

নারী ভাষায়

অধিকার জানা

বুঝা

জোট বাধা

এবং

আদায় করা

নারী শ্রমিকের অধিকার:

শ্রম আইন ২০০৬

ও অন্যান্য



বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ- বিল্‌স
BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS

সূচিপত্র

ভূমিকা	২
শ্রম আইন কি?	২
নারী শ্রমিকের অধিকার	৩
কেন নারী শ্রমিকের শ্রম আইন জানা জরুরি	৩
শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী নারী শ্রমিকের অধিকার	৩
নিয়োগপত্র	৪
মজুরি	০৪
কর্মঘন্টা ও ওভারটাইম	০৫
ছুটি	০৬
শ্রম আইন অনুযায়ী ছুটি গ্রহণের পদ্ধতি	০৭
ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার	০৮
নারী শ্রমিকের প্রসুতিকালীন ছুটি ও মাতৃত্বকালীন সুরক্ষার অধিকার	১০
শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী নারী শ্রমিকের অন্যান্য সুবিধাদি	১২
শ্রম আইন লঙ্ঘণে করণীয়	১৪
শ্রম আইন লঙ্ঘণে শাস্তি	১৫
অন্যান্য দলিলে নারী শ্রমিকের অধিকার	২১
সংবিধানে নারীর অধিকার	২১
নারীর জন্য প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ অন্যান্য আইনসমূহ:	২৬
উপসংহার	২৬

ভূমিকা

দেশের নাগরিকের স্বার্থরক্ষায় প্রণীত আইনসমূহ জানা প্রত্যেক নাগরিকের জন্য অত্যন্ত জরুরি। একজন নারীর দেশে বিদ্যমান আইনসমূহ বিশেষ করে নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ আইন, যৌতুক নিরোধ আইন, পারিবারিক আইন ইত্যাদি সম্বন্ধে জ্ঞান থাকা দরকার। কেননা সামাজিক অনাচার- অবক্ষয় থেকে নারীকে রক্ষার জন্য এ সকল আইন প্রণয়ণ করা হলেও আইন না জানার কারণে এমন কি আইনের ভুল ব্যাখ্যার কারণে আইনের আশ্রয়লাভ নারীর পক্ষে সম্ভব হয়না। ফলে নারীকে পদে পদে নিগৃহীত হতে হয়, লাঞ্চিত হতে হয়। নারীর এই বঞ্চনা- লাঞ্ছনা শতগুণ বৃদ্ধি পায় একজন কর্মজীবী- শ্রমজীবী নারীর ক্ষেত্রে। পারিবারিক ও সামাজিক নানাবিধ সমস্যার পাশাপাশি তাকে কর্মক্ষেত্রের নানা ধরণের সমস্যা ও বৈষম্যের শিকার হতে হয়।

বেতন বৈষম্য, স্বাস্থ্য সম্মত কর্মপরিবেশের অভাব, অতিরিক্ত কাজ, রাত্রিকালীন কাজ, সাপ্তাহিক ছুটি সহ অন্যান্য ছুটি না পাওয়া, ট্রেড ইউনিয়ন করতে না দেয়া, এমনকি কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানির মত জঘন্য ঘটনাও ঘটছে। অথচ কর্মক্ষেত্রে শ্রমজীবী নারীর অধিকার নিশ্চিত করতে রয়েছে আইনি সুরক্ষা।

বৈষম্যমুক্ত সমাজ ও কর্মক্ষেত্র গড়ে তুলতে এবং সামাজিক ন্যায় বিচার নিশ্চিত করার জন্য বিদ্যমান শ্রম আইন বাস্তবায়ন করা অত্যন্ত জরুরি। কিন্তু আইন বাস্তবায়নে সরকার এবং মালিকপক্ষ যেমন উদাসিন তেমনি শ্রমিকদের আইন জানানোর তেমন কোন সুযোগ নেই। শ্রমিকদেরও জানার অগ্রহও খুব কম। ফলে শ্রমিক সমাজ বিশেষ করে নারী শ্রমিক আইনি সুরক্ষা থেকে বঞ্চিত হচ্ছে এবং অহরহ হয়রানি- নির্যাতনের সম্মুখীন হচ্ছে।

শ্রম আইন

যে সকল রাষ্ট্রীয় বিধিবিধানের মাধ্যমে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক এবং চাকুরির শর্ত নিয়ন্ত্রিত হয় তাকে শ্রম আইন বলে। শ্রম আইন কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকের রক্ষা কবজ। শ্রমিকের মজুরি, কর্মঘন্টা, ওভারটাইম, ছুটি, ক্ষতিপূরণ, নিয়োগ-বরখাস্ত, ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার, ট্রেড ইউনিয়ন পরিচালনা ইত্যাদি সবকিছু শ্রমআইন অনুযায়ী পরিচালিত হয়। অর্থাৎ একজন শ্রমিকের নিয়োগ থেকে শুরু করে চাকুরির অবসান পর্যন্ত সবকিছুই শ্রম আইন অনুযায়ী পরিচালিত হয়।

নারী শ্রমিকের অধিকার:

আমাদের দেশে নারীরা ক্রমাগতভাবে অধিক সংখ্যক অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ করছে। বর্তমানে গার্মেন্টস শিল্পেই প্রায় ৪০ লাখ শ্রমিক কাজ করছে যার ৭৫% নারী শ্রমিক। আইনগত ভাবে একজন পুরুষ শ্রমিক যে সমস্ত অধিকার ভোগ করে থাকেন নারী শ্রমিকদেরও সে সমস্ত অধিকার ভোগ করার অধিকার আছে। কর্মক্ষেত্রে জেডার বৈষম্যসহ যে কোন ধরণের বৈষম্য -আইনত: নিষিদ্ধ। তথাপি প্রতিটি কর্মক্ষেত্রেই নারীরা বহু ধরণের বৈষম্যের শিকার হচ্ছে।

একজন শ্রমিক হিসাবে নারী শ্রমিক শ্রম আইন অনুযায়ী শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য দেশের সকল আইনগত অধিকার ভোগ করতে পারে। এ ছাড়াও নারী শ্রমিকের জন্য রয়েছে বিশেষ কিছু অধিকার। যেমন: প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা, শিশু লালন কক্ষ, সীমিত কর্মঘন্টা, বিপদজনক কাজ নিষিদ্ধ, পৃথক পায়খানা/ প্রস্রাবখানা/ বিশ্রাম কক্ষ, সমকাজে সম-মজুরি, শালীন ও সম্মানজনক আচরণ ইত্যাদি।

কেন নারী শ্রমিকের শ্রম আইন জানা জরুরি?

এখনও আমাদের পরিবারগুলোতে নারীকেই পারিবারিক দায়দায়িত্বের পুরোটাই পালন করতে হয়। পারিবারিক দায়িত্বের বিশাল বোঝা, সামাজিক বাধা উপেক্ষা করে নারী কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করছে। নারীর জন্য কাজের সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে ঠিকই কিন্তু নারীর প্রতি সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি এখনও ততটা পরিবর্তিত হয়নি। দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন না ঘটায় ফলে কর্মস্থলে নারীর কাজের পরিবেশও তেমন অনুকূল হয়ে উঠেনি।

দেশের বিদ্যমান শ্রমআইনে নারী শ্রমিকের যে সকল অধিকার রয়েছে এ বুকলেটে সে সকল অধিকার সমূহ সংক্ষেপে আলোচনা করা হবে।

শ্রম আইন ২০০৬ অনুসারে নারী শ্রমিকের অধিকার :

আগেই বলা হয়েছে যে, একজন শ্রমিক হিসাবে নারী শ্রমিক শ্রমআইন অনুযায়ী শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য দেশের সকল আইনগত অধিকার ভোগ করতে পারে। নারী শ্রমিকের বিশেষ অধিকারসমূহ আলোচনা করার আগে আমরা শ্রম আইনে শ্রমিকের যে সকল গুরুত্বপূর্ণ মৌলিক অধিকার দেয়া হয়েছে যা নারী পুরুষ নির্বিশেষে সকলের জন্য প্রযোজ্য সে বিষয়ে আলোচনা করব। যেমন:

নিয়োগপত্র পাবার অধিকার

নিয়োগপত্র পত্র প্রতিটি শ্রমিকের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ দলিল। শ্রমিকের যে কোন অধিকার আদায়ের জন্য নিয়োগ পত্র খুবই প্রয়োজন। বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর দ্বিতীয় অধ্যায়ে নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলীর স্নেং ধারায় শ্রমিকদের নিয়োগপত্র পরিচয়পত্র নিয়ে অলোচনা করা হয়েছে। এ ধারা অনুসারে স্থায়ী- অস্থায়ী নির্বিশেষে সকল শ্রমিক নিয়োগ পত্র পাবে এবং নিয়োগকৃত সকল শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র দিতে হবে

একই অধ্যায়ের ৬ নং ধারানুযায়ী-

মালিকের নিজস্ব খরচে প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য সার্ভিস বুক তৈরি করতে হবে।

ধারা-৫: নিয়োগ পত্র ও পরিচয় পত্র - কোন মালিক নিয়োগপত্র প্রদান না করিয়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করিতে পারিবেন না, এবং নিয়োজিত প্রত্যেক শ্রমিককে ছবিসহ পরিচয়পত্র প্রদান করিতে হইবে।

ধারা-৬: সার্ভিস বই-

- (১) প্রত্যেক মালিক তাহার নিজস্ব খরচে তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করিবেন।
- (২) প্রত্যেক সার্ভিস বই মালিকের হেফাজতে থাকিবে।
- (৩) কোন শ্রমিককে নিয়োগ করার পূর্বে মালিক তাহার নিকট হইতে পূর্বকার সার্ভিস বই তলব করিবেন যদি উক্ত শ্রমিক দাবী করেন যে, তিনি ইতিপূর্বে অন্য কোন মালিকের অধীনে চাকুরী করিয়াছেন।
- (৪) যদি উক্ত শ্রমিকের কোন সার্ভিস বই থাকে তাহা হইলে তিনি উহা নতুন মালিকের নিকট হস্তান্তর করিবেন এবং নতুন মালিক তাহাকে রশিদ প্রদান করিয়া সার্ভিস বইটি নিজ হেফাজতে রাখিবেন।

মজুরি পাবার অধিকার :

মজুরি বলতে মূলতঃ চাকুরীর শর্ত মোতাবেক কোন শ্রমিককে তার চাকুরির জন্য বা কাজ করার জন্য দেয়া অর্থ বা টাকা পয়সাকে বোঝায়। সাধারণ অর্থে একজন শ্রমিক নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত কাজ করার পর কাজের বিনিময়ে যে আর্থিক মূল্য পায় তাকেই মজুরি বলে।

মনে রাখা প্রয়োজন যে, মজুরির মধ্যে নিয়োগের শর্ত মোতাবেক দেয়া বোনাস, অন্য কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক, ছুটি বা বন্ধ বা অধিকাল কর্মের জন্য দেয়া পারিশ্রমিক, চাকুরীর অবসান, ছাঁটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত, লে-অফ বা সাময়িক বরখাস্তের কারণে দেয়া সকল অর্থ এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হবে।

মজুরি সম্পর্কিত শ্রম আইনের কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ ধারা:

- প্রত্যেক মালিক তৎকর্তৃক নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিককে, এই আইনের অধীন পরিশোধ করিতে হইবে এরূপ সকল মজুরি পরিশোধ করার জন্য দায়ী থাকিবেন। - ধারা ১২১
- ধারা ১২১ এর অধীন মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী প্রত্যেক ব্যক্তি উক্তরূপ মজুরি পরিশোধ সম্পর্কে মজুরিকাল স্থির করিবেন। - ধারা ১২২ (১)
- কোন মজুরিকাল এক মাসের উর্ধে হইবে না। - ধারা ১২২ (২)
- কোন শ্রমিকের যে মজুরিকাল সম্পর্কে তাহার মজুরি প্রদেয় হয় সেই কাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যেই তাহার মজুরি পরিশোধ করিতে হইবে। ধারা ১২৩ (১)
- সকল মজুরি কর্মদিবসের মধ্যেই পরিশোধ করিতে হইবে। ধারা ১২৩ (৩)

সুনির্দিষ্ট কর্মঘন্টা

একটি নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত কাজ করা শ্রমিকের ন্যায়সংগত অধিকার। কোন মালিক কোন শ্রমিককে যখন তখন বা তার যতক্ষণ ইচ্ছা কাজ করাতে পারেনা। শ্রমিকের শারীরিক ও মানসিক প্রশান্তি এবং কর্ম উদ্দীপনা বৃদ্ধির জন্য ও পারিবারিক দায়দায়িত্ব পালনের জন্য একজন শ্রমিকের নির্দিষ্ট কর্মঘন্টা থাকা প্রয়োজন। একজন শ্রমিক কতক্ষণ কাজ করবে না করবে তা শ্রম আইনে সুস্পষ্ট উল্লেখ রয়েছে।

বাংলাদেশ শ্রমআইন ২০০৬ অনুযায়ী সাধারণভাবে প্রত্যেক শ্রমিক দৈনিক আটঘন্টা এবং সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘন্টা কাজ করবে।

কর্মঘন্টা সম্পর্কিত শ্রম আইনের গুরুত্বপূর্ণ ধারাসমূহ :

ধারা ১০০ : দৈনিক কর্মঘন্টাঃ

কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণত: দৈনিক আট ঘন্টার অধিক কাজ করিবেন না বা তাহাকে দিয়া কাজ করানো যাইবে না :

তবে শর্ত থাকে যে, ধারা ১০৮ এর বিধান সাপেক্ষে কোন প্রতিষ্ঠানে উক্তরূপ কোন শ্রমিক দৈনিক দশ ঘন্টা পর্যন্তও কাজ করিতে পারিবেন।

ধারা ১০২ : সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা :

(১) কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণত : সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘন্টার অধিক কাজ করিবেন না। বা তাহাকে দিয়া কাজ করানো যাইবে না।

(২) ধারা ১০৮ এর বিধান সাপেক্ষে, কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সপ্তাহে আটচল্লিশ ঘন্টার অধিক সময়ও কাজ করিতে পারিবেনঃ

তবে শর্ত থাকে যে, কোন সপ্তাহে উক্তরূপ কোন শ্রমিকের মোট কর্ম সময় ষাট ঘন্টার অধিক হইবেনা, এবং বৎসরে উহা গড়ে প্রতি সপ্তাহে ছাপ্পান্ন ঘন্টার অধিক হইবেনা।

ছুটি পাবার অধিকার :

শ্রমজীবী মানুষের দৈহিক ও মানসিক ক্লান্তি বা অবসাদ দূর করে কাজ করার সামর্থ্য বৃদ্ধির জন্য ও কাজে অধিক মনোযোগী হবার জন্য নির্ধারিত কাজ হতে শর্তসাপেক্ষে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য সবেতনে বিশ্রাম ও অবসরের যে অধিকার রয়েছে তাকে আমরা ছুটি বলি।

একজন মানুষের দৈহিক সক্ষমতা বৃদ্ধি, পারিবারিক সম্পর্ক ও সৌহার্দ্য বজায় রাখা, সামাজিক ও ধর্মীয় আচার অনুষ্ঠানে যোগদান, মানসিক বিকাশের জন্য বিনোদন, ইত্যাদির জন্য মানুষের জীবনে বিশ্রাম ও ছুটি অত্যন্ত প্রয়োজন। আর এ জন্য বিশ্রাম ও ছুটি একজন শ্রমিকের জীবনের অত্যন্ত প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয়।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুযায়ী নিম্নোক্ত ছুটি আমাদের দেশে প্রচলিত আছে:

- সাপ্তাহিক ছুটি
- ক্ষতিপূরণ মূলক সাপ্তাহিক ছুটি
- নৈমিত্তিক ছুটি
- পীড়া ছুটি
- উৎসব ছুটি
- মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি
- মাতৃত্বকালীন ছুটি

ছুটি সম্পর্কিত শ্রম আইনের কয়েকটি ধারা:

ধারা-১০৩: সাপ্তাহিক ছুটি

- কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক-

(ক) দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রতি সপ্তাহে দেড় দিন এবং কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে একদিন ছুটি পাবেন।

(খ) সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে, প্রতি সপ্তাহে অবিচ্ছিন্ন চব্বিশ ঘন্টার একদিন ছুটি পাবেন। এবং উক্তরূপ কোন ছুটির জন্য তার মজুরি হতে কোন কর্তন চলবে না।

ধারা-১১৫: নৈমিত্তিক ছুটি

প্রত্যেক শ্রমিক প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে পূর্ণ মজুরীতে দশ দিনের নৈমিত্তিক ছুটি পাবার অধিকারী হবেন, এবং উক্তরূপ ছুটি কোন কারণে ভোগ না করলেও উহা জমা থাকবে না এবং কোন বৎসরের ছুটি পরবর্তী বৎসরে ভোগ করা যাবে না তবে শর্ত থাকে যে, এই ধারার কোন কিছুই চা-বাগানের অধীনে নিযুক্ত কোন শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না।

ধারা-১১৬: পীড়া ছুটি

(১) সংবাদ পত্র শ্রমিক ব্যতীত, প্রত্যেক শ্রমিক প্রত্যেক পঞ্জিকা বৎসরে পূর্ণ মজুরীতে চৌদ্দ দিনের পীড়া ছুটি পাবার অধিকারী হবেন।

ধারা-১১৭: উৎসব ছুটি

- (১) প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বৎসরে এগার দিনের মজুরিসহ উৎসব ছুটি মঞ্জুর করতে হবে।
- (২) বিধি দ্বারা নির্ধারিত ভাবে মালিক উক্ত ছুটির দিন ও তারিখ স্থির করবেন।
- (৩) কোন শ্রমিককে কোন উৎসব ছুটির দিনে কাজ করতে বলা যেতে পারবে, তবে এর জন্য তাকে ধারা ১০৩ এর বিধান অনুযায়ী দুই দিনের মজুরিসহ ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং একটি বিকল্প ছুটি মঞ্জুর করতে হবে।

শ্রম আইন অনুযায়ী ছুটি গ্রহণের পদ্ধতি:

ধারা ১০। ছুটির পদ্ধতি।-

- (১) কোন শ্রমিক ছুটি নিতে ইচ্ছা করিলে তাহার মালিকের নিকট লিখিতভাবে দরখাস্ত করিতে হইবে এবং ইহাতে তাহার ছুটিতে অবস্থান কালীন ঠিকানা উল্লেখ থাকিবে।
- (২) মালিক বা তাহার নিকট হইতে ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন কর্মকর্তা অনুরূপ দরখাস্ত প্রাপ্তির সাত দিনের মধ্যে অথবা ছুটি শুরু হওয়ার দুই দিন পূর্বে, যাহা আগে সংঘটিত হয়, তাহার আদেশ প্রদান করিবেন তবে শর্ত থাকে যে, জরুরী কারণ বশতঃ যদি প্রার্থীত ছুটি দরখাস্তের তারিখে অথবা উহার তিন দিনের মধ্যে শুরু করিতে হয়, তাহা হইলে অনুরূপ আদেশ দরখাস্ত প্রাপ্তির দিনেই প্রদান করিতে হইবে।
- (৩) যদি কোন শ্রমিক ছুটিতে যাওয়ার পর ছুটির মেয়াদ বর্ধিত করিতে চাহেন, তাহা হইলে তাহাকে, ছুটি পাওনা থাকিলে, ছুটি শেষ হওয়ার যথেষ্ট আগে

ইহার জন্য মালিকের নিকট দরখাস্ত করিতে হইবে এবং মালিককে ছুটি বর্ধিত করার আবেদন মঞ্জুর বা না মঞ্জুর করিয়া শ্রমিকের ছুটির ঠিকানায় লিখিতভাবে জানাইতে হইবে।

ছুটির ধরণের উপর ছুটি গ্রহণের পদ্ধতি ভিন্ন ভিন্ন ধরণের যা নিচে বর্ধিত হলো:

নৈমিত্তিক ছুটি: নৈমিত্তিক ছুটির জন্য ছুটিতে যাবার আগে কর্তৃপক্ষের কাছে ছুটির আবেদন করে ছুটি মঞ্জুর করা প্রয়োজন। এ ছাড়া জরুরী কোন প্রয়োজনে তাৎক্ষণিক ভাবে এ ছুটির প্রয়োজনে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে অবগত করাতে হবে এবং ছুটি থেকে ফিরে এসে ছুটির আবেদন করে ছুটি মঞ্জুর করাতে হবে।

পীড়া ছুটি: পীড়া ছুটি গ্রহণের জন্য মালিক কর্তৃক নিযুক্ত একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক অথবা অবর্তমানে(যদি মালিক নিযুক্ত চিকিৎসক না থাকে) অন্য কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়ন পত্রসহ ডাক যোগে অথবা বাহক মারফত অসুস্থতার বিষয়টি জানাতে হবে এবং ছুটি শেষে ডাক্তারী সনদ পত্রসহ ছুটি মঞ্জুরীর আবেদন করতে হবে।

মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি: মজুরীসহ বাৎসরিক ছুটি গ্রহণ করতে হলে এ ছুটি শুরু করার যথেষ্ট সময় আগে ছুটির লিখিত আবেদন পূর্বক ছুটি মঞ্জুর করাতে হবে।

মাতৃত্বকালীন ছুটি: মাতৃত্ব কালীন ছুটি গ্রহণের জন্য কোন মহিলা শ্রমিক তার মালিকের নিকট তার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ পূর্বে ডাক্তারী সনদপত্রসহ লিখিত আবেদন করতে হবে এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের প্রসূতি ছুটির জন্য সন্তান প্রসবের স্বপক্ষে ডাক্তারী সনদপত্রসহ লিখিত অবগতি দিতে হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার:

ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের দ্বারা, শ্রমিকদের জন্য এবং শ্রমিকের সংগঠন। শ্রমিকের অধিকার ও ন্যায়সংগত দাবী আদায়ের লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়ন গণতান্ত্রিক ও নিয়মতান্ত্রিক পন্থায় আন্দোলন সংগ্রাম পরিচালিত করে।

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এ ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞার ক্ষেত্রে দুই বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বয়ে গঠিত ফেডারেশনকেও অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

ধারা ১৭৬: মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন।

(ক) মুখ্যতঃ শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক

নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে কোন পার্থক্য ছাড়াই সকল শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাহাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের অধিকার থাকিবে;

উল্লেখিত শ্রমিক অধিকারসমূহ ছাড়াও শ্রম আইনে শ্রমিকের জন্য গ্ৰাচুইটি, প্রভিডেন্ট ফান্ড ও গ্রুপ বীমার সুবিধা প্রদান করা হয়েছে।
শ্রম আইনানুযায়ী বিদ্যমান সামাজিক নিরাপত্তা স্কীমসমূহ:

১। **গ্ৰাচুইটি ধারা : ২(১০) “গ্ৰাচুইটি”** অর্থ কোন শ্রমিকের প্রতি পূর্ণ বছর চাকুরি অথবা ছয় মাসের অতিরিক্ত সময়ের চাকুরীর জন্য সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে ন্যূনতম ৩০ দিনের মজুরি যাহা উক্ত শ্রমিককে তাহার চাকুরির অবসানে প্রদেয়।

২। **বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালু করন :** যে সকল প্রতিষ্ঠানে অন্যান্য ২০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত আছেন সেখানে সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে গ্রুপ বীমা চালু করিতে হইবে।

৩। **২৬৪ বেসরকারী খাতে প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল :**

(১) বে-সরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠান উহার শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করিতে পারিবে।

(২) উপরিউক্ত ভবিষ্য তহবিল ধারা ৩ এর অধীন কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এতদ উদ্দেশ্যে প্রণীত বিধি দ্বারা গঠিত হইবে।

(৩) উপ-ধারা ২ এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, বে-সরকারী খাতের কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত প্রশিকগণের জন্য ভবিষ্যৎ তহবিল গঠনের উদ্দেশ্যে সরকার বিধি প্রণয়ন করিতে পারিবে, এবং যদি উক্তরূপ বিধি প্রণীত হয় তাহা হইলে যে প্রতিষ্ঠানে উহা প্রযোজ্য হইবে সে প্রতিষ্ঠানে উহার বিধানাবলী মানিয়া চলিতে বাধ্য থাকিবে।

(৪) উক্তরূপ ভবিষ্য তহবিল একটি ট্রাস্টি বোর্ড দ্বারা পরিচালিত হইবে।

শ্রম আইনে যে সকল শ্রমিকের জন্য যে সকল সুবিধাদি উল্লেখ করা হয়েছে একজন শ্রমিক হিসাবে নারী শ্রমিক সে সকল সুবিধার সম্পূর্ণ অধিকারী। এ ছাড়াও নারী শ্রমিকের জন্য শ্রম আইনে যে সকল বিশেষ সুবিধাদি রয়েছে তা এবারে আমরা আলোচনা করব:

নারী শ্রমিকের প্রসূতিকালীন সুবিধা ও মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা পাওয়ার অধিকারঃ

একজন নারীর জীবনের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ও সংকটজনক সময় হচ্ছে প্রসূতিকালীন সময়। নারীর জন্য এ সময় বিশ্রাম বিশেষ যত্ন খাদ্য ও পুষ্টি পাওয়া অত্যন্ত জরুরি। সমাজের সকল নারীর মত শ্রমজীবী নারীরও নিরাপদ মাতৃত্ব ও গর্ভকালীন সময়ের বিশেষ যত্ন ও বিশ্রাম প্রয়োজন। শ্রম আইন অনুযায়ী অন্তত:পক্ষে ৬ মাস একই প্রতিষ্ঠানে কাজ করে থাকলে যে কোন নারী শ্রমিক পূর্ণ মজুরিতে বাচ্চা প্রসবের আগের আট সপ্তাহ ও পরের আট সপ্তাহ মোট ষোল সপ্তাহ প্রসূতিকালীন ছুটি পাবেন।

প্রসূতিকালীন ছুটি সম্পর্কিত শ্রম আইনের গুরুত্বপূর্ণ ধারাসমূহ:

ধারা ৪৫। কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষিদ্ধ। -

- (১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে সজ্ঞানে কোন মহিলাকে তার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করাতে পারিবেন না।
- (২) কোন মহিলা কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করিতে পারিবেন না।
- (৩) কোন মালিক কোন মহিলাকে এমন কোন কাজ করার জন্য নিয়োগ করিতে পারিবেন না যাহা দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য অথবা যাহার জন্য দীর্ঘক্ষণ দাড়াইয়া থাকিতে হয় অথবা যাহা তাহার হানিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, যদি-
 - (ক) তাহার এই বিশ্বাস করার কারণ থাকে, অথবা যদি মহিলা তাহাকে অবহিত করিয়া থাকেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসব করার সম্ভাবনা আছে;
 - (খ) মালিকের জানামতে মহিলা পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করিয়াছেনঃ

ধারা ৪৬। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব। -

- (১) প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন। তবে শর্ত থাকে যে, কোন মহিলা উক্তরূপ সুবিধা পাইবেন না যদি না তিনি তাহার মালিকের অধীন তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্ত্যন ছয় মাস কাজ করিয়া থাকেন।

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

ধারা-৪৮ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ :

- (১) এই আইনের অধীন সে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হইবে উহা উপ-ধারা (২) এ উল্লেখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক সাপ্তাহিক বা মাসিক, প্রাপ্ত মোট মজুরিকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলো দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।
- (২) উপ-ধারা (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরি গণনার জন্য সংশ্লিষ্ট মহিলা কর্তৃক এ অধ্যায়ের অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী ৩ মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরিকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।

ধারা - ৪৯। মহিলার মৃত্যুর ধারা-৪৮ ক্ষেত্রে প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা প্রদান।-

- (১) এই অধ্যায়ে অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন মহিলা সন্তান প্রসব কালে অথবা উহার পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সন্তানটি যদি বাঁচিয়া থাকে, যে ব্যক্তি শিশুর তত্ত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহণ করেন তাহাকে, এবং যদি শিশু সন্তান জীবিত না থাকে তাহা হইলে এই অধ্যায়ে অধীন মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন।
- (২) যদি উক্তরূপ কোন মহিলা প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হওয়ার সময় সীমার মধ্যে কিন্তু সন্তান প্রসবের পূর্বে মারা যান, তাহা হইলে মালিক উক্ত মহিলার মৃত্যুর তারিখসহ তৎপূর্ববর্তী সময়ের জন্য উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিতে বাধ্য থাকিবেন, তবে ইতিমধ্যে প্রদত্ত উক্তরূপ সুবিধা যদি প্রদেয় সুবিধা হইতে বেশী হয়, তাহা হইলেও উহা আর ফেরত লইতে পারিবেন না, এবং মহিলার মৃত্যুর সময় পর্যন্ত যদি মালিকের নিকট এই বাবদ কিছু পাওনা থাকে, তাহা হইলে তিনি এই অধ্যায়ের অধীন মহিলার কোন মনোনীত ব্যক্তিকে, অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে, তাহার আইনগত প্রতিনিধিকে উহা প্রদান করিবেন।

ধারা-৫০। কতিপয় ক্ষেত্রে চাকুরির অবসানে বাধা।-

যদি কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ৬ মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী ৮ সপ্তাহ মেয়াদের মধ্যে তাহাকে চাকুরি হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ করার জন্য অথবা তাহার চাকুরি অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদেশ প্রদান করনে, এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদেশের যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদেশ প্রদান না করা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন সংশ্লিষ্ট মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।

শ্রম আইন অনুযায়ী নারী শ্রমিকের অন্যান্য সুবিধাদি

৫৯। পায়খানা ও পেশাব খানা।- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

- (ক) উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণ কাজের সময়ে যাহাতে সহজে ব্যবহার করিতে পারেন এরূপ সুবিধাজনক স্থানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত প্রকারে প্রয়োজনীয় সংখ্যক পায়খানা ও পেশাবখানার ব্যবস্থা করিতে হইবে;
- (খ) উক্ত পায়খানা ও পেশাবখানা পুরুষ এবং মহিলা শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে ব্যবস্থা করিতে হইবে;
- (গ) পায়খানা ও পেশাবখানাগুলিতে যথেষ্ট আলো, বাতাস এবং সার্বক্ষণিক পানির ব্যবস্থা রাখিতে হইবে; এবং
- (ঘ) উক্ত পায়খানা ও পেশাবখানা জীবাণুনাশক ও পরিস্কারক ব্যবহারের মাধ্যমে সব সময় পরিস্কার ও স্বাস্থ্য সম্মত রাখিতে হইবে।

ধারা ৭৯। বিপজ্জনক চালনা।-

যে ক্ষেত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কর্ম পরিচালনায় ইহাতে নিযুক্ত কোন ব্যক্তির সাংঘাতিক শারীরিক জখম, বিষাক্রান্ত বা ব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, সে ক্ষেত্রে সরকার বিধি দ্বারা উক্ত প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে লিখিত বিধান প্রণয়ন করিতে পারিবে, যথা:

- (ক) কোন কোন পরিচালনা ঝুঁকিপূর্ণ উহা ঘোষণা;
- (খ) মহিলা, কিশোর এবং শিশুদের উক্ত কাজে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;
- (গ) উক্ত কাজে নিয়োজিত প্রত্যেক ব্যক্তির নিয়মিত শারীরিক পরীক্ষার ব্যবস্থা করা, এবং উক্ত কাজের জন্য উপযুক্ত বলিয়া প্রত্যায়িত হন নাই এই রকম কোন ব্যক্তির ইহাতে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;
- (ঘ) উক্ত কাজে নিযুক্ত ব্যক্তিগণের বা উহার আশে পাশে কর্মরত ব্যক্তিগণের

সু-রক্ষার ব্যবস্থা করা, এবং কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে বিশেষ কোন বস্তু বা পস্থা ব্যবহার করা; এবং

- (ঙ) ক্ষতিকারক রাসায়নিক পদার্থ সম্পর্কে নোটিশ ও ব্যবহারের ক্ষেত্রে সতর্কতা অবলম্বন করার নোটিশ।

ধারা-৯১: ধৌতকরণ সুবিধা- প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে-

- (ক) উহাতে কর্মরত শ্রমিকগণের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক উপযুক্ত গোসলখানা ও ধৌতকরণের সুবিধা এবং উহার রক্ষণাবেক্ষনের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।
- (খ) উক্তরূপ সুবিধাদি পুরুষ ও মহিলাদের জন্য স্বতন্ত্রভাবে থাকিতে হইবে এবং উহা যথাযথভাবে পর্দাঘেরা থাকিবে।

ধারা ৯৩: বিশ্রাম কক্ষ- (৩) যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক মহিলা নিযুক্ত থাকিবেন সেখানে পুরুষ ও মহিলাদের জন্য পৃথক বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা এবং যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের কম মহিলা শ্রমিক নিযুক্ত থাকিবেন সেখানে বিশ্রাম কক্ষে মহিলাদের জন্য পৃথক পর্দা ঘেরা জায়গার ব্যবস্থা থাকিবে।

ধারা ৯৪: শিশু কক্ষ -

- (১) সাধারণতঃ চল্লিশ বা ততোধিক মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছেন- এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে তাহাদের ছয় বৎসরের কম বয়সী শিশু সন্তানদের ব্যবহারের জন্য এক বা একাধিক উপযুক্ত কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।
- (২) উক্তরূপ কোন কক্ষে যথেষ্ট স্থান সংস্থান, আলো ও বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকিবে, এবং উহা পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্য সম্মতভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে, এবং কক্ষটি শিশুদের পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলার তত্ত্বাবধানে থাকিবে।
- (৩) উক্তরূপ কক্ষ শিশুদের মায়েদের জন্য সহজগম্য হইতে হইবে, এবং যুক্তি সংগতভাবে যতদূর সম্ভব উহা প্রতিষ্ঠানের এমন কোন অংশের সংলগ্ন বা নিকটে অবস্থিত হইবে না যেখান হইতে বিরক্তিকর ধোঁয়া, ধূলা-বালি বা গন্ধ নির্গত হয়, অথবা যেখানে অতি মাত্রায় শব্দময় কাজ-কর্ম পরিচালিত হয়।
- (৪) উক্তরূপ কক্ষ মজবুতভাবে নির্মাণ করিতে হইবে, এবং ইহার সকল দেওয়ালে ও ছাদে উপযুক্ত তাপ প্রতিরোধক বস্তু থাকিতে হইবে, এবং ইহা পানি-রোধক হইতে হইবে।

(৫) উক্তরূপ কক্ষের উচ্চতা মেঝে হইতে ছাদের সর্বনিচ অংশ পর্যন্ত ৩৬০ সেন্টিমিটারের নীচে হইবে না, এবং উহাতে অবস্থানরত প্রত্যেক শিশুর জন্য মেঝের পরিমাণ হইবে কমপক্ষে ৬০০ বর্গসেন্টিমিটার।

ধারা-১০৯: মহিলা শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘণ্টা- কোন মহিলা শ্রমিককে তাহার বিনা অনুমতিতে কোন প্রতিষ্ঠানে রাত দশ ঘটিকা হইতে ভোর ছয় ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোন কাজ করিতে দেওয়া হইবে না।

৩৩২। মহিলাদের প্রতি আচরণ- কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কাজে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকিলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেহ এমন কোন আচরণ করিতে পারিবেন না যাহা অশ্লীল কিংবা অভদ্রজনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কিংবা যাহা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী।

৩৪৫। সম কাজের জন্য সম-মজুরী প্রদান- কোন শ্রমিকের জন্য কোন মজুরী নির্ধারণ বা নিম্নতম মজুরীর হার স্থিরকরণের ক্ষেত্রে, একই প্রকৃতির বা একই মান বা মূল্যের কাজের জন্য মহিলা এবং পুরুষ শ্রমিকগণের জন্য সমান মজুরীর নীতি অনুসরণ করিতে হইবে; এবং এতদসংক্রান্ত কোন বিষয়ে নারী-পুরুষ ভেদের কারণে কোন বৈষম্য করা যাইবে না।

শ্রম আইন লঙ্ঘণে করণীয় :

কর্মস্থলে বিদ্যমান যে কোন অধিকার লঙ্ঘনে প্রথমেই মালিক/নিয়োগকর্তা বা ম্যানেজমেন্টকে জানাতে হবে। তাকে বলতে হবে যে দেশের আইনের সুস্পষ্ট নির্দেশ থাকা সত্ত্বেও আপনাকে ঠকানো হয়েছে।

এতে কোন কাজ না হলে আপনি যা করবেন:

- কর্মস্থলে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠন থাকলে তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করুন
- জাতীয় ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সঙ্গে যোগাযোগ করুন। শ্রমিকের স্বার্থরক্ষা ও অধিকার বাস্তবায়নের জন্য তারা কাজ করে থাকে। মনে রাখবেন, বেশীর ভাগ জাতীয় ফেডারেশনেই নারী কমিটি রয়েছে। এ কমিটির নেত্রীবৃন্দ আপনার অধিকার রক্ষায় প্রয়োজনীয় সহযোগিতা করতে পারবে। এছাড়া জাতীয় সংগঠনগুলো তাদের লিগ্যাল সেলের মাধ্যমে আপনাকে আইনি পরামর্শ দিতে পারে।

- আপনি শ্রম পরিদর্শকের কাছে লিখিত অভিযোগ জানাতে পারেন।
- আপনি আইনের আশ্রয় নিতে পারেন। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ২১৩ ধারা অনুযায়ী যে কোন শ্রমিক তার আইনি অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারেন।
- আইনি পরামর্শের জন্য যে সকল এনজিও শ্রমিকদের আইনি সহায়তা দেয় তাদের সঙ্গে যোগাযোগ করতে পারেন।

শ্রম আইন লঙ্ঘনের শাস্তি:

শ্রম আইন না মানা শাস্তিযোগ্য অপরাধ। শ্রম আইন ২০০৬ এ বিভিন্ন অধ্যায়ে বর্ণিত শ্রম অধিকারসমূহ লঙ্ঘনে শাস্তির উল্লেখ রয়েছে। তবে কোন অধ্যায়ে যদি শাস্তির উল্লেখ না থাকে তবে সে ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত ধারা অনুযায়ী শাস্তির বিধান নিশ্চিত করা হয়েছে:

অন্যান্য অপরাধের দন্ড- ধারা: ৩০৭

কোন ব্যক্তি এই আইন বা কোন বিধি, প্রবিধান বা স্কীমের কোন বিধান লঙ্ঘন করিলে বা মানিতে ব্যর্থ হইলে, এবং ইহার জন্য উহাতে অন্য কোন দন্ডের বিধান না থাকিলে, ২৫,০০০ টাকা পর্যন্ত অর্থ দন্ডে দণ্ডিত হবেন”।

মালিক কর্তৃক চতুর্থ অধ্যায়ের বিধান লঙ্ঘনের দন্ড- ধারা: ২৮৬

- (১) কোন মালিক চতুর্থ অধ্যায়ের কোন বিধান লঙ্ঘন করিলে, তিনি পচিশ হাজার টাকা পর্যন্ত অর্থ দন্ডে দণ্ডনীয় হইবেন।
- (২) যে ক্ষেত্রে আদালত উপ-ধারা (১) এর অধীন কোন অর্থ দন্ড আরোপ করে সে ক্ষেত্রে, আদালত উহার রায় প্রদান কালে আদায়কৃত দন্ডের অর্থ সম্পূর্ণ বা উহার কোন অংশ সংশ্লিষ্ট মহিলাকে, যে কারণে উক্ত অর্থদন্ড আরোপ করা হইয়াছে সে কারণ হইতে উদ্ধৃত ক্ষতির জন্য, ক্ষতিপূরণ হিসাবে প্রদানের আদেশ দিতে পারিবে।
- (৩) আদালত উপধারা (২) এর অতিরিক্ত হিসাবে চতুর্থ অধ্যায়ের যে সুবিধা হইতে শ্রমিককে বঞ্চিত করা হইয়াছে সেই সুবিধা প্রদান করিতে সংশ্লিষ্ট মালিককে আদেশ প্রদান করিবে।

শ্রমিকের দন্ড: ধারা ২৮৭ - কোন মহিলা শ্রমিক প্রসূতিকালীন সুবিধা হিসাবে মালিক কর্তৃক অনুমোদিত অনুপস্থিতকালে নগদ অর্থ বা জিনিসের বিনিময়ে কোন কাজ করলে তিনি ১০০০/- (হাজার) টাকা পর্যন্ত অর্থ দন্ডে দণ্ডিত হবেন।

নারী শ্রমিকের অধিকার - শ্রম বিধি

৬৩। অতিরিক্ত ওজন।

(১) কোন প্রতিষ্ঠানের কোন পুরুষ বা মহিলাকে নিম্নবর্ণিত ওজনের অতিরিক্ত ওজনবিশিষ্ট কোন দ্রব্য, যন্ত্রপাতি, হাতিয়ার বা সরঞ্জাম কাহারো সাহায্য ব্যতীত হাতে বা মাথায় করিয়া উত্তোলন, বহন বা অপসারণের উদ্দেশ্যে নিয়োগ করা যাইবে না, যথা:

(ক) প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষ-৫০ কিলোগ্রাম; এবং

(খ) প্রাপ্তবয়স্ক মহিলা-৩০ কিলোগ্রাম।

(২) পরিবহণের জন্য ব্যবহৃত রাস্তা অবশ্যই এমনভাবে বাঁধামুক্ত হইতে হইবে যাহাতে শ্রমিকের হেঁচট খাইবার সম্ভবনা না থাকে এবং কোন মতেই উহা পিচ্ছিল হইতে পারিবে না।

তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষেত্রে ওজন বহন করিয়া উপরে উঠাইতে হয় সেই ক্ষেত্রে উপরি-উক্ত পরিমাণ কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ অনুযায়ী পরিদর্শকের নির্দেশ মোতাবেক কম করিতে হইবে যাহা প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষের ক্ষেত্রে ৪০ কিলোগ্রাম এবং প্রাপ্তবয়স্ক মহিলাদের ক্ষেত্রে ২৫ কিলোগ্রামের অধিক হইবে না।

(৩) কোন মালিকের বা প্রতিষ্ঠানের কাজে, কিশোর বা কিশোরী ও অন্তঃসত্ত্বা অবস্থায় কোন মহিলাকে কোন দ্রব্য, সরঞ্জাম বা যন্ত্রপাতি হাতে বা মাথায় করিয়া বহন, উত্তোলন বা অপসারণের জন্য নিয়োজিত করা যাইবে না।

৮৬। ধৌতকরণ সুবিধা।-

(৩) ধারা ৯১(১)(ক) অনুযায়ী গোসলখানা বলিতে নিম্নরূপ ব্যবস্থাদি বুঝাইবে, যথা:- (ক) যে কর্মপ্রক্রিয়ার কারণে তাৎক্ষণিকভাবে শ্রমিকের সম্পূর্ণ শরীর ধৌতকরণের প্রয়োজন রহিয়াছে এবং না করিলে নিজের স্বাস্থ্যহানি এবং অন্যদের স্বাস্থ্য ক্ষতিগ্রস্ত হইবার আশংকা রহিয়াছে-সেই ধরণের কর্মক্ষেত্রে মহিলা ও পুরুষদের জন্য পৃথকভাবে প্রথম ২৫ (পঁচিশ) জনের জন্য কমপক্ষে ২টি গোসলখানা থাকিবে ও পরবর্তী প্রতি ৫০ (পঞ্চাশ) জনের জন্য ১টি করিয়া গোসলখানা থাকিবে।

মহিলা শ্রমিক নিযুক্ত থাকিলে তাহাদের জন্য পৃথক গোসলখানার ব্যবস্থা থাকিতে হইবে এবং ধৌতকরণ সুবিধা এমনভাবে ঘেরাও বা পর্দা দ্বারা আবদ্ধ রাখিতে হইবে যাহাতে পুরুষ শ্রমিকরা যেখানে কাজ করিয়া থাকেন বা যেখান হইতে যাতায়াত করিয়া থাকেন সেইখান হইতে উহার ভেতরে কিছু দেখা না যায়।

- (৮) মহিলাদের ধৌতকরণ সুবিধার প্রবেশ পথে অধিকাংশ শ্রমিকের বোধগম্য ভাষায় ‘কেবলমাত্র মহিলাদের জন্য’ স্পষ্ট নোটিস থাকিতে হইবে এবং উহা ছবি দ্বারাও নির্দেশ করিতে হইবে।

৮৭। ক্যান্টিন

- (১) যেসব প্রতিষ্ঠানে সাধারণত ১০০ (একশত) জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন উহার মালিক কর্তৃক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকের অন্তত শতকরা ১০ (দশ) জনের স্থান সংকুলান সুবিধা সম্বলিত ক্যান্টিনের ব্যবস্থা করিতে হইবে।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ ক্যান্টিন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট শ্রমিকের শতকরা ৩০ (ত্রিশ) জনের খাবার গ্রহণের স্থান সুবিধা সম্বলিত হইলে ধারা ৯৩ মোতাবেক পৃথকভাবে খাবার কক্ষের প্রয়োজন হইবে না।

ক্যান্টিনে মহিলা এবং পুরুষ শ্রমিকদের জন্য পৃথক কক্ষের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে। তবে শর্ত থাকে যে, যেখানে পৃথক কক্ষের ব্যবস্থা করা সম্ভব নয় সেই ক্ষেত্রে পার্টিশন বা পর্দার ব্যবস্থা করিতে হইবে।

৯৪ শিশু কক্ষ

- (১) শিশু কক্ষ বা স্বতন্ত্র শিশু ভবনের জন্য নির্মিতব্য বা অভিযোজিতব্য ভবনের নকশা, মান এবং অবস্থান মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত হইতে হইবে।
- (২) দুগ্ধদানকারী মায়েরা যাহাতে নিরাপদে ও শালীনতা বজায় রাখিয়া শিশুদের দুগ্ধ পান করাইতে পারেন এমন স্বতন্ত্র একটি কক্ষ অথবা পর্দাঘেরা একটি স্থান থাকিতে হইবে।
- (৩) শিশু কক্ষের মেঝে এবং মেঝে হইতে ১.২২ মিটার পর্যন্ত অভ্যন্তরের দেওয়াল এমনভাবে নির্মাণ করিতে হইবে যেন উহা মসৃণ এবং অভেদ্য উপরিতল বিশিষ্ট হয়।
- (৪) শিশু কক্ষে থাকা প্রতিটি শিশুর জন্য প্রতিদিন ০.২৫ লিটার দুধ এবং পর্যাপ্ত পুষ্টিকর খাবার সরবরাহ করিতে হইবে।
- (৫) শিশু কক্ষের কর্মচারীদের শিশু কক্ষে কর্তব্যরত থাকাকালীন ব্যবহারের জন্য পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন পোশাক সরবরাহ করিতে হইবে।
- (৬) শিশু কক্ষে কর্মচারী নিয়োগের ক্ষেত্রে মহিলাদেরকে অগ্রাধিকার প্রদান করিতে হইবে।

৯৫। ধৌতকরণ সুবিধা

- (১) শিশু কক্ষে অথবা উহার সংলগ্ন স্থানে শিশুদের ধোয়ামোছা এবং পোশাক পরিবর্তনের জন্য উপযুক্ত ধৌতকরণ কক্ষের ব্যবস্থা করিতে হইবে।
- (২) ধৌতকরণ কক্ষ নিম্নবর্ণিত মানসম্পন্ন হইবে, যথা:
 - (ক) মেঝে এবং ১ মিটার উচ্চতা পর্যন্ত অভ্যন্তরীণ দেয়াল এমনভাবে নির্মাণ করিতে হইবে যেন উহা মসৃণ এবং অভেদ্য উপরিতল বিশিষ্ট হয়;
 - (খ) কক্ষটি পর্যাপ্ত আলোকিত এবং বায়ু চলাচল ব্যবস্থা সম্পন্ন হইবে এবং মেঝের সহিত কার্যকর নর্দমার ব্যবস্থা থাকিবে এবং এটি পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন এবং পরিপাটি রাখিতে হইবে;
 - (গ) একই সময়ে ব্যবহারোপযোগী প্রতি ৫ (পাঁচ) জন শিশুর জন্য পর্যাপ্ত পানি সরবরাহসহ বেসিন বা অনুরূপ পাত্র রাখিতে হইবে এবং বাস্তবসম্মত হইলে ট্যাপের মাধ্যমে প্রতি শিশুর জন্য মাথাপিছু দৈনিক অনূন্য ৫ (পাঁচ) লিটার পানি সরবরাহ করিতে হইবে; এবং
 - (ঘ) প্রতিটি শিশুর জন্য পর্যাপ্ত পরিচ্ছন্ন কাপড়-চোপড়, সাবান এবং তোয়ালে রাখিতে হইবে।

১০৩। মহিলা শ্রমিকের কাজের ঘন্টা

- (১) কোন মহিলা শ্রমিক দ্বারা রাত ১০ (দশ) ঘটিকা হইতে ভোর ৬ (ছয়) ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কাজ করাইতে হইলে ফরম-৩৫ অনুযায়ী উক্ত শ্রমিকের লিখিত সম্মতি গ্রহণ করিতে হইবে।
- (২) উপ-বিধি (১) এ উল্লিখিত সম্মতি সংশ্লিষ্ট মহিলা শ্রমিক কর্তৃক লিখিত আবেদনের মাধ্যমে প্রত্যাহার না করা হইলে ১২ (বার) মাস পর্যন্ত কার্যকর থাকিবে।
- (৩) মহিলা শ্রমিককে সম্মতি প্রত্যাহারের ক্ষেত্রে ফরম-৩৫ (ক) অনুযায়ী আবেদন করিতে হইবে।
- (৪) মহিলা শ্রমিক কর্তৃক নৈশ পালায় কাজ করাইবার সম্মতির তথ্য ফরম-৩৬ অনুযায়ী রেজিস্টারে সংরক্ষণ করিতে হইবে।

১৪৫। মহিলাদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা

- (১) কোন মহিলা চিকিৎসক তাৎক্ষণিক অবস্থায় পাওয়া না গেলে সেই ক্ষেত্রে কোন মহিলা শ্রমিকের উপস্থিতিতে পুরুষ চিকিৎসক কর্তৃক কোন মহিলা শ্রমিকের স্বাস্থ্য পরীক্ষা করা যাইবে।

- (২) যদি কোন মহিলা চিকিৎসক সন্নিহিত না পাওয়া যায় সেই ক্ষেত্রে কোন মহিলা শ্রমিক যদি মহিলা চিকিৎসক দ্বারা স্বাস্থ্য পরীক্ষা করিবার জন্য ফি জমা প্রদান করেন তবে কোন পুরুষ চিকিৎসক দ্বারা তাহার স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য আদেশ দেওয়া যাইবে না।

১৬৯। নির্বাহী কমিটির সদস্য সংখ্যা

- (২) যে প্রতিষ্ঠানের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত হইবে, উক্ত প্রতিষ্ঠানে মোট শ্রম শক্তি বা সদস্যের ২০% বা তদুর্ধ্ব মহিলা নিয়োজিত থাকিলে সেইখানে ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটিতে কমপক্ষে ১০% মহিলা সদস্য থাকিতে হইবে।

১৮৪। যৌথ দর-কষাকষি প্রতিনিধি ও ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক অংশগ্রহণ কমিটিতে প্রতিনিধি মনোনয়ন

- (১) ধারা ২০৫ (৫) মোতাবেক প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়নসমূহ অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিকদের প্রতিনিধি প্রেরণের জন্য মালিকের নিকট প্রতিনিধিদের নাম ও বিবরণ তাহার নিকট হইতে অনুরোধ প্রাপ্ত হইবার ১০ (দশ) দিনের মধ্যে ফরম-৬৩ অনুযায়ী পেশ করিবে।
- (২) ট্রেড ইউনিয়ন ও যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি কর্তৃক শ্রমিক প্রতিনিধি মনোনয়নের সময় যাহাতে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন শ্রেণি, শাখা, অথবা বিভাগসমূহ হইতে প্রতিনিধি মনোনীত হয় উহা নিশ্চিত করিতে হইবে: তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিষ্ঠানের কোন শ্রেণি, শাখা বা বিভাগে মহিলা শ্রমিক থাকিলে সেইখানে অংশগ্রহণকারী কমিটিতে মহিলা শ্রমিকদের মনোনয়নকে অগ্রাধিকার প্রদান করিতে হইবে।

শৌচাগারের সংখ্যা:

ধারা ৫৯ অনুযায়ী প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে নিম্নবর্ণিত সংখ্যক শৌচাগারের বন্দোবস্ত রাখিতে হইবে, যথা:

- (ক) মহিলা শ্রমিকের ক্ষেত্রে, প্রথম ১০০ জন পর্যন্ত প্রতি ২৫ জনের জন্য একটি করিয়া এবং পরবর্তী প্রতি ৫০ জনের জন্য একটি করিয়া;

শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের অবস্থান:

শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের ব্যাপারে নিম্নবর্ণিত বিধানসমূহ প্রযোজ্য হইবে, যথা :-

- (ক) প্রতিষ্ঠান বা কারখানার মধ্যে শ্রমিকরা সহজে আসা-যাওয়া করিতে পারে এবং দুর্গন্ধ যাহাতে কোন কাজের ঘরে না আসে, এইরূপ জায়গায় শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ নির্মাণ করিতে হইবে;
- (খ) শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষে পর্যাপ্ত আলো এবং প্রয়োজনীয় বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকিতে হইবে;
- (গ) মহিলা ও পুরুষ উভয় শ্রেণির শ্রমিক যেখানে নিয়োজিত রহিয়াছে সেখানে উভয়ের জন্য আলাদা শৌচাগারের ব্যবস্থা রাখিতে হইবে এবং প্রত্যেকটির প্রবেশ দ্বারে চিহ্ন দিয়া বা বাংলা ভাষায় সাইন বোর্ড টাঙ্গাইয়া ইহা পুরুষদের না মহিলাদের শৌচাগার উহা নির্দেশ করিতে হইবে;
- (ঘ) মহিলাদের জন্য শৌচাগার এমন হইতে হইবে পুরুষ শ্রমিকরা যেখানে কাজ করিয়া থাকেন বা চলাচল করিয়া থাকেন সেখান হইতে যাহাতে দেখা না যায় এবং যদি পুরুষ ও মহিলাদের শৌচাগারগুলো সংলগ্ন অবস্থানে থাকে তবে শৌচাগারে যাইবার রাস্তা আলাদা আলাদা হইতে হইবে; এবং
- (ঙ) মহিলাদের জন্য নির্ধারিত প্রত্যেক শৌচাগারের অভ্যন্তরে একটি করিয়া ঢাকনাওয়ালা বাস্কে আবর্জনা রাখিতে হইবে এবং উহা প্রতিদিন পরিষ্কার করিতে হইবে।

(৪) শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষসমূহের পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা:

- (ক) শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষ প্রতিদিন পানি ও জীবাণুনাশক দ্বারা পরিষ্কার করিতে হইবে;
- (খ) প্রত্যেক শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের দেওয়াল, ছাদের অভ্যন্তর ভাগ ও দেওয়ালগুলি অন্তত:পক্ষে প্রতি বৎসর একবার করিয়া চুনকাম ও রং করিতে হইবে এবং উক্ত চুনকাম করিবার তারিখ ফরম-২০ অনুযায়ী রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ রাখিতে হইবে;
- (গ) শৌচাগার ও প্রক্ষালন কক্ষের কোন অংশ উজ্জ্বল টালি বসাইয়া বা অন্যভাবে মসৃণ করা হইবে;

অন্যান্য দলিলে নারী শ্রমিকের অধিকার

শ্রম আইন ছাড়াও বিভিন্ন দলিলে নারী শ্রমিকের অধিকার বর্ণিত রয়েছে। জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে যে সকল দলিল, ঘোষণাপত্র, আইন নারী শ্রমিকের অধিকার সংরক্ষণ করে সেগুলি নারী শ্রমিকের অধিকারের উৎস হিসাবে বিবেচিত। তা হলো:

- রাষ্ট্রীয় সংবিধান
- জাতিসংঘের মানবাধিকার ঘোষণাপত্র
- আই. এল. ও. কনভেনশন
- সিডো (নারীর প্রতি সকল ধরনের বৈষম্য দূরীকরণ সংক্রান্ত জাতিসংঘের কনভেনশন)
- টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা

এছাড়াও কর্মরত প্রতিষ্ঠানের চাকুরিবিধি, ইউনিয়নের সাথে সম্পাদিত চুক্তি এবং আদালতের রায় ইত্যাদি

১. সংবিধানে নারীর অধিকার

দেশের নাগরিকদের জন্য সংবিধান হচ্ছে সর্বোচ্চ আইন এবং জনগণের মৌলিক অধিকার রক্ষার নিশ্চিত দলিল। বাংলাদেশের সংবিধান নারীর প্রতি সকল বৈষম্য নিরসন ও সমানাধিকার নিশ্চিত করে। এছাড়াও নারী শ্রমিকের বৈষম্য নিরসন ও সমানাধিকার নিশ্চিত করার বিষয়ে এতে বিশেষ ধারার উল্লেখ রয়েছে।

সংবিধানের ২৭ ধারায় উল্লেখ আছে যে,

“ সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান ও আইনের সমান আশ্রয়লাভের অধিকারী”।

২৮(১) ধারায় রয়েছে,

“ কেবল ধর্ম গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষের ভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না”।

২৮(২)-এ আছে

“ রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবেন”।

২৮(৩)-এ আছে যে,

“ কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী-পুরুষভেদে বা বিশ্বাসের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্বাসের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে

ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিকের কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না”।

২৮(৪) এ রয়েছে,

“ নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়ন হইতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না”।

২৯(১) এ রয়েছে,

“ প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের ক্ষেত্রে’ সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকিবে”।

২৯(২) এ আছে,

“ কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী-পুরুষ ভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মের নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না”।

২. মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণাপত্র:

১৯৪৮ সালের জাতিসংঘ ঘোষিত মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণাপত্রে নারীর সমানাধিকারকে গুরুত্ব দেয়। এর ২২,২৩,২৪ ও ২৫ নং ধারার মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিক সমানভাবে সকল সুবিধা গ্রহণ করবে।

ধারা - ২৩

- প্রত্যেকেরই কাজ করার, অবাধে চাকুরি নির্বাচনের, কাজের জন্য নায্য ও অনুকূল অবস্থা লাভের এবং বেকারত্ব থেকে রক্ষিত হবার অধিকার রয়েছে।
- প্রত্যেকেরই কোন বৈষম্য ব্যতিরেকে সমান কাজের জন্য সমান বেতন পাওয়ার অধিকার রয়েছে।
- প্রত্যেক কর্মীর তার নিজের ও পরিবারের মানবিক মর্যাদা রক্ষার নিশ্চয়তা দিতে সক্ষম, এমন ন্যায্য ও অনুকূল পারিশ্রমিক এবং প্রয়োজনবোধে সেই সংগে সামাজিক সংরক্ষণের জন্য ব্যবস্থাাদি সংযোজিত লাভের অধিকার রয়েছে।
- প্রত্যেকেরই নিজ স্বার্থ রক্ষার্থে শ্রমিক ইউনিয়ন গঠন ও এতে যোগদানের অধিকার রয়েছে।

ধারা -২৪

- প্রত্যেকেরই বিশ্রাম ও অবসর বিনোদনের অধিকার রয়েছে। কাজের সময়ের যুক্তিসংগত সীমা ও বেতনসহ নৈমিত্তিক ছুটি এ অধিকার অন্তর্ভুক্ত।

ধারা -২৫

- নিজের ও নিজ পরিবারের স্বাস্থ্য ও কল্যাণের নিমিত্ত পর্যাপ্ত জীবনমানের অধিকার প্রত্যেকেরই রয়েছে। খাদ্য, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা ও প্রয়োজনীয় সামাজিক সেবামূলক কার্যাদির সুযোগ, এবং বেকারত্ব, পীড়া, অক্ষমতা, বৈধতা অথবা অনিবার্য কারণে জীবন যাপনে অন্যান্য অপরাগতার ক্ষেত্রে নিরাপত্তা এই অধিকারের অন্তর্ভুক্ত।
- মাতৃত্ব ও শৈশব অবস্থায় প্রত্যেকে বিশেষ সত্তা ও সহায়তা লাভের অধিকারী। বৈবাহিক বন্ধনের ফলে বা বৈবাহিক বন্ধনের বাহিরে জন্ম হোক না কেন, সকল শিশুই অভিন্ন সামাজিক নিরাপত্তা ভোগ করবে।

আইএলও কনভেনশন

নারী-পুরুষের সমতা সম্পর্কে আইএলওর দৃষ্টিভঙ্গি প্রতিফলিত হয় নিম্নলিখিত চারটি কৌশলগত উদ্দেশ্যের মধ্যে দিয়ে-

১. কাজের অধিকার, মান এবং মৌলিক নীতিমালাসমূহ অনুধাবন ও উন্নয়ন
২. শোভন কাজ ও আয় নিশ্চিতকল্পে নারী-পুরুষের জন্য বৃহত্তর সুযোগ সৃষ্টি করা
৩. সকলের জন্য সামাজিক সুরক্ষার কার্যকারিতা ও বলয় বৃদ্ধি
৪. ত্রিপক্ষীয়তা ও সামাজিক সংলাপকে জোরালো করা

লিঙ্গসমতা সম্পর্কে আইএলও কনভেনশনসমূহ:

১. সম মজুরি সংক্রান্ত কনভেনশন (কনভেনশন নং-১০০)
২. কর্মসংস্থান ও পেশার ক্ষেত্রে বৈষম্য সংক্রান্ত কনভেনশন (কনভেনশন নং-১১১)
৩. পারিবারিক দায়বদ্ধতায় যুক্ত শ্রমিক সংক্রান্ত কনভেনশন (কনভেনশন নং-১৫৬)
৪. মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা সংক্রান্ত কনভেনশন (কনভেনশন নং-১৮৩)

সিডো (নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন)

সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা অর্জনের লক্ষ্যে জাতিসংঘ সাধারণ পরিষদ কর্তৃক ১৯৭৯ সালের ১৮ ডিসেম্বর নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন গৃহীত হয়। প্রয়োজনীয় সংখ্যক রাষ্ট্রপক্ষের অনুমোদনের মধ্য দিয়ে

১৯৮১ সালের ৩ সেপ্টেম্বর কনভেনশনটি কার্যকারিতা লাভ করে। বর্তমানে এই কনভেনশন অনুমোদনকারী রাষ্ট্রপক্ষের সংখ্যা ১৬১।

বাংলাদেশ সরকার ধারা ২, ১৩ (ক), ১৬ (গ) ও ১৬ (চ)-এর ওপর সংরক্ষণ রেখে ১৯৮৪ সালে এই কনভেনশনটি অনুমোদন করে। পরবর্তীতে ১৯৯৭ সালের ২০ জুলাই ধারা ১৩(ক) ও ১৬ (চ)-এর ওপর থেকে সংরক্ষণ প্রত্যাহার করে নেয়।

নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ কনভেনশন সবচেয়ে ব্যাপক ও আইনগতভাবে অবশ্য পালনীয় নারীর মানবাধিকার। নারীর আন্তর্জাতিক বিল অব রাইটস হিসেবে অভিহিত এই কনভেনশন বৈষম্যের অবসানে জাতীয় পর্যায়ে ব্যবস্থা গ্রহণের এজেন্ডা হিসেবে প্রতিষ্ঠা লাভ করেছে।

প্রয়োজনীয় ধারাসমূহ

ধারা ২

ঙ) কোন ব্যক্তি, সংগঠন বা প্রতিষ্ঠান যাতে নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করতে না পারে তা নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে সকল উপযুক্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা;

ধারা ১১

১. পুরুষ ও নারীর সমতার ভিত্তিতে তাদের একই অধিকার, বিশেষ করে নিম্নোক্ত অধিকারসমূহ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সর্বপ্রকার নিয়োগদানের ক্ষেত্রে শরিক রাষ্ট্রসমূহ নারীর প্রতি বৈষম্য দূরীকরণের জন্য সকল উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে

ক) সকল মানুষের মৌলিক কর্মসংস্থানের অধিকার;

খ) কর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে একই বাছাই মান প্রয়োগসহ একই নিয়োগ সুবিধা পাওয়ার অধিকার;

গ) পেশা ও চাকরি স্বাধীনভাবে বেছে নেয়ার অধিকার; পদোন্নতি, চাকরির নিরাপত্তা এবং চাকরির সকল সুবিধা ও শর্ত ভোগ করার অধিকার এবং শিক্ষানবিশ হিসেবে প্রশিক্ষণ, উচ্চতর বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ পুনঃপ্রশিক্ষণ গ্রহণের অধিকার;

ঘ) বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধাসহ সমান পারিশ্রমিক, একই মানের কাজের ক্ষেত্রে একই আচরণ, সেই সাথে কাজের মান মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সমান আচরণ পাওয়ার অধিকার;

- ঙ) বিশেষ করে অবসর গ্রহণ, বেকারত্ব, অসুস্থতা, অক্ষমতা ও বার্ধক্য এবং কাজ করার অন্যান্য অক্ষমতার ক্ষেত্রে সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার এবং সেই সাথে সবেতন ছুটি ভোগের অধিকার;
- চ) সন্তান জন্মান প্রক্রিয়া নিরাপদ রাখাসহ স্বাস্থ্য রক্ষা এবং কাজের পরিবেশে নিরাপত্তার অধিকার।
২. বিবাহ অথবা মাতৃত্বের কারণে নারীর প্রতি বৈষম্য রোধ এবং তাঁদের কাজ করার কার্যকর অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শরিক রাষ্ট্রসমূহ যে সকল বিষয়ে উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, সেগুলো হচ্ছে:
- ক) গর্ভধারণ অথবা মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটির কারণে বরখাস্ত এবং বৈবাহিক অবস্থার ভিত্তিতে বরখাস্ত করার ক্ষেত্রে বৈষম্য নিষিদ্ধ;
- খ) বেতনসহ ছুটি অথবা পূর্বেকার চাকরি জ্যেষ্ঠতা অথবা সামাজিক ভাতাদি না হারিয়ে তুলনাযোগ্য সামাজিক সুবিধাসহ মাতৃত্ব সংক্রান্ত ছুটি প্রবর্তন করা;
- গ) বিশেষ করে একটি শিশু পরিচর্যা সুবিধা নেটওয়ার্ক প্রতিষ্ঠা ও উন্নয়নের মাধ্যমে পিতা-মাতাদেরকে তাদের কাজের দায়িত্বের সঙ্গে পারিবারিক দায়িত্ব সংযুক্ত করে নাগরিক জীবনে অংশগ্রহণে সক্ষম করে তোলার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সহায়ক সামাজিক সার্ভিসের ব্যবস্থা উৎসাহিত করা;
- ঘ) গর্ভাবস্থায় যে ধরনের কাজ নারীর জন্য ক্ষতিকর বলে প্রমাণিত, গর্ভকালে তাদেরকে সে ধরনের কাজ থেকে বিশেষভাবে রক্ষার ব্যবস্থা করা;
৩. এই ধারায় বর্ণিত বিষয়াদি সম্পর্কে রক্ষামূলক আইন, বৈজ্ঞানিক ও প্রযুক্তিগত জ্ঞানের আলোকে সময় সময় পর্যালোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনমত সংশোধন, বাতিল অথবা সম্প্রসারণ করা হবে।

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা

টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (এসডিজি) হলো ভবিষ্যত আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সংক্রান্ত একগুচ্ছ লক্ষ্যমাত্রা। জাতিসংঘ লক্ষ্যগুলো প্রণয়ন করেছে এবং “টেকসই উন্নয়নের জন্য বৈশ্বিক লক্ষ্যমাত্রা” হিসেবে লক্ষ্যগুলোকে প্রচার করেছে। এসব লক্ষ্য সহস্রাব্দ উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা -কে প্রতিস্থাপন করেছে, যা ২০১৫ সালের শেষ নাগাদ মেয়াদোত্তীর্ণ হয়ে গেছে। এসডিজি এর মেয়াদ ২০১৬ থেকে ২০৩০ সাল। এতে মোট ১৭টি লক্ষ্যমাত্রা ও ১৬৯টি সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য

অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। এর মধ্যে লক্ষমাত্রা ৫ নারীর ক্ষমতায়ন ও লিঙ্গ সমতা অর্জন সংক্রান্ত। লক্ষমাত্রা ৫ এর এর শিরোনাম লিঙ্গ সমতা অর্জন এবং সকল নারী ও কন্যাশিশুর ক্ষমতায়ন।

নারীর জন্য প্রয়োজনীয় ও গুরুত্বপূর্ণ অন্যান্য আইনসমূহ:

১. নারী নির্যাতন (নিবর্তক শাস্তি) অধ্যাদেশ ১৯৮৩
২. পারিবারিক আদালত অধ্যাদেশ ১৯৮৫
৩. যৌতুক নিরোধ আইন ১৯৮০ (সংশোধনী ১৯৮২, ১৯৮৬)
৪. মুসলিম বিবাহ ও বিবাহ বিচ্ছেদ আইন
৫. হিন্দু বিবাহ আইন
৬. মুসলিম পারিবারিক অধ্যাদেশ ১৯৬১
৭. বাল্য বিবাহ নিরোধ আইন
৮. নারী ও শিশু নির্যাতন দমন আইন ২০০০ (সংশোধনী ২০১০)
৯. পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) আইন ২০১০
১০. পারিবারিক সহিংসতা (প্রতিরোধ ও সুরক্ষা) বিধিমালা ২০১৩

উপসংহার:

বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে নারী শ্রমিকদের অবদান গুরুত্বপূর্ণ। কর্মক্ষেত্রে নারীরা এখন আর পিছিয়ে নেই। এমন কোনো খাত নেই যেখানে নারীরা কাজ করছে না। দেশ-বিদেশে, গ্রামে-শহরে, কলকারখানা, শিল্প-প্রতিষ্ঠান, অফিস-আদালত, কৃষি, গৃহকর্ম- সব জায়গায় নারীর অংশগ্রহণ চোখে পড়ে। মোট কথা, সমগ্র অর্থনীতিতে নারীর অবদান দৃশ্যমান।

কোনো কোনো ক্ষেত্রে কর্মক্ষেত্রে নারী এখনও অনিরাপদ। কাজের পরিবেশ থেকে শুরু করে মজুরি- সব ক্ষেত্রে নারী কর্মীর অধিকার ও কল্যাণে সুনজর প্রয়োজন। কারণ বেশির ভাগ ক্ষেত্রেই নারীরা ন্যায্য অধিকার থেকে বঞ্চিত হচ্ছে। পুরুষ শ্রমিকের তুলনায় নারী শ্রমিকরা নিরাপদ কর্মপরিবেশ, ন্যায্য মজুরি, শ্রমিকের অধিকার ও কল্যাণ বা সেবা কম পেয়ে থাকে। অথচ নারী শ্রমিকরা বেশি ঝুঁকিতে থাকে। টেকসই উন্নয়ন নিশ্চিত করতে হলে পুরুষের পাশাপাশি নারী ও শিশু শ্রমিকদের অধিকার ও কল্যাণ নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

এর জন্য প্রয়োজন হবে সমাজে নারীকে তার জীবনের হাল ধরার সুযোগ সৃষ্টি করা। বিশেষত নারীরা উজ্জীবিত, অনুপ্রাণিত, সংগঠিত এবং রাজনৈতিকভাবে ক্ষমতায়িত হলে পুরো সমাজের পরিবর্তন ঘটবে তথা নারীর ক্ষমতায়নে বাংলাদেশ সারা বিশ্বের জন্য ইতিবাচক উদাহরণ সৃষ্টি করতে সমর্থ হবে।

“নারীর জন্য মর্যাদাকর ও
শোভন কর্মক্ষেত্র
নিশ্চিত করতে হলে বিলস্ প্রণীত
জাতীয় নূন্যতম দাবীনামা
বাস্তবায়নে সোচ্চার হোন





বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ- বিল্‌স
BANGLADESH INSTITUTE OF LABOUR STUDIES-BILS

বাড়ী নং- ২০, রোড নং- ১১ (শতুন), ৩২ (পুরাতন), ধানমন্ডি আ/এ, ঢাকা- ১২০৯
ফোন: +৮৮-০২-৯১৪৩২৩৬, ৯১২০০১৫, ৯১২৬১৪৫, ফ্যাক্স: ৮৮-০২-৫৮১৫২৮১০

ইমেইল : bils@citech.net, dwrmbd@gmail.com