



মহিলা শ্রমিকের অধিকার

অধ্যাপক মুজিবুর রহমান

মহিলা শ্রমিকের অধিকার

অধ্যাপক মুজিবুর রহমান সাবেক এমপি

মহিলা শ্রমিকের অধিকার

অধ্যাপক মুজিবুর রহমান সাবেক এমপি

প্রকাশনায়

কল্যাণ প্রকাশনী

পরিচালনায় : বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন

৪৩৫, এফিল্যান্ট রোড, বড়মগবাজার, ঢাকা- ১২১৭

ফোন- ৮৩৫৮১৭৭, ০১৫৫২৩২৭৫৯৩

প্রথম প্রকাশ

আগস্ট - ২০০৯

দ্বিতীয় প্রকাশ

জুলাই- ২০১৫

আষাঢ়- ১৪২২

রমজান- ১৪৩৬

নির্ধারিত মূল্য : ১২.০০ টাকা মাত্র

মুদ্রণ

আল-ফালাহ প্রিন্টিং প্রেস

৪২৩, বড় মগবাজার, ঢাকা-১২১৭

ফোন : ৯৩৪৫৭৪১, ৯৩৫৮৪৩২

Mahila Sramiker Odhikar : Right Of Women Worker By
Prof. Mujibur Rahman, Kalyan Prokasoni, 435, Elephant Road, Bara
Moghbar, Dhaka-1217 Bangladesh. 1st Publication : August 2009,
Fixed Price Tk. 12.00 Only

সূচীপত্র

❖ ভূমিকা	৪
❖ ইসলামে নারী শ্রমিকের নির্দেশনা	৫
❖ অধিকার বলতে কি বুঝায়	৭
❖ অধিকারের উৎস	৮
❖ সাংবিধানিক অধিকার	৮
❖ সকল শ্রমিকের মূল অধিকারসমূহ	৯
❖ মহিলা শ্রমিকের জন্য বিশেষ অধিকার	১২
❖ মহিলাদের জন্য স্বতন্ত্র ব্যবস্থা- (পর্দা)	১২
❖ শিশু কক্ষ	১২
❖ বিনোদন	১৪
❖ দৈনিক কর্মঘন্টা	১৫
❖ সাপ্তাহিক ছুটি	১৫
❖ বাৎসরিক ছুটি	১৬
❖ উৎসব ছুটি	১৬
❖ মহিলা শ্রমিকের সীমিত কর্মঘন্টা	১৬
❖ মহিলা শ্রমিকের অধিকার সংক্রান্ত ধারার সারমর্ম	১৮
❖ সুবিধাদির নিয়ম	১৯
❖ মহিলা শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য	১৯
❖ প্রসূতিকালীন সুবিধা	২০
❖ ঝুঁকিপূর্ণ ও বিপজ্জনক কাজ নিষেধ	২১
❖ গৃহস্থালী কর্মী	২৩
❖ পাচার	২৩
❖ মহিলাদের প্রতি আচরণ	২৪
❖ সম-মজুরী	২৪
❖ শেষ কথা	২৪

ভূমিকা

জাতীয় কবি কাজী নজরুল ইসলাম এর মতে বিশ্বে অর্ধেক কাজ মহিলারা করে থাকে। কবির ভাষায়—

“বিশ্বে যা কিছু মহান সৃষ্টি চির কল্যাণকর
অর্ধেক তার করিয়াছে নারী, অর্ধেক তার নর”

প্রায় প্রতিদিন খবরের কাগজ খুললে চোখে পড়বে খুন, এসিড নিক্ষেপ, ধর্ষণ, যৌতুকের শিকার, নারী ও শিশু পাচার, বাল্য বিবাহ, আরো কত অভিনব বঞ্চনা আর নির্যাতনের চিত্র। রাজনীতিবিদদের অঙ্গীকার সত্ত্বেও বাস্তবচিত্র হচ্ছে জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী বঞ্চিত এবং বৈষম্যের শিকার। সাধারণত নারী শ্রমিকদের দুই রকমের ভোগান্তির শিকার হতে হয়— শ্রমিক হিসেবে ও নারী হিসেবে। আশাকরি এই বইটি নারী শ্রমিকদের অধিকার আদায়ে সহায়ক শক্তি হিসেবে কাজ করবে।

বাংলাদেশে পুরুষ ও মহিলাদের সংখ্যা প্রায় সমান। কিন্তু মহিলাদের সুযোগ সুবিধা সমান নয়। বাংলাদেশে শতকরা ৭৬ % বৈদেশিক মুদ্রা অর্জনকারী গার্মেন্টস শিল্পের মোট শ্রমিকের শতকরা ৮৯ ভাগই নারী শ্রমিক। গার্মেন্টস শিল্প সহ বিভিন্ন শিল্প সেक्टरে নারী শ্রমিকের সংখ্যা দিন দিন বৃদ্ধি পাচ্ছে। এদের পরিবহন সমস্যা, আবাসিক সমস্যা ও নিরাপত্তা সমস্যা প্রকট আকার ধারণ করেছে। নারী শ্রমিকের ন্যায্য অধিকার নিশ্চিত করা সরকার সহ সকল মহলের দায়িত্ব ও কর্তব্য। জাতীয় ট্রেড ইউনিয়নের সংগঠনগুলোকে নারী শ্রমিকদের ন্যায্য দাবী ও অধিকার আদায়ে এগিয়ে আসতে হবে। বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফেডারেশন অবহেলিত ও অধিকার বঞ্চিত মহিলা শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠা ও তাদের স্বতন্ত্র মর্যাদা প্রতিষ্ঠার জন্য কাজ শুরু করেছে। সেই লক্ষ্যে সকলকে সচেতন হবার জন্য এই ক্ষুদ্র প্রয়াস। আল্লাহ কবুল করুন।

ইসলামে নারী শ্রমিকের নির্দেশনা

পবিত্র আল কুরআনের সূরা নেসার ৩২ নং আয়াতে বলা হয়েছে- অলিন্লেসায়ে নাসিবু মিন্মাক তাসাবনা- অর্থাৎ নারী যা উপার্জন করবে তা তার জন্য। মহিলা শ্রমিক কাজ করতে পারবে ইসলাম এ অধিকার তাকে দিয়েছে। তবে ইসলামী শরীয়তের পরিবেশ ও পর্দার চেতনা সামনে রেখে কাজ করতে হবে।

১. ইসলাম নারীদের বলাহীন জীবন যেমন পছন্দ করে না তেমনি তাদেরকে চার দেয়ালে আটকে রাখাও পছন্দ করে না। ইসলামে কাজের বিনিময়ে জীবনোপকরণ সংগ্রহকে সবচেয়ে বেশী গুরুত্ব দিয়েছে। “নিজ হাতে উপার্জনের চেয়ে উত্তম খাওয়া কেউ খেতে পারে না।” (সহীহ বুখারী, খণ্ড ৭, পৃষ্ঠা ২৪১)।

পূর্ববর্তী নবী রাসূলগণ বাজারে যেতেন, উপার্জন করতেন। (ইবনে কাসীর)।

মহিলারাও কাজ করতে পারবে কিছু শর্ত সাপেক্ষে—

- ক) স্বামীর পরিবার ও ছেলেমেয়ে লালন পালন সমন্বয় করে কাজ করা।
- খ) কুরআন সুন্নাহ বিরোধী কোন পেশায় কাজ করা যাবে না।
- গ) প্রচুর পরিমাণে শক্ত ও শারীরিক মানসিক চাপ সহ প্রতিযোগিতামূলক কাজ না করা।
- ঘ) শালীন, মার্জিত, শরীয়তসম্মত পোশাক পরে বাইরের কাজ করা। মহিলাদেরকে শর্তগুলো সামনে রেখে কাজ, সমাজ গঠন, দেশ গঠন ও ইসলাম প্রচারে ভূমিকা পালন করতে হবে।

হযরত উমর (রা.) হযরত শিফা (রা.) নামে এক মহিলা সাহাবীকে বাজার ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব দিয়েছিলেন। পুরোপুরি পর্দা মেনেও তারা তাদের এ দায়িত্ব পালন করেছিলেন— (ফাজায়িলে আসহাবান্নাবিইয়া (সা.))।

আসমা বিনতে মুহাররামা নামক এক নারী আতরের ব্যবসা করতেন। উমর বিনতে তাবজা (রা.) কেনা-কাটার জন্য বাজারে যেতেন।

একজন বিধর্মী ইংরেজ লেখক বলেছেন এভাবে "Muhammad was the greatest champion of womens rights the world has ever seen." পৃথিবীর ইতিহাসে মুহাম্মাদ (সা.) নারী অধিকারের সর্বশ্রেষ্ঠ প্রবক্তা। 'মাসিক পৃথিবী' নভেম্বর ২০০৭, পৃ. ৫২।

হযরত আয়েশা (রা.) এর বোন হযরত আসমা (রা.) বেশ দূরে খেজুর বাগানে কাজ করতেন ও লাকড়ী সংগ্রহ করতেন এবং সেভাবে জীবিকা নির্বাহ করতেন। একবার তাকে প্রস্তাব দেয়া হয়েছিল অন্যের উটের উপর উঠার জন্য। পর্দাজনিত কারণে অথবা স্বামী হযরত যুবাইর (রা.) তা পছন্দ না করার কারণে তিনি তা পরিহার করেন। পায়ে হেঁটেই তিনি লাকড়ী বহন করে আনতেন। তাই কাজের সময়ও ইসলামী শরীয়তের পরিবেশ ও পর্দার চেতনা স্মরণে রাখতে হবে।

হাদীস শরীফে এসেছে-

- ❖ দাস যখন কর্তব্য থেকে পলায়ন করে তখন তার নামাজ কবুল হয় না- (মুসলিম)
- ❖ রাসূল সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম বেতন নির্ধারণের পূর্বে শ্রমিককে কাজে নিয়োগ করতে নিষেধ করেছেন। (বায়হাকী)
- ❖ শ্রমিকের গায়ের ঘাম শুকানোর পূর্বে তার মজুরী পরিশোধ করে দাও। (ইবনে মাজা)
- ❖ মজুরকে তার কাজ হতে অংশ (লাভ) দাও, তাকে বঞ্চিত করনা। (মুসনাদে আহমদ)

উপরের বক্তব্য অনুসারে মহিলাদের অধিকার আদায় হয় না। ইসলামের দৃষ্টিতে তো নয়ই দেশীয় শ্রম আইনেও তাদের অধিকার আদায় হচ্ছেনা।

অধিকার বলতে কি বুঝায়

মানবাধিকার (Human Rights) হচ্ছে সে সব অধিকার যা সব মনুষ্যের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য এবং সকলেই তা উপভোগের অধিকার রাখে, শুধু এটুকু কারণেই যে তারা মানুষ। মানুষ জন্মগত অধিকার হিসেবে এসব সুবিধাদি ভোগ করার দাবিদার। জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোত্র, বয়স, শ্রেণী, ভাষা, জাতীয়তা, রাজনৈতিক পরিচয় নির্বিশেষে সকল মানুষ এসব অধিকারের ভাগীদার। সকল মানবই ভোগ করবে মানবাধিকার। তাই নারীদেরও রয়েছে অধিকার যা 'নারীর মানবাধিকার এবং শ্রমিকদেরও রয়েছে অধিকার যাকে বলা হয় 'শ্রমিক অধিকার'।

যারা কাজ করবে তাদের বৈষম্য ছাড়া কাজের বিনিময়ে বেতন বা পারিশ্রমিক পাওয়ার অধিকার রয়েছে।

প্রত্যেকেরই বিশ্রাম ও অবসর বিনোদনের অধিকার রয়েছে। কার্য সময়ের যুক্তিসঙ্গত সীমা ও বেতনসহ নৈমিত্তিক ছুটি এ অধিকারের অন্তর্ভুক্ত।

অধিকার তিন অর্থে ব্যবহৃত হয়—

১. ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠা
২. বৈষম্য দূরীকরণ
৩. বিদ্যমান সমস্যা দূরীকরণ।

মহিলা শ্রমিকরা তিন অর্থেই পুরোপুরি অধিকার তো পায়ই না, সাধারণ অধিকারও ভোগ করতে পারে না।

তিনটি কারণে শ্রমিকদের সমস্যা হয় এবং অধিকার বঞ্চিত হয়ে মানবেতর জীবন যাপনে বাধ্য হয়—

১. অধিকার সম্পর্কে অসচেতনতা।
২. বিদ্যমান আইন সম্পর্কে ধারণা না থাকা।
৩. ঐক্যবদ্ধ না থাকা।

অধিকারের উৎস

১. ১৯৪৮ সালের ১০ই ডিসেম্বর মানবাধিকার ঘোষণা, ৩০টি ঘোষণার মধ্যে ২৩ ও ২৪ ধারা শ্রমিকদের জন্য।
২. আই. এল ও কর্তৃক গৃহীত কনভেনশন ১৮৭টি, তন্মধ্যে ধারা-৮৭ এবং ৯৮ (সংগঠিত হওয়া ও দর কষাকষি করা) এ দুই ধারাকে অধিকার আদায়ের চাবিকাঠি বলা হয়। নারী শ্রমিকের জন্য বিশেষ কনভেনশন ১২টি। বাংলাদেশ সরকার আই.এল.ও-এর উক্ত দুটি সহ ৩৩টি কনভেনশনকে অনুসমর্থন করেছে।
৩. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান।
৪. বাংলাদেশের শ্রম আইন।
৫. অন্যান্য উৎস :
(১) চাকুরী বিধি (২) সংশ্লিষ্ট গেজেট (৩) কোম্পানী আইন।

সাংবিধানিক অধিকার

গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানের- ১৫৩ ধারার মধ্যে ১০ম ধারায় বলা হয়েছে- “Steps shall be taken to ensure participation of Women in all spheres of National Life” - “জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশ গ্রহণ নিশ্চিত করিবার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হইবে।” উল্লেখ্য যে, সংবিধানের ১৪ ও ১৫ ধারা দু’টি শ্রমিকের অধিকারের সাথে সম্পর্কিত ধারা।

জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হবে।
অনুচ্ছেদ-১০।

কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করবে না। অনুচ্ছেদ- ২৮ (১)

রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষ সমান অধিকার লাভ করবে।
অনুচ্ছেদ-২৮ (৩)

কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাবে না।

নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যেকোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়ন হতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছু রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করবে না। অনুচ্ছেদ- ২৮ (৩)

স্থানীয়, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইন ও ঘোষণা দ্বারা স্বীকৃত পাওনা হচ্ছে শ্রমিকের অধিকার। পুরুষ ও মহিলা সকল শ্রমিকের অধিকার সমানভাবে ভোগ করা উচিত। পুরুষ শ্রমিকদের তুলনায় মহিলা শ্রমিকদের কম মজুরী প্রদান অথবা সম্মানের দিক দিয়ে কম সম্মান প্রদর্শন সকল আইনেই অপরাধ।

সকল শ্রমিকের মূল অধিকারসমূহ

১. নিয়োগ ও চাকুরীর ক্ষেত্রে : শ্রম আইনে চাকুরীতে নিয়োগ দেয়ার সময় শর্তাবলী তৈরি করে তা মেনে চলতে হয়। শ্রমিকরা কি নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র আইডিকার্ড পেয়েছে? জবাব হল না? তাহলে তারা কবে পাবে? সরকার ও সংশ্লিষ্ট দায়িত্বশীলগণ কি জবাব দিবেন?
২. কর্মঘন্টার বেশী খাটানো, মজুরী ফাঁকি দেয়া : একজন গার্মেন্টস শ্রমিক জানালেন তাকে ১২ ঘন্টা খাটতে হয়। অতিরিক্ত কোন মজুরী দেয়া হয় না। অথচ ৮ ঘন্টার বেশী খাটালে অতিরিক্ত ঘন্টার ডাবল মজুরী তার পাবার অধিকার (দেখুন, বাংলাদেশ শ্রম আইন ধারা- ১০৮)।

এখানে দুটি বড় বড় অপরাধ হচ্ছে—

এক. শ্রম আইন বিরোধী কাজ ৮ ঘণ্টার বেশী সময় খাটানো হচ্ছে।

দুই. অতিরিক্ত কাজ করে নিয়ে তার মজুরী ফাঁকি দেয়া হচ্ছে।

বাংলাদেশ সরকারের একটি শ্রম মন্ত্রণালয়, একটি শ্রম অধিদপ্তর ও চারটি বিভাগীয় শ্রম দপ্তর সহ অনেক ফ্যাক্টরী পরিদর্শক অফিসার আছেন- আজকে তাদের কাছে জিজ্ঞাসা এ অবস্থার অপনোদন কি করা যায় না?

৩. **শিশু-কিশোর নিয়োগ :** মহিলা শ্রমিকরা গরীব হবার কারণে তাদের শিশুদের লেখাপড়া না করিয়ে অভাব পূরনের জন্য কাজে খাটাতে শুরু করে। কিছুটা জোড়াতালী দিয়ে সংসার চালানোর চেষ্টা করে। ফলে প্রশ্ন উঠে শিশুদের লেখাপড়া ও প্রশিক্ষণ পাওয়া স্বাস্থ্য ও মনন বিকাশের অধিকার তারা কি পাচ্ছে? ঝুঁকিপূর্ণ শিশু শ্রম সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ ও দণ্ডনীয় অপরাধ- হলেও এটা কি বন্ধ হয়েছে? জবাব আসবে- না।
৪. **মহিলা শ্রমিকদের সুবিধাদি :** রাত ১০ টার থেকে ৬টা পর্যন্ত মহিলা শ্রমিকের কাজ করানো নিষিদ্ধ। সন্তান প্রসবের আগে ৮ সপ্তাহ এবং পরে ৮ সপ্তাহ মোট ১৬ সপ্তাহের ছুটি ও মজুরী সুবিধা পুরোপুরী কি দেয়া হয়? এগুলো দেখা যাবে পুরোপুরী বাস্তবায়ন হচ্ছে না। মহিলা শ্রমিকদের সমান মজুরীর প্রশ্ন তো রয়েই গেছে।
৫. **স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা :** স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার স্বার্থে ও মহিলাদের প্রয়োজন্যার্থে ঐ ধরনের ধোঁয়া, ধূলাবালিমুক্ত পরিবেশ, আলাদা গোসলখানা ও বিশ্রামাগার সন্তানের জন্য কক্ষ এসব সুবিধাদি তারা কি ভোগ করতে পায়? জবাব পাঠকরাই দিবেন।
৬. **নিম্নতম মজুরী বোর্ড :** এটি শ্রমিকদের অন্যতম দাবী, নিম্নতম মজুরী ঘোষণা বোর্ড গঠন, যতবার যত জোর দিয়ে বলা হয় আজ পর্যন্ত তার সঠিক বাস্তবায়ন হয় নি।

৭. **দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ:** আজ পর্যন্ত দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ সঠিকভাবে দেয়া হয় না, যা তফসীলে (ধারা ২ (১ক) ৬৭, ১৫১) দেয়া আছে। মহিলা শ্রমিকদের দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ দেয়ার কালচার এ সমাজে এখনো গড়ে উঠে নি।
৮. **ট্রেড ইউনিয়ন :** মাঝে মধ্যেই ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার বাধাগ্রস্ত হয় এবং শ্রমিকরা তাদের অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়।
৯. **শ্রম আদালত :** শ্রমিকরা শ্রম আদালত থেকে বিচারের রায় পেয়ে থাকে। কিন্তু রায় যদি কার্যকর না হয়, তাহলে বিচার এর উদ্দেশ্য ব্যর্থ হয়ে যায়। আমার জানা মতে অসংখ্য রায় শ্রমিকরা ভোগ করতে পারছে না। সরকার এর সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গ এর প্রতি দৃষ্টি দিবেন কি?
১০. **মুনাফায় শ্রমিকের অংশ :** আইনের কিতাবে লিখা আছে- কিন্তু শ্রমিকের কপালে জোটে না। দেখার কেউ কি আছে?
১১. **শ্রমিকের জন্য ভবিষ্যৎ তহবিল :** শ্রমিকরা জানেই না যে তাদের ভবিষ্যতের জন্য সরকার কোন তহবিল বা ফান্ড/ফাউন্ডেশান গঠন করেছে। শোনা যায় যারা সরকারের পেশী শক্তি তারাই এসবের ভোগদার। অন্য কোন শ্রমিকের প্রবেশাধিকার সেখানে নেই।
১২. **প্রশাসন ও পরিদর্শন :** সরকারীভাবে এসব সংস্থা কাজ করলেও সঠিক তদারকী ও সহযোগিতার অভাবে ঠিকমত দায়িত্ব পালন করতে পারেন না। তাছাড়া সরকার দলীয় পেশী শক্তি বাহিনী সন্ত্রাসী চাঁদাবাজী ও ঘুষ গ্রহণ ও নির্যাতনের কারণেও এ বিভাগ যথাযথ দায়িত্ব পালন করতে পারে না। আইন রচনা করা যত সহজ, আইন প্রয়োগ করা তত সহজ নয়। আজকে প্রয়োজন আইনের যথাযথ প্রয়োগ।

মহিলা শ্রমিকের জন্য বিশেষ অধিকার

(১) সম মজুরী, (২) সম আচরণ (প্রশিক্ষণ, পদোন্নতি ও বদলীর ক্ষেত্রে), (৩) কর্ম ও নিয়োগ সমতা. (৪) পৃথক পায়খানা ও প্রস্রাব খানা / প্রক্ষালন কক্ষ/ ভোজন কক্ষ, (৫) মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা ও সবেতনে মাতৃত্বকালীন ছুটি, (৬) শিশু দিবাযত্ন কেন্দ্র, (৭) অতিরিক্ত ভার বহন ও ঝুঁকিপূর্ণ কাজ না করা, (৮) পৃথক যানবাহন, (৯) শালীন ও মর্যাদাকর আচরণ, (১০) নিরাপদ ও সুষ্ঠু কর্মপরিবেশ, (১১) নৈশ কালীন কাজ নিষেধ, (১২) যৌন হয়রানি প্রতিরোধে আইনগত ব্যবস্থা, ১৩. ভূগর্ভে মহিলাদের কাজে নিয়োগ নিষেধ ইত্যাদি।

মহিলাদের জন্য স্বতন্ত্র ব্যবস্থা : (পর্দা)

ধারা : ৯১- ধৌতকরণ সুবিধা- গোসল ও পায়খানা (৫৯ এর খ) পুরুষ ও মহিলাদের জন্য স্বতন্ত্র ব্যবস্থা করিতে হইবে।

(খ) উক্তরূপ সুবিধাদি পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকগণের জন্য স্বতন্ত্রভাবে থাকিতে হইবে এবং উহা যথাযথভাবে পর্দাঘেরা থাকিতে হইবে।

ধারা : ৯৩- বিশ্রাম কক্ষ পৃথক- (৩) যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫ জনের অধিক মহিলা শ্রমিক 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 পৃথক পর্দা ঘেরা যায়গার ব্যবস্থা থাকিবে।

শিশু কক্ষ

ধারা : ৯৪- (১) সাধারণত: চল্লিশ বা ততোধিক মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছেন- এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে তাহাদের ছয় বৎসরের কম বয়সী শিশু সন্তানগণের ব্যবহারের জন্য এক বা একাধিক উপযুক্ত কক্ষের ব্যবস্থা ও রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে।

২. উক্তরূপ কোন কক্ষে যথেষ্ট স্থান সংস্থাপন, আলো বা বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকিবে এবং উহা পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন ও স্বাস্থ্যসম্মত ভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করিতে হইবে এবং কক্ষটি শিশুদের পরিচর্যার জন্য অভিজ্ঞ বা প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত মহিলার তত্ত্বাবধানে থাকিবে।
৩. উক্তরূপ কক্ষ শিশুদের মায়েদের জন্য সহজগম্য হইতে হইবে এবং যুক্তিসংগতভাবে যতদূর সম্ভব উহা প্রতিষ্ঠানের এমন কোন অংশের সংলগ্ন বা নিকটে অবস্থিত হইবে না যেখান হইতে বিরক্তিকর ধোঁয়া, ধূলাবালি 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 বস্ত্র থাকিতে হইবে এবং ইহা পানি-রোধক হইতে হইবে।
৫. উক্তরূপ কক্ষের উচ্চতা মেঝে হইতে ছাদের সর্বনিম্ন অংশ পর্যন্ত ৩৬০ সে: মি: নীচে হইবে না এবং উহাতে অবস্থানরত প্রত্যেক শিশুর জন্য মেঝের পরিমাণ হইবে কমপক্ষে ৬০০ বর্গ সে: মি:।
৬. উক্তরূপ কোন কক্ষের প্রত্যেক অংশের জন্য প্রচুর আলো-বাতাস ও মুক্ত বায়ু সঞ্চালনের উপযুক্ত ও কার্যকর ব্যবস্থা থাকিতে হইবে।
৭. উক্তরূপ কোন কক্ষ যথেষ্ট আসবাবপত্র দ্বারা সজ্জিত থাকিবে এবং বিশেষ করিয়া প্রত্যেক শিশুর জন্য বিছানাসহ একটি খাট ও দোলনা থাকিবে এবং প্রত্যেক মা যখন শিশুকে দুধ পান করাইবেন বা পরিচর্যা করিবেন, তখন তাহার ব্যবহারের জন্য অন্ততঃ একটি চেয়ার বা এই প্রকারের কোন আসন থাকিতে হইবে এবং তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য যথেষ্ট ও উপযুক্ত খেলনার সরবরাহ থাকিতে হইবে।
৮. তুলনামূলকভাবে বয়স্ক শিশুদের জন্য একটি উপযুক্ত ঘেরা দেওয়া ছায়াময় উন্মুক্ত খেলার মাঠ থাকিবে :
তবে শর্ত থাকে যে, প্রধান পরিদর্শক লিখিত আদেশ দ্বারা কোন প্রতিষ্ঠানকে এই উপ-ধারার বিধান হইতে অব্যাহতি দিতে পারিবেন যদি তিনি এই মর্মে সন্তুষ্ট হন যে, উক্তরূপ খেলার মাঠ করার জন্য প্রতিষ্ঠানে যথেষ্ট জায়গা নেই।

বিনোদন

ধারা : ৯৫-(ক) বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার প্রত্যেক মালিককে সেখানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ এবং তাহাদের শিশু সন্তানগণের জন্য বিধিতে উল্লেখিত বিনোদনমূলক সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(খ) যে ক্ষেত্রে কোন চা-বাগানের শ্রমিকগণের ছয় হইতে বারো বছর বয়সী শিশু সন্তানগণের সংখ্যা পঁচিশ এর উপরে হয় সে ক্ষেত্রে, বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার মালিককে, বিধিতে উল্লেখিত প্রকারে এবং মানের শিশুদের শিক্ষার সুযোগ এবং ব্যবস্থা করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে।

(গ) প্রতিটি চা-বাগানে শ্রমিকদের এবং তাহাদের সন্তানদের জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় উপযুক্ত চিকিৎসা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিতে হইবে।

ধারা : ৯৬- গৃহায়ন: প্রত্যেক চা-বাগান মালিক চা বাগানে বসবাসরত তাহার শ্রমিকগণের জন্য সহজগম্য স্থানে তাহাদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিস প্রাপ্তির সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।

ধারা : ৯৮- নির্ভরশীলগণ: প্রত্যেক সংবাদপত্র শ্রমিক এবং তাহার উপর নির্ভরশীলগণ সংবাদপত্র প্রতিষ্ঠানের খরচে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় ও পরিমাণে চিকিৎসা ও পরিচর্যা পাইবার অধিকারী হইবেন।

ব্যাখ্যা : এই ধারার প্রয়োজনে 'নির্ভরশীল' বলিতে কোন সংবাদপত্র শ্রমিকের স্বামী অথবা স্ত্রী, বিধবা মা, আতুর পিতা-মাতা এবং বৈধ পুত্র ও কন্যাকে বুঝাইবে, যাহারা উক্ত শ্রমিকের সহিত বসবাস করেন এবং তাহার উপর সম্পূর্ণ নির্ভরশীল।

দৈনিক কর্মঘন্টা

একটি সরকারী রিপোর্টে প্রকাশ যে নারীরা পুরুষদের চেয়ে বেশি সময় ও শ্রমসাপেক্ষ কাজ করে থাকে। নারীদের কাজের সময় ১৪ থেকে ১৫ ঘন্টা পর্যন্ত গড়ায় সন্তান প্রতিপালন ও গৃহস্থালী কাজসহ।

ধারা ৪ : ১০০- কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণত : দৈনিক আট ঘন্টার অধিক সময় কাজ করিবেন না বা তাকে দিয়ে 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 ৪ : ১০১- বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি-কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক-

- ক) দৈনিক ছয় ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকিবেন না, যদি না উক্ত দিনে তাকে বিশ্রাম বা আহারের জন্য এক ঘন্টা বিরতি দেওয়া হয়;
- খ) দৈনিক পাঁচ ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকিবেন না, যদি না উক্ত দিনে উক্ত উদ্দেশ্যে তাকে আধা ঘন্টা বিরতি দেওয়া হয়, অথবা
- গ) দৈনিক আট ঘন্টার অধিক কাজ করিতে বাধ্য থাকিবেন না, যদি না উক্ত দিনে উক্ত উদ্দেশ্যে তাকে দফা (ক) এর অধীন একটি বিরতি অথবা দফা (খ) এর অধীন দুইটি বিরতি দেওয়া হয়।

সাপ্তাহিক ছুটি

কমপক্ষে সপ্তাহে ১ দিন নারী শ্রমিকদের ছুটি দিতে হবে। বাংলাদেশ দুইটি ILO কনভেনশন অনুমোদন করেছে-

- * Number 14 Weekly Rest (Industry) Covention. 1921. and
- * Number 106 Weekly Rest (Commerce and Offices) Convention

বাৎসরিক ছুটি

ধারা : ১১৭- মজুরীসহ প্রতি আঠারো দিন কাজের জন্য একদিন ছুটি মঞ্জুর করিতে হইবে। বাংলাদেশে খুব কম সংখ্যক নারী কর্মী বেতনসহ ছুটি ভোগ করার সুযোগ পান।

উৎসব ছুটি

ধারা : ১১৮- প্রত্যেক নারী শ্রমিক বছরে একবার ১১ দিনের মজুরীসহ উৎসব ছুটি পাবেন।

ধারা : ১০৩- কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক :

(ক) দোকান, বাণিজ্য বা শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে প্রতি সপ্তাহে দেড় দিন এবং কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে একদিন ছুটি পাইবেন; এবং উক্তরূপ কোন ছুটির জন্য তাহার মজুরী হইতে কোন কর্তন চলিবে না। সড়ক পরিবহনের ক্ষেত্রে প্রতি সপ্তাহে অবিচ্ছিন্নভাবে ২৪ ঘন্টার একদিন ছুটি পাইবেন।

ধারা : ১০৮- অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা : (১) যে ক্ষেত্রে কোন শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিন বা সপ্তাহে এই আইনের অধীন নির্দিষ্ট সময়ের অতিরিক্ত সময় কাজ করেন, সে ক্ষেত্রে তিনি অধিকাল কাজের জন্য তাহার মূল মজুরী ও মহার্ঘভাতা এবং এডহক বা অন্তবর্তী মজুরী, যদি থাকে, এর সাধারণ হারের দ্বিগুণ হারে ভাতা পাইবেন।

মহিলা শ্রমিকের সীমিত কর্মঘন্টা

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

ধারা ৪ ১১১- প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ এবং উহার প্রস্তুতি :

১. প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে উহাতে কর্মরত প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকগণ কোন কোন সময় কাজ করিবেন ইহা পরিস্কারভাবে লিখিয়া একটি নোটিশ ধারা ৩৩৭ এর বিধান অনুযায়ী প্রদর্শিত হইবে এবং প্রতিষ্ঠানে শুদ্ধভাবে রক্ষিত হইবে।
২. উক্ত নোটিশে প্রদর্শিত সময় এই ধারার বিধান অনুযায়ী পূর্বেই স্থির করিতে হইবে এবং উহা এমন হইবে যেন উক্ত সময়ে কর্মরত শ্রমিকগণকে ধারা ১০০, ১০১, ১০২, ১০৩ এবং ১০৫ এর বিধানের খেলাপ করিয়া কাজ না করানো হয়।
৩. যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় সেক্ষেত্রে মালিক উক্ত সময়সমূহ সাধারণভাবে স্থির করিবেন।
৪. যে ক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানের সকল প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিককে একই সময়সমূহে কাজ করিতে হয় না সে ক্ষেত্রে মালিক উক্তরূপ শ্রমিকগণকে তাহাদের কাজের প্রকৃতি অনুসারে বিভিন্ন দলে ভাগ করিবেন এবং প্রত্যেক দলের শ্রমিক সংখ্যা নির্ধারণ করিয়া দিবেন।
৫. যে দলকে কোন পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয় না, সে দলকে কোন সময় কাজ করিতে হইবে, তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দিবেন।
৬. যে ক্ষেত্রে কোন দলকে পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয় এবং রিলেগুলি অনির্দিষ্ট, পর্যায়ক্রমিক পালা পরিবর্তনের অধীনে নয় সে ক্ষেত্রে উক্তরূপ প্রত্যেক দলের রিলেকে কোন সময় কাজ করিতে হইবে তাহা মালিক নির্দিষ্ট করিয়া দিবেন।
৭. যে ক্ষেত্রে কোন দলকে পালা পদ্ধতিতে কাজ করিতে হয় এবং রিলেগুলি পূর্ব নির্দিষ্ট পর্যায় ক্রমিক পালা পরিবর্তনের অধীন সে

ক্ষেত্রে মালিক পালার একটি স্কীম প্রণয়ন করিবেন যেখানে কোন দলের রিলেবে কোন দিনের কোন সময়ে কাজ করিতে হইবে তাহা জানা যাইবে।

৮. এই ধারার অধীন কাজের সময় সম্পর্কিত কোন নোটিশের দুইটি কপি কোন প্রতিষ্ঠানে কাজ শুরু হওয়ার পূর্বে অনুমোদনের জন্য পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে।
৯. উক্ত নোটিশের একটি কপি পরিদর্শক, উহা প্রাপ্তির এক সপ্তাহের মধ্যে কোন সংশোধন প্রয়োজন হইলে উহা নির্দেশ করিয়া মালিকের নিকট ফেরত পাঠাইবেন এবং মালিক উক্তরূপ সংশোধন, যদি থাকে অবিলম্বে কার্যকর করিবেন এবং প্রতিষ্ঠানের রেকর্ডে উক্তরূপ অনুমোদন সংরক্ষণ করিবেন।
১০. কোন প্রতিষ্ঠানের কাজের পদ্ধতিতে কোন পরিবর্তনের প্রস্তাবে যদি নোটিশের পরিবর্তন প্রয়োজনীয় হইয়া পড়ে তাহা হইলে প্রস্তাবিত পরিবর্তনের পূর্বে উহার দুইটি কপি পরিদর্শকের নিকট প্রেরণ করিতে হইবে এবং পরিদর্শকের পূর্ব অনুমোদন ব্যতীত উক্তরূপ কোন পরিবর্তন কার্যকর করা যাইবে না।
১১. কোন প্রতিষ্ঠানে কোন দিনের কাজের নির্ধারিত সময়ের আধা ঘন্টা পরে যদি কোন শ্রমিক কাজে হাজির হন, তাহা হইলে মালিক উক্ত শ্রমিককে উক্ত দিনের কাজে নিয়োগ করিতে অস্বীকার করিতে পারিবেন।

নারী শ্রমিকের অধিকার সংক্রান্ত ধারার সারমর্ম

১. সন্তান প্রসবের পর নারী শ্রমিককে ৮ সপ্তাহ কাজে খাটাতে পারবে না। দুস্কর শ্রম, স্বাস্থ্যহানিকর কাজে নিয়োগ দিতে পারবে না। চা বাগানের মহিলা শ্রমিক ডাক্তারী সার্টিফিকেটের মাধ্যমে কাজ করবে। -ধারা : ৪৫

২. কমপক্ষে ৬ মাস কাজ করতে হবে- তবেই পূর্বে ও পরে ৮+৮ সপ্তাহ মাতৃকালীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাবে। আগের দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকলে তার সুবিধা পাবেন না। - ধারা : ৪৬
৩. পদ্ধতি- নোটিশ দিতে হবে যে তার ৮ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান হবার সম্ভাবনা আছে। - ধারা : ৪৭

সুবিধাদির নিয়ম

সন্তান প্রসবের ৭ দিনের মধ্যেও অনুরূপ নোটিশ মালিককে দিতে পারেন। সন্তান প্রসবের তারিখ থেকে দিন গণনা করা হবে। অনুপস্থিত থাকার অনুমতি দিবেন। রেজিস্টার ডাক্তারের ডাক্তারী তারিখের পরবর্তী তিন দিবসের মধ্যে ৮ সপ্তাহের কল্যাণ সুবিধা দিবে। সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ সহ পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে বাকী সুবিধা প্রদান করবেন।

সন্তান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে প্রমাণ পেশ ও নোটিশ না দিলে সুবিধা বঞ্চিত হবেন। (জন্ম মৃত্যু নিবন্ধন আইন ২০০৮ এর ২৯ নং ধারা দ্রষ্টব্য)

ধারা : ৪৮- পাবার নিয়ম : কার্যদিবস দ্বারা ভাগ করে গড় হিসেবে প্রদান করা হবে।

ধারা : ৪৯- মৃত্যুর ক্ষেত্রে : ৮ সপ্তাহের মধ্যে মৃত্যু বরণ করলে শিশু বা তার মালিককে, সন্তান মারা গেলে মহিলার উত্তরাধিকারীকে (মনোনীত) সুবিধা দিতে হবে।

ধারা : ৫০- ডিসচার্জ করলেও প্রসব সুবিধা থেকে বঞ্চিত হবে না।

মহিলা শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য

ধারা : ৮৭- নিম্নলিখিত ধারাগুলো (৩৯, ৪০ ও ৪২) শুধু কিশোরদের জন্য নয়, এগুলো মহিলাদের জন্যও প্রযোজ্য।

ধারা : ৩৯- কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা : কোন প্রতিষ্ঠানের যন্ত্রপাতি চালু অবস্থায় উহা পরিস্কারের জন্য, উহাতে তেল প্রদানের জন্য বা উহাকে সুবিন্যস্ত করার জন্য বা উক্ত চালু

যন্ত্রপাতির ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে অথবা স্থির এবং ঘূর্ণায়মান অংশগুলির মাঝখানে কোন কিশোরকে কাজ করতে অনুমতি দেওয়া যাইবে না।

ধারা : ৪০- বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে কিশোর নিয়োগ :

১. কোন কিশোর যন্ত্রপাতির কোন কাজ করিবেন না, যদি না-
(ক) তাহাকে উক্ত যন্ত্রপাতি সংক্রান্ত বিপদ সম্পর্কে এবং এই ব্যাপারে সাবধানতা অবলম্বন সম্পর্কে সম্পূর্ণভাবে ওয়াকিবহাল করানো হয়; এবং (খ) তিনি যন্ত্রপাতিতে কাজ করার জন্য যথেষ্ট প্রশিক্ষণ গ্রহণ করিয়াছেন অথবা তিনি যন্ত্রপাতি সংক্রান্ত অভিজ্ঞ এবং পুরোপুরি জ্ঞানসম্পন্ন ব্যক্তির তত্ত্বাবধানে কাজ করেন।
২. এই বিধান কেবল মাত্র ঐ সকল যন্ত্রপাতি সম্পর্কে প্রযোজ্য হইবে যে সম্পর্কে সরকার বিজ্ঞপ্তি মারফত ঘোষণা করে যে, এইগুলি এমন বিপজ্জনক যে উহাতে উপ-ধারা (১) উল্লেখিত শর্তাদি পূরণ না হওয়া পর্যন্ত কোন কিশোরের পক্ষে কাজ করা উচিত নহে।
৩. সরকার সময়ে সময়ে গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে অভ্যন্তরীণ কাজের যে তালিকা প্রকাশ করিবে ঐ সকল কাজে কোন কিশোর কিশোরীকে নিয়োগ করা যাইবে না।

ধারা : ৪২- ভূগর্ভে এবং পানির নীচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ : কোন কিশোরকে ভূগর্ভে বা পানির নীচে কোন কাজে নিয়োগ করা যাইবে না।

প্রসূতিকালীন সুবিধা

ধারা : ৪৬- (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 অন্যান্য 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- মজুরী প্রদান- (১) এই আইনের অধীনে যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হইবে উহা উপ-ধারা (২) এ উল্লেখিত পন্থায় গণনা করিয়া দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে ক্ষেত্রে যাহা প্রযোজ্য, গড় মজুরী হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করিতে হইবে।

উপ-ধারা : (১) এর প্রয়োজনে দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরী গণনার জন্য সংশ্লিষ্ট মহিলা কর্তৃক এই অধ্যায়ের অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী তিন মাসে তাহার প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তাহার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলি দ্বারা ভাগ করিতে হইবে।

ঝুঁকিপূর্ণ ও বিপজ্জনক কাজ নিষেধ

ধারা : ৭৯- যে ক্ষেত্রে সরকার এই মর্মে সন্তুষ্ট হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কর্ম পরিচালনায় ইহাতে নিযুক্ত কোন ব্যক্তির সাংঘাতিক শারীরিক জখম, বিষাক্রান্ত 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; (উল্লেখ যে ১৪ বছরের নীচে শিশু এবং ১৫ থেকে ১৮ বছর পর্যন্ত কিশোর)
- (গ) উক্ত কাজে নিয়োজিত প্রত্যেক ব্যক্তির নিয়মিত শারীরিক পরীক্ষার ব্যবস্থা করা এবং উক্ত ব্যক্তির উহাতে নিয়োগ নিষিদ্ধ করা;

- (ঘ) উক্ত কাজে নিযুক্ত ব্যক্তিগণ বা উহার আশে পাশে কর্মরত ব্যক্তিগণের সু-রক্ষার ব্যবস্থা করা এবং কর্ম পরিচালনার ব্যাপারে বিশেষ কোন বস্তু বা পছা ব্যবহার করা; এবং
- (ঙ) ক্ষতিকারক রাসায়নিক পদার্থ সম্পর্কে নোটিশ ও ব্যবহারের ক্ষেত্রে সতর্কতা অবলম্বন করার নোটিশ।

ধারা ৪ : ৮৭- কতিপয় কাজে মহিলাগণের নিয়োগে বাধা নিষেধ: ধারা ৩৯, ৪০ এবং ৪২ এর বিধানগুলি কিশোর শ্রমিকগণের জন্য যেমন প্রযোজ্য মহিলা শ্রমিকগণের জন্যও তেমন প্রযোজ্য হইবে।

ধারা ৪ : ৮৯- প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম:

১. প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সকল কর্ম সময়ে যাহাতে সহজে পাওয়া যায় এমনভাবে প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাস্তব অথবা বিধি দ্বারা নির্ধারিত সরঞ্জাম সমৃদ্ধ আলমিরার ব্যবস্থা করিতে হইবে।
২. উক্তরূপ বাস্তব বা আলমিরার সংখ্যা, প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ নিয়োজিত প্রত্যেক একশত পঞ্চাশ জন শ্রমিকের জন্য একটির কম হইবে না।
৩. প্রত্যেক প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্তব অথবা আলমিরা এমন একজন দায়িত্বপূর্ণ ব্যক্তির জিম্মায় থাকিবে যিনি প্রাথমিক চিকিৎসায় প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং যাহাকে প্রতিষ্ঠানের সকল কর্ম সময়ে পাওয়া যাইবে।
৪. প্রত্যেক কর্ম-কক্ষে উক্ত ব্যক্তির নাম সম্বলিত একটি নোটিশ টাংগাইয়া দেওয়া হইবে এবং উক্ত ব্যক্তি তাহাকে সহজে সনাক্ত করা যায় এমন ব্যাজ পরিধান করিবেন।
৫. যে সকল প্রতিষ্ঠানে সাধারণতঃ তিনশ বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োজিত থাকবে সে সকল প্রতিষ্ঠানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত মাপের যন্ত্রপাতি সজ্জিত অথবা অন্যান্য সুবিধা সম্বলিত ডিসপেনসারীসহ একটি রোগী কক্ষ থাকিবে এবং উক্ত কক্ষটি বিধি দ্বারা নির্ধারিত চিকিৎসক ও নার্সিং স্টাফদের দায়িত্বে থাকিবে।

গৃহস্থালী কর্মী

গৃহপরিচারিকা বা গৃহকর্মে নিযুক্ত কর্মীরা মূলত মহিলা এবং এদের একটি বৃহৎ অংশ ঝুঁকির সম্মুখীন। এরা কর্মী হিসেবেই সব সময় স্বীকৃতি পায় না, গৃহকর্তারা বলে থাকেন যে শ্রম আইন এখানে প্রযোজ্য নয়। সবেতন ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি এসব তো দূরে থাক বেতনটাও এরা পায় সর্বনিম্ন হারে। তাদের সন্তানরাও ঝুঁকির বাইরে থাকে না। এদের সংঘবদ্ধ হবার সুযোগ নেই। কাজের আনুষ্ঠানিক নিয়োগও নেই, আনুষ্ঠানিক চাকরিচ্যুতিও নেই। ILO Convention on Home Work (No. 177) বলে যে গৃহকর্মে নিযুক্ত কর্মীদের অন্য সকল কর্মীদের মত শ্রমিক অধিকার রয়েছে। তাদের সংঘবদ্ধ হবার সুযোগ আছে। বৈষম্য, স্বাস্থ্যঝুঁকি, সামাজিক নিরাপত্তা, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি বিষয়ে তাদের সকল ইতিবাচক অধিকার থাকবে। বাংলাদেশের এই হোম ওয়ার্ক কনভেনশনটি দ্রুতই অনুমোদন করা ইচ্ছিত।

পাচার

দেশের ভেতরে বা দেশের সীমানা পেরিয়ে বাইরে পাচার হয়ে থাকে নারী-শিশু। উদ্বেগজনক হারে এরা পাচার হচ্ছে ভারত, পাকিস্তান ও মধ্যপ্রাচ্যে। পাচার হওয়া নারীদের একরকম বাধ্য হয়েই যৌনকর্মী হতে হয়। সরকার অদক্ষ নারীদের মধ্যপ্রাচ্যের দেশগুলোতে ভ্রমণে বাধা দিলেও একটা সমীক্ষা দেখা যায় যে গৃহস্থালী কাজ বা পরিচ্ছন্ন কর্মী হয়ে স্কুল, হাসপাতাল যেখানেই নিযুক্ত হোক না কেন এদের পারিশ্রমিক এত কম হয় যে এরা বিকল্প আয়ের উৎস হিসেবে যৌনকর্মকে গ্রহণ করে। এ ব্যাপারে জরুরী ভিত্তিতে এদের ন্যূনতম চাহিদা মোতাবেক বেতন কাঠামো নির্ধারণ করার গঠনমূলক পদক্ষেপ নিতে হবে এবং অশ্রীল পেশা থেকে তাদেরকে মুক্ত করতে হবে।

মহিলাদের প্রতি আচরণ

ধারা ৪ : 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 পারিবে না যাহা অশ্লীল। কিংবা অভদ্রজনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কিংবা যাহা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্মানের পরিপন্থী।

সম-মজুরী

সমান কাজ করেও শ্রমজীবী মহিলারা পুরুষের চাইতে কম পারিশ্রমিক পেয়ে থাকেন। এক সময়ের হিসাবে দেখা যায় যে দৈনিক শ্রমিকের পারিশ্রমিক পুরুষের বেলায় যখন ৪৬ টাকা, মেয়েদের বেলায় তখন ২৬ টাকা।

ধারা ৪ : ৩৪৫- সমকাজের 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।

শেষ কথা

মহিলা শ্রমিকদের জন্য আজকে গ্লোগান উঠেছে Gender Balance কিন্তু তাদের মূল অধিকার প্রতিষ্ঠার ব্যাপারে গ্লোগান তেমন উঠছে না। আশা করি মহিলা শ্রমিকদের জন্য সরকারসহ দেশের সচেতন সমাজ এগিয়ে আসবেন। বাংলাদেশ শ্রম আইন ও ইসলামী দৃষ্টিভঙ্গী অনুযায়ী মহিলাদের সম্মান ও মর্যাদা, সতীত্ব সংরক্ষণ, স্বতন্ত্র পরিবেশ প্রদান, “সম-মজুরী ও সম-আচরণ সহ যাবতীয় সুযোগ-সুবিধা দেখার জন্য সকলকে সচেতন ভূমিকা রাখার আহ্বান” জানিয়ে শেষ করছি।

ওয়া আখেরো দাওয়ানা আনিল হামদুলিল্লাহি রাব্বিল আলামীন ।



লেখকের অন্যান্য বই

- ❖ শেষ নিবাস
- ❖ ইসলামী আচরণ
- ❖ শ্রমিকের অধিকার
- ❖ আখেরাতের প্রস্তুতি
- ❖ ইউরোপে এক মাস
- ❖ আল্লাহর পথে খরচ
- ❖ আরব ভূখণ্ডে কিছুক্ষণ
- ❖ আল-কুরআনে সংলাপ
- ❖ দৌড়াও আল্লাহর দিকে
- ❖ নির্বাচিত হাজার হাদীস
- ❖ আলকুরআনে উদাহরণ
- ❖ মালয়েশিয়ায় এক সপ্তাহ
- ❖ কারাগার থেকে আদালতে
- ❖ জামায়াতের সংসদীয় ইতিহাস
- ❖ সহজ কথায় ইসলামী আন্দোলন
- ❖ ওশর, আল্লাহর দেয়া একটি ফরজ
- ❖ Islam & Rights of Labours
- ❖ কুরআন ও হাদীসের আলোকে নারী
- ❖ আল-কুরআনের পাতায় শ্রম, শ্রমিক ও শিল্প
- ❖ চেহারা ও সম্পদ নয়: অন্তর ও আমলই বিচার্য
- ❖ আল-কুরআন একনজরে একশত চৌদ্দ সূরা
- ❖ মুহাম্মাদুর রাসূলুল্লাহ সাল্লাল্লাহু আলাইহি ওয়াসাল্লাম
- ❖ বুখারী শরীফ প্রথম খন্ড অবলম্বনে হাদীসের শিক্ষা
- ❖ কুরআন ও হাদীসের আলোকে রোগীদের জন্য সুসংবাদ

প্রকাশনায়
আল-ইসলাহ প্রকাশনী