

শ্রমিকের জীবনযাত্রা, কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা ও অধিকার-সম্পর্কিত ইস্যু সমূহের সংস্কার অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের জন্য একটি করণীয় এজেন্ডা

খন্দকার গোলাম মোয়াজ্জেম, তামিম আহমেদ এবং এম তানজিম হাসান খান

১. পটভূমি

শ্রম অধিকার ও শ্রমিকের কল্যাণ-সম্পর্কিত বিষয়াদির উন্নতিসাধনে প্রয়োজনীয় সংস্কার সাধনকল্পে ২০২৪ সালের ১৮ নভেম্বর বাংলাদেশের অন্তর্বর্তীকালীন সরকার 'শ্রম সংস্কার কমিশন' শীর্ষক একটি কমিশন গঠন করে। শ্রমিকদের জীবন-জীবিকার সঙ্গে সম্পর্কিত বিভিন্ন ধরনের কাঠামোগত, প্রাতিষ্ঠানিক ও পরিচালনগত দুর্বলতা নিরসন কার্যক্রমের অংশ হিসেবে এ কমিশন গঠন করা হয়েছে। প্রাথমিকভাবে ১০ সদস্য নিয়ে এ কমিশন গঠিত হয়। পরবর্তী সময়ে সদস্য সংখ্যা ১৯ জনে উন্নীত করা হয়। অন্তর্বর্তীকালীন সরকার কর্তৃক বিভিন্ন খাতভিত্তিক কমিশন গঠনের অংশ হিসেবে এই কমিশন গঠন করা হলেও এটি মূলত শ্রম অধিকার কর্মী, ট্রেড ইউনিয়ন ও নাগরিক সমাজ সংগঠনের (সিএসও) অনেক বছরের অধিপরামর্শের ফসল। শ্রমিকদের অধিকার নিশ্চিত শ্রম আইনের বিভিন্ন ঘাটতি পূরণ এবং প্রাতিষ্ঠানিক ও পরিচালনগত চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার লক্ষ্যে এ ধরনের একটি স্বতন্ত্র কমিশন প্রতিষ্ঠার বিষয়ে দীর্ঘদিন ধরে তারা তাগিদ দিয়ে আসছিলেন।

এ কমিশন নিজস্ব কর্মপরিধি অনুসারে প্রয়োজনীয় সংস্কারের প্রস্তাব তুলে ধরবে। এক্ষেত্রে যেসব বিষয় বিবেচনায় নেওয়া হবে তার মধ্যে রয়েছে বিদ্যমান শ্রম আইন ও শ্রম-সম্পর্কিত নীতিমালাসমূহ, আন্তর্জাতিক শ্রম অধিকার কনভেনশন – বিশেষ করে যেগুলো আইএলওর সঙ্গে সম্পর্কিত, শ্রম ক্ষেত্রে অন্যান্য দেশের উত্তম চর্চাসমূহ এবং বিভিন্ন ক্ষেত্রের অংশীজনদের বিবেচনাসমূহ।

সেন্টার ফর পলিসি ডায়ালগ (সিপিডি) শোভন চাকরি, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (ওএসএইচ) শ্রমিকের অধিকার প্রভৃতি বিষয়ে দীর্ঘদিন ধরে প্রমাণ-নির্ভর গবেষণা পরিচালনা ও নীতি-সুপারিশ প্রণয়ন কার্যক্রমের সঙ্গে সম্পৃক্ত। দুই দশক ধরে সিপিডি এ বিষয়ে ৬০টির অধিক প্রমাণ-নির্ভর গবেষণা পরিচালনা করেছে এবং তার মাধ্যমে শ্রমক্ষেত্রে উন্নয়ন সাধনের জন্য প্রয়োজনীয় সংস্কার প্রস্তাব করেছে। শ্রমিকদের জীবনযাত্রার অধিকতর উন্নয়নের স্বার্থে সরকারের গৃহীত বিভিন্ন নীতি সমন্বয়/সংশোধন, নিয়ন্ত্রণমূলক কাঠামোর সংস্কার এবং পরিচালনগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ কার্যক্রমে সিপিডির সেসব সুপারিশ ইতিবাচকভাবে গ্রহণ করা হয়েছে। এসব প্রচেষ্টা গ্রহণ সত্ত্বেও শ্রমিকদের সামগ্রিক জীবনযাত্রার উন্নয়ন ও কল্যাণসাধনে এখনো অনেক উন্নতিসাধনের সুযোগ রয়েছে।

শ্রম সংস্কার কমিশন দায়িত্ব গ্রহণের পর হতেই সক্রিয়ভাবে বিভিন্ন অংশীজনের সঙ্গে আলোচনা ও পরামর্শমূলক সভার আয়োজন করেছে। সেই পরিপ্রেক্ষিতে দেশের শ্রমিকদের জীবনযাত্রার উন্নয়ন ও তাদের কল্যাণ নিশ্চিত সিপিডি প্রস্তাবিত এজেন্ডাসমূহ কমিশনের কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জন এবং অন্তর্বর্তীকালীন সরকার ও পরবর্তী নির্বাচিত সরকার কর্তৃক গৃহীতব্য স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদি কর্মপন্থা নির্ধারণে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পারে।

এই প্রেক্ষিতে শ্রমিকদের অধিকতর কল্যাণ ও তাদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় অন্তর্বর্তীকালীন সরকারের জন্য একটি সংস্কার এজেন্ডা তুলে ধরতে এই নীতি আলোচনা পত্রটি প্রস্তুত করা হয়েছে। শ্রম সংস্কার কমিশনের বিবেচনার জন্য এই নীতি আলোচনা পত্রটি উপস্থাপন করা হবে।

২. পদ্ধতিগত প্রক্রিয়া

আন্তর্জাতিক সংস্থা ক্রিস্টিয়ান এইডের (সিএ) সহায়তায় সিপিডি এই নীতি আলোচনা পত্রটি প্রস্তুত করেছে। এখানে সিপিডি কর্তৃক পরিচালিত বিগত কয়েক বছরের শ্রম বিষয়ক, শ্রম অধিকার সংক্রান্ত নানা গবেষণার প্রতিফলন ঘটেছে। ওইসব গবেষণা পরিচালনায় অন্যান্য সংগঠনের মধ্যে সহায়তা প্রদান করেছে ক্রিস্টিয়ান এইড, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও), জাতিসংঘের উন্নয়ন কর্মসূচী

(ইউএনডিপি), জিআইজেড, ফ্রেডেরিক এবার্ট স্টিফটুং (এফইএস), বেটার ওয়ার্ক বাংলাদেশ (বিডব্লিউবি), দি এশিয়া ফাউন্ডেশন (টিএএফ), প্রভৃতি। প্রতিবেদনটিতে সিপিডি'র গবেষণা ছাড়াও অন্যান্য জাতীয় ও আন্তর্জাতিক গবেষণা থেকে তথ্য-উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে।

এই আলোচনা পত্রের সকল অনুসন্ধান ও সুপারিশমালা সমূহকে মোট আটটি ভাগে ভাগ করা হয়েছে। সেগুলো হলো:

- * মজুরি ও ন্যায্য হিস্যা;
- * নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্ম পরিবেশ;
- * সংগঠনের অধিকার, অংশগ্রহণ, প্রতিনিধিত্ব ও যৌথ দরকষাকষি;
- * সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ;
- * শিল্প অসন্তোষ, বিরোধ নিষ্পত্তি এবং ন্যায়বিচার;
- * শিশু, কিশোর ও জবরদস্তিমূলক শ্রম;
- * সমতা, বৈষম্যহীনতা ও বিশেষ জনগোষ্ঠী; এবং
- * কর্ম অধিকার, কর্মসংস্থানের সুযোগ, নিশ্চয়তা, অন্তর্ভুক্তি ও অন্যান্য।

৩. মজুরি ও ন্যায্য হিস্যা

৩.১ প্রেক্ষাপট

সামগ্রিকভাবে বাংলাদেশে শ্রমিকদের জন্য একটি সম্মানজনক মজুরির ব্যবস্থা করা সম্ভব হয় নি। দীর্ঘ সময় ধরে নিম্নতম মজুরি বোর্ডের (এমডব্লিউবি) কার্যক্রমের আবর্তন উল্লেখযোগ্য মাত্রায় সম্প্রসারিত হয়েছে, কিন্তু তাদের কার্যক্রম মাত্র ৪২টি শিল্পের মধ্যে সীমাবদ্ধ রয়েছে। আরও চারটি শিল্প বোর্ডের আওতায় আনার বিষয়টি প্রক্রিয়াধীন রয়েছে বলে উল্লেখ করা হলেও এ বিষয়ে তেমন কোনো অগ্রগতি পরিলক্ষিত হয়নি (সিপিডি, ২০২৩)। প্রতি পাঁচ বছর অন্তর (মজুরি বোর্ডের আবর্তনের আওতায় থাকা শিল্পের ক্ষেত্রে) নিম্নতম মজুরি পুনঃপর্যালোচনা করার বিষয়ে শ্রম আইনে বিধান থাকা সত্ত্বেও বিভিন্ন খাতে বর্ধিত সময়ব্যাপী নিম্নতম মজুরি স্থবির থাকতে দেখা যায় (সিপিডি, ২০২৩)। ফলে কিছু খাতে নিম্নতম মজুরি ৫২১ থেকে ৭৯২ টাকার মধ্যে রয়ে গেছে - ফাউন্ড্রি ও পেট্রোল পাম্প শিল্পে যথাক্রমে এমন মজুরি পরিলক্ষিত হয়। অপরদিকে বাংলাদেশের মোট শ্রমশক্তির ৮৫ শতাংশই অনানুষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত - এ খাতের জন্য নির্ধারিত কোনো নিম্নতম মজুরি, নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টা বা কর্মে নিযুক্তির লিখিত কোনো চুক্তিপত্র থাকে না (সিপিডি, ২০২৩)। বিশেষ করে বাংলাদেশের কৃষি খাতের শ্রমিক, বা গৃহকর্মীদের জন্য ধার্যকৃত কোনো নিম্নতম মজুরি নেই (আইএলও, ২০২১)।

এখনো বাংলাদেশে শিল্পের অধিকাংশ খাতে নিম্নতম মজুরির বিধান চালু হয়নি বলে প্রতীয়মান। যেসব শিল্পে এই নিম্নতম মজুরি চালু হয়েছে, সেখানেও এর পরিমাণ খুবই নগণ্য। আইএলও'র হিসাব (২০২১) অনুযায়ী, এশিয়া ও প্যাসিফিক অঞ্চলে বাংলাদেশ একমাত্র দেশ, যে দেশের নিম্নতম মজুরি আন্তর্জাতিক সর্বনিম্ন দারিদ্র্যসীমার চেয়েও কম। একদিকে নির্দিষ্ট সংখ্যক শিল্পে নিম্নতম মজুরির পরিমাণ খুবই কম, অন্যদিকে অধিকাংশ শিল্পে সেই নিম্নতম মজুরি বাস্তবায়নের হারও হতাশাজনক (মোয়াজ্জেম ও অন্যান্য, ২০২৩; আহমেদ ও অন্যান্য, ২০২৪)। এছাড়া, বৈশ্বিক বিভিন্ন ব্র্যান্ড ও ক্রেতাদের মধ্যে দায়িত্বশীল ব্যবসায় রীতিনীতি চর্চার ঘাটতি রয়েছে (মোয়াজ্জেম, আহমেদ ও কবির, ২০২৩; মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২১)। নিম্নতম মজুরির কার্যকর বাস্তবায়ন বহুলাংশে নির্ভর করে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের (ডিআইএফই) যথাযথ তদারকির ওপর। তবে যথেষ্ট সদিচ্ছা ও সক্ষমতার ঘাটতির কারণে পরিদর্শন অধিদপ্তরের তদারকি কার্যক্রম পর্যাপ্ত নয় (মোয়াজ্জেম, আহমেদ ও শারীফ, ২০২৪)।

নিম্নতম মজুরির বিধান অমান্যকারীর জরিমানার পরিমাণ অপ্রতুল, যার দ্বারা শ্রমিকদের নিম্নতম মজুরি পরিশোধের চাপ সৃষ্টি হতে পারে। বর্তমানে নিম্নতম মজুরি প্রদানে ব্যত্যয়ে শাস্তি সর্বোচ্চ এক বছরের কারাদণ্ড অথবা সর্বোচ্চ ৫,০০০ টাকা জরিমানা (ডিটিডিএ, ২০২৪)। নিয়োগকর্তার বিরুদ্ধে অভিযোগ রয়েছে তারা উৎপাদন কোটা পূরণ এবং রপ্তানির সময়সীমা ঠিক রাখতে শ্রমিকদের দিয়ে অতিরিক্ত শ্রমঘণ্টা কাজ করান। এমনকি এসব শ্রমিকের মধ্যে অনেক প্রসূতি নারীও থাকেন। অথচ, এই বাড়তি কাজের বিপরীতে সবসময় তাদের যথাযথভাবে ওভারটাইম মজুরি দেওয়া হয় না (সিপিডি, ২০২৩)। অনেক ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তারা

শ্রমিকদের পাওনা পরিশোধে বিলম্ব করেন, অথবা পূর্ণাঙ্গ ছুটির সুবিধাদি পরিশোধে অস্বীকৃতি জানায় (সিপিডি, ২০২৩)। জোরপূর্বক ওভারটাইম কাজ করানো বা ওভারটাইমের মজুরি পরিশোধ না করা হলে কী ধরনের জরিমানা বা শাস্তি হবে, সে বিষয়টি শ্রম আইনে নির্দিষ্ট করা নেই (সিপিডি, ২০২৩)। শ্রম আদালতে মামলা নিষ্পত্তিতে অনেক বিলম্ব হওয়া কারণে এবিষয়ে মামলা রুজু করার বিষয়েও শ্রমিকরা আগ্রহ পান না। এমনকি তারা নিম্নতম মজুরি থেকে বঞ্চিত হলেও মামলা করতে চান না (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)।

নিম্নতম মজুরি বোর্ডে (এমডব্লিউবি) প্রমাণ-নির্ভর আলোচনার অভাব রয়েছে। এর ফলে অবাস্তবিক মজুরি নির্ধারণের সুযোগ তৈরি হয় (মোয়াজ্জেম ও আরফানুজ্জামান, ২০১৮)। ২০২৪ সালের মধ্যে একটি জাতীয় মজুরি নীতি (ডিটিডিএ, ২০২৪) প্রস্তুত হওয়ার কথা ছিল। তবে সেটি খুব দ্রুত প্রণয়নের সম্ভাবনা ক্ষীণ। অন্যদিকে এমডব্লিউবি যে নিম্নতম মজুরি নির্ধারণ করে, সেটি ইপিজেডের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হয় না (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। এসব শ্রমিকদের মজুরি নির্ধারিত হয় শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় এবং বিনিয়োগকারীদের সমন্বয়ে গঠিত মজুরি কমিটির মাধ্যমে (মোয়াজ্জেম, খন্দকার, আহমেদ, এন.ডি)।

৩.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	সকল শিল্প-কারখানাকে নিম্নতম মজুরি বোর্ডের আওতায় আনতে হবে। এক্ষেত্রে যেসব খাতে ট্রেড ইউনিয়নের উপস্থিতি কম, সেগুলোকে আগে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	জাতীয় পর্যায়ে ক্রমান্বয়ে একটি নিম্নতম জাতীয় মজুরি ঘোষণার দিকে অগ্রসর হতে হবে। যে মজুরি কাঠামোটি অনানুষ্ঠানিক খাত এবং বর্তমানে যারা নিম্নতম মজুরি বোর্ডের আওতার বাইরে আছে, তারা সহ সকল শিল্পের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ এলাকায় (ইপিজেড) মজুরি নির্ধারণে নিম্নতম মজুরি বোর্ডকে কর্তৃত্ব দিতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিম্নতম মজুরি কাঠামোতে শিশু শিক্ষার বিষয়ক ভাতার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	আগামী এক বছরের মধ্যে যে সকল সেক্টরে নিম্নতম মজুরি পাঁচ বছরের অধিক সময়ের আগে নির্ধারিত ছিল, সে সকল সেক্টরের নিম্নতম মজুরি পর্যালোচনা করে গুরুত্বপূর্ণ সংশোধন আনতে হবে। এক্ষেত্রে সবচেয়ে আগে পুরনো সময়ে মজুরি নির্ধারিত হওয়া খাতকে অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে পর্যালোচনার আওতায় আনতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	সকল ধরনের চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের জন্য নিম্নতম মজুরির নিশ্চয়তা বিধান করতে হবে। একটি আইনি কাঠামোর আওতায় তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে সাময়িক সময়ের জন্য যেসব কর্মী নিয়োগ করা হয়, তাদের ক্ষেত্রেও এটি প্রয়োগ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নির্দিষ্ট থাকার পরিবর্তে নিম্নতম মজুরি কাঠামোয় আবাসন ভাতাসহ সব ধরনের ভাতা নির্ধারণ করতে হবে মূল বেতনের শতাংশীয় অংশ হিসেবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাকে বাধ্যতামূলক করতে হবে। পারিবারিক আদালত অধ্যাদেশের বিধানের অনুরূপভাবে শ্রম আদালতকে মামলার অংশীজনদের সঙ্গে সরাসরি মধ্যস্থতার সুযোগ দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়
	নির্ধারিত দিনের পর মজুরি পরিশোধে বিলম্ব হলে প্রতিদিনের জন্য একটি নির্দিষ্ট বিলম্ব মাংশুল বেতনের সঙ্গে যুক্ত করে পরিশোধ করার বিধান আইনে যুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	ওভারটাইমের মজুরি পরিশোধ না করার বিষয়টিকে শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে নির্ধারণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
ইচ্ছাকৃতভাবে এবং বারংবার নিম্নতম মজুরি পরিশোধ না করা হলে সে ক্ষেত্রে শাস্তি ও জরিমানার পরিমাণ উল্লেখযোগ্য হারে বৃদ্ধি করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	
প্রাতিষ্ঠানিক	মজুরি বোর্ডে মালিক ও শ্রমিক প্রতিনিধি বাছাইয়ের ক্ষেত্রে স্বচ্ছ ও গণতান্ত্রিক পদ্ধতির প্রচলন ঘটাতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	নিম্নতম মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে বিশেষজ্ঞ, অ্যাকাডেমিয়া ও সিএসও প্রতিনিধিদের মতামত গ্রহণের বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড, নাগরিক সমাজ

৩.২ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	নিম্নতম মজুরিতে যেসব সূচক অন্তর্ভুক্ত তার সবগুলোর ক্ষেত্রে সাধারণ মানুষের কাছে সহজলভ্য উপাত্ত/তথ্য ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	নিম্নতম মজুরি বোর্ড
	নিম্নতম মজুরি বোর্ডের যেসব সভা অনুষ্ঠিত হবে তার সবগুলোর কার্যবিবরণী প্রস্তুত করতে হবে এবং সেগুলোকে সর্বসাধারণের জন্য উন্মুক্ত রাখতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ডাইফের পরিদর্শকদের জন্য পদোন্নতির সুযোগ বৃদ্ধিকরণ, পরিদর্শন ঝুঁকি ভাতার প্রবর্তন এবং পারফরম্যান্স বোনাসের ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নতুন নিম্নতম মজুরি নির্ধারণের চার মাসের মধ্যে ঘোষিত মজুরি বাস্তবায়ন পরিস্থিতির ওপর ডাইফ কর্তৃক একটি মূল্যায়ন প্রতিবেদন প্রকাশ করতে হবে। সেই মূল্যায়ন প্রতিবেদনের মাধ্যমে যেসব প্রতিষ্ঠান নিম্নতম মজুরি বাস্তবায়ন করেনি তাদের নাম প্রকাশ করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	সরকারি ও বেসরকারি খাতের যৌথ উদ্যোগের পরিদর্শন ব্যবস্থার প্রচলন ঘটাতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	ডাইফ, বেসরকারি খাত
	আনুষ্ঠানিকভাবে জাতীয় নিম্নতম মজুরি দিবস ঘোষণা করতে হবে এবং সচেতনতা বৃদ্ধির অংশ হিসেবে প্রতিবছর দিবসটি উদ্‌যাপন করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিম্নতম মজুরি ও মজুরি সম্পর্কীয় পাওনা পরিশোধের বিষয়সহ প্রয়োজ্য সকল ধরনের আইন-কানুন যথাযথভাবে পরিপালন হচ্ছে কি না, সে বিষয়ে ব্র্যাড/ক্ষেত্রাদেবের জবাবদিহিতার আওতায় আনতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, বাণিজ্য মন্ত্রণালয়, নাগরিক সমাজ
পরিচালনগত	মজুরি ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধাদি আনুষ্ঠানিক এবং ব্যাংকিং ব্যবস্থা এবং/বা মোবাইল আর্থিক সেবা/ডিজিটাল আর্থিক সেবার মাধ্যমে প্রদান বাধ্যতামূলক করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	শিল্প অঞ্চলের কাছাকাছি এলাকায় শ্রমিকদের জন্য রাত্রিকালীন ব্যাংকিং সেবা চালু করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	বাংলাদেশ ব্যাংক
	ব্যাংক/মোবাইল আর্থিক সেবা/ডিজিটাল আর্থিক সেবা কার্যক্রম সম্প্রসারণে মোবাইল আর্থিক সেবা ও ডিজিটাল আর্থিক সেবার ফি পরিশোধের অর্থ প্রতিষ্ঠানের সিএসআর থেকে পরিশোধের ব্যবস্থা করতে হবে, যাতে কর্মীরা বিনা খরচে লেনদেন করতে পারেন।	স্বল্পমেয়াদি	বাংলাদেশ ব্যাংক, অর্থ মন্ত্রণালয়
	নিয়োগকর্তা এবং ব্র্যাড-বায়ারদের অংশগ্রহণের ভিত্তিতে একটি মজুরি নিশ্চয়তা বিমা স্কিম চালু করতে হবে। এর ফলে প্রতিষ্ঠান যদি কোনো কারণে মজুরি পরিশোধে ব্যর্থ হয়, তাহলে বিমার আওতায় তা পরিশোধ করা যাবে।	দীর্ঘমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়
	একটি নির্দিষ্ট গ্রেডে কীভাবে একজন শ্রমিকের পদোন্নতি হবে সে বিষয়ে খাতভিত্তিক নির্দেশিকা প্রণয়ন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বিজিএমইএ

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৪. নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্ম পরিবেশ

৪.১ প্রেক্ষাপট

বাংলাদেশে শিল্প খাতে শ্রমিকের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে একটি বড় চ্যালেঞ্জ হচ্ছে তদারকির দায়িত্বে নিয়োজিত সংস্থাগুলোর কার্যকর ভূমিকা রাখতে না পারা (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩)। সাম্প্রতিক সময়ে পরিদর্শক নিয়োগ বৃদ্ধি করা সত্ত্বেও এখনো কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরে (ডিআইএফই) প্রয়োজনের তুলনায় পরিদর্শকের সংখ্যা সীমিত। বস্তুত, নতুনভাবে সৃষ্টি করা অনেক পদ এখনো শূন্য রয়েছে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩; সিপিডি, ২০২৩)। পরিদর্শনের চাপ এবং অন্যান্য দায়িত্বসমূহ সহজ করার লক্ষ্যে উন্নয়ন সহযোগীদের সহায়তায় ‘এলআইএমএ’ (লিমা) নামক একটি ডিজিটাল পরিদর্শন মডিউল প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে। তবে এটির কার্যক্রম এখনো সীমিত পর্যায়ে রয়েছে এবং শিল্পের অনেক অংশীজন এখনো এ ধরনের মডিউলের বিষয়ে ওয়াকিবহাল নয় (মোয়াজ্জেম ও অন্যান্য, ২০২২)। আবার, এধরনের মডিউলের প্রচলন সত্ত্বেও

ডাইফের পরিদর্শন কার্যক্রম বৃদ্ধি পায়নি (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩)। পরিদর্শন করার ক্ষেত্রে ডাইফের পরিদর্শকদের বিরুদ্ধে সদিচ্ছার ঘটতির অভিযোগ রয়েছে এবং কোনো কোনো সময় তারা পরিদর্শন পরিচালনার জন্য ঘুষ দাবি করেন বলেও অভিযোগ রয়েছে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২২)। অধিকন্তু ইপিজেডের প্রতিষ্ঠানগুলোতে পূর্বঘোষণা ব্যতিরেকে পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালনার বিধান নেই এবং ইপিজেড এলাকায় যদি কোনো ধরনের আইনের ব্যত্যয় ঘটে তাহলে সে ক্ষেত্রে শ্রম আদালতে সংস্থাটির মামলা করার অনুমতি নেই (সিপিডি, ২০২৩)। সরকার ডাইফের জন্য প্রতিবছর যে বাজেট বরাদ্দ দেয় তা পর্যাপ্ত নয় (সিপিডি, ২০২৩)। ডাইফের পরিদর্শন প্রতিবেদন এবং দুর্ঘটনা-সম্পর্কিত তথ্যাদি প্রকাশ না করার একটি প্রবণতা রয়েছে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩)। ডাইফ সম্পর্কে আরেকটি ভাবনার বিষয় হচ্ছে সংস্থাটি দুর্ঘটনা, আহত ও মৃত্যুর ঘটনা যথাযথভাবে নথিভুক্ত করে না। এর ফলে এসব বিষয়ে অন্যান্য সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা যেসব উপাত্ত প্রকাশ করে, তার সঙ্গে ডাইফের উপাত্তে গড়মিল থাকে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩)।

ফায়ার সার্ভিস ও সিভিল ডিফেন্স (বিএফএসসিডি), গণপূর্ত অধিদপ্তর (পিডব্লিউডি), রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (রাজউক), প্রধান বয়লার পরিদর্শকের দপ্তর, বাংলাদেশ স্ট্যাণ্ডার্ডস অ্যান্ড টেস্টিং ইনস্টিটিউশন (বিএসটিআই), পরিবেশ অধিদপ্তর (ডিওই) প্রভৃতি নিরাপত্তা পরিবীক্ষণ সংস্থার বিষয়েও উদ্বেগের কারণ রয়েছে। এসব সংস্থার কার্যক্রমের মধ্যে যথাযথ সমন্বয়ের ঘাটতি রয়েছে। ২০২২ সালে হাশেম ফুড কারখানায় ভয়াবহ অগ্নিকান্ডের পর বাংলাদেশ বিনিয়োগ উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের (বিডা) উদ্যোগে একটি যৌথ পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালিত হয়। এ কার্যক্রমের আওতায় ৫২০৬টি কারখানা পরিদর্শন করা হয়। এতে দেখা যায়, ১০৬টি কারখানা ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থায় রয়েছে। এর মধ্যে ১৭টি কারখানা ছিল মারাত্মকভাবে ঝুঁকিপূর্ণ (চাকমা, ২০২৩)। পরিদর্শনে দেখা যায়, প্লাস্টিক ও রাসায়নিক কারখানাগুলোয় তাদের কোনো অগ্নিনিরাপত্তা ও পরিবেশগত সুরক্ষার ব্যবস্থা নেই এবং এগুলো চরমভাবে দুর্ঘটনা-প্রবণ অবস্থায় রয়েছে (চাকমা, ২০২৩)। এই যৌথ পরিদর্শন কার্যক্রমের কোনো ফলোআপ পরিদর্শন পরিচালনা করা হয়নি এবং এর বিস্তারিত ফলাফলসমূহ জনসম্মুখে প্রকাশও করা হয়নি।

২০১৩ সালে রানা প্লাজা দুর্ঘটনা সংঘটিত হওয়ার পর তৈরি পোশাক খাতের পেশাগত নিরাপত্তার বিষয়টিতে যথেষ্ট মনোযোগ দেওয়া হয়েছিল। এর পরে বেশ কয়েক বছর ধরে আরএমজি খাতে শিল্প নিরাপত্তা জোরদার করার লক্ষ্যে বৈশ্বিক ও স্থানীয় অংশীদারদের সহযোগিতায় বিভিন্ন ধরনের উদ্যোগ বাস্তবায়ন করা হয়েছে। এসব প্রচেষ্টার ফলে বেশ অগ্রগতি হয়েছিল। সে বিষয়ে বিভিন্ন অংশীজন স্বীকৃতিও দিয়েছে। এই অগ্রগতি সত্ত্বেও শিল্পটি আরও নানা ধরনের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করে চলেছে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২৩)। তবে আরএমজি-বহির্ভূত খাতে খুবই সামান্য অগ্রগতি পরিলক্ষিত হয়েছে। এটা একটি বড় উদ্বেগের বিষয় এবং এর ফলে নিয়মিতভাবে নানা শিল্প দুর্ঘটনা ও মৃত্যু সংঘটিত হচ্ছে।

ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের কারখানাগুলোয় নিরাপত্তার মানদণ্ড অপেক্ষাকৃত দুর্বল (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২২)। গার্মেন্টস-বহির্ভূত শিল্প খাতে নিরাপত্তা কমিটির উপস্থিতি নেই বললেই চলে (মোয়াজ্জেম ও জেবুল্লাহ, ২০২২; ২০২৩; ২০২৩ক; মোয়াজ্জেম ও মোস্তফা ২০২১)। গার্মেন্টস খাতে যদিও অধিক হারে নিরাপত্তা কমিটির উপস্থিতি রয়েছে, তা সত্ত্বেও সেসব কমিটির কার্যকারিতা নিয়ে প্রশ্ন রয়েছে (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ, ২০২২)। বাংলাদেশের অর্থনীতির একটি প্রধানতম চ্যালেঞ্জ হচ্ছে, এখানে অনানুষ্ঠানিক খাতের উপস্থিতি অনেক বেশি। অনেক ক্ষেত্রে এই অনানুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানগুলোর কোনো ধরনের নথিপত্র থাকে না। এর ফলে সেগুলোয় পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালনার জন্য কারখানাগুলো চিহ্নিত করা পরিদর্শন সংস্থাগুলোর জন্য একটি বড় চ্যালেঞ্জ হয়ে দাঁড়ায় (সিপিডি, ২০২৩)।

পেশাগত নিরাপত্তার পাশাপাশি পেশাগত স্বাস্থ্যের বিষয়টিও একটি বড় উদ্বেগের বিষয়। বিভিন্ন শিল্পের (উদাহরণস্বরূপ, জাহাজ ভাঙা, ট্যানারি, প্লাস্টিক, রাসায়নিক, টেক্সটাইল শিল্প ইত্যাদি) শ্রমিকরা অধিকতর দূষিত পরিবেশে কাজ করেন। তাদের প্রয়োজনীয় নিরাপত্তা সরঞ্জাম সরবরাহ করা হয় না। এতে করে তারা দীর্ঘমেয়াদি স্বাস্থ্যঝুঁকিতে থাকেন (মোয়াজ্জেম ও আহমেদ ২০২২; মোয়াজ্জেম ও আহমেদ ২০২৩ক, মোয়াজ্জেম ও জেবুল্লাহ ২০২২; মোয়াজ্জেম ও জেবুল্লাহ ২০২৩; মোয়াজ্জেম ও জেবুল্লাহ ২০২৩ক)।

৪.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	সম্ভাব্য বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	প্রতিটি শিল্প স্থাপনায় নিরাপত্তা/কমপ্লায়েন্স ইস্যুতে একজন দায়িত্বশীল অফিসার নিয়োগের বিষয়টিকে আইনিভাবে বাধ্যতামূলক করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	সেক্টর ভিত্তিক পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য-সংক্রান্ত (রাসায়নিক ব্যবস্থাপনাসহ) গাইডলাইন প্রণয়ন করতে হবে। গাইডলাইনে জলবায়ু পরিবর্তনের বিষয়টি বিশেষ বিবেচনায় নেওয়ার পাশাপাশি জেডার ভিত্তিক আলাদা নির্দেশনা যুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিয়োগকর্তার কোনো কাজ করতে গিয়ে যে কোনো স্থানে যে কোনো দুর্ঘটনায় পতিত হওয়ার বিষয়টিকে কর্মক্ষেত্রের দুর্ঘটনা হিসেবে সংজ্ঞায়িত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	যে কোনো ব্যবসায়ী সংগঠনের সদস্যপদ প্রাপ্তি শর্ত হিসেবে পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত শর্ত পরিপালনের বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	বাণিজ্য মন্ত্রণালয়
	ডাইফের কর্মকর্তাদের পরিদর্শন কার্যক্রমে পেশাগত নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য ও পরিবেশ পরিবীক্ষণে ভিজুয়াল প্রমাণ সংরক্ষণের বিষয়টি বাধ্যতামূলক করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ইপিজেডের কারখানায় ডাইফের পরিদর্শকদের পরিদর্শন কার্যক্রম পরিচালনার অনুমতি দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিয়মবহির্ভূত কার্যক্রম প্রতিরোধে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণে ডাইফের কর্মকর্তাদের বিচারিক (ম্যাজিস্ট্রেটসি) ক্ষমতা প্রদান করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	আইএলও কনভেনশনের ১৫৫ ও ১৮৭ অনুচ্ছেদ অনুস্মারক ও বাস্তবায়ন করতে হবে এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (ওএসএইচ) নীতি ২০১৩ এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এর ষষ্ঠ অধ্যায়ের প্রবিধানসমূহকে আইএলও কনভেনশনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, আইন বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয় ও পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়
	বাংলাদেশ শ্রম আইনের ৮০ নং ধারা সংশোধন করে কর্মসংক্রান্ত দুর্ঘটনা এবং কর্মের সাথে সম্পৃক্ত যাতায়াতের সময় ঘটিত দুর্ঘটনার ডিজিটাল রিপোর্টিং বাধ্যতামূলক করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	সংযুক্ত সংশোধিত প্রথম তফসিল অনুযায়ী, বাংলাদেশ শ্রম আইন এর প্রথম তফসিল (যেসব আঘাত থেকে স্থায়ী অথবা আংশিক অক্ষমতার সৃষ্টি হয় তার তালিকা প্রস্তুতকরণ) সংশোধন করে শারীরিক ও মানসিক আঘাতের হালনাগাদ শ্রেণিবিন্যাস অন্তর্ভুক্ত করতে হবে, যা আন্তর্জাতিক মান এবং বিশেষজ্ঞদের সুপারিশের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
বাংলাদেশ শ্রম আইন এর তৃতীয় তফসিল (পেশাগত রোগের তালিকা) সংশোধন করে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার ২০১০ সালের হালনাগাদ পেশাগত রোগের তালিকার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	
প্রাতিষ্ঠানিক	শিল্পের নিরাপত্তা সমন্বয় কমিটির সামগ্রিক তদারকির আওতায় কারখানাগুলোর বেসরকারি খাতভিত্তিক পরিবীক্ষণ মূল্যায়ন ব্যবস্থা চালু করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	পরিদর্শন কার্যক্রম সম্প্রসারণ, উপাত্ত সংগ্রহ, নথি যাচাই ও অভিযোগ প্রদান কার্যক্রম জোরদারের লক্ষ্যে এলআইএমএ (লিমা)কে সচল করা এবং এর প্রচার বাড়াতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য-সংক্রান্ত যেখানে বেশি ঝুঁকিপূর্ণ (ট্যানারি শিল্প, জাহাজ ভাঙা শিল্প, রাসায়নিক শিল্প ও প্লাস্টিক শিল্পঘন স্থান) এলাকাসংলগ্ন স্থানে বিশেষায়িত ও স্বতন্ত্র মেডিকেল সেবা চালু করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ডাইফের, বিএফএসসিডি ও পরিবেশ অধিদপ্তরসহ সকল তদারকি সংস্থার জন্য বাজেট বরাদ্দ বাড়াতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়
	সকল কারখানায় নিরাপত্তা জোরদারকরণ, কমপ্লায়েন্স নিশ্চিতকরণ এবং আন্তঃমন্ত্রণালয় প্রচেষ্টাসমূহ সমন্বয়ের লক্ষ্যে একটি স্বতন্ত্র কেন্দ্রীয় সংস্থা গঠন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	প্রধান উপদেষ্টার কার্যালয়
	জাহাজ ভাঙা, রাসায়নিক, ট্যানারি, প্লাস্টিক, টেক্সটাইল প্রভৃতি উচ্চ ঝুঁকির কারখানা পরিদর্শনের জন্য বিশেষভাবে প্রশিক্ষিত পরিদর্শকদের নিয়োগ করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

৪.২ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	সম্ভাব্য বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	একটি শিল্প নিরাপত্তা কাঠামোর প্রকাশ করতে হবে, যেখানে বিভিন্ন সরকারি সংস্থার দায়িত্ব ও কর্তব্যসমূহ স্পষ্টভাবে লিপিবদ্ধ থাকবে।	স্বল্পমেয়াদি	প্রধান উপদেষ্টার কার্যালয়
পরিচালনগত	স্কুল, কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয় পাঠ্যক্রমে কর্ম ও নিরাপত্তা-সংক্রান্ত কোর্স অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শিক্ষা মন্ত্রণালয়
	সময়বদ্ধ প্রতিশ্রুতি অনুযায়ী, নিয়মিত পরিদর্শনের মাধ্যমে নিরাপত্তা ও কমপ্লায়েন্সের বিষয়টি পরিবীক্ষণের জন্য একটি ত্রিপক্ষীয় কমিটি গঠন করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বেসরকারি খাত, সিএসও
	সকল ধরনের বিপজ্জনক রাসায়নিক উৎপাদন, পরিবহন, সংরক্ষণ, জাহাজিকরণ ও সরবরাহের ক্ষেত্রে একটি সমন্বিত কাঠামো প্রতিষ্ঠা ও তার প্রচার করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	বিএসটিআই, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিরাপত্তার ঝুঁকি প্রশমনে, আবাসিক এলাকা থেকে সকল ধরনের কেমিক্যাল ও প্লাস্টিক কারখানা স্থানান্তর করতে হবে। একইসাথে এ স্থানান্তরের সামাজিক প্রভাব নিরূপণ করে একটি সুনির্দিষ্ট সময়সীমা-ভিত্তিক পরিকল্পনা করে তা বাস্তবায়ন করা উচিত।	মধ্যমেয়াদি	ডিএসসিসি, ডিএনসিসি, তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়, বিসিক
	রানা প্রাজা দুর্ঘটনা-পরবর্তী সময়ে পোশাক খাতের জন্য যে ধরনের পরিদর্শন ও প্রতিকারমূলক পরিকল্পনা গ্রহণ করা হয়েছিল, অন্যান্য সকল খাতের জন্যও অনুরূপভাবে পাঁচ বছর মেয়াদি একটি পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, আইএলও
	কেবল কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা-সংক্রান্ত পরিসংখ্যান ব্যবস্থাপনার জন্য একটি স্বতন্ত্র জাতীয় ডেটাবেজ প্রতিষ্ঠান করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ডাইফ, বিএফএসসিডি, পিডব্লিউডি, রাজউক, বিএসটিআই, ওটিসিবি ও পরিবেশ অধিদপ্তরের উদ্যোগে যৌথ পরিদর্শন প্রতিবেদন প্রকাশের বিষয়টি বাধ্যতামূলক করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বিএফএসসিডি, পিডব্লিউডি, রাজউক, বিএসটিআই, ওটিসিবি, পরিবেশ অধিদপ্তর
	অনানুষ্ঠানিক খাতের জন্য একটি পৃথক খাতভিত্তিক নির্দিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নির্দেশিকা প্রণয়ন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, আইএলও
	নিরাপত্তা সরঞ্জামের ওপর থেকে শুষ্ক-কর হ্রাস করতে হবে এবং ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের কারখানাগুলোর জন্য স্বল্প ব্যয়ের সুলভ ঋণের ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়
	পোশাক খাতে নির্দিষ্ট খাতে ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য জখম-সংক্রান্ত বিমার সম্প্রসারণ ঘটাতে হবে (এমপ্লয়মেন্ট ইনজুরি-ইনসুরেন্স)।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়
	স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কার্যক্রমে বিনিয়োগের জন্য ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের কারখানাগুলো যাতে শূন্য সুদে ঋণ নিতে পারে সেজন্য এটি স্বতন্ত্র অলাভজনক তহবিল গঠন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়
	নিকটস্থ ফায়ার স্টেশনের সঙ্গে সকল শিল্প অঞ্চলের জরুরি সংযোগ স্থাপনের জন্য সড়কে একটি ইমার্জেন্সি লেন চালু করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	সড়ক পরিবহন ও মহাসড়ক বিভাগ
সকল দুর্ঘটনা ঘটায় ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার দোষারোপিকরণ মনোভাব থেকে সরে এসে 'সম্পূর্ণ শুদ্ধতা চর্চার' সংস্কৃতি চালু করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	সকল মন্ত্রণালয়, নাগরিক সমাজ এবং বেসরকারি খাত	
কারখানাগুলোকে প্রতি মাসে শ্রমিকদের হালনাগাদ তথ্য, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের শ্রমিক ডাটাবেসে আইন করে জমা দিতে বাধ্য করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ও বেসরকারি খাত	

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৫. সংগঠনের অধিকার, অংশগ্রহণ, প্রতিনিধিত্ব ও যৌথ দরকষাকষি

৫.১ প্রেক্ষাপট

বর্তমানে বাংলাদেশে দুটি শ্রম আইন বলবৎ আছে। একটি হচ্ছে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এবং অন্যটি হচ্ছে ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯। দুটি শ্রম আইন বিদ্যমান থাকার ফলে শ্রমিকদের অধিকারের বিষয়ে বিভ্রান্তি দেখা দেয়। বিগত দশকজুড়ে বাংলাদেশে কারখানা পর্যায়ে শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠা ও যৌথ দর কষাকষির বিষয়টির অবনতি ঘটেছে (সিপিডি, ২০২৩)। এই অবনতির বেশিরভাগই শ্রম আইনের মধ্যে বিদ্যমান দুর্বলতা আরও বাড়িয়ে দেওয়ার পাশাপাশি প্রাতিষ্ঠানিক ও পরিচালনাগত দুর্বলতাকে ত্বরান্বিত করেছে। বাংলাদেশের শ্রম আইন সরকারের অনুমোদন সাপেক্ষে শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং কোনো সংগঠনের সদস্য হওয়ার অনুমোদন দেয়। কিন্তু অনানুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিক এবং বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা, তদারকি ও প্রশাসনিক দায়িত্ব পালনকারী কর্মকর্তারা এ সুযোগ পান না। সরকারি কর্মচারী, দমকল কর্মী, নিরাপত্তা রক্ষী ও নিয়োগকর্তার বিভিন্ন গোপনীয় কাজে সহায়তাকারীরাও কোনো ইউনিয়ন গঠনের সুযোগ পান না। অধিকন্তু, রগুনি প্রক্রিয়াকরণ এলাকায় (ইপিজেড) ইউনিয়ন গঠনের অনুমতি নেই। সেখানে শ্রমিকরা কেবল বাংলাদেশে রগুনি প্রক্রিয়াকরণ এলাকা কর্তৃপক্ষের (বেপজা) অনুমতি সাপেক্ষে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি (ডব্লিউডব্লিউএ) গঠন করতে পারেন। কোনো বিষয়ে যদি সমাধান না হয়, তাহলে আইনের আওতায় ইউনিয়নের সদস্যরা ধর্মঘট করার অধিকার পেয়ে থাকেন। তবে এ ধরনের ধর্মঘটের ক্ষেত্রে নানা বিধিনিষেধ আছে। এমন ধর্মঘট করার ক্ষেত্রে ইউনিয়নের কমপক্ষে ৭৫ শতাংশ সদস্যের সমর্থন দরকার পড়ে। যদি কোনো ধর্মঘট ৩০ দিনের অধিককালব্যাপী চলমান থাকে বা সংশ্লিষ্ট সম্প্রদায়ের জন্য বড় ধরনের সমস্যা হিসেবে প্রতীয়মান হয়, তাহলে সরকার নিজ থেকে ধর্মঘট বন্ধ করে দিতে পারে। এছাড়া বিদেশি বিনিয়োগে প্রতিষ্ঠিত কোনো কারখানা বাণিজ্যিক উৎপাদনে যাওয়ার পর তিন বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত সেখানে ধর্মঘট করা যাবে না (সিপিডি, ২০২৩)।

কোনো কারখানায় যদি ৫০ জনের ওপরে শ্রমিক থাকে তাহলে সেখানে একটি অংশগ্রহণমূলক কমিটি (পিসি) গঠনের বিষয়ে আইনি বিধান রয়েছে। কিন্তু আইনের এই বিধান প্রায়ই খর্ব করা হয়। কারণ নিয়োগকর্তারা নির্বাচনের মাধ্যমে প্রতিনিধি নির্বাচনের পরিবর্তে আগে থেকে বাছাই করা তাদের পছন্দের ব্যক্তিদের কমিটির সদস্য নিয়োগ দেন। অন্যদিকে ইপিজেডে এলাকার শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়া এবং যৌথ দরকষাকষির কোনো অধিকার নেই এবং বেপজা কর্তৃপক্ষ থেকে সব ধরনের ধর্মঘট নিষিদ্ধ করার নির্দেশনা দেওয়া হয়। এতে জনস্বার্থ খর্ব হয়। যদিও আইনে ইপিজেডের জন্য নির্দিষ্ট শ্রম ট্রাইব্যুনাল গঠনের বিষয়টি বর্ণিত হয়েছে, তথাপি এ ধরনের কোনো প্রতিষ্ঠান এখন পর্যন্ত গড়ে ওঠেনি এবং ইপিজেডের মামলাগুলোও বিদ্যমান শ্রম আদালতের মাধ্যমে বিচার করা হয়। ইপিজেডের যে ফেডারেশন প্রতিষ্ঠার জন্য ৫০ শতাংশের বেশি ওয়ার্কাস ওয়েলফেয়ার অ্যাসোসিয়েশনের অনুমোদন নেওয়ার বিধান রয়েছে। পাশাপাশি শ্রমিকদের কোনো রাজনৈতিক দল, ইউনিয়ন, অথবা এনজিওর সদস্য হওয়ার বিষয়ে নিষেধাজ্ঞা রয়েছে (সিপিডি, ২০২৩)। এখানে কোনো কারখানায় অন্যায় শ্রমচর্চা এবং ইউনিয়ন-বহির্ভূত বৈষম্যের কারণে যে জরিমানা করা হয়, তার পরিমাণ খুবই কম। অধিকাংশ ক্ষেত্রে এসব বিষয়ে নিয়োগকর্তার পরিবর্তে শ্রমিকদেরই লক্ষ্যবস্তুতে পরিণত করা হয় (সিপিডি, ২০২৩)। এসব ঘটনার ক্ষেত্রে সেখানকার শ্রমিকরা শ্রম আদালতে সরাসরি কোনো অভিযোগ দায়ের করতে পারেন না। এক্ষেত্রে তাদের প্রথমে আবশ্যিকভাবে শ্রম অধিদপ্তরের (ডিওএল) দ্বারস্থ হতে হবে। অধিকন্তু ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করতে হলে শ্রম দপ্তরের যে অনুমোদন প্রয়োজন, তা পাওয়ার জন্য আগে থেকে কমপক্ষে ২০ শতাংশ শ্রমিকের সম্মতি প্রয়োজন। এর মাধ্যমে মূলত ইউনিয়ন গঠনের প্রচেষ্টাকে বিঘ্নিত করা হয়। পোষাক খাতে ইউনিয়নের কার্যক্রম বারংবার বিঘ্নিত করার অভিযোগ রয়েছে পুলিশের বিরুদ্ধে। পুলিশ তাদের সভায় হস্তক্ষেপ করার পাশাপাশি অফিসে উপস্থিত হয়ে শ্রমিকদের ছবি নেয়, অথবা মিটিং রেকর্ড করে এবং এনজিওর সহায়তাপ্রাপ্ত ট্রেড ইউনিয়নগুলোকে পরিবীক্ষণ করে (সিপিডি, ২০২৩)।

বর্তমানে ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধনের জন্য ২০ শতাংশ শ্রমিকের সম্মতি নেওয়ার কথা বলা হয়েছে। কিন্তু বড় কারখানাগুলোর ক্ষেত্রে এটিও খুব চ্যালেঞ্জিং। কেননা সেখানে ২০ শতাংশ শ্রমিকের স্বাক্ষর সংগ্রহ এবং প্রয়োজনীয় কাগজপত্র জোগাড় করা অনেক কঠিন কাজ (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। বর্তমানে নিয়ম করা হয়েছে যে, ইউনিয়ন নেতা নির্বাচন করতে হবে কারখানার ভেতরের শ্রমিকদের মধ্য থেকে। এটি করা হয়েছে সম্ভবত এজন্য যে কর্তৃপক্ষ যাতে ‘রুচু আচরণ’ করার মতো অস্পষ্ট অভিযোগে

সহজেই তাদের বরখাস্ত করতে পারে। অথচ আইনে এমন বিষয়ের অস্তিত্ব নেই (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। অন্যদিকে অংশগ্রহণমূলক কমিটির ভূমিকা কী হবে, সে বিষয়ে অস্পষ্টতা রয়েছে। তাছাড়া, কর্তৃপক্ষের সঙ্গে শ্রমিকদের সম্মিলিত স্বার্থের বিষয়ে দরকষাকষির ক্ষেত্রে এ কমিটির কোনো কর্তৃত্ব নেই। এর ফলে শ্রমিকদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করার ক্ষেত্রে এই কমিটির কার্যকারিতা খুবই সীমিত (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা ২৩-৩-এ উল্লেখ করা হয়েছে যে, এই ধারার উপধারা ৪(খ) ও ৪(ছ) অনুযায়ী, খারাপ আচরণের কারণে যদি কোনো শ্রমিক চাকরিচ্যুত হন, তাহলে তিনি কোনো ক্ষতিপূরণ পাবেন না (অন্যান্য আইনি পাওনা ব্যতীত)। উপধারা ৪(ছ)-এ চাকরিচ্যুতির যেসব কারণ উল্লেখ করা হয়েছে, তার মধ্যে রয়েছে ‘প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খলা, দাঙ্গা, অগ্নিসংযোগ, অথবা ভাঙচুর’; ‘বিশৃঙ্খলা’ বা ‘বিশৃঙ্খল আচরণ’ বিষয়ে আইনে স্পষ্ট কোনো সংজ্ঞা উল্লেখ করা হয়নি (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। বাংলাদেশের শ্রম আইনের বেশকিছু প্রবিধান বিভিন্ন খাতে সমিতি গঠনের বিষয়টিকে সীমাবদ্ধ করে। এসব খাতের মধ্যে রয়েছে সরকারি কর্মচারী, বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষক ও গৃহকর্মী (ধারা ১(৪), ২(৪৯), ৬৫ ও ১৭৫)। আইনের কিছু ধারায় এমন কিছু বিষয় উল্লেখ আছে, যা ট্রেড ইউনিয়নের কার্যক্রমে হস্তক্ষেপ করে (ধারা ১৯২, ১৯৬(২)(খ), ১৯০(১)(গ), (ঙ), (ছ), ২২৯, ২৯১(২)-(৩), ও ২৯৯। ধারা ২১১(৩)-(৪), (৮) এবং ২২৭(গ) ধর্মঘটের অধিকারের ওপর মাত্রাতিরিক্ত নিয়ন্ত্রণ আরোপ করে। ধারা ২০২(২৪)(খ), (গ), (ঙ) ও ২০৪ যৌথ দরকষাকষি সংগঠন (সিবিএ) প্রতিষ্ঠার অধিকারকে ক্ষুণ্ণ করে। এর ফলে ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রম খুবই সীমিত আকারে সুরক্ষা পেয়ে থাকে (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)।

৫.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	ইপিজেড শ্রম আইন ২০১৯ বাতিল করে ইপিজেড এলাকায় বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ প্রয়োগ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	অনানুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিক, ব্যবস্থাপনা, তদারকি ও প্রশাসনিক দায়িত্বে কর্মরত কর্মকর্তা ও গণ কর্মচারী, দমকলকর্মী এবং নিরাপত্তা রক্ষীদের ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠার অধিকার দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ইপিজেডের শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন গঠন এবং যৌথ দর কষাকষিতে অংশগ্রহণের অনুমতি দিতে হবে। পাশপাশি শ্রমিক কল্যাণ সমিতির (ডব্লিউডব্লিউএ) পরিবর্তে গণতান্ত্রিকভাবে নির্বাচিত ইউনিয়ন গঠনের সুযোগ দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ধর্মঘট ডাকার ক্ষেত্রে ৭৫ শতাংশ শ্রমিকের সম্মতি নেওয়ার যে বিধান রয়েছে, সেটিকে যৌক্তিক পর্যায়ে নামিয়ে আনতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	আইনের অপপ্রয়োগ রোধে ‘বিশৃঙ্খল আচরণ’, ‘বিশৃঙ্খলা’ এবং ‘সংশ্লিষ্ট সম্প্রদায়ের জন্য ক্ষতিকর’ ইত্যাদি অভিধারার সুস্পষ্ট সংজ্ঞা নির্ণয় করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ইউনিয়নের নিবন্ধন পাওয়ার ক্ষেত্রে সদস্যপদ প্রাপ্তির বিধান রহিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিয়োগকর্তার প্রভাব কমানো ও নিরপেক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কারখানার বাইরে থেকে ইউনিয়নের নেতা নির্বাচনের অনুমতি দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ওপরে উল্লিখিত বিষয়সমূহ সমাধানে শ্রম আইনের ধারা ১(৪), ২(৮ক), ২(২৩), ২(২৫), ২(৪০), ২(৪৯), ৬৫, ১৭৫, ১৯২, ১৯৬(২)(খ), ১৯০(১)(গ), (ঙ), (ছ), ২২৯, ২৯১(২)-(৩) ও ২৯৯; ধারা ২১১(৩)-(৪), (৮) ও ২২৭(গ), ধারা ২০২(২৪)(খ), (গ), (ঙ) এবং ২০৪ এবং অন্যান্য সমস্যাপূর্ণ ধারাসমূহ সংশোধনের উদ্যোগ নিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
পরিচালনগত	ইউনিয়নের নিবন্ধন সহজতর করতে অনলাইন ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধন পদ্ধতি পুনর্গঠন করতে হবে যাতে শ্রমিকরা সহজে বিভিন্ন ধরনের নথি সংগ্রহ ও জমা দিতে পারে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	কোন ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধনের আবেদন যদি বাতিল হয়, তাহলে কী কারণে সেটি বাতিল করা হলো সে বিষয়টি স্পষ্টভাবে আবেদনকারীকে জানার বিষয়টি অনুশীলন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

৫.২ সুপারিশমালা (চলমান)

৫.২ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	অংশগ্রহণমূলক কমিটির সদস্যরা যাতে নিয়োগকর্তা কর্তৃক বাছাইকৃত না হয়ে শ্রমিকদের দ্বারা নির্বাচিত হয়, সে বিষয়টি নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ট্রেড ইউনিয়ন-সম্পর্কিত পরিসংখ্যান ব্যবস্থাপনার জন্য একটি ডিজিটাল ডেটাবেজ চালু করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৬. সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ

৬.১ প্রেক্ষাপট: সামাজিক সুরক্ষা

সামাজিক সুরক্ষা অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ। এটি শ্রমিকদের সামাজিক বিয়ুক্তি হ্রাসকরণ, শ্রমিকদের ক্ষমতায়ন এবং ধীরে ধীরে আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থান বাড়াতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে (আইএলও, ২০১২)। বাংলাদেশে সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত একটি সুসমন্বিত ও সুসংগঠিত উদ্যোগের ঘাটতি রয়েছে। এর ফলে অনানুষ্ঠানিক খাতের অনেক শ্রমিক এখনো সামাজিক সুরক্ষা বলয়ের বাইরে রয়েছে। এসব শ্রমিককে সামাজিক সুরক্ষা কার্যক্রমে অন্তর্ভুক্ত করা একটি উল্লেখযোগ্য প্রশাসনিক চ্যালেঞ্জ (ফাহমিদা ও অন্যান্য, ২০২৪)।

৬.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	আইএলও কনভেনশন নং ১০২ অনুস্বাক্ষর করতে হবে এবং বাংলাদেশের শ্রমিকদের জন্য একটি সমন্বিত সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠায় জাতীয় আইন ও নীতিসমূহকে এই কনভেনশনের সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করতে হবে। আর সে সামাজিক সুরক্ষা কার্যক্রমে যেসব বিষয় অন্তর্ভুক্ত থাকবে তার মধ্যে রয়েছে মেডিকেল সেবা, অসুস্থতাজনিত সুবিধাদি, বেকার সুবিধাদি, বয়স্ক ভাতা, কর্মক্ষেত্রের জখমজনিত সুবিধাদি, পারিবারিক ভাতা, মাতৃত্বকালীন সুবিধাদি, ইনভ্যালিডিটি বেনিফিট ও সারভাইভার্স বেনিফিট।	স্বল্পমেয়াদি স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
পরিচালনগত	সকল শিল্প শ্রমিকের জন্য একটি ডিজিটাল ডেটাবেজের প্রসার নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	প্রকৃত ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের সুবিধা দেওয়ার লক্ষ্যে বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের অর্থ বিতরণ ব্যবস্থা পুনর্গঠন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের তহবিল বিতরণের আওতা বৃদ্ধি এবং এর অবদান বৃদ্ধির লক্ষ্যে অনানুষ্ঠানিক ব্যবসাসহ সকল উপযুক্ত কোম্পানির ক্ষেত্রে যথাযথ কমপ্লায়েন্স নিশ্চিত করার লক্ষ্যে একটি কঠোর আইন প্রয়োগ ও পরিবীক্ষণ পদ্ধতির প্রচলন ঘটাতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	তহবিলের অর্থের একটি অংশ শ্রমিকদের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির কাজে ব্যবহার করতে হবে। তাদের তহবিলটির সুবিধাদি, উপকার পাওয়ার আবেদন পদ্ধতি এবং আবেদনের যোগ্যতা সম্পর্কে অবহিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	বাড়তি কিছু সামাজিক নিরাপত্তা কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সিএলএফ তহবিলের পরিমাণ বাড়াতে হবে, যাতে এই তহবিলের অর্থ দিয়ে শ্রমিকের পরিবারের জন্য (পুরুষ শ্রমিকের স্ত্রী ও অন্যান্য সদস্য) স্বাস্থ্য সুবিধা প্রদান এবং কারখানা কখনো বন্ধ হয়ে গেলে শ্রমিকদের বেকার ভাতা দেওয়া সম্ভব হয়।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	আবেদন প্রক্রিয়া মূলধারায় আনয়ন এবং জবাবদিহিতার উন্নয়ন সাধনে একটি স্বচ্ছ ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম চালু করতে হবে। তহবিলে প্রবেশগম্যতার ক্ষেত্রে শ্রমিকরা যে চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হন, তা নিরসনে একটি অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থাও এ প্ল্যাটফর্মে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

৬.২ সুপারিশমালা (চলমান)

৬.২ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	বাড়তি যে তহবিল সংগ্রহ হবে, তা দিয়ে এমন উদ্যোগ নিতে হবে, যার মাধ্যমে শ্রমিক ও তাদের সম্প্রদায়ের কল্যাণ নিশ্চিত করা যায়। এ তহবিলের আওতায় তাদের ছেলেমেয়েদের পড়ালেখায় ভর্ত্তুকি প্রদান, বিশেষায়িত হাসপাতাল প্রতিষ্ঠা এবং আবাসনের ব্যবস্থা করা যেতে পারে।	মধ্যমেয়াদি	এনবিআর, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	একটি ভিন্নতর করপোরেট কর হার প্রণয়নের মাধ্যমে শিল্প খাতে কর ন্যায্যতা নিশ্চিতের বিষয়ে গুরুত্বারোপ করতে হবে এবং করপোরেশনগুলোর জন্য একটি প্রগতিশীল কর ব্যবস্থার প্রচলন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	কর ফাঁকি ও পরিহার কমিয়ে আনতে শক্তিশালী উদ্যোগ নিতে হবে। বর্ধিত রাজস্ব যাতে শ্রমিকদের অধিকার শক্তিশালীকরণ, কল্যাণ নিশ্চিতকরণ এবং গুরুত্বপূর্ণ নাগরিক পরিষেবায় তাদের অভিজ্ঞতা নিশ্চিত ভূমিকা রাখে, সে বিষয়ে গুরুত্ব দিতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	এনবিআর, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৬.৩ প্রেক্ষাপট: সামাজিক বিমা

অসুস্থতা, শারীরিক অক্ষমতা, মাতৃত্বকালীন সময়, বেকার থাকাকালীন সময়, বৃদ্ধ বয়স প্রভৃতি ক্ষেত্রে নিরাপত্তা প্রদানে সামাজিক বিমা বড় ভূমিকা রাখে। ২০১৫ সালে প্রণীত জাতীয় সামাজিক নিরাপত্তা কৌশল (এনএসএসএসএস) সামাজিক বিমার ওপর গুরুত্বারোপ করেছে। জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচী সামাজিক বিমাকে আনুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের অসুস্থতা, বেকারত্ব ও আঘাতজনিত বিমার পাশাপাশি তাদের পেনশনের ব্যবস্থা করার জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ দলিল হিসেবে চিহ্নিত করেছে (মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, ২০২১)। জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচীর অধীনে জাতীয় সামাজিক বিমা স্কিমকে (এনএসআইএস) সামাজিক সহায়তার পরিপূরক হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে। পাশাপাশি এটি ঝুঁকি প্রশমন ও মালিক-শ্রমিক অংশীদারিত্বমূলক তহবিল গঠনের মাধ্যমে সরকারি বাজেট কাঠামোর ওপর চাপ কমাতে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে।

তা সত্ত্বেও, সচেতনতার অভাব, সমন্বয়ের চ্যালেঞ্জ এবং মন্ত্রণালয়গুলোর মধ্যে ধারণাগত বোঝাপড়ার অভাবে এটির বাস্তবায়ন এখনো সীমিত পর্যায়েই রয়ে গেছে। যেহেতু বর্তমান পরিকল্পনার মেয়াদ ২০২৬ সালে শেষ হয়ে যাবে, তাই বিদ্যমান অগ্রগতির ওপর ভিত্তি করে সরকার একটি নতুন কৌশল ও কর্মপরিকল্পনা প্রণয়নের পরিকল্পনা করছে। এরই ধারাবাহিকতায় সর্বজনীন সামাজিক বিমা পদ্ধতি হিসেবে বৃদ্ধ বয়সকালীন পেনশন স্কিম চালু করা হয়েছে। এ ব্যবস্থাদ্বীনে দেশের যে কোনো নাগরিক নিবন্ধিত হতে পারবেন। তবে ন্যূনতম প্রিমিয়াম দেওয়ার কারণে শ্রমিকদের বিমার পরিষেবাগুলোর প্রাপ্তি কঠিন হয়ে পড়বে। অসুস্থতা, জখম, মাতৃত্ব ও বেকারত্বকালীন সামাজিক বিমার মতো পদক্ষেপসমূহ (কর্মক্ষেত্রে দৃষ্টিভঙ্গিজনিত বিমা ব্যতীত) হয় পরীক্ষামূলক পর্যায়ে রয়েছে, অথবা কর্মপরিকল্পনায় তাত্ত্বিক পর্যায়ে রয়ে গেছে (মোয়াজ্জম ও অন্যান্য, ২০২৪ক; মোয়াজ্জম ও অন্যান্য, ২০২৪খ)। এক্ষেত্রে অগ্রগতি ত্বরান্বিতকরণ এবং পরবর্তী কৌশলপত্রে চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলায় সরকারের উচিত কিছু স্বল্পমেয়াদি ও দীর্ঘমেয়াদি পদক্ষেপ গ্রহণের বিষয়টি বিবেচনা করা (মোয়াজ্জম ও অন্যান্য, ২০২৪ক; মোয়াজ্জম ও অন্যান্য, ২০২৪খ)।

৬.৪ সুপারিশমালা: সামাজিক বিমা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	কর্মপরিকল্পনার সঙ্গে সংগতি রেখে একটি নতুন জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচী তৈরি করতে হবে। এতে অতীত অভিজ্ঞতা ও বিদ্যমান আর্থ-সামাজিক পরিস্থিতি বিবেচনায় নতুন লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান অর্থ মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ
	জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচী-এর দ্বিতীয় সংস্করণের সঙ্গে সংগতি রেখে এনএসআইএস সংশোধন করতে হবে। একই সঙ্গে এর অস্তিত্বসমূহ হালনাগাদ করতে হবে এবং এটি বাস্তবায়নে নেতৃত্ব অর্থ বিভাগ থেকে মন্ত্রিপরিষদ বিভাগে স্থানান্তর করতে হবে (যদি সর্বজনীন আবর্তনের বিষয় থাকে) অথবা শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ে ন্যস্ত করতে হবে (যদি প্রাথমিকভাবে এটি আনুষ্ঠানিক/আনুষ্ঠানিক শ্রমিক ও তাদের পরিবারকে অন্তর্ভুক্ত করে)।	মধ্যমেয়াদি	মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ

৬.৪ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
প্রাতিষ্ঠানিক	একটি পৃথক ও স্বতন্ত্র প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলতে হবে, যে প্রতিষ্ঠানের কাজ হবে সামাজিক বিমা ব্যবস্থার সংস্কারের বিষয়ে গুরুত্বারোপ করে জাতীয় সামাজিক বিমার খসড়া প্রণয়ন ও তা বাস্তবায়ন করা, যেমনটি জাতীয় পেনশন কর্তৃপক্ষ পেনশনের ক্ষেত্রে করে থাকে।	মধ্যমেয়াদি	মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ
	শ্রমিকদের সুরক্ষায় অক্ষমতা বিষয়ক বিমা চালু করতে হবে। জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচীকে অধিকতর অন্তর্ভুক্তিমূলক করার লক্ষ্যে এ বিমার আওতায় অটিজমসহ সব ধরনের শারীরিক ও মানসিক উভয় প্রতিবন্ধিতা আওতাভুক্ত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ
পরিচালনগত	বৃহত্তর পর্যায়ে অংশীজনদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে গঠন প্রক্রিয়ায় 'ট্রাইপ্যাট্রিয়েট প্লাস' পদ্ধতি অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, সিএসও, বেসরকারি খাত
	অসামঞ্জস্যতা পরিহারের সুবিধার্থে সামাজিক সুরক্ষার বিদ্যমান ডেটাবেজকে সংশোধন করে একটি একক রেজিস্ট্রি ডেটাবেজ প্রতিষ্ঠা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	বিবিএস, অর্থ মন্ত্রণালয়, বাংলাদেশ ব্যাংক
	বড় কারখানার বাইরে এমপ্লয়মেন্ট ইনজুরি স্কিমের কার্যক্রম সম্প্রসারণ করতে হবে এবং ধীরে ধীরে তাতে অনানুষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদেরও অন্তর্ভুক্ত করতে হবে। এটি দীর্ঘ সময় ধরে পরীক্ষামূলকভাবে চালু রাখা হয়েছে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বেসরকারি খাত, অর্থ মন্ত্রণালয়
	মানুষের আস্থা বৃদ্ধি ও তাদের অন্তর্ভুক্তি বাড়ানোর জন্য সামাজিক বিমা কর্মসূচির বিষয়ে সচেতনতা সৃষ্টির জন্য সর্বজনীন পেনশন স্কিমকে একটি প্ল্যাটফর্ম হিসেবে কাজে লাগাতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয়, সর্বজনীন পেনশন স্কিম
	নবজাতক ও মায়ের স্বাস্থ্যঝুঁকি রোধে একটি সামাজিক বিমা স্কিম হিসেবে মাতৃত্বকালীন বিমা (ম্যাটারনিটি ইনস্যুরেন্স) বাস্তবায়নে অগ্রাধিকার দিতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	স্বাস্থ্য অধিদপ্তর, অর্থ মন্ত্রণালয়, আর্থিক প্রতিষ্ঠান বিভাগ
উদ্ভাবন জোরদারকরণ এবং সেবা সরবরাহ কার্যক্রম শক্তিশালীকরণে সামাজিক বিমা ব্যবস্থাপনায় বেসরকারি খাতকে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	মন্ত্রিপরিষদ বিভাগ, অর্থ মন্ত্রণালয়	

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৭. শিল্প অসন্তোষ, বিরোধ নিষ্পত্তি এবং ন্যায়বিচার

৭.১ প্রেক্ষাপট

১৮৬০ সালের দণ্ডবিধি সহিংসতা থেকে নাগরিকদের সুরক্ষা দিয়ে থাকে। শ্রমিকদের বিরুদ্ধে বা শ্রমিকদের দ্বারা সংঘটিত যে কোনো সহিংসতা ক্রিমিনাল প্রসিডিওর কোডের (সিআরপিসি) অধীনে বিচারের আওতায় আসবে। বর্তমানে সমস্যাপূর্ণ শিল্পবিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থায় শ্রম অসন্তোষ সমাধানে উপযুক্ত আইনের ঘাটতি বিদ্যমান (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। বর্তমানে শ্রম অসন্তোষকে সাধারণ জনরোষ হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং তা দমনে পুলিশ বাংলাদেশ দণ্ডবিধি অনুসারে পদক্ষেপ নিয়ে থাকে (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। বছরের পর বছর ধরে এভাবেই চলে আসছে। এর ফলে বেশকিছু শ্রমিক বিক্ষোভ নিয়ন্ত্রণ শেষ পর্যন্ত সহিংসতায় রূপ নিয়েছে এবং বিক্ষোভ দমনে ইউনিয়ন সদস্যদের নামে মিথ্যা ফৌজদারি অভিযোগ দায়ের করে তাতে বেনামে অনেককে অভিযুক্ত করা হয়েছে (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)।

৭.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	শিল্প বিবাদসমূহ যথাযথভাবে ব্যবস্থাপনার জন্য শ্রম আইনে নতুন বিধান যুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান
পরিচালনগত	অধিকতর সংগতি রক্ষার্থে বেপজার উচ্চ পদসমূহে কর্মকর্তা নিয়োগদানের ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় সমন্বয় সাধন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	প্রধান উপদেষ্টার কার্যালয়
	কারখানা ও অ্যাসোসিয়েশন পর্যায়ে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি ব্যবস্থার নির্দেশিকা প্রণয়ন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বিজিএমইএ
	শ্রমিক ও কারখানা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের মধ্যে দ্বন্দ্বের ফলে সৃষ্ট ধর্মঘট, লকআউট বা বিরোধের মধ্যস্থতা বা নিষ্পত্তি করার দায়িত্ব থেকে শিল্প পুলিশকে বিরত রাখতে হবে। এর পরিবর্তে নির্বাচিত শ্রমিক প্রতিনিধিদের দ্বারা সমস্যা সমাধান করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়
	কোনো ধরনের সহিংসতা ব্যতিরেকে কীভাবে সম্ভাব্য শ্রম অসন্তোষ নিষ্পত্তি করা যায়, সে বিষয়ে শিল্প পুলিশের জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়
	শ্রম অসন্তোষের জেরে শ্রমিকদের বিরুদ্ধে দায়ের করা মামলাসমূহ পর্যালোচনা করতে হবে এবং নিরপরাধ শ্রমিকদের মামলা থেকে অব্যাহতি দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৮. শিশু, কিশোর ও জবরদস্তিমূলক শ্রম

৮.১ প্রেক্ষাপট

ঝুঁকিপূর্ণ কাজে শিশুদের নিয়োগ হ্রাস করার ক্ষেত্রে গত দশকে বাংলাদেশ উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি অর্জন করেছে। বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর (বিবিএস) জরিপের তথ্যমতে, ২০২৩ সালে ২০২২ সালের তুলনায় এ ধরনের শ্রমে শিশুদের নিযুক্তি ১৬.৪ শতাংশ হ্রাস পেয়েছে। তবে ২০১৩ সালের তুলনায় ২০২২ সালে শিশুশ্রমের অনুপাত ৪.৭ শতাংশ বৃদ্ধি পেয়েছে। বাংলাদেশের শিশুরা এখনো খুব মারাত্মক ধরনের শিশুশ্রমের শিকার হচ্ছে বলে অভিযোগ রয়েছে। বিশেষ করে তারা বাণিজ্যিক যৌন শ্রম, অহরহ মানব পাচার এবং বিশেষ করে মাছ শুকানো এবং ইটভাটার কাজে জোরপূর্বক শ্রমের শিকার হচ্ছে (সিপিডি, ২০২৩)। এছাড়া, অপ্রাতিষ্ঠানিক তৈরি পোশাক প্রস্তুত ও চামড়াশিল্পেও উঠতি বয়সিরা ঝুঁকিপূর্ণ কাজে ব্যবহৃত হচ্ছে বলে অভিযোগ রয়েছে (সিপিডি, ২০২৩)।

এছাড়া বাংলাদেশের আইনি কাঠামোর মধ্যে বেশকিছু দুর্বলতা রয়ে গেছে। শিশুশ্রম বিলুপ্তির জন্য বাংলাদেশের বিদ্যমান শ্রম আইন আন্তর্জাতিক মানদণ্ডের সঙ্গে সংগতিপূর্ণ নয়। কেননা এই আইনে নির্দিষ্ট কিছু বিষয়ের স্বীকৃতি দেওয়া হয়নি। স্বীকৃতি না পাওয়া বিষয়ের মধ্যে রয়েছে নাবিক, সমুদ্রগামী জাহাজ, দশ জনের কম কর্মী-সম্বলিত কৃষি খামার এবং গৃহস্থালির কাজ (সিপিডি, ২০২৩)। আইনে ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা থেকে গৃহস্থালির কাজকে বাদ দেওয়া হয়েছে, যার ফলে শিশুরা দীর্ঘ সময় ধরে কাজ করার পাশাপাশি সহিংসতার শিকার এবং যৌন নির্যাতনের ঝুঁকিতে পড়ে (শ্রম অধিদপ্তর, ২০২৩)। একই সাথে বর্তমান আইন বিরাস্ত্রীয় সশস্ত্র গোষ্ঠীগুলোর দ্বারা শিশুর নিয়োগকে স্পষ্টভাবে নিষিদ্ধ করে না (শ্রম অধিদপ্তর, ২০২৩)।

যদিও শিশুদের মাদক পরিবহন প্রতিরোধের বিষয়ে আইনটিতে উল্লেখ করা হয়েছে, তবুও এটি মাদক উৎপাদনে শিশুদের ব্যবহার করাকে অপরাধ হিসেবে গণ্য করে না (সিপিডি, ২০২৩)। শিশুদের শ্রমে নিয়োগের বর্তমান শাস্তি পর্যাপ্ত নয় - এক্ষেত্রে সর্বোচ্চ ৫ হাজার টাকা জরিমানা হতে পারে (মোয়াজ্জম ও খন্দকার, ২০২১)। তদুপরি এই পরিমাণ জরিমানাও একটি ধীর আইনি প্রক্রিয়া সম্পন্ন হওয়ার পর পরিশোধ করতে হবে। যেসব কারখানা শিশুশ্রম নিয়োগ করে তাদের বিরুদ্ধে সরাসরি ব্যবস্থা নেওয়ার ক্ষমতা ডাইফ পরিদর্শকদের নেই (মোয়াজ্জম ও খন্দকার, ২০২১)।

শিশুশ্রমের মতোই জোরপূর্বক শ্রম প্রতিরোধে বাংলাদেশের বিদ্যমান আইন ও বিচারিক কাঠামোতে বেশ কিছু ফাঁকফোকর রয়েছে। আইনে উল্লেখ থাকা সত্ত্বেও বাংলাদেশ সরকার জোরপূর্বক শ্রমের শিকার ব্যক্তিদের জন্য আশ্রয় এবং সুরক্ষামূলক পরিষেবা প্রদান করে না (শ্রম অধিদপ্তর, ২০২৩)। ভুক্তভোগী শনাক্তকরণ পদ্ধতিগুলো ধারাবাহিকভাবে অনুসরণ করা হয়নি (ওয়াক ফ্রি, ২০২৩)। জোরপূর্বক শ্রমের শিকার প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষদের জন্য সরকারি মালিকানাধীন আশ্রয়কেন্দ্রের সংখ্যা খুবই কম (ওয়াক ফ্রি, ২০২৩)। ইটভাটার পরিচালনাকারী ও তাদের এজেন্টরা প্রায়ই অদক্ষ শ্রমিক নিয়োগের জন্য দারিদ্র্যপীড়িত গ্রাম ও শহুরে বস্তিগুলোকে টার্গেট করে থাকে। এসব শ্রমিক চরমভাবে জোরপূর্বক শ্রমে নিয়োজনের ঝুঁকিতে থাকে (ওয়াক ফ্রি, ২০২৩)। পাচারকারীরা বিভিন্ন শিল্পে জোরপূর্বক শ্রমে নিযুক্ত করে শ্রমিকদের শোষণ করে বলে অভিযোগ রয়েছে (সিপিডি, ২০২৩)। অভিযোগ রয়েছে, ভারতীয় সীমান্ত রক্ষী বাহিনী (বিএসএফ) এবং স্থানীয় পুলিশ কর্মকর্তারা কখনো কখনো ভারত-বাংলাদেশ সীমান্ত পাড়ি দেওয়া এবং সামুদ্রিক জাহাজ চলাচলের পয়েন্টগুলোয় পাচারকারীদের গমনাগমন ও কার্যক্রম পরিচালনার অনুমতি দেয় (সিপিডি, ২০২৩)।

৮.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	শিশুশ্রমের যে আন্তর্জাতিক মানদণ্ড রয়েছে, তার সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য বাংলাদেশ রয়েছে, সেগুলো অন্তর্ভুক্ত করতে হবে; যেমন কৃষি, গৃহস্থালির কাজ এবং সমুদ্রগামী জাহাজের বিষয়টি স্পষ্টভাবে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	গৃহস্থালির কাজ ও অন্যান্য ঝুঁকিপূর্ণ খাত অন্তর্ভুক্ত করে শিশুদের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা সম্প্রসারণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	পর্নগ্রাফির মতো কাজ এবং বিরাস্ত্রীয় সশস্ত্র গ্রুপে শিশুদের নিযুক্ত করাকে অপরাধ হিসেবে গণ্য করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	মাদক প্রস্তুতকরণ কর্মকাণ্ডে শিশুদের অংশগ্রহণ নিষিদ্ধ কল্পে স্পষ্ট বিধান প্রবর্তন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	শিশুদের শ্রমে নিয়োজনের অপরাধে নির্ধারিত জরিমানা পর্যালোচনা করতে হবে এবং বারংবার একই ঘটনা সংঘটনকারীদের ক্ষেত্রে কারাদণ্ডের মতো অ-আর্থিক সাজার ব্যবস্থা করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ডাইফ পরিদর্শকরা যাতে শিশু শ্রমিক নিয়োগদানকারী কারখানাগুলোর বিরুদ্ধে সরাসরি শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নিতে পারে, সেই ক্ষমতা অর্পণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	জোরপূর্বক শ্রমকে অপরাধ হিসেবে গণ্য করার জন্য আইন সংশোধন করতে হবে এবং সমন্বিতভাবে ও স্পষ্টভাবে ভুক্তভোগীদের সুরক্ষার ব্যবস্থা আইনে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	মানব পাচারকারী এবং জোরপূর্বক শ্রমে নিয়োজনের সঙ্গে যুক্ত অপরাধীদের জন্য শাস্তির পরিমাণ বৃদ্ধি করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
পরিচালনগত	জোরপূর্বক শ্রমের শিকার প্রাপ্তবয়স্ক পুরুষদের জন্য সুযোগ-সুবিধা সংবলিত সরকারি মালিকানাধীন আশ্রয়কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	প্রতিরক্ষা মন্ত্রণালয়
	সুসংহত ও মানসম্মত উপায়ে ভুক্তভোগী শনাক্তকরণ উপকরণ এবং প্রোটোকল প্রতিষ্ঠা করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

৯. সমতা, বৈষম্যহীনতা ও বিশেষ জনগোষ্ঠী

৯.১ প্রেক্ষাপট

বাংলাদেশে জেডার সমতার সাফল্য মূলত তৈরি পোশাক শিল্পে নারী কর্মসংস্থানের উচ্চ হারের মধ্যেই সীমাবদ্ধ। এই সাফল্যের ধারাবাহিকতাও ঝুঁকির মুখে, কারণ বিভিন্ন গবেষণায় দেখা গেছে, পোশাক শিল্পে নারী কর্মসংস্থানের হার হ্রাস পাচ্ছে (মোয়াজ্জেম

ও আহমেদ, ২০২২)। প্রকৃতপক্ষে, তৈরি পোশাক শিল্পে তদারকি ও ব্যবস্থাপক পর্যায়ের পদে নারীদের প্রতিনিধিত্ব খুবই কম এবং প্রায়ই তারা তাদের পুরুষ প্রতিপক্ষের তুলনায় কম আয় করেন (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। নিরাপদ কর্মক্ষেত্রের অনুপস্থিতির কারণে অনেক ক্ষেত্রে (যেমন ট্যানারি) নারীদের কর্মসংস্থান খুব কম (আহমেদ ও অন্যান্য, ২০২৪)। ইউসুফ (২০২৪)-এর মতে, ৫৪ শতাংশ নারী মনে করেন শ্রমশক্তিতে তাদের অংশগ্রহণের ক্ষেত্রে অন্যতম প্রধান প্রতিবন্ধক হচ্ছে অপরিষ্কার শিশু দিবা যত্নকেন্দ্র।

তাছাড়া অন্যান্য বিষয়, যেমন মজুরি না দেওয়া, শিল্পবিরোধ এবং কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তার ঘাটতি প্রভৃতি বিষয়ে বেশি নজর প্রয়োজন হওয়ায় কর্মক্ষেত্রে হারানির বিষয়টি কম গুরুত্ব পাচ্ছে (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। কর্মক্ষেত্রে হারানির সঙ্গে সরাসরি সম্পর্কিত বিষয়সমূহ মোকাবেলার জন্য বিদ্যমান কোনো আইনে কোনো ব্যবস্থা নেই (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)। কর্মক্ষেত্রে হারানির বিষয়ে সচেতনতার মাত্রাও খুব সীমিত (মোয়াজ্জেম ও খন্দকার, ২০২১)।

বাংলাদেশের আইনি কাঠামোয় কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক কর্মকাণ্ডের শাস্তির কোনো বিধান নেই, যার ফলে কর্মক্ষেত্রে সমতা রক্ষার বিষয়ে উল্লেখযোগ্য ঘাটতি রয়েছে (সিপিডি, ২০২৩)। এছাড়া শ্রম আইনে সমমূল্যের কাজের জন্য সমান বেতন নিশ্চিত করার কোনো বিধান অন্তর্ভুক্ত নেই (সিপিডি, ২০২৩)। চা শিল্পসহ আরও অনেক খাতে বৈষম্য বিদ্যমান আছে বলে অভিযোগ রয়েছে (সিপিডি, ২০২৩)। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, পুরুষ চা শ্রমিকরা তাদের স্ত্রীদের জন্য রেশন হিসেবে চাল পেয়ে থাকেন পান, কিন্তু নারী চা শ্রমিকরা তাদের স্বামীদের বিপরীতে একই রকম রেশন পান না - এক্ষেত্রে জেভারের ভিত্তিতে অসম আচরণ করা হয় (সিপিডি, ২০২৩)। কর্মক্ষেত্রে তৃতীয় লিঙ্গের মানুষদের অন্তর্ভুক্ত করার ক্ষেত্রে তাদের জন্য প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানের সুযোগ খুব সীমিত পর্যায়ে রয়ে গেছে (সিপিডি, ২০২৩)।

৯.২ সুপারিশমালা

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	সুনির্দিষ্ট প্রক্রিয়া ও শাস্তির বিধান রেখে কর্মক্ষেত্রে হারানি মোকাবেলায় নির্দিষ্ট আইন প্রণয়ন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	সম কাজের জন্য সম মজুরির বিধান সংযুক্ত করে শ্রম আইন সংশোধন করতে হবে এবং কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যের বিষয়টিকে শাস্তির আওতায় আনতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	প্রযোজ্য সকল ক্ষেত্রে বৈষম্যবিরোধী আইন কার্যকর করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নারী শ্রমিকদের মাতৃত্বকালীন ছুটি ছয় মাসে উন্নীত করতে হবে এবং প্রয়োজনীয় সংস্কার সাধন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	কর্মক্ষেত্রে অন্তত একজন নারী চিকিৎসক রাখার বিষয়টিকে বাধ্যতামূলক করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নারী শ্রমিকদের জন্য বিশ্রামের সময়কে যৌক্তিকভাবে নির্ধারণ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	কর্মক্ষেত্রে নারীদের জন্য ঋতুশ্রাবকালীন স্বাস্থ্য উপকরণের ব্যবস্থা করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	আইনে 'রাত্র' শব্দটির সংজ্ঞা নির্দিষ্ট করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	পৃথক শৌচাগার এবং ডে-কেয়ারের মতো সুবিধাগুলো যাতে সর্বজনীন হয়, তা নিশ্চিত করতে এসব সুবিধা বাধ্যতামূলক হওয়ার ক্ষেত্রে নির্দিষ্ট সংখ্যক নারী কর্মীদের উপস্থিতির আইনগত বিধান বাতিল করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	আইএলও কনভেনশন নং ১৯০ অনুস্বাক্ষর করার পাশাপাশি বাংলাদেশ শ্রম আইন, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ও জেভারভিত্তিক সহিংসতা-সংক্রান্ত বাংলাদেশের ফৌজদারি আইন সংস্কার করতে পারবে। পাশাপাশি যৌন অপরাধ বিষয়ে ২০০৯ সালে উচ্চ আদালত থেকে জারি করা নির্দেশিকা যথাযথভাবে প্রয়োগ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয় এবং আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয়

৯.২ সুপারিশমালা (চলমান)

৯.২ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
পরিচালনগত	কর্মক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ উৎসাহিত করতে কর্মক্ষেত্রের জন্য নিরাপত্তার মানদণ্ড নিশ্চিত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	বেসরকারি খাত যাতে স্বল্পব্যয়ে উন্নত মানের শিশু দিবা যত্ন কেন্দ্রের ব্যবস্থা করতে পারে, সেজন্য তাদের প্রণোদনা দিতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়
	কর্মকর্তা পর্যায়ে জেডার বৈচিত্র্য আনয়নে নির্দিষ্ট হারে সাময়িক কোটা নির্ধারণ বাধ্যতামূলক করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত কর্মক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণ, মজুরির ব্যবধান ও হয়রানিপূর্ণ পরিস্থিতির বিষয়ে নিয়মিতভাবে উপাত্ত প্রকাশ করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, মহিলা ও শিশুবিষয়ক মন্ত্রণালয়
	গর্ভবতী নারী শ্রমিকদের সঙ্গে কর্মক্ষেত্রে কেমন আচরণ করা হবে, সে বিষয়ে নির্দেশিকা প্রণয়ন করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	মহিলা ও শিশুবিষয়ক মন্ত্রণালয়, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

১০. কর্ম অধিকার, কর্মসংস্থানের সুযোগ, নিশ্চয়তা, অন্তর্ভুক্তি ও অন্যান্য

১০.১ প্রেক্ষাপট

বাংলাদেশের শ্রম আইনে বেশ কয়েকবার সংশোধনী আনা হয়েছে - আইনটি সর্বশেষ সংশোধন করা হয় ২০১৮ সালে। এর পাশাপাশি ইপিজেডের জন্য ২০১৯ সালে ‘বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯’ শীর্ষক একটি পৃথক শ্রম আইন প্রণয়ন করে। আইনটি ইপিজেড ও সংশ্লিষ্ট সকল কারখানার শ্রমিক ও মালিকদের জন্য প্রযোজ্য। এসব সংশোধন ও নতুনভাবে প্রয়োগ সত্ত্বেও আন্তর্জাতিক অনেক মানদণ্ড ও কনভেনশনের সঙ্গে সংগতি বিধানের ক্ষেত্রে বাংলাদেশের শ্রম আইনের ব্যবধান রয়ে গেছে।

বিদেশে কর্মীদের অভিবাসন সহজতর করা এবং শ্রমশক্তির দক্ষতা বৃদ্ধির মাধ্যমে কর্মসংস্থানের সুযোগ উল্লেখযোগ্য মাত্রায় বাড়ানো যেতে পারে। বাংলাদেশে এখনো কর্মীদের দক্ষতা উন্নত করার পাশাপাশি স্থানীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে আরও কর্মসংস্থান সৃষ্টির সুযোগ তৈরি করার যথেষ্ট সম্ভাবনা রয়েছে। দেশের অর্থনীতিতে অভিবাসী কর্মীদের উল্লেখযোগ্য অবদান থাকা সত্ত্বেও তারা যেসব চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হচ্ছেন, তা বর্ণনাতীত। বহুমুখী পদ্ধতির মাধ্যমে এই চ্যালেঞ্জগুলোকে ব্যাখ্যা করা যেতে পারে। অনেক বাংলাদেশি অভিবাসী কর্মী শোষণমূলক কর্মপরিবেশ, কম মজুরি, কর্ম অনুসন্ধানে যাওয়া দেশগুলোয় পর্যাপ্ত স্বাস্থ্যসেবা ও মৌলিক পরিষেবাগুলোয় পর্যাপ্ত অভিজ্ঞতা না পাওয়া, কনসুলেট বা দূতাবাস থেকে অপরিপূর্ণ সহায়তা, বেতন না পাওয়া বা কম বেতন পাওয়ার মতো সমস্যা সহ্য করে থাকেন (মোয়াজ্জেম, শিবলি ও মোমিতা, ২০২৩; মোয়াজ্জেম, শিবলি ও চৌধুরী, ২০২৪; মোয়াজ্জেম, হাবিব, শিবলি, ২০২১)। অনেকেই শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন এবং চাকরিচ্যুতির সম্মুখীন হন। অন্যদিকে যখন তারা জোরপূর্বক বা স্বেচ্ছায় ফিরে আসেন, তখন তারা উচ্চ মজুরি প্রত্যাশা, আর্থিক সমস্যা, নির্যাতনজনিত আঘাত এবং নিজ বলয়ের মানুষের নেতিবাচক মন্তব্যের শিকার হন, যা কর্মক্ষেত্রে তাদের পুনরায় অন্তর্ভুক্তির বিষয়টিকে জটিল করে তোলে। এছাড়া যদি কোনো কর্মী অভিবাসনের সিদ্ধান্ত নেন, তবে কর্মীকে একটি বিশাল আর্থিক বোঝা মোকাবেলা করতে হয়। যেসব ব্যয় মেটাতে হয় তার মধ্যে রয়েছে কর্মে নিয়োগের উচ্চ ব্যয়, ভিসা আবেদনের খরচ, চিকিৎসা পরীক্ষা, ভ্রমণব্যয়, অভিবাসন ও ভিসা-সম্পর্কিত কাগজপত্র, যেমন পাসপোর্ট ও ওয়ার্ক পারমিট-সম্পর্কিত খরচ এবং সেগুলো পেতে প্রচলিত ব্যয়ের (ঘুষ ও দালালের উচ্চ মুনাফা) ইত্যাদি।

১০.২ সুপারিশমালা: কর্ম ও কর্মসংস্থানের সুযোগ

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	ধীরে ধীরে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য মানবাধিকার-সংক্রান্ত বিষয়াদি যথাযথভাবে পরিপালন (এইচআরডিডি) প্রতিবেদন প্রকাশ করা বাধ্যতামূলক করতে হবে, যাতে তাদের প্রকৃত মানবাধিকার-সংক্রান্ত প্রভাব মূল্যায়ন এবং তা সমাধান করা যায়।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয়
	শ্রম আইন ও বিধিমালার সকল অস্পষ্ট বিষয়গুলো সংশোধন/নতুন করে অন্তর্ভুক্ত করতে হবে এবং স্পষ্ট সংজ্ঞা ও প্রক্রিয়া বর্ণনা করতে হবে। যেসব বিষয়ে স্পষ্টতা প্রয়োজন, তার মধ্যে রয়েছে হয়রানির সংজ্ঞা, জোরপূর্বক শ্রম, হয়রানি ও সহিংসতা, জেডার-সংক্রান্ত বিষয়াদি লঙ্ঘন, মাতৃত্বকালীন ছুটি গণনা-সংক্রান্ত প্রক্রিয়া ইত্যাদি।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বা রাষ্ট্র-নিয়ন্ত্রিত ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক মানবাধিকার লঙ্ঘন থেকে শ্রমিকদের রক্ষা করার জন্য একটি বিশেষ সরকারি তহবিল সৃষ্টি করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয়
	আন্তর্জাতিক ব্র্যান্ডের ক্ষেত্রে তাদের সাপ্লাই চেইনে এইচআরডিডি নিশ্চিত করার পূর্ণ দায়িত্ব নিতে উদ্বুদ্ধ করতে হবে এবং কর সুবিধা প্রদান ও রাষ্ট্রীয় স্বীকৃতির মাধ্যমে তাদের এক্ষেত্রে উৎসাহিত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয়
	প্রতিটি ব্যবসায়িক সংগঠনের জন্য একটি নীতি বিবৃতি গ্রহণ করা বাধ্যতামূলক করতে হবে, যে নীতি বিবৃতি সংগঠনটির সদস্যদের মধ্যে এইচআরডিডি বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয়
	কর্মক্ষেত্রে জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত বা সামাজিক পটভূমির ভিত্তিতে যেকোনো ধরনের বৈষম্য সম্পূর্ণরূপে অবৈধ ঘোষণা করার জন্য আরও শক্তিশালী আইন তৈরি করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	আইন বিচার ও সংসদবিষয়ক মন্ত্রণালয় প্রাতিষ্ঠানিক
	এইচআরডিডি প্রতিবেদনগুলো মূল্যায়নের জন্য একটি পৃথক সংস্থা প্রতিষ্ঠা করতে হবে, যাতে প্রতিবেদনের ত্রুটিগুলো চিহ্নিত করা, আন্তর্জাতিক মানের সঙ্গে সংগতি বিধান নিশ্চিত করা ও কোনো ধরনের বিচ্যুতি মোকাবেলা করা যায় এবং সর্বোত্তম অনুশীলন গ্রহণ সহজতর করা যায়।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলো যাতে আন্তর্জাতিক মানবাধিকারের মানদণ্ডসমূহ অনুসরণ করে, তা নিশ্চিত সরকারি সংস্থা, শ্রমিক সংগঠন এবং নিয়োগকর্তাদের প্রচেষ্টার মধ্যে সমন্বয়সাধন ও বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য একটি জাতীয় প্ল্যাটফর্ম প্রতিষ্ঠা করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়	
পরিচালনগত	বাংলাদেশে কর্মরত বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে উদ্বুদ্ধ করতে হবে, যাতে তারা এখানে অন্তত তাদের নিজ দেশগুলোয় শ্রমিকদের জন্য প্রদত্ত মজুরি, সুযোগ-সুবিধা ও কাজের পরিবেশের মতো বিষয়াদি নিশ্চিত করে।	দীর্ঘমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	সঠিকভাবে এইচআরডিডি প্রতিবেদন প্রণয়ন ও কমপ্লায়েন্স অনুসরণকারী কোম্পানিগুলোর জন্য কর সুবিধা, সরকারি স্বীকৃতি এবং বাণিজ্য সুবিধাগুলোয় প্রবেশগম্যতার সুযোগ নিশ্চিত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

১০.৩ সুপারিশমালা: অভিবাসন সংক্রান্ত

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
আইনি	<p>অভিবাসী কর্মী, বিশেষ করে নারী কর্মীদের জন্য স্বাস্থ্যসেবা নিশ্চিত করার জন্য আইন ও বিধিমালা প্রণয়ন করতে হবে। এসব সেবার মধ্যে রয়েছে মাতৃত্বকালীন সেবা, প্রজনন স্বাস্থ্যসেবা ও মানসিক স্বাস্থ্য সহায়তা।</p> <p>ভিসা বিক্রয় বা ব্যবসার সঙ্গে জড়িত ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানের বিরুদ্ধে কঠোর শাস্তির ব্যবস্থা করতে হবে।</p>	<p>স্বল্পমেয়াদি</p> <p>স্বল্পমেয়াদি</p>	<p>প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p>
প্রাতিষ্ঠানিক	<p>যেসব দেশে কর্মী পাঠানো হয়, তাদের সঙ্গে যাতে কর্মীদের ভালো সুযোগ-সুবিধার বিষয়ে দরকষাকষি করা যায়, সেজন্য অন্যান্য শ্রম রপ্তানিকারক দেশের সহযোগিতা নেওয়া যেতে পারে। যেসব সুবিধার বিষয়ে দরকষাকষি হতে পারে, তার মধ্যে অন্যতম অভিবাসী কর্মীদের কর্মসংস্থান চুক্তির প্রতি শ্রদ্ধাশীল থাকা।</p> <p>ডকুমেন্টেশন ও পরামর্শমূলক পরিষেবার জন্য একটি ওয়ান-স্টপ সার্ভিস সেন্টার চালু করতে হবে, যে সেন্টারটি ভিসা, চুক্তি ও আইনি প্রক্রিয়া সম্পর্কে নির্দেশনা প্রদান করবে।</p> <p>মধ্যপ্রাচ্যের দেশগুলোর মধ্যে যেখানে শ্রম শোষণের ঝুঁকি সবচেয়ে বেশি, সেখানে অবস্থিত বাংলাদেশের দূতাবাসগুলোয় গৃহকর্মীদের সহায়তার জন্য বিশেষ বিভাগ চালু করতে হবে।</p> <p>জনশক্তি, কর্মসংস্থান ও প্রশিক্ষণ ব্যুরো (বিএমইটি) এবং গন্তব্য দেশগুলোতে সক্রিয় নাগরিক সমাজের সংগঠনগুলোর মধ্যে অংশীদারিত্ব সৃষ্টি করতে হবে, যাতে দুর্দশাগ্রস্ত বাংলাদেশি কর্মীদের আশ্রয়, পরামর্শ ও আইনি সহায়তা প্রদান করা যায়।</p> <p>বায়রার সদস্যত্বুক্ত এজেন্সিগুলোর একচেটিয়া প্রভাব-হ্রাসকরণে বিওইএসএলের শাখা বাড়াতে হবে।</p> <p>স্থানীয় যুব মহিলাদের উৎপাদিত পণ্য বাজারজাত করার সুবিধার্থে একটি অনলাইন মার্কেটপ্লেস ও ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম প্রতিষ্ঠা করতে হবে।</p>	<p>দীর্ঘমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>স্বল্পমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p>	<p>পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>জয়িতা ফাউন্ডেশন, এসএমই ফাউন্ডেশন, বেসরকারি খাত</p>
পরিচালনগত	<p>বিদেশগামী অভিবাসী কর্মীদের তাদের অধিকার, চুক্তির বাধ্যবাধকতাসমূহ এবং বিদেশে তাদের জন্য উপলব্ধ সম্পদ সম্পর্কে ধারণা দেওয়ার জন্য সংক্ষিপ্ত প্রশিক্ষণ কোর্সে অংশগ্রহণ বাধ্যতামূলক করতে হবে।</p> <p>নারীদের জন্য প্রযোজ্য বিভিন্ন স্বাস্থ্যসেবার চাহিদা পূরণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বিশেষভাবে নারী অভিবাসী কর্মীদের জন্য বাড়তি স্বাস্থ্য বিমা প্রকল্প চালু করতে হবে।</p> <p>কোন ধরনের প্রতি আক্রমণের ভয় ব্যতিরেকে যাতে শ্রমিকরা তাদের বিরুদ্ধে সংঘটিত শোষণমূলক কর্মকাণ্ড অবহিত করতে পারে, সেজন্য একটি সহজলভ্য অনলাইন চ্যানেল চালু করতে হবে।</p> <p>অভিবাসন-সম্পর্কিত চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় ১৮টি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও বিভাগকে উল্লেখযোগ্য বাজেট বরাদ্দ দিতে হবে।</p> <p>অভিবাসী কর্মীদের ভাষা শিক্ষা এবং ওরিয়েন্টেশনের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলার জন্য উন্নত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের জন্য বাড়তি অর্থ বরাদ্দ দিতে হবে।</p> <p>অভিবাসনের দেশগুলোয় অভিবাসী কর্মীদের জন্য বাসস্থান, আশ্রয় ও খাদ্য সরবরাহ নিশ্চিত অর্থ বরাদ্দ করতে হবে।</p> <p>বিদেশে কর্মসংস্থানের সুযোগ সম্পর্কে সঠিক তথ্য প্রদানের জন্য বিশেষত গ্রামীণ এলাকায় অভিবাসন পরামর্শ কেন্দ্র স্থাপন করা।</p>	<p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>স্বল্পমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p> <p>মধ্যমেয়াদি</p>	<p>প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, তথ্য ও সম্প্রচার মন্ত্রণালয়</p> <p>অর্থ মন্ত্রণালয়</p> <p>অর্থ মন্ত্রণালয়</p> <p>অর্থ মন্ত্রণালয়</p> <p>শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়</p>

১০.৩ সুপারিশমালা (চলমান)

১০.৩ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	অভিবাসী কর্মীদের জন্য চাকরি, প্রশিক্ষণ, অভিবাসন ট্র্যাকিং, আইনি তথ্য এবং বিদেশি সহায়তা পরিষেবার প্রাপ্যতা সহজতর করতে ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মের (আমি প্রবাসী) উন্নয়ন ঘটাতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিয়োগ প্রক্রিয়া সরকারি সংস্থা দ্বারা পরিচালিত হচ্ছে কি না এবং এজেলিগুলো শ্রম অধিকার রক্ষায় সক্রিয় থাকবে কি না তা নিশ্চিত করার জন্য অভিবাসনের দেশগুলোর সঙ্গে সরকার-থেকে-সরকার (জি২জি) পর্যায়ের সম্পর্ক স্থাপন করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	নিয়োগ ফির সর্বোচ্চ সীমা নির্ধারণ এবং তার বাস্তবায়ন নিশ্চিত করতে হবে। পাশাপাশি সমস্ত খরচের বিষয়ে কর্মীদের কাছে স্বচ্ছভাবে তথ্য প্রকাশ নিশ্চিত করতে হবে।	স্বল্পমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	বৈশ্বিক শ্রমবাজারের চাহিদার সঙ্গে দেশের কারিগরি প্রশিক্ষণকে সামঞ্জস্যপূর্ণ করার জন্য স্বীকৃত আন্তর্জাতিক প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের (যেমন, সিটি গিল্ড) সঙ্গে এনএসডিএ ও বিটিইবি কে সকল ট্রেডে অংশীদারিত্ব সম্প্রসারণ করতে হবে।	দীর্ঘমেয়াদি	শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	ওয়েজ আর্নাস ওয়েলফেয়ার বোর্ড এবং প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক কর্তৃক পরিচালিত অভিবাসী কল্যাণ তহবিলের স্বচ্ছ আর্থিক ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	অর্থ মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

১০.৪ সুপারিশমালা: দক্ষতা সম্পর্কিত

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
প্রাতিষ্ঠানিক	জয়িতা ফাউন্ডেশনের তরুণীদের জন্য মধ্যমেয়াদি অনলাইন মার্কেটপ্লেস এবং ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম প্রতিষ্ঠা করতে হবে এবং এসএমই ফাউন্ডেশন ও বেসরকারি খাতের মাধ্যমে তাদের স্থানীয় পণ্য বাজারজাত করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	জয়িতা ফাউন্ডেশন, এসএমই ফাউন্ডেশন, বেসরকারি খাত
পরিচালনগত	বাজারের চাহিদা অনুযায়ী কিশোরী ও যুবতীদের দক্ষতা প্রশিক্ষণ প্রদানের জন্য প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান, স্থানীয় সরকার এবং বেসরকারি খাতের প্রতিনিধিদের নিয়ে বহু-অংশীদারভিত্তিক ফোরাম গঠন করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	বেসরকারি খাত, এনএসডিএ, বিটিইবি, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, সিএসও
	কিশোরী ও তরুণীদের মধ্যে বিদ্যমান দক্ষতার পাশাপাশি ক্যারিয়ার সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য ডিজিটাল সাক্ষরতা এবং এসটিইএমের মতো অপ্রচলিত ক্ষেত্রগুলোয় মৌলিক দক্ষতা প্রবর্তন করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	এনএসডিএ, বিটিইবি, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	তরুণীদের যাতে উচ্চ চাহিদাসম্পন্ন ও দক্ষতানির্ভর খাতে কাজে লাগানো যায়, সেজন্য ১৮-২৬ বছর বয়সী তরুণীদের মধ্যে জনপ্রিয় উদীয়মান খাতগুলোর ওপর দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ চালু করতে হবে। যেসব বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেওয়া যেতে পারে, তার মধ্যে রয়েছে স্বাস্থ্যসেবা, ফ্রিল্যান্সিং ও কম্পিউটার প্রশিক্ষণ।	মধ্যমেয়াদি	এনএসডিএ, বেসরকারি খাত, বিটিইবি
	ম্যানুফ্যাকচারিং ও সেবা খাতে কর্মসংস্থানের জন্য গ্রামীণ এলাকায় তরুণীদের মধ্যে উচ্চ চাহিদাসম্পন্ন প্রযুক্তিগত দক্ষতার ওপর মনোযোগ দিতে হবে। সম্ভাব্য মনোযোগের বিষয়ের মধ্যে রয়েছে সেলাই, কম্পিউটার অ্যাপ্লিকেশন, ব্যবসায় পরিচালনা ও ব্যবস্থাপনা, সাপ্লাই চেইন ব্যবস্থাপনা ইত্যাদি।	মধ্যমেয়াদি	এনএসডিএ, বেসরকারি খাত, বিটিইবি
	কৃষি প্রশিক্ষণ, কৃষি ব্যবসা ব্যবস্থাপনা, পরিবেশ-বান্ধব কৃষিকাজ, পনির ও শুকনো মাছ প্রক্রিয়াকরণের মতো খাদ্য প্রক্রিয়াকরণ এবং পশুপালন কার্যক্রমে জোর দিতে হবে। এছাড়া তরুণীদের জন্য বাজার সংহতকরণ বিষয়ে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	এনএসডিএ, বেসরকারি খাত, বিটিইবি

১০.৪ সুপারিশমালা (চলমান)

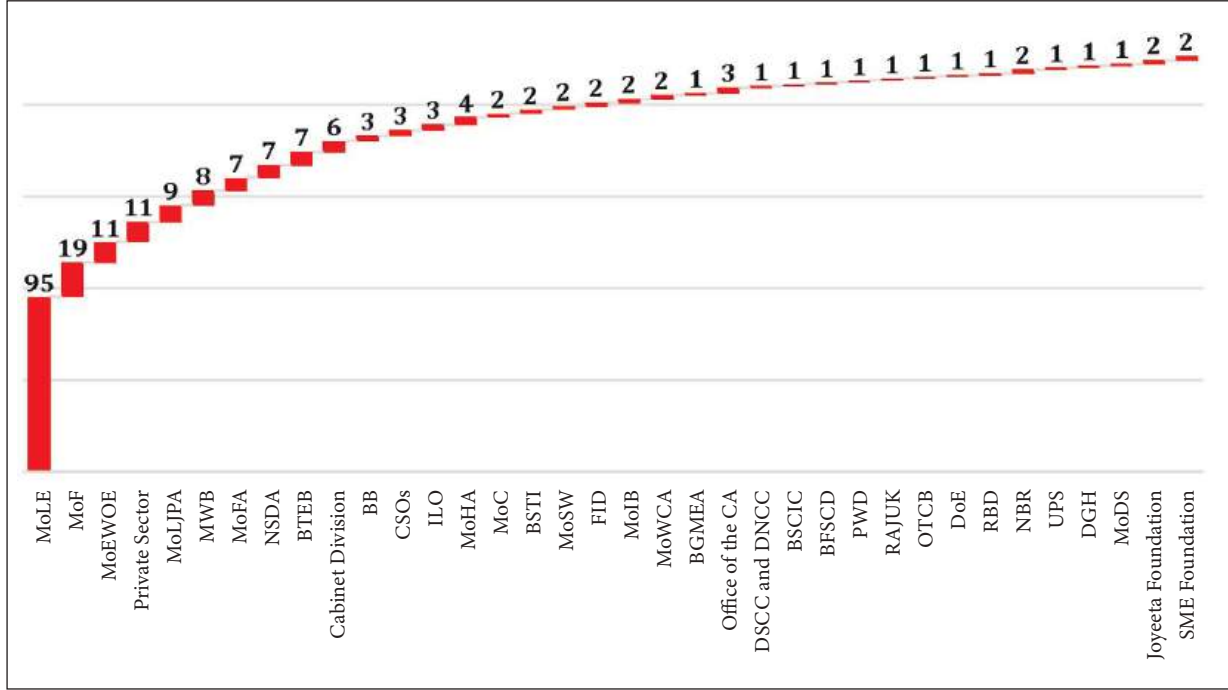
১০.৪ সুপারিশমালা (চলমান)

ইস্যু	সুপারিশ	ধরন	বাস্তবায়নকারী সংস্থা
	যুব শিক্ষানবিশ এবং সরাসরি কর্মসংস্থানের সুযোগের জন্য স্থানীয় প্রশিক্ষণ কেন্দ্রসমূহ ও স্থানীয় শিল্পের (যেমন, জুতা, পোশাক, খাদ্য প্রক্রিয়াকরণ, হালকা প্রকৌশল ইত্যাদি) মধ্যে সম্পর্ক জোরদার করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	বেসরকারি খাত, এনএসডিএ, বিটিইবি, প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়
	স্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের (টিটিসি, টিডিইটি, ইত্যাদি) মাধ্যমে, বিশেষ করে তরুণীদের জন্য দূরবর্তী কাজের সুযোগ সৃষ্টির জন্য ফ্রিল্যান্সিং, কনটেন্ট তৈরি এবং ডিজিটাল মার্কেটিং-সম্পর্কিত প্রোগ্রাম চালু করতে হবে।	মধ্যমেয়াদি	এনএসডিএ, বিটিইবি
	বাংলাদেশি অভিবাসী কর্মীদের অভিবাসনের দেশগুলোকে আইএলও কনভেনশন নং ৯৭ অনুমোদন করতে উৎসাহিত করতে হবে। এক্ষেত্রে অন্যান্য শ্রম-রপ্তানিকারী দেশগুলোর সহযোগিতা নেওয়া যেতে পারে।	দীর্ঘমেয়াদি	পররাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

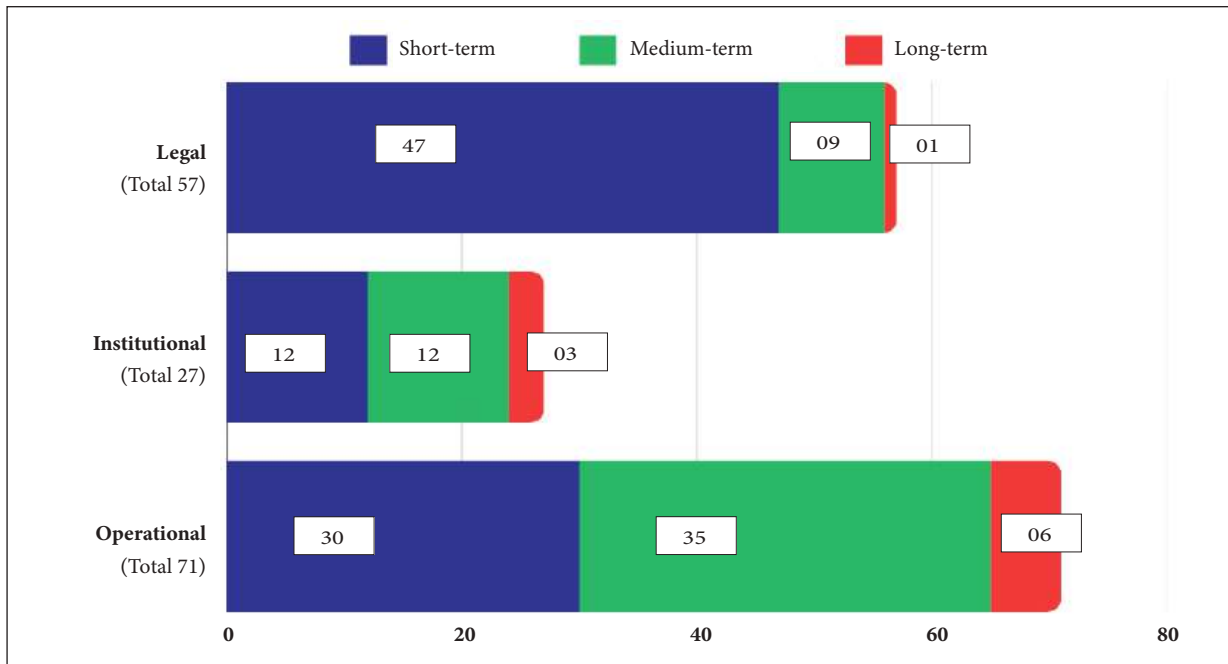
পরিশিষ্ট

পরিশিষ্ট ১: দায়িত্ব বন্টন (সংস্থা অনুযায়ী)



সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

পরিশিষ্ট ২: দায়িত্বের শ্রেণিবিন্যাস



সূত্র: লেখকগণের নিজস্ব অনুসন্ধান।

রেফারেন্স সমূহ

Ahmed, T., Moazzem, K. G., & Kabir, M. M. F. (2024). Minimum wage for the tannery industry in 2024: An empirical analysis. Centre for Policy Dialogue (CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2024/08/Minimum-Wage-for-the-Tannery-Industry-in-2024-An-Empirical-Analysis.pdf>

Cabinet Division. (2021). National Social Security Strategy (NSSS) of Bangladesh https://cabinet.portal.gov.bd/sites/default/files/files/cabinet.portal.gov.bd/page/6ad00da9_924b_455a_b0e4_c75a960b0808/Action%20Plan%20-%20For%20Implementation%20of%20NSSS%20of%20Bangladesh%20%282021-26%29.pdf

Centre for Policy Dialogue (CPD). (2023). State of the Bangladesh economy in FY2023-24: First reading (Chapter 6). Centre for Policy Dialogue. https://cpd.org.bd/resources/2023/12/IRBD-FY2023-24-First-Reading_Paper.pdf

Chakma, J. (2023, February 17). BIDA identifies 106 risky factories. The Daily Star. Retrieved from <https://www.thedailystar.net/business/economy/news/bida-identifies-106-risky-factories-3250201>

Department of Labour (DoL). (2023). Minimal Advancement – Efforts Made but Continued Law and Practice that Delayed Advancement. Available at: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/ILAB/child_labor_reports/tda2023/Bangladesh.pdf

DTDA. (2024). Bangladesh labour market profile 2024/2025. <https://www.ulussekretariatet.dk/wp-content/uploads/2024/03/LMP-Bangladesh-2024-final.pdf>

International Labour Organization (ILO). (2012). R202 - Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202).

International Labour Organization (ILO). (2021). Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19 International Labour Office – Geneva: ILO, 2020. Available at https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Khatun, F., Saadat, Y., Saleh, Z. W., & Ahsan, F. T. (2024). Social safety net budget of Bangladesh: Catching some, missing many. Centre for Policy Dialogue. <https://cpd.org.bd/resources/2024/08/Social-Safety-Net-Budget-of-Bangladesh-Catching-Some-Missing-Many.pdf>

Moazzem K. Golam, Habib S.M Ahsan, Shibly A.S.M.S. Alam. (2021). Finance for the Returnee Migrants during Pandemic: Case of Special Reintegration Loan of Probashi Kallyan Bank, (Working Paper Series no. 50, Dhaka: RMMRU)

Moazzem K., Habib A., Ahmed T., Fatema Tithi U. K., Preoty H. M., & Jebunessa. (2022). Measuring outcome level results of “Improving working conditions in the ready-made garment (RMG) sector programme (Phase II)

Moazzem, K. G., & Ahmed, T. (2021). Corporate accountability on labour and human rights: Case of financial stimulus package funds. Centre for Policy Dialogue (CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2021/12/Corporate-Accountability-on-Labour-and-Human-Rights.pdf>

Moazzem, K. G., & Ahmed, T. (2023). Maintaining workplace safety in RMG factories during 2023: How effectively is RSC fulfilling its role? Centre for Policy Dialogue (CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2023/08/Maintaining-Workplace-Safety-in-RMG-Factories-during-2023.pdf>

Moazzem, K. G., & Ahmed, T. (2023a). Investment in ESQ compliance to be LWG certified: Costs, benefits and way forwards for Bangladeshi tannery industry. Centre for Policy Dialogue (CPD) and The Asia Foundation. <https://cpd.org.bd/publication/investment-in-esq-compliance-to-be-lwg-certified-costs-benefits-and-way-forwards-for-bangladeshi-tannery-industry/>

Moazzem, K. G., & Arfanuzzaman, M. (2018). Livelihood challenges of RMG workers: Exploring scopes within the structure of minimum wages and beyond (CPD Working Paper 122). Centre for Policy Dialogue (CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2018/12/CPD-Working-Paper-122-Livelihood-Challenges-of-RMG-Workers.pdf>

Moazzem, K. G., & Jebunnesa. (2022). Industrial safety concerning chemical management: What lessons did we learn from Chittagong ICD blast? Centre for Policy Dialogue. <https://cpd.org.bd/resources/2022/10/Industrial-Safety-Concerning-Chemical-Management.pdf>

Moazzem, K. G., & Jebunnesa. (2023). Industrial safety in the plastic sector: A review of policies, laws, and institutions. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Bangladesh. <https://cpd.org.bd/resources/2023/06/Industrial-Safety-in-the-Plastic-Sector.pdf>

Moazzem, K. G., & Jebunnesa. (2023a). Safety risks in the plastic sector: Assessing enterprise-level occupational safety and health (OSH) practices. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Bangladesh. <https://cpd.org.bd/resources/2023/12/Safety-Risks-in-the-Plastic-Sector-Assessing-Enterprise-level-Occupational-Safety-and-Health-OSH-Practices.pdf>

Moazzem, K. G., & Khan, A. M. (2023). State of UNGPs in the RMG sector of Bangladesh. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Christian Aid. <https://cpd.org.bd/resources/2023/03/State-of-UNGPs-in-the-RMG-Sector-of-Bangladesh.pdf>

Moazzem, K. G., & Khondker, A. (2021). EU's EBA & prospect of GSP+ for Bangladesh: Addressing challenges related to labour laws and rights. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Networks Matter. <https://cpd.org.bd/resources/2021/07/EBA-and-Prospect-of-GSP-for-Bangladesh.pdf>

Moazzem, K. G., & Mostofa, M. S. (2021). Industrial safety in the RMG sector in the post-Accord-Alliance era: Is the institutionalisation process slowing down? Centre for Policy Dialogue (CPD) and Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) Bangladesh. <https://cpd.org.bd/resources/2021/09/Industrial-Safety-in-the-RMG-Sector-in-the-Post-Accord-Alliance-Era.pdf>

Moazzem, K. G., Ahmed, T., & Kabir, M. M. F. (2023). Revision of the minimum wage of RMG workers in 2023. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Christian Aid. <https://cpd.org.bd/resources/2024/03/Revision-of-the-Minimum-Wage-of-RMG-Workers-in-2023.pdf>

Moazzem, K. G., Ahmed, T., & Saraf, I. (2024). Workplace safety in the Bangladeshi RMG industry: Evaluating the recent developments of the RMG safety monitoring agencies [Policy Brief No. 3]. Centre for Policy Dialogue

(CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2024/01/Policy-Brief-3-Workplace-Safety-in-the-Bangladeshi-RMG-Industry.pdf>

Moazzem, K. G., Mostofa, M. S., & Habib, S. M. A. (2022). Industrial safety of non-RMG enterprises and workers: Monitoring transparency, accountability and efficiency of public actions. Centre for Policy Dialogue (CPD) and Christian Aid Bangladesh. <https://cpd.org.bd/resources/2022/05/Industrial-Safety-of-Non-RMG-Enterprises-and-Workers.pdf>

Moazzem, K. G., Shibly, A. S. A., & Mallick, M. A. (2023). Enhancing welfare and rights of migrants and migrant communities: Role of national budget. Centre for Policy Dialogue (CPD). <https://cpd.org.bd/resources/2023/09/Enhancing-Welfare-and-Rights-of-Migrants-and-Migrant-Communities-Role-of-National-Budget.pdf>

Moazzem, K. G., Shibly, A. S. M. S. A., and Chowdhury, S. R. (2024). Ensuring Welfare and Rights of Migrant Workers and Communities: Analysis of National Budget for Institutional Development. Centre for Policy Dialogue (CPD)

Moazzem, K. G., Shibly, A. S. M. S. A., and Moumita, A. M., (2023). Enhancing Welfare and Rights of Migrants and Migrant Communities: Role of National Budget. Dhaka: Centre for Policy Dialogue (CPD).

Moazzem, K.G., & Ahmed, T. (2022). Debate on Recent Export Growth and Decent Employment in RMG Industry: A UNGPs Perspective. Dhaka: Centre for Policy Dialogue (CPD) and Christian Aid.

Moazzem, K.G., Shibly, A. S. M. S. A., & Jebunnesa, M. (2024 b). Social Insurance Forum on National Social Insurance Scheme (NSIS) and Action Plan Reform Agenda for the Interim Government. <https://cpd.org.bd/resources/2024/11/PPT-on-Second-Social-Insurance-Forum.pdf>

Moazzem, K.G., Shibly, A. S. M. S. A., & Jebunnesa, M. (2024a). Implementing National Social Insurance Scheme (NSIS) in Bangladesh: Role of the Social Insurance Forum. <https://cpd.org.bd/resources/2024/05/Implementing-National-Social-Insurance-Scheme-NSIS-in-Bangladesh.pdf>

Moazzem, Khandker, Ahmed, (n.d) Enhancing Stakeholder Engagement for Business and Human Rights in Bangladesh)

no. 50, Dhaka: RMMRU)

Walk Free. (2023). Global Slavery Index 2023. Available at <https://www.walkfree.org/global-slavery-index/>

Yousuf A. (2024) <https://www.ilo.org/resource/news/government-bangladesh-launch-roadmap-childcare-bangladesh>