলোচনা কিংবা আলোচনার মাধ্যমে তার সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করতে পারে না। এককভাবে একজন শ্রমিক সব সময়ই দুর্বল। সংঘবদ্ধ শ্রমিক সব সময়ই শক্তিশালী। তার জন্য প্রয়োজন শ্রমিকের ঐক্য। আর সে ঐক্যের মাধ্যমে গড়ে তুলতে হবে শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন। কারণ অভিজ্ঞতা অর্জন ও বাস্তবতায় দেখা গেছে যে, ঐক্যবদ্ধ শ্রমিক এবং শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনই শ্রমিকের স্বার্থ আদায় ও অধিকার রক্ষায় কেবল কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে।

সরকারের শ্রমনীতিতেও শিল্পে শান্তি স্থিতিশলতা ও শ্রমিকদের আইনানুগ অধিকারসমূহ রক্ষা এবং আয় বৈষম্য কমিয়ে আনাসহ সামাজিক ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠার প্রয়াসে সুস্থ ও দায়িত্বশীল ট্রেড ইউনিয়ন, শ্রমিক কল্যাণ সমিতির গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকার স্বীকৃতি দিয়েছে। দেশের সংবিধান, শ্রম আইন ও আইএলওসহ অন্যান্য আন্তর্জাতিক সনদের আওতায় ট্রেড ইউনিয়ন, শ্রমিক কল্যাণ সমিতি কার্যক্রম (গঠন, দরকষাকষি ও সংলাপ) কে উৎসাহিত করতে সরকার যথাযথ ভূমিকা পালন করবে।

শ্রম আইন - ২০০৬, অধ্যায় - ২১টি, ধারা - ৩৫৪টি, ২টি লক্ষ্য স্থির করা হয়েছে।
ক) সামগ্রিক বাস্তবায়নে করণীয়; খ) সুনির্দিষ্ট অধিকার আদায়ে করণীয়।

---

* ট্রেড ইউনিয়ন ছাড়া ফেডারেশন প্রভাবহীন, অস্তিত্বহীন, সরকারের কাছে গুরুত্বহীন এবং আন্তর্জাতিক মন্ডলেও মূল্যহীন।
* ইউনিয়ন অর্থ: সমিতি, শিবির, সংঘ, একতা; (খ) ট্রেড অর্থ : ব্যবসায়, চাকুরী, পেশা, আরবি-তিজারত, আমেল।

ট্রেড ইউনিয়ন কেন করব :

* পরোপকারী মানুষই শ্রেষ্ঠ মানুষ,- আল হাদিস।
* শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকানোর আগে মজুরি দিয়ে দাও,- আল হাদিস।
* তোমরা যা খাও, তোমাদের অধীনস্থদের তাই খাওয়াবে। তোমরা যা পরবে তাদেরকেও তা পরাও,- আল হাদিস।
* লভ্যাংশে শরীক কর ও অতিরিক্ত কাজের বাড়তি মজুরি দাও,- আল হাদিস।
* তারা তোমাদের ভাই, আল্লাহ তাদেরকে তোমাদের অধীন করেছেন ,-আল কোরআন।
* একটি বিড়াল আটকে রাখার কারণে এক মহিলা জাহান্নামী হয়েছে,-বুখারী।
* একটি কুকুরকে পানি পান করানোর জন্য একজন নষ্টা মহিলা জান্নাতী হয়েছে,-আল হাদীস।
* হযরত আবদুল্লাহ ইবনে উমর এতেকাফ থেকে উঠে গিয়ে একজনের সমস্যার সমাধান করেছেন । (হাদীস)

ধারা - ১৭৬ ট্রেড ইউনিয়ন কাকে বলে ?

ইংরেজী অভিধানে ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞায় Trade union means union among the man of same trade to maintain their rights অর্থ: ট্রেড ইউনিয়ন বলতে বুঝায় একই চাকরীর বা পেশার লোকেরা তাদের অধিকার রক্ষায় একতাবদ্ধ হওয়া। শ্রমিক- মালিক, শ্রমিক- শ্রমিক, মালিক -মালিক-এর সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণের জন্যে গঠিত যে সংগঠন, তা হল ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন। ট্রেড ইউনিয়নের কাজ হলো, তার সদস্যদের স্বীয় উন্নয়ন এবং লক্ষ্য অর্জনে মালিকের সাথে দরকষাকষি করা।

ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন ৪ প্রকার।

বেসিক ইউনিয়ন/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ বা দেশ ভিত্তিক ইউনিয়ন, ফেডারেশন ৩ প্রকার (ক) পেশা ভিত্তিক ফেডারেশন, ধারা-১৮৩ (খ) জাতীয় ফেডারেশন.ধারা-২০০, (গ) কনফেডারেশন। কম পক্ষে ৫ টি বেসিক ইউনিয়ন মিলে পেশা ভিত্তিক ফেডারেশন গঠিত হয়। বিভিন্ন পেশার ২০ (বিশ) বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বয়ে গঠিত সংগঠনকে জাতীয় ফেডারেশন বলে।

ধারা -২০৬ ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন শ্রমিক অধিকার রক্ষায় যা করতে পারে।

১। ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের নেতা-কর্মীদেরকে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক স্বীকৃত অধিকার ও আইন সম্পর্কে সম্যক জ্ঞান অর্জন করা এবং এ ব্যাপারে শ্রমিকদেরকে সচেতন করে তোলা।

২। লিখিতভাবে মালিক-কর্তৃপক্ষকে অবহিত করা এবং যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে অধিকার বঞ্চিত শ্রমিকদের বিষয়টি নিয়ে মালিক-কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা করা।

৩। প্রতিষ্ঠানে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসেবে কোন সিবিএ না থাকলে কিংবা শিল্পে একাধিক ইউনিয়ন থাকলে অধিকার লংগনের প্রতিবাদ ও অধিকার রক্ষায় ঐক্যবদ্ধ আন্দোলন পরিচালনা করা ও মালিক-কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা করে বিষয়টির মিমাংসা করা।

৪। লিখিতভাবে শ্রম পরিদপ্তর কিংবা সংশ্লিষ্ট এলাকার কলকারখানা পরির্দশককে অধিকার লংগনের বিষয়টি অবহিত করা।

৫। শ্রম আইন বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিদের সাথে আলোচনা করত: অধিকার বঞ্চিত শ্রমিকদেরকে আইনগত সহায়তা ও পরামর্শ প্রদান করা।

৬। জনমত গঠনের মাধ্যমে শ্রমিক স্বার্থ বিরোধী আইন সংশোধনের জন্য সুপারিশ প্রণয়ন ও সরকারের উপর চাপ সৃষ্টি করা।

৭। অর্থনৈতিক নিরাপত্তা: চাকুরীর নিশ্চয়তা, নিয়োগপত্র, পরিচয় পত্র আদায়, কর্মঘন্টা, কাজের পরিবেশ তৈরী, বেতন ও অধিকার আদায় করা, ভবিষ্য তহবিল গঠন, শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করা, দায়িত্ববোধ জাগ্রত করা, প্রশিক্ষণ ও স্বাস্থ্য রক্ষার ব্যবস্থা করা।

৮। সামাজিক নিরাপত্তা ঃ কর্মীর নৈতিক উন্নতি সাধন, অসামাজিক কর্মকান্ড থেকে বিরত রাখা, শ্রমিকদের সন্তানদের লেখাপড়া বিয়ে-শাদী দেওয়া, প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ।

চাকুরীচ্যুতি কত প্রকারঃ চাকরীচ্যূতি ৫ প্রকার, লে-অফসহ ৬ প্রকার।

ধারা-১৭ঃ লে-অফ, ধারা-২০ ছাঁটাই, ধারা-২২ঃ ডিসচার্জ, ধারা-২৬ঃ বরখাস্ত, ধারা-২৭ : অবসান, ধারা-২৮ঃ অবসর।

ধারা : ১৭৫ শ্রমিক কাকে বলে :

যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্প কারখানায় অর্থের বিনিময়ে গতর খাটিয়ে কাজ করেন।

শ্রমিকের শ্রেণী বিভাগ :

ধারা ৪ : শ্রমিক ৭ প্রকারঃ শিক্ষাধীন, বদলী, সাময়িক, অস্থায়ী, শিক্ষানবিস, মৌসুমী ও স্থায়ী।

শ্রমিক ননঃ পাহারাদার/দারোয়ান, নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নি-নির্বাপক কর্মী, গোপনীয় সহকারী।

শ্রমিক আন্দোলন : শ্রমিকরা তাদের ন্যায় সংগত অধিকার আদায়ের জন্য বেতন-ভাতা, চাকরি রক্ষায় ঐক্যবদ্ধভাবে অবস্থান ধর্মঘট, গেট মিটিং, উৎপাদন বন্ধ ও হরতালের মত কর্মসূচী গ্রহণ করে, তাকে শ্রমিক আন্দোলন বলে।

আন্দোলন সফলতার জন্যে শর্ত :

ক) সাংগঠনিক শক্তি, খ) দাবী সমূহের যৌক্তিকতা, গ) আর্থিক স্বচ্ছলতা ঘ) জন সাধারণের সহানুভূতি।

ধারা-৩০ : পাওনা পরিশোধ, ধারা-৩৩ : গ্রিভেন্স (Grievance) পিটিশন বা অনুযোগপত্র।

ধারা : ১৭৭. ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য দরখাস্ত :

রেজিস্টার্ড অব ট্রেড ইউনিয়নস এর নিকট আবেদন করা।

১৭৮ ধারা : দরখাস্তের জন্যে প্রয়োজনীয় বিষয়াদি :

(১) বরাবর, রেজিস্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়নস, আবেদন করা। (বিভাগ ভিত্তিক)

(২) ক) ট্রেড ইউনিয়ন নাম, প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা, খ) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের তারিখ, গ) ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা, ইউনিয়নে পদবী, ঘ) চাঁদা দানকারী সদস্যদের তালিকা, ঙ) প্রতিষ্ঠানের নাম, শ্রমিক সংখ্যা, চ) গঠনতন্ত্র ৩টি কপি, ছ) সভাপতি/সাধারাণ সম্পাদককে দেয়, ক্ষমতা প্রদানের রেজুলেশন, জ) প্রথম সাধারণ সভার নোটিশ ও রেজুলেশন।

১৭৯ ধারা (১) বিধিঃ-১৬৮ রেজিস্ট্রেশনের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি এবং গঠনতন্ত্রে ...াকেঃ

...ডনিয়ন, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন এবং কনফেডারেশন রেজিস্ট্রি করার ...(ক).(খ) ও (গ) অনুযায়ী আবেদন করতে হবে। আবেদনের সাথে

সদস্যদের প্রত্যয়নপত্র সংযোজিত করতে হবে। প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে রেজিস্ট্রিশনের জন্য আবেদনকারীকে নিজ খরচে ফরম-৫৬(ঘ) অনুযায়ী গণবিজ্ঞপ্তি প্রকাশ করতে হবে। ট্রেড ইউনিয়ন, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন এবং কনফেডারেশন কর্মকর্তাদের বিবরণ ফরম-৫৬(চ).(ছ)ও (জ) অনুযায়ী প্রদান করতে হবে। আবেদন ফরম বা ডি-ফরম পূরণকৃত কপি/অন্য ইউনিয়নের সদস্য নহেন।

গঠনতন্ত্রে যা থাকে, (১) ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা (২) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের লক্ষ্য উদ্দেশ্য (৩) তহবিলের উৎস, চাঁদা নির্ধারণ, কিভাবে ব্যবহৃত হবে, (৪) সুবিধাদি পাওয়ার ও শাস্তি পাওয়ার শর্তাদি, (৫) সদস্য তালিকা সংরক্ষণ, পরিদর্শন (৬) গঠনতন্ত্র পরিবর্তন, সংশোধন, বাতিলের পন্থা, (৭) নির্বাচন বিষয়ঃ দুই বৎসর মেয়াদ, (৮) কর্মকর্তার সংখ্যাঃ ৫-৩৫, (৯) ট্রেড ইউনিয়ন অবলুপ্তির পন্থা, (১০) কর্মকর্তাগণের বিরুদ্ধে অনাস্তা প্রকাশের পদ্ধতি, (১১) নির্বাহী কমিটির দায়িত্ব বন্টন ও ক্ষমতা। (১২) নির্বাহী কমিটি-৩ মাসে/সাধারণ শ্রমিকের নিয়ে বৎসরে ১টি সাধারণ সভা করা ইত্যাদি।

খ) কোন প্রতিষ্ঠান বা এলাকায়, ৩০% শ্রমিক সদস্য না হলে রেজিস্ট্রেশন হবে না।

* একটি প্রতিষ্ঠানে ১টির অধিক ইউনিয়ন থাকতে পারবে না। তবে পূর্বের নিবন্ধিত ইউনিয়নগুলো যথারীতি কাজ চালিয়ে যাবে।

নির্বাহী কমিটির সদস্য সংখ্যাঃ ধারা ১৭৯ (১)(ট) বিধি ১৬৯ (১) মোতাবেক কোন ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটির সদস্য সংখ্যা উহার সাধারণ সদস্যদের সংখ্যানুপাতে নিম্নবর্ণিত হারে নির্ধারিত হবে।

সাধারণ সদস্য সংখ্যা			নির্বাহী কমিটির সদস্য সংখ্যা	
	অনধিক-	৫০	অন্যূন	৫ জন
৫১	হইতে	১০০	অনধিক	৭ জন
১০১	"	৪০০	অনধিক	৯ জন
৪০১	"	৮০০	অনধিক	১১ জন
৮০১	"	১৫০০	অনধিক	১৩ জন
১৫০১	"	৩০০০	অনধিক	১৭ জন
৩০০১	"	৫০০০	অনধিক	২৫ জন
৫০০১	"	৭৫০০	অনধিক	৩০ জন
৭৫০১	"	ততোধিক	অনধিক	৩৫ জন

(২) যে প্রতিষ্ঠানের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত হবে, উক্ত প্রতিষ্ঠানের মোট জন শক্তি বা সদস্যের ২০% বা তদুর্ধ্ব মহিলা নিয়োজিত থাকলে সেখানে ইউনিয়নের কমিটিতে কমপক্ষে ১০% মহিলা সদস্য থাকতে হবে।

(৩) প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে গঠিত ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের ক্ষেত্রে উপ-বিধি (১) ও (২) এর বিধান প্রযোজ্য হবে। তবে শর্ত থাকে যে, নির্বাহী কমিটিতে প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান থেকে কমপক্ষে একজন সদস্য নেয়ার চেষ্টা করতে হবে।

উপরোক্ত আলোচনা থেকে একটি বিষয় আমরা নিশ্চয়ই সকলে স্বীকার করবো যে, জ্ঞান ও অর্থ-বিত্তের অধিকারী এবং শক্তিশালী মালিক পক্ষের সাথে এককভাবে কোন শ্রমিক আলোচনা কিংবা আলোচনার মাধ্যমে তার সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করতে পারে না। এককভাবে একজন শ্রমিক সব সময়ই দুর্বল। সংঘবদ্ধ শ্রমিক সব সময়ই শক্তিশালী। তার জন্য প্রয়োজন শ্রমিকের ঐক্য। আর সে ঐক্যের মাধ্যমে গড়ে তুলতে হবে শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন। কারণ অভিজ্ঞতা অর্জন ও বাস্তবতায় দেখা গেছে যে, ঐক্যদ্ধ শ্রমিক এবং শক্তিশালী ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনই শ্রমিকের স্বার্থ আদায় ও অধিকার রক্ষায় কেবল কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারে।

ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধন ফি

ক্রমিক নং	ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের ধরণ	নিবন্ধন ফি
১	ট্রেড ইউনিয়ন	৫০০/=
২	শিল্প ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন বা পেশা ভিত্তিক ফেডারেশন	১.০০০/=
৩	জাতিয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন	৩.০০০/=
৪	জাতিয় ভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন কনফেডারেশন	৫.০০০/=

নাম বা ঠিকানা পরিবর্তন করতে হলে, সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষরে, সিদ্ধান্তের ১৫ দিনের মধ্যে শ্রম পরিচালকের দপ্তরে রেকর্ডভূক্ত করাতে হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন, ফেডারেশন অথবা কনফেডারেশন-এর গঠনতন্ত্রে নাম অথবা ঠিকানা পরিবর্তন করতে হলে পরিবর্তনের জন্য ১.০০০/= টাকা নিবন্ধন ফি ট্রেজারী চালানের মাধ্যমে সরকারী কোষাগারে জমা দিতে হবে।

১৮০. ধারাঃ ট্রেড ইউনিয়ন সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা :

ক) নৈতিক স্খলনজনিত কোন ফৌজদারী অপরাধে সাজাপ্রাপ্ত হন, মুক্তির পর দুই বৎসর অতিবাহিত না হয়। (খ) প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নন।

তবে শর্ত থাকে যে, ২০১৩ সনের সংশোধনীতে রাস্ট্রায়াত্ত শিল্প সেক্টরের ক্ষেত্রে সদস্যরা ইচ্ছা পোষণ করলে ইউনিয়নের কার্যনির্বাহী কমিটির মোট কর্মকর্তার শতকরা দশ ভাগকে নির্বাচিত করতে পারবে, যারা উক্ত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নয় এবং ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য নহে। ফেডারেশনের ক্ষেত্রে ৪ ভাগের ১ ভাগ সরাসরি, (শতকরা পঁচিশ ভাগ) নির্বাহী কর্মকর্তা হতে পারবে।

ধারা ১৮১. বিধি ১৭০:- রেকর্ড সংরক্ষণ

১। সদস্যদের চাঁদার বিবরণ ফরম-৫৮(ক) অনুযায়ী সংরক্ষণ করতে হবে।

২। প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনকে প্রাপ্ত অর্থের হিসাব ফরম-৫৮(খ) অনুযায়ী রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে।

৩। প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়ন কনফেডারেশনকে প্রাপ্ত অর্থের হিসাব ফরম-৫৮(গ) অনুযায়ী রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে।

৪। প্রত্যেক ট্রেড ইউনিয়ন বা ইউনিয়নসমূহের ফেডারেশন বা কনফেডারেশনকে প্রাপ্ত অর্থের হিসাব ফরম-৫৮(ঘ) অনুযায়ী রেজিস্ট্রার সংরক্ষণ করবে এবং হিসাব বই বাধাঁই আকারে এবং প্রতি পৃষ্ঠা ক্রমিক নম্বরযুক্ত অথবা ডিজিটাল পদ্ধতিতে সংরক্ষণ করতে হবে।

৫। যে কোন চাঁদা আদায়ের ক্ষেত্রে সদস্যকে চাঁদা আদায়কারী ও দাতার স্বাক্ষরযুক্ত রশিদ প্রদান করতে হবে।

৬। কার্যবিবরণী বই সংরক্ষণ করতে হবে।

৭। সদস্য রেজিস্টার সংরক্ষণ করতে হবে।

১৮২. ধারা : রেজিষ্ট্রিকরণ:

১। ৬০ দিনের মধ্যে রেজিষ্ট্রিকরণ সার্টিফিকেট প্রধান করবেন।

২। অসম্পূর্ণতা পেলে ১৫ দিনের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়নকে লিখিতভাবে জানাবেন এবং উহা প্রাপ্তির ১৫ দিনের মধ্যে ট্রেড ইউনিয়ন জবাব দিবেন।

৩। সন্তুষ্ট হলে রেজিষ্ট্রি হবে নতুবা প্রত্যাখান করবেন।

৪। প্রত্যাখানের তারিখ হতে ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপীল করতে হবে।

৫। আপীলটি শুনানীর পর রায় অনুযায়ী ৭দিনের মধ্যে রেজিষ্ট্রি দিবেন অথবা বাতিল করবেন।

১৮৬ ধারা : ট্রেড ইউনিয়ন রেজিষ্ট্রিকরণের সময়কালে চাকুরীর শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকবে।

১৮৭ ধারা : দায়িত্ব পালনকালীন সময়ে যে সকল কর্মকর্তাকে বদলী ও চাকুরীচ্যুত করা যাবে না। তারা হলেন সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক, সাংগঠনিক সম্পাদক ও কোষাধ্যক্ষ।

১৯০ ধারা : রেজিষ্ট্রি বাতিলকরণ: (১) (ক থেকে ছ) (২), (৩), (৪)

১৯২ ধারা : রেজিষ্ট্রি ছাড়া ট্রেড ইউনিয়ন এর কাজ চালানো নিষেধ।

১৯৫ ধারা : মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ : (১২ টি) যেমন, ট্রেড ইউনিয়ন করতে বাধা, চাকরিতে শর্তারোপ, ভয় প্রদর্শন, চাকরিতে বহাল রাখতে অস্বীকার করা, চাকরিতে নিযুক্তি, পদোন্নতি কাজে শর্তারোপ করা, নিম্নোক্ত কারণে চাকরি থেকে বরখাস্ত করা, অপসারণের হুমকি দেয়া বা চাকরি ক্ষতিগ্রস্ত করা। ইউনিয়ন বা সিবিএ নির্বাচনে বাধা, হয়রানীমূলক কৌশল অবলম্বন করা, চুক্তি ভঙ্গ করা এবং বৈধ ধর্মঘটের সময় শ্রমিককে চাকরিচ্যুত করা।

১৯৬ ধারা : শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ :(১০ টি) শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণগুলো হল। কোন শ্রমিককে জোর করে ট্রেড ইউনিয়ন করানো বা বিরত রাখা, কর্মকর্তা হওয়া অথবা কর্মকর্তা পদে অধিষ্ঠিত থাকার জন্য অনৈতিকভাবে কোন ব্যক্তিকে ভয় প্রদর্শন করা অথবা লোভ-লালসা দেখানো এবং সদস্য পদ ত্যাগ করার জন্য প্ররোচিত করা, চুক্তিনামা স্বাক্ষরে মালিক বা শ্রমিকদেরকে ভয়ভীতি প্রদর্শন, চাপ, হুমকি-ধমকি, শারিরিক ক্ষতি করা, জোর করে চাঁদা আদায় করা এবং নির্বাচনে বল প্রয়োগ, উৎকোচ প্রদান করা।

২০১ ধারা: ৩০ শে এপ্রিলের মধ্যে আয়-ব্যয়ের বিবরণী জমা দেওয়া (রিটার্ন জমা)।

২০২ ধারা : যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি সিবিএ গঠন।

২০৩ ধারা : ফেডারেশন সিবিএ হিসেবে কাজ করবে।

২০৪ ধারা : চেক অফ এর মাধ্যমে ইউনিয়নের চাঁদা কোম্পানী কর্তৃক কর্তন করে ১৫ দিনের মধ্যে ইউনিয়নকে বুঝিয়ে দেয়া।

২০৫ ধারা : অংশগ্রহণকারী কমিটি: (১ - ৯)

২০৬ ধারা : অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ: ১ (ক-চ), ২

২০৭ ধারা : অংশগ্রহণকারী কমিটি সভা (১) প্রতি ২ মাসে অন্তত ঃ ১ বার (২) সভা অনুষ্ঠানের ৭ দিনের মধ্যে সভার কার্যবিবরণী শ্রম পরিচালক ও সালিশের নিকট প্রেরণ করতে হবে।

২০৮ ধারা : অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন বাধ্যতামূলক।

আইন তার নিজস্ব গতিতে চলে এই কথাটি শ্রম আইনে প্রযোজ্য নয়! এখানে আইন চলার জন্য ধাক্কা দিতে হয়। আমরা আইনের কথাই বলব তবে একটু জোরে বলব, সবাই মিলে ঐক্যবদ্ধভাবে বলব।

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) নির্ধারণ ও কার্যক্রম

শ্রম আইন ধারা-২০২, আইএলও কনভেনশন ৮৭ ও ৯৮-এ যৌথ দরকষাকষির অধিকার স্বীকৃত। শ্রম আইনের কাঠামোতে আইন বাস্তবায়নে যৌথ দরকষাকষির ভূমিকা সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। তাই ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের অন্যতম একটি করণীয় হওয়া উচিৎ, প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সিবিএ নির্ধারনে উদ্যোগ নেয়া। সিবিএ'র উপস্থিতি ব্যাতিরেকে আইনের পূর্ণাঙ্গ বাস্তবায়ন সম্ভব নয়। শ্রম আইন কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে হলে আমাদেরকে অবশ্যই কার্যকর সিবিএ'র সংস্কৃতি গড়ে তুলতে হবে। কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠান সমষ্টিতে শ্রমিক কর্মচারীদের নিয়োগ, বেতন,মজুরী, কাজের পরিবেশ ও সুযোগ-সুবিধা তথা তাদের সামগ্রিক স্বার্থ আদায়ে মালিক-কর্তৃপক্ষের সাথে বুঝাপড়ার জন্য সিবিএ'কে প্রতিষ্ঠিত করতে হবে। মনে রাখতে হবে, আইনে শিল্প বিরোধ উত্থাপনের অধিকার একমাত্র সিবিএকে দেয়া হয়েছে। সুতরাং প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কার্যকর সিবিএ চাই। এই শ্লোগান এখন আমাদের জাতীয় শ্লোগান হওয়া উচিৎ।

পটভূমিঃ ১৯৭৬ সালে প্রেসিডেন্ট জিয়াউর রহমান, একটি প্রতিষ্ঠানে ৩টি ইউনিয়ন থাকার আইন করে। ১৯৮৯ সালে এরশাদ সরকার, একটি প্রতিষ্ঠানে একটি ইউনিয়ন থাকার আইন করে। ২০০৬ সালে ৪ দলীয় জোট সরকারের আমলে একটি প্রতিষ্ঠানে একটি ইউনিয়ন থাকার পক্ষে নীতিগত সিদ্ধান্ত হলেও একাধিক ইউনিয়ন থাকতে পারে বলে মত দেন। বর্তমান আওয়ামী লীগ সরকার একটি প্রতিষ্ঠানে একটি ইউনিয়নের পক্ষে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত নিয়ে ২০১৩ সালে শ্রম আইনে সংশোধনী এনেছে। যদিও গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানগুলোতে গণতন্ত্রের অস্তিত্ব নেই আছে শুধুই ইউনিয়ন গুলোতে অগণতান্ত্রিক চর্চা।

সিবিএ নির্ধারণ ও উহার কার্যক্রম

বাংলাদেশ সরকারের শ্রম আইনে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনের ভেতরে বেসিক ইউনিয়নগুলো থেকে শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ২০২ অনুযায়ী সিবিএ গঠন প্রক্রিয়ার কথা বলা হয়েছে। আর সিবিএ'ই হল ট্রেড ইউনিয়ন তথা শ্রমিক আন্দোলনের মূল চালিকা শক্তি। শ্রমিকদের সকল বৈধ দাবী আদায়ের আইনগত অধিকারই রয়েছে সিবিএ সংগঠনের।

সিবিএ নির্ধারণ প্রদ্ধতি

ধারা ২০২, বিধি:-১৭৭ তে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি সিবিএ গঠন। (১) যে ক্ষেত্রে একটি প্রতিষ্ঠানে একটি মাত্র ইউনিয়ন থাকে, তবে সে ইউনিয়নটিই সিবিএ হিসেবে

গণ্য হবে। (২) যদি কোন প্রতিষ্ঠানে একাধিক ইউনিয়ন থাকে নিজেদের মধ্যে নির্বাচন কমিশন গঠন করে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি নির্বাচন করবে, যদি নিজেরা নির্বাচন করতে ব্যর্থ হন, সেক্ষেত্রে শ্রমিক বা মালিক কর্তৃক নির্বাচনের জন্য শ্রম পরিচালক বরাবর দরখাস্ত করবেন, দরখাস্ত প্রাপ্তির ১২০ দিনের মধ্যে তিনি নির্বাচনের ব্যবস্থা করবেন।

ধারা-২০৩ (১)(ক) বিধিঃ-১৭৭ (১) অনুযায়ী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) এর মেয়াদ শেষ হওয়ার অনধিক ১৫ কর্ম দিবসের মধ্যে ইউনিয়নসমূহ নিজেদের মধ্যে নির্বাচন কমিশনার মনোনয়নপূর্বক সিবিএ নির্বাচনের কার্যক্রম গ্রহণ করবে। ইউনিয়নসমূহ কার্যক্রমে ব্যর্থ হলে শ্রম পরিচালক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা স্ব-প্রণোদিত হয়ে অথবা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বা ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক অনুরুদ্ধ হয়ে সিবিএ নির্বাচনের ব্যবস্থা করিবে। (২) যদি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠনের ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটি কর্তৃক সিদ্ধান্ত হয় এবং প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে নিজেদের ট্রেড ইউনিয়ন বা যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি থাকে, সেক্ষেত্রে ফেডারেশন সিবিএ হিসেবে কাজ করবে। তবে জাতীয় ফেডারেশনের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না।

বিধি ১৮১, উপধারা-৩ শ্রম আইন ধারা ২০২ (১৫)(ঙ) অনুযায়ী ফরম-৬২ এর মাধ্যমে সর্বাধিক ভোট প্রাপ্ত হবে, সে ট্রেড ইউনিয়নকে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি ঘোষণা করবেন।

(খ) একটি ইউনিয়ন থাকলে প্যানেল নির্বাচন করতে হবে। এতে সর্বাধিক ভোট প্রাপ্ত প্যানেল বা ব্যক্তি নির্বাচিত হন, তারা সিবিএ'র মর্যাদায় কাজ করবেন।

(গ) ট্রেড ইউনিয়ন নির্বাচন, সাব কমিটি গঠন করে, স্থানীয়ভাবে পরিচালনা করা যায়।

(ঘ) সিবিএ নির্বাচনে কোন ইউনিয়ন যদি প্যানেলগত ভোট, ১০ ভাগের কম ভোট পান তা হলে সে ইউনিয়ন রেজিষ্ট্রিশনের যোগ্যতা হারাবেন।

(ঙ) যদি কোন কারনে ইউনিয়ন, নির্বাচন বর্জন করেন, তাহলে রেজিষ্ট্রার অব ট্রেড ইউনিয়নসকে লিখিতভাবে জানাতে হবে।

(চ) ধারা-২০৪ চেক অফ পদ্ধতিতে মালিক কর্তৃক ইউনিয়ন সদস্যদের বেতন থেকে চাঁদা কর্তন করে, ১৫ দিনের মধ্য ইউনিয়নকে বুঝিয়ে দিবে।

(ছ) বিধিঃ-১৮২ মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে এবং শ্রমিকের বাহিরে যাতায়াতের সুবিধা হয় এমন স্থানে আলো-বাতাস চলাচলের ব্যবস্থাসম্পন্ন প্রতিষ্ঠানের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ অবকাঠামো অনুযায়ী যৌথ দারকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ) এর জন্য আসবাবপত্রসহ একটি অফিস কক্ষ বরাদ্দ করবেন।

সিবিএ'র অধিকার : আইএলও কনভেনশন ৮৭ ও ৯৮ ও শ্রম আইন ২০০৬

১। মালিক পক্ষের সাথে যৌথ দরকষাকষি'র অধিকার।

২। শ্রমিকের পক্ষে বিভিন্ন ফোরামে প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার।

৩। ধর্মঘটের নোটিশ দেয়ার অধিকার।

৪। অংশগ্রহণমূলক কমিটি, সেফটি কমিটি ও কল্যাণমূলক কমিটিতে প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার।

৫। চ্যাটার্ড অব ডিমান্ড বা দাবী নামা পেশ করার অধিকার।

৬। শ্রমিকের কল্যাণে সকল বিষয়ে প্রতিনিধিত্ব করার অধিকার।

৭। শ্রম আদালতে মামলা করার ও সদস্য মনোনয়ন দেওয়ার অধিকার।

শিল্প বিরোধ নিস্পত্তি করণ

শ্রমিক-মালিক, মালিক-মালিক, শ্রমিক-শ্রমিক বিরোধকেই শিল্প বিরোধ বলে। যে সব কারণে শিল্প বিরোধ ঘটে। (ক) কাজ বেশী, সুযোগ কম দেয়ার মানসিকতা। (খ) সিবিএ'কে মর্যাদা না দেয়া। (গ) দাবী-দাওয়া পেশ করলে, জবাব না দেয়া। (ঘ) মালিকের স্বার্থে শ্রমিকদের মধ্যে বিরোধ সৃষ্টি করা।

এ সময় সিবিএ'র কর্তব্য হল, শিল্প বিরোধ দেখা দিলে মালিককে লিখিতভাবে জানানো। মালিক পত্র প্রাপ্তির ১০ দিনের মধ্যে জবাব দিবেন। মালিক পক্ষ জবাব না দিলে বা গড়িমসি করলে, সিবিএ রেজিষ্ট্রার্ড অব ট্রেড ইউনিয়নসকে জানাবে। কনসুলেন্টস পত্র পাওয়ার ১০ দিনের মধ্যে টিসিসি, Tripartism. (ট্রাইপারটাইট কনসুল্যটেটিভ কমিটি) উচ্চ ক্ষমতা সম্পূর্ণ ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ কমিটি গঠন করে, মালিক-শ্রমিক পক্ষকে পত্র মারফত জানাবে। উচ্চ ক্ষমতা সম্পন্ন ত্রিপক্ষীয় কমিটি সমাধানে ব্যর্থ হলে, সিবিএ ২১ দিনের নোটিশ দিয়ে "লক আপের" কথা মালিক/কর্তৃপক্ষকে জানাবে। লক আপ বা ধর্মঘটেও যদি সমস্যা সমাধান না হয় তখন সিবিএ শ্রম আদালতে মামলা করার ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

ট্রেড ইউনিয়নের বার্ষিক রিটার্ণ দাখিলের নিয়মাবলী

নিরিক্ষা ঃ ট্রেড ইউনিয়ন, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনসমূহের বার্ষিক হিসাব, যদি সদস্য সংখ্যা ৫০০-এর অধিক হয়, সেক্ষেত্রে চ্যাটার্ড এ্যাকাউন্ট্যান্ট দ্বারা নিরিক্ষা করাতে হবে। ১৯৭৩ অডার পি,ও নং-২

বাংলাদেশ শ্রম আইন অনুযায়ী রেজিষ্ট্রার্ড বা নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন, বেসিক ইউনিয়ন ১ বছর অন্তর এবং দেশ ভিত্তিক ইউনিয়ন/ট্রেড ইউনিয়নপুঞ্জ, পেশা ভিত্তিক ফেডারেশন, জাতীয় ফেডারেশন, কনফেডারেশনসমূহকে প্রতি ২ বছর অন্তর করে বার্ষিক আয়-ব্যয়ের হিসাব জমা দিতে হয়। যাহা প্রতি ইংরেজী সনের ৩০ এপ্রিলের মধ্যে জমা দেয়া বাধ্যতামূলক। যদি (বেসিক) ট্রেড ইউনিয়নগুলো পর পর ২ বার রিটার্ণ দাখিল না করিলে এবং ফেডারেশনগুলো পর পর ৩ বার রিটার্ণ জমা দিতে ব্যর্থ হন, তা হলে তাদের নিবন্ধন বাতিলের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ ৩০ দিনের মধ্যে রিটার্ণ জমাদানের জন্য উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনকে চিঠি দিবেন, যদি উক্ত চিঠি অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট সংগঠন সাড়া না দেয় তবে প্রাধিকারপ্রাপ্ত ব্যক্তি রেজিস্ট্রেশন বাতিলের জন্য আপিল করতে পারবেন।

১। ট্রেড ইউনিয়ন, পেশা ভিত্তিক ও জাতীয় ফেডারেশনকে বিগত বছরের আয়-ব্যয়ের হিসাব, পরবর্তী বছরের ৩০ এপ্রিলের মধ্যে জমা দিতে হয়।

২। ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা ৫০০ জন হলে, চ্যাটার্ড একাউন্ট্যান্ট কর্তৃক অডিট করিয়ে, তার একটি প্রত্যয়নপত্র জমা দিতে হয়।

৩। রিটার্ণে যা লাগে।

(ক) ইউনিয়নের জন্ম সন, জন্ম তারিখ, রেজিষ্ট্রার্ড নং, সদস্য সংখ্যা।

(খ) সভা সমূহের কার্য বিবরণী।

(গ) আয়-ব্যয়ের হিসাব (বইসহ)।

৫। নির্বাচনী কার্যক্রমঃ সিবিএ নির্বাচন ১ বছর অন্তর, ইউনিয়ন ও ফেডারেশনগুলো ২ বছর পর পর।

(ক) ২ বা ৩ সদস্য বিশিষ্ট, নির্বাচনী সাব কমিটি গঠন।

(খ) নির্বাচনী সিডিউল প্রকাশ।

(গ) নির্বাচিত কমিটির পদসহ নাম প্রকাশ।

রেজিস্ট্রেশন আবেদন ও বার্ষিক রিটার্ণ দাখিল অনলাইনে করা যাবে। তবে এই ক্ষেত্রে সকল কার্যক্রমের একটি ছাপা কপি সংরক্ষণ করতে হবে।

ফরম ৬১ (ক)

[ধারা ২০১ এবং বিধি ১৭৬ (১) দ্রষ্টব্য]

ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক দেয় বার্ষিক সাধারণ বিবরণী (বার্ষিক রিটার্ণ)

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২০১ এবং বিধি ১৭৬ (১) এর অধীনে ২০..........সনের ৩১ ডিসেম্বর সমাপ্ত বৎসরের জন্য প্রয়োজনীয় বার্ষিক বিবরণী।

ট্রেড ইউনিয়নের নাম : ....

রেজিস্ট্রেশন নং...তারিখ..........................

প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা...

বৎসরের শুরুতে ইউনিয়নের চাঁদা দানকারী সদস্য সংখ্যা			বৎসরের মধ্যে নতুন সদস্যের অর্ন্তভূক্তি			বৎসরের মধ্যে ইউনিয়ন ত্যাগকারী সদস্যের সংখ্যা			বৎসরের শেষে ইউনিয়নভূক্ত সদস্য সংখ্যা		
পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট

১	বৎসরের শুরুতে রেকর্ডের অন্তর্ভূক্তসদস্য সংখ্যা	
২	বৎসরের মধ্যে রেকর্ডের অন্তর্ভূক্ত সদস্যদের অন্তর্ভূক্তসংখ্যা	
৩	বৎসরের মধ্যে যেসব সদস্য ট্রেড ইউনিয়ন ত্যাগ করেছে তাদের সংখ্যা	
৪	বৎসরের শেষে রেকর্ডের অন্তর্ভূক্ত সদস্য সংখ্যা	
৫	কোন ফেডারেশনের সাথে অন্তর্ভূক্ত হয়ে থাকলে সেই ফেডারেশনের নাম	
৬	বৎসরের হিসাব অনুমোদন সংক্রান্ত সাধারণ/বিশেষ সাধারণ সভার সিদ্ধান্তের কপি সংযুক্ত	

(অদ্যাবধি সংশোধিত গঠনতন্ত্রের একটি কপি এতদসঙ্গে সংযোজিত)

সভাপতির স্বাক্ষর ও নামসহ সীল   সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর ও নামসহ সীল

ফরম ৬১ (খ)

[ধারা ২০১ এবং বিধি ১৭৬ (১) দ্রষ্টব্য]

ফেডারেশন কর্তৃক দেয় বার্ষিক সাধারণ বিবরণী (বার্ষিক রিটার্ণ)

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২০১ এবং বিধি ১৭৬ (১) এর অধীনে ২০..........সনের ৩১ ডিসেম্বর সমাপ্ত বৎসরের জন্য প্রয়োজনীয় বার্ষিক বিবরণী।

ইউনিয়ন ফেডারেশনের নামঃ...

প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা...

রেজিস্ট্রেশন নং...তারিখ....................................

বৎসরের শুরুতে অধিভূক্ত ইউনিয়নের সংখ্যা:			বৎসরের মধ্যে ফেডারেশনে যোগদানকারী ইউনিয়নের সংখ্যা:			বৎসরের মধ্যে ফেডারেশন ত্যাগকারী ইউনিয়নের সংখ্যা:			বৎসরের শেষে ফেডারেশনভূক্ত ইউনিয়ন সংখ্যা:		
পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট	পুরুষ	মহিলা	মোট

১	বৎসরের শুরুতে অধিভূক্ত ট্রেড ইউনিয়নসমূহের সংখ্যা এবং উহার প্রত্যেকের সদস্য সংখ্যা	
২	বৎসরের মধ্যে যোগদানকারী ট্রেড ইউনিয়নসমূহের সংখ্যা এবং উহার প্রত্যেকের সদস্য সংখ্যা	
৩	বৎসরের মধ্যে ত্যাগকারী ট্রেড ইউনিয়ন এর সংখ্যা এবং উহার প্রত্যেকের সদস্য সংখ্যা	
৪	বৎসরের শেষে অধিভূক্ত ট্রেড ইউনিয়নসমূহের সংখ্যা এবং উহার প্রত্যেকের সদস্য সংখ্যা	
৫	বৎসরের হিসাব অনুমোদন সংক্রান্ত সাধারণ/বিশেষ সাধারণ সভার সিদ্ধান্তের কপি	

সভাপতির স্বাক্ষর ও নামসহ সীল

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর ও নামসহ সীল

নিম্নতম মজুরী বোর্ড

একাদশ অধ্যায়

বিধি:-১২৩(১), নিম্নতম মজুরী গঠনঃ সরকার ৩ বছরের জন্য একটি নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠন করিবে। ধারা:-১৩৮ (১), নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠনে মালিক/ শ্রমিকপক্ষের অথবা উভয় পক্ষের আবেদনের প্রেক্ষিতে, সরকার প্রদত্ত শিল্প সেক্টরের শ্রমিক-কর্মচারীদের মজুরী নির্ধারণের জন্য চেয়ারম্যানসহ একজন নিরপেক্ষ সদস্য, একজন মালিকপক্ষের স্থায়ী সদস্য, একজন শ্রমিক পক্ষের স্থায়ী সদস্য এবং সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক ও শ্রমিক পক্ষের ২ জন সদস্যসহ মোট ৬ সদস্য নিয়ে গঠিত হয়। যদি মালিক বা শ্রমিক পক্ষ তাদের প্রতিনিধি পাঠাতে ব্যর্থ হন, সে ক্ষেত্রে সরকার নিজ বিবেচনায় প্রতিনিধি মনোনিত করে, সরকার কর্তৃক গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে কোন নির্দিষ্ট শিল্প সেক্টরের মালিক ও শ্রমিকপক্ষের সদস্য মনোনয়ন করার পর, এ বোর্ডকে ে বহিত করলে, বোর্ড চেয়াম্যান, বোর্ডের সচিবের সাথে আলোচনা করে বোর্ডের সভা আহবান করবেন এবং প্রথম বৈঠকেই বোর্ড গঠনের লক্ষ্য-উদ্দেশ্য ও কার্যক্রম সদস্যদের অবহিত করবেন। উক্ত বোর্ড ৬ মাসের মধ্যে তাদের সুপারিশ পেশ করবেন। কোন কারণে বিলম্ব হলেও সুপারিশ বাতিল হবে না। সুপারিশের খসড়া গেজেট প্রকাশের ১৪ দিনের মধ্যে সংক্ষুব্ধ পক্ষগণ আপত্তি জানাতে পারবেন।

নিম্নতম মজুরী বোর্ডে মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধি মনোনয়নঃ

ধারা:-১৩৮(৬) বিধি:-১২১(১) বাংলাদেশ-এর যে কোন ব্যক্তিমালিকাধীন বা বেসরকারী শিল্প প্রতিষ্ঠানে উপধারা (২)(৩) মোতাবেক মালিক-শ্রমিক সংগঠনের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের নিকট মনোনয়ন যাচনা করিবে। যদি সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠন ইচ্ছায় বা অনইচ্ছায় তাদের প্রতিনিধি না পাঠান তা হলে সরকার দ্বিতীয় বা তৃতীয় সংগঠনের প্রতিনিধি যাচনা করিবেন।

বিধিঃ ১৩৩, নিম্নতম মজুরী প্রদানে বাধ্যবাধকতাঃ

(১) মালিক, ঠিকাদার বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ, কোন শ্রমিক-কর্মচারীকে ঘোষিত নিম্নতম মজুরীর কম মজুরী প্রদান করতে পারবেন না । (২)) মালিক, ঠিকাদার বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কোন শ্রমিক-কর্মচারীকে ঘোষিত নিম্নতম মজুরী অপেক্ষা কম মজুরী প্রদান করেন, তাহলে বকেয়া মজুরীর ৫০% হারে অতিরিক্ত ক্ষতিপূরর্ণ হিসেবে শ্রমিক বা কর্মচারী দাবী করিতে পারবে। (৬) নিম্নতম মজুরী প্রযোজ্য হয় এমন প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ বা বাহিরের কাজে মালিক বা ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে যে কারখানায় বা প্রতিষ্ঠানে বা স্থানে কাজ প্রদান করা হয়, সেখানে সংশ্লিষ্ট শিল্পে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত মজুরীর হার গেজেট প্রকাশের তারিখ উল্লেখ পূর্বক নোটিশ প্রদান করতে হবে।

শ্রমজীবি মানুষের প্রাণের দাবী

আমরা মনে করি বর্তমান প্রেক্ষাপটে শ্রমজীবি মানুষের মুক্তির জন্য একমাত্র ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়নের মাধ্যমেই অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নতি সম্ভব। যদি প্রচলিত শ্রম আইন, শ্রমনীতি, শ্রমবিধি এবং আইএলও কনভেনশনগুলো যথাযথ বাস্তবায়ন করা হয় তবে শ্রমজীবি মানুষের অনেক সমস্যাই সমাধান হয়ে যায়। কাজেই বাংলাদেশ সরকারের সংবিধান-এর ১৪-১৫ ধারা, ৩৭-৩৮ ধারা, আইএলও কনভেশন ৮৭ এবং ৯৮ ও শ্রম আইন ২০০৬ সংশোধিত ২০১৩। শ্রমনীতি ২০১২ ও শ্রমবিধি ২০১৫ অনুযায়ী শ্রমজীবি মানুষের মৌলিক অধিকার প্রতিষ্ঠায় বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন, বাজাফে-৮ কর্তৃক নিম্নোক্ত জনগুরুত্বপূর্ণ দাবী পেশ করা হল। যা অবিলম্বে বাস্তবায়ন করা জরুরী।

(ক) বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর হিসাব অনুযায়ী মোট শ্রমিকের মাত্র ৩% ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার পাচ্ছে। ট্রেড ইউনিয়নের উপর ঘোষিত-অঘোষিত সকলপ্রকার নিষেধাজ্ঞা প্রত্যাহার করে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক উন্নয়ন এবং শিল্প বিকাশের স্বার্থে আইএলও কনভেশন অনুযায়ী সরকারী কর্মচারী, ক্ষেতমজুর, কৃষি ও গ্রামিণ শ্রমিক, গার্মেন্টস, নির্মাণ, রিকশা, হোটেল-রেষ্টুরেন্ট, দোকান-কর্মচারী, শিপব্রেকিং, চাতাল, বিড়ি, পরিবহন, ব্যবসায়িক উদ্দেশ্যে পরিচালিত ক্লিনিক-হাসপাতাল, এনজিও, স্কুল-কলেজ, চা ও গৃহ শ্রমিকসহ সকল ধরণের শ্রমিক-কর্মচারীদের অবাধ ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার নিশ্চিত করতে হবে।

১। আইএলও কনভেশন ৮৭ এবং ৯৮ ভিত্তিক ব্যক্তি মালিকানা, ইপিজেড ও কৃষিসহ সকল শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে (প্রাতিষ্ঠানিক/অপ্রাতিষ্ঠানিক) স্বাধীনভাবে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও ট্রেড ইউনিয়ন কাজের সাথে সম্পৃক্ত ব্যক্তিবর্গের মধ্য হতে পছন্দমত নেতা নির্বাচিত করার পূর্ণ অধিকার দিতে হবে।

২। শ্রম আইন ২০০৬ ও সংশোধিত ২০১৩-এ শ্রমিক স্বার্থ বিরোধী ধারাগুলো পরিবর্তন, পরিবর্ধন ও বাতিলপূর্বক আইএলও কনভেশন অনুযায়ী শ্রম আইন-এর সংশোধনপূর্বক যুগোপযোগী করতে হবে। একইসাথে শ্রম আইন ২০০৬-এর সংশোধনী অধ্যাদেশ ২০০৯ ও ২০১৩ সনের সংশোধনী আইন বাতিল করতে হবে এবং ইতোমধ্যে ২০০৯-এ বন্দরসমূহে এক ইউনিয়ন প্রথা ও শ্রম আইন ২০০৬-এর ৩০৭-৩০৮ ধারায় শাস্তির বিধান রহিত করার যে ব্যবস্থা করা হয়েছে তা বাতিল করতে হবে।

৩। আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন করে কারখানা ও প্রতিষ্ঠানসমূহের পরিদর্শক কর্তৃক দায়েরকৃত মামলা সর্বোচ্চ ৩ মাসের মধ্যে নিস্পত্তি করা এবং অভিযুক্তদের শাস্তির মেয়াদ ও জরিমানা পরিমান বৃদ্ধির বিধান করতে হবে।

৪। শ্রমঘন অঞ্চলসহ শ্রম আদালতের সংখ্যা চাহিদা অনুযায়ী বৃদ্ধি করতে হবে। বিভাগ ভিত্তিক শ্রম আপিল আদালত স্থাপন করতে হবে এবং শ্রম আদালতের যে কোন রায়ের বিরুদ্ধে শ্রম আপীল আদালতে শ্রমিক কর্মচারী ও তাদের প্রতিনিধত্বকারী ট্রেড ইউনিয়নকে মামলা দায়ের করার অধিকার সংক্রান্ত আইন প্রণয়ন করতে হবে।

৫। শ্রম আদালতে দায়েরকৃত মামলা সর্বোচ্চ ৬ মাসের মধ্যে নিষ্পত্তি এবং আদালতের মাননীয় চেয়ারম্যান মামলার রায় আদালতে প্রকাশ্যে ঘোষণা ও সদস্যদের মতামত উল্লেখ করার বিধান করে আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন করতে হবে।

৬। অসৎ শ্রম আচরণে মালিক পক্ষের বিরুদ্ধে মামলা করার জন্য পূর্ব অনুমতির বিধান বাতিল করতে হবে।

৭। পরিবহন, জুট বেলিং ও প্রেসিং, নির্মাণ, ঘাট, গুদাম, কুলি, দোকান কর্মচারী, স্বর্ণশিল্প, চা বাগান, মৎস্য চাষ, গার্মেন্টস, রিকশা, কৃষি ও পশু পালন ফার্ম, বিড়ি, চাতাল, হোটেলসহ ব্যক্তি মালিকানাধীন সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র, সার্ভিস বুক, ছুটি, ওভারটাইমসহ আইনগত প্রাপ্য সকল সুযোগ সুবিধা নিশ্চিত করতে হবে।

৮। কর্মক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকদের পর্যাপ্ত নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণ এবং ঝুঁকিপূর্ণ শিশু শ্রম বন্ধ করতে হবে।

৯। শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা-৪ উপধারা ৬ অনুযায়ী স্থায়ীকাজে স্থায়ী নিয়োগের বিধানবলে মালিকানা নির্বিশেষে সকল মাস্টার রোল, ওয়ার্কচাজর্ড, কন্টিজেন্সি, টিএলআর, বদলী, ক্যাজুয়ালসহ সব ধরনের অস্থায়ী শ্রমিক-কর্মচারীদের তিন মাসের মধ্যে স্থায়ী করতে হবে। স্থায়ী শূন্য পদে বদলী শিক্ষানবীস শ্রমিককে নিয়োগ দিতে হবে।

১০। রাষ্ট্রীয়ভাবে পরিবহণ বৃদ্ধি করতে হবে এবং দুর্ঘটনার কারণে পরিবহণ শ্রমিকদের বিরুদ্ধে অন্যায়ভাবে ৩০২ ধারায় মামলা করা যাবে না।

১১। ট্রেড ইউনিয়ন আওতাভুক্ত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিক-কর্মচারীগণকে প্রশাসনিক ট্রাইব্যুনালের পরিবর্তে শ্রম আদালতে মামলা করার অধিকার দিতে হবে।

১২। পল্লী বিদ্যুৎ, খনি, ব্যবসায়িকভাবে পরিচালিত সেবামূলক প্রতিষ্ঠানসমূহের শ্রমিক-কর্মচারীসহ সকল শ্রেণির শ্রমিকদের শ্রম আইনের আওতায় আনতে হবে।

১৩। কন্ট্রাক প্রথা বিলোপ করতে হবে।

১৪। প্রচলিত শ্রমনীতি নয় ইসলামী শ্রমনীতি বাস্তবায়ন করতে হবে।

(খ) মজুরী-বেতন, ভাতা ও অন্যান্য সুযোগ সুবিধাদি

১০ টাকা কেজি চাল, ঘরে ঘরে চাকুরী, বিনা পয়সায় সার দেয়ার সস্তা শ্লোগান দিয়ে ক্ষমতায় আসা মহাজোট সরকারের শাসনামলে নিত্য ব্যবহার্য জিনিসপত্রের অব্যাহত আকাশচুম্বি মূল্যবৃদ্ধি, টাকার অবমূল্যায়ন এবং নানাবিধ কারণে প্রতিদিনই প্রকৃত মজুরী কমে যাওয়ায় শ্রমিক-কর্মচারীদের জীবন ধারণের জন্য আবশ্যক ন্যূনতম চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে সকলস্তরের শ্রমজীবি মানুষের জন্য একটি স্থায়ী *অভিন্ন মজুরী বোর্ড গঠন এবং বেতন কমিশন ও মজুরী বোর্ড, নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠনপূর্বক নতুন মজুরী-বেতন, ভাতাদি এবং ক্ষতিপূরণ, বাজারদরের সাথে সংগতি রেখে ও আন্তর্জাতিক বেতন মান অনুসরণে ৫ বছরের পরিবর্তে প্রতি ২ (দুই) বছর অন্তর পুনঃ নির্ধারণ করতে হবে। শ্রম আইন ২০০৬ ধারা ১৩৯ এ মালিক বা শ্রমিক পক্ষ কর্তৃক সুপারিশের ভিত্তিতে মজুরী বোর্ড গঠিত হবে এ শর্ত বাতিল করে, প্রতি দুই বছর পর পর স্বয়ংক্রিয়ভাবে মজুরী বোর্ড গঠিত হবে এ ধারা সংযোজন করতে হবে।*

১। বর্তমান বাজার দরের সাথে সংগতি রেখে জাতীয় ন্যূনতম মজুরী ১৫০০০/- টাকা নির্ধারণ করতে হবে।

২। দ্রব্যমূল্যের সাথে সংগতি রেখে ব্যক্তি মালিকানাধীনসহ সর্বস্তরের শ্রমিক-কর্মচারীদের প্রকৃত মজুরী ও জীবন যাত্রার মান স্থিতিশীল রাখার প্রয়োজনে ভেরিয়েবল ডি,এ প্রথা চালু করতে হবে।

৩। মালিকানা নির্বিশেষে সকল কল-কারখানা ও প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে প্রতি বছর কিংবা তার অংশ বিশেষ চাকরির জন্য ১ মাসের স্থলে, ২ মাসের মজুরী/বেতনের সমপরিমান গ্রাচ্যুইটি প্রদান করতে হবে।

৪। প্রতি উৎসবে, ২ (দুই) মাসের সমপরিমান অর্থ উৎসব বোনাস প্রদানের লক্ষ্যে প্রচলিত আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন করতে হবে।

৫। নারী-পুরুষ নির্বিশেষে বিভিন্ন শিল্প-প্রতিষ্ঠানে একই ধরণের কাজের জন্য গ্রেড ও মজুরী স্কেলের বিরাজমান সকল বৈষম্য দূর করে, শ্রম আইন অনুযায়ী সমকাজে সম মজুরী নিশ্চিত করতে হবে।

৬। চাল, ডাল, তেল, লবণ, চিনি, জ্বালানীসহ নিত্য প্রয়োজনীয় দ্রব্যাদি হ্রাসকৃত ও বাধা দরে সরকারী উদ্যোগে সকল শ্রমিক-কর্মচারী ও মেহনতি মানুষের জন্য স্থায়ী রেশন প্রথা চালু করতে হবে।

৭। উৎপাদন বৃদ্ধির স্বার্থে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে ইনসেনটিভ বোনাস স্কীম চালু ও হাজিরা বোনাস প্রদান করতে হবে। সর্বস্তরের শ্রমিক-কর্মচারীর জন্য সামাজিক নিরাপত্তা বলয় গড়ে তুলতে হবে।

৮। সমূদ্রগামী নাবিক, মৎস্যজীবি ও লোনা এলাকা বা ঝুঁকিপূর্ণ অথবা দূর্গম এলাকায় কাজ করেন, এমন সব শ্রমিক-কর্মচারীদের বিশেষ ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা করতে হবে। মৎস্যজীবি শ্রমিকদের হয়রানী দূর এবং নিরাপত্তার ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

৯। মালিকানা নির্বিশেষে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে ১০% হারে কন্ট্রিবিউটরি প্রভিডেন্ট ফান্ড ও ৫% লভ্যাংশ শেয়ার প্রথা নিশ্চিত করতে হবে। স্বল্প বেতনভোগী শ্রমিক-কর্মচারীদের আর্থিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে নিয়োগকারী কর্তৃক গ্রুপ ইন্সুরেন্স-এর ব্যবস্থা বাধ্যতামূলক করতে হবে। প্রতিটি শ্রমিকের সুস্বাস্থ্য নিশ্চিত করার জন্য শ্রমিকদের স্বাস্থ্য কার্ড প্রদানের ব্যবস্থা করে শিল্প এলাকা ও ইউনিয়ন ভিত্তিক স্থায়ী ফ্রি চিকিৎসা কেন্দ্র স্থাপন করতে হবে।

১০। ডিসমিস (বরখাস্ত) শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে ওয়ার্কার্স পার্টিসিপেশন ফান্ডের জমাকৃত অর্থ এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদান করতে হবে।

১১। জাতিয় ও আঞ্চলিক পর্যায়ে ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি অন্তর্ভূক্ত করে শিল্প কারখানা পরিদর্শনে মনিটরিং সেল গঠন করতে হবে।

১২। কোন শ্রমিকের সমূদয় প্রাপ্য পরিশোধ ব্যতিরেকে তাকে বাসস্থান থেকে উচ্ছেদ করা যাবে না।

(গ) শিল্প বিকাশ আর্থ-সামাজিক উন্নয়নঃ

শ্রম, শিল্প ও বাণিজ্য ক্ষেত্রে বিশ্ব ব্যাংক, আইএমএফ ও দাতা গোষ্ঠির পরামর্শ ও চাপে জাতিয় স্বার্থের পরপন্থি, ভ্রান্ত, অকার্যকর নীতি ও ব্যবস্থাসমূহ বাতিল করে স্বনির্ভর অর্থনীতি, জাতিয় শিল্প বিকাশ এবং শ্রমিক-কর্মচারীসহ জনগণের আর্থ সামজিক কল্যাণ ও উন্নয়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে-

১। ব্যাংক, বীমা. বিটিসিএল (টিএন্ডটি), গ্যাস, রেল, বন্দর, বিমান ও বিদ্যুৎসহ সম্পূর্ণভাবে রাষ্ট্রায়াত্ত্ব, সরকারী ব্যবস্থা ও পরিচালনাধীন কোন শিল্প ব্যক্তি মালিকানায় হস্তান্তর, হোল্ডিং কোম্পানী গঠন, বিক্রয়, শেয়ার বিক্রির নামে পূর্ণ

বা আংশিকভাবে ব্যক্তি মালিকানায় হস্তান্তর করা যাবে না। ইতিমধ্যে যে সমস্ত শিল্প প্রতিষ্ঠান বিক্রয়, শেয়ার বিক্রয় এবং হোল্ডিং কোম্পানীর নামে পূর্ণ বা আংশিকভাবে ব্যক্তি মালিকানায় হস্তান্তর করার পর বন্ধ, চুক্তি অনুযায়ী মালিক কর্তৃক অর্থ পরিশোধ না করা বা চালানোর ব্যাপারে ব্যর্থতা পরিলক্ষিত হয়েছে তা পুনরায় আইন প্রণয়নের মাধ্যমে অধিগ্রহণ করে সরকারী ব্যবস্থাধীনে চালু করার প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে হবে।

২। প্রকৃত সমস্যা চিহ্নিত করে,বন্ধ ও রুগ্ন কারখানা প্রতিষ্ঠানসমূহ চালু করার জন্য দ্রুত ব্যবস্থা ও উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে। অবিলম্বে বন্ধ প্রতিষ্ঠানসমূহ চালু করতঃ পূর্বের কর্মরত শ্রমিক-কর্মচারীকে পুনঃর্বহাল করতে হবে।

৩। জাতীয় অর্থনীতি ও দেশীয় শিল্প বিকাশের পথে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করতে পারে এমন শর্তাবলী সম্পন্ন কোন বৈদেশিক সাহায্য বা ঋণ গ্রহণ করা চলবে না। জাতিয় শিল্প বিকাশের স্বার্থে আমদানি ও রপ্তানী করের হার ও শুল্কনীতির সংশোধন করতে হবে।

৪। পাটসহ জাতিয় শিল্প রক্ষা ও কৃষকদের স্বার্থে কাঁচা পাটের ন্যায্য মূল্য নিশ্চিত করতে হবে। পাট ও পাটজাত দ্রব্যের ব্যবসায়ে ফটকাবাজী বন্ধ করে, রপ্তানী বৃদ্ধি ও উপযুক্ত এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। পাটের মৌসুমে পুরোবছরের পাট ক্রয়ের ব্যবস্থা করতে হবে।

৫। অনুৎপাদনশীল, অপ্রয়োজনীয়, বিলাস দ্রব্য এবং দেশীয়ভাবে জাতিয় চাহিদা মেটানো সম্ভব এমন সব দ্রব্যের আমদানী কঠোরভাবে নিষিদ্ধ করে, দেশীয় শিল্পের বিকাশ ও উৎপাদন নিশ্চিত করতে হবে। এ ব্যাপারে ভারতীয় শিল্পনীতি গ্রহণ করা যেতে পারে।

৬। আখচাষীদের উৎপাদিত আখের ন্যায্য মূল্য প্রদান করে দেশের চিনিকলগুলোর পূর্ণ উৎপাদন নিশ্চিত করতে হবে এবং বন্ধ চিনিকল পুনরায় চালু করতে হবে।

৭। উচ্ছেদ অভিযানের নামে হকার শ্রমিকদের হয়রানি বন্ধ করে সরকারী উদ্যোগে সুনির্দিষ্ট স্থান নির্ধারণ করে তাদের পুনর্বাসনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৮। সকল রাষ্ট্রায়াত্ত্ব শিল্প প্রতিষ্ঠানে অব্যবস্থাপনা দূর করে সৎ, দক্ষ জবাবদিহিতা মূলক ব্যবস্থাপনা গড়ে তুলতে হবে।

৯। জাতিয় অর্থনীতি শিল্প বিকাশের স্বার্থে কৃষি উপকরণের দাম কমাতে হবে এবং প্রকৃত কৃষকদের জন্য কৃষি উপকরণ সহজলভ্য করতে হবে। কৃষকের স্বার্থে নির্বাচনী প্রতিশ্রুতি অনুযায়ী বিনা পয়সায় সার প্রদান ও কৃষি পণ্যের ন্যায্য মূল্য নিশ্চিত করতে হবে।

১০। অসংগঠিত খাতসহ সর্বস্তরের শ্রমিক-কর্মচারীদের জন্য কল্যাণ তহবিল গঠন করতে হবে।

১১। রাষ্ট্রায়াত্ত্ব কোন শিল্প লিজ বা কন্ট্রাকে পরিচালনা করতে দেয়া যাবে না।

১২। শূন্য পদে সর্বক্ষেত্রে যোগ্যতার ভিত্তিতে পোষ্যদের চাকরী প্রদানের কোটা থাকতে হবে।

১৩। বিজ্ঞান-প্রযুক্তি ভিত্তিক সকল স্তরের শ্রমিকদের রি-ট্রেনিং-এর ব্যবস্থা করতে হবে।

১৪। শ্রম আইন ২০০৬-এর ৩৪৮ ধারায় শ্রমিকগণের প্রশিক্ষণের যে বিধান রাখা হয়েছে তা যথাযথ বাস্তবায়ন করতে হবে।

১৫। আধুনিকীকরণের প্রয়োজনে কর্মরত শ্রমিক-কর্মচারীদেরকে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ দিয়ে চাকরীর পূর্ণ নিরাপত্তা ও ধারাবাহিকতা নিশ্চিত করতে হবে।

১৬। চাকরীর নিরাপত্তা ও হয়রানীমূলক বদলী বন্ধ এবং সুস্থ ট্রেড ইউনিয়ন বিকাশের পরিবেশ নিশ্চিতকরণ এবং ইতিপূর্বে বদলীকৃতদের স্ব-স্ব স্থানে পুনঃপদস্ত করতে হবে। অন্যায়ভাবে পদাবনতি, ছাটাই, ডিসমিস ও চাকরীচ্যূত করা যাবে না।

১৭। ঠিকাদার, কন্ট্রাক্টরের অধীনে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম আইনের আওতায় আনতে হবে। সরকারী, স্বায়ত্বশাসিত ও আধা স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে OUT SOURCING বন্ধ করতে হবে।

১৮। বাস, ট্রাক, সিএনজি, বেবীট্যাক্সি, টেম্পু টার্মিনালগুলো থেকে বেআইনী দখলদারদের উচ্ছেদ করতে হবে। সড়ক-মহাসড়কে চালক, যাত্রী, পণ্য ও যানবাহনের নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে হবে।

১৯। শ্রম আইনের সংশোধন করে অসৎ শ্রম আচরণের জন্য মালিকের বিরুদ্ধে মামলা দায়েরের পূর্ব অনুমতির বিধান বাতিল করতে হবে।

২০। যে সব মালিক শ্রম আইন অনুযায়ী নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র, ও সার্ভিস বুক দেয় না তাদের বিরুদ্ধে আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ এবং পরিচয়পত্র বিহীন শ্রমিকের মামলা শ্রম আদালতে গ্রহণ করতে হবে।

(ঘ) পেশাগত স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও পরিবেশ সংক্রান্ত

মালিকানা নির্বিশেষে সকল শ্রমিক-কর্মচারীদের জন্য স্বাস্থ্য বীমা চালু করতে হবে। জাতিয়, শিল্প ও প্রতিষ্ঠান ভিত্তিতে শ্রমিক, মালিক ও সরকারী প্রতিনিধি সমন্বয়ে ত্রিপক্ষীয় এবং দ্বিপক্ষীয় পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও পরিবেশ সংক্রান্ত নিরাপত্তা কমিটি গঠন করতে হবে।

১। কর্মক্ষেত্রে দূর্ঘটনা রোধের জন্য পর্যাপ্ত প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

২। HIV/AIDS, সংক্রামক ও পেশাগত ব্যাধি রোধ এবং পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও পরিবেশ বিষয়ে বাধ্যতামূলুক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে। কর্মস্থলে দুর্ঘটনায় পতিতদের জটিল, দূরারোগ্য ব্যাধি নির্ণয় ও নিরাময়ের জন্য বিশেষজ্ঞ ডাক্তার দিয়ে পূর্ণ চিকিৎসার ব্যবস্থা করতে হবে। আহত ও রোগাক্রান্তদের পূর্ণ চিকিৎসা ও আরোগ্য লাভ না করা পর্যন্ত বেতন/মজুরী ও ভাতাসহ ছুটি এবং পঙ্গুত্ববরণকারী শ্রমিক-কর্মচারীদের বিকল্প কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করতে হবে।

৩। সকল কর্মক্ষেত্রে খাবার ক্যান্টিন ও বিশ্রামাগারের ব্যবস্থা করতে হবে।

৪। ট্যানারী ও কেমিক্যালসহ সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে বর্জ্য নিষ্কাশনের ব্যবস্থা করে দূষণমুক্ত করতে হবে।

৫। কর্মক্ষেত্রে ও পার্শ্ববর্তি এলাকায় স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে।

৬। কর্মক্ষেত্রে পর্যাপ্ত নির্গমন ও অগ্নিনির্বাপক ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।

(ঙ) বাসস্থান ও যাতায়াতঃ

শিল্প এলাকাভিত্তিক সরকার ও মালিকদের উদ্যোগে নারী-পুরুষ নির্বিশেষে উপযুক্ত নিরাপত্তাসহ শ্রমিক-কর্মচারীদের জন্য পর্যাপ্ত ডরমেটৈরি ও বাসস্থান নির্মাণ করতে হবে।

১। গার্মেন্টসসহ অন্যান্য শ্রমিক-কর্মচারীদের কর্মক্ষেত্রে যোগদানের জন্য নিজস্ব পরিবহন ব্যবস্থার মাধ্যমে নিরাপদ যাতায়াত নিশ্চিত করতে হবে।

(চ) নারী ও শিশুশ্রম সংক্রান্তঃ

প্রতিটি কলকারখানা ও শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ, সমকাজে সমমজুরী ও ভাতা, বাসস্থান, যাতায়াত এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধাদির ক্ষেত্রে সকল প্রকার লিঙ্গ বৈষম্য দূর করতে হবে। সরকারী ঘোষণা অনুযায়ী ব্যক্তি মালিকানাসহ সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে চাকরীতে নিয়োগের ক্ষেত্রে মহিলাদের নির্ধারিত কোটা অনুযায়ী চাকরী প্রদান করতে হবে।

১। গার্মেন্টসসহ ব্যাক্তি মালিকানা নির্বিশেষে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে শ্রম আইন অনুযায়ী প্রসূতিকালিন ছুটি ও ভাতা প্রদান করতে হবে। শিল্প এলাকা ভিত্তিতে কলকারখানা এবং শিল্প প্রতিষ্ঠানে কর্মরত নারী শ্রমিক-কর্মচারীদের সন্তানদের জন্য শিশু যত্নাগার স্থাপন করতে হবে।

২। শিশুদের জন্য শিক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে। শিশুশ্রম নিরসনের জন্য সুদূরপ্রসারী পরিকল্পনা গ্রহণ করতে হবে। শিশু শ্রমিক নিয়োগ বন্ধ করতে হবে এবং দরিদ্র শিশুদের জন্য শিক্ষা ও কারিগরি শিক্ষা বিজ্ঞানসম্মত এবং সময় উপযোগী ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

(ছ) প্রবাসী শ্রমিক:

বিদেশে শ্রমিক প্রেরণের ক্ষেত্রে Pre-departure orientation. বিমান বন্দরে হয়রানী বন্ধ এবং দেশে ফেরৎ আসার পরে তাদের কার্যকর সহযোগীতা প্রদান করতে হবে।

১। প্রবাসী শ্রমিকদের প্রেরিত অর্থের সাথে ৫% বোনাস প্রদান করতে হবে।

২। বিদেশে দক্ষ শ্রমিক প্রেরণের জন্য কার্যকর অর্থবহ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

৩। প্রবাসী শ্রমিকরা যাতে কর্মস্থলে হয়রানী ও বৈষম্যমূলক আচরণের শিকার না হয়, তার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৪। প্রবাসী নারী শ্রমিকদের নিরাপত্তার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৫। দূতাবাসগুলোকে গতিশীল ও শক্তিশালী করতে হবে। দূতাবাসগুলোতে শ্রমিক বান্ধব পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে।

৬। ইউএনও চার্টার অনুযায়ী প্রবাসী শ্রমিকদের কর্মরত দেশসমূহের শ্রমিক-কর্মচারীদের ন্যায্য মজুরী ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধাদি পাওয়ার ব্যবস্থা করতে হবে এবং প্রচলিত শ্রম আইনের সুবিধাদি নিশ্চিত করতে হবে।

৭। বিদেশে শ্রমিক প্রেরণের ক্ষেত্রে হয়রানী ও প্রতারণা বন্ধে কার্যকর ব্যবস্থা নিতে হবে।

৮। বিদেশ ফেরৎ শ্রমিকদের উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ ও পুনর্বাসন করতে হবে।

(জ) চাতাল (রাইস মিল) শ্রমিক:

বাংলাদেশ একটি কৃষি প্রধান দেশ, যে দেশের মানুষের প্রধান খাদ্য হল ভাত। অথচ সে দেশের চাতাল বা রাইস মিল শ্রমিকদের যে কি দুর্দশায় দিন কাটাতে হচ্ছে, সে ব্যাপারে আমরা বা আমাদের সরকার কেউ কোন নজর দিচ্ছি না। যদি এ খেটে খাওয়া মানুষগুলো এ হাড় ভাংগা খাটুনি না খাটে তা হলে আমাদের কপালে ভাত জুটবে না। উল্লেখ্য যে, এ দেশে সরকার আছে, শ্রম আইন আছে। আইনে নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র, কর্মঘন্টা, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা, সমকাজের সমমজুরী, স্বাস্থ্য রক্ষা, প্রসূতিকালিন ছুটি, উৎসব ছুটি, বাৎসরিক ছুটি, বাসস্থান, যাতায়াতের ব্যবস্থা ও

প্রশিক্ষণের কথা বলা হয়েছে। যদিও আইন এখানে অকার্যকর। বিষয়টি এ রকম **"কাজির গরু কিতাবে আছে, গোয়ালে নেই"**।

চাতাল শ্রমিকদের সমস্যাগুলো নিম্নরূপঃ

১। নিম্নতম মজুরী বোর্ড নেই। স্বল্প বেতন, যাতে নিজের খাবারই হয় না।

২। নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র নেই।

৩। চুক্তিপত্র নেই, ফলে মালিকের মর্জির উপর চাকরী নির্ভর করে।

৪। কাজের নির্ধারিত সময় নেই, ফলে ৮ থেকে ১৬ ঘন্টার অধিক কাজ করানো হয়।

৫। অস্বাস্থ্যকর পরিবেশ।

৬। সাপ্তাহিক ছুটি নেই।

৭। বাৎসরিক ছুটি নেই।

৮। মহিলাদের প্রসূতিকালীন ছুটি নেই।

৯। চিকিৎসার কোন ব্যবস্থা নেই।

১০। অনেক মিলে চিমনি না থাকায় ধোঁয়ার মধ্যে কাজ করতে হয়, যা খুবই অস্বস্থিকর।

১১। পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের বেতন বৈষম্য।

১২। মান্দাতা আমলের কাজের পদ্ধতি।

১৩। যাতায়াতের কোন ব্যবস্থা নেই।

১৪। পদোন্নতির কোন ব্যবস্থা নেই।

১৫। বাসস্থানের অভাব।

১৬। ট্রেনিং বা প্রশিক্ষণের কোন ব্যবস্থা নেই।

১৭। বিদেশ গমনের কোন সুযোগ নেই।

১৮। নিম্নমানের জীবন যাত্রা।

১৯। নারী-পুরুষের জন্য আলাদা, স্বাস্থ্যসম্মত টয়লেট নেই।

২০। দূর্ঘটনা, কর্মক্ষেত্রে ব্যাধি জনিত কারণে শারিরিক অক্ষমতায় ক্ষতিপূরণ পাওয়া যায় না।

"অবিলম্বে চাতাল শ্রমিকদের ন্যায্য অধিকার পাওয়া নিশ্চিত করতে হবে।"

চতুর্থ অধ্যায়

ইপিজেড শ্রমিক কল্যাণ সমিতি ও শিল্প সম্পর্ক আইন-আগস্ট ১, ২০১০ সনের ৪৩ নং আইন

১। (২) ইহা Bangladesh Export Processing Zones Authority Act. 1980-এর অধীন প্রতিষ্ঠিত রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকার শ্রমিক-মালিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য।

* "শ্রমিক কল্যাণ সমিতি" এই আইনের অধীন শ্রমিক ও মালিকগণের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করিবার উদ্দেশ্যে শ্রমিকগণ-এর সমন্বয়ে গঠিত শ্রমিক সমিতি।
* "নির্বাহী চেয়ারম্যান" বাংলাদেশ রপ্তানী প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষের নির্বাহী চেয়ারম্যান।

ইপিজেড আইন ধারাঃ-৬,

এলাকার কোন শিল্প ইউনিটে কর্মরত শ্রমিকগণ কোন সমিতি গঠন করার আগ্রহী হন, তাহা হলে উক্ত ইউনিটের ৩০% শ্রমিক নির্বাহী চেয়ারম্যানের নিকট নির্ধারিত ফরমে দরখাস্তের **মাধ্যমে একটি শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করার দাবী পেশ করবেন।**

ইপিজেড আইন ধারাঃ-৭

সমিতি গঠনের জন্য সমর্থন নিরূপণের উদ্দেশ্যে অনুষ্ঠেয় গণভোট:

* নির্বাহী চেয়ারম্যান ধারা ৬-এর উপধারা (২) এর অধীন যদি এই মর্মে সন্তুষ্ট হইয়া থাকেন যে, যোগ্য শ্রমিকগণের অন্যূন ৩০% নির্ধারিত ফরমে দরখাস্ত করিয়া সমিতি গঠন করিবার জন্য দাবী পেশ করিয়াছেন, তাহা হলে তিনি ধারা-৬ উপধারা (১) এর অধীন দরখাস্ত প্রাপ্তির ৫ দিনের মধ্যে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠনের অনূকূলে যোগ্য শ্রমিকগণের সমর্থন নিরূপণ করিবার উদ্দেশ্যে শিল্প ইউনিটে কর্মরত যোগ্য শ্রমিকগণের গণভোট অনুষ্ঠান করিবেন।
* যোগ্য শ্রমিকদের ৫০% (পঞ্চাশ শতাংশ) এর অধিক ভোট শ্রমিক সমিতির পক্ষে হইয়া থাকে তবে, শ্রমিক সমিতি হিসেবে বৈধ অধিকার অর্জন করিবে এবং নির্বাহী চেয়ারম্যান গণভোট অনুষ্ঠিত হইবার ২৫ দিনের মধ্যে উক্ত সমিতিকে নিবন্ধন করিবেন।

ইপিজেড আইন ধারা:-৩৭ যৌথ দরকষাকষি এজেন্ট (Collective Bargaining Agent)(১) কোন শিল্প ইউনিটে এই আইনের অধীনে নিবন্ধিত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি উক্ত ইউনিটে যৌথ দরকষাকষি এজেন্ট হবে।

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন, ৬ জুলাই, ২০০৬ সনের ২৫ নং আইন ও বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ বিধিমালা, ১৪ অক্টোবর ২০১০, এসআরও নং ৩৪৭-আইন

প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত শ্রমিকদের কল্যাণ সাধনের জন্য একটি ফাউন্ডেশন প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে এই আইন ও বিধিমালা প্রণীত হল।

ফাউন্ডেশন বিধি:-৫ ফাউন্ডেশনের কাজসমূহ;

(ক) শ্রমিক ও তাহার পরিবারের কল্যাণ সাধন;

(খ) শ্রমিক ও তাহার পরিবারের কল্যাণার্থে, বিভিন্ন প্রকার প্রকল্প গ্রহণ ও উহা বাস্তবায়ন;

(গ) শ্রমিকদের বিশেষতঃ অক্ষম বা অসমর্থ শ্রমিকদের আর্থিক সাহায্য প্রদান;

(ঘ) অসুস্থ শ্রমিকের চিকিৎসার ব্যবস্থা করা বা আর্থিক সাহায্য প্রদান;

(ঙ) দুর্ঘটনায় কোন শ্রমিকের মৃত্যু ঘটিলে তাহার পরিবারবর্গকে সাহায্য প্রদান;

(চ) শ্রমিকের জীবনবীমাকরণের জন্য যৌথ বীমা ব্যবস্থার প্রবর্তণ করা এবং এই লক্ষ্যে তহবিল হইতে সংশ্লিষ্ট বীমা প্রতিষ্ঠানকে প্রিমিয়াম পরিশোধ করা;

(ছ) উপরোক্ত কার্যাবলী সম্পাদনের জন্য যে কোন প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ এবং উদ্দেশ্য পূরণ কল্পে অন্য যে কোন কার্য সম্পাদন করা।

কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশ গ্রহণ:

বিধি:-২১২, ধারা:-২৩২-এর উপধারা (৩) এর উদ্দেশ্য পূরণকল্পে সেক্টর ভিত্তিক তহবিল ব্যবস্থাপনার লক্ষ্যে শতভাগ রপ্তানীমূখী শিল্প সেক্টরের জন্য একটি কেন্দ্রীয় তহবিল নামে একটি তহবিল গঠন করবে।

বিধি:-২১৫, তহবিলের সুবিধা প্রাপ্তির যোগ্যতা ও অর্থের ব্যবহার:-(১), ধারা:-২৩৩(১)(ঝ) তে সুবিধাভোগী সংজ্ঞায় বর্ণিত ব্যক্তিকে বুঝাইবে।

(৩)(৪) কেন্দ্রীয় তহবিল দুইভাগে ভাগ হবে। অর্ধেক সুবিধাভোগী কল্যাণ বিভাগে বাকী অর্ধেক আপদকালীন তহবিলে (অর্থাৎ ৫০% ও ৫০%)।

উপধারা:-৬, উপবিধি-৩ এ উল্লেখিত হিসাব হইতে প্রাপ্ত অর্থ আইনের অধীন কারখানা বা প্রতিষ্ঠান হইতে প্রাপ্ত অর্থের অতিরিক্ত হইবে।

উপধারা:-৭ সুবিধাভোগী কল্যাণ হিসাব হইতে নিম্নবর্ণিত ক্ষেত্রে অনুদান প্রদান করা যাইবে;

(ক) কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনাজনিত কারণে অথবা পেশাগত রোগে আক্রান্ত হইয়া মৃত্যুবরণ করিলে অথবা পরবর্তীতে মৃত্যু ঘটিলে অথবা কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনাজনিত কারণে অথবা পেশাগত রোগে আক্রান্ত হইয়া স্থায়ী অক্ষমতা ঘটিলে সংশ্লিষ্ট সুবিধাভোগী বা তাহার উপযুক্ত উত্তরাধিকারী ও পোষ্যকে তিন লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান।

(খ) কোন সুবিধাভোগী চাকরিরত অবস্থায় অসুস্থ হইয়া বা কর্মক্ষেত্রের বাহিরে কোন দূর্ঘটনায় মৃত্যুবরণ অথবা স্থায়ীভাবে অক্ষম হইয়া গেলে তিনি বা তাহার উপযুক্ত উত্তরাধিকারীকে দুই লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান;

(গ) কোন সুবিধাভোগী কর্মকালীন দুর্ঘটনায় পতিত হইয়া তাহার কোন অঙ্গহানী ঘটিলে যাহা স্থায়ী অক্ষমতার কারণ নহে, তাহা হইলে তাহাকে অনধিক এক লক্ষ টাকা অনুদান প্রদান;

(ঘ) অসুস্থ সুবিধাভোগীদের চিকিৎসার ব্যবস্থা করা বা আর্থিক অনুদান প্রদান;

(ঙ) সুবিধাভোগী পরিবারের মেধাবী সদস্যকে শিক্ষার জন্য বৃত্তি প্রদান;

(চ) সুবিধাভোগীদের স্বাস্থ্য ব্যবস্থা নিশ্চিত করার জন্য স্বাস্থ্য বীমা স্কীম চালুকরণ।

বিধি:-২৩৩, তহবিল বন্টন:- ট্রাস্টি বোর্ড অংশগ্রহণ তহবিলের অর্থ প্রাপ্ত হইবার ২ মাসের মধ্যে ৮০% অর্থ ধারা-২৪২(১) অনুসরণ করিয়া ধারা-২৩৩(১)(ঝ) অনুযায়ী নিয়োজিত ব্যক্তি তহবিলে লভ্যাংশ স্থানান্তরের যাহার চাকরির বয়স ৯ মাস পূর্ণ হইয়াছে, এমন ব্যক্তি বা সুবিধাভোগীদের মধ্যে নগদে পদমর্যাদা নির্বিশেষে সমভাবে বন্টন করিবে।

বিধি:২৩৬(১) বিবিধ: বোর্ডের সকল কার্য ও গৃহীত সিদ্ধান্ত সকল সুবিধাভোগীর জন্য সমান হইবে এবং সুযোগ-সুবিধার ব্যাপারে শ্রমিকদের মধ্যে কোন প্রকার বৈষম্য করা যাইবে না।

ভবিষ্য তহবিল

বিধি:-২৩৭, ভবিষ্য তহবিল গঠন ও বিধি প্রণয়ন (১) কোন বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে ভবিষ্য তহবিল গঠন ও পরিচালনা আইনে এই বিধিমালা ও প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব অনুমোদিত চাকরি বিধি দ্বারা পরিচালিত হইবে।

- ভবিষ্য তহবিল গঠন করার সাথে সাথে ধারা-২৬৪-এর বিধান অনুযায়ী প্রতিষ্ঠানের মালিক একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠন করবেন।
- ধারা ২৬৪(১০) মোতাবেক প্রতিষ্ঠানের অন্যূন তিন-চতুর্থাংশ শ্রমিক মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত পেশ করিলে প্রতিষ্ঠানের মালিক এতদুদ্দেশ্যে ভবিষ্য তহবিল পরিচালনা করিবার জন্য একটি ট্রাস্টি বোর্ড গঠন করতে বাধ্য থাকিবে।

বিধি:-২৪০(১)ও(৪), মালিক ও শ্রমিকদের সমান সংখ্যক সদস্যের সমন্বয়ে, অনধিক ৭ সদস্য প্রতিনিধি নিয়ে ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হবে। তবে শর্ত থাকে যে, যেখানে যৌথ দরকষাকষি কমিটি বা ট্রেড ইউনিয়ন বা অংশগ্রহণকারী কমিটি নাই, সেক্ষেত্রে কল্যাণ কর্মকর্তার তত্ত্বাবধানে উক্ত প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মধ্য হইতে শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়ন করিবেন।

বিধি:২৩৮, ভবিষ্য তহবিলে সদস্য হইবার যোগ্যতা যিনি এই প্রতিষ্ঠানে এক বছর চাকরীকাল পূর্ণ করিয়াছেন, এমন প্রত্যেকেই সদস্য হইবেন;

তবে শর্ত থাকে যে, বেআইনী লক-আউট, আইনসম্মত লক-আউট, আইনসম্মত ধর্মঘট, লে-অফের দিনসমূহ এবং সাপ্তাহিক ছুটি, পীড়া ছুটি, নৈমিত্তিক ছুটি, অনধিক ষোল সপ্তাহের প্রসূতিকালীন ছুটি এবং অনুমোদিত অন্য যে কোন ছুটি বা অবকাশের দরুন শ্রমিকের অনুপস্থিতি প্রতিষ্ঠানে তাহার চাকরির ধারাবাহিকতাকে ক্ষুন্ন করিবে না।

মহাপরিদর্শক : কল-কারখানা ও প্রতিষ্ঠানসমূহ

বাংলাদেশ শ্রম আইন যথাযথভাবে পালিত হচ্ছে কি না এবং কোন কোন ক্ষেত্রে তা লঙ্গিত হচ্ছে, কারা লংগন করছে তাদের ব্যাপারে প্রয়োজনীয় আইনী ব্যবস্থা গ্রহণ করা বা নেয়ার জন্য সরকার কল-কারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শক বিভাগ প্রতিষ্ঠা করেছে। শ্রমিক-মালিক উভয় পক্ষই আইন মেনে চলে আইনের ভেতর থেকেই যার যার অধিকার আদায় করে নিবেন।

বিধিঃ-৩৫১(১), ধারাঃ-৩১৯ এর অধীন মহাপরির্দশক তৎকর্তৃক দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তা আইন বা এই বিধিমালায় উল্লেখিত নির্দিষ্ট দায়িত্ব ও ক্ষমতা পালনের অতিরিক্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারিবেন।

(ক) আইন ও বিধিমালার কোন অধিকার লংঘনের ব্যাপারে অভিযোগ প্রাপ্ত হইলে, অভিযোগ প্রাপ্তির ১০ কর্মদিবসের মধ্যে অনুসন্ধান ও তদন্ত করা এবং আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট পক্ষকে নির্দেশ প্রদান করা এবং উক্ত পক্ষ নির্দেশ পালনে ব্যর্থ হইলে শ্রম আদালতে ফরম-১৪ অনুযায়ী অভিযোগ দায়ের করা;

(খ) নির্ধারিত নিম্নতম মজুরি হার যে মালিক বা শ্রমিকের প্রতি প্রযোজ্য, তিনি যেখানে ব্যবসা করিয়া থাকেন, এমন কোন প্রাঙ্গণে প্রবেশ করিতে এবং পরীক্ষার জন্যে কোন রেজিস্ট্রার, মজুরী রেজিস্টার, শ্রমিকদেরকে প্রদত্ত মজুরির রেকর্ড বা দলিল যাহা মজুরি প্রদান বা হিসাবের সহিত সংশ্লিষ্ট উহা তলব করা এবং ঘটনাস্থলে বা অন্যত্র কোন ব্যক্তির সাক্ষ্যগ্রহণ এবং আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রয়োজনীয় ক্ষমতা প্রয়োগ।

(গ) শ্রমিকের যে কোন পাওনা এবং মজুরি আদায়ের জন্য ক্ষেত্রমতে ফরম-৪৪(খ) ও ৪৮(খ) অনুযায়ী শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের বা প্রতিবেদন পেশ করা;

(ঘ) আইন ও সংশ্লিষ্ট বিধিমালা, শ্রমিক অধিকার সম্পর্কিত জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দলিলাদি বা কনভেনশন বা ঘোষণা, শ্রমখাত, শ্রমিক, পরিদর্শন, শিল্প-প্রতিষ্ঠান রেজিষ্ট্রিকরণ ও শ্রমিক সংখ্যা, অসন্তোষ নিষ্পত্তিকরণ, মামলা দায়ের, শিল্প প্রতিষ্ঠান হইতে প্রাপ্ত বার্ষিক রিটার্ন, ইত্যাদি সংশ্লিষ্ট দলিলাদি বা তথ্যাদির বিবরণ প্রস্তুতকরণ এবং যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষের অনুমোদন সাপেক্ষে প্রচার-প্রকাশ ও সরবরাহ করা।

ব্যক্তি মালিকাধীন সড়ক পরিবহন শ্রমিক কল্যাণ তহবিল আইন-২০০৫ সনের ২নং আইন

যেহেতু সড়ক পরিবহনে ব্যক্তি মালিকানাধীন খাতে নিয়োজিত শ্রমিকদের কল্যাণ সাধনের উদ্দেশ্যে একটি কল্যাণ তহবিল গঠন এবং উহার ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিধান প্রণয়ন করা সময়ের দাবী। সে লক্ষ্যে এ আইন।

কল্যাণ বিধিঃ ১৫, কল্যাণ তহবিল প্রদেয় সুবিধা

(ক) একজন শ্রমিক, নির্ধারিত মেডিক্যাল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক তাহার কর্তব্য সম্পাদনের পক্ষে দৈহিক অথবা মানসিকভাবে স্থায়ী অক্ষম বলিয়া ঘোষিত হন এবং এই কারণে অপসারিত অথবা কর্মচ্যুত হন, সেই ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত হারে তহবিল হইতে অনুদান পাইবার অধিকারী হইবেন;

(খ) কোন শ্রমিক কর্মরত অবস্থায় মৃত্যুবরণ করিলে উক্ত শ্রমিকের স্ত্রী অথবা স্ত্রীগণ বা স্বামী এবং নির্ভরশীল পিতা-মাতা ও সন্তান-সন্ততিগণ নির্ধারিত হারে তহবিল হইতে অনুদান পাইবার অধিকারী হইবেন;

(গ) কোন শ্রমিকের মৃত্যু, স্থায়ীভাবে অক্ষম বা মারাত্মক দুঃস্থ বা মৃত শ্রমিকের কন্যার বিবাহের জন্য অনুদান;

(ঘ) চাকরীরত, স্থায়ী দৈহিকভাবে অক্ষম, মারাত্মক দুঃস্থ বা মৃত শ্রমিকের সন্তান-সন্ততির শিক্ষার জন্য এককালীন বা মাসিক ভিত্তিতে অনুদান বা বৃত্তি প্রদান;

(ঙ) চশমা ক্রয় বা অন্য কোন দৈহিক সহায়তামূলক জিনিস ক্রয়, দাফন-কাফন বা শেষকৃত্যানুষ্ঠান, দূর্ঘটনা বা জখমের ক্ষেত্রে সাহায্য এবং প্রাকৃতিক দূর্যোগ মোকাবেলার জন্য সাহায্য প্রদান।

শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ আইন

শ্রম আইনে কারখানায় কর্মরত অবস্থায় কোন শ্রমিক দুর্ঘটনায় আহত বা শারীরিকভাবে অক্ষম বা নিহত হলে কারখানার মালিক ঐ শ্রমিককে বা তার নমিনীকে ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন (শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-১৫০)। শ্রম আইনে প্রথমে কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার নিশ্চিত করার বিধান রেখেছে। কাজের আগে; কাজের নিরাপদ পরিবেশ নিশ্চিত করার কথা আইনে বলা হয়েছে। যদি মালিকের গাফিলতির কারণে দুর্ঘটনা ঘটে তাহলে মালিকের জেল জরিমানার কথাও বলা হয়েছে। উদাহরণ তাজরিন ফ্যাশন, রানা প্লাজা যার প্রমাণ। সমস্ত নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণ করার পরও যদি দুর্ঘটনা ঘটে তবেই শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাওয়া, তার আইনগত অধিকার।

যে শ্রমিক নিজেকে তিলে তিলে নিঃশেষ করে অর্থনীতি গড়ে তুলে, যে শ্রমিক সমাজকে সচল রাখে, সে শ্রামিক অনাকাঙ্ক্ষিত বেকারত্ব, পেশাগত দুর্ঘটনা, দুর্যোগ-দুর্বিপাকে ও বৃদ্ধকালিন সময়ে সুরক্ষা পাওয়া তার অধিকার। আর এ অধিকার বাস্তবায়নে ও সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিধানে সকলকে একযোগে কাজ করতে হবে।

আমরা জানি তিনটি অর্গাণ নিয়ে শিল্প প্রতিষ্ঠান গড়ে উঠে, এক শ্রমিক, দুই ভূমি, তিন মূলধন। এর একটি ছাড়াও প্রতিষ্ঠান চলতে পারে না। যেহেতু শ্রমিকের গতরটাই পুঁজি, অর্থের বিনিময়ে শ্রম বিক্রি করে। তাদের কিছু অধিকার জাতিসংঘের সার্বজনিন মানবাধিকার ঘোষণা ১৯৪৮ সালের ১০ ডিসেম্বর, আইএলও কনভেনশন, বাংলাদেশ সরকারের সংবিধান ধারা ১৪-১৫ ও শ্রম আইন (৪২) ২০০৬ এ, কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের মোট ৫৪ টি ক্ষতিপূরণের কথা উল্লেখ আছে। যেমন, কারখানা বন্দ, লে-অফ, ছাটাই, অবসান, ছুটি, (দুর্ঘটনা আইন ১৮৫৫) দূর্ঘটনা, পুঙ্গত্ব ও মৃত্যু জনিত কারণ, যদি স্বাভাবিকভাবে কোন শ্রমিক মৃত্যুবরণ করেন, তার মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ পাবেন না, যদি তার চাকরীর বয়স তিন বছর পূর্ণ না হয়। পেশাগত ব্যাধি, ইত্যাদি।

মৃত ও স্থায়ী অক্ষম এবং অস্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ

মৃত্যুর ক্ষেত্রে	স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতার ক্ষেত্রে	অস্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে
	প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক - অপ্রাপ্ত বয়স্কশ্রমিক	অক্ষমতার মেয়াদকাল, ১বছর পর্যন্ত- প্রথম ২ মাসের জন্য সম্পূর্ণ মাসিক মজুরী, পরববর্তী ২ মাস মাসিক মজুরীর তিন ভাগের ২ ভাগ এবং পরের মাসগুলিতে মাসিক মজুরীর অর্ধেক পাবে।
১.০০০০০/- টাকা	১.২৫.০০০/- টাকা ১০.০০০/- টাকা	

তবে, কারখানার ঝুঁকির বিষয়ে মালিককে জানানোর পরেও এ ব্যাপারে মালিকের অবহেলাজনিত কারণে ব্যবস্থা না নেয়ায় যদি দুর্ঘটনা ঘটে, সে ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের পরিমাণ দ্বিগুণ হবে।

লে-অফকৃত শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ

মাস্টার রোলে কর্মরত কোন শ্রমিকের চাকরির বয়স কোন কারখানায় ১ বছর পূর্ণ হওয়ার পর ঐ শ্রমিককে লে-অফ করা হলে, কারখানার মালিক ঐ শ্রমিককে সাপ্তাহিক ছুটির দিন ব্যতীত তার লে-অফের সকল দিনের জন্য ক্ষতিপূরণ দিবেন [শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-১৬]

ক্ষতিপূরণের পরিমাণ

লে-অফকৃত শ্রমিকের ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হবে তার মূল মজুরি এবং মহার্ঘ ভাতা ও অন্তবর্তী মজুরি যদি থাকে এর অর্ধেক এবং আবাসিক ভাতা পেয়ে থাকলে পূর্ণ আবাসিক ভাতা।

উদাহরণস্বরূপ ধরা যাক, মূল মজুরি ২০০০ টাকা, মহার্ঘ ভাতা ২০০ টাকা, অন্তবর্তী মজুরি নাই এবং আবাসিক ভাতা ৮০০ টাকা। এ ক্ষেত্রে লে-অফকালিন সময়ে আপনার মাসিক ক্ষতিপূরণের পরিমাণ হবে-মূল মুজরি এবং মহার্ঘ ভাতার অর্ধেক (২০০০+২০০ = ২২০০ ÷ ২ = ১১০০ টাকা + বাড়িভাড়া ৮০০ টাকা = ১৯০০ টাকা। ২৬ দিন (৩০ দিন থেকে সাপ্তাহিক ছুটি বাদে) ১৯০০÷ ২৬=৭৩.৮টাকা।

"কনভেনশনে আইএলও যা দেখে
শ্রমমান, সংগঠন,মজুরী ও নিম্নতম মজুরী
ছুটি, পেশাগত নিরাপত্তা, বল প্রয়োগমূলক শ্রম
ত্রিপক্ষীয় কমিটি, চিকিৎসা ও স্বাস্থ্য নিরাপত্তা"
সিবিএ বা যৌথ দরকষাকষি কমিটি

শ্রম আইন ও শ্রমিক আন্দোলন

একটি সমন্বিত ও গণতান্ত্রিক শ্রম আইনের দাবী এদেশের ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের দীর্ঘ দিনের। আন্দোলনের লক্ষ্য ছিল, যতদুর সম্ভব একটি গণতান্ত্রিক ও যুগোপযোগী শ্রম আইন। যে আইন দেশের নয় কোটি শ্রমজীবি মানুষের জীবন-জীবিকার অধিকারসহ শ্রমিকের জন্য স্বীকৃত মানবাধিকার, আর্ন্তজাতিক শ্রমমান ও বাংলাদেশের সংবিধান প্রদত্ত অধিকারসমূহ সুরক্ষার নিশ্চয়তা বিধান করা। প্রায় অর্ধশত আইন আর তার হরেক রকমের ব্যাখ্যা আইনজ্ঞদেরকেই বিভ্রান্ত করতো, সেখানে ট্রেড ইউনিয়নের কর্মী ও শ্রমিকদের অসহায়ত্ব সহজেই বোধগম্য। দীর্ঘ আন্দোলনের ফলশ্রুতিতে ২০০৬ এর ১১ অক্টোবর শ্রম আইন ২০০৬ জাতীয় সংসদে পাস হয়। এতে ২১ টি অধ্যায়, ৩৫৪ টি ধারা রয়েছে। সংশোধনী ২০১৩, আইনের বিধানগুলোকে সহজ ও যুগোপযোগী করা হয়েছে।

লক্ষ্য ঃ (এক) সামগ্রিক বাস্তবায়নে করণীয় (দুই) সুনির্দিষ্ট অধিকার রক্ষায় করণীয়।
উক্ত লক্ষ্য দুটি বাস্তবায়নে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠনকে এখনই সর্বাত্মক কার্যক্রম হাতে নেয়া এবং অতন্দ্র প্রহরীর মত, প্রতিকূল পরিবেশে কাজ করে যাওয়া।

“শ্রমজীবি মানুষ যত যৌক্তিক কথাই বলুক
যতই আইনের কথা বলুক
যদি তারা সংগঠিত শক্তির প্রমাণ দিতে না পারে
সবাই মিলে সোচ্চার কণ্ঠে কথা না বলতে পারে
তাহলে কেউ তাদের কথায় কর্ণপাত করে না”

শ্রম আইন ২০০৬-এর প্রধান প্রধান অধ্যায়সমূহ

দ্বিতীয় অধ্যায়

ধারা ৩-৯ এ শ্রমিকের নিয়োগ ও পরিচয়পত্র, চাকুরীর শর্তাবলি, শ্রমিকের শ্রেণী বিন্যাস, সার্ভিস বুক, শ্রমিক রেজিস্টার, অসদাচরণ, শাস্তির পদ্ধতি, বিভিন্নভাবে চাকরীচুতি, চাকরীর অবসান, অবসর ও অভিযোগ দায়ের পদ্ধতি।

তৃতীয় অধ্যায়

কিশোর শ্রমিক নিয়োগঃ ধারা ২ (৬৩) তে ১৪ বছরের নিচে চাকরীতে শিশু-কিশোর নিয়োগে বাধা, কাজের সময়, কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু নিয়োগে ব্যতিক্রম।

চতুর্থ অধ্যায়

প্রসুতি কল্যাণ সুবিধা, কতিপয় ক্ষেত্রে কাজে বাধা নিষেধ, প্রসুতি ভাতা প্রদান পদ্ধতি। ধারা-৪৬ অনুযায়ী, চাকরীর বয়স ৬ মাস হলেই একজন মহিলা শ্রমিক মাতৃত্বকালীন ১৬ (৮+৮), সপ্তাহ, সরকারী, আধা-সরকারী ও স্বায়িত্বশাসিত প্রতিষ্ঠানে ২৪ সপ্তাহের ছুটি পাবেন বেতনসহ।

পঞ্চম থেকে অষ্টম অধ্যায়

স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান। বায়ু চলাচল ও প্রয়োজনীয় তাপমাত্রার ব্যবস্থা, ধুলা-বালি ও ধোঁয়া থেকে রক্ষা করা, বর্জ্য পদার্থ সরানোর ব্যবস্থা করা, অতিরিক্ত ভিড় পরিহার করা, পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা করা, নিরাপদ খাবার পানির ব্যবস্থা করা, পর্যাপ্ত সংখ্যক মহিলা-পুরুষের জন্য আলাদা টয়লেট-এর ব্যবস্থা করা, আবর্জনা বক্স ও পিকদানীর ব্যবস্থা করা, ফাস্ট এইড বক্স, ফার্মাসিস্ট ও ডাক্তারের ব্যবস্থা করা, কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকিপূর্ণ কাজে সতর্কপূর্ণ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

নবম অধ্যায়

ধারা ১০০-১০২ পর্যন্ত, দৈনিক কর্মঘন্টা, বিশ্রাম ও ছুটি। এই অধ্যায়ে শ্রমিকের কর্মঘন্টা, বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি, ওভার টাইম, সাপ্তাহিক পূর্ণ মজুরীসহ ১ দিন, নৈমিত্তিক ছুটি বৎসরে ১০ দিন, পীড়া ছুটি বৎসরে ১৪ দিন, মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি ১৮ দিন ও উৎসব ছুটি পূর্ণ বেতন/ মজুরীসহ ১১ দিন। ধারা ১০৮ ওভার টাইম মূল মজুরীর দ্বিগুণ।

এ ছাড়াও অংগহানী, চোখ, কান ও স্বাস্থ্যহানীর কারণে শ্রমিকদের ভিন্ন ভিন্ন রেটে ক্ষতি পূরণ পাওয়ার জন্য আইন রয়েছে যা বিধিদ্বারা সংরক্ষিত।

দশম ও একাদশ অধ্যায়

মজুরী পরিশোধ আইন ও মজুরী বোর্ড। মাসিক বৃত্তিতে কর্মরত শ্রমিককে মাস শেষ হওয়ার ৭ কর্ম দিবসের মধ্যেই মজুরী পরিশোধ করতে হবে। ধারা-১৩৮ নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠন, ধারা-১৩৯ কোন শিল্পের মালিক কিংবা শ্রমিক পক্ষ থেকে অথবা উভয় পক্ষের দাখিলকৃত আবেদনের প্রেক্ষিতে সরকার সে শিল্পের শ্রমিকদের জন্য একজন চেয়ারম্যান, একজন নিরপেক্ষ সদস্য, মালিক-শ্রমিকের প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের এক জন করে ও সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিক-শ্রমিক পক্ষে একজন করে মোট ৬ জন সদস্য নিয়ে নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠিত হয়।

দ্বাদশ অধ্যায়

দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ।

ত্রয়োদশ অধ্যায়

ধারাঃ ১৭৫–২০৮ পর্যন্ত, ট্রেড ইউনিয়ন ও শিল্প সম্পর্ক। এই অধ্যায়ে শ্রমিকের সংজ্ঞা, মালিক-শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন রেজিষ্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত ও প্রয়োজনীয় বিষয়াদি।

চতুর্দশ অধ্যায়

ধারা ২১৪, বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপিল ট্রাইব্যুনাল, আইনগত কার্যদ্বারা ইত্যাদি। এ অধ্যায়ে শিল্প বিরোধ উত্থাপন, শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি, ধর্মঘট, লক-আউট, শ্রম আদালতে দরখাস্ত, শ্রম আদালতের রায় ইত্যাদি।

পনের ও সতের অধ্যায়

ধারা ২৬৪, কোম্পানীর মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ, ভবিষ্য তহবিল। এ অধ্যায়ে অংশ গ্রহণ তহবিল, কল্যাণ তহবিল-এর ব্যবহার এবং ভবিষ্য তহবিলের ব্যবহারের কথা বলা হয়েছে।

উপসংহার :

বিদ্যমান শ্রম আইনসমূহের অধ্যায়ে বর্ণিত অধিকারসমূহ সকল শ্রেণীর পেশা বা প্রতিষ্ঠানের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য নহে। বিভিন্ন সেক্টরের শ্রমিকদের জন্য ভিন্ন ভিন্ন আইনের ধারাসমূহ প্রযোজ্য। কাজেই নিজ উদ্যোগে আপনাকে প্রয়োজনীয় আইনসমূহ এবং 'এর অধ্যায়সমূহ ভালভাবে জেনে নিতে হবে।

গার্মেন্টস সেক্টরে কাজের গুরুত্ব

বাংলাদেশে গার্মেন্ট ফ্যাক্টরী গড়ে উঠতে শুরু করে ১৯৭৭ সালের দিকে। বর্তমানে এ সেক্টর, এক অনন্য উচ্চতায় পৌঁছেছে। গত ১৫-১৬ অর্থ বছরে প্রবৃদ্ধি ছিল ১৩ শতাংশ, যদিও সরকারের অদূর্দশিতার কারণে ১৬-১৭ অর্থ বছরে প্রবৃদ্ধি নেমে এসেছে ২ শতাংশে, যা এ সেক্টরকে আতংকিত করে তুলেছে। দেশের প্রায় ৮০% রেমিটেন্স আসে এ খাত থেকে। বিশ হাজার ফ্যাক্টরী আছে এবং ৪৫,০০,০০০ (পঁয়তাল্লিশ লাখ) শ্রমিক-কর্মচারী কর্মরত, এর মধ্যে নারী শ্রমিক সংখ্যা ৮০%। এ সেক্টরে নামে বে নামে প্রায় ৫০টি পেশা ভিত্তিক শ্রমিক ফেডারেশন কাজ করছে। এতে রেজিষ্ট্রিকৃত ফেডারেশন আছে ৩৮টি। যদিও শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের অন্তর্ভূক্ত ফেডারেশন একটিও নেই। শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন, একটি গার্মেন্ট ফেডারেশন লালন করছে, এ সংগঠনটির সাংগঠনিক তৎপরতা তেমন নেই বললেই চলে।

বর্তমানে গার্মেন্টস সেক্টরে শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের অন্তর্ভুক্ত ১১টি ইউনিয়ন রয়েছে। পঁয়তাল্লিশ লাখ শ্রমিকের সাথে, তাদের পরিবার মিলে কমপক্ষে দেড় কোটি মানুষ এ সেক্টরের সাথে জড়িত। এ বিপুল সংখ্যক শ্রমজীবি মানুষের কথা ভাবতে হবে, সিদ্ধান্ত নিতে হবে, ৮০ ভাগ নারী শ্রমিকের ব্যাপারে। এদেশের কোমলমতি ধর্মপ্রিয় নারী সমাজ আজ কোন পথে তা দিব্য চোখে ও অন্তর্চোখে উপলব্ধি করতে হবে। আমরা এও জানি, গার্মেন্টস সেক্টরের যতগুলো সংগঠন আছে, তারা সবাই বাম ঘরণার। তারা নারীদেরকে বিভ্রান্তির দিকে নিয়ে যাচ্ছে অতিদ্রুততায়। কাজেই 'সাধু সাবধান'।

এ সেক্টরে দ্রুত কাজ সৃষ্টির জন্য, সুনির্দিষ্ট ও বাস্তবভিত্তিক পরিকল্পনা গ্রহণ করতে হবে

(ক) বর্তমানে সারা দেশে বিশ হাজার ফ্যাক্টরী আছে। (খ) প্রধানত দেশের মাত্র ৫ টি অঞ্চলে এ শিল্প গড়ে উঠেছে। যেমন, ঢাকা মহানগর উত্তর-দক্ষিণ, সাভার-আশুলিয়া,গাজীপুর, নারায়নগঞ্জ ও চট্টগ্রাম। এছাড়াও মোমেনশাহী, খুলনাসহ দেশের বিভিন্নস্থানে বিক্ষিপ্তভাবে কিছু গার্মেন্টস ফ্যাক্টরী আছে।

শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রের সমস্যাগুলো চিহ্নিত করতে হবে

(ক) ধারা ১০০ অনুযায়ী, কর্মঘন্টা না মানা (খ) ধারা ১০৮ অনুযায়ী, অধিককাল ভাতা বা ওভারটাইম না দেয়া, দিলেও লামছামভাবে দেয়া। (গ) মিড লেভেল ম্যানেজমেন্টের অমানবিক আচরণ। (ঘ) অল্প লোক দিয়ে বেশী কাজ করানো। (ঙ) কথায় কথায় চাকরীচুতি (চ) ছুটি না দেয়া। (ছ) অসুস্থ্যতায় চিকিৎসা ও ছুটি না

দেয়া। (জ) নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালিন ছুটি ও ভাতা না দিয়ে চাকরীচ্যুত করা। (ঝ) সম কাজের সম মজুরী না দেয়া। (ঞ) কর্মচারীদের অতিরিক্ত মজুরী না দিয়ে, "স্টাফ বলে" ৮ কর্ম ঘন্টার স্থলে ১২-১৬ ঘন্টা কাজ করানো। সর্বোপরি শ্রম আইন অনুসরণ না করা।

শ্রমিককে আপন করার জন্য যা করণীয়

(ক) সমস্যা জানা ও সমাধান করা। (খ) ছুটির দরখাস্ত লেখে দেয়া। (গ) অনুযোগপত্র বা গ্রিভেন্স প্রিটিশন লেখে দেয়া (ঘ) প্রশাসনের ও মালিকের সাথে যোগাযোগ করে সৃষ্ট সমস্যার সমাধান করা। (ঙ) মাস্তানদের দৌরাত্ব থেকে হেফাজতের ব্যবস্থা করা। সর্বোপরি শ্রম আইন সম্পর্কে অবহিত করা।

ময়দানের অবস্থা

সৎ নেতৃতের অভাবে শ্রমিকরা দিশেহারা, যারা বর্তমানে নেতৃত্ব দিচ্ছেন তারা অসৎ, অযোগ্য ও চরিত্রহীন। ময়দান, সৎ নেতৃত্বের অপেক্ষায়। সে সাথে সারা দেশের রাজনৈতিক হয়রানীর কারণে প্রায় সকল ফ্যাক্টরীতে মাদার সংগঠনের রেডিমেড কর্মী বাহিনী পাওয়া যায়। এমতাবস্থায়, শ্রমিকের মনের কথা নিয়ে পরিকল্পিতভাবে ময়দানে ঝাপিয়ে পড়লে এক বছরের মধ্যে এ ময়দান দখলে আনা যাবে, ইনশাআল্লাহ।

গার্মেন্টস সেক্টরের যতগুলো সংগঠন আছে
তারা সবাই বাম ঘরণার
তারা নারীদেরকে বিভ্রান্তির দিকে
নিয়ে যাচ্ছে অতিদ্রুততায়।
কাজেই "সাধু সাবধান"

:ার্মেন্টস সেক্টরে নিম্নতম মজুরী ঘোষণা

৪ঠা ডিসেম্বর ২০১৩, গার্মেন্টস শিল্পে সর্বশেষ বেতন স্কেল ঘোষণা ও বাস্তবায়ন হয়। যা পাঁচ বছর পর পর পুনর্মূল্যায়ন করে নতুন করে নিম্নতম মজুরী বোর্ড গঠিত হওয়ার কথা রয়েছে। শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-১৪ অনুসারে, সরকার গার্মেন্টস শ্রমিকের জন্য মোট সাতটি গ্রেডে মজুরী নির্ধারণ করেছে। তবে আপনারা কে কোন গ্রেডের মজুরী পাবেন, তা নির্ভর করবে আপনার নিজের যোগ্যতা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার ওপর।

নং	শ্রমিকের পদবিন্যাস ও শ্রেণি বিভাগ	মূল মজুরী টাকা	বাৎসরিক মজুরী বৃদ্ধি হার	বাড়ি ভাড়া ভাতা টাকা মূল মজুরীর ৪০%	চিকিৎসা ভাতা টাকা	যাতায়াত ভাতা টাকা	খাদ্য ভাতা টাকা	সর্বমোট মজুরী টাকা
১	গ্রেড-১ প্যাটার্ণ মাস্টার, চীফ কোয়ালিটি, কন্টোলার, চীফ কাটিং মাস্টার/কাটিং চীফ	৮৫০০	৫%	৩৪০০	২৫০	২০০	৬৫০	১৩০০০
২	গ্রেড-২ মেকানিক/ইলেকট্রিশিয়ান কাটিং মাস্টার	৭০০০	৫%	২৮০০	২৫০	২০০	৬৫০	১০৯০০
৩	গ্রেড-৩ স্যাম্পল মেশিনিস্ট,মেকানিক সিনিয়র সেলাই মেশিন, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং, অপারেটর। ইত্যাদি	৪০৭৫	৫%	১৬৩০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৮০৫
৪	গ্রেড-৪ সেলাই মেশিন, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং, অপারেটর। ইত্যাদি	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০
৫	গ্রেড-৫ সেলাই মেশিন, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং, অপারেটর।ইত্যাদি	৩৫৩০	৫%	১৪১২	২৫০	২০০	৬৫০	৬,০৪২
৬	গ্রেড-৬ সাধারণ সেলাই মেশিন, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং, অপারেটর। ইত্যাদি	৩২৭০	৫%	১৩০৮	২৫০	২০০	৬৫০	৫৬৭৮
৭	গ্রেড-৭ সহকারী সেলাই মেশিন, উইনডিং, নিটিং, লিঙ্কিং, অপারেটর। ইত্যাদি	৩০০০	৫%	১২০০	২৫০	২০০	৬৫০	৫৩০০

শিক্ষানবিস

(ক) শিক্ষানবিসীকাল হবে তিন মাস।

(খ) শিক্ষানবিসীকালীন শিক্ষানবিস শ্রমিক প্রশিক্ষণ ভাতা হিসাবে মাসিক সর্বসাকুল্যে ৪.১৮০ টাকা। মূল মজুরী ২.২০০/- বাড়ীভাড়া ৪০% হারে ৮৮০/- চিকিৎসা ভাতা ২৫০/- যাতায়াত ভাতা ২০০/- খাদ্য ভাতা ৬৫০/- টাকা প্রাপ্ত হবেন।

(খ) একজন শ্রমিকের শিক্ষানবিসীকাল আরো তিন মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্রথম তিন মাস শিক্ষানবিসীকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয়।

শিক্ষানবিসীকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত হওয়ার পর শিক্ষানবিস শ্রমিক সংশ্লিষ্ট গ্রেডের শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত হবে।

ওভারটাইম ভাতা

ওভারটাইম ভাতা পাওয়া শ্রমিকের অধিকার। আপনি ৮ ঘন্টার বেশী কাজ করলে, সেই অতিরিক্ত সময়ের কাজের জন্য আপনি ওভারটাইম ভাতা পাবেন। শ্রম আইন ২০০৬, ধারা ১০৮ অনুসারে প্রতিঘন্টা কাজের জন্য আপনার ওভারটাইম ভাতা হবে দ্বিগুণ। একটি উদাহরণের মাধ্যমে কিভাবে ওভারটাইম ভাতা হিসাব করা যায় তা জেনে নেই।

ধরা যাক আপনি মাসিক মজুরী পান মোট ৩০০০/- টাকার ভিতরে বাড়িভাড়া ৮০০ টাকা এবং চিকিৎসা ভাতা ২০০ টাকা। বাড়িভাড়া ও চিকিৎসা ভাতা মিলে ১০০০ টাকা ধরা আছে। উল্লেখ্য যে, চিকিৎসা ভাতা সকল শ্রমিকের জন্য একই। মোট মজুরী থেকে বাড়িভাড়া ও চিকিৎসা ভাতা বাদ দিলে যা থাকে, তা আপনার মূল মজুরী। এখানে আপনার মূল মজুরী হল,৩০০০-১০০০ = ২০০০ টাকা। অন্যদিকে মাসে ৪ সপ্তাহ ৪ শুক্রবার সাপ্তাহিক ছুটি বাদ দিলে, মোট কর্ম দিবস হয় ২৬ দিন। প্রতিদিন ৮ ঘন্টা কাজ করলে একমাসে মোট কর্মঘন্টা হয় ২৬ × ৮=২০৮ ঘন্টা। সুতরাং আপনি প্রতি ঘন্টায় মজুরী পান ২০০০÷২০৮= ঘন্টায় ৯.৬২ টাকা। তাহলে আইন অনুসারে আপনি প্রতি ঘন্টার ওভারটাইমের জন্য পাবেন, ৯,৬২×২ = ১৯.২৪ টাকা যা আপনার প্রতি ঘন্টার মূল বেতনের দ্বিগুণ। দরুণ আপনি মাসে ২০ ঘন্টা অতিরিক্ত কাজ করলেন, ১৯.২৪×২০ = ৩৯২.৪০ টাকা ওভার টাইম ভাতা পাবেন।

তৃণমূলে ট্রেড ইউনিয়নের গুরুত্ব

একামতে দ্বীন ও ইসলামী আন্দোলন বা খিলাফত কায়েমই হল মুসলিম জীবনের চূড়ান্ত লক্ষ্য। সে লক্ষ্য বাস্তবায়নে বিভিন্ন শ্রেণি-পেশার মানুষদেরকে সংঘবব্ধ করা ছাড়া কোন বিকল্প নাই। অথচ শিল্প-শ্রম সেক্টরের জনশক্তিই অধিকতর সংঘবব্ধ শক্তি। বাংলাদেশ সরকারের হিসাব মতে কৃষি শ্রমিকের সংখ্যা শতকরা ৬২.৩০ অর্থাৎ কৃষি ও কর্মজীবি সংখ্যা ৬ কোটির উপর, শিল্প শ্রমিক প্রায় দেড় কোটি, গার্মেন্টস এ ৪৫ লাখ, চা বাগানে প্রায় ২ লাখ শ্রমিক কাজ করছে।

গ্রামে চালকল, আটাকল, ময়দা কল, তেলকল, স'মিল, কৃষি খামার, ডেইরী খামার, পল্ট্রি, মৎস খামার, জেলে, তাঁতি, কামার-কুমার, ছিন্নমূল, বস্তিবাসী, রিক্সা-ভ্যান, ঠেলাগাড়ী, মাটিকাটা, ঘাটশ্রমিক, কুলি, নৌকার মাঝি, লঞ্চ স্টীমার, শ্রমিক, নাপিত-ধোপা, সুইপার, কাঠ মিস্ত্রি। শহর-গ্রাম সর্বত্রই বিরাজমান সংবাদপত্রসহ সকল প্রকার হকার ও ফেরীওয়ালা, বাস-ট্রাক, মিনিবাস, টেক্সি ক্যাব, সিএনজি, অটো টেম্পু শ্রমিক, দোকান কর্মচারী, হোটেল শ্রমিক, পৌরসভা, ইউনিয়ন পরিষদ কর্মচারী ক্ষুদ্র ও মাঝারি ওয়ার্কসপ, নির্মাণ শ্রমিক, ঔষধ-প্রশাধনী শিল্প শ্রমিক, গার্মেন্টস ও ব্যক্তিগত খাতসহ বিভিন্ন শ্রেণি-পেশায় অগনিত শ্রমজীবি-কর্মজীবি মানুষ রয়েছে। শ্রমিক জনশক্তির ৯০% মুসলিম। ইসলামী সমাজ বিপ্লবের জন্য এ প্রান্তিক মানুষগুলোই পারে একটি সফল বিপ্লব সাধন করতে। আমাদের দেশে প্রায় ৯ কোটি শ্রমিকের মধ্যে ২ কোটি শিল্প শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন আছে ৬,৫০০, ২৫ লাখ ট্রেড ইউনিয়নভূক্ত শ্রমিক, ৯০ ভাগ যোগাযোগ শ্রমিকের হাতে, উৎপাদনের ৮০ ভাগ শ্রমিকরাই করে এবং জন জরুরী সেবাখাত যাতায়াত, পানি, বিদ্যুৎ, গ্যাস, যোগাযোগ, স্বাস্থ্য বিভাগ ও বিটিসিএল সহ সব সেবাখাত শ্রমিকদের হাতে। কাজেই এত গুরুত্বপূর্ণ সেক্টরকে উপেক্ষা করে ইসলামী আন্দোলন তার কাঙ্খিত লক্ষ্য অর্জন করা সহজ নয়। শ্রমজীবি মানুষেরা সর্বযুগে সকল দেশে দেশে সমাজ পরিবর্তনে অগ্রণী ভূমিকা পালন করেছে। তার প্রমাণও যুগে যুগে তারা দিয়েছেন।

(ক) ১৫০০ বছর আগে আরবে রাসূলুল্লাহ (সা:) এর ইসলামী বিপ্লবে সমাজের নিম্নশ্রেণীর কৃতদাসদের ভূমিকা অন্যদের চোখে ঈর্ষণীয় ছিল। শত জুলুম নির্যাতন ও প্রলোভন দেখিয়ে তাদেরকে ফেরাতে পারেনি।

(খ) ১৯৭৯ সালে আধুনিক ইরানে ইসলামী বিপ্লবের সূচনায় বিদেশে পেট্রোলিয়াম রপ্তানীর প্রধান বন্দরের শ্রমিকরা শাহেনশাহ রেজা শাহ পাহলভী ও আমেরিকার বিরুদ্ধে প্রথম বিদ্রোহ ঘোষণা করে ধর্মঘটের মাধ্যমে তেল রপ্তানী বন্দ করে বিপ্লবের সূচনা করে।

(গ) সতেরশ ছিয়াত্তর সালে 'সাম্য মৈত্রী ও স্বাধীনতার' ফরাসী বিপ্লবে বাস্তিলদুর্গ পতনে অগ্রণী ভূমিকা পালন।

(ঘ) ১৯১৭ সালে রাশিয়ার অত্যাচারী জার সম্রাটের বিরুদ্ধে লেলিনের নেতৃত্বে শ্রমিকেরা সর্বহারার রাজ তথা শ্রমিক রাজ প্রতিষ্ঠা করে এবং আবার ঐ রাশিয়ায় ১৯৯০ সালে সমাজতন্ত্রের পতনের আন্দোলনে লেলিনগ্রাদে শ্রমিকরা ট্যাঙ্কের সামনে ঝাপিয়ে পড়ে অগ্রণী ভূমিকা পালন করে।

(ঙ) ১৯৪৯ সালে চীনের কৃষি শ্রমিকেরা 'লাঙ্গল যার জমি তার', শ্লোগানে কমরেড মাও সেতুং এর নেতৃত্বে চিয়াং কাইশেককে উৎখাত করে সমাজতান্ত্রিক বিপ্লব করেছিল।

(চ) আমাদের দেশের স্বাধীনতার সংগ্রাম, স্বৈরাচার বিরোধী আন্দোলন, আদমজি জুটমিলের শ্রমিকদের আন্দোলন, পরিবহন শ্রমিকদের আন্দোলন ও গার্মেন্টস শ্রমিকদের আন্দোলন তার প্রমাণ।

(ছ) মিশরে শ্রমিক সংগঠন শক্তিশালী নয় বিধায় ইসলামের পক্ষের সরকার টিকে থাকতে পারেনি কিন্তু তুরস্কে শ্রমিক সংগঠন শক্তিশালী হওয়ায় সেখানে সামরিক অভ্যূত্থান রুখে দেয়া সম্ভব হয়েছে।

"শ্রমিকের শ্রম
মানব সভ্যতার জনক"

পঞ্চম অধ্যায়

উপ-মহাদেশে শ্রমিক আন্দোলন

১৮৫০ সাল, ভারতবর্ষ তখন গ্রেট বৃটেনের অধিন। ১৭০০ শতক থেকে গ্রেট বৃটেন বা ইংল্যান্ডে আধুনিক শিল্পের প্রসার শুরু হয়। তারই ধারা বাহিকতায় উপমহাদেশেও বস্ত্র, চামড়া, রেল, পোস্টাল ও প্রিন্টার্স শিল্প গড়ে উঠে। সে সাথে শ্রমিকরা নতুন নতুন নানা সমস্যার সম্মুখিন হতে থাকে। এ সমস্ত সমস্যা সমাধানের জন্য শ্রমিকরা যখন কথা বলতে চায়, তখন জেঁকে বসে থাকা বেনিয়ারা শ্রমিকদের সমস্যা সমাধান না করে উল্টো নির্যাতনের মাত্রা বহুগুণে বাড়িয়ে দেয়, এতে সমস্যা না কমে তা শুধূ বাড়তে থাকে। তারই ধারাবাহিকতায় শ্রমিকরা সংগঠিত হওয়ার উপায় খুজে এবং পরে সংগঠিত হয়ে দাবী আদায়ের আন্দোলন শুরু করে। বৃটিশরা চলে যাওয়ার পর পাকিস্তান আমলেও শ্রমিকরা তাদের ন্যায্য দাবী আদায়ের আন্দোলন করতে হয়। বাংলাদেশ হওয়ার পরও একই ধারাবাহিকতা অব্যাহত রয়েছে। যদিও প্রত্যেকটি আন্দোলনেই কিছু না কিছু প্রাপ্তি আছে।

১৮৫০-১৯৪৭ সাল পর্যন্ত সময়ে, উপ-মহাদেশে বস্ত্র, চামড়া, রেল, পোস্টাল ও প্রিন্টার্স শিল্পের শ্রমিকরা সংগঠিত হয়ে, স্থানীয় ও জাতীয়ভাবে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করে। এতে যারা নেতৃত্ব দেন। তারা হলেন, মোয়ার্জি দেশাই, এম এম যোশী, চিত্র রঞ্জণ, ভি পি রায়, হোসেন শহিদ সরওয়ার্দী, এম এ মানিক, ফয়েজ আহমেদ, নূরুল হুদা, এ বি সিদ্দিকী, ইসমাইল হোসেন, নেপাল নাগ, ধিরেন শিখ, খাজা নাজিম উদ্দীন, মাওলানা আঃ হামিদ খান ভাষাণী, মাহবুবুল হক, মোঃ তোহা, কাজি মহিউদ্দীন, চৌধুরী হারুন, সিরাজুল হক, আবুল বাসার প্রমূখ।

১। ১৮৫০-৬০ সালে প্রথম বুম্বে শ্রমিক অসন্তোষ সৃষ্টি হয়।

২। শ্রম অঙ্গণে একটি কাল অধ্যায় সৃষ্টি করে আওয়ামী সরকার ১৯৭৫ সালে, সবগুলো ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন নিষিদ্ধ করে শুধুমাত্র তাদের শ্রমিক সংগঠন জাতীয় শ্রমিকলীগকে রাখে।

ফলাফলঃ বৃটেন থেকে বাংলাদেশ পর্যন্ত, মোট ৫০ টি শ্রম আইন প্রাপ্তি;

*** ১৮৬০ সালে দন্ড বিধি মোতাবেক, প্রধান পরিদর্শক সরকারী কর্মকর্তা হয়।**

১। ১৯১৩ সালে কোম্পানী এক্ট পাস হয়।

২। ১৯২৩ সালে শ্রমিক ক্ষতিপূরণ আইন পাস হয়।

৩। ১৯২০ সালে লেবার ব্যুরো প্রতিষ্ঠা করা হয় এবং পাক-ভারতের বুম্বে, মাদ্রাজ, কলকাতায় শ্রম অধিদপ্তর চালু হয়।

৪। ১৯২৫ সালের ২৭ আগস্ট, প্রভিডেন্ট ফান্ড এক্ট হয়।

৫। ১৯২৯ সালে মজুরী পরিশোধ কমিশন নিযুক্ত করেন এবং ১৯৩৬ সালের ২৩ এপ্রিল মজুরী পরিশোধ আইন পাস হয়।

৬। ১৯৩৪ সালে প্রথম কারখানা আইন চালু হয়।

৭। ১৯৪২ সালে শিল্প পরিসংখ্যান আইন চালু হয়।

৮। ১৯৬১ সালে ন্যূনতম মজুরী অধ্যাদেশ জারি।

৯। ১৯৬৫ সালে শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশ ও কারখানা আইন পাস হয়।

১০। ১৯৬৫ সালে দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন পাস হয়।

১১। ১৯৬৯ সালে শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ জারি।

১২। ১৯৬১ সালে পরিবহন সেক্টরে নিয়োগপত্র দেয়া বাধ্যতামূলক করার আইন পাস হয়।

১৩। ১৯৭০ সালে শ্রম দপ্তরকে ৩ ভাগে ভাগ করে। (ক) শ্রম দপ্তর, কাজ সালিশী করণ। (খ) ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি পরিদপ্তর, এ দপ্তরের কাজ হল, নিবন্ধন দেয়া এবং বাতিল করা (গ) কলকারখানা প্রতিষ্ঠান পরিদর্শক পরিদপ্তর। শ্রম আইন বাস্তবায়ন এ শাখার কাজ।

১৪। ১৯৭৪ সালে শ্রম পরিদপ্তর ও ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি শাখা বিরোধ বাধে ও ভাগ হয় এবং ১৯৭৬ সালে আবার একত্রিত হয়।

১৫। ১৯৯২ সালে, অভ্যন্তরিণ নৌযান শ্রমিক নিয়ন্ত্রণ আইন ১৯৯২ পাস।

১৬। ২০০৬ সালে পূর্বের ২৫টি আইনকে একত্রিত করে, শ্রম আইন ২০০৬ পাস। (সংশোধনী ২০১৩)।

আন্তর্জাতিক শ্রমিক আন্দোলনের ইতিহাস ও সংস্থাসমূহ

আধুনিক শিল্প বিপ্লবের সূচনা পর্বের কিছুকাল পরই শুরু হয় অধিকার আদায়ের আন্দোলন। ইসলামের পূর্ব যুগে আমরা দেখতে পাই দাস প্রথার। মানুষ কেনা-বেচা হত, মানুষের মৌলিক বা সাধারণ কোন অধিকার স্বীকার করা হতো না। হযরত মোহাম্মদ (স:) এর আগমনের মধ্যে দিয়ে এ দাস প্রথার অবসান হতে শুরু হয়। তিনি পরিস্কার জানিয়ে দিলেন, "তারা তোমাদের মতই মানুষ, তারা তোমাদের ভাই, তোমরা যা খাও তাদেরকে তাই খেতে দাও। তোমরা যা পরিধান কর, তাদেরকে তাই পরিধান করতে দাও। তিনি আরো বললেন, মানুষে মানুষে কোন ভেদাভেদ নেই, না আরব; অনারবের উপর। না আজমীর উপর আরবের। না কালোর উপর সাদার। তোমরা সবাই এক আদমের সন্তান।" ইসলামের এ মহান শিক্ষার ফলে; পৃথিবী থেকে দাস প্রথা বিলুপ্ত হলেও, নব্য আধুনিক সভ্যতার ধারক-বাহকেরা আবার দাস প্রথার; প্রচলন ঘটান। তারই ফলশ্রুতিতে আবার শ্রমজীবি মানুষেরা তাদের ন্যায্য দাবী আদায়ের লক্ষ্যে দেশে দেশে সোচ্চার হয়েছে, যা এখনও চলমান। সে সব আন্দোলনের কিছু খন্ড চিত্র তুলে ধরা হল। আধুনিক শিল্প বিপ্লবের সূতিকাগার বৃটেন থেকেই এ আন্দোলনের সূচনা হয়।

১৮০০, শতক থেকে মানুষের মধ্যে চিন্তা শুরু হয় কিভাবে শ্রমিক শ্রেণির উন্নয়ন করা যায়। ১৮১০ সালে, প্রথম রবার্ট ওয়েন নামের এক ব্যক্তি ১০ ঘন্টা কাজের দাবী তুলেন, ১৮১৭ সালে তিনিই আবার, কর্মঘন্টা ৮ করার দাবীতে আন্দোলন শুরু করেন। ১৮১৭ থেকে ১৯১৯ পর্যন্ত এসে আইএলও একটি প্রাতিষ্ঠানিক রুপ ধারণ করে।

১। ১৮৪৬-৪৭ সালে গ্র্যান্ড সমাজ সংস্কারক, ডিনিয়েল লিগ্যান্ড, শ্রমিকদের মানবিক অবস্থা উপলব্ধি করে, শ্রমিকদের দূরাবস্থা দূর করার জন্য একটি স্বারক লিপি দেন, বৃটিশ, ফ্রান্স ক্রশিয়ার সরকারের কাছে এবং তার প্রচেষ্টায় বৃটিশ সরকার, সংসদে শিশুদের কর্মঘন্টা ঠিক করে দেয়।

২। ১৮৪৭ সালে রাশিয়ায়, শ্রমিক রাজ প্রতিষ্ঠার আন্দোলন শুরু করেন কাল মার্কস, এঞ্জেলস প্রমূখ।

৩। ১৮৬৬ সালে জেনেভায় বিভিন্ন দেশে প্রতিনিধিদের নিয়ে এক আন্তর্জাতিক কনভেনশন অনুষ্ঠিত হয়।

৪। ১৮৮০ সালে বেলজিয়াম, ফ্রান্স, বৃটেন ও সুইস সরকারগণ শ্রমিকদের কর্মঘন্টা ও কাজের চাপ কমানোর জন্য বিশ্ববাসীকে অনুরোধ করেন।

৫। ১৮৮৬ সালে ১ মে, আমেরিকার শিকাগো শহরের হে মার্কেটে, শ্রম ঘন্টা ৮ করার দাবীতে, অগাস্ট,আলবাট পে, পারডন, স্পাইজ, এডলফ ফিসার, জর্জ এঙ্গেল ও সুইসদের নেতৃত্বে এক ঐতিহাসিক শ্রমিক আন্দোলন শুরু হয়। আন্দোলনে দাবী আদায় হলেও নেতাদের ফাঁসিতে ঝুলতে হয়।

৬। ১৮৯০ সালে জার্মান সরকারের উদ্যোগে বার্লিনে এক আন্তর্জাতিক কনভেনশন অনুষ্ঠিত হয়। এতে ১৪ টি দেশ অংশ নেয় এবং একটি প্রস্তাব গৃহিত হয় কিন্তু বাস্তবায়ন হয়নি।

৭। ১৮৯৭ সালে ব্রাসেলসে একই লক্ষ্যে, আরো একটি সম্মেলন হয়।

৮। ১৯০০ সালে প্যারিসে, আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংগঠনগুলোর চাপে বিভিন্ন দেশের সরকার একত্রিত হয়ে এক সম্মেলন করেন এবং একটি সমিতি গঠন করেন। উক্ত সম্মেলনে শ্রম আইন তৈরীর জন্য একটি প্রস্তাব গৃহিত হয় এবং বিভিন্ন দেশের শ্রম আইনগুলো সংগ্রহ করে তা পর্যালোচনা করা হয়। পরে আইএলও'র মাধ্যমে তা আইনে পরিণত হয়।

৯। ১৯০৬ সালে বিশ্ব কুটনৈতিকদের নিয়ে একটি সম্মেলন হয়।

১০। ১৯০৬ সালে সমিতির উদ্যোগে প্রথম একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশন অনুষ্ঠিত হয়। এতে দুইটি কনভেনশন পাস হয়। (ক) দ্রাব্য পদার্থের ব্যবহারে বাধ্য বাধকতা (খ) নারীদের রাতে ডিউটি বন্ধ এবং তরুণ ও মহিলাদের ১০ ঘন্টা ডিউটি নির্ধারণ।

১১। ১৯১৭ সালে বলসেভিক আন্দোলন হয়। এটি রাশিয়ায় জার শাসনের বিরুদ্ধে; লেলিন, কাল মার্ক্সের নেতৃতে শ্রমিক আন্দোলন। এতে ১০০০'রও বেশী শ্রমিক নিহত হয় এবং তারা বিজয়ী হয়ে, তথাকথিত শ্রমিক রাজের নামে কমিউনিস্ট রাষ্ট্র প্রতিষ্ঠা করে।

১২। ১৯১৯ সালের ৩১ জানুয়ারী, প্যারিসে ভার্সাই চুক্তি, ১৩ নং আর্টিক্যালের আওতায় (International Labour Organization), ILO কে আন্তর্জাতিক সংগঠন হিসেবে মর্যাদা দেয়ার জন্য ১৯১৯ সালের ১১ এপ্রিল, জাতিসংঘ আইএলওকে জাতিসংঘের অর্ন্তভূক্ত করে এবং ২৮ জুন ব্রাসেলসের ভার্সাই চুক্তির আর্টিক্যাল ১৩'এর কিছু সংশোধন করে তা অনুমোদন করা হয়। এতে অন্যান্য দেশের সাথে, অবিভক্ত ভারত সরকার স্বাক্ষর করে। আইএলও'র প্রথম সম্মেলন, অনুষ্ঠিত হয়, আমেরিকায়, এতে ৩৯টি দেশ অংশগ্রহণ করে, এশিয়ার ৫টি দেশ অংশ নেয়, চীন, জাপান, ইরান ভারত ও থাইল্যান্ড।

১৩। ১৯৪০-৪৬ পর্যন্ত আইএলও'র কার্যালয় ছিল কানাডার মন্টিলে।

১৪। ১৯৪৬ সালে জাতিসংঘ দ্বিতীয় বার আইএলওকে, জাতিসংঘের অংগ সংগঠন হিসেবে মর্যাদা দেয়।

১৫। আইএলও'র ৩টি কাঠামো আছে। (ক) আন্তর্জাতিক কনভেনশন (খ) কার্যনির্বাহী পরিষদ বা গভর্নিং বডি। (গ) আইএলও অফিস। প্রতি বছর জুন মাসে কনভেনশন অনুষ্ঠিত হয়। এতে কাজের পরিকল্পনা ও বাজেট পাস হয়।

- আইএলও এর উদ্দেশ্য হল বিশ্বব্যাপী, সরকার, মালিক ও শ্রমিকের ঐক্য সৃষ্টি করা। আইএলও, পৃথিবীতে সামাজিক ন্যায় প্রতিষ্ঠা ও জীবনযাত্রার মান বৃদ্ধি করাই লক্ষ্য স্থির করেছে। কনভেনশনে আইএলও যা দেখে, শ্রমমান, সংগঠন, মজুরী ও নিম্নতম মজুরী, সিবিএ বা যৌথ দরকষাকষি কমিটি, ছুটি, পেশাগত নিরাপত্তা, বল প্রয়োগমূলক শ্রম, ত্রিপক্ষীয় কমিটি, চিকিৎসা ও স্বাস্থ্য নিরাপত্তা ইত্যাদি।

- কনভেনশন, সদস্য রাষ্ট্রগুলোর মধ্যে কমপক্ষে ২টি রাষ্ট্র অনুসমর্থন না করলে তা কার্যকর হয় না এবং অনুসমর্থনের এক বছর পর তা কার্যকর হয়। তবে আইএলও'র নিবন্ধিত হতে হবে।

১৬। আইএলও'র কার্যকরী পরিষদ বা গভর্নিং বডি হল, শ্রমিকদের আন্তর্জাতিক সংসদ। গভর্নিং বডি'র নির্বাচন হয় ৩ বছর পর পর। পরিচালনা পরিষদের বৈঠক বছরে তিনবার অনুষ্ঠিত হয়।

১৭। **আইএলও, সরকার, মালিক ও শ্রমিকদের ত্রিপক্ষীয় সংস্থা। ত্রিপক্ষীয় কমিটি গঠন পদ্ধতি। ক) সরকার প্রতিনিধি-২৮ ভাগ। খ) মালিক প্রতিনিধি- ১৪ ভাগ। গ) শ্রমিক প্রতিনিধি- ১৪ ভাগ।**

* আইএলও'র স্থায়ী রাষ্ট্র হল, বেলজিয়াম, ব্রাজিল, ফ্রান্স, রাশিয়া, জার্মানী, জাপান, চীন, ভারত, ইটালী, যুক্তরাষ্ট্র, যুক্তরাজ্য। উল্লেখ্য যে, ১৯৭৪ সালে যুক্তরাষ্ট্র আইএলও ত্যাগ করে এবং পরে আবার ফিরে আসে।

* ১৯৯৫ সাল পর্যন্ত, আইএলও'র সদস্য রাষ্ট্র হল ১৭৭টি দেশ। ১৯৬৭ সালে আইএলও নবেল পুরস্কার পায়। আইএলও'র গৃহিত কনভেনশন, ১৯০টি, রিকমেন্ডেশন, ১৮৫টি। আইএলও'র প্রথম ডাইরেক্টর হল, অলভে ট্রোমা। তিনি ফ্রান্সের অধিবাসী।

* বাংলাদেশ আইএলও'র সদস্য হয়, ১৯৭২ সালের ২২ জুন এবং ১৯৭৩ সালের ২৫ জুন বাংলাদেশে এরিয়া অফিস স্থাপন হয়। বাংলাদেশ এ পর্যন্ত

৩৩টি কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে। ১৯৭৮, ১৯৮১, ১৯৯০ ও ১৯৯৬ এ বাংলাদেশ আইএলও'র গভর্নিং বডি'র পূর্ণ সদস্য পদ লাভ করে। সে সাথে এশিয়ার স্বল্প উন্নত দেশগুলোর পক্ষে বাংলাদেশ সদস্যপদ লাভ করে।

আরো আন্তর্জাতিক সংগঠনসমূহঃ

- ICFTU- International Confederation of Free Trade Union. (পুঁজিবাদীদের সংগঠন)
- WFTU- World Federation of Trade Union) (সমাজতান্ত্রিকদের সংগঠন)
- JILAF- Japan International Labour Federation (জাপানীদের দ্বারা পরিচালিত)
- IICL- Inteiation Islamic Confederation Of Labour, এটা ইসলামিক শ্রমিক সংগঠনগুলো নিয়ে গঠিত একটি আন্তর্জাতিক শ্রমিক সংগঠন। যাহার সদস্য বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন এবং এ সংগঠনের অন্যতম সহ-সভাপতি।

"কনভেনশনে আইএলও যা দেখে
শ্রমমান, সংগঠন,মজুরী ও নিম্নতম মজুরী
ছুটি, পেশাগত নিরাপত্তা, বল প্রয়োগমূলক শ্রম
ত্রিপক্ষীয় কমিটি, চিকিৎসা ও স্বাস্থ্য নিরাপত্তা"
সিবিএ বা যৌথ দরকষাকষি কমিটি

"কনভেনশন সদস্য রাষ্ট্রগুলোর মধ্যে
কমপক্ষে ২টি রাষ্ট্র অনুসমর্থন না করলে
তা কার্যকর হয় না এবং অনুসমর্থনের
এক বছর পর তা কার্যকর হয়"

(শোকজের জবাব বা গ্রিভেন্স পিটিশন) [নমুনা]

বরাবর,

মাননীয়’

ব্যবস্থাপনা পরিচালক

বিষয়ঃ কারণ দর্শাও নোটিশের জবাব।

জনাব, আসসালামু আলাইকুম,

যথা বিনিত নিবেদক এই যে, আপনার দেয় শোকজ নোটিশটি গত ....তারিখে আমার হস্তগত হয়েছে। আমার বিরুদ্ধে আনিত অভিযোগের প্রেক্ষিতে আপনাকে জানানো যাইতেছে যে, আমি আপনার প্রতিষ্ঠানে স্থায়ীভাবে দীর্ঘ দিন যাবত সুনামের সাথে কাজ করে যাচ্ছি, আমার সততা ও কর্মনিষ্ঠা, যোগ্যতার ব্যাপারে এ পর্যন্ত কোন প্রকার অভিযোগ নেই এবং ইতিপূর্বে আমার বিরুদ্ধে কোন প্রকার সর্তকবাণী আনা হয়নি।

সুতরাং আমার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগগুলো সম্পূর্ণ মিথ্যা, বানোয়াট ও উদ্দেশ্য প্রণোদিত। যা আমাকে হেয় প্রতিপন্ন করার অপপ্রয়াস মাত্র।

অতএব,

মহোদয়ের সমীপে আরজ আমার বিরুদ্ধে আনীত অভিযোগ থেকে রেহাই দান করে, শোকজ প্রত্যাহার ও কাজে যোগদানের অনুমতি দিয়ে চিরবাধিত করবেন।

বিনীত নিবেদক

নাম :
ঠিকানা:
তারিখ :

ইউনিয়ন্ সংক্রান্ত বিভিন্ন ফরমের নমুনা

ফরম-৫৫ (ক)

[ধারা ১৭৯ (১) (গ) বিধি ১৬৭ (১) দ্রষ্টব্য]

প্রতিষ্ঠান/ প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের শ্রমিক-কর্মচারী বা মালিকের ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হইবার আবেদন ফরম (ডি-ফরম)

ট্রেড ইউনিয়নের নাম: তারিখ:

বরাবর,
সাধারণ সম্পাদক
ট্রেড ইউনিয়নের নাম:
ঠিকানা:

জনাব,
আমি .... ট্রেড ইউনিয়নের সদস্যপদ লাভের জন্য এতদ্বারা আবেদন করিতেছি।
আমি সর্তকতার সহিত ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্রের বিধানসমূহ পড়িয়াছি/পড়িয়া শুনানো হইলে বুঝিয়াছি এবং উহা মানিয়া চলিতে প্রস্তুত রহিয়াছি। আমার বিবরণ নিচে প্রদত্ত হইল।

১	নাম	
২	পিতা	
৩	মাতা	
৪	স্বামী/স্ত্রী	
৫	জাতিয় পরিচয়পত্র নং (যদি থাকে)	
৬	বয়স	
৭	প্রতিষ্ঠানের নাম ও কর্মক্ষেত্র	
৮	প্রতিষ্ঠানের নাম, ঠিকানা ও নিবন্ধন নং (মালিক সংগঠনের জন্য)	
৯	প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে পেশা/প্রতিষ্ঠান-এর নাম ও ঠিকানা	
১০	বিভাগ/শাখা/কর্মক্ষেত্র ও পদবী এবং পরিচয়পত্র নম্বর এবং টোকেন নং (যদি থাকে)	
১১	চাকরীর ধরণ-স্থায়ী/বদলী/সাময়িক/অস্থায়ী/শিক্ষানবীশ/শিক্ষাধীন	
১২	বর্তমান চাকরিতে যোগদানের তারিখ	
১৩	ঠিকানা ঃ গ্রামঃ.................................ডাকঃ .... (ক) বর্তমান ঃ থানাঃ.................................জেলাঃ .... (খ) স্থায়ী ঃ গ্রামঃ.................................ডাকঃ .... ঃ থানাঃ.................................জেলাঃ	

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

স্বাক্ষর :
তারিখ :

ফরম-৫৫(খ)

[ধারা ১৭৯(১)(গ) এবং বিধি ১৬৭(১) দ্রষ্টব্য]

ফেডারেশনের সদস্য পদ লাভের জন্য দরখাস্ত ফরম

(ফেডারেশনের নাম)

তারিখ ঃ ....

....

ফেডারেশনের সভাপতি/ সাধারণ সম্পাদক।

ফেডারেশনের নাম : ....

ঠিকানা: ....

জনাব,

আমি/আমরা.. ফেডারেশনের সদস্যপদ লাভের জন্য এতদ্বারা আবেদন করিতেছি।

আমি/আমরা সতর্কতার সহিত ফেডারেশনের গঠনতন্ত্রের বিধানসমূহ পড়িয়াছি/ পড়িয়া শুনানো হইলে বুঝিয়াছি এবং উহা মানিয়া চলিতে প্রস্তুত রহিয়াছি। আমার বিবরণ নিচে প্রদত্ত হল:

আবেদনকারী ইউনিয়নের নাম:..

রেজি নং.................... তারিখ ....

ঠিকানাসহ বিবরণ;

ঘোষণা: আমাদের ইউনিয়নটি অন্য কোন ফেডারেশনের সদস্য নয়।

সভাপতির স্বাক্ষর	সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর
নাম	নাম
তারিখ	তারিখ

ফরম-৫৫(ঙ)

[বিধি ১৬৭(৩) দ্রষ্টব্য]

ফেডারেশনের সদস্য হিসেবে প্রত্যয়নপত্র

ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা :..

রেজি নং ....

নাম ....সদস্য নং................................

জনাব,

আপনার (ইউনিয়নের)... তারিখের আবেদনের প্রেক্ষিতে আপনার ইউনিয়নকে ফেডারেশন-এর সদস্য হিসেবে অর্ন্তভূক্ত করা হইল।

স্বাক্ষর
সাধারণ সম্পাদক নামসহ সীল
তারিখ...............................

ফরম-৫৬(চ)

[ধারা ১৭৮(২)(৩) এবং বিধি ১৬৮(৫) দ্রষ্টব্য]

ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তার বিবরণ

ক্রমিক নং	নাম	পিতা ও মাতার/ স্বামীর নাম	বয়স	ঠিকানা		ইউনিয়ন এ তাহার পদবী	প্রতিষ্ঠানে তাহার পদবী	টোকেন/ কার্ড নং (যদি থাকে)	মন্তব্য
				স্থায়ী	বর্তমান				
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯	১০

সভাপতির স্বাক্ষর নামসহ সীল

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর নামসহ সীল

ফরম-৫৭(খ)

[ধারা ১৭৮ এবং বিধি ১৬৮(৬) দ্রষ্টব্য]

ফেডারেশনের অর্ন্তভূক্ত ট্রেড ইউনিয়নসমূহের বিবরণ

ক্রমিক নং	এ্যাফিলিয়েটেড ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা	এ্যাফিলিয়েটেড ট্রেড ইউনিয়নের নাম্বার ও তারিখ	এ্যাফিলিয়েটেড ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা	অর্ন্তভূক্ত হইবার তারিখ	মন্তব্য
১	২	৩	৪	৫	৬

সভাপতির স্বাক্ষর নামসহ সীল

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর নামসহ সীল

ফরম-৫৬(ক)

[ধারা ১৭৭ এবং বিধি ১৬৮(১) দ্রষ্টব্য]

ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্টিকরণের জন্য আবেদন

তারিখ: ....

বরাবর,

শ্রম পরিচালক/প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার

(দপ্তরের ঠিকানা)

জনাব,

১। আমরা এতদ্বারা... নামের একটি ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্টিশনের জন্য আবেদন করিতেছি।

২। ট্রেড ইউনিয়নের প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা:-

....

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

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

৫। বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬-এর ধারা ১৭৮ অনুযায়ী প্রয়োজনীয় তথ্য এতদসংগে তফসিল আকারে সংযুক্ত করা হইল।

সভাপতির স্বাক্ষর
নাম
তারিখ

সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষর
নাম
তারিখ

ফরম-৫৫(ঘ)

[বিধি ১৬৭(৩) দ্রষ্টব্য]

ইউনিয়নের সদস্য হিসেবে প্রত্যয়নপত্র

ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা..

রেজি নং ....

নাম ....সদস্য নং...

পদবি ....

জনাব,

আপনার.. তারিখের আবেদনের প্রেক্ষিতে আপনাকে অত্র ইউনিয়নের সদস্য হিসেবে অর্ন্তভূক্ত করা হইল।

স্বাক্ষর

সাধারণ সম্পাদক নামসহ সীল

তারিখ..............................

সরকারী মনোগ্রাম ও দপ্তরের ঠিকানা

ফরম-৬০

[ধারা ১৮৯ এবং বিধি ১৭২(২) দ্রষ্টব্য]

রেজিষ্ট্রিকরণের প্রত্যয়নপত্র

রেজি নং..........................

এতদ্বারা প্রত্যায়ন করা যাইতেছে যে,.............. (ইউনিয়ন/ফেডারেশন/কনফেডারেশনের নাম...প্রতিষ্ঠান/প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে কর্মরত শ্রমিক/মালিকদের প্রতিনিধিত্বকারী...ঠিকানা................................ কে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ১৮৯ এবং বিধি ১৭২(২) অনুযায়ী ট্রেড ইউনিয়ন/ফেডারেশন/কনফেডারেশন হিসাবে নাম নিবন্ধন করা হইল।

তারিখ:................................২০... ।

শ্রম পরিচালক

প্রাধিকারপ্রাপ্ত কর্মকর্তর নামসহ সীল

চাকরি বিধিমালায় শ্রমিকের চাকরির শর্তাবলির বিবরণ

কারখানা/প্রতিষ্ঠানের নাম ও কারখানা/প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা :...

নং	চাকরি বিধিমালায় শ্রমিকের চাকরির যে সকল বিবরণ থাকিতে হইবে	চাকরি বিধিমালায় সংশ্লিষ্ট অনুচ্ছেদের উল্লেখ
১	শ্রমিকের শ্রেণি যেমন-শিক্ষাধীন, বদলি, সাময়িক, অস্থায়ী, শিক্ষানবিশ, স্থায়ী ও মৌসুমি শ্রমিক (মৌসুমি কারখানার ক্ষেত্রে), ইত্যাদি উল্লেখপূর্বক প্রতিষ্ঠানের অর্গানোগ্রাম	
২	শ্রমিকের কাজের সময়, ছুটি ও অবকাশের সংখ্যা অবহিত করিবার পদ্ধতি	
৩	ছুটির দরখাস্ত করিবার পদ্ধতি ও শর্তাবলি, অনুরূপ ছুটি মঞ্জুর করিবার উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ	
৪	প্রতিষ্ঠান বা শাখা বন্ধের ও পুনঃখোলার সময় এবং কাজ অস্থায়ীভাবে বন্দ রাখা এবং এ সম্পর্কিত মালিক ও শ্রমিকদের দায়-দায়িত্ব অধিকার	
৫	লে-অফ করিবার পদ্ধতি ও লে-অফকৃত শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণে শর্তাবলি	
৬	শ্রমিকদের ছাটাই, ছাটাইকৃত শ্রমিকদের পুনঃনিয়োগ এবং এ সম্পর্কে মালিক কর্তৃক নোটিশ দেওয়ার শর্ত ও পদ্ধতি এবং ছাটাইকৃত শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ প্রদান	
৭	কর্মচ্যুতি করিবার পদ্ধতি	
৮	যেসকল কাজ বা ক্রুটির ফলে অসাদাচরণ সংঘটিত হয় এবং বরখাস্ত সাময়িক বরখাস্ত, ইত্যাদির শর্ত পদ্ধতি ও ক্ষতিপূরণ	
৯	চাকরির অবসান ঘটানোর শর্ত এবং মালিক ও শ্রমিক কর্তৃক এ বিষয়ে প্রদেয় নোটিশ, পদ্ধতি ও ক্ষতিপূরণ	
১০	শ্রমিকের অবসর গ্রহণের পদ্ধতি ও সুবিদা	
১১	হঠাৎ সৃষ্ট সমস্যার কারণে কারখানা বন্দ হইলে করণীয়	
১২	শ্রমিকের মৃত্যুজনিত সুবিধা এবং উহা প্রদানের পদ্ধতি	
১৩	ভবিষ্য তহবিল গঠন করিবার পদ্ধতি	
১৪	লভ্যাংশ প্রদানের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ ও কল্যাণ তহবিল গঠন করিবার পদ্ধতি	
১৫	চিকিৎসা সুবিধা	
১৬	গ্রুপ বীমার পদ্ধতি	
১৭	পদোন্নতির বিধান	
১৮	বার্ষিক বেতন বা মজুরি বৃদ্ধির বিধান	
১৯	অভিযোগ নিরসনের পদ্ধতি	
২০	জরিমানার পদ্ধতি	
২১	ঠিকাদার কর্তৃক সরবরাহকৃত শ্রমিকের (যদি থাকে) তথ্য ও কাজের বিবরণ	
২২	শিক্ষাধীন শ্রমিক নিয়োগ করিবার পদ্ধতি	
২৩	উপরোক্ত দফায় আওতাভূক্ত হয় নাই এমন অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিষয়	

বিসমিল্লাহির রাহমানির রাহিম

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন (বাজাফে-৮)

কেন্দ্রীয় শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ বিভাগ

ডেলিগেট:	পদবী:
থানা/উপজেলা:	জেলা:

নমুনা মূল্যায়নপত্র

৫০টি প্রশ্ন: সঠিক উত্তরের পাশে টিক (   ) চিহ্ন দিন।

প্রতিটি প্রশ্নের মান সমান **পুর্ণমান ঃ ১×৫০ = ৫০**

১। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন কত সালে প্রতিষ্ঠা লাভ করেছে?

উত্তরঃ (ক) ১৯৬৮ (খ) ১৯৭৫ (গ) ১৯৮০ (ঘ) (২০০২)

২। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের প্রথম সভাপতির নাম কি?

উত্তরঃ (ক) এডঃ শেখ আনছার আলী (খ) ব্যারিস্টার কোরবান আলী (গ) ডঃ গোলাম সারওয়ার (ঘ) মাস্টার সফিকুল্লাহ।

৩। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন-এর বর্তমান সভাপতির নাম কি?

উত্তরঃ (ক) কবির আহমদ (খ) মজিবুব রহমান ভূইয়া (গ) অধ্যাপক মিয়া গোলাম পরওয়ার (ঘ) অধ্যাপক হারুনুর রশিদ খান।

৪। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের বর্তমান কেন্দ্রীয় ট্রেড ইউনিয়ন সম্পাদকের নাম কি?

উত্তরঃ (ক) মোঃ তানভীর হোসাইন (খ) আজহারুল ইসলাম (গ) লুৎফর রহমান (ঘ) কোনটাই নয়।

৫। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের সাংগঠনিক স্তর কয়টি?

উত্তরঃ (ক) ৫টি (খ) ৭টি (গ) ৯টি (ঘ) ১২টি।

৬। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের গঠনতন্ত্রের কত ধারায় চাঁদার কথা উল্লেখ আছে?

উত্তরঃ (ক) ৫ ধারা (খ) ৭ ধারা (গ) ৯ ধারা (ঘ) ১২ ধারা।

৭। প্রশ্নঃ বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশনের অনুমোদিত ইউনিয়নগুলো ফেডারেশনকে মাসিক কত হারে চাঁদা প্রদান করে ?

উত্তরঃ (ক) ২০% (খ) ২৫% (গ) ৩০% (ঘ) ৩৫%।

৮। প্রশ্নঃ সর্বশেষ শ্রম আইন কত সনে ও কত তারিখে পাস হয়?

উত্তরঃ (ক) ১ ডিসেম্বর ১৯৯৯ (খ) ৫ অক্টোবর ১৯৮০ (গ) ১৫ নভেম্বর ২০১৫ (ঘ) ১১ অক্টোবর ২০০৬।

৯। প্রশ্নঃ সর্বশেষ শ্রম আইনে কয়টি অধ্যায় ও কয়টি ধারা আছে?

উত্তরঃ (ক) ১১/২৫৪ (খ) ১৭/২৭৫ (গ) ২৩/৩৩৫ (ঘ) ২১/৩৫৪।

১০। প্রশ্নঃ সর্বশেষ শ্রমনীতি কত সনে পাস হয়?

উত্তরঃ (ক) ১৯৮০ (খ) ১৯৭৩ (গ) ২০০৫ (ঘ) ২০১২।

১১। প্রশ্নঃ সর্বশেষ শ্রমবিধি কত সনে পাস হয়?

উত্তরঃ (ক) ১৯৬৯ (খ) ১৯৬৫ (গ) ১৯৮০ (ঘ) ২০১৫ সনে।

১২। প্রশ্নঃ বৃটিশ আমল থেকে বাংলাদেশে ২০১৬ পর্যন্ত কয়টি শ্রম আইন প্রবর্তন হয়েছে?

উত্তরঃ (ক) ২৩ (খ) ২১ (গ) ৪৯ (ঘ) ৫০ টি।

১৩। প্রশ্নঃ ট্রেড ইউনিয়ন হচ্ছে-

উত্তরঃ (ক) রাজনৈতিক সংগঠন (খ) অরাজনৈতিক সংগঠন (গ) সামাজিক সংগঠন (ঘ) কোনটিই নয়।

১৪। প্রশ্নঃ ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করার জন্য প্রতিষ্ঠান/অপ্রাতিষ্ঠানিক বা এলাকা ভিত্তিক মোট শ্রমিকের শতকরা কতভাগ সদস্যকে (ডি ফরম বা ৫৫-ক) আবেদন ফরম পুরণ করতে হয়।

উত্তরঃ (ক) ৩০ ভাগ (খ) ৩৩ ভাগ (গ) ২০ ভাগ (ঘ) ৫০ ভাগ।

১৫। প্রশ্নঃ একটি প্রতিষ্ঠানে ন্যূনতম কতজন শ্রমিক কাজ করলে উক্ত প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রি করা যায়?

উত্তরঃ (ক) ৫ জন (খ) ৮ জন (গ) ১২ জন (ঘ) ১৫ জন।

১৬। প্রশ্নঃ একটি প্রতিষ্ঠানে ২০ ভাগ মহিলা শ্রমিক থাকলে নির্বাহীতে কত ভাগ মহিলা শ্রমিক প্রতিনিধি নিতে হবে?

উত্তরঃ (ক) ১৫% (খ) ১০% (গ) ২০% (ঘ) লাগবে না।

১৭। প্রশ্নঃ সিবিএ-এর মেয়াদপুর্তির কত কর্ম দিবস আগে নির্বাচনের জন্য ট্রেড ইউনিয়নসমূহ ব্যবস্থা নিবেন?

উত্তরঃ (ক) ৩০ কর্ম দিবস (খ) ৬০ কর্ম দিবস (গ) ৯০কর্ম দিবস

(ঘ) ১৫ কর্ম দিবস।

১৮। প্রশ্নঃ সিবিএ নির্ধারণী নির্বাচনে প্রতিদ্বন্ধি ট্রেড ইউনিয়ন, প্রদত্ত ভোটের শতকরা কত অংশের কম ভোট পেলে উক্ত ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিল হবে?

উত্তরঃ (ক) ১৫ শতাংশ (খ) ২০ শতাংশ (গ) ১০ শতাংশ (ঘ) ৩০ শতাংশ।

১৯। প্রশ্নঃ ধর্মঘট ঘোষণা করার পূর্বে শতকরা কতজন শ্রমিক-কর্মচারীর সম্মতি প্রয়োজন?

উত্তরঃ (ক) ৩৫ ভাগ (খ) ২৫ ভাগ (গ) ৫০ ভাগ (ঘ) ৭৫ ভাগ।

২০। প্রশ্নঃ শ্রম আদালতে মামলা দায়ের করতে কত টাকা কোর্ট ফি লাগে?

উত্তরঃ (ক) ২০০/= (খ) ৩০০/= (গ) ৫০০/=(ঘ) কোন কোর্ট ফি লাগে না।

২১। প্রশ্নঃ ট্রেড ইউনিয়নের আয়-ব্যয়ের বার্ষিক বিবরণ, পরবর্তি বছরের কত তারিখের মধ্যে জমা দিতে হয়?

উত্তরঃ (ক) ৩১ জানুয়ারী (খ) ৩০ মার্চ (গ) ৩০ এপ্রিল (ঘ) বছরের যে কোন সময়।

২২। পর পর কয় বছর ট্রেড ইউনিয়ন/ফেডারেশন বার্ষিক রির্টাণ জমা না দিলে, প্রাধিকার প্রাপ্ত কর্মকর্তা, নিবন্ধন বাতিলের আবেদন, শ্রম আপিল আদালতে পেশ করতে পারবেন?

উত্তরঃ (ক) ১ বছর (খ) ২ বছর (গ) ২/৩ বছর (ঘ) ৫ বছর।

২৩। প্রশ্নঃ একজন শ্রমিক কোন স্থায়ী প্রতিষ্ঠানে চাকরী করলে তিনি নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র ও সার্ভিস বুক পাবেন। শ্রমআইনের কত ধারাতে আছে?

উত্তরঃ (ক) ৩ ধারা (খ) ৩ ও ৪ ধারা (গ) ৫-৬ ধারা (ঘ) ৮-১৫ ধারা।

২৪। প্রশ্নঃ একজন শ্রমিক একটি প্রতিষ্ঠানে কত দিন কাজ করলে স্থায়ী শ্রমিক হিসেবে গণ্য হয়?

উত্তরঃ (ক) ৩ মাস (খ) ৬ মাস (গ) ৯ মাস (ঘ) ১ বছর।

২৫। প্রশ্নঃ মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকরী থেকে ইস্তফা দিতে চাইলে মালিকের নিকট কত দিন আগে লিখিত আবেদন করবেন?

উত্তরঃ (ক) ১৫ দিন (খ) ৩০ দিন (গ) ৬০ দিন (ঘ) কোন আবেদন করতে হয় না।

২৬। প্রশ্নঃ চাকরীচ্যূত, অবসান বা বরখাস্তকৃত শ্রমিকের কোন অনুযোগ থাকলে তা প্রতিকারের জন্য কত দিনের মধ্যে মালিকের নিকট আবেদন বা অনুযোগপত্র পেশ করতে হবে?

উত্তরঃ (ক) ৩০ দিন (খ) ১৫ দিন (গ) ৬০ দিন।

২৭। প্রশ্নঃ কোন শ্রমিককে তার মালিক কর্তৃক নিধারিত সপ্তাহ, পক্ষ, মাস শেষ হওয়ার কত কর্ম দিবসের মধ্যে মজুরী পরিশোধ করবেন?

উত্তরঃ (ক) ৫ (খ) ৭ (গ) ১৫ (ঘ) ৩০ কর্ম দিবস।

২৮। প্রশ্নঃ অবসর, ডিসচার্জ, ছাটাই, বরখাস্ত এবং চাকরীর অবসান ইত্যাদি যে কোন কারণে শ্রমিকের চাকরীর সমাপ্তি ঘটার পরবর্তী কত কর্মদিবসের মধ্যে কর্তৃপক্ষ সমস্ত পাওনা পরিশোধ করবেন?

উত্তরঃ (ক) ৭ দিন (খ) ১৫ দিন (গ) ৩০ দিন (ঘ) ৪৫ দিন।

২৯। প্রশ্নঃ শ্রমিকের চাকরী চ্যূতির ধরণ কত প্রকার?

উত্তরঃ (ক) ৪ প্রকার (খ) ৫ প্রকার (গ) ৭ প্রকার (ঘ) ৯ প্রকার।

৩০। প্রশ্নঃ ন্যূনতম কতজন শ্রমিক একটি প্রতিষ্ঠানে কাজ করলে উক্ত প্রতিষ্ঠান, প্রাতিষ্ঠানিক মর্যাদা পায়?

উত্তরঃ (ক) ৫ জন (খ) ৮ জন (গ) ১০ জন (ঘ) ১৫ জন।

৩১। প্রশ্নঃ কোন মহিলা শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হিসিবে কত সপ্তাহ পর্যন্ত, কাজে অনুপস্থিতি থাকার অনুমতি পাবেন?

উত্তরঃ (ক) ৪ সপ্তাহ (খ) ৮ সপ্তাহ (গ) ১৬ সপ্তাহ (ঘ) ১৬/২৪ সপ্তাহ।

৩২। প্রশ্নঃ কোন মহিলা শ্রমিক সন্তান প্রসবের অব্যাহতি পূর্বে অন্যূন কতদিন কাজ করলে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্য হবেন?

উত্তরঃ (ক) ৪ মাস (খ) ৬ মাস (গ) ৯ মাস (ঘ) ১২ মাস।

৩৩। প্রশ্নঃ কারখানায় কর্মরত অবস্থায়, দূর্ঘটনাজনিত কারণে মৃত্যুবরণ করলে, সে ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিকের পরিবার কত টাকা ক্ষতিপুরণ পাবে?

উত্তরঃ (ক) পঞ্চাশ হাজার (খ) একলাখ (গ) একলাখ পচিশ হাজার

(ঘ) দুই লাখ টাকা।

৩৪। প্রশ্নঃ কর্মস্থলে দূর্ঘটনায় স্থায়ী পঙ্গুত্ববরণকারী একজন শ্রমিক কত টাকা ক্ষতিপুরণ পাবেন?

উত্তরঃ (ক) একলাখ (খ) একলাখ পচিশ হাজার (গ) একলাখ পঞ্চাশ হাজার

(ঘ) দুই লাখ টাকা।

৩৫। প্রশ্নঃ একজন শ্রমিক কত দিন কাজ করলে, তিনি একদিন পূর্ণ মজুরীসহ ছুটি পাবেন?

উত্তরঃ (ক) ১৫ দিন (খ) ১৮ দিন (গ) ২০ দিন (ঘ) ৩০ দিন।

৩৬। প্রশ্নঃ মাসিক ভিত্তিতে মজুরী প্রাপ্ত, একজন স্থায়ী শ্রমিকের চাকরীর অবসান ঘটাতে হলে কতদিনের নোটিশ পে দিতে হবে?

উত্তরঃ (ক) ১৫ দিন (খ) ৩০ দিন (গ) ১২০ দিন (ঘ) ৬০ দিন।

৩৭। প্রশ্নঃ একজন শ্রমিককে, মালিক পক্ষ, দৈনিক সর্বোচ্চ কতঘন্টা কাজ করাতে পারবেন?

উত্তরঃ (ক) ৮ ঘন্টা (খ) ১০ ঘন্টা (গ) ১২ ঘন্টা (ঘ) ১৬ ঘন্টা।

৩৮। প্রশ্নঃ প্রভিডেন্ট ফান্ড বা ভবিষ্য তহবিল সদস্য হওয়ার জন্য কতদিন স্থায়ী চাকুরীর বয়স হতে হবে?

উত্তরঃ (ক) ৬ মাস (খ) ১ বছর (গ) ২ বছর (ঘ) ৫ বছর।

৩৯। প্রশ্নঃ শ্রমিকের পক্ষে কয়টি অসৎ শ্রম আচরণ?

উত্তরঃ (ক) ৫ টি (খ) ৬ টি (গ) ১০ টি (ঘ) ১২ টি।

৪০। প্রশ্নঃ মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ কয়টি?

উত্তরঃ (ক) ১২ টি (খ) ১০ টি (গ) ১৫টি (ঘ) ৮ টি।

৪১। প্রশ্নঃ ন্যূনতম মজুরী বোর্ড কত সদস্য নিয়ে গঠিত হয়?

উত্তরঃ (ক) ৪ (খ) ৫ (গ) ৬ (ঘ) ১০ সদস্য।

৪২। প্রশ্নঃ প্রভিডেন্ট ফান্ডে শ্রমিকের কাছ থেকে বেতনের কতভাগ কেটে নিবে?

উত্তরঃ (ক) ন্যূনতম ৭% (খ) ৮% (গ) ১০% (ঘ) ১২ ভাগ।

৪৩। প্রশ্নঃ প্রভিডেন্ট ফান্ডে মালিকপক্ষ কতভাগ অর্থ প্রদান করবেন?

উত্তরঃ (ক) ১০% (খ) ৭% (গ) ৮% (ঘ) শ্রমিকের সম পরিমান।

৪৪। প্রশ্নঃ সর্বশেষ শ্রম আইন কত তারিখ, কত সালে জাতীয় সংসদে পাস হয়?

উত্তরঃ (ক) ১ জানুয়ারী ১৯৯০ সাল (খ) ১৫মার্চ ২০১২ সাল

(গ) ১১ অক্টোবর ২০০৬ সাল (ঘ) ১২ ডিসেম্বর ২০১৩ সাল।

৪৫। প্রশ্নঃ কাজের ধরণ ও প্রকৃতি অনুযায়ী প্রতিষ্ঠান/অপ্রতিষ্ঠানিক শ্রমিক কত প্রকার?

উত্তরঃ (ক) ৬ (খ) ৭ (গ) ৮ (ঘ) ৫ প্রকার।

৪৬। প্রশ্নঃ ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন কত প্রকার?

উত্তরঃ (ক) ৩ (খ) ৪ (গ) ৬ (ঘ) ৮ প্রকার।

৪৭। কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের কত বয়স হলে তিনি স্বেচ্ছায় অবসরে যেতে পারবেন?

উত্তরঃ (ক) ২০ (খ) ২৫ (গ) ৫৭ (ঘ) ৬০ বছর।

৪৮। প্রশ্নঃ শ্রম সেক্টরে শ্রম আইন দেখবাল করার দায়িত্ব, কোন সংস্থার কাছে?

উত্তরঃ (ক) রেজিস্ট্রার্ড অব ট্রেড ইউনিয়ন্স (খ) শ্রম পরিদপ্তর

(গ) কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরির্দশক (ঘ) রেজিস্ট্রার অব জয়েন্ট স্টক।

৪৯। প্রশ্নঃ শ্রমিক-কর্মচারী ও শ্রমিক নেতাদের শ্রম আইনের কত ধারাতে, প্রশিক্ষণ বাধ্যতামূলক করা হয়েছে?

উত্তরঃ (ক) ১০০ (খ) ২০২ (গ) ৩০৬ (ঘ) ৩৪৮ ধারা।

৫০। প্রশ্নঃ একজন শ্রমিক তদন্ত কমিটি কর্তৃক দোষী প্রমানিত হলে, তার বেতন থেকে কত ভাগ অর্থ দন্ড করা যাবে ?

উত্তরঃ (ক) ১০% (খ) ১৫% (গ) ৫০% (ঘ) যত খুশি তত পরিমাণ।

সমাপ্ত

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

বাজাফে-৮