শ্রম সংস্কার কমিশন

শ্রমজগতের রূপান্তর-রূপরেখা

শ্রমিক-অধিকার, সু-সমন্বিত শিল্প-সম্পর্ক ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়ন

কমিশন প্রতিবেদন

এপ্রিল ২০২৫

প্রস্তাবনার সারসংক্ষেপ

সংবিধান নির্দেশিত বাংলাদেশ রাষ্ট্র পরিচালনার অন্যতম মূলনীতি মেহনতী শ্রমজীবী মানুষের সকল প্রকার শোষণ মুক্তি। রাষ্ট্রের মূল লক্ষ্য এমন সমাজ প্রতিষ্ঠা যেখানে সব নাগরিকের জন্য আইনের শাসন, মৌলিক মানবাধিকার, এবং রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক সাম্য, স্বাধীনতা ও সুবিচার সুনিশ্চিত হবে। আমাদের মহান স্বাধীনতা সংগ্রাম, ২৪ এর জুলাইয়ের রক্ত ঝড়া ছাত্র শ্রমিক জনতার গনআভুত্থানের মূল আকাংখা হচ্ছে একটি বৈষম্যহীন ও ন্যায়ভিত্তিক সমাজ প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে বাংলাদেশকে একটি মর্যাদাকর স্থানে প্রতিষ্ঠা করা। এই জনআকাংখাকে ধারণ করে অন্তর্বর্তীকালীন সরকার শ্রমিক অধিকার ও কল্যাণ নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় সংস্কার সুপারিশ প্রদানের লক্ষ্যে ১৮ নভেম্বর ২০২৪ তারিখ গঠন করেন 'শ্রম সংস্কার কমিশন'। স্বাধীনতার ৫৪ বছরে ইতিহাসে প্রথম গঠিত এই কমিশন মনে করে, বাংলাদেশের শ্রম জগতে বিরাজমান বৈষম্য মোকাবেলায় শ্রম, শ্রমিক ও তাঁর অধিকার ভিত্তিক কেন্দ্রীয় গুরুত্বের বিবেচনায় না রেখে বৈষম্যহীন সমাজ প্রতিষ্ঠা সম্ভব না।

শ্রমজীবির নাগরিক অধিকার, জীবন-জীবিকার মর্যাদা, সমঅধিকার, প্রকৃত ট্রেড ইউনিয়ন ও বৈষম্য বিরোধী সুযোগ নিশ্চিতের লক্ষ্যে শতাধিক অংশীজনের সাথে মত বিনিময়ে সমন্বতি হয়েছে এই সুপারিশ। কমিশন মনে করে, বাংলাদেশে শ্রমিকের অধিকার ও মঙ্গল নিশ্চিতকরণে অঙ্গাঅঙ্গিভাবে জড়িয়ে আছে কর্মসংস্থান, শিল্পের উতপাদনশীলতা-বিকাশ এবং গণতান্ত্রিক রূপান্তরের সাথে। তাই এটি শুধু শ্রমিকের নয় সমগ্র দেশ ও দশের স্বার্থেই জরুরি। শ্রমিকের অধিকার বাংলাদেশের সাংবিধানিক অধিকারের অংশ। তেমনি আন্তর্জাতিক বিভিন্ন সংস্থায় সদস্য রাষ্ট্র হিসাবে শ্রমমানের নির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা অর্জন এদেশের অঙ্গীকারের অংশ। এর জন্য রাষ্ট্রের নীতি-আইন প্রণয়ণ, পরিকল্পনা গ্রহণ-বাস্তবায়ন, সর্বজনীনতা ও অন্তর্ভুক্তিমূলক নীতির অনুসরণ অন্যতম প্রয়োজনীয় কাজ। লক্ষ্যভিত্তিক সুনির্দিষ্ট কর্মসূচির মাধ্যমে শ্রমিকের অধিকার, শিল্প বিকাশ ও উন্নয়নের সুফলে শ্রমিকের ন্যায্য হিস্যা নিশ্চিতের মাধ্যমেই বৈষম্যহীন-মর্যাদাকর বাংলাদেশ এবং সামাজিক ন্যায়বিচার প্রতিষ্ঠা সম্ভব বলে কমিশন অভিমত প্রকাশ করছে।

সমন্বিত মতের ভিত্তিতে তৈরি সুপারিশের আলোকে বাংলাদেশের প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, কৃষি ক্ষেত্রে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের অধিকারসমূহ আইন দ্বারা সুরক্ষিত ও বাস্তবায়নে সরকারকে প্রয়োজনীয় ভূমিকা নিতে কমিশন সুপারিশ করছে। একইসাথে সুপারিশ করছে কার্যকর বাস্তবায়নে আইনানুগ স্বীকৃতি, কাঠামোগত উন্নয়ন ও লঙ্ঘন প্রতিকারে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণে রাষ্ট্রকে ভূমিকা নিতে। এ লক্ষ্যে, কমিশনের সামগ্রিক সুপারিশের মূল দিকগুলো নিচে তুলে ধরা হলো। মূলদিকগুলোর পরে উপস্থাপিত হয়েছে কমিশনের প্রস্তাবনার সারসংক্ষেপ এবং সামগ্রিক প্রতিবেদন।

১) প্রস্তাবনার সামগ্রিক প্রতিফলন

১.১ **সকল শ্রমিকের আইনি সুরক্ষা ও স্বীকৃতি**: প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, কৃষি, গৃহ ভিত্তিক, অভিবাসী, স্বনিয়োজিত শ্রমিক সহ সকল শ্রমিকের জন্য রাষ্ট্র কর্তৃক শ্রম আইনের সুরক্ষা নিশ্চিত করা।

এই লক্ষ্যে, কাজের স্বীকৃতি ও পরিচয়পত্র নিরবচ্ছিন্ন কাজ এবং আয়ের নিশ্চয়তা, মর্যাদাকর-শোভন কর্ম পরিবেশ, চাকুরির অপ্রাতিষ্ঠানিকরণ, অস্থায়ী ও এজেন্সি নির্ভর নিয়োগের ক্রমবর্ধমান প্রবণতা রোধে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহন।

- ক) নিজের ও পরিবারের মর্যাদাকর জীবনযাপন উপযোগী ন্যায্য মজুরি (লিভিং ওয়েজ), উন্নয়নে ন্যায্য অংশীদারিত্ব ও হিস্যা প্রাপ্তির অধিকার;
- খ) প্রত্যেকের জন্য নিরাপদ কাজ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ, দূর্ঘটনায় যথাযথ ক্ষতিপূরণ এবং নিজের ও পরিবারের সাধারণ স্বাস্থ্যসেবা পাওয়ার অধিকার;
- গ) প্রত্যেকেরই অবসর, কর্মঅক্ষমতা, অসুস্থতা, মাতৃত্বকালীন সময় বা যেকোনো প্রতিকূল অবস্থায় সামাজিক নিরাপত্তা প্রাপ্তি এবং কোনও না কোনও সামাজিক নিরাপত্তা স্কিমে অন্তর্ভুক্তি;
- ঘ) প্রত্যেকের অধিকার সুরক্ষা ও ন্যায্য প্রাপ্তি নিশ্চিত করার জন্য সংগঠিত হওয়া, সমষ্টিগতভাবে প্রতিনিধিত্ব করার ও অধিকার লংঘণে অভিযোগ জানানো, প্রতিকার ও ন্যায়বিচার পাওয়ার নিশ্চয়তা;

এই অধিকার সমূহ নিশ্চিত করণে, সরকার কর্তৃক দেশের সংবিধান, আইএলও কনভেনশন ও কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা ও অধিকার সংক্রান্ত ঘোষণা, শোভন কাজের মানদন্ড এবং মানবাধিকার ও ব্যবসার সাথে সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক দায়বদ্ধতার আলোকে, যথাযথ ত্রিপক্ষীয় পদ্ধতি অনুসরণ করে বর্তমান শ্রম আইনের প্রয়োজনীয় এবং মৌলিক সংস্কার অথবা একাধিক আইন প্রণয়ন করা, এবং কমিশনের সুপারিশ বাস্তবায়নে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

১.২ **মর্যাদাপূর্ণ জাতীয় এবং খাতভিত্তিক মজুরি নিশ্চিতকরণ:** শ্রমিক ও তার পরিবারের মর্যাদাকর জীবনযাপন উপযোগী মজুরির অধিকার নিশ্চিতে জাতীয় ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ মানদণ্ড স্থির করা এবং জাতীয় ন্যূনতম মজুরি ঘোষণা করা হবে। একইসাথে মজুরি নির্ধারন পদ্ধতি উন্নয়ন, বোর্ডের সক্ষমতা বৃদ্ধি ও কাঠামোগত সংস্কারে স্থায়ী মজুরি কমিশন গঠন করা। জাতীয় ও খাত ভিত্তিক মজুরি ৩ বছর পর পর মূল্যায়নের মাধ্যমে বৃদ্ধি এবং মর্যাদাপূর্ণ মানদন্ড নির্ধারন।

১.৩ **নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করণ:** শ্রমিকের নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কর্মপরিবেশ, স্বাস্থ্যসেবা পাওয়ার আইনি অধিকার নিশ্চিত করবে। খাত ও পেশাভিত্তিক সুনির্দিষ্ট স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা পরিকল্পনা তৈরী করবে। দুর্ঘটনায় বা অবহেলাজনিত কারনে নিহত-আহত ও ক্ষতিগ্রস্থ শ্রমিকদের জন্য ক্ষতিপূরণ মানদন্ড পূণর্মূল্যায়ন করা। একইসাথে মর্যাদাপূর্ণ ক্ষতিপূরণ নিশ্চিতে মানদণ্ড ও পরিমান নির্দিষ্ট করা।

১.৪ **শ্রমিক সহ শ্রমশক্তি নিবন্ধন ব্যবস্থা ও তথ্যভান্ডার গঠন:** অপ্রাতিষ্ঠানিকখাত, স্বনিয়োজিতসহ সকল শ্রমিকদের পেশাগত ও আইনি সুরক্ষা ও সামাজিক নিশ্চিতে রাষ্ট্র শ্রমিকের স্বীকৃতি, পরিচয়পত্র প্রদান ও নিবন্ধনের ব্যাবস্থা নেয়া। এ লক্ষ্যে সরকার জরুরি ভিত্তিতে 'জাতীয় শ্রমশক্তি নিবন্ধন ব্যবস্থা ও তথ্য ভান্ডার' গড়ে তোলা।

১.৫ **সংগঠন, দরকষাকষি অধিকার:** সংগঠিত হবার অধিকার নিশ্চিতে রাষ্ট্র কর্তৃক মত প্রকাশের স্বাধীনতার সাংবিধানিক অঙ্গীকারকে কার্যকর করা। ট্রেড ইউনিয়ন শর্ত শিথিল করে সংগঠন করার অধিকার বিস্তৃত করা। দরকষাকষির ক্ষেত্রে অংশগ্রহণমূলক, স্বচ্ছ ও জবাবদিহিমূলক কাঠামো নিশ্চিত করা।

১.৬ **জবাবদিহিতা, স্বচ্ছতা ও তথ্যপ্রাপ্তির অধিকার নিশ্চিত করণ :** শ্রম মন্ত্রণালয়, অধিদপ্তর ও প্রতিষ্ঠানসমূহের সক্ষমতা-সমন্বয় জোরদারে সরকারি (শ্রম অধিদপ্তর, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর, শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র, শ্রম শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়াতন আইআরআই, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষসহ ইত্যাকার সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠান) প্রতিষ্ঠানসহ সর্বত্র জবাবদিহিতা, গণতান্ত্রিক চর্চা, স্বচ্ছতা ও তথ্যপ্রাপ্তির অধিকার প্রতিষ্ঠায় প্রয়োজনীয় রাষ্ট্রীয় সংস্কার করা।

১.৭ **স্থায়ী শ্রম কমিশন গঠন :** জবাবদিহিমূলক শ্রম প্রশাসন ব্যবস্থা নিশ্চিতের লক্ষ্যে একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হিসেবে স্থায়ী শ্রম কমিশন গঠন প্রয়োজন। স্থায়ী শ্রম কমিশন গঠনের প্রাথমিক ধাপ হিসেবে অবিলম্বে শ্রম মন্ত্রালয়ের উদ্যোগে একটি 'জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম' গঠনে উদ্যোগ গ্রহন।

১.৮ **কর্মসংস্থান ও দক্ষতাবৃদ্ধিতে উদ্যোগ গ্রহণ:** দেশে বিরাজমান বেকারত্ব রোধ, দেশে-বিদেশে কর্মসংস্থানের প্রসারে কার্যকরী উদ্যোগ রাষ্ট্র গ্রহণ করবে। একইসাথে অ্যাটোমেশন ও চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় এবং উদ্ভূত সুযোগ কাজে লাগাতে দক্ষ জনগোষ্ঠি তৈরীর স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদী পথনকশা তৈরী করার উদ্যোগ নিবে, এক্ষেত্রে শ্রমের যথাযথ ব্যবহার, উৎপাদনশীল যুব শ্রমশক্তি ও উদ্যোক্তা তৈরীতে বিশেষ গুরুত্ব দেয়া।

১.৯ **সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিত করা:** সকল শ্রমিকের সর্বজনীন সামাজিক নিরাপত্তার অধিকার প্রাপ্তির (কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা, মৃত্যু, কর্মঅক্ষমতা, অসুস্থতা-অবসর,মাতৃত্বকালীন সুবিধা বা যেকোনো প্রতিকূল অবস্থা) সুযোগ নিশ্চিত

করতে উদ্যোগ গ্রহণ। শ্রমিকদের সমস্যার ভিন্নতা ভিত্তিতে কোনও না কোনও নিরাপত্তা স্কিমে অন্তর্ভুক্ত করা এবং এক্ষেত্রে আইএলও এর জীবনচক্রভিত্তিক সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির প্রবর্তন, সামাজিক বীমা ব্যবস্থা প্রবর্তনে পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

১.১০ **সম-অধিকার নিশ্চিত ও সহিংসতা ও বৈষম্য দুরীকরণ:** নারী-পুরুষ, অন্যান্য লিঙ্গ, জাতি, ধর্ম, বর্ণ, গোষ্ঠী ভেদে মজুরি, ট্রেড ইউনিয়ন, সিদ্ধান্তগ্রহণ প্রক্রিয়াসহ শ্রমখাতের সর্বত্র বৈষম্য নয় সম-অধিকার নিশ্চিতে কার্যক্রম গ্রহণ করবে রাষ্ট্র। আর, পাহাড়ে-সমতলে আদিবাসী ও বহুজাতির জনগোষ্ঠীর শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও কর্মসংস্থান নিশ্চিত করা হবে।

১.১১ **যৌন হয়রানিসহ সকল ধরনের হয়রানি ও সহিংসতা প্রতিরোধ:** যৌন হয়রানিসহ সকল ধরনের হয়রানি ও সহিংসতা থেকে সুরক্ষা পাওয়ার অধিকার নিশ্চিতে রাষ্ট্র বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। ২০০৯ হাইকোর্টের নির্দেশ অনুযায়ী সকল কল কারখানা ও প্রতিষ্ঠানে যৌন নিপীড়ন ও সহিংসতা বিরোধী নীতিমালা প্রণয়ন করা হবে। একইসাথে অভিযোগ সেল ও নিস্পত্তি কমিটি গঠন করা জরুরি। আইএলও ১৯০ কনভেনশন অনুসমর্থন করা।

১.১২ **সর্বজনীন মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা :** সকল নারী শ্রমিকের মাতৃত্বকালীন ছুটি সবেতনে ৬ মাস করার উদ্যোগ গ্রহণ করবে রাষ্ট্র। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি সরকারের সহায়তা প্রদান ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের জন্য বিশেষ স্কীম প্রণয়ন করা।

১.১৩ **শিশু-কিশোর ও জবরদস্তিমূলক শ্রম বন্ধ ও নিরাপত্তা:** শিশু-কিশোর ও জবরদস্তিমূলক শ্রম বন্ধে সরকার যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। আগাম দাদন দেয়াসহ বিভিন্ন পদ্ধতিতে জবরদস্তিমূলক সকল পথ বন্ধ করায় কার্যকর ব্যবস্তা নেয়া।

১.১৪ **সুসমন্বিত শিল্প সম্পর্ক ও সামাজিক সংলাপ চর্চা:** সুসমন্বিত-সৌহার্দ্যপূর্ণ কর্মপরিবেশ নিশ্চিতে শ্রমিক-নিয়োগকারী সহ সকল পক্ষের দায়িত্বশীল আচরণ এবং কার্যকর সংলাপের কাঠামো ও প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা।

১.১৫ **সুষ্ঠু শ্রম আদালত, ন্যায় বিচার ও বিকল্প বিরোধ নিস্পতির ব্যবস্থা :** শ্রমিকের ন্যায় বিচার প্রাপ্তির জন্য শ্রম আদালতের সংখ্যা বৃদ্ধি, মামলা দ্রুত নিস্পত্তি ও অযথা হয়রানি বন্ধে সরকারের উদ্যোগ নেয়া। আইনের অধিকার লঙ্ঘন প্রতিকারে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা ও কাঠামো নিশ্চিত করা। বিরোধ নিস্পত্তি ও আইনানুগ প্রাপ্য অর্জনের লক্ষ্যে পরিচালিত কোন কার্যক্রমের ক্ষেত্রে ফৌজদারী ব্যবস্থা গ্রহণ ও বলপ্রয়োগ বন্ধ করা। বিভিন্ন সময়ে শ্রমিক আন্দোলনে অংশগ্রহণের অভিযোগে যে সকল ট্রেড ইউনিয়ন কর্মী ও শ্রমিকের বিরুদ্ধে ফৌজদারি মামলা দায়ের করা হয়েছে তা দ্রুত পর্যালোচনা সাপেক্ষে বাতিল করা।

১.১৬ **মর্যাদাপূর্ণ-হয়রানিমুক্ত কর্মপরিবেশ ও আদালতে বাংলাভাষার প্রচলন করা:** মর্যাদাপূর্ণ শ্রমপরিবেশের সংস্কৃতির প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে শ্রেণী, লিঙ্গ, বর্ণ, জাতি ভেদে অবমানাকর ও অমর্যাদাকার ক্ষমতা কেন্দ্রিক ভাষার ব্যবহার রোধ করা। শ্রম আইনে 'মহিলা' শব্দের পরিবর্তে নারী ব্যবহার করা। কর্মপরিবেশে শ্রেণীক্ষমতায় তুই-তুমি সম্বোধন চর্চা বন্ধ করা। শ্রম আদালতের শ্রম আপিল ট্রাইব্যুনাল থেকে হাইকোর্ট ও অ্যাপিলেট ডিভিশন পর্যন্ত সর্বত্র বাংলা ভাষার প্রচলন করা।

১.১৭ **সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও প্রতিনিধিত্বে নারী-পুরুষ শ্রমিকের অংশ গ্রহণ নিশ্চিতকরণ:** শ্রমসংশ্লিষ্ট নীতি, বাৎসরিক বাজেট এবং টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা-২০৩০ অর্জনসহ ও বিভিন্ন জাতীয় পরিকল্পনা গ্রহণ-বাস্তবায়নে নারী-পুরুষ উভয় শ্রমিক ও তার প্রতিনিধিদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা; এবং জাতীয় সংসদসহ সকল প্রতিনিধিত্বমূলক প্রতিষ্ঠানে/ফোরামে সংঘবদ্ধ শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিতে সরকারের নীতি প্রণয়ন।

১.১৮ **আপদকালীন তহবিল গড়ে তোলা ও বিদ্যমান তহবিলের স্বচ্ছতা:** দেশীয় ও আন্তর্জাতিক সংকট, প্রাকৃতিক দূর্যোগ, মহামারী, ব্যাবসায় আকস্মিক সংকটের কারনে শ্রমিকের মজুরি ও অন্যান্য প্রাপ্তি লাভ ও উৎপাদন অব্যাহত রাখার লক্ষ্যে সরকার জরুরি ও আপদকালীন তহবিল গঠন করা। এছাড়া শ্রমিক কল্যান ফাউন্ডেশন, কেন্দ্রীয় তহবিলের স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা।

১.১৯ **শ্রমিক ইতিহাস-ঐতিহাসিক স্থান সুরক্ষা ও স্মৃতিসৌধ গঠন:** শ্রমিক ইতিহাস ও ঐতিহাসিক স্থান সুরক্ষা, স্মৃতিসৌধ ও যাদুঘর গঠনে রাষ্ট্রীয় উদ্যোগ গ্রহণ। পাঠ্যপুস্তক, পাঠ্যক্রম, শিক্ষা কোর্স ও মিডিয়ায় শ্রমের মর্যাদা, নিরাপত্তা ও শ্রমিকের জীবন গাঁথা মর্যাদাপূর্ণভাবে উত্থাপন।

১.২০ **শহীদ স্বীকৃতি, পুর্নবাসন, চিকিৎসা ও ন্যায় বিচার:** চব্বিশের গণঅভ্যূত্থান ও শ্রমিক আন্দোলনে নিহত সকল শ্রমিককে রাষ্ট্র কর্তৃক শহীদের স্বীকৃতি প্রদান। এছাড়া শ্রমখাতে দুর্ঘটনা বা অবহেলাজনিত কারনে নিহতদের ক্ষতিপূরন ও আহতদের পূর্নবাসন, চিকিৎসার জন্য রাষ্ট্রীয় যথাযথ নীতি গ্রহণ। একইসাথে রানাপ্লাজা, তাজরিন গার্মেন্টস, এবং হাসেম ফুডসহ উল্লেখযোগ্য কর্মক্ষেত্র দুর্ঘটনাসমূহের ক্ষেত্রে দায়ীদের দ্রুত বিচার ও শাস্তির আওতায় আনা।

১.২১ **টেকসই শিল্পায়ন, উৎপাদনশীলতা ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়ন:** জাতীয় শিল্পের বিকাশ, শিল্পায়ন ও টেকসই ও শ্রমঘণ শিল্প প্রতিষ্ঠা, উদ্যোক্তা গড়ে তোলার জন্য ব্যাপক ও পরিকল্পিত কর্মপরিকল্পনা গ্রহন এবং সামাজিক ব্যবসার প্রতিষ্ঠাকে উৎসাহিত করবে রাষ্ট্র। এ লক্ষ্য আন্তমন্ত্রনালয় টাস্ক ফোর্স গঠন, এবং শিল্প , দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠান সহ সংশ্লীষ্ট জাতীয় ও আর্ন্তজাতিক সংস্থা ও প্রতিষ্ঠান সমূহের মধ্যে নিয়মিত সমন্বয় কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা করা জরুরি।

১.২২ **শিল্পাঞ্চল ও শ্রমঘন এলাকায় নাগরিক সুবিধা নিশ্চত করা:** শ্রমিক ও তার পরিবারের জন্য শিল্পাঞ্চলে নাগরিক সুবিধা ও সেবা নিশ্চিত করা। বিশেষ করে এই সুবিধা (শিক্ষা, চিকিৎসা, স্বাস্থ্যবীমা, সেবামূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণ, রাস্তাঘাটের উন্নয়ন, গ্যাস বিদ্যুত-পানির যথাযথ সরবরাহ ও অন্যান্য) যাতে শ্রমজীবী মানুষের জন্য পরিচালিত হয় তার উদ্যোগ গ্রহণ, যা সার্বিকভাবে একটি কল্যাণ রাষ্ট্র ও সামাজিক ন্যায়বিচার প্রতিষ্ঠায় ভূমিকা রাখতে পারে।

১.২৩ **জলবায়ু ও বৈশ্বিক উষ্ণায়ন বিবেচনায় কর্মপরিবেশ গঠন:** জলবায়ু ও বৈশ্বিক উষ্ণায়ন বিবেচনায় শ্রম পরিবেশ গড়ে তোলায় সরকার ভুমিকা নেবে। এ সংক্রান্ত দেশীয় পরিবেশ বাস্তবতা এবং আন্তর্জাতিক দায়বদ্ধতা পরিপালনে মনোযোগী হওয়া।

১.২৪ **অভিবাসী শ্রমিকদের নিরাপত্তা ও অধিকার নিশ্চিত করা:** সকল অভিবাসী শ্রমিকের কল্যাণ নিশ্চিত ও অভিবাসন ব্যবস্থাপনা শক্তিশালী করতে রাষ্ট্রীয় ব্যবস্থা করা। এ লক্ষ্যে অভিবাসী শ্রমিকের স্বীকৃতি, সংগঠিত হওয়া এবং প্রতিনিধিত্বের অধিকার নিশ্চিত করা। একইসাথে দেশীয়-আন্তর্জাতিক সম্পর্ক জোরদার করা।

১.২৫ **শ্রম বিষয়ক গবেষণা ও জরীপ:** শ্রম শক্তি জরীপ, শ্রম সংক্রান্ত্র গবেষণা ও শিক্ষা কার্যক্রম পরিচালনায় সরকার কর্তৃক আলাদা বিভাগ গঠন করা।

২) প্রস্তাবনার সারসংক্ষেপ

২.১ কাজ ও পেশার স্বীকৃতি, কাজের অধিকার, সুযোগ, দক্ষতা, স্থায়িত্ব এবং নিশ্চয়তা

শ্রম আইনের সর্বজনীন প্রযোজ্যতা ও শ্রমিকের স্বীকৃতি

ক) বাংলাদেশের সকল শ্রমিক—যে কোনো শিল্প, খাত, বিশেষায়িত শ্রম অঞ্চল, , কাজের ধরন নির্বিশেষে, প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক, লাভজনক বা অলাভজনক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত—সমানভাবে শ্রম আইনের সুরক্ষার আওতায় আসবে। এই লক্ষ্য অর্জনে বিদ্যমান শ্রম আইনের ব্যাপক সংস্কার অথবা নতুন ও সমন্বিত এক বা একাধিক শ্রম আইন প্রণয়ন করা।

গ) শ্রম আইনের সর্বাত্মক সংস্কারের ক্ষেত্রে "মালিক" শব্দের পরিবর্তে "নিয়োগকারী" শব্দ ব্যবহার করা। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের তার প্রয়োজন অনুযায়ী বিভিন্ন পদবি নির্ধারণের স্বাধীনতা থাকবে, তবে পদবির পার্থক্যের কারণে কেউ শ্রমিকের সুরক্ষার বাইরে থাকবে না।

ঘ) "শ্রমিক" শব্দের সংজ্ঞা আরও বিস্তৃত করা এবং "নিয়োগকারী" শব্দের সংজ্ঞা সুনির্দিষ্ট করা। "নিয়োগকারী" বলতে শুধুমাত্র সেই ব্যক্তিকে বোঝানো হবে, যিনি কর্মী নিয়োগ, চাকরিচ্যুতি এবং চাকরির শর্তাবলি নির্ধারণে চূড়ান্ত ক্ষমতা রাখেন। এই সংজ্ঞার বাইরে থাকা সকল প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনার দায়িত্বে থাকা সকল ব্যক্তি কর্মকর্তা হিসেবে গণ্য হবেন। নিয়োগকারী ব্যতিত সকলের ক্ষেত্রেই শ্রম আইন প্রযোজ্য হবে, এবং শ্রম আইনের অধীনে প্রযোজ্য আইনগত অধিকার ও সুরক্ষার আওতায় আসবেন। প্রযোজ্য ক্ষেত্রে স্বনিয়োজিত ব্যক্তিরাও "শ্রমিক" হিসেবে অন্তর্ভুক্ত হবে।

ঘ) শ্রম আইনের সর্বজনীন প্রযোজ্যতা ও শ্রমিকের স্বীকৃতি বিশেষ অঞ্চল ভিত্তিক (ইপিজেড, এসইজেড) শ্রমিকদের জন্য নিশ্চিত করা।

ঙ) সংস্কার বাস্তবায়নের জন্য অন্তর্বর্তীকালীন বিধান রাখা যেন 'শ্রমিক' এর সংজ্ঞা সম্প্রসারণের কারণে নতুন ভাবে আওতাভুক্ত ব্যক্তিগণের আর্থিক প্রাপ্য প্রদানের ক্ষেত্রে প্রয়োজনে ত্রিপাক্ষিক আলোচনার মাধ্যমে পর্যায়ক্রমিক বিধান করা যায়।

শ্রমিকের চাকুরীর আইনগত সুরক্ষা ও নিশ্চয়তা

ক) প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সব ক্ষেত্রের শ্রমিকদের জন্য নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র অথবা কাজে নিয়োজিত করার প্রমাণপত্র প্রদান বাধ্যতামূলক করা হবে। যদি লে-অফ ১৫ দিনের বেশি হয় তাহলে লে-অফ চলাকালে শ্রমিকদের প্রতিদিন কর্মস্থলে হাজির হওয়ার বাধ্যবাধকতার শর্ত বাতিল করা এবং লে-অফ চলাকালে শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।

খ) প্রতিষ্ঠান বন্ধের বিধান সংশোধন করে নিশ্চিত করা যে, অবৈধ ধর্মঘটে জড়িত না থাকা শ্রমিকরা মজুরি বা লে-অফ ক্ষতিপূরণ থেকে বঞ্চিত হবে না। শ্রমিকরা যদি মজুরি না পেয়ে কাজ বন্ধ করে দেয়, তবে সেটাকে অবৈধ ধর্মঘট হিসেবে গণ্য না করা। আইনে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করা যে, নির্দিষ্ট সময়ে মজুরি না পাওয়ার কারণে কাজ বন্ধ রাখা কোনোভাবেই আইনবহির্ভূত নয়, এবং অনুরুপ কারনে তাদের কোনো সুবিধা কাটছাঁট না করা।

গ) অসুস্থতার ছুটি গ্রহণের ক্ষেত্রে অপ্রয়োজনীয় জটিলতা দূর করা এবং অসুস্থতা ছুটি ০২ দিনের বেশি না হলে চিকিৎসা সনদ দাখিলের প্রয়োজন হবে না মর্মে শ্রম আইনে বিধান যুক্ত করা।

ঘ) অসদাচরণ সংক্রান্ত তদন্তের বিদ্যমান ব্যবস্থা কার্যকর হচ্ছেনা বিধায় এ প্রক্রিয়ায় শ্রমিক ও নিয়োগকারী উভয়ই যেন প্রয়োজনে তাদের প্রতিনিধির মাধ্যমে তাদের অবস্থান সুস্পষ্ট করতে পারে সে জন্য শ্রম আইনের পর্যলোচনা করে একটি কার্করর ব্যবস্থার বিধান রাখা।

ঙ) অসুস্থতা বা স্বাস্থ্যগত কারনে ডিসচার্জের ক্ষেত্রে চাকরি অবসানের ন্যায় (termination) শ্রমিকদের চার মাসের মজুরি প্রদান করা এবং প্রতিষ্ঠানের স্থায়ী বন্ধের কারণে চাকরির অবসানের ক্ষেত্রে চার মাসের নোটিশ/নোটিস পে প্রদান করা।

চ) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (সিবিএ ইউনিয়ন) এর কার্যনির্বাহী কমিটির সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক ও কোষাধ্যক্ষেকে শ্রম আইনের ২৬ ধারায় টার্মিনেট করা যাবে না মর্মে আইন সংশোধন করা।

জাতীয় শ্রমশক্তি নিবন্ধন সিস্টেম ও জাতীয় শ্রম তথ্য ভাণ্ডার

ক) শ্রমের স্বীকৃতি: বাংলাদেশের সকল শ্রমিকের স্বীকৃতি, ও তাদের পেশা, দক্ষতা ও কাজের পরিচিতি নিশ্চিতকল্পে প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সকল খাতের কর্মী/শ্রমিক, শ্রমবাজারে নতুন প্রবেশকারী ও বেকার সকলের নিবন্ধনপূর্বক একটি সর্বজনীন জাতীয় ডিজিটাল শ্রম নিবন্ধন সিস্টেম ও তথ্য ভাণ্ডার চালু করা হবে।

খ) তথ্যভাণ্ডারের সর্বজনীনতা: তথ্য ভান্ডারে আলাদাভাবে যাঁদের চিহ্নিত করা যাবে: ক) প্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিক (নিবন্ধিত কর্মী, বেতনভুক্ত পেশাজীবী); খ) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিক (দৈনিক মজুরিভিত্তিক শ্রমিক, গৃহকর্মী, গিগ শ্রমিক, কৃষি শ্রমিক); গ) অলাভজনক প্রতিষ্ঠানের কর্মী এবং স্বনির্ভর শ্রমিক; ঘ) প্রবাসী শ্রমিক এবং ঝুঁকিপূর্ণ পেশায় নিয়োজিত শ্রমিক; ঙ) প্রতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সকল খাতের কর্মী/শ্রমিক; চ) শ্রমবাজারে নতুন প্রবেশকারী নাগরিক; এবং ছ) বেকার।

গ) অন্যান্য তথ্যভাণ্ডারের সাথে সংযুক্তিকরণ (Interoperability): জাতীয় শ্রম তথ্যভান্ডারের সঙ্গে জাতীয় পরিচয় পত্র তথ্য ভান্ডার, জাতীয় দক্ষতা তথ্যভাণ্ডার সহ অন্যান্য পরিপূরক তথ্য ভান্ডারের মধ্যে সংযোগ স্থাপন (interoperability) করা, যেন যেকোন কর্মী/ নাগরিক দেশের যেকোন স্থান থেকে প্রয়োজনীয় সেবা পেতে পারেন।

ঘ) ডিজিটাল ও বিকেন্দ্রীভূত প্রবেশাধিকার: প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সকল খাতের শ্রমিকদের জন্য একটি জাতীয় ডিজিটাল শ্রম নিবন্ধন, ব্যবস্থাপনা সিস্টেম ও তথ্য ভাণ্ডার স্থাপন করা হবে, যা অনলাইনসহ বহুমাধ্যমিক নিবন্ধন, তথ্য হালনাগাদ, কর্মসংস্থান ও সামাজিক নিরাপত্তার তথ্য ব্যবস্থাপনা এবং গবেষণার জন্য উপযুক্ত হবে।

ঙ) স্থায়ী শ্রম কমিশনের সিদ্ধান্ত ও আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে, প্রস্তাবিত 'সামাজিক নিরাপত্তা ও শ্রমিক কল্যাণ অধিদপ্তর'-এর তত্ত্বাবধানে একটি দক্ষ টিম গঠন এবং নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে জাতীয় শ্রম নিবন্ধন ও তথ্যভাণ্ডার ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা হবে। সংশ্লিষ্ট অংশীজনদের সাথে আলোচনা করা হবে এবং প্রয়োজনীয় আইনি সংশোধন করা হবে।

চ) নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকদের জন্য বাধ্যতামূলক নিবন্ধন: বাধ্যতামূলক নিবন্ধন ও ডিজিটাল শ্রম ব্যবস্থাপনা চালু করা হবে, যেখানে নিয়োগকর্তাদের শ্রমিক নিবন্ধন, অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের জন্য মোবাইল কেন্দ্রের মাধ্যমে স্ব-নিবন্ধন এবং শ্রম পরিদর্শকদের মাধ্যমে পর্যবেক্ষণ নিশ্চিত করা হবে।

আউটসোর্সিং ও চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ

ক) সরকারি দপ্তর এবং সংস্থাগুলিতে স্থায়ী কাজের জন্য আউটসোর্সিং ভিত্তিক নিয়োগ সম্পূর্ণভাবে বন্ধ করার ব্যবস্থা করা। যারা ইতোমধ্যে স্থায়ী ধরনের কাজে আউটসোর্সিংয়ের মাধ্যমে নিযুক্ত আছেন, তাদের সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের স্থায়ী কর্মচারী হিসেবে নিয়োগের পদক্ষেপ নেয়া হবে।

খ) স্থায়ী কাজের জন্য আউটসোর্সিং পদ্ধতিতে নিয়োগ না করার বিদ্যমান আইনি বিধান কার্যকর করা।

গ) এটি নিশ্চিত করা হবে যে আউটসোর্সিং বা চুক্তিভিত্তিক নিয়োগ যেন কখনও শ্রমিকদের আইনি অধিকার এবং সুযোগ সুবিধা থেকে বঞ্চিত করার উপায় হিসেবে ব্যবহার না করা হয়; এবং তাদের মজুরি, সুযোগ-সুবিধা এবং অন্যান্য অধিকার স্থায়ী শ্রমিকদের সমমানের হয়।

কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি, কাজের অধিকার ও শোভন কাজের নিশ্চয়তা

ক) কর্মসংস্থান সৃষ্টির অগ্রাধিকার ও কর্ম পরিকল্পনাঃ শোভন, মর্যাদাপূর্ণ ও উৎপাদনশীল কর্মসংস্থান সৃষ্টির লক্ষ্যে দেশে ও বিদেশে কর্মসংস্থান সৃষ্টিকে সরকার অগ্রাধিকার বিবেচনা করবে। এ লক্ষ্যে কর্মসংস্থান দশক, স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘমেয়াদি কর্মসংস্থান প্রবৃদ্ধি লক্ষ্যমাত্রা অর্জন, সম্ভাবনাময় খাত চিহ্নিতকরণ ইত্যাদি সমন্বিত উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

খ) কর্মসংস্থান সংক্রান্ত নীতি ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোঃ সক্রিয় শ্রম বাজার নীতি (Active labour market policy) অনুসরণ করার লক্ষ্যে এবং বর্তমান শ্রম বাজার ও ভবিষ্যতের শ্রম জগতের পরিবর্তন, সম্ভাবনা, চাহিদা ও প্রতিবন্ধকতা বিবেচনায় নিয়ে বিদ্যমান জাতীয় কর্মসংস্থান নীতি, ২০২২ ব্যাপক সংশোধন ও নিয়মিত হালনাগাদ করা হবে।

গ) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের আওতায় "কর্মসংস্থান ও দক্ষতা উন্নয়ন অধিদপ্তর" স্থাপন করা হবে। বেকার ও শ্রমবাজারে নতুন প্রবেশকারীবৃন্দের জন্য উপযুক্ত কর্মসূচী গ্রহণ, মজুরী শ্রম ও স্বকর্মসংস্থানকে সমান গুরুত্ব দেয়া,

কর্মসংস্থান প্রবৃদ্ধি অর্জন ইত্যাদি লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ ও সমন্বিত উদ্যোগ বাস্তবায়নের লক্ষ্যে নির্ধারিত উইং স্থাপন করা এবং একটি শক্তিশালী আন্তঃমন্ত্রণালয় টাস্ক ফোর্স গঠন করা।

ঘ) কর্ম সৃজন প্রণোদনাঃ শ্রম ঘন উদ্যোগ কে উৎসাহিত করা, কর্মসংস্থান সৃষ্টির সাথে কর রেয়াতের সুবিধা প্রদান করা, ক্ষুদ্র ও মাঝারি শিল্পের কর্মসংস্থান কে সরকারি পর্যায়ে উদ্বুদ্ধ করতে নীতি সহায়তা প্রদান ইত্যাদিকে গুরুত্ব প্রদান করতে হবে। বিনিয়োগবান্ধব পরিবেশ সৃষ্টির জন্য সম্ভাব্য পরিকল্পনায় দেশী ও বিদেশী বিনিয়োগকারীদের জন্য যথাযথ প্রণোদনা রোডম্যাপ প্রণয়ন করে কাঙ্ক্ষিত মাত্রার কর্মসংস্থান সৃষ্টির জন্য প্রয়োজনীয় বিনিয়োগ আহরণ নিশ্চিত করা।

ঙ) স্বকর্মসংস্থান: স্বকর্মসংস্থানের জন্য উদ্যোক্তা প্রশিক্ষণ, সারাদেশে সরকারী-বেসরকারী যৌথ উদ্যোগে কার্যকর ওয়ান স্টপ সেবা কেন্দ্র চালু, মেন্টরশিপ এবং কমন ফ্যাসিলিটি চালু করা। অতিক্ষুদ্র, ক্ষুদ্র, মাঝারী খাতকে অধিকতর গুরুত্ব প্রদান করা হবে, যেখানে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে বিশেষ ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠী, নারী ও বেকার যুবসম্প্রদায়সহ প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য বিশেষ প্রণোদনার ব্যবস্থা করা হবে। সার্বিক বিষয়ে সরকারের পক্ষ থেকে একটি মাস্টারপ্ল্যান প্রণয়ন করা হবে।

চ) বেকারত্বকালীন সুরক্ষা ও প্রশিক্ষণঃ সরকারি ও বেসরকারি উদ্যোগে শ্রম বাজারে প্রবেশের ছয় মাসের মধ্যে চাকুরী না পেলে কাজের সুযোগ তৈরি করার লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও বৃত্তিমূলক কাজে নিযুক্ত করে নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত শিক্ষানবীশ ভাতা চালু করা। বেকার শ্রমিক নতুন চাকুরী না পাওয়া অবধি রি-স্কিলিং (পুন:দক্ষতা) ও আপ-স্কিলিং (উচ্চতর দক্ষতা) এর উদ্যোগ গ্রহণ করে নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত বেকার ভাতা চালু করার বিষয়টি সরকার বিবেচনা করবে।

ছ) সকল শিল্প, খাত, বিশেষায়িত শ্রম অঞ্চল, কর্মসংস্থানের ধরন, প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক, লাভজনক বা অলাভজনক প্রতিষ্ঠানে আইন অনুযায়ী ৮ ঘণ্টা কাজের সময় কার্যকর করা।

জ) পুনর্বাসন পরিকল্পনার আওতায় বিকল্প কর্মসংস্থান নিশ্চিত না করে আইন প্রয়োগের প্রয়োজনে জীবিকার উপকরণ যেমন মাছ ধরার জাল, ব্যাটারি চালিত রিক্সা, ফুটপাতের দোকান, ইত্যাদি রাষ্ট্রীয় হস্তক্ষেপে বিনষ্ট না করার বিধান চালু করা।

দক্ষতা ও মানব সম্পদ উন্নয়ন, উৎপাদনশীলতা ও টেকসই ব্যবসা

ক) কর্ম পরিকল্পনা ও সমন্বিত উদ্যোগঃ দেশের জনশক্তিকে দক্ষ ও উৎপাদনশীল কর্মী বাহিনীতে রূপান্তরিত করতে সমন্বিত উদ্যোগ নেওয়া হবে, নিয়োগকারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করে দক্ষতা উন্নয়ন কার্যক্রম পরিচালনা করা হবে, আন্তর্জাতিক শ্রমবাজার সম্প্রসারণের জন্য (Mutual Recognition Agreement) এমআরএ চুক্তি স্বাক্ষর করা হবে, এবং চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের চাহিদা পূরণের জন্য একটি জাতীয় পরিকল্পনা গ্রহণ করে বৈষম্য কমিয়ে আনার উদ্যোগ নেওয়া হবে।

খ) নীতি ও প্রাতিষ্ঠানিক সংস্কারঃ শ্রম বাজারের গতি প্রবণতা (dynamics) অনুযায়ী চাহিদার সাথে সামঞ্জস্য রেখে দেশের সব সরকারী প্রতিষ্ঠানকে একটি ছাতার নীচে নিয়ে আসা হবে এবং নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের এপেক্স বডির সাথে যৌথভাবে কারিকুলামসহ অবকাঠামো, দক্ষ প্রশিক্ষক সৃষ্টি করা হবে। সরকার প্রত্যন্ত প্রশাসনিক জেলাগুলিতে "কর্মসংস্থান কেন্দ্র" (ইসি) স্থাপন করবে যেখানে কেন্দ্রগুলি নিয়োগকর্তা এবং সম্ভাব্য কর্মচারীদের মধ্যে একটি সেতু হিসেবে কাজ করবে। দক্ষতা উন্নয়নের জন্য বিদ্যমান নীতি নির্ধারণী ও বাস্তবায়ন প্রতিষ্ঠানগুলির ম্যান্ডেট ও কাজের মধ্যে সমন্বয় আনার জন্য বিশেষ টাস্কফোর্স গঠন করা।

গ) শিক্ষাধীনতা ও শিক্ষানবীশ এবং বেকারত্বের সুরক্ষাঃ শ্রম বাজারে নতুন প্রবেশকারী তরুণদের জন্য বিদ্যমান নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের অধীনে পরিকল্পিত শিক্ষাধীনতা ও শিক্ষানবীশ কর্মসূচী চালু করা, এ লক্ষ্যে একটি জাতীয় তহবিল গঠন করা হবে। সম্ভাবনাময় নতুন পেশা চিহ্নিত করে বিশেষায়িত দক্ষতা সৃষ্টিকারী খাতগুলো চিহ্নিত করে পর্যাপ্ত নীতি সহায়তা প্রদান এবং এই খাতগুলোর জন্য দক্ষ শ্রমশক্তি গড়ে তোলা।

ঘ) আর্থিক বরাদ্দঃ জাতীয় বাজেটে শিক্ষা বাজেটের অধীনে উপখাত হিসেবে অথবা আলাদা খাত হিসেবে দক্ষতা উন্নয়নকে অন্তর্ভুক্ত করা।

চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের সম্ভাবনা ও সাফল্যের পথে উত্তরণ

ক) আন্তর্জাতিক বাজারের চাহিদা পূরণ ও বিদেশী বিনিয়োগ আকৃষ্ট করতে চতুর্থ শিল্প বিপ্লব সংশ্লিষ্ট খাতে উপযুক্ত দক্ষ কর্মী সৃষ্টির জন্য একটি জাতীয় পরিকল্পনা প্রণয়ন করা।

খ) চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের প্রস্তুতি নেয়ার জন্য, প্রধান প্রযুক্তি সমূহ যেমন- AI, রোবোটিকস, এবং ডিজিটাল প্রযুক্তি, ক্লাউড কম্পিউটিং, থ্রিডি প্রিন্টিং, বায়ো টেকনোলজি খাতের শ্রমিকদেরকে প্রস্তুত করতে 'জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি' চালু করা এবং এ ক্ষেত্রে বৈশ্বিক শ্রমবাজার ও উদীয়মান শিল্পের চাহিদার সঙ্গে বেসরকারি খাতের সমন্বয় সাধন।

গ) বিদ্যমান শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল (Indsutry Skills Council) গুলিকে শক্তিশালী করার পাশাপাশি অগ্রাধিকার শিল্পগুলিতে (স্বাস্থ্য, জৈবপ্রযুক্তি, শক্তির বিকল্প উৎস, রোবোটিক্স এবং অটোমেশন সহ) নতুন শিল্প দক্ষতা কাউন্সিল প্রতিষ্ঠা করা।

ঘ) শ্রম অসন্তোষ মোকাবিলায় নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের প্রযুক্তিয়ানের পরিকল্পনার আলোকে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের সাথে যৌথভাবে ছাঁটাই হওয়া শ্রমিকের জন্য সমন্বিত কৌশল প্রণয়ন, সম্ভাব্য ক্ষতিগ্রস্ত খাতের শ্রমিকদের পুনর্বাসন ইত্যাদিসহ নিয়োগ পরিকল্পনা নিরূপণ করা।

ঙ) প্রযুক্তি নির্ভর স্টার্টআপ ও উদ্যোগসমূহকে সহায়তা প্রদানের জন্য জেলা ভিত্তিক ও বিশ্ববিদ্যালয় কেন্দ্রিক ১০০ টি ইনোভেশন এবং উদ্যোগ হাব (Innovation and Entrepreneurship Hub) তৈরি করা যা শোভন কর্মসংস্থানে ভূমিকা রাখবে।

আঞ্চলিক বৈষম্য দূরীকরণ এবং সুষম নগরায়ন

ক) পিছিয়ে পড়া অঞ্চলগুলোতে টেকসই এবং শোভন কর্মসংস্থান নিশ্চিত করতে সংশ্লিষ্ট নীতির ভিত্তিতে শ্রমঘন শিল্প ও বিশেষ অর্থনৈতিক এলাকা প্রতিষ্ঠার উদ্যোগ নেয়া।

খ) শ্রমের বিকেন্দ্রীকরণ ও অভ্যন্তরীণ অভিবাসী সমস্যার সমাধানে পরিকল্পিত শিল্প বিকেন্দ্রীকরণ ও নাগরিক সুবিধা নিশ্চিত করা।

কৃষি, শিল্প ও সেবা খাতে কর্মসংস্থান

ক) কৃষিতে মজুরি বা অন্য কোনভাবে যারা অন্যের জমিতে শ্রম দেয়, তাদেরকে কৃষিশ্রমিক হিসেবে চিহ্নিত করা।

খ) কৃষি শ্রমিকদের শ্রম আইনে বিদ্যমান কোনো ধরনের শর্ত ব্যতীত শ্রম আইনের সুরক্ষায় অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) কৃষিশ্রমিকদের সংগঠন করার অধিকারঃ ইউনিয়ন, উপজেলা, জেলা ও জাতীয়ভিত্তিক ইউনিয়ন ও ফেডারেশন করার অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে আইনে সুনির্দিষ্ট বিধান সন্নিবেশ করা

ঘ) কমিশনের অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে ইউনিয়ন করার সুপারিশ বিবেচনায়, প্রতি ইউনিয়ন পরিষদ এলাকায় ১০০জন কৃষিশ্রমিক একত্রিত হয়ে সংগঠন করা এবং বিভিন্ন কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা ও দরকষাকষি করার অধিকার নিশ্চিত করা।

ঙ) মজুরি, প্রাপ্য এসব বিষয়ে ইউনিয়ন পরিষদ বা গ্রাম আদালত যাতে সক্রিয়ভাবে কাজ করতে পারে তার লক্ষ্যে তাদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা। ব্যর্থ হলে কৃষিশ্রমিকদের শ্রম আইন ১২৪ক অনুযায়ী শ্রম পরিদর্শকের কাছে যাওয়ার প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা।

চ) কৃষিশ্রমিকদের পেশাগত, বিশেষ করে রাসায়নিক ও কিটনাশক ব্যবহারের কারনে অন্যান্য শ্রমিকদের মতো তাদের ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার নিশ্চিত করা।

ছ) কৃষিশ্রমিকদের দক্ষতা উন্নয়নে সরকারী উদ্যোগে ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং কৃষিশ্রমিকদের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত, বিশেষ করে সামাজিক বীমায় অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করা।

জ) বৈশ্বিক প্রতিযোগিতা, চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের চ্যালেঞ্জ, উৎপাদনশীলতার ঘাটতির প্রেক্ষিতে কর্মসংস্থান সৃষ্টির নিম্নমুখী প্রবনতার বাস্তবতায় শ্রমঘন শিল্পসমূহকে চিহ্নিত করে শিল্পে কর্মসংস্থান পরিকল্পনা প্রণয়ন করা।

ঝ) শিল্পে এবং পণ্যে বৈচিত্র্য এনে এবং নতুন বাজার সৃষ্টির মাধ্যমে তৈরি পোশাক শিল্পের ওপর নির্ভরতা কমিয়ে আনার জাতীয় পরিকল্পনায় কর্ম সংস্থান সৃষ্টির বিষয়ে প্রাধান্য দেয়া । রপ্তানি বহুমুখীকরন শিল্প, বিশেষ উন্নয়নমুলক শিল্পে, অগ্রাধিকারপ্রাপ্ত শিল্পসমুহের তালিকা পুনর্মুল্যায়ন করে নতুন তালিকা প্রনয়ণ করা।

ঞ) পণ্য ও সেবা উৎপাদনকারী পরিবার ভিত্তিক, অতিক্ষুদ্র, ক্ষুদ্র শিল্পের সংজ্ঞার সংস্কার করে প্রাতিষ্ঠানিক সুবিধাসমূহ সম্প্রসারণের মাধ্যমে নানামূখী প্রতিবন্ধকতা দূর করা।

ট) টেকসই ও উন্নত প্রযুক্তির আহরণ, বিদ্যমান প্রযুক্তির উন্নয়ন এবং তদানুযায়ী শ্রমিকের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে উৎপাদনশীলতা ও প্রতিযোগিতার সক্ষমতা বাড়ানো।

অতিক্ষুদ্র ও ক্ষুদ্র উদ্যোক্তা ভিত্তিক কর্মসংস্থান

ক) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের প্রাতিষ্ঠানিকীকরণঃ একক নিবন্ধন ব্যবস্থা চালু করে অতিক্ষুদ্র ও ক্ষুদ্র উদ্যোক্তাদের জন্য দীর্ঘমেয়াদী, স্পষ্ট এবং পূর্বানুমেয় কর কাঠামো প্রণয়নের উদ্যোগ গ্রহণ করা।

খ) সুনির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা ভিত্তিক একটি দীর্ঘ মেয়াদী জাতীয় পরিকল্পনা প্রণয়ন করা, যেখানে সিএমএসএমই-র সংখ্যা কর্মসংস্থানের লক্ষ্যমাত্রা, জিডিপিতে সিএমএসএমই-র অংশীদারিত্বের অনুপাত স্বল্প, মধ্য ও দীর্ঘ মেয়াদে অর্জনের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হবে এবং উপযুক্ত প্রাতিষ্ঠানিক ও আর্থিক বরাদ্দ দেয়া।

গ) স্থানীয় পণ্যের ক্লাস্টার ভিত্তিক উদ্যোগে নারী ও পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠীকে প্রাধান্য দেয়া।

ঘ) অতিক্ষুদ্র ও ক্ষুদ্র উদ্যোক্তাবৃন্দের ব্যবসায়ের ক্ষেত্রে আর্থিক ব্যবস্থাপনা, পণ্যের কাঁচামাল সংগ্রহ, পণ্যের ডিজাইন, প্যাকেজিং, মার্কেটিং, পণ্যের বাজার অনুসন্ধান, ব্যবসায়ের সম্প্রসারণ, ব্রান্ডিং ইত্যাদি বিষয়ে প্রশিক্ষণের সাথে সেবা প্রদানের ব্যবস্থা করা।

ঙ) গৃহভিত্তিক ও পারিবারিক শিল্পকে সুরক্ষার জন্য বিশেষ প্রকল্প হাতে নেয়া এবং ঐতিহ্যবাহী শিল্পকে রক্ষার জন্য ভর্তুকির ব্যবস্থা করা।

চ) অতি ক্ষুদ্র ও ক্ষুদ্র উদ্যোক্তাবৃন্দের ঋণ প্রবাহ বাড়াতে বাংলাদেশ ব্যাংকের পুনঃ অর্থায়নের পাশাপাশি ব্যাংকের ঋণ প্রক্রিয়া খরচে ভর্তুকি দেয়ার উদ্যোগ নেয়া।

শিক্ষাধীনতা

ক) প্রশিক্ষণ প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান ও নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের যৌথ উদ্যোগে শিক্ষাধীনতা কর্মসূচি চালু করা হবে। শিক্ষাগত কারিকুলাম শিল্পের বর্তমান চাহিদার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে প্রস্তুত করে ব্যবহারিক প্রশিক্ষণ এবং নিয়মিত ফিডব্যাকের মাধ্যমে দক্ষ কর্মী তৈরির উদ্যোগ গ্রহণ করা।

খ) অনানুষ্ঠানিক খাতের শিক্ষাধীনতা ও শিক্ষানবীশের অতীত সাফল্য ও ব্যর্থতার নিরিখে এন এস ডি এ-র অধীনে অনানুষ্ঠানিক খাতের জন্য পৃথক কর্মসূচী চালু করা।

গ) শিক্ষাধীনতা কর্মসূচি চালুকারী প্রতিষ্ঠানকে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে লেভী সুযোগ প্রদান করা হবে। ক্ষুদ্র ও মাঝারি আকারের উদ্যোগগুলিকে (এস. এম. ই) এই শিক্ষাধীনতা কর্মসূচীতে অন্তর্ভুক্ত করতে আর্থিক প্রণোদনা চালু করা।

ঘ) শ্রম বাজারে প্রবেশের আগে এবং পরে শ্রমশক্তির জন্য ব্যপক ক্যারিয়ার সহয়তা কর্মসূচী চালু করা, যার আওতায় ক্যারিয়ার পরিকল্পনায় সহায়তার পাশাপাশি শিক্ষাধীনতা ও শিক্ষানবীশ কর্মসূচীতে সম্পৃক্ত করার ব্যবস্থা করা।

২.২ মজুরি ও ন্যায্য হিস্যা

সার্বজনীন জাতীয় ন্যূনতম মজুরি এবং খাত, অঞ্চল ও পেশাভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি

ক) সর্বজনীন জাতীয় ন্যূনতম মজুরি

বাংলাদেশের সকল শ্রমিকের জন্য একটি জাতীয় ন্যূনতম মজুরি ঘোষণা করা, যা প্রাতিষ্ঠানিক-অপ্রাতিষ্ঠানিক, সরকারি-বেসরকারি, দেশি-বিদেশি প্রতিষ্ঠানে নিয়জিত এবং ব্যক্তি পর্যায়ে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের মজুরি নির্ধারণের ন্যূনতম মানদণ্ড হিসেবে বিবেচিত হবে। সর্বজনীন জাতীয় ন্যূনতম মজুরি জীবনী মজুরি/বেতনের (living wage) ধারণাকে ভিত্তি হিসেবে বিবেচনা নিয়ে প্রতি তিন বছর পরপর মূল্যস্ফীতি ও জীবনযাত্রার মান বিবেচনায় মূল্যায়ন ও পুনর্নির্ধারণ করা। মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের মজুরি বৈষম্য দূরিকরণ বিশেষভাবে বিবেচ্য হবে।

খ) সেক্টর/খাত ও পেশাভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি

জাতীয় ন্যূনতম মজুরিকে ভিত্তি ধরে কাজের প্রকৃতি, খাতভিত্তিক চাহিদা, ঝুঁকি এবং অঞ্চলভেদে বিশেষ খাত ও পেশার জন্য পৃথক ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা, যা কোনোভাবেই জাতীয় ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম হবে না; বরং তা সমপরিমাণ বা তার চেয়ে বেশি হবে। বিশেষ খাত ও পেশার ঘোষিত ন্যূনতম মজুরি যদি জাতীয় ন্যূনতম মজুরির নিচে হয়, তবে তা স্বয়ংক্রিয়ভাবে জাতীয় ন্যূনতম মজুরির পর্যায়ে উন্নীত হবে।

গ) যৌথ দরকষাকষি

যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে বিশেষ খাত ও পেশাভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি করার ক্ষেত্রে শ্রমিকদের আইনগত যৌথ দরকষাকষির অধিকার বহাল রাখা। যৌথ দরকষাকষির মাধ্যমে নির্ধারিত ন্যূনতম মজুরি জাতীয় বা খাতভিত্তিক ন্যূনতম মজুরির চেয়ে কম হতে পারবে না।

ঘ) মজুরি নির্ধারণে আইনি ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো

শ্রম, শ্রম অর্থনীতি ও মজুরি বিষয়ে বিশেষজ্ঞ, শ্রমিক ও মালিক প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে একটি স্থায়ী জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কমিশন গঠন করা, যার আওতায় সরকারি পে কমিশন, মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন এবং সংবাদপত্র ওয়েজ বোর্ড অন্তর্ভুক্ত থাকবে, যাতে একক কমিশনের মাধ্যমে দেশে সকল মজুরি ও ভাতা নির্ধারণ ও বাস্তবায়ন সম্ভব হয়। আবার খাত ও পেশাভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে স্থায়ী কমিশনের অধীনে এক বা একাধিক কমিটি গঠন করা হবে। কমিশনের কাঠামো, কার্যপরিধি ও বিধানাবলি শ্রম আইনে অন্তর্ভুক্ত করতে প্রয়োজনীয় আইন সংস্কার করা ও এ সংক্রান্ত সংস্করণ হালনাগাদ করতে অংশীজনদের সঙ্গে নিয়মিত সংলাপ আয়োজন করা।

ঙ) মজুরি বৈষম্য নিরসন

মজুরি কাঠামোয় সর্বোচ্চ ও সর্বনিম্ন বেতনের মধ্যে পার্থক্য দূর করে ভারসাম্য নিশ্চিত করার পাশাপাশি সরকারি ও বেসরকারি খাতের মধ্যে মজুরি বৈষম্য কমানোর জন্য কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা। মজুরি পরিশোধে লিঙ্গ বৈষম্য, শারিরিক প্রতিবন্ধকতা ও জাতিগত বিভাজন পরিহার আইনগতভাবে বাধ্যতামূলক করা। বৈষম্য নিরোসনে জাতীয় অর্থনীতির প্রবৃদ্ধি ও শিল্পোন্নয়নের সঙ্গে শ্রমিকের সঙ্গতিপূর্ণ সার্বিক জীবনমানের উন্নয়ন নিশ্চিত করা আবশ্যক।

মজুরি নির্ধারণের মানদণ্ড ও মজুরি নির্ধারণের পদ্ধতি

ক) মজুরি কাঠামো মানদণ্ড

ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে পরিবারে একক উপার্জনকারীকে বিবেচনায় নিয়ে এমন পরিমাণ নির্ধারণ করা হবে, যাতে শ্রমিক তার পরিবারের প্রয়োজন মেটাতে পারেন। মোট মজুরিতে মূল বেতনসহ বাড়ি ভাড়া, চিকিৎসা ও যোগাযোগ ভাতা অন্তর্ভুক্ত থাকবে এবং খাদ্য, পরিবহণ, শিক্ষা ভাতা ও রেশন সুবিধা কাঠামোর বাইরে রাখা হবে।

খ) মানদণ্ডভিত্তিক জাতীয় মজুরি নির্ধারণের পদ্ধতি ও উপাত্ত

সর্বজনীন জীবনধারণ উপযোগী ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণে শ্রমিক পরিবারের মাসিক খাদ্য ব্যয়, খাদ্যবহির্ভূত ব্যয় (যেমন বাসস্থান, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, সামাজিক ও বিনোদন) এবং ন্যূনতম মাসিক সঞ্চয় বিবেচনায় নেয়া।

প্রোডাকশন লক্ষ্যমাত্রা যৌক্তিকীকরণ ও পিসরেট ভিত্তিক লক্ষ্যমাত্রা ও পিস প্রতি মজুরি নির্ধারণ

প্রযোজ্য শিল্পে কারখানা/প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে নিয়োগকারী ও শ্রমিক পক্ষ এবং টাইম-স্টাডি বিশেষজ্ঞের সমন্বয়ে কমিটি গঠনের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক মানদণ্ড ও বাংলাদেশের প্রেক্ষিত বিবেচনায় শ্রমিকের জন্য 'সর্বোচ্চ অথবা সর্বনিম্ন দৈনিক পিস তৈরির লক্ষ্যমাত্রা' এবং মজুরি নির্ধারণ করা।

মজুরি বৃদ্ধির হার ও মজুরি পরিশোধ প্রক্রিয়া

বার্ষিক মজুরি বৃদ্ধির হার নির্ধারণের ক্ষেত্রে গড় মূল্যস্ফীতির সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে বৃদ্ধি নিশ্চিত করা। মজুরি বৃদ্ধির হার নির্ধারণের জন্য আইএলও'র গৃহীত দলিল "Meeting of experts on wage policies, including living wages" অনুসরণ করা যেতে পারে।. সকল মজুরি ও ভাতা ডিজিটাল পদ্ধতিতে পরিশোধ করা বাধ্যতামূলক করা।

শ্রমিকদের অর্জিত প্রাপ্য

মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণের জন্য দুই বছরের চাকরির শর্ত বাতিল করে একবছর করা। বরখাস্তের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণ না দেওয়ার বিধান বাতিল করে শ্রমিকদের পূর্ববর্তী চাকরির ভিত্তিতে প্রাপ্য ক্ষতিপূরণ বা গ্রাচ্যুইটি ও অন্যান্য সুবিধা নিশ্চিত করা। শ্রমিকদের চাকরি যেভাবেই শেষ হোক না কেন, সবার জন্য গ্র্যাচুইটি বা ক্ষতিপূরণ পাওয়ার আইনি নিশ্চয়তা রাখা।

বাধ্যতামূলক তহবিল ও আপদকালীন মজুরি বিমা

ক) মজুরি নিয়মিত রাখতে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের আর্থিক ব্যবস্থাপনায় ক্যাশ ফ্লো ঠিক রাখার জন্য ব্যবস্থাসমূহ, যেমন—ব্যাংক ওভারড্রাফট, বাধ্যতামূলক আপদকালীন তহবিল (তিন মাসের মোট বেতন/মজুরির সমপরিমাণ) এবং অন্যান্য ব্যবস্থা গ্রহন করা। একই সাথে দেউলিয়া আইনে সংশোধন করে শ্রমিকদের পাওনা প্রথমে পরিশোধের বিধান নিশ্চিত করা।

খ) রপ্তানীমুখি শিল্পের সকল প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকার একটি আপদকালীন তহবিল গঠন করবে, যেখানে নিয়োগকারী কারখানা/প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের ২ মাসের মজুরি/বেতনের সমপরিমান টাকা উক্ত তহবিলে জমা রাখবে। এই তহবিল প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকারী, সরকার ও উক্ত শিল্পের মালিকদের এসোসিয়েশন (যদি থাকে) এর যৌথ ব্যবস্থাপনায় পরিচালিত হবে। তবে কোনো কারনে নিয়োগকারীর অবর্তমানে সরকার জরুরি পরিস্থিতিতে নিজস্বভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারবে।

গ) জাতীয় মজুরি নিশ্চয়তা বীমা স্কীম চালু করা, যাতে করে কোন প্রতিষ্ঠান মজুরী প্রদানে ব্যর্থ হলে, কোন শ্রমিক ছাঁটাই হলে, পুনরায় কম বেতনে নিযুক্ত হলে, এই বীমার আওতায় তা পরিশোধ করা যায়।

জবাবদিহিতা ও দায়বদ্ধতা

মজুরি পরিশোধ সংক্রান্ত তথ্য প্রতি মাসে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরে অনলাইনে জমা বাধ্যতামূলক করা এবং মজুরি সংক্রান্ত শ্রম আইন বাস্তবায়নে স্থানীয় প্রশাসনসহ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানসমূহের সহযোগিতা নিশ্চিত করা। মজুরি প্রদান বকেয়া হওয়ার সম্ভাবনা দেখা দিলে যৌক্তিক সময়কাল পূর্বেই তা শ্রমিক ও কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে লিখিতভাবে জানাতে হবে এবং নির্ধারিত তারিখের সাতদিন আগে বিলম্বের বিষয়ে শ্রমিককে অবহিত করতে হবে। ডাইফি এর মধ্যস্থতায় শ্রমিক ও নিয়োগকারীদের প্রতিনিধির মতামতের ভিত্তিতে মজুরি প্রদানের তারিখ নির্ধারিত হবে এবং পুন:নির্ধারিত তারিখের মধ্যে মজুরি প্রদান করা না হলে উক্ত তারিখের পর হতে নির্দিষ্ট ০.৫% হারে ক্ষতিপূরণ (সর্বোচ্চ ৩০ দিনের জন্য) দিতে হবে।

সম্পদবৈষম্য ও ন্যায্য হিস্যা

শ্রমিকদের (উপকারভোগী) মুনাফা ভাগের বিদ্যমান বিধান বহাল রাখা এবং তা সকল শ্রেণির শ্রমিকের—যারা বাণিজ্যিক ও শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলিতে কর্মরত এবং যেগুলি লাভজনকভাবে পরিচালিত হয়—মধ্যে সম্প্রসারিত করা, এবং এক্ষেত্রে শ্রমিকের আইনগত প্রাপ্য নিশ্চিত করা। সামগ্রিক উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন এবং শ্রমিকসহ সংশ্লিষ্ট সকলের ন্যায্য হিস্যা নিশ্চিত করার সুনির্দিষ্ট বিধিবিধান করা।

শিল্পায়ন ও ব্যবসা সহায়ক পরিবেশ

জাতীয় পর্যায়ে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, মর্যাদাপূর্ণ কাজ এবং টেকসই এন্টারপ্রাইজ বিকাশের কাঠামোগত বাধা চিহ্নিত করে নীতিগত পরিবেশের মূল্যায়ন, দক্ষতা উন্নয়ন, কর্মসংস্থান সৃষ্টি, আনুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে রূপান্তর ও সামাজিক সংলাপ শক্তিশালীকরণের মাধ্যমে অর্থনীতির ডিজিটাল ও সবুজ রূপান্তর ঘটানোর উদ্যোগ নেয়া। খাতভিত্তিক পর্যায়ে ভ্যালু চেইন উন্নয়ন, নীতিমালা প্রণয়ন ও সামাজিক সংলাপের মাধ্যমে উচ্চ উৎপাদনশীলতা ও কর্মসংস্থান বৃদ্ধিতে সুনির্দিষ্ট পদক্ষেপ গ্রহণ করা। প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে ব্যবস্থাপনার উন্নতি, কাজের পরিবেশ উন্নয়ন, টেকসই উৎপাদন, কুটির ও ক্ষুদ্র উদ্যোগের আনুষ্ঠানিকীকরণ এবং শ্রমিকের অংশগ্রহণের মাধ্যমে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কার্যকর উদ্যোগ গ্রহণ করা। শিল্পায়ন ও ব্যবসা সহায়ক পরিবেশ তৈরিতে উচ্চ উৎপাদন খরচ কমানোর জন্য কর কাঠামোর সংস্কার করা, ব্যবসা নিবন্ধন এবং পরিচালনায় জটিল ও বহুমাত্রিক অনুমোদন প্রক্রিয়া সহজ করা, সাপ্লাই চেইনের অদক্ষতা দূর করতে ডিজিটাল পদ্ধতি চালু করা, রাষ্ট্রের পক্ষ থেকে মালিক ও শ্রমিক উভয় পক্ষের প্রতি ভারসাম্যমূলক নীতি গ্রহণ করা, এবং নিয়োগকারীর সক্ষমতা বৃদ্ধি ও ন্যায্য মজুরি নিশ্চিত করা।

২.৩ নিরাপদ কাজ, স্বাস্থ্যসম্মত কর্ম পরিবেশ ও শ্রমিকের স্বাস্থ্যসেবা

সবার জন্য নিরাপদ কাজ, স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ তৈরি করার জন্য পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত কাঠামো ও নীতিমালা সার্বজনীন করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় সংশোধনী এবং হালনাগাদ করা

বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ সংশোধন করে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংজ্ঞা ও বিধান আধুনিকায়ন, ঝুঁকিপূর্ণ কাজ চিহ্নিত করে সুরক্ষা ও ঝুঁকি ভাতা নিশ্চিত, সেইফটি কমিটি গঠন ও প্রশিক্ষিত কর্মকর্তা নিয়োগ বাধ্যতামূলক করা। কৃষিশ্রমিকদের আইনি কাঠামোয় অন্তর্ভুক্তি, আধুনিক চ্যালেঞ্জ (AI, ডিজিটাল, অতিমারী, জলবায়ু পরিবর্তন) মোকাবেলায় নীতিমালা হালনাগাদ, জাতীয় শিল্প-স্বাস্থ্য-সেইফটি কাউন্সিল কার্যকরকরণ, পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক পৃথক আইন ও কর্তৃপক্ষ গঠন করা। ILO কনভেনশন ১৫৫, ১৮৭ ও ১৯০ অনুস্বাক্ষরের মাধ্যমে শ্রমিকদের নিরাপদ ও স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।

শ্রম আইন ও শ্রম পরিদর্শন প্রয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের দুর্বলতা এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগের মধ্যে সমন্বয়হীনতা

শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থাকে কার্যকর করতে, টাস্ক ফোর্স গঠন, সমন্বিত পরিদর্শন কাঠামো চালু, সেক্টরভিত্তিক চেকলিস্ট প্রণয়ন ও হালনাগাদ, এবং পরিদর্শন প্রতিবেদন ওয়েবসাইটে প্রকাশের ব্যবস্থা গ্রহণ করা। প্রধান বয়লার পরিদর্শককে শ্রম মন্ত্রণালয়ের অধীনে এনে যৌথ পরিদর্শন কার্যক্রম চালু করা। একই সঙ্গে রোগ-ব্যাধি ও দুর্ঘটনার প্রতিবেদন নিয়মিত প্রকাশ, কলকারখানা অধিদপ্তরসহ মালিক ও ট্রেড ইউনিয়নে OSH ইউনিট গঠন এবং সেইফটি কমিটির কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার ওপর জোর দেওয়া। এছাড়া শ্রম বিধিমালা ২০১৫-এর সংশোধিত বিধি ৭৫ কার্যকর করতে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা রেখে সরকারি প্রজ্ঞাপন জারির করা।

কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তায় জাতীয় ও আন্তর্জাতিক মান বজায় রাখা, আপদ চিহ্নিতকরণ প্রক্রিয়া এবং পরিবেশগত বিষয় অন্তর্ভুক্তকরণ

পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ে আন্তর্জাতিক মানের সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে একক ও সেক্টরভিত্তিক জাতীয় মানদণ্ড প্রণয়ন এবং তা বাস্তবায়নের জন্য সরকার, মালিক, শ্রমিক ও বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে কমিটি গঠন করা। প্রতিটি কারখানায় সেইফটি ব্যবস্থাপনা নীতি ও বাস্তবায়ন কার্যক্রম চালুর পাশাপাশি নিয়মিত মূল্যায়ন ও প্রতিবেদন প্রদানের ওপর গুরুত্ব দেয়া। রাসায়নিক ও বর্জ্য ব্যবস্থাপনা, পরিবেশগত ঝুঁকি, এবং বিপজ্জনক কাজের হালনাগাদ তালিকা চেকলিস্টে অন্তর্ভুক্ত করে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা। রাসায়নিক ব্যবস্থাপনা ও পরিদর্শনের জন্য সরকার নির্ধারিত প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব নির্ধারণ এবং পরিবেশ সুরক্ষায় একটি গাইডলাইন তৈরি করা। পাশাপাশি, সেক্টরভিত্তিক মানদণ্ড বাস্তবায়নে SOP তৈরি করা।

পেশাগত রোগ ও ব্যাধি নির্ণয়, রিপোর্ট করার প্রক্রিয়া ও ক্ষতিপূরণ

শ্রম আইনে পেশাগত রোগ-ব্যাধির তালিকা আধুনিক প্রযুক্তি ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের প্রেক্ষাপটে হালনাগাদ করে কোভিডসহ নতুন সংক্রামক রোগ অন্তর্ভুক্ত করা। মানসিক ও শারীরিক স্বাস্থ্য, অতিরিক্ত শ্রমঘণ্টাজনিত রোগ এবং নারী শ্রমিকদের কাউন্সেলিং সুবিধা আইনে সংযোজন করা। রোগ শনাক্ত ও প্রতিবেদন প্রক্রিয়া সহজতর করা। পাশাপাশি, চিকিৎসকদের কারিকুলামে পেশাগত স্বাস্থ্য সংযুক্ত, নিপসম ও শিল্পাঞ্চলভিত্তিক বিশেষায়িত ল্যাব ও ক্লিনিক স্থাপন, তথ্যভাণ্ডার গঠন, শ্রমঘন এলাকাগুলোতে হেলথ ক্যাম্প চালু, শ্রমকল্যাণ কেন্দ্র আধুনিকীকরণ ও মাতৃত্বকালীন সুবিধা নিশ্চিতকরণ এবং শ্রবণ ও দৃষ্টিশক্তি সংক্রান্ত বিষয়গুলোকে আইনি কাঠামোতে যুক্ত করা। অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকের জন্য এলাকা ভিত্তিক স্বাস্থ্যকেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা এবং প্রাতিষ্ঠানিক খাতে ৫০০০-এর কম শ্রমিক কর্মরত আছে এমন কারখানা/প্রতিষ্ঠানসমূহের উদ্যোগে ও তত্ত্বাবধানে শিল্প এলাকায় ক্লাস্টারভিত্তিক স্বাস্থ্য কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা। ৫০০০ ও তদূর্ধ শ্রমিক কর্মরত আছে এমন কারখানায় শ্রম আইনের বিদ্যমান বিধান কার্যকর হবে।

দুর্ঘটনা এবং অভিযোগ করার প্রক্রিয়া, ক্ষতিপূরণ এবং পুনর্বাসন:

ক্ষতিপূরণের পরিমাণ বৃদ্ধি ও মানদণ্ড নির্ধারণসহ শ্রম আইনে সংশ্লিষ্ট ধারা হালনাগাদ করে পঙ্গুত্ববরণকারী ও অক্ষম শ্রমিকদের পুনর্বাসন ও সামাজিক নিরাপত্তার আওতায় আনা। বর্তমান ক্ষতিপূরনের পরিমান বৃদ্ধি করে একটি সর্বনিম্ন সীমা নির্ধারন করা, এবং একটি ত্রিপক্ষীয় কমিটির মাধ্যমে আইএলও কনভেনশন ১২১ ও হাইকোর্ট এর নির্দেশনা অনুযায়ী ক্ষতিপূরনের মানদন্ড নির্ধারন করা। ক্ষতিপূরনের মামলা দায়ের উৎসাহিত করতে কোর্ট ফি রদ করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা। দুর্ঘটনায় নিহত ও আহত শ্রমিকদের সুচিকিৎসা, হেলথ কার্ড এবং বিনামূল্যে চিকিৎসার

সুবিধা, ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা ও একটি কেন্দ্রীভূত তথ্যভাণ্ডার গঠন করে তা হালনাগাদ ও প্রকাশের ব্যবস্থা করা। এছাড়া নিরপেক্ষ তদন্ত কমিটি গঠন, বিস্তারিত প্রতিবেদন প্রকাশ, বিস্ফোরক ও বয়লার পরিদর্শনের কার্যকারিতা বৃদ্ধি, জাহাজভাঙা শিল্পে সমন্বিত পরিদর্শন এবং জেলে, নির্মাণ শ্রমিক ও বজ্রপাতে ক্ষতিগ্রস্ত কৃষকদের শ্রম আইনের আওতায় এনে ক্ষতিপূরণ নিশ্চিতকরণ এবং কর্মস্থলে যাতায়াতকালে দুর্ঘটনার বিষয়টি আইনে অন্তর্ভুক্ত করে ঝুঁকি নিরূপণ ও প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থার গ্রহন করা ও বিমার আওতায় ক্ষতিপূরণের বিধান শ্রম আইনে অন্তর্ভূক্ত করা।

শ্রমিকের উন্নত স্বাস্থ্যসেবা প্রাপ্তির নিশ্চয়তা

শ্রমঘন এলাকায় শ্রমিকবান্ধব হাসপাতাল বা স্যাটেলাইট ক্লিনিক স্থাপন, শ্রমকল্যাণ কেন্দ্রগুলিতে চিকিৎসা সুবিধা ও ন্যায্য মূল্যে ওষুধ সরবরাহ, শ্রমিকদের ইন্সুরেন্সের আওতায় আনা ও কার্ড প্রদানের মাধ্যমে চিকিৎসা সুবিধা নিশ্চিত করা। শ্রম বিধিমালা ২০১৫-তে পরিবর্তন এনে ঝুঁকিপূর্ণ শিল্পে কর্মরত সকল শ্রমিকদের জন্য বছরে একবার এবং অন্যান্য শিল্পের জন্য ২/৩ বছরে অন্তত: একবার স্বাস্থ্য পরীক্ষার বিধান যুক্ত করা। বিপজ্জনক কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য ঝুঁকি নিরূপণ, আপদ চিহ্নিতকরণ এবং পিপিই ও প্রয়োজনীয় সরঞ্জাম সরবরাহের ব্যবস্থা রাখা।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ, গবেষণা, তথ্য সংরক্ষণ এবং পরিবীক্ষণ ও মূল্যায়ন

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, গবেষণা, পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন এবং কেন্দ্রীয় তথ্যভাণ্ডার গঠন করার পাশাপাশি মাধ্যমিক, উচ্চ মাধ্যমিক ও উচ্চশিক্ষা পর্যায়ে পাঠ্যক্রমে এই বিষয় অন্তর্ভুক্ত করে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, পরিবেশ ও শ্রম মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে একটি কারিকুলাম চূড়ান্তকরণ কমিটি গঠন করা। শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তনে যুগোপযোগী পাঠ্যক্রম ও পৃথক প্রশিক্ষণ চালু, সরকারি-বেসরকারি বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠানকে অন্তর্ভুক্তকরণ, NOSHTRI-এর অধীনে নিয়মিত গবেষণা, উচ্চতর শিক্ষা (মাস্টার্স, ডিপ্লোমা), শিল্প-কারখানার মধ্যম সারির ব্যবস্থাপকদের প্রশিক্ষণ, টিটিসির কারিকুলামে বিষয়টি যুক্তকরণ এবং শিক্ষা কার্যক্রমের পরিবীক্ষণ, মূল্যায়ন ও হালনাগাদের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়গুলি বিশেষ পেশা এবং ঝুঁকিপূর্ণ শ্রমের জন্য প্রযোজ্য এবং বাস্তবায়নে প্রকল্প

"ঝুঁকিপূর্ণ" ও "বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন গোষ্ঠী"সহ আউটসোর্সিং, সেলুন, বিউটি পার্লার, ক্ষুদ্র পাদুকা শিল্প, পেশাদার গাড়িচালক, বেসরকারি গণপরিবহনের চালক, ব্যক্তিগত গাড়িচালক, অটোচালক, সিএনজি চালক, ভ্যান ও রিক্সাচালক, বর্জ্য সংগ্রহকারী ও ইলেক্ট্রনিক্স বর্জ্য ব্যবস্থাপনাসহ সকল অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে আইনি কাঠামোতে অন্তর্ভুক্তিসহ কার্যকর নির্দেশনা ও বিশেষ উদ্যোগ গ্রহণ করা। এছাড়া, অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণ, দক্ষতা ও সচেতনতা বৃদ্ধির প্রকল্প গ্রহণ করা। অভিবাসি শ্রমিকদের বিদেশগমনের পূর্বে গন্তব্য দেশের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা আইনসম্বলিত প্রশিক্ষণ বাধ্যতামূলক করা। পেশাদার ও বেসরকারি পরিবহন চালকসহ অটো, সিএনজি, রিক্সা চালকদের জন্য হাসপাতাল, হেলথ কার্ড, টার্মিনাল ক্লিনিক ও দুর্ঘটনা মোকাবিলায় তহবিল গঠনের পাশাপাশি সরকার, মালিক, শ্রমিক ও ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বয়ে একটি কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

২.৪ সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ

সকল শ্রমিকের জন্য 'জীবন-চক্র ভিত্তিক' সার্বজনীন সামাজিক সুরক্ষা

ক) নীতি কাঠামো: শ্রমিকদের কর্মজীবন, অবসরকাল ও ভবিষ্যতের সুরক্ষা এবং শ্রমিক ও তার পরিবারের কল্যাণ নিশ্চিত করতে 'অধিকার ও জীবন-চক্র ভিত্তিক' সামাজিক সুরক্ষা ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা এবং এ লক্ষ্যে সকল শ্রমিকের (প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত, কৃষি, ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্পে নিয়োজিত) জন্য একটি সমন্বিত সামাজিক সুরক্ষা আইন প্রণয়ন করা ও একটি বাধ্যতামূলক সামাজিক নিরাপত্তা তহবিল গঠন করা, যেখানে নিয়োগকারী, সরকার ও শ্রমিকরা যৌথভাবে অবদান রাখবে।

খ) সামাজিক সুরক্ষা ও কল্যাণ কর্মসূচির আওতা: এই আইনের কাঠামোর আওতায় সর্বজনীন জীবনচক্র ভিত্তিক সামাজিক বিমা/সুরক্ষা কর্মসূচি, সার্বজনীন মাতৃত্ব সুরক্ষা ও কল্যাণ, আকস্মিক কর্মহীনতা সুরক্ষা এবং চিকিৎসা ও স্বাস্থ্যসেবা সুবিধা প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত, কৃষি, প্রবাসী, ফ্রিল্যান্সারসহ গিগ ও প্ল্যাটফর্ম কর্মীসহ ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্পে নিয়োজিত সকল শ্রমিকের জন্য নিশ্চিত করা।

গ) প্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের জন্য সুবিধা: এই নীতিমালায় শ্রমিকদের সামাজিক সুরক্ষা এবং সুবিধাগুলি নিশ্চিত করতে বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে প্রভিডেন্ট ফান্ড বাধ্যতামূলক করা যেখানে শ্রমিকদের অংশগ্রহণ ঐচ্ছিক থাকবে। কর্মস্থল পরিবর্তন হলে শ্রমিকরা তাদের প্রভিডেন্ট ফান্ড স্থানান্তর করতে পারবেন। জাতীয় পেনশন স্কিমের আওতায় প্রাতিষ্ঠানিক খাতের জন্য কারখানা/প্রতিষ্ঠানকে সম্পৃক্ত করে শ্রমিক-বান্ধব স্কীম চালু করা, এবং অংশগ্রহণকারী প্রতিষ্ঠান/কারখানারকে সরকার কর্তৃক বিশেষ প্রণোদনা প্রদান করা। কর্মস্থলে দুর্ঘটনায় মৃত্যু হলে তাদের পরিবারের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদান করা হবে এবং আকস্মিক কর্মহীনতার জন্য কিছু সময় পর্যন্ত ভাতা প্রদান করা হবে। এছাড়া সর্বজনীন মাতৃত্বকালীন সুবিধা নিশ্চিত করা হবে, যার আওতায় ন্যূনতম ৬ মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি ও পূর্ণ বেতন, ডে কেয়ার সুবিধা এবং মাতৃত্বকালীন ছুটি নিয়ে বৈষম্যমুক্ত কর্মস্থল নিশ্চিত করা হবে।

ঘ) অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত এবং ক্ষুদ্র কুটির শিল্প শ্রমিকদের জন্য সুবিধা: অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত ও ক্ষুদ্র কুটির শিল্প শ্রমিকদের জন্য বিশেষ পেনশন স্কিম চালু করা, যা বিমা সুবিধার আওতায় থাকবে এবং শ্রমিকের আয় অনুসারে কন্ট্রিবিউটরি, নন-কন্ট্রিবিউটরি বা ভলান্টারি হতে পারে। প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, প্রান্তিক শ্রমিকদের পেনশনের চাঁদা সরকার ও নিয়োগকারী যৌথভাবে বহন করবে। এ সকল শ্রমিকের জন্য পৃথক বিমা কর্মসূচি প্রণয়ন করা, যেখানে কর্মক্ষমতা হারালে আর্থিক সহায়তা, চিকিৎসা সেবা, কর্মস্থলে দুর্ঘটনায় মৃত্যু হলে পরিবারের জন্য ক্ষতিপূরণ প্রদানের ব্যবস্থা থাকবে। শ্রমিকদেরকে আকস্মিক কর্মহীনতার জন্য একটি সময়সীমা পর্যন্ত ভাতা প্রদান করা এবং ন্যূনতম ৬ মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি ও পূর্ণ বেতন নিশ্চিত করার পাশাপাশি, মাতৃত্বকালীন ভাতা প্রদান করা, যা সরকারি সহায়তা ও নিয়োগকারীর যৌথ তহবিলের মাধ্যমে ব্যবস্থা করা যাবে।

ঙ) ফ্রিল্যান্সারসহ গিগ ও প্ল্যাটফর্ম কর্মীদের সুরক্ষা: ফ্রিল্যান্সারসহ গিগ ও প্ল্যাটফর্ম কর্মীদের সুরক্ষার জন্য গিগ ও প্ল্যাটফর্ম কর্মীদের শ্রম আইন ও বিধিবিধানের আওতায় আনা, যাতে তারা সামাজিক সুরক্ষা, মজুরি সুরক্ষা ও শ্রম অধিকার প্রাপ্তি নিশ্চিত করতে পারেন।

চ) অভিবাসী শ্রমিকদের সামাজিক সুরক্ষা: বাংলাদেশি অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত সামাজিক সুরক্ষা সুবিধা নিশ্চিত করা, বিশেষ করে পেনশন, বিমা ও পুনর্বাসন সুবিধা।

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ ও সুরক্ষা

ক) বর্তমান ক্ষতিপূরণের পরিমাণ অপ্রতুল বিধায়, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ বৃদ্ধি করে একটি সর্বনিম্ন সীমা নির্ধারণ করা, এবং একটি ত্রিপক্ষীয় কমিটির মাধ্যমে আইএলও কনভেনশন ১২১ ও হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুযায়ী ক্ষতিপূরণের মানদণ্ড নির্ধারণ করা।

খ) দুর্ঘটনা বা অসুস্থতার পর শ্রমিকদের জন্য চিকিৎসা সুবিধা ও দীর্ঘমেয়াদি ভাতা নিশ্চিত করা। প্রতিবন্ধী ও দুর্ঘটনায় আহত শ্রমিকদের জন্য আজীবন চিকিৎসা, ভরণপোষণ এবং পুনর্বাসন ব্যবস্থা প্রদান।

গ) সকল খাত এবং সকল শ্রমিকের জন্য দুর্ঘটনা বিমা/এমপ্লয়মেন্ট ইনজুরি স্কিম বাধ্যতামূলক করা এবং এ জন্য প্রয়োজনীয় আইন সংশোধন করা।

ঘ) দুর্ঘটনায় মৃত অথবা আহত হয়ে কর্মক্ষমতা হারানো শ্রমিকদের সন্তানদের জন্য বিনামূল্যে শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা, যতদিন না তারা উপার্জনক্ষম হয়। এ সকল শ্রমিকদের পরিবারের সদস্যদের জন্য চাকরি প্রাপ্তিতে অগ্রাধিকার দেওয়ার নীতি প্রণয়ন।

ঙ) শ্রমিক কল্যাণ তহবিল ও কেন্দ্রীয় তহবিলের জন্য ডিজিটাল আবেদন পদ্ধতি চালু করা এবং তহবিল ব্যবস্থাপনায় স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতার জন্য ত্রিপক্ষীয় নিরীক্ষা ও মনিটরিং ব্যবস্থা চালু করা। কল্যাণ সুবিধার আওতা বৃদ্ধি করে সব খাতের শ্রমিককে (প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত, গিগ/অ্যাপবেজড কর্মী) অন্তর্ভুক্ত করা এবং শ্রমিকদের পরিবারের জন্য সহায়তার পরিধি বৃদ্ধি করে শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন আইন সংশোধন করা।

বেকারত্ব ও আকস্মিক কর্মহীনতা থেকে সুরক্ষা

ক) ১০০ দিনের কর্মসূচির মতো উদ্যোগ গ্রহণ, যা মৌসুমি শ্রমিকদের নির্দিষ্ট সময়েও কাজের সুযোগ ও আর্থিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে। সরকারি ও বেসরকারি খাতের মধ্যে অংশীদারিত্ব গড়ে তোলা, যাতে মৌসুমি শ্রমিকদের জন্য টেকসই কর্মসংস্থান নিশ্চিত করা যায়। আধুনিক তথ্যব্যবস্থা (কমিশন প্রস্তাবিত তথ্য ভাণ্ডার) ব্যবহার করে নিয়োগ প্রক্রিয়াকে সহজ ও কার্যকর করা।

খ) শ্রম বাজারের চাহিদার সঙ্গে সামঞ্জস্যরেখে মৌসুমি শ্রমিকদের কর্মমুখি প্রশিক্ষণ প্রদান করা যাতে তাদের দক্ষতা উন্নয়ন ও পুনঃকর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি হয়। এক্ষেত্রে আধুনিক প্রযুক্তি ও উদ্ভাবনী দক্ষতার ওপর গুরুত্ব দেয়া এবং স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলিকে এই প্রক্রিয়ায় সক্রিয়ভাবে সম্পৃক্ত করা এবং গ্রামীণ ও সুবিধাবঞ্চিত এলাকায় প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপনকে অগ্রাধিকার হিসেবে গণ্য করা। দীর্ঘমেয়াদি কর্মসূচির মাধ্যমে দক্ষতা উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা এবং দক্ষ শ্রমিকদের জন্য কাজের সুযোগ বৃদ্ধি ও বেকারদের পুনর্বাসন কর্মসূচি চালু করা। প্রশিক্ষণ কার্যক্রম ও ফলাফল পর্যালোচনা করতে বিশেষ নজরদারি ও মূল্যায়ন সেল গঠন।

গ) জাতীয় বাজেটে মৌসুমি ও বেকার শ্রমিকদের জন্য কর্মসংস্থান কর্মসূচিতে প্রয়োজনীয় বরাদ্দ রাখা। স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের নেতৃত্বে মৌসুমি শ্রমিকদের তালিকা প্রস্তুত ও নিয়মিত হালনাগাদ করা। ইউনিয়ন পরিষদ, পৌরসভা ও এনজিওদের একত্রিত করে কর্মসংস্থান উদ্যোগ বাস্তবায়ন করা।

ঘ) প্রশিক্ষণ ও বৃত্তিমূলক কাজে নিযুক্ত শ্রমিকদের নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত ভাতা প্রদানের লক্ষ্যে সরকারি ও বেসরকারি অর্থায়নে বিশেষ তহবিল গঠন।

ঙ) কমিশন প্রস্তাবিত সামাজিক সুরক্ষা আইন প্রণয়ন করে বেকারত্ব ভাতা/'আন-এমপ্লয়মেন্ট বেনিফিট স্কিম' চালু করা এবং এ লক্ষ্যে একটি তহবিল গঠন করা, যার মাধ্যমে বেকারত্বের সময় শ্রমিকদের মৌলিক চাহিদা পূরণের জন্য ন্যূনতম নিরাপত্তা নিশ্চিত করা যাবে। তহবিল গঠনে নিয়োগকারী, শ্রমিক ও সরকারের যৌথ অর্থায়নের ব্যবস্থা এবং বাজেটে বরাদ্দ রাখা। শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে প্রস্তাবিত 'শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তর' বেকারত্ব ভাতা পরিচালনা করবে।

মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা ও কল্যাণ

ক) যে কোন শ্রমিকের ন্যূনতম ৬ মাসের মজুরিসহ সর্বজনীন মাতৃত্বকালীন ছুটি নিশ্চিত করা। প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাত, ক্ষুদ্র ও কুটির শিল্প, ও স্ব-নিয়োজিত শ্রমিকের জন্য নিয়োগকারীর পাশাপাশি, শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন, কেন্দ্রীয় তহবিল এবং অন্যান্য সামাজিক সহায়তার মাধ্যমে মাতৃত্বকালীন সুরক্ষার একটি কাঠামো তৈরি করা।

খ) পিতৃত্বকালীন ছুটির জন্য আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী ছুটির পরিমাণ নির্ধারণ করা।

গ) নারী শ্রমিকের গর্ভকালীন সময় ও সন্তান জন্মদান পরবর্তী সময়ের জন্য নমনীয় কাজের পরিবেশ ও সহায়তামূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করা, যার অন্তর্ভুক্ত থাকবে মাতৃত্বকালীন ছুটির অতিরিক্ত ঐচ্ছিক দুই বছরের ছুটি (বিনা বেতনে), অতিরিক্ত কাজ থেকে অব্যাহতি, নমনীয় কাজের সময়সূচি এবং কাজের মধ্যবর্তী সময়ে বিশ্রামের সুযোগ প্রবর্তন করা।

অবসরকালীন ও ভবিষ্যৎ সুরক্ষা

ক) ন্যাশনাল পেনশন স্কীমের আওতায় সরকার কর্তৃক চাঁদা প্রদানের মাধ্যমে শ্রমিক বান্ধব পেনশন স্কীম চালুকরা। দারিদ্র্যসীমার নিচে থাকা শ্রমিকদের জন্য নির্দিষ্ট ন্যূনতম পেনশন সুবিধা নিশ্চিত করা এবং তাদের জন্য সরকারি সহায়তা প্রদান করা।

খ) বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রভিডেন্ট ফান্ড বাধ্যতামূলক রেখে শ্রমিকের জন্য এই ফান্ডে অবদান ঐচ্ছিক হিসেবে বিধান করা। ডিজিটাল রেজিস্ট্রেশন সিস্টেম ও কেন্দ্রীভূত পেনশন প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে শ্রমিকদের সহজেই অন্তর্ভুক্তি এবং পেনশন দাবি নিশ্চিত করার ব্যবস্থা করা।

গ) পেনশন ব্যবস্থাপনা ও আবেদন প্রক্রিয়া ডিজিটালাইজ করার মাধ্যমে শ্রমিকদের তথ্য আপডেট, পেনশনের চাঁদা জমা এবং দাবি করার প্রক্রিয়া সহজ করা। পেনশন তহবিল ব্যবস্থাপনা ও অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা মনিটর করার জন্য একটি মনিটরিং ইউনিট গঠন করা এবং অনিয়ম রোধে ত্রিপক্ষীয় নজরদারি ব্যবস্থা গড়ে তোলা।

ঘ) শ্রমিকদের অবসরকালীন বিনোদন ব্যবস্থার জন্য প্রাতিষ্ঠানিক নীতি প্রণয়ন করা এবং সরকারি সহায়তায় স্থানীয় পর্যায়ে/শিল্পাঞ্চলে ক্রীড়া, সাংস্কৃতিক কেন্দ্র স্থাপন করা।

শ্রমিকের পরিবার ও সন্তানের সুরক্ষা

ক) শিল্পাঞ্চল এবং গ্রামীণ এলাকায় ওয়ার্ড/ইউনিয়ন পর্যায়ে 'রেশন শপ' সুবিধা চালু করা। শ্রমিকদের জন্য 'কার্ডভিত্তিক রেশনিং' ব্যবস্থা চালু করা, যাতে তারা ন্যায্য মূল্যে খাদ্য ও নিত্যপ্রয়োজনীয় পণ্য পেতে পারেন। এছাড়া মজুরির সঙ্গে ভর্তুকি ভিত্তিক খাদ্য সহায়তা নিশ্চিত করা।

খ) রেশনিং ব্যবস্থা চালু না হওয়া পর্যন্ত কারখানা ও শিল্পঘন এলাকাভিত্তিক ‘ওএমএস’-এর মাধ্যমে পণ্য প্রাপ্তি নিশ্চিত করা।

গ) নিম্ন আয়ের শ্রমিক পরিবারের সন্তানের জন্য শিক্ষা উপবৃত্তির নীতি প্রণয়ন ও বাজেটে বরাদ্দ নিশ্চিত করা। প্রাথমিক থেকে উচ্চশিক্ষা পর্যন্ত শ্রমিক পরিবারের সন্তানের জন্য বৃত্তির সুবিধা বাড়ানো ও মানসম্মত শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে একটি নির্দিষ্ট সংখ্যক শিক্ষার্থীকে সাধারণ শ্রমিক পরিবার থেকে নেওয়া এবং তাদের শিক্ষার ব্যয় সরকার ও স্কুল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বহন করা।

ঘ) শ্রমিকের সন্তানদের জন্য কর্মমুখী শিক্ষা, টেকনিক্যাল ও ভোকেশনাল ট্রেনিং প্রোগ্রাম চালু করা, যা তাদের দক্ষতা বৃদ্ধি ও কর্মসংস্থান নিশ্চিত করবে।

ডে কেয়ার সুবিধা

ক) সকল কর্মস্থলে/অঞ্চলভিত্তিক ডে-কেয়ার ব্যবস্থা চালুর বিধান নিশ্চিত করা এবং এ লক্ষ্যে আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন আনা। কারখানা/প্রতিষ্ঠানভিত্তিক ডে-কেয়ারের পাশাপাশি শিল্পাঞ্চল ও শ্রমিকের বসবাসের এলাকায় সরকারি ও বেসরকারি যৌথ উদ্যোগে কমিউনিটি-ভিত্তিক ডে-কেয়ার কেন্দ্র স্থাপন।

খ) ডে-কেয়ার সমূহের পরিচালনা ও তত্ত্বাবধানের জন্য শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, স্থানীয় সরকার ও সমবায় মন্ত্রণালয়, এবং সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়ের মাধ্যমে একটি সমন্বিত কাঠামো তৈরি করা।

স্বাস্থ্য সুরক্ষা

ক) শিল্প এলাকায় শ্রমিকদের জন্য নির্দিষ্ট হাসপাতাল স্থাপন করা এবং তাদের বিভিন্ন স্বাস্থ্য সমস্যার চিকিৎসা, সঠিক পরামর্শ এবং সেবা নিশ্চিত করা। শ্রমিকের প্রয়োজন বিবেচনায় হাসপাতালসমূহে বিনামূল্যে সান্ধ্যকালীন সেবা চালু করা।

খ) শ্রমিকদের স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য ‘শ্রমিক স্বাস্থ্য কার্ড’ চালু করা, যা তাদের স্বাস্থ্য তথ্য ও প্রাপ্য সুবিধাদি গ্রহণে সাহায্য করবে। পাশাপাশি, ২৪ ঘণ্টা ‘টোল ফ্রি’ টেলিমেডিসিন সেবা প্রদান করা, যাতে শ্রমিকেরা যে কোনো সময় স্বাস্থ্য পরামর্শ নিতে পারেন, বিশেষ করে প্রাথমিক স্বাস্থ্য সমস্যার ক্ষেত্রে।

গ) শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য উপযুক্ত পরামর্শ ও সেবা প্রদান করা। এই সেবার মধ্যে মানসিক চাপ, উদ্বেগ এবং অন্যান্য মানসিক সমস্যার জন্য বিশেষজ্ঞদের সাহায্য নেয়ার ব্যবস্থা থাকবে।

ঘ) শ্রমিকদের জন্য “স্বাস্থ্য সঞ্চয় প্রকল্প” চালু করা, যাতে তারা তাদের ভবিষ্যতের জন্য স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সঞ্চয় করতে পারেন। এছাড়া সাশ্রয়ী স্বাস্থ্যবিমা চালু করা, যার মাধ্যমে শ্রমিকরা কম খরচে উন্নত স্বাস্থ্যসেবা লাভ করতে পারবেন।

প্রতিবন্ধী শ্রমিক সুরক্ষা

ক) শ্রম আইনে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের অধিকার সুনিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় সংশোধনী আনা। যেমন, কর্মক্ষেত্রে প্রবেশগম্যতা ও সহায়ক পরিবেশ নিশ্চিতের জন্য সুনির্দিষ্ট বিধান সংযোজন; কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের চেকলিস্টে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ মানদণ্ড সংযোজন; দুর্ঘটনাজনিত অক্ষমতার ক্ষেত্রে আজীবন চিকিৎসা ও পুনর্বাসনের নিশ্চয়তা দিতে সামাজিক সুরক্ষা আইনে বিশেষ বিধান অন্তর্ভুক্ত করা; শ্রমিক কল্যাণ তহবিলে প্রতিবন্ধী শ্রমিকদের জন্য বিশেষ সুবিধা অন্তর্ভুক্ত করা; দুর্ঘটনাজনিত অক্ষমতার ক্ষেত্রে আজীবন চিকিৎসা ও পুনর্বাসন নিশ্চিত করতে সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচি চালু করা।

খ) নিয়োগকারী, শ্রমিক সংগঠন ও সরকারের মধ্যে সামাজিক সংলাপ জোরদার করে প্রশিক্ষণ ও পুনর্বাসন কর্মসূচি চালু করা। দুর্ঘটনায় অক্ষম হয়ে পড়া শ্রমিকদের পুনর্বাসনে সরকার ও নিয়োগকর্তার দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করা।

শ্রমিকের আবাসন

ক) একটি “শ্রমিক আবাসন নীতি” প্রণয়ন করে সরকারি-বেসরকারি অংশীদারিত্বে শিল্প ও শ্রমঘন এলাকায় সাশ্রয়ী আবাসন প্রকল্প বাস্তবায়ন করা এবং জাতীয় গৃহায়ণ নীতিমালায় প্রয়োজনীয় বিধান অন্তর্ভুক্ত করা যাতে করে প্রতিটি জেলায় বয়স্ক, অবসরপ্রাপ্ত ও অক্ষম শ্রমিকদের জন্য সরকারি উদ্যোগে আবাসন সুবিধা নিশ্চিত করা যায়।

গ) সকল শ্রমিকের জন্য স্বল্পমূল্যে আবাসন নিশ্চিতে ‘শ্রমিক আবাসন তহবিল’ গঠন এবং শ্রমিকদের জন্য স্বল্পসুদে গৃহঋণ, আবাসন ভর্তুকি এবং আবাসন তহবিল গঠনের জন্য বাজেট বরাদ্দ বাড়ানো। ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানগুলির

মাধ্যমে স্বল্পসুদে গৃহঋণ সুবিধা চালু। এছাড়া শ্রমিকদের আবাসন নিশ্চিতে শিল্প মালিককে উৎসাহিত করতে প্রয়োজনীয় প্রণোদনা প্রদান এবং এ লক্ষ্যে একটি নীতিমালা প্রস্তুত করা।

প্রবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষা ও কল্যাণ

ক) প্রবাসে নিহত শ্রমিকদের পরিবারের জন্য বাধ্যতামূলকভাবে ক্ষতিপূরণ প্রদান এবং প্রতারিত ও আহত শ্রমিকদের জন্য চিকিৎসা, মানসিক সহায়তা ও পুনর্বাসন কর্মসূচি নিশ্চিতকরণ।

খ) প্রবাসী শ্রমিকদের জন্য বাধ্যতামূলক জীবনবিমা চালু, যাতে দুর্ঘটনা বা মৃত্যুর ক্ষেত্রে পরিবার ক্ষতিপূরণ পায়। ফিরে আসা শ্রমিকদের (সক্ষম অথবা আহত) দেশের অর্থনীতিতে পুনরায় অন্তর্ভুক্তির জন্য প্রশিক্ষণ ও দক্ষতা উন্নয়ন, ক্ষুদ্র ঋণ সুবিধা ও পুনর্বাসন কর্মসূচি চালু করা এবং অগ্রাধিকার ভিত্তিতে তাদের জন্য কর্মসংস্থানের সুযোগ তৈরি করা।

সামাজিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত সচেতনতা ও অভিযোগ নিষ্পত্তি

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে এই কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবিত শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তরে একটি ইউনিট/সেল থাকবে যার দায়িত্ব হবে সামাজিক সুরক্ষা সংক্রান্ত বিষয়ে নিয়োগকারী ও শ্রমিকের মাঝে সচেতনা বৃদ্ধিমূলক কার্যক্রম গ্রহণ এবং সামাজিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত অভিযোগ গ্রহণ ও নিষ্পত্তি।

সামাজিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত সচেতনতা ও অভিযোগ নিষ্পত্তি

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে এই কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবিত শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তরে একটি ইউনিট/সেল থাকবে যার দায়িত্ব হবে সামাজিক সুরক্ষা সংক্রান্ত বিষয়ে নিয়োগকারী ও শ্রমিকের মাঝে সচেতনা বৃদ্ধিমূলক কার্যক্রম গ্রহণ এবং সামাজিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত অভিযোগ গ্রহণ ও নিষ্পত্তি।

২.৫ সংগঠনের অধিকার, অংশগ্রহণ, প্রতিনিধিত্ব ও যৌথ দরকষাকষি

সর্বজনীন সংগঠন ও অন্তর্ভুক্তির অধিকার

ক। বাংলাদেশের প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, লাভজনক বা অলাভজনক খাতের সকল শ্রমিকের জন্য সমানভাবে শ্রম আইনের আওতায় ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, ইউনিয়নে যোগদান, প্রতিনিধিত্ব এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার নিশ্চিত করা।

খ। সকল শ্রমিকের নিজ এবং সমষ্টিগত স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে নিয়োগকারীর, সরকার, স্থানীয় সরকার কতৃপক্ষ ও সংস্থার সাথে দরকষাকষি, প্রতিনিধিত্ব, অ্যাডভোকেসি ও সংলাপে অংশগ্রহণের অধিকার আইন দ্বারা নিশ্চিত করা, এবং দরকষাকষির অধিকার সুরক্ষায় শ্রম আইনের প্রয়োজনীয় সংশোধন ও বাধা দূর করা।

সমন্বিত ও অন্তর্ভুক্তিমূলক ট্রেড ইউনিয়ন কাঠামো প্রস্তাবনা

প্রাতিষ্ঠানিক বা অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্ত করে একটি সমন্বিত ও অন্তর্ভুক্তিমূলক ট্রেড ইউনিয়ন কাঠামো গঠন করা, যা সকল শ্রমিকের যৌথ স্বার্থ রক্ষা, দরকষাকষির অধিকার ও সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিত করবে। একক প্রতিষ্ঠানভিত্তিক, চুক্তিভিত্তিক ও আউটসোর্স শ্রমিক, বিক্রয় প্রতিনিধি, গৃহকর্মী, দৈনিক মজুর, হকার, পরিবহণ শ্রমিক, কৃষি ও স্বনিযুক্ত কর্মী (গিগ কর্মী, ফ্রিল্যান্সার, কারিগর এবং স্বাধীন ঠিকাদার) এবং পেশাজীবীদের জন্য আইনি স্বীকৃতিসহ সংগঠনের অধিকার প্রদান করা। এসব ইউনিয়নের জাতীয় ও খাতভিত্তিক ফেডারেশন গঠনের অধিকার প্রদান করা এবং তাদের ন্যায্য মজুরি, নিরাপদ কর্মপরিবেশ, স্বাস্থ্যসেবা, পেনশন ও সামাজিক সুরক্ষার সুবিধা নিশ্চিত করার জন্য আলোচনা করার সুযোগ নিশ্চিত করা।

সংগঠিতকরণকালীন ইউনিয়নের সুরক্ষা

শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার মৌলিক অধিকারকে স্বীকৃতি দিয়ে, শ্রমিকদের ইউনিয়ন গঠন এবং ইউনিয়ন কার্যক্রম পরিচালনায় সব ধরনের সুরক্ষা নিশ্চিত করা যাতে তারা অযৌক্তিক বিধিনিষেধ, চাকরিচ্যুতি বা প্রতিহিংসামূলক পদক্ষেপ এর সম্মুখীন না হয়। এ লক্ষ্যে ইউনিয়ন গঠন সম্পর্কিত আইনের নির্দিষ্ট বিধানগুলিকে সীমিত না করে শ্রম অধিদপ্তরের আইনগত ক্ষমতা সুনির্দিষ্ট করে বিদ্যমান এসওপি সংশোধনপূর্বক যুগোপযোগী করা, যেন এরূপ কর্মকান্ড প্রতিরোধে শ্রম অধিদপ্তর সুনির্দিষ্টভাবে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে।

ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধন প্রক্রিয়া

ক) সদস্যসংখ্যার সীমার শর্ত সহজীকরণ:

- প্রতিষ্ঠানভিত্তিক ট্রেড ইউনিয়ন গঠনে সদস্যসংখ্যার সীমার ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মোট শ্রমিকের অনুপাতের শর্তের পরিবর্তে নূন্যতম শ্রমিক সংখ্যা বিবেচনা করা। পার্শ্ববর্তী দেশসমূহের অভিজ্ঞতা ও অনুসরনীয় মডেল বিবেচনা এবং প্রাসঙ্গিক অন্যান্য সংশ্লিষ্ট বিষয় পর্যালোচনা সাপেক্ষে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠনে শ্রমিকের প্রয়োজনীয় নূন্যতম সংখ্যা নির্ধারণ ও তৎপ্রেক্ষিতে দরকষাকষির প্রতিনিধি নির্ধারণসহ অন্যান্য বিষয়ে সুপারিশ প্রণয়নের লক্ষ্যে অনতিবিলম্বে একটি ত্রিপক্ষীয় কমিটি গঠন করা।
- প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রে ৩০% সদস্যতার প্রয়োজনীয়তা প্রত্যাহার করে ন্যূনতম ৫০ জনে নামিয়ে আনা, এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের ইউনিয়নের ক্ষেত্রে অঞ্চলভিত্তিক ইউনিয়নের জন্য সদস্যসংখ্যা ন্যূনতম ৫০ জন এবং জাতীয়ভিত্তিক ইউনিয়নের জন্য ন্যূনতম ৪০০ জন নির্ধারণ করা।
- এই কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবিত শ্রমিকের তথ্যভান্ডার তৈরী করার পূর্ব পর্যন্ত নিয়োগকর্তা বা ঠিকাদার কর্তৃক প্রদত্ত পরিচয়পত্র বা পেশা উল্লেখিত নাগরিক সনদপত্র অথবা সংশ্লিষ্ট সেক্টরের বা জাতীয় নিবন্ধিত ফেডারেশনের সভাপতি/সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষরিত প্রত্যয়নপত্রকে শ্রমিকের পরিচয় শনাক্তের প্রমাণক হিসাবে বিবেচনা করা।

খ) স্বচ্ছ এবং ন্যায্য নিবন্ধন প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা:

- শ্রম অধিদপ্তরকে (DoL) ৫৫ দিনের মধ্যে নিবন্ধনের সিদ্ধান্ত নিতে হবে এবং সময়মতো সিদ্ধান্ত না নেওয়ার জন্য DoL-কে জবাবদিহি করতে হবে। কোনো ঘাটতি থাকলে ১২ দিনের মধ্যে লিখিত আপত্তি জানাতে হবে।

গ) শ্রম অধিদপ্তরের ক্ষমতার যৌক্তিক প্রয়োগ:

- আইনে, শ্রম অধিদপ্তরকে কোনো ইউনিয়ন নিবন্ধন প্রত্যাখ্যানের জন্য লিখিত, আইনগতভাবে ন্যায্য কারণ দর্শানোর বিধান রাখা। নথিপত্রে ত্রুটির কারণে স্বয়ংক্রিয়ভাবে নিবন্ধন আবেদন প্রত্যাখ্যান না করা, বরং ইউনিয়নগুলিকে ত্রুটি সংশোধন করার সুযোগ দেয়া

ঘ) শ্রমিকদের সুরক্ষা:

- ইউনিয়ন সংগঠকদের বরখাস্ত বা হয়রানি করার জন্য শ্রম আইনে শাস্তি বৃদ্ধি করা। ট্রেড ইউনিয়নের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণের বিরুদ্ধে ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষের শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করার অধিকার রাখা এবং মামলাগুলি ৩০ দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করা।
- নিবন্ধন প্রক্রিয়া চলমান থাকা অবস্থায় কোনো কর্মকর্তা ও সদস্যকে নিয়োগকারী কর্তৃক যে কোনোভাবে চাকরির অবসান করার বিধান রহিত করা।

ঙ) সাধারণ সভার বিকল্প:

- ঐচ্ছিক ক্ষমতা প্রয়োগের বৈষম্যমূলক পদ্ধতি অবসানের জন্য, ইউনিয়ন গঠনের সময় একটি প্রাতিষ্ঠানিক সভা আয়োজনের বাধ্যবাধকতা বাদ দেওয়া এবং ইউনিয়নে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য বিকল্প পদ্ধতি চালু করা।

চ) ট্রেড ইউনিয়ন সদস্য ও সংগঠকদের সুরক্ষা বৃদ্ধি:

- শ্রম আইন ২০০৬-এর ধারা ১৯৫ ও ১৯৬ (ক) সংশোধন করে ট্রেড ইউনিয়ন সদস্য এবং সংগঠকদের সুরক্ষা বাড়ানোর জন্য আরও কার্যকর ব্যবস্থা নেওয়া যা অসৎ শ্রম অনুশীলন, যেমন—হয়রানি, হুমকি এবং ইউনিয়ন সংগঠক, সদস্য, কর্মকর্তাদের চাকরিচ্যুতি, অবসান বা বরখাস্তের বিরুদ্ধে কার্যকর প্রতিকার নিশ্চিত করবে।
- অন্যায্য শ্রম অনুশীলন সম্পর্কিত অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালত এবং শ্রম অধিদপ্তরের জন্য নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ করা এবং যদি শ্রম অধিদপ্তর নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে ব্যবস্থা গ্রহণে ব্যর্থ হয়, তাদের জন্য একটি কার্যকর জবাবদিহিতার ব্যবস্থা রাখা।

ছ) ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিলের বিধান:

- ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা নির্দিষ্ট হারের চাইতে হ্রাস পাওয়ার কারণে ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিল করার বিধান রহিত করা এবং কোনো ইউনিয়ন কর্মকর্তা দ্বারা অসৎ শ্রম আচরণ সংঘটিত হলে অসৎ শ্রম আচরণের অভিযোগে ইউনিয়নের নিবন্ধন বাতিল না করার বিধান সন্নিবেশিত করা।

ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি হিসাবে দায়িত্ব পালন

প্রচলিত বিধান অনুযায়ী, কোনো ফেডারেশন তার অধিভুক্ত ইউনিয়নের নির্বাহী কমিটির সভায় গৃহীত প্রস্তাবের মাধ্যমে অনুমোদন পেলে শ্রমিকদের পক্ষে শর্তসাপেক্ষে যৌথ দরকষাকষি করতে পারে।"কোনো ফেডারেশনকে এ ধরনের অনুমোদন প্রদান গঠনতন্ত্রে নির্ধারিত না থাকলে অনুমোদনযোগ্য হবে না" — এই শর্তটি বাতিল করা এবং যদি কোনো ইউনিয়ন ফেডারেশনের এর অন্তর্ভুক্ত হয় এবং নির্বাহী কমিটি অনুমোদন করে উক্ত ফেডারেশনকে তাদের পক্ষে যৌথ দরকষাকষিতে অংশগ্রহণ বা প্রতিনিধিত্ব করার জন্য প্রয়োজনীয় শর্ত হিসেবে বিবেচনা করা।

কমিটি, কমিশন এবং প্রতিনিধিদলে শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব

জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম, ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ কমিটি (TCC), শ্রম আদালতের সদস্য মনোনয়নসহ সরকার গঠিত যেকোনো কমিটি, কমিশন ও প্রতিনিধিদলে শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব মনোনয়ন বা নির্বাচনের জন্য একটি স্বচ্ছ ও নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা এবং ইউনিয়ন বা ফেডারেশনের চাঁদাদানকারী সদস্য সংখ্যার ভিত্তিতে প্রতিনিধিত্ব নির্ধারণ করা।

শক্তিশালী প্রতিনিধিত্বের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠনের নীতিমালা

শক্তিশালী প্রতিনিধিত্বের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠনের নীতিমালার লক্ষ্যে সরকার ত্রিপক্ষীয় কমিটির মাধ্যমে আইনের বিধিতে প্রয়োজনীয় বিধান সন্নিবেশিত করতে পারবে।

২.৬ শিল্প অসন্তোষ ও বিরোধ নিষ্পত্তি এবং ন্যায় বিচার

অধিকার লঙ্ঘনে প্রতিকার ও ন্যায়বিচার

শ্রমিকের ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগত অধিকার লঙ্ঘন ও প্রাপ্য না পাওয়ার বিপরীতে অভিযোগ দায়েরের নির্দিষ্ট কর্তৃপক্ষ, পদ্ধতি ও ব্যবস্থা রাখা এবং প্রতিকার পাওয়ার সময়সীমা নির্দিষ্ট করা। কারখানা পর্যায়ে শ্রমিক ও মালিকের প্রতিনিধিত্বে আলোচনার আনুষ্ঠানিক কাঠামো, কার্যকর যৌথ দরকষাকষি চর্চা, সালিসি ও মধ্যস্থতা, বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা, পর্যাপ্ত শ্রম আদালত ও ন্যায়বিচারে আদালতের সক্ষমতা নিশ্চিত করা। অপ্রাতিষ্ঠানিক ও স্বনিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য বিশেষ অভিযোগ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া নির্ধারণ করা। মজুরি নির্ধারণে নিম্নতম মজুরি বোর্ডের কার্যকারিতা ও সময়মতো মজুরি পরিশোধ নিশ্চিত করা জরুরি।

বিরোধ নিষ্পত্তি

প্রাতিষ্ঠানিক খাতের ব্যক্তিগত ও সমষ্টিগত বিরোধ নিষ্পত্তি:

বেশিরভাগ বিরোধ কারখানা পর্যায়ে সৃষ্টি হওয়ায় ব্যক্তি ও সমষ্টিগত ক্ষেত্রে সেখানে বিরোধ নিষ্পত্তির কার্যকর আইনি প্রক্রিয়া বলবৎ ও শক্তিশালী করা এবং সমাধান না হলে DIFE/DoL এ অভিযোগ জানানোর কার্যকর ব্যবস্থা রাখা। অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শ্রম পরিদর্শক/ পরিচালক বা সরকার নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের ও নিষ্পত্তির আইনি ব্যবস্থা নিশ্চিত করা। তবে সমাধান না হলে শ্রম আদালতে দ্রুত প্রতিকার পাওয়ার ব্যবস্থা রাখা এবং প্রয়োজনে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা রাখা। শ্রমিকের বিরুদ্ধে শাস্তিমূলক ব্যবস্থা বা চাকরি অবসানের ক্ষেত্রে স্বচ্ছ ও ন্যায়সঙ্গত প্রক্রিয়া এবং আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ রাখা; পাশাপাশি শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থায় শ্রমিক প্রতিনিধিদের সম্পৃক্ততা ও পরিদর্শন প্রতিবেদনে তাদের বা শ্রমিকের স্বাক্ষর বাধ্যতামূলক করা।

শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি:

প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে ন্যায়বিচার না পেলে হটলাইন, ইমেইল বা অন্যান্য মাধ্যমে সরাসরি অভিযোগ জানানোর ব্যবস্থা রাখা। শপ স্টুয়ার্ড মডেলের আলোকে ফ্লোর/বিভাগ বা শ্রমিক সংখ্যার ভিত্তিতে শ্রমিক কর্তৃক নির্বাচন ও তাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা নেয়া এবং নারী শ্রমিকের আধিক্য থাকলে নারী প্রতিনিধি নিযুক্ত করা। বিশেষ পরিস্থিতি মোকাবেলায় প্রতিষ্ঠান, সেক্টর বা আঞ্চলিক পর্যায়ে ত্রিপক্ষীয় 'ক্রাইসিস ম্যানেজমেন্ট কমিটি' গঠনের ব্যবস্থা রাখা।

অপ্রাতিষ্ঠানিক খাত:

অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের বিভিন্ন পেশা ও খাত অনুযায়ী সংগঠিত হওয়া, প্রতিনিধিত্ব করা এবং নিয়োগকারী, তাদের অ্যাসোসিয়েশন এবং স্বার্থ সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে আলোচনা করা ও চুক্তি স্বাক্ষর করার আইনগত বিধান তৈরি করা। তাদের জন্য শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সকল অধিদপ্তরের প্রধান কার্যালয়সহ প্রত্যেক জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে আলাদা অফিস বা ডেস্ক স্থাপন করা।

জাতীয় পর্যায়:

ত্রিপক্ষীয় কমিটিসমূহের গঠন ও কার্যক্রমে স্বচ্ছতা, সক্ষমতা বৃদ্ধি করা। শ্রম অসন্তোষ নিরসনের লক্ষ্যে জাতীয় শ্রম সংলাপ ফোরাম গঠন করা। জাতীয় ও শিল্প পর্যায়ে সম্পাদিত দরকষাকষি চুক্তিকে আইনানুগ স্বীকৃতি দিয়ে বাস্তবায়নে সংশ্লিষ্ট দপ্তরসমূহের দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করা এবং প্রতি বছর জাতীয় ত্রিপক্ষীয় শ্রম সম্মেলনের আয়োজন করা, যেখানে শ্রমিক অধিকার, শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন, নীতি প্রণয়নে শ্রমিকের অংশগ্রহণ বিষয়ে পরিকল্পনা গৃহীত হবে।

মধ্যস্থতা (conciliation), সালিস (arbitration) ও সমঝোতার (mediation) মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি:

মধ্যস্থতা, সালিস ও সমঝোতার বর্তমান প্রক্রিয়াকে অধিকতর শ্রমবান্ধব, কার্যকর ও যুগোপযোগী করে ব্যক্তিবিরোধ, সমষ্টিগত বিরোধ বা শিল্প বিরোধের ক্ষেত্রে সংক্ষুব্ধ ব্যক্তি আদালতে যাওয়ার পূর্বে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি প্রক্রিয়া সম্পন্ন করে আসতে পারে, তা নিশ্চিত করা।

শ্রমিকের ধর্মঘটের আইনগত অধিকার নিশ্চিত করা:

নিয়মতান্ত্রিক ও শান্তিপূর্ণ দাবি/বিরোধ উত্থাপন ও প্রয়োজনে ধর্মঘট করার অধিকার প্রয়োগ করা। ধর্মঘটের নোটিশ প্রদান প্রক্রিয়া নিয়ে বাংলাদেশ শ্রম আইন এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালার মধ্যে বিদ্যমান অসঙ্গতি দূর করা। প্রক্রিয়াগত ধাপগুলো স্পষ্ট করে শ্রমিকদের ধর্মঘটের অধিকার প্রয়োগে যে বাধা সৃষ্টি হয়, তা দূর করা। সরকার কর্তৃক ৩০ দিনের পর ধর্মঘট নিষিদ্ধ করার ক্ষমতার সঙ্গে শ্রমিকদের জন্য মজুরি ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করার আইনি বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করা।

বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি (ADR):

শিল্প অসন্তোষ নিরসন ও ন্যায়বিচার নিশ্চিতে দীর্ঘমেয়াদি ও টেকসই সমাধান হিসেবে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়াকে সক্রিয় ও গতিশীল করা। শ্রম আদালতের উপর অতিরিক্ত নির্ভরতা কমাতে ও বিরোধের দ্রুত সমাধানে শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তিতে বাংলাদেশের শ্রম আইন নির্দেশিত বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতিগুলিকে বাধ্যতামূলক করা। বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তিকে কার্যকর করার জন্য শ্রমিক ও নিয়োগদাতার সচেতনতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধি করা।

শ্রম ও শিল্প বিরোধ প্রতিরোধ ও প্রতিকারের জন্য আইন ও নীতিমালার সংস্কার

শ্রম আইন সংশোধন করে দ্রুত বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য বাধ্যতামূলক সময়সীমা নির্ধারণ, রায় প্রদানের কার্যকর বিধান এবং প্রতিশোধমূলক পদক্ষেপ থেকে শ্রমিকদের সুরক্ষা নিশ্চিত করা। শ্রমিকদের জন্য স্বাধীন, নিরপেক্ষ ও কার্যকর অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা (GRM) গঠন করা, যাতে অনলাইন পোর্টাল, হটলাইন ও সরাসরি অভিযোগ কেন্দ্রের মাধ্যমে গোপনীয়ভাবে সমস্যা উত্থাপন ও সমাধান সম্ভব হয়। আদালতের ওপর চাপ কমাতে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি (ADR) পদ্ধতি যেমন মধ্যস্থতা, সমঝোতা ও সালিস বাধ্যতামূলক করা। শ্রম সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন প্রশাসনিক ও আইনি সংস্থার মধ্যে কার্যকর সমন্বয়ের জন্য আইনি কাঠামো গড়ে তুলা এবং শ্রম ও শিল্প অসন্তোষ প্রতিরোধে নিয়মিত দ্বিপক্ষীয় বা ত্রিপক্ষীয় আলোচনা ও তাৎক্ষণিক সমস্যা সমাধানে আইনগত কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

অসন্তোষ প্রতিরোধের প্রাতিষ্ঠানিক ও আইনি ব্যবস্থা

শ্রমিক অসন্তোষের সম্ভাব্য কারণ চিহ্নিত করে প্রতিটি শিল্পপ্রতিষ্ঠানে ইউনিয়ন বা অংশগ্রহণ কমিটি ও মালিক পক্ষের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে একটি শিল্প সম্পর্ক ব্যবস্থাপনা ইউনিট গঠন করা, যা প্রাথমিক পর্যায়ে শ্রমিকদের অভিযোগ শুনে সমস্যা সমাধানে পদক্ষেপ নেবে। মালিক-শ্রমিক সংলাপ ও আলোচনার বাধ্যতামূলক ব্যবস্থা নিশ্চিত করে ত্রিপক্ষীয় ও দ্বিপাক্ষিক আলোচনার মাধ্যমে বেতন, কর্মঘণ্টা, ওভারটাইম ও নিরাপত্তা ইস্যুতে নিয়মিত আলোচনা করা। কর্মস্থলে নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থাকে শক্তিশালী করা, পরিদর্শকদের দক্ষতা ও জবাবদিহিতা বাড়ানো জরুরি। পাশাপাশি, একটি শক্তিশালী ও ব্যাপকভিত্তিক বিরোধ প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা এবং কার্যকর অভিযোগ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়া চালুর মাধ্যমে মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক উন্নয়ন নিশ্চিত করা।

শ্রম আদালত ও শ্রম আপিল ট্রাইব্যুনাল

ন্যায়বিচার নিশ্চিত করতে শ্রম আদালতের সংখ্যা মামলা ও প্রয়োজন অনুযায়ী বাড়িয়ে উপযুক্ত এলাকায় সার্কিট কোর্ট স্থাপন করা, শ্রম আইনের ২১৬ ও ২১৮ ধারা সংশোধন করে নির্দিষ্ট সময়সীমা নির্ধারণ, বিলম্ব রোধে জরিমানা আরোপ, আদালতের সদস্যদের উপস্থিতি ও সময়মতো রায় নিশ্চিত করা এবং শ্রম বিচার ব্যবস্থায় অটোমেশনসহ অনলাইন প্ল্যাটফর্ম চালুর উদ্যোগ নেয়া। মামলা প্রক্রিয়া সহজ করতে সাক্ষ্য ও জেরা সীমিতকরণ, নির্ধারিত সময়সীমা বজায় রাখা এবং রায়সমূহ বাংলা ভাষায় প্রদান জরুরি করা। অন্তর্বর্তী নিষেধাজ্ঞার অপব্যবহার রোধে নজরদারির ব্যবস্থা গ্রহন, শ্রম আপিল ট্রাইব্যুনালের বিচারকসংখ্যা বৃদ্ধি, প্রয়োজনে সার্কিট কার্যক্রম পরিচালনা এবং চেয়ারম্যানের প্রশাসনিক ক্ষমতা নিশ্চিত করা। শ্রম আদালতের জন্য পর্যাপ্ত অর্থায়ন, বিচারকদের জেলা জজের সমপর্যায়ের সুবিধা এবং প্রাক-মামলা আপোষ আলোচনার বাধ্যতামূলক সময়সীমাসহ ADR পদ্ধতির ব্যবহার ও কার্যকর GRM আইন দ্বারা বাধ্যতামূলক করা।

শ্রমিকদের অপরাধী হিসেবে দেখার প্রবণতা রোধে আইনি এবং প্রাতিষ্ঠানিক পদক্ষেপ

শ্রমিকদের বিরুদ্ধে ফৌজদারি মামলা দায়েরের প্রবণতা দূর করে শিল্পাঞ্চলে শান্তিপূর্ণ পরিবেশ বজায় রাখাকে অগ্রাধিকার দেয়া। অনাকাঙ্ক্ষিত পরিস্থিতির তাৎক্ষণিক মূল্যায়নের জন্য মালিক, শ্রমিক, শ্রম বিভাগ, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর এবং আইন-শৃঙ্খলা বাহিনীর প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে একটি স্থায়ী কমিটি গঠন করে নিরপেক্ষ তদন্ত

ও যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করা। পাশাপাশি, শ্রমিকদের বিরুদ্ধে বিচারাধীন উদ্দেশ্যমূলক মামলা দ্রুত প্রত্যাহার এবং আইনশৃঙ্খলা বাহিনীর পেশাদার ও গঠনমূলক ভূমিকা নিশ্চিত করা।

শ্রমিকদের মজুরি সময়মতো পরিশোধ নিশ্চিত করা

শ্রমিকদের মজুরি সময় মতো পরিশোধ নিশ্চিত করতে একটি কার্যকর ব্যবস্থা প্রবর্তন এবং বিলম্বে মজুরি পরিশোধের জন্য জরিমানার ব্যবস্থা করা; মজুরি সংক্রান্ত বিরোধগুলির সমাধানের বিষয়টিকে অগ্রাধিকার দিয়ে মামলাগুলিকে শুনানির তারিখ নির্ধারণ এবং রায় দেওয়ার ক্ষেত্রে প্রাধান্য দেয়া; এবং মজুরি ও আইন অনুযায়ী পাওনা সময় মতো না পেয়ে শ্রমিকরা যদি কাজ বন্ধ করে প্রতিবাদ করে, তখন তাকে অবৈধ ধর্মঘট না বলা এবং সে কারণে মজুরি কর্তন না করা।

শ্রমিকের আন্দোলনের সাথে সংহতিসূচক কার্যক্রমকে আইনি সুরক্ষা:

জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে শ্রমিকদের ন্যায্য দাবি ও শ্রম ও মানবাধিকার লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে ইউনিয়ন, ফেডারেশন, শ্রমিক ও মানবাধিকার সংগঠন, শ্রমিক স্বার্থে কর্মরত সংগঠন, এনজিও, পেশাজীবী সংগঠনের সংহতিমূলক কর্মসূচি ও কল্যাণমূলক কার্যক্রমকে আইনি সুরক্ষা দিয়ে বিধান অন্তর্ভুক্ত করা।

ওয়ার্কপ্লেস কোঅপারেশন কমিটি এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব

অংশগ্রহণ কমিটির নাম পরিবর্তন করে ওয়ার্কপ্লেস কোঅপারেশন কমিটি রাখা। প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন থাকুক বা না থাকুক, ওয়ার্কপ্লেস কোঅপারেশন কমিটি গঠন বাধ্যতামূলক করা এবং এর সদস্যগণ সিবিএ ও ইউনিয়ন দ্বারা মনোনীত করা। ট্রেড ইউনিয়ন ওয়ার্কপ্লেস কোঅপারেশন কমিটির শ্রমিক প্রতিনিধিরাই শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার দায়িত্ব পালন করা এবং কমিটির শ্রমিক সদস্যদের চাকুরির নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে সুনির্দিষ্ট বিধান করা।

শ্রমিক, প্রতিষ্ঠান ও শিল্পাঞ্চলের নিরাপত্তা

শ্রম ও শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে আইন শৃংঙ্খলা বাহিনী, থানা, শিল্প পুলিশের ভূমিকা সুস্পষ্ট করা ও সুস্পষ্ট বিধানাবলী প্রণয়ন করা। শিল্প সম্পর্ক ও শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ায় আইন-শৃঙ্খলা পরিস্থিতির অবনতির সম্ভাবনা থাকলে পুলিশের দায়িত্ব হবে DoL ও DIFE-এর কার্যক্রমে সহযোগিতা করা। যদি কোন কর্মকাণ্ডে শ্রম পরিস্থিতি ও আইন-শৃঙ্খলার অবনতি ঘটার সম্ভাবনা থাকে সেক্ষেত্রে বিষয়টি শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তরের পাশাপাশি আইনশৃংঙ্খলা বাহিনীকে অবহিত করার বিধান প্রণয়ন করা এবং শ্রম ইস্যু এবং অসন্তোষের পাশাপাশি শিল্প অঞ্চলে শ্রমিকের হয়রানি নিরসন ও নিরাপত্তা নিশ্চিতের ক্ষেত্রে স্থানীয় থানা ও আইন শৃংঙ্খলাবাহিনী ভূমিকা রাখার সুযোগ তৈরি করা।

২.৭ সমতা, বৈষম্যহীনতা এবং অন্তর্ভুক্তি

কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক আচরণ দূরীকরণ

আইএলও কনভেনশন নং ১৯০ অনুমোদন এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন, শ্রম বিধিমালা ও ফৌজদারি আইনে লিঙ্গভিত্তিক সহিংসতার বিষয়ে সংস্কার করা। ২০০৯ সালের হাইকোর্টের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ নির্দেশিকার কার্যকর বাস্তবায়ন জোরদার করা। সরকারি-বেসরকারি সব কর্মস্থলে বৈষম্যবিরোধী নীতি বাধ্যতামূলক করা, শ্রম পরিদর্শকদের নারী-পুরুষ বৈষম্যবিষয়ক দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ এবং নারী পরিদর্শক নিয়োগের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা। নারীর শ্রমবাজারে অংশগ্রহণে বৈষম্যমূলক আচরণ ও সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তনের জন্য জাতীয় পর্যায়ে সচেতনতা প্রচারণা জোরদার করা; এবং যৌনকর্মীদের সংজ্ঞায়ন নির্ধারণসহ তাদের আইনি সুবিধা নিশ্চিত করা।

সর্বজনীন মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা নিশ্চিতকরণ

সরকারি-বেসরকারি, প্রাতিষ্ঠানিক-অপ্রাতিষ্ঠানিক সব খাতে কর্মরত নারী শ্রমিকদের জন্য ৬ মাসের মাতৃত্বকালীন ছুটি নির্ধারণ এবং স্বনিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য বিশেষ স্কিম বা ইনস্যুরেন্স চালুর নীতিগত পরিকল্পনা করা প্রয়োজন। সকল শ্রমজীবী নারীর মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা নিশ্চিত করতে রাষ্ট্রের কার্যকর ভূমিকা গ্রহণ এবং নীতি, আইন ও কল্যাণমূলক সহায়তা ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হবে, যাতে তাদের কর্মসংস্থানে নেতিবাচক প্রভাব না পড়ে। পাশাপাশি আইএলও কনভেনশন নং ১১১ এবং ১৮৩ বিবেচনায় নেয়া এবং গর্ভকালীন সময়ে নারী শ্রমিকদের চাকরিচ্যুতি প্রতিরোধে স্পষ্ট আইনি বিধান সংযোজন করা।

বেতন-ভাতার বৈষম্যের অবসান

প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সকল কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের জন্য সমমানের কাজে সমমজুরি নিশ্চিত করার লক্ষ্যে নীতিমালা পর্যালোচনা ও সংস্কারের উদ্যোগ নেয়া। মজুরি বৈষম্য রোধে বিদ্যমান শ্রম আইন পর্যালোচনা করে কার্যকর প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা অন্তর্ভুক্ত করা, পাশাপাশি মজুরি বৈষম্য দূর করতে প্রস্তাবিত জাতীয় ন্যূনতম মজুরি বোর্ডের সক্ষমতা বৃদ্ধি, নারী সদস্য নিয়োগ এবং বোর্ডের ক্ষমতা ও দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করা।

নারীর প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ দূরীকরণ

প্রতিটি সরকারি ও বেসরকারি কর্মস্থলে জেন্ডার নীতিমালা প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের পরিদর্শকদের জন্য জেন্ডার-সংবেদনশীলতা প্রশিক্ষণ ও নারী কর্মকর্তাদের অগ্রাধিকার প্রদান, এবং নারীদের বেতনহীন সেবা কাজকে 'কাজ' হিসেবে স্বীকৃতি ও লিঙ্গভিত্তিক বিভাজন দূর করা। শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণ বাধাগ্রস্ত করা বৈষম্যমূলক আচরণ পরিবর্তনে সচেতনতা প্রচারণা, কর্মস্থলে সম্মানজনক ভাষা ও আচরণ নিশ্চিত করা, শ্রমজীবী আন্দোলনে নারীর ভূমিকা ইতিহাসে ও পাঠ্যপুস্তকে অন্তর্ভুক্তি এবং মিডিয়ায় যথাযথভাবে উপস্থাপনের জন্য নীতি গ্রহণ করা, এবং শ্রম আইন ও বিধিমালার জেন্ডারভিত্তিক বৈষম্যমূলক ধারা সংশোধন করতে আইএলও কনভেনশন ১০০, ১১১ ও ১৯০ অনুসরণসহ প্রয়োজনীয় নীতি গ্রহণ করা।

কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা বা হয়রানি দূরীকরণ

শ্রম আইনে ২০০৯ সালের হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুসারে যৌন হয়রানি ও জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতার পৃথক সংজ্ঞা অন্তর্ভুক্তি, অভিযোগ কমিটি গঠন, এবং ফৌজদারি আইন সংস্কার; নারীর প্রতি আচরণ সম্পর্কিত বিষয়ে কমিটিতে বিশেষজ্ঞ অন্তর্ভুক্তি; আইএলও কনভেনশন ১৯০ অনুসমর্থন; সহিংসতার সম্ভাবনাপূর্ণ সেক্টরে প্রতিরোধ ব্যবস্থা গ্রহন; কর্মক্ষেত্র ও গণপরিবহণে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও সচেতনতা বৃদ্ধি; ট্রেড ইউনিয়নে নারী নেতৃত্বসহ হয়রানি বিরোধী কমিটি গঠন; পাবলিক প্লেস ও শিল্পাঞ্চলে নিরাপত্তা নিশ্চিতে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা মূল্যায়ন ও বাস্তবায়ন করা; নারীবান্ধব বিচারব্যবস্থা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত; পুরুষ ও ছেলেদের সম্পৃক্ত করে জেন্ডারভিত্তিক স্টেরিওটিপিজম পরিবর্তন; এবং বিদেশে কর্মরত নারী শ্রমিকের নিরাপত্তা ও মর্যাদা নিশ্চিতকরণসহ প্রয়োজনীয় নীতি ও উদ্যোগ গ্রহণ করা।

পদোন্নতির ক্ষেত্রে বৈষম্য দূরীকরণ

কর্মক্ষেত্রে পদোন্নতিতে লিঙ্গসহ যেকোনো ধরনের বৈষম্য রোধে জাতি, ধর্ম, বর্ণ ও লিঙ্গ নির্বিশেষে সময়মতো সবার যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতি নিশ্চিত করার বিধান রাখা। পাশাপাশি, ব্যবস্থাপনা ও তদারকি পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ বাড়াতে উপযুক্ত কোটাভিত্তিক ব্যবস্থা গ্রহণ এবং উচ্চ পর্যায়ের ব্যবস্থাপকদের সক্রিয় অংশগ্রহণ উৎসাহিত করা। এছাড়া, কর্মক্ষেত্রে নারীদের সমতাভিত্তিক অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণকারী নিয়োগকর্তাদের প্রকাশ্যে স্বীকৃতি প্রদানের ব্যবস্থা চালু করা এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানকে অনুপ্রাণিত করা।

২.৮ শিশু শ্রম, কিশোর শ্রমিক ও জবরদস্তিমূলক শ্রম

কাজে যোগদানের ন্যূনতম বয়স নির্ধারণ

বাংলাদেশের শিশুশ্রম নিরসনে রাষ্ট্রীয় অঙ্গীকার, এলডিসি গ্রাজুয়েশন ও এসডিজি অর্জনের লক্ষ্যে ২০৩০ সালের মধ্যে কর্মে নিয়োজিত হওয়ার সর্বনিম্ন বয়স ১৬ বছরে উন্নীত করা আবশ্যক, এবং ১৬ থেকে ১৮ বছর বয়সী কিশোরদের শুধুমাত্র এমন কাজে নিয়োগের সুযোগ থাকা উচিত যা তাদের দক্ষতা ও সৃজনশীলতা বিকাশে সহায়ক—যার মানদণ্ড বিধি দ্বারা নির্ধারিত হবে। এই উদ্যোগ বাস্তবায়নে শ্রম মন্ত্রণালয়, সমাজ কল্যাণ মন্ত্রণালয় ও মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে সমন্বিতভাবে কাজ করা।

মানসম্মত শিক্ষার অধিকার ও কারিগরি দক্ষতার সুযোগ

জাতীয় শিক্ষা নীতি ২০১০ অনুযায়ী ৮ম শ্রেণি পর্যন্ত বাধ্যতামূলক প্রাথমিক শিক্ষার আইন সঠিকভাবে বাস্তবায়নের মাধ্যমে শ্রমজীবী ও দরিদ্র পরিবারের শিশুদের জন্য পাঠ্যপুস্তকসহ সকল শিক্ষা উপকরণ বিনামূল্যে সরবরাহ করে মানসম্পন্ন শিক্ষার সুযোগ নিশ্চিত করা। বিদ্যালয়বিহীন এলাকায় দ্রুত স্কুল স্থাপন করে শিক্ষা অধিকার নিশ্চিত করে শিক্ষাকাল শেষে অনুমোদিত শ্রম বা কারিগরি শিক্ষার পথ উন্মুক্ত রাখা। সরকারি-বেসরকারি বিদ্যালয়কে শিশুশ্রম নিরসন কর্মসূচিতে যুক্ত করে 'শ্রম থেকে শিক্ষা জীবনে পুনর্বাসনে'র জন্য নির্দিষ্ট লক্ষ্যমাত্রা ভিত্তিক পুনর্বাসনের দায়িত্ব দেওয়া। কিশোর শ্রমগোষ্ঠীর দক্ষতা উন্নয়নে কারিগরি শিক্ষা কারিকুলাম বর্তমান ও ভবিষ্যৎ শ্রম বাজারের দক্ষতা ও চাহিদা অনুযায়ী প্রস্তুত ও নিয়মিত আপডেট করা এবং তা বিনামূল্যে প্রদান করা। একই সঙ্গে শিশুদের শিক্ষার অধিকার হরণ বা বাধাগ্রস্তকারী যেকোনো বৈষম্যমূলক কর্মকাণ্ডের বিরুদ্ধে সুনির্দিষ্ট শাস্তির ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

শ্রম মানদণ্ড মনিটরিং ও পরিদর্শন

প্রাতিষ্ঠানিক শিল্পের পাশাপাশি অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শিশুশ্রম নিরসন ও কিশোর শ্রমিকদের সুরক্ষায় কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের অধীনে একটি বিশেষ শিশুশ্রম পরিদর্শন ইউনিট গঠন করে তাদেরকে সারাদেশে যেকোনো সময় পরিদর্শনের ক্ষমতা প্রদান করা। স্থানীয় সমাজকল্যাণ অফিসের প্রবেশন কর্মকর্তাদের শিশুশ্রম মনিটরিংয়ের দায়িত্বে সম্পৃক্ত করা। জাতীয় শিশু শ্রম কল্যাণ পরিষদ ও জেলা পর্যায়ে গঠিত শিশু অধিকার মনিটরিং ফোরামসমূহের কার্যক্রম জনসাধারনের জন্য উন্মুক্ত করা এবং সুনির্দিষ্ট দায়িত্বশীলদের জবাবদিহিতার আওতায় আনা। প্রতিটি স্তরে গ্রহণকৃত কার্যক্রম নিয়মিতভাবে পর্যালোচনা ও প্রতিবেদন প্রদানের মাধ্যমে সংশ্লিষ্টদের সাথে সমন্বয় রক্ষা এবং প্রয়োজনে সীমাবদ্ধতা ও প্রতিবন্ধকতা চিহ্নিত করে ধারাবাহিকভাবে সংশোধন করে কার্যকরী উদ্যোগ গ্রহণ করা। শিশুশ্রম নিরসন ও পুনর্বাসনে শ্রম, সমাজকল্যাণ ও মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়কে নিয়ে একটি যৌথ টাস্কফোর্স গঠনের সুপারিশ করা।

দায়িত্ব, জবাবদিহিতা ও শাস্তি

শিশুশ্রম আইন ও মানদণ্ড লঙ্ঘনকারীদের বিরুদ্ধে শূন্য সহনশীলতা নীতির ভিত্তিতে দৃষ্টান্তমূলক শাস্তি প্রদান নিশ্চিত করা, প্রয়োজনে প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক কার্যক্রম সাময়িক স্থগিত কিংবা নিবন্ধন বাতিলের বিধান রাখা। শিশুকে কাজে নিয়োগের প্রক্রিয়ায় সমাজকল্যাণ এবং মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের সমন্বয়ে একটি জবাবদিহিতামূলক পদ্ধতি প্রণয়ন করা, যাতে যথাযথ কর্তৃপক্ষের অনুমোদন ছাড়া কোনো অভিভাবক বা নিয়োগকারী শিশুকে কাজে নিয়োগ করতে না পারেন। শিশু নিয়োগে অভিভাবকের সম্মতি নিয়ন্ত্রণে আনতে আইন দ্বারা নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের সঙ্গে পূর্ব পরামর্শ বাধ্যতামূলক করা, এবং উভয় পক্ষের আইন লঙ্ঘন করলে শাস্তির আওতায় আনার বিধানসহ শিশুশ্রম সংক্রান্ত আইন কঠোরভাবে প্রয়োগের জন্য শাস্তি বৃদ্ধি করা আবশ্যক।

দরিদ্র পরিবারের সুরক্ষা

চলমান সামাজিক সুরক্ষা কার্যক্রমসমূহের মধ্যে সমন্বয় সাধন করে শিশুশ্রম প্রতিরোধে কার্যকর শর্তসাপেক্ষ কর্মসূচি গ্রহণ এবং নিরপেক্ষ ও উপযুক্ত উপকারভোগী নির্বাচনের সুনির্দিষ্ট প্রক্রিয়া নির্ধারণ করা। সামাজিক সুরক্ষার পরিমাণ ও পরিধি এমনভাবে নির্ধারণ, যাতে শিশুর উপর আর্থিক নির্ভরতা হ্রাস পায় এবং "ফুড ফর এডুকেশন" কার্যক্রমের মাধ্যমে অসচ্ছল পরিবারের শিশুদের শিক্ষায় আগ্রহী করা যায়। সরকারি উদ্যোগের পাশাপাশি কমিউনিটি ভিত্তিক সামাজিক নিরাপত্তা তহবিল গঠন ও সমাজের বিত্তবানদের শিক্ষায় অবদান রাখার ব্যবস্থা গ্রহণ করা। শ্রমঘন এলাকা ও শিল্পাঞ্চলে কমিউনিটি ভিত্তিক ডে কেয়ার সেন্টার, কারিগরি বিদ্যালয়, দক্ষতামূলক প্রশিক্ষণ ও মেডিকেল সেন্টার স্থাপন, এবং কল্যাণমূলক কাজে বিনিয়োগকে উৎসাহিত করতে, কর রেয়াত সুবিধা প্রদানসহ এই ধরণের সিএসআর কার্যক্রমে ক্ষুদ্র ও মাঝারি শিল্প অন্তর্ভুক্ত করা।

কর্মপরিকল্পনা প্রস্তুতে বিবেচ্য ও পূর্বের কার্যক্রম মূল্যায়ন

জাতীয় পর্যায়ে শিশুশ্রম নিরসনে পরিকল্পনা গ্রহণে মাঠ পর্যায়ের শিশুশ্রমের বিস্তৃতি, ধরন ও প্রকৃতির বাস্তবতা ও তথ্য-প্রমাণের ভিত্তিতে কর্মপরিকল্পনা তৈরি করে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শিশুশ্রম দূরীকরণ ও কিশোর শ্রমিকদের অধিকারকে প্রাধান্য দেওয়া। পূর্ববর্তী সরকারি উদ্যোগ ও কর্মসূচির মূল্যায়নের মাধ্যমে ভবিষ্যৎ কর্মসূচি গ্রহণ এবং ত্রিপাক্ষিক

সামাজিক সংলাপসহ সংশ্লিষ্ট সকল অংশীজনের দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করে অংশগ্রহণমূলক ও দায়বদ্ধ কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা নিয়মিতভাবে হালনাগাদ করা

শিশুর বিকাশের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কাজ চিহ্নিত করে ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা হালনাগাদ করা এবং নারী কিশোর শ্রমিকদের ঝুঁকি ও সমস্যাকে বিশেষ গুরুত্ব দেওয়া। কেউ আইন ভঙ্গ করে শিশুকে ঝুঁকিপূর্ণ কাজে নিয়োগ দিলে কঠোর শাস্তি নিশ্চিত করা এবং সরকার অনুমোদিত ঝুঁকিপূর্ণ কাজের তালিকা শ্রম আইনের তফসিল হিসেবে অন্তর্ভুক্ত করা।

দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ

রপ্তানিমুখি সকল শিল্পকে নিজেদের কারখানার পাশাপাশি সাপ্লাই চেইনে যুক্ত (প্রত্যক্ষ ও পরোক্ষ) পণ্য ও সেবা সরবরাহকারীদের কারখানাও শিশুশ্রম ও জবরদস্তিমূলক শ্রম মুক্ত রাখা। প্রতিটি কারখানার নিয়মিতভাবে নিজেদের ও ব্যবসা সংশ্লিষ্ট কারখানাগুলোকে এ বিষয়ে ঘোষণা দিয়ে পরিদর্শন ও প্রতিবেদন পেশ করা এবং সরকার অনুমোদিত কর্তৃপক্ষকে যেকোনো সময় পরিদর্শনের সুযোগ ও প্রতিবেদন প্রস্তুতে সহযোগিতা প্রদান নিশ্চিত করা।

জবরদস্তিমূলক শ্রম, বাধ্যতামূলক শ্রম ও আধুনিক দাসত্ব নিরসন

বাংলাদেশ শ্রম আইনে আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুযায়ী জবরদস্তিমূলক শ্রম ও আধুনিক দাসপ্রথার বিস্তৃত ও সুনির্দিষ্ট সংজ্ঞায়ন এবং উপযুক্ত শাস্তির বিধান নিশ্চিত করা। প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক ঝুঁকিপূর্ণ শ্রম খাত যেখানে জবরদস্তিমূলক শ্রম ও আধুনিক দাসপ্রথার অস্তিত্ব বা আশংকা রয়েছে সেগুলো চিহ্নিত করে কার্যকর ও মেয়াদ নির্ধারিত জাতীয় কর্ম পরিকল্পনা গ্রহণ করা। রপ্তানিমুখি শিল্প ও এর সাপ্লাই চেইনে জবরদস্তিমূলক শ্রম ও আধুনিক দাসপ্রথার বিলুপ্তি নিশ্চিতকরণ, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন চেকলিস্ট হালনাগাদ করা, শ্রমিকদের আর্থ-সামাজিক, সাংস্কৃতিক, ভৌগোলিক ও জলবায়ু পরিবর্তন বিষয়ক ঝুঁকি নিরূপণ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা, এবং আন্তর্জাতিক অভিবাসন প্রত্যাশী শ্রমিকদের সুরক্ষায় নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা।

৩। শ্রমখাত সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানভিত্তিক প্রস্তাবনা

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়

কাঠামোগত সংস্কার

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের আওতাধীন দপ্তর সমূহের মধ্যে কাজের ভারসাম্য আনয়নে শ্রম সংস্কার কমিশন শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে বর্তমানে বিদ্যমান ২টি অধিদপ্তরের (কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর এবং শ্রম অধদপ্তর) নাম পরিবর্তন এবং নতুন ২টি অধিদপ্তর সৃষ্টি করে মোট ৪টি অধিদপ্তরের মাধ্যমে মন্ত্রণালয়ের কার্যক্রমকে পুণর্বিন্যাস করার সুপারিশ করছে;

ক) শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তর

- ‘কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর’ এর নাম পরিবর্তন করে ‘শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তর’ নামকরণ করা এবং বিভাগ, জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে এই অধিদপ্তরের দপ্তর/সাচিবিক ডেস্ক স্থাপন করা।
- শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তরের কার্যপরিধিতে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম আইন ও বিধামালার আওতায় রেখে তাদের অধিকার ও পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা।
- জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তরের দপ্তর স্থাপনের পূর্ব পর্যন্ত, অথবা যেখানে অভিযোগ গ্রহণ করার কোন ব্যবস্থা নেই, সেখানে জেলা প্রশাসন বা উপজেলা প্রশাসন বা শ্রম অধিদপ্তর ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়ে বিভিন্ন শ্রমখাতে মৌলিক শ্রম অধিকার (নিয়োগপত্র, স্বাস্থ্যসম্মত কাজ, ক্ষতিপূরণ, সহিংসতা বা হয়রানী, সংগঠিত হওয়া) নিশ্চিত করতে কাজ করবে।
- পরিদর্শন এবং রিপোর্টিংয়ের জন্য কেন্দ্রীয় একটি ডিজিটাল প্ল্যাটফর্ম তৈরি করা এবং বাস্তব সময়ে তথ্য সংগ্রহ এবং বিশ্লেষণের জন্য উন্নত সরঞ্জাম প্রয়োগ করা।
- চতুর্থ শিল্প বিপ্লবের সঙ্গে তাল মিলিয়ে ডাইফের পরিদর্শন ব্যবস্থাকে আধুনিকায়ন করা এবং শিল্পভেদে স্ট্যান্ডার্ড চেকলিস্ট ও পৃথক নীতিমালা প্রণয়ন করা।

- জনবল সংকট, শূন্য পদ পূরণ এবং কর্মরত পরিদর্শকদের পদোন্নতি জটিলতা নিরসন করে দপ্তরের কার্যক্রমে গতিশীলতা আনা। একইসাথে শ্রম পরিদর্শকদের আইনানুগ ক্ষমতায়ন এবং নির্মাণখাতসহ অন্যান্য অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের জন্য মোবাইল কোর্ট পরিচালনার ক্ষমতা প্রদান।

খ) শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক অধিদপ্তর

- 'শ্রম অধিদপ্তর' এর নাম পরিবর্তন করে 'শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক অধিদপ্তর' নামকরণ করা, যার মূল কাজ হবে শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন, বিরোধ নিস্পত্তি এবং সামাজিক সংলাপ আয়োজনের মাধ্যমে অংশীজনের মধ্যে কার্যকর সমন্বয় বজায় রাখা।
- শ্রমিকের অধিকার সংরক্ষণ এবং নিশ্চিতকল্পে শ্রম ও শিল্পঘন এলাকা/অঞ্চল বিবেচনায় প্রশাসনিক বিভাগসমূহে বিভাগীয় শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক দপ্তর প্রতিষ্ঠা করা এবং একই সাথে বিভাগীয় শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক দপ্তরসমূহের অধীনে নতুন আঞ্চলিক দপ্তর প্রতিষ্ঠার মাধ্যমে আঞ্চলিক শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক দপ্তরের সংখ্যা বৃদ্ধি করা এবং প্রয়োজনীয় জনবল বৃদ্ধি করা।
- অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিক সংগঠন নিবন্ধন, শিল্প বিরোধ নিস্পত্তি ও সংশ্লিষ্ট নিয়োগকারি ও কর্তৃপক্ষ/ কমিনিউটি, অভিযোগ নিস্পত্তি ও এ খাতের শ্রমিকের সংশ্লিষ্ট অংশীজনের সাথে সংলাপ/আলোচনা/ প্রতিনিধিত্ব ও দর কষাকষি নিশ্চিতকরনে ভুমিকা রাখা।
- শ্রম অসন্তোষ প্রতিরোধে নিয়মিত আলোচনার আয়োজন এবং সমাধানের ব্যবস্থা নেওয়ার কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ করা।
- বিকল্প বিরোধ নিস্পত্তি ব্যবস্থা চালু করার নিমিত্তে নীতিমালা প্রণয়ন ও তা প্রয়োগ করা। আরবিট্রেশন প্রক্রিয়া সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য আরবিট্রেটরের তালিকা প্রতি দুই বছর নাগাদ মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয় করে হালনাগাদ করা।
- আইটি-ভিত্তিক শ্রম তথ্য ব্যবস্থাপনা চালু করে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন প্রক্রিয়া এবং অভিযোগ নিস্পত্তি আরও সহজ করা।
- শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক অধিদপ্তরের জনবল কাঠামো যৌক্তিকরণ, পদোন্নতির জটিলতা দূরীকরণ, বুনিয়াদি প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা গ্রহণ।

গ) দক্ষতা ও কর্মসংস্থান উন্নয়ন অধিদপ্তর

এই অধিদপ্তররের কাজসমূহ হবে:

- বাংলাদেশে বর্তমান কর্মসংস্থান পরিস্থিতি, শ্রম বাজার, আর্থ-সামাজিক অবস্থান, এবং ভবিষ্যত কর্মজগতের চ্যালেঞ্জ ইত্যাদি বিবেচনায় নিয়ে কর্মের জন্য জনশক্তিকে উপযুক্ত ও দক্ষ করে কর্মসংস্থান উপযোগী করে গড়ে তোলা।
- শ্রমজীবি মানুষদের দক্ষতা বিষয়ক সচেতনতা বৃদ্ধি, কারিগরি জ্ঞান অর্জন এবং প্রযুক্তিনির্ভর দক্ষতা ও সক্ষমতা বৃদ্ধি এবং নতুন কর্মসংস্থান সৃষ্টি।
- একটি প্রতিযোগিতামূলক কর্মশক্তি গড়ে তোলা এবং শিক্ষার সাথে শ্রমবাজারের চাহিদার সমন্বয় ঘটানোর ক্ষেত্রে পেশাগত প্রশিক্ষণ, দক্ষতা উন্নয়ন এবং পুনরায় দক্ষতা অর্জনের কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা যা শিল্প প্রতিষ্ঠান, শিক্ষা ও কারিগরি প্রতিষ্ঠান এবং মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের সাথে সমন্বয় করে পরিচালিত হবে।
- শিক্ষাধীনতা সংক্রান্ত বিধি ও নীতিমালা বাস্তবায়ন এবং কর্মজীবন পরামর্শ প্রদান(career guidance services) এবং আজীবন শিক্ষার উদ্যোগ বাস্তবায়নের মাধ্যমে কর্মশক্তিকে প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের সাথে মানিয়ে নেওয়ার উপযোগী করে তোলা।
- বিএমইটি এর দক্ষতা উন্নয়ন বিভাগ/কার্যক্রমকে এই অধিদপ্তরের আওতায় নিয়ে আসা, যার ফলে প্রবাস কেন্দ্রিক দক্ষতার পাশাপাশি জাতীয় পর্যায়ে দক্ষতা উন্নয়নের লক্ষ্যে অগ্রসর হওয়া যায়। প্রবাসী শ্রমিকদের দক্ষতা উন্নয়নের ক্ষেত্রে প্রবাসী কল্যাণ মন্ত্রণালয়ের সাথে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের এই অধিদপ্তরের মাধ্যমে সমন্বয় সাধন।
- প্রস্তাবিত দক্ষতা ও কর্মসংস্থান অধিদপ্তরের আওতায় আরও নিম্নবর্ণিত কার্যক্রমসমূহ বিবেচনা করা যেতে পারে:
  - দেশে ও বিদেশে কর্মজগতের চাহিদা, দক্ষতা ও কর্মসংস্থান এর ম্যাপিং করা;
  - শিক্ষা মন্ত্রণালয় ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের সাথে নিয়মিত লিয়াজো ও যোগাযোগ রাখা, এবং সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন মন্ত্রণালয়ের সাথে কার্যকর সমন্বয় সাধন করা;
  - শিল্পভিত্তিক মালিক ও শ্রমিক সংগঠন, সরকারী ও বেসরকারী দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, ব্যবসায়ী সমিতি ইত্যাদির সাথে সমন্বয় করা;

- উদ্যোক্তা তৈরীর জন্য ব্যপক কার্যক্রম গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা;
- প্রশিক্ষণ/পুণ:প্রশিক্ষণ এর মাধ্যমে কর্মসংস্থান টিকিয়ে রাখা, ভবিষ্যত কাজের উপযোগী আধুনিক কর্মদক্ষতা তৈরী করা, কর্মের মানোন্নয়ন ও সার্টিফিকেশন এর উপর বিশেষ গুরুত্বারোপ করা; এবং
- দেশে বিদেশে চাকরীর সুযোগ সম্পর্কিত তথ্য ভান্ডার তৈরীতে নিয়মিত গবেষনা পরিচালনা করা।

ঘ) শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তর

এই অধিদপ্তরের দায়িত্বের অন্তর্ভূক্ত হবে:

- শ্রমিকের জন্য সর্বজনীন সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচি চালু ও শ্রমিক বিশেষায়িত হাসপাতাল পরিচালনা;
- প্রস্তাবিত (সামাজিক সুরক্ষা ও কল্যাণ অংশে বর্ণিত) সামাজিক ও স্বাস্থ্য বীমা, শ্রমিক প্রভিডেন্ড ফান্ড, সর্বজনীন মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা, সর্বজনীন পেনশন স্কীমে শ্রমিকের অন্তর্ভূক্তি ও সমন্বয় ইত্যাদি কার্যক্রম পরিচালনা;
- অন্যান্য মন্ত্রণালয়সমূহে যেসব সামাজিক নিরাপত্তামূলক কার্যক্রম চলমান আছে, সেসবের মধ্যে শ্রমিক সংশ্লিষ্ট সামাজিক নিরাপত্তা কার্যক্রম বাস্তবায়ন ও সমন্বয়। এসংক্রান্ত বাজেট বরাদ্দ হতে হবে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এর অনুকুলে।

উল্লেখ্য, দেশের অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকের সুরক্ষা ও কল্যাণের জন্য প্রত্যেক জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তরের আলাদা অফিস বা ডেস্ক স্থাপন।

শ্রম তথ্য ভান্ডার

এই কমিশন কর্তৃক প্রস্তাবিত শ্রম তথ্যভাণ্ডার (সেকশন ৩.১-এ বর্ণিত) শ্রমিকের সামাজিক নিরাপত্তা ও কল্যাণ বিষয়ক অধিদপ্তরের অধীনে পরিচালিত হবে এবং প্রাতিষ্ঠানিক, অপ্রাতিষ্ঠানিক, স্বনিয়োজিত সকলের জন্য তথ্য ও পরিচয়পত্র নিশ্চিতে কাজ করবে এই অধিদপ্তর।

শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র

স্বল্পমেয়াদী সুপারিশ:

- শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ও স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয় এর মধ্যে সমন্বয়ের মাধ্যমে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারী প্রতিষ্ঠান হিসেবে শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রের স্বীকৃতি প্রতিষ্ঠিত করা। অন্যান্য হাসপাতাল বা স্বাস্থ্যকেন্দ্র থেকে অধিকতর চিকিৎসা পেতে শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রের সুপারিশ/রেফারাল যেনো সরকারী নথি হিসেবে গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করা হয়, সে ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- প্রাতিষ্ঠানিক-অপ্রাতিষ্ঠানিক ভেদে সকল ধরনের শ্রমিক যেনো শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র থেকে স্বাস্থ্য সেবা পায় তা নিশ্চিত করা।
- বিদ্যমান শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রসমূহের ব্যপক উন্নয়নের মাধ্যমে শ্রমিকের স্বাস্থ্য সেবা পাওয়া অধিকার মূলে সেবা, চিকিৎসক ও স্টাফদের সংখ্যা বাড়ানো, শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র সংখ্যা বৃদ্ধি (প্রতিটি জেলায় ১টি ও শিল্পাঞ্চলে একাধিক) অবকাঠামোগত উন্নয়নের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- বিসিএস স্বাস্থ্য ক্যাডার হতে শ্রমকল্যাণ কেন্দ্রসমূহে ডাক্তার নিয়োগ দেয়া। বর্তমানে কর্মরত ডাক্তারদের ক্যাডার সার্ভিসের মর্যাদা দেয়া ও ডাক্তারদের বিভিন্ন ধরণের প্রশিক্ষণের সুযোগ প্রদান যাতে ক্যারিয়ারের উন্নতির ক্ষেত্রে বিদ্যমান বাধা অপসারণ হয়। বর্তমানে যে সকল ডাক্তার কর্মতর রয়েছে তাদের জন্যেও স্বাস্থ্য অধিদপ্তরের বিভিন্ন উচ্চতর পর্যায়ের প্রশিক্ষণের সুযোগ করে দেয়া। এ ক্ষেত্রে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের মাঝে যোগাযোগ ও সমন্বয় স্থাপন করা।
- শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রসমূহের মাধ্যমে শ্রমিক ও পরিবারবর্গকে প্রাথমিক চিকিৎসার পাশাপাশি জরুরী বিভাগ, পূর্ণাঙ্গ প্যাথলজি বিভাগ, উন্নত ডায়াগনস্টিক টুলসের সংস্থান এবং বিশেষায়িত বহির্বিভাগ (যেমন-চক্ষু, শিশু, গাইনী, মানসিক স্বাস্থ্য ইত্যাদি) স্থাপন করা।
- শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রে প্রাপ্য ঔষধের প্রকার এবং পরিমাণ বৃদ্ধি করার প্রয়োজনীয় কার্যক্রম গ্রহণ করা।
- সকল শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রে এম্বুলেন্সের ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা এবং শ্রমিকদের জন্য শয্যার ব্যবস্থা করা।
- শ্রমিকদের জন্য সান্ধ্যকালীন সেবাগ্রহণের সুবিধা নিশ্চিত করা।

দীর্ঘমেয়াদী সুপারিশ:

- শ্রমকল্যাণ কেন্দ্রের নাম পরিবির্তন করে 'শ্রমকল্যাণ ও স্বাস্থ্য সেবা কেন্দ্র' করা এবং স্বাস্থ্য মন্ত্রণালয়ের সাথে যোগাযোগ ও সমন্বয়ের কৌশল নির্ধারণ করা।
- শ্রম কল্যান কেন্দ্রের স্বাস্থ্য ও প্রশিক্ষণ কার্যক্রমকে আলাদা করা, এবং স্বাস্থ্য বিভাগের তত্বাবধায়নে শিল্পাঞ্চল/শিল্পঘন এলাকায় শ্রম বিশেষায়িত হাসপাতাল স্থাপন করা।
- শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রসমূহের জনবল বৃদ্ধি ও তাদের পদ মর্যাদার (গ্রেড) উন্নতি।
- দেশের শ্রমঘন অঞ্চলে নতুন নতুন শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা।
- বিনামূল্যে প্রাথমিক স্বাস্থ্যসেবা প্রাপ্তি নিশ্চিত করা।
- সিএসআর প্রোগ্রাম এর মাধ্যমে বিভিন্ন ব্যবসায়ী প্রতিষ্ঠান, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সহযোগী প্রতিষ্ঠান, সরকারী প্রতিষ্ঠানদের সাথে সেবার কাজ উন্নয়নের জন্য সহযোগীতা নেয়ার ব্যবস্থা চালু করা।
- প্রতিটি শ্রম কল্যাণ কেন্দ্র মালিক, শ্রমিক, কমিউনিটি মেম্বার, স্থানীয়ভাবে সরকারী স্বাস্থ্যসেবা প্রদানকারীদের সমন্বয়ে কমিটি গঠণ ও কার্যক্রম পরিচালনা করা।

বাংলাদেশ শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন

- কার্যক্রমের স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করা, আবেদন গ্রহণ, নিস্পত্তি, বিবরণ সবকিছু ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা।
- সহায়তার যোগ্যতা বিবেচনায় শ্রম কল্যাণ কেন্দ্রের সুপারিশ/রেফারেন্স গুরুত্ব সহকারে গ্রহণ করা।
- ব্যক্তিপর্যায়ের সুবিধা প্রদান বন্ধ করার লক্ষ্যে ক্রমানুসারে আবেদন নিস্পত্তি নিশ্চিত করা।
- শিক্ষা ও দূর্ঘটনা প্রসঙ্গে স্থানীয় সরকার প্রতিনিধির সাথে সমন্বয়ের মাধ্যমে মিডিয়া প্রতিবেদনকে প্রমান হিসেবে গ্রহণ করা।
- ফাউন্ডেশনের তহবিল বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে আরও বেশী সংখ্যক প্রতিষ্ঠান এর অন্তর্ভূক্ত করতে আইনী বাধ্যবাধকতা শিথীল করা।
- শ্রমিকগণ যেন দপ্তরে আসা যাওয়া ব্যতীত অনলাইনে আবেদন করতে পারে এবং অনলাইনে আর্থিক অনুদান পেতে পারে সে ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
- আবেদন এবং সেবা প্রদানের প্রক্রিয়াকে সম্পূর্ণরূপে রাজনৈতিক প্রভাব মুক্ত রাখা, যেন কোন শ্রমিক সুবিধা হতে বঞ্চিত না হয় বা বৈষম্যের শিকার না হয়।
- আবেদন ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে নিস্পত্তি করা।
- শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশনের অফিস আঞ্চলিক পর্যায়ে সম্প্রসারণ এবং ফাউন্ডেশনের আর্থিক সহায়তা কার্যক্রমের আওতা বৃদ্ধিকরণ এভং বিভাগীয় ও আঞ্চলিক বাছাই কমিটি গঠনের মাধ্যমে উল্লিখিত কার্যক্রমকে ত্বরান্বিতকরণ।

কেন্দ্রীয় তহবিল

- কেন্দ্রীয় তহবিলে শ্রমিকবান্ধব সেবা প্রদান নিশ্চিত করা। আবেদন প্রক্রিয়া সরলীকরণ করা, শ্রমিক যেন তার পরিচয় পত্র দিয়েই আবেদন করতে পারে সে ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
- তহবিলের পুরো কার্যক্রম অনলাইন ভিত্তিক করার মাধ্যমে আবেদন, যাচাই এবং সুবিধা প্রদানের প্রক্রিয়ার দ্রুততা এবং স্বচ্ছতা নিশ্চিত করা।
- প্রতিটি কারখানায় এবং শিল্পাঞ্চলে সহায়তা কেন্দ্র স্থাপন করে শ্রমিকদের আবেদন করতে সহায়তা প্রদান করা।
- ৩০ কর্মদিবসের মধ্যে আবেদনের নিস্পত্তি সম্পন্ন করা হবে।
- তহবিল ব্যবহারের ক্ষেত্রে সংস্কার আনা, এই তহবিল হতে শ্রমিকের বকেয়া বেতন দেয়ার ব্যবস্থা বাতিল করা।

শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অভ্যন্তরীণ ২টি অনুবিভাগ থাকবে:

গবেষণা, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ অনুবিভাগ:

এ অনুবিভাগ তার কাজের লক্ষ্যে সরকারের সংশ্লিষ্ট অন্যান্য মন্ত্রনালয়, বিভাগ ও দপ্তরের সাথে সরাসরি কাজ করবে ও তথ্য আদানপ্রদান করবে। এ অনুবিভাগের অধীনে থাকবে 'শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তন' ও 'জাতীয় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট'।

শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তন (আইআরআই)

আইআরআই সমূহের আধুনিকায়ন এবং একই সাথে এই প্রতিষ্ঠানসমূহকে তার লক্ষ্য অর্জনের সামর্থ্য উন্নয়নে শ্রম সংস্কার কমিশন নিম্নোক্ত সুপারিশ করেছে:

ক) সকল প্রশাসনিক বিভাগে চাহিদার ভিত্তিতে শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তন স্থাপন করা এবং শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তনসমূহের বর্তমান সাংগঠনিক কাঠামো সংশোধন করে পর্যাপ্ত সংখ্যক দক্ষ প্রশিক্ষক নিয়োগের ব্যবস্থা করা।

খ) নারী ও পুরুষ প্রশিক্ষণার্থীর জন্য পৃথক হোস্টেল, ডে-কেয়ার সুবিধা, এবং প্রতিবন্ধী প্রশিক্ষণার্থীদের প্রয়োজনসমূহ বিবেচনায় রেখে আইআরআই সমূহের অবকাঠামোর আধুনিকায়ন করা।

গ) প্রশিক্ষণ কারিকুলামসমূহ আধুনিক ও যুগোপযুগি করা। জেন্ডার, টেকসই ও অন্তর্ভূক্তিমূলক শ্রম, সাপ্লাই চেইন, শোভন কাজ, ৪র্থ শিল্প বিপ্লব, পরিবেশ ও জলবায়ু পরিবর্তন, জাস্ট ট্রানজিশন, সামাজিক ন্যায় বিচার প্রভৃতি বিষয়সমূহ প্রশিক্ষণ কোর্সে অন্তর্ভূক্ত করা।

ঘ) সরকারি, বেসরকারি ও বিভিন্ন শিল্প খাতের চাহিদার ভিন্নতার বিষয় বিবেচনাপুর্বক নির্দিষ্ট শিল্প, সেক্টরভিত্তিক, এবং চাহিদাভিত্তিক প্রশিক্ষণ কোর্স চালু করা।

ঙ) শিল্প সম্পর্ক শিক্ষায়তনসমূহে চাহিদা ভিত্তিক ডিপ্লোমা কোর্স চালু করা, এবং সান্ধ্যকালীন প্রশিক্ষণ এবং ই-লার্নিং-এর সুযোগ তৈরি।

জাতীয় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক গবেষণা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট (NOSHTRI)

ক) শ্রমিকদের জন্য সহজবোধ্য প্রশিক্ষণ মডিউল তৈরি করে এবং পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার উপর নিয়মিত কর্মশালা আয়োজন করে প্রশিক্ষণ ব্যবস্থা উন্নত করার ব্যবস্থা গ্রহন করা।

খ) কারখানা ও প্রতিষ্ঠানের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থার উন্নয়নে সরকার বা বাণিজ্য সংস্থার মাধ্যমে প্রণোদনা (Incentive) দেওয়ার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

গ) দক্ষ মানবসম্পদ তৈরির জন্য প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণ প্রদান করা ।

ঘ) শ্রমিক এবং অন্যান্য স্টেকহোল্ডারদের কার্যকর অংশগ্রহন নিশ্চিত করতে শ্রমঘন এলাকায় (ঢাকা, গাজীপুর, নারায়ণগঞ্জ, চট্টগ্রাম) জাতীয় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক গবেষণা এবং প্রশিক্ষন ইনস্টিটিউট এর অফিস স্থাপনা ও পরিচালনা করা। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনার জন্য বাংলাদেশের বিভিন্ন বিশ্ববিদ্যালয় ছাড়াও আন্তর্জাতিক বিশ্ববিদ্যালয়, প্রতিষ্ঠান এবং উন্নয়ন সহযোগীদের সাথে সহযোগীতাভিত্তিক কার্যক্রম গ্রহন করা।

ঙ) জাতীয় পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক গবেষনা ও প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউট অধীনে একটি "লিগ্যাল রিসার্চ সেল" স্থাপন করা যেতে পারে এবং নোস্ট্রির প্রধান কার্যালয়ে একটি সমন্বয় অফিস সহ কিছু আঞ্চলিক কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা হবে যার ফলে শিল্প সম্পর্ক উন্নয়নের নস্ট্রির অবদান অংশীজনের কাছে দৃশ্যমান বলে প্রতীয়মান হয়।

অভিবাসী শ্রমিক অনুবিভাগ:

শ্রমিক হিসেবে অভিবাসী কর্মীদের স্বীকৃতি ও অধিকার নিশ্চিতে কাজ করবে এই অনুবিভাগ। প্রবাসী মন্ত্রনালয়ের সাথে যোগাযোগ রক্ষার করার পাশাপাশি আইএলও সহ বিভিন্ন আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সহযোগীদের সাথে সমন্বয় সাধন করবে এই অনুবিভাগ।

বিশেষ সুপারিশ

ক) প্রস্তাবিত ৪টি অধিদপ্তরের প্রতিটিতেই অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের জন্য বিশেষ বিভাগ রাখা, যার মাধ্যমে সকল ধরনের অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমিকদের সেবাপ্রদান নিশ্চিত করা সম্ভব হয়।

খ) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের জন্য বিসিএস (শ্রম) ক্যাডার তৈরি।

গ)প্রস্তাবিত 'শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তর' ও 'শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক অধিদপ্তর' এর কর্মকর্তাদের মধ্য হতে স্ব স্ব প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ পদে পদোন্নতির সুযোগ রাখা।

ঘ) রানা প্লাজা পরবর্তী সময়ে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সহযোগীদের প্রচেষ্টায় শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের সক্ষমতা বৃদ্ধিতে উদ্যোগ গ্রহণ করা হয়েছে, সেগুলো শ্রমিকের অধিকার ও অবস্থার উন্নয়ন এবং সামগ্রিকভাবে আর্থ-সামাজিক ক্ষেত্রে কিভাবে অবদান রেখেছে তার যথাযথ মূল্যায়ন করা।

জবাবদিহিতা, অংশীদারিত্ব ও সহযোগিতা

জাতীয় শ্রম সংক্রান্ত পরামর্শ কমিটি

ক) শ্রমিক, মালিক ও শ্রমখাতে অভিজ্ঞ/বিশেষজ্ঞ এর সমন্বয়ে একটি পরামর্শ, পর্যালোচনা ও মনিটরিং কমিটি গঠন করা। শ্রমখাতের দুটি প্রধান অংশীদার, শ্রমিকপক্ষ ও মালিকপক্ষ এর মধ্যে তথ্যের আদান-প্রদান, যোগাযোগ ও সমন্বয়, পর্যালোচনা, দিক নির্দেশনা, কল্যাণমূলক কার্যক্রম মনিটরিং, সেবা প্রদানকারী অধিদপ্তর সম্পৃক্ত কোন অভিযোগ পর্যলোচনাপূর্বক মন্ত্রণালয়কে সুপারিশ প্রদান ইত্যাদি দায়িত্ব পালন করবে এই কমিটি। কমিটি শ্রম পরিস্থিতি বিষয়ে সময়বদ্ধ প্রতিবেদন পর্যালোচনা করবে, এবং শ্রমিকদের মৌলিক সেবাগ্রহণের অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ পর্যালোচনাপূর্বক সুপারিশ মন্ত্রণালয়ে পেশ করবে।

খ) এই কমিটির আরেকটি প্রধান কাজ হবে জাতীয় শ্রমনীতি, পেশাগত স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা নীতিমালা, কর্মসংস্থান নীতি, গার্হস্থ্য নীতি ইত্যাদি নীতিমালা আইনে প্রতিফলনের জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা। এই কমিটি শ্রমইস্যুতে জাতীয় ক্রাইসিস মোকাবেলায় সকল পক্ষকে সম্পৃক্ত করে সমাধানের উদ্যোগ নিবে।

গ) 'শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তর' এবং 'শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক অধিদপ্তর' কর্তৃক তাদের প্রতিবেদন এই কমিটির কাছে পাঠানো বাধ্যতামূলক করা। কমিটি প্রতিবেদন পর্যালোচনা করে পরামর্শ প্রদান করবে এবং তার বাস্তবায়ন মনিটর করবে।

ঘ) এই কমিটি বাৎসরিক শ্রম কনভেনশন ও সামাজিক সংলাপ আয়োজন করবে।

ঙ) কমিটির প্রস্তাবিত কাঠামোতে থাকবে জাতীয় ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ থেকে ২জন শ্রমিক প্রতিনিধি ও ২জন মালিক প্রতিনিধি, ট্রেড ইউনিয়ন থেকে ২জন ও মালিক সংগঠন থেকে ২জন, শ্রম বিষয়ক সংসদীয় স্থায়ী কমিটি থেকে চেয়ারম্যান মনোনীত ২জন (১জন সরকার পক্ষের ও ১জন প্রধান বিরোধী পক্ষের), এবং ২জন বিশেষজ্ঞ (আইনজীবি/মানবাধিকার কর্মী/গবেষক/নারী অধিকার/পরিবেশবাদী/শ্রম বিশেষজ্ঞ/অর্থনীতিবিদ)।

চ) এই পরামর্শ কমিটিতে মূল সদস্যদের বাইরে পর্যবেক্ষক হিসেবে আইএলও ও অন্যান্য আন্তর্জাতিক উন্নয়ন সহযোগী এবং শিল্প পুলিশসহ দেশের কোন আগ্রহী শ্রম অধিকার সংগঠনের অংশগ্রহণের সুযোগ থাকবে।

জাতীয় স্থায়ী শ্রম কমিশন গঠন

ক) সময়বদ্ধ আইনী প্রক্রিয়া অনুসরনীয় হওয়ায় একটি জাতীয় শ্রম কমিশন গঠনকে ২য় পর্যায়ের সুপারিশ হিসেবে চিহ্নিত করেছে কমিশন। কমিশনের প্রস্তাবিত কাঠামোতে থাকতে পারে ১ জন চেয়ারম্যান (জাতীয়ভাবে গ্রহণযোগ্য বিশিষ্ট শ্রম বিশেষজ্ঞ), এবং সদস্য হিসেবে সংসদীয় স্থায়ী কমিটি থেকে মাননীয় স্পিকার মনোনিত ২ জন, শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের ১জন অবসরপ্রাপ্ত সিনিয়র কর্মকর্তা, মালিকপক্ষের ১জন, শ্রমিকপক্ষের ১জন, শ্রম আইন, অর্থনীতি, শিল্প ও বাণিজ্য সম্পর্কে ১জন বিশেষজ্ঞ, ও শ্রম বিষয়ক ১জন গবেষক।

খ) কমিশনের মূল কার্যক্রম হবে শ্রম সংস্কার কমিশন-২০২৪ এর প্রস্তাবিত সুপারিশসমূহ বাস্তবায়ন তদারকি করা, শ্রম আইন প্রয়োগকারী সংস্থা/দপ্তরসমূহের কার্যক্রম অধিকতর কার্যকর ও ফলপ্রসূ করার লক্ষ্যে পরামর্শ প্রদান করা, এবং শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বিষয়ক সংসদীয় স্থায়ী কমিটির সাথে নিয়মিত যোগাযোগের মাধ্যমে সমন্বয় সাধন করা। সুপারিশকৃত এই কমিশনের সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় হিসেবে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় দায়িত্ব পালন করবে।

গ) শিল্প বিরোধ নিস্পত্তি ও জাতীয় পর্যায়ের ক্রাইসিস মোকাবেলার আইনগত ক্ষমতা থাকবে এই কমিশনের। মন্ত্রনালয় বা সংশ্লিষ্ট অধিদপ্তরের বিরুদ্ধে কোন অভিযোগ উত্থাপিত হলে তা নিস্পত্তির দায়িত্ব থাকবে এই কমিশনের। এছাড়াও শ্রম সংস্কার কমিশনের সুপারিশসমূহ বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ ও পর্যালোচনার দায়িত্ব পালন করবে জাতীয় স্থায়ী কমিশন।

ত্রিপক্ষীয় কার্যক্রম ও কাঠামোসমূহ জোরদার

জাতীয় পরামর্শ কমিটি ও ত্রিপক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ সহ শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের তত্বাবধায়নে যতগুলো কমিটি আছে, তা কার্যকরকরণ ও নিয়মিতকরণের লক্ষ্যে একজন যুগ্ম সচিবের দায়িত্বে মন্ত্রণালয়ের আলাদা সাচিবিক ডেস্ক স্থাপন করা। এই ডেস্ক এর কাজ হবে পক্ষসমূহের মধ্যে সামাজিক সংলাপ আয়োজন, সৌহার্দপূর্ণ অবস্থান শক্তিশালীকরণ, কাঠামোসমূহের কার্যক্রম বাস্তবায়নে সহায়তা ও নথিপত্র সংরক্ষণে রাখা। মন্ত্রণালয়ের একজন পরিচালক পদমর্যাদার অধীনে এসকল কার্যক্রম বাস্তবায়িত ও সমন্বয় সাধন করা নিশ্চিত করা।

নিম্নতম মজুরি বোর্ড

ক) নিম্নতম মজুরি বোর্ড এর আইনগত কার্যপরিধি ও সক্ষমতা বাড়ানো, যাতে জাতীয় ন্যূনতম মজুরি ঘোষনা করতে পারে।

খ) মজুরি বোর্ডের চেয়ারম্যান ও নিরপেক্ষ সদস্য নিয়োগের ক্ষেত্রে মজুরি, উৎপাদনশীলতা ও শ্রম অর্থনীতি বিষয়ক অভিজ্ঞতাকে প্রাধান্য দেয়া।

গ) মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে মজুরি বোর্ডের নিজস্ব গবেষণা সম্পন্ন করা ও এর ভিত্তিতে মজুরি সুপারিশ নির্ধারনের ক্ষেত্রে বোর্ডের নিজস্ব সক্ষমতা বাড়ানো।

ঘ) ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ প্রক্রিয়ার স্বচ্ছতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করতে প্রতিটি সেক্টরের মজুরি সুপারিশ করার সময়ে মজুরির পরিমাণ নির্ধারণের ভিত্তিসমূহ, মজুরির হিসাব পদ্ধতি এবং মজুরির পরিমাণ নিরূপণে ব্যবহৃত তথ্য/উপাত্তসমূহ প্রকাশ করা।

ঙ) মূল্যস্ফিতি ও অন্যান্য মানদন্ড বিবেচনা করে প্রতি বছর শিল্পসেক্টরের মজুরি মূল্যায়ন করে মর্যাদাকর জীবনধারনের জন্য মজুরি নির্ধারনের জন্য দিক নির্দেশনা প্রদান করা।

চ) বর্তমানে ৪২টি শিল্পসেক্টরের নিম্নতম মজুরি নির্ধারিত আছে, এটি হালনাগাদ করতে হবে ও শিল্পসেক্টরের সংখ্যা বাড়াতে হবে।

জাতীয় নিম্নতম মজুরি কমিশন

বিভিন্ন পেশার ও ধরনের মজুরি নির্ধারনের প্রক্রিয়া (পে কমিশন, ওয়েজ এন্ড প্রোডাকটিভিটি কমিশন, নিম্নমত মজুরি বোর্ড ইত্যাদি) সমন্বয় করার জন্য প্রয়োজনীয় আইনের সংস্কার করে জাতীয় মজুরি কমিশন গঠন করা যার ৩টি ভাগ থাকবে;

- জাতীয় নিম্নতম মজুরি
- শিল্পসেক্টর ভিত্তিক নিম্নতম মজুরি
- বিশেষ পেশাজীবিদের জন্য নিম্নতম মজুরি।

স্থায়ী জাতীয় মজুরি কমিশন

ক) জাতীয় ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের জন্য শ্রম, শ্রম অর্থনীতি ও মজুরি বিষয়ে অভিজ্ঞ/দক্ষ ও বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিবৃন্দ এবং শ্রমিক ও মালিক প্রতিনিধি সমন্বয়ে একটি স্থায়ী জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কমিশন গঠন করা। এই কমিশনের আওতায় সরকারী পে কমিশন এবং মজুরি ও উৎপাদনশীলতা কমিশন, সংবাদ পত্র ওয়েজ বোর্ড অন্তর্ভুক্ত হবে। জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কমিশন প্রতি বছর মর্যাদাপূর্ণ জীবন ধারণের জন্য ন্যূনতম মজুরি হালনাগাদ করে ঘোষণা করবে।

খ) সেক্টর/খাত ও পেশাভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণের জন্য স্থায়ী জাতীয় মজুরি কমিশনের অধীনে এক বা একাধিক ন্যূনতম মজুরি নির্ধারন কমিটি গঠন করা।

গ) জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কমিশনের কাঠামো ও কার্যপরিধিসহ অনান্য সংশ্লিষ্ট বিধানাবলি শ্রম আইনে অন্তর্ভূক্তির লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় আইনী সংস্কার/সংশোধন করা।

ঘ) মজুরি সংক্রান্ত বিষয়ে জাতীয় ন্যূনতম মজুরি কমিশন কর্তৃক বিভিন্ন অংশীজনের সঙ্গে যৌথ ভাবে নিয়মিত সংলাপের আয়োজনের বিধান রাখা এবং ন্যায্য মজুরির সুফল বিষয়ে গবেষণা ভিত্তিক প্রতিবেদন প্রকাশ করার ব্যবস্থা করা।

৪। বিশেষ ইস্যুভিত্তিক সংস্কার প্রস্তাবনা

৪.১ ব্যবসা ও মানবাধিকার প্রেক্ষিতে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণ

ক) দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনার জন্য জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (NAP) প্রণয়ন

দায়িত্বশীল ব্যবসা পরিচালনা বিষয়ক একটি বিস্তৃত জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (NAP) তৈরি করা যা একটি কৌশলগত কাঠামো হিসেবে মানবাধিকার ও পরিবেশগত লঙ্ঘন চিহ্নিত, প্রতিরোধ, প্রশমন এবং প্রতিকার প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সমাধান করার জন্য সুনির্দিষ্ট উদ্যোগ প্রণয়ন করতে পারে, বিশেষ করে বাংলাদেশের শিল্পখাতে মানবাধিকার সুরক্ষা ও আন্তর্জাতিক রপ্তানি বাজারে বাংলাদেশের শিল্পের ভাবমূর্তি উন্নত করতে এটি প্রণয়ন করা জরুরি। জাতীয় কর্মপরিকল্পনা (NAP) প্রস্তুত ও বাস্তবায়নে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের নেতৃত্বে একটি টাস্ক ফোর্স গঠন করা।

খ) শ্রম আইনে মানবাধিকার সংক্রান্ত ডিউ ডিলিজেন্স কাঠামো অন্তর্ভুক্ত করা

- শ্রম আইনে হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স কাঠামো অন্তর্ভুক্ত করার মাধ্যমে শিল্পের জন্য হিউম্যান রাইটস ডিউ ডিলিজেন্স প্রক্রিয়া অনুসরণে বাধ্যবাধকতা তৈরি করা।
- আন্তর্জাতিক নীতি ও আইনের সাথে সামঞ্জস্য রেখে বিশেষ মানবাধিকার সংক্রান্ত ডিউ ডিলিজেন্স বিষয়ক একটি পৃথক আইন প্রণয়ন করা যা শিল্পের আকার ও পরিসর অনুযায়ী ধাপে ধাপে প্রযোজ্য হবে এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের মানবাধিকার সংক্রান্ত জবাবদিহিতা নিশ্চিত করবে।

গ) জাতীয় শ্রমিক অধিকার কমিশন প্রতিষ্ঠা এবং নির্দিষ্ট HRDD তদারকি ও অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা চালু করা. প্রস্তাবিত স্থায়ী জাতীয় শ্রম কমিশন (National Labour Commission) এর আওতায় ব্যবসায়িক কার্যক্রমে মানবাধিকার সংক্রান্ত ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) মনিটরিং ও অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা চালু করা।

ঘ) রপ্তানিখাতসহ বৃহৎ শিল্পে অগ্রাধিকারভিত্তিক মানবাধিকার ঝুঁকি ও প্রভাব বিশ্লেষণে স্থায়ী পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করা

- রপ্তানি খাতসহ বৃহৎ শিল্পে অগ্রাধিকার ভিত্তিক একটি স্বাধীন ও বিস্তৃত মূল্যায়ন (Independent and Comprehensive Assessment) পরিচালনা ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করা, যা রপ্তানি খাতসহ অন্যান্য বৃহৎ শিল্পে পর্যায়ক্রমে মানবাধিকার ঝুঁকি ও প্রভাব বিশ্লেষণ করবে।
- একটি জাতীয় পর্যায়ের কেন্দ্রীয় তথ্যভাণ্ডারের মাধ্যমে নিয়মিতভাবে ঝুঁকি ও প্রভাব বিশ্লেষণের তথ্য, প্রতিরোধ ও প্রতিকার সম্পর্কিত তথ্য, মূল্যায়ন ও পর্যবেক্ষণ এবং যোগাযোগ ও জবাবদিহিতা সংক্রান্ত তথ্য হালনাগাদ থাকলে এটি একাধিক অডিটের প্রয়োজনীয়তা কমাবে এবং সরকার, ব্র্যান্ড ও ক্রেতাদের মধ্যে সমন্বয় বাড়াবে।

ঙ) দেশের সকল রপ্তানিমুখি ও বৃহৎ শিল্পের সরবরাহ (Supply Chain) চেইনের সুনির্দিষ্ট কাঠামো, ব্যাপ্তি ও প্রবাহ নির্ধারণ ও সংশ্লিষ্ট পক্ষদের (Stakeholders) সঠিকভাবে চিহ্নিত করতে একটি বিস্তৃত জাতীয় তথ্যভাণ্ডার (Comprehensive Database) তৈরি করা। এতে দেশের রপ্তানিমুখি কারখানা, শ্রমিক, সরবরাহকারী ও অন্যান্য অংশীদারদের চিহ্নিত করা সহজ হবে এবং মানবাধিকার ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) পরিচালনার জন্য পরিকল্পনা গ্রহণ সহজতর হবে।

চ) বাণিজ্য চুক্তিতে মানবাধিকার ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) অনুসরণের বাধ্যতামূলক সামাজিক শর্ত/ধারা সংযোজন যেখানে মানবাধিকার ডিউ ডিলিজেন্স (HRDD) মানদণ্ড অনুসরণের স্পষ্ট নির্দেশনা থাকবে।

ছ) সরকারের সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও সংস্থাগুলি চিহ্নিতকরণ এবং ব্যবসা ও মানবাধিকার বিষয়ক সচেতনতা বৃদ্ধি

- ব্যবসা এবং মানবাধিকার বিষয়ক কার্যক্রম সফলভাবে বাস্তবায়নে সরকারের সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় যেমন শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়, বাণিজ্য মন্ত্রণালয়, আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয়, অর্থ মন্ত্রণালয়, শিল্প মন্ত্রণালয় এবং পরিবেশ, বন ও জলবায়ু পরিবর্তন মন্ত্রণালয় সহ অন্যান্য সরকারি সংস্থাগুলির মধ্যে সহযোগিতা এবং অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা। এছাড়া ব্যবসায়ী সম্প্রদায়, ট্রেড ইউনিয়ন, সুশীল সমাজের সংগঠন এবং অন্যান্য সংশ্লিষ্ট স্টেকহোল্ডারদের মধ্যে সচেতনতা তৈরির জন্য কার্যকর প্রশিক্ষণ ও কর্মশালা আয়োজন করা।

৪.২ জলবায়ু পরিবর্তন ও ন্যায্য রূপান্তর

ক) একটি শ্রম বান্ধব জাতীয় জলবায়ু ন্যায্যতা কৌশলপত্র প্রণয়ন করা, যা শ্রমিক ও তাদের পরিবারের জন্য জলবায়ু ক্ষতিপূরণে ন্যায্য হিস্যা নিশ্চিত করতে সহায়ক হবে।

খ) জাতীয় ন্যায্য রূপান্তর কৌশল কাঠামো প্রণয়ন

- সরকার, মালিক, ট্রেড ইউনিয়ন এবং অন্যান্য ব্যবসায়িক ও সামাজিক অংশীজনদের প্রত্যক্ষ অংশগ্রহণ ও দায়িত্ব সুনির্দিষ্ট করে একটি জাতীয় ন্যায্য রূপান্তর কৌশল কাঠামো প্রণয়ন করা যা শ্রমিক এবং শিল্প উভয়ের জন্য একটি ন্যায্য, অন্তর্ভুক্তিমূলক, যৌক্তিক এবং সুরক্ষামূলক রূপান্তরের প্রক্রিয়া নিশ্চিত করবে।
- জাতীয় ন্যায্য রূপান্তর কৌশল কাঠামোতে বিশেষ খাতভিত্তিক পরিকল্পনা বা রূপরেখা বা নির্দেশনা অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) ন্যায্য রূপান্তর পরামর্শক পরিষদ গঠন

ত্রিপক্ষীয় নীতি অনুসরণ করে জাতীয় পর্যায়ে একটি ন্যায্য রূপান্তর পরামর্শক পরিষদ গঠন করা যার কাজ হবে শিল্পে সবুজায়নের মূল অন্তরায়সমূহ এবং অবিচারসমূহ চিহ্নিত করে ন্যায্যতা প্রতিষ্ঠিত করা।

ঘ) জাতীয় জলবায়ু ও ন্যায্য রূপান্তর তহবিল
জলবায়ু পরিবর্তন ও সবুজ অর্থনীতিতে রূপান্তরজনিত ক্ষয়-ক্ষতি মোকাবিলা ও সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিতে সরকারি ও আন্তর্জাতিক উৎস থেকে তহবিল গঠন; *এর* অধীনে, জলবায়ু পরিবর্তনের বিরূপ প্রভাব ও পরিবেশবান্ধব অর্থনীতিতে রূপান্তর প্রক্রিয়ায় উদ্ভূত ক্ষয়-ক্ষতি মোকাবেলায় সামাজিক সুরক্ষার আওতা বৃদ্ধি।

ঙ) জলবায়ু পরিবর্তন ও রূপান্তর প্রক্রিয়ায় ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ সক্ষমতা বৃদ্ধি: কারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে প্রয়োজনীয় সরঞ্জামাদি এবং প্রশিক্ষণ দিয়ে সক্ষম ও শক্তিশালী করে গড়ে তোলা যাতে তারা গ্রিন ফ্যাক্টরি পরিদর্শন করে সহজেই নতুন নতুন ঝুঁকি চিহ্নিত করতে পারে এবং পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার মান মনিটরিং করতে পারে।

চ) অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং জলবায়ু বিষয়ক নীতিসমূহ হালনাগাদ ও জবাবদিহিতা বৃদ্ধি

ছ) পুনর্বাসন, দক্ষতা বৃদ্ধি, আপ-স্কিলিং ও রি-স্কিলিং নিশ্চিত করা: সবুজ রূপান্তরে ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের পুনর্বাসন, আপ-স্কিলিং ও রি-স্কিলিং নিশ্চিত করা প্রয়োজন। পূর্ব প্রস্তুতি হিসেবে গবেষণা পরিচালনা করে ন্যায্য রূপান্তর প্রক্রিয়ার সাথে সংগতিপূর্ণ একটি বিস্তৃত এবং সহজলভ্য দক্ষতা উন্নয়ন বিষয়ক কর্মসূচি প্রণয়ন করা আবশ্যক।

জ) নারীদের প্রতি সংবেদনশীল ন্যায্য রূপান্তর নীতি: নারীদের প্রতি সংবেদনশীল ন্যায্য রূপান্তর নীতি নিশ্চিত করতে রূপান্তর প্রক্রিয়ায় নারী শ্রমিকদের প্রতিবন্ধকতা এবং প্রয়োজনের বিষয়গুলি বিশেষ বিবেচনায় নিয়ে দক্ষতা উন্নয়ন এবং পুনর্বাসন কর্মসূচি গ্রহণ করা।

ঝ) আন্তর্জাতিক ব্র্যান্ডসমূহ এবং ক্রেতা প্রতিষ্ঠানের দায়িত্ব:

- ব্র্যান্ডসমূহ, প্রধান রপ্তানি গন্তব্যের দেশসমূহ ও অঞ্চলসমূহ এবং অন্যান্য সংস্থাগুলি যারা রপ্তানিমুখি শিল্পে টেকসই উৎপাদন প্রক্রিয়া উৎসাহিত করে তাদেরকে দায়িত্বশীল ব্যবসায়িক আচরণের অংশ হিসেবে রূপান্তরকালীন সময়ের জন্য একটি সামাজিক সুরক্ষা প্রকল্প প্রণয়নে কারিগরি ও আর্থিকভাবে ভূমিকার বিষয়টি নিশ্চিত করা।

ঞ) সবুজ রূপান্তর নির্দেশিকা
বাংলাদেশের যে কোনো খাতে পরিবেশ বান্ধব শিল্প বা সবুজ রূপান্তর বা অর্থনৈতিক মান উন্নয়নের মতো যে কোনো পরিবর্তন প্রক্রিয়ায় তা প্রযুক্তিগত অভিযোজন হোক বা ডিজিটালাইজেশন হোক বা অটোমেশন হোক বা রোবটের ব্যবহার বিষয়ে হোক — তা যাতে ন্যায্য এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক হয়, এজন্য অন্তর্ভুক্তিমূলক রূপান্তর কাঠামো তৈরি এবং ২০১৫ সালের প্যারিস চুক্তি মেনে ন্যায় বিচারকে অবশ্যই জলবায়ু সংকট মোকাবেলার যে কোনো উদ্যোগের কেন্দ্রবিন্দুতে রেখে নির্দেশনা প্রণয়ন।

৪.৩ বাণিজ্য, বিনিয়োগ, সরকারি ক্রয় ক্ষেত্রে সামাজিক চুক্তি

ক) আইএলও কোর কনভেনশন অনুসারে মৌলিক শ্রমিক অধিকারের পাশাপাশি, সুনির্দিষ্টভাবে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ন্যায্য মজুরি ও আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃত মানবাধিকার এবং বিশেষ করে পরিবেশ সুরক্ষা বিষয়ক ন্যায্য রূপান্তরের নীতিসমূহ বাধ্যতামূলকভাবে মেনে চলার বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করে ব্যবসায় সামাজিক শর্ত নীতিমালা বা মানদণ্ড প্রণয়ন করা।

খ) সকল ধরনের সরকারি প্রকল্প, অবকাঠামো উন্নয়ন ও সরকারি ক্রয় সংক্রান্ত কার্যক্রমে (Public Procurement) ব্যবসায় সামাজিক শর্ত নীতিমালা বা মানদণ্ড বাধ্যতামূলক মেনে চলার নীতি বা শর্ত অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) বৈদেশিক বিনিয়োগ এবং বাণিজ্য চুক্তির ক্ষেত্রে ব্যবসায় সামাজিক শর্ত নীতিমালা বা মানদণ্ড অন্তর্ভুক্ত করা যাতে শ্রমিকদের অধিকার লঙ্ঘন না হয়।

ঘ) ব্যাংক ও আর্থিক প্রতিষ্ঠানগুলি ব্যবসায়িক ঋণ প্রদান করার আগে ব্যবসায় সামাজিক শর্ত নীতিমালা বা মানদণ্ড বাধ্যতামূলক মেনে চলার শর্ত আরোপ করতে পারে। এর ফলে এক দিকে যেমন ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলি মানবাধিকার, শ্রমিক অধিকার ও পরিবেশ সুরক্ষায় সচেষ্ট থাকবে একই সাথে আর্থিক প্রতিষ্ঠানসমূহ তাদের সামাজিক দায়বদ্ধতা পালন করবে।

ঙ) সরকারের ব্যবসার নিবন্ধন প্রক্রিয়ায় সামাজিক শর্ত মানদণ্ড অন্তর্ভুক্ত করা যাতে ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান বা কোম্পানিগুলি শ্রমিক অধিকার, মানবাধিকার ও টেকসই পরিবেশের বিধানগুলি মেনে চলে।

চ) বাংলাদেশ সরকারের কর ছাড় নীতিমালায় বিদ্যমান শর্তের পাশাপাশি সামাজিক শর্তসমূহ আরোপ করা, যেখানে শিল্প প্রতিষ্ঠান বা ব্যবসা প্রতিষ্ঠান চালু করণের পাশাপাশি শিল্পে বা ব্যবসায় সামাজিক শর্ত মানদণ্ড মেনে চলতে হবে।

ছ) সরকারি প্রণোদনা (Government Incentives) লাভে সামাজিক শর্ত আরোপ করার মাধ্যমে শ্রমিকদের কল্যাণ, পরিবেশ সুরক্ষা ও ন্যায়সঙ্গত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।

৫। বিশেষ শ্রম-জনগোষ্ঠীদের অধিকার ও কল্যাণে সংস্কার প্রস্তাবনা

৫.১ লিঙ্গ ও বয়সভিত্তিক ও বিশেষ চাহিদা সম্পন্ন প্রান্তিক শ্রমগোষ্ঠী

নারী শ্রমিক

প্রতিনিধিত্ব ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারী

ক) কর্মক্ষেত্রে এবং কর্মক্ষেত্রের বাইরে সামাজিক সংলাপ, যৌথ দরকষাকষি বা শিল্প সম্পর্কিত যে কোনো শ্রমিক প্রতিনিধিত্বমূলক কাঠামোর সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় ন্যায্যতার ভিত্তিতে নারীর আনুপাতিক প্রতিনিধিত্ব ও অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

খ) সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এবং ইউনিয়ন ও ফেডারেশনের সকল পর্যায়ের কমিটিতে আনুপাতিক হারে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য নীতিমালা প্রণয়ন করা।

গ) যৌথ দরকষাকষি ও দাবিনামার সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং নীতিনির্ধারণ প্রক্রিয়ায় নারী নেতৃবৃন্দের মতামত ও সিদ্ধান্তকে গুরুত্ব দেয়া।

ঘ) ফেডারেশনগুলির মধ্যে যৌন হয়রানি প্রতিরোধে নারী নেতৃত্বসহ কার্যকর হয়রানি-বিরোধী কমিটি গঠন করা।

ঙ) নারী নেতৃত্বের বিকাশে দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ কার্যক্রম ও নারীর অংশগ্রহণ ও প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করতে সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করা। সরকারের শিল্প সম্পর্ক ইনস্টিটিউটের পাঠ্যক্রমে নারী নেতৃত্ব ও প্রতিনিধিত্ব উন্নয়ন বিষয়ক প্রশিক্ষণ অন্তর্ভুক্ত করা।

চ) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নারীর জন্য গৃহীত সরকারি বিভিন্ন স্কিম ও প্রণোদনা বণ্টন প্রক্রিয়ায় নারীর কার্যকর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

নারীবান্ধব অবকাঠামো উন্নয়ন, নিরাপত্তা ও কল্যাণ

ক) সকল কর্মক্ষেত্রে ব্রেস্টফিডিং কর্নারের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

খ) কর্মঘন এলাকায় কমিউনিটি-ভিত্তিক, স্বল্পমূল্যে ও ভর্তুকির মাধ্যমে স্বাস্থ্যকর খাবারের ক্যান্টিন এবং লন্ড্রি ও কাপড় ধোয়ার ব্যবস্থা স্থাপনের বিষয়ে নীতিগত পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

গ) শ্রমঘন এলাকায় এবং কর্মক্ষেত্রে কার্যকর ও বিনামূল্যে বা স্বল্পমূল্যে দিবাযত্ন কেন্দ্র এবং ১৪ বছর পর্যন্ত শিশু/কিশোরদের জন্য নিরাপদ অবস্থান ব্যবস্থা চালুর জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এই সুবিধাগুলির ব্যবহার বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য সরকারি ও কর্মক্ষেত্রভিত্তিক প্রচারণার উদ্যোগ গ্রহণ করা।

ঘ) নারী ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের দিবাযত্ন কেন্দ্র ও শিশুর প্রারম্ভিক যত্ন ও শিক্ষা সংক্রান্ত কর্মপরিকল্পনার বাস্তবায়নে 'ডিআইএফই'র পরিদর্শকদের সম্পৃক্ত করা।

ঙ) কর্মক্ষেত্রে নারীদের জন্য সংখ্যানুপাতে পৃথক ও স্বাস্থ্যসম্মত শৌচাগারের ব্যবস্থা করা। প্রতিটি শৌচাগারে ঢাকনাযুক্ত আবর্জনার ঝুড়ি ও ধৌতকরণের পৃথক জায়গা রাখা।

চ) কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের মাসিককালীন জরুরি প্রয়োজন মেটাতে স্যানিটারি ন্যাপকিন ও প্রয়োজনীয় ওষুধ সরবরাহের ব্যবস্থা রাখা।

ছ) কর্মক্ষেত্রে স্থাপিত স্বাস্থ্যকেন্দ্র বা হাসপাতালে নারী ডাক্তার ও নার্সের পাশাপাশি নারীর প্রজনন স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য বিশেষ উদ্যোগ গ্রহণ করা।

জ) নারী শ্রমিকদের জন্য নারীবান্ধব অবকাঠামো উন্নয়ন, নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত বিষয়গুলি নিরাপত্তা কমিটির আওতায় অন্তর্ভুক্ত করার পাশাপাশি, এই কমিটিতে নারীদের সমানুপাতিক অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

ঝ) রাত্রিকালীন কাজে নারীদের নিয়োগের ক্ষেত্রে তাদের লিখিত সম্মতি গ্রহণের বিষয়টি নিশ্চিত করা এবং, নারীদের রাতে নিরাপদে বাড়ি ফেরার জন্য কর্মস্থল থেকে পরিবহন সুবিধা নিশ্চিত করা।

ঞ) দেশের জেলা শহরসমূহে সরকারিভাবে কর্মজীবী নারীদের জন্য হোস্টেল নির্মাণ করা এবং ঢাকা ও চট্টগ্রামে নিম্ন আয়ের নারী শ্রমিকের জন্য আবাসিক কলোনি স্থাপন করা।

ট) নারীদের নিরাপদ চলাচল নিশ্চিত করতে এবং শহর ও গ্রামীণ এলাকার কর্মজীবী নারীদের ভিন্ন চাহিদা বিবেচনায় রেখে মধ্যমেয়াদি ও দীর্ঘমেয়াদি নারীবান্ধব নগর উন্নয়ন পরিকল্পনা গ্রহণ করা। এ লক্ষ্যে নারী-বান্ধব পরিবহন, পর্যাপ্ত আলোযুক্ত স্টপেজ স্থাপন এবং মনিটরিং ব্যবস্থা কার্যকর করা

কাজ ও ব্যক্তিগত জীবনের ভারসাম্য রক্ষা

ক) প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক সকল সেক্টরে কর্মরত নারী শ্রমিকদের জন্য বিরতি ব্যতীত সর্বোচ্চ আট ঘণ্টার কর্মদিবস এবং সাপ্তাহিক ও সরকারি ছুটিসহ অন্যান্য ছুটি যৌক্তিকভাবে নির্ধারণ করা এবং এর কার্যকর বাস্তবায়নের জন্য সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং শ্রম পরিদর্শন অধিদপ্তরের (DIFE) মাধ্যমে তদারকি ব্যবস্থা জোরদার করা। মাতৃত্বকালীন ছুটির পর পুনরায় কাজে যোগদানের ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের জন্য ছয় মাসের নমনীয় কর্মঘণ্টা প্রবর্তনের বিষয়টি বিবেচনা করা।

খ) প্রাতিষ্ঠনিক শ্রমিকদের জন্য প্রতিষ্ঠান-কারখানায় ডে কেয়ার ও কর্মঘন এলাকায় কমিউনিটি ভিত্তিক ডেকেয়ার, স্বল্পমূল্যে ও ভর্তুকির মাধ্যমে স্বাস্থ্যকর খাবারের ক্যান্টিন এবং লন্ড্রি ও কাপড় ধোয়ার ব্যবস্থা স্থাপনের বিষয়ে নীতিগত পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

গ) কর্মঘন এলাকায় কমিউনিটি ভিত্তিক সান্ধ্যকালীন হাসপাতাল প্রতিষ্ঠার বিষয়টি বিবেচনা করা যেতে পারে। এছাড়া আইএলও কনভেনশন ১৫৬ (C156 - Workers with Family Responsibilities Convention, 1981) অনুযায়ী শ্রম আইনে সংশোধনী আনার বিষয়ে নীতিগত পদক্ষেপ নেওয়া যেতে পারে।

ঘ) শ্রমিক এলাকায় শিশুদের সরকারি স্কুল , বিনোদনের স্থান এবং সাংস্কৃতিক শিক্ষা স্কুল গঠনে সরকারের ভূমিকা নেয়া।

নারী শ্রমিকের দক্ষতা উন্নয়ন

ক) প্রস্তাবিত তথ্য ভান্ডারে বাংলাদেশের সকল কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও সরকারি-বেসরকারি প্রশিক্ষণ সংক্রান্ত তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা এবং এই তথ্যভাণ্ডার সম্পর্কে নারী শ্রমিকদের অবহিত করার জন্য কার্যকর প্রচারণা চালানো।

খ) নারীদের দক্ষতা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষণ পাঠ্যক্রমে আধুনিক যন্ত্রপাতি ও প্রযুক্তিগত দক্ষতা এবং কার্যকর যোগাযোগ, আত্মবিশ্বাস বৃদ্ধি, নেতৃত্ব ও পরিচালনার মতো সামাজিক দক্ষতা অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) বিকল্প কর্মসংস্থান যেমন কেয়ার সেক্টর, গিগ ইকোনোমি, প্ল্যাটফর্মভিত্তিক সেবা খাত ও ফ্রিলান্সিংয়ে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্য দক্ষতা বৃদ্ধিমুলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

ঘ) শহরের পাশাপাশি গ্রামাঞ্চলেও কারিগরি শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও প্রশিক্ষণ কেন্দ্র স্থাপন করা এবং সেন্টারগুলিতে নারীদের জন্য পৃথক ও নিরাপদ হোস্টেল সুবিধা নিশ্চিত করা।

ঙ) বিদেশে কর্মসংস্থানের চাহিদাসম্পন্ন সেক্টর (যেমন কেয়ারগিভার, নার্সিং) এর উপর প্রশিক্ষণের পাশাপাশি প্রযুক্তি, প্রকৌশল, ড্রাইভিং ও ব্যবস্থাপনার মতো পুরুষ-প্রধান দক্ষতাভিত্তিক খাতে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

জ) সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানগুলির সাথে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রগুলির অংশীদারিত্বমূলক ব্যবস্থা গড়ে তুলে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত নারীদের সরাসরি কর্মসংস্থানের সুযোগ সৃষ্টি করা। পাশাপাশি, চাকরির সুযোগ তৈরির জন্য নিয়োগ অভিযান, চাকরি মেলা আয়োজন এবং নারীদের অংশগ্রহণ কম এমন খাতগুলিতে তাদের অন্তর্ভুক্ত করতে উদ্যোগ গ্রহণ করা।

ঝ) STEM (বিজ্ঞান, প্রযুক্তি, প্রকৌশল এবং গণিত) বিষয়ে নারীদের উৎসাহিত করতে জেন্ডার সংবেদনশীল জাতীয় প্রোগ্রাম, বিশেষ স্কলারশিপ, পেশাদারী প্রশিক্ষণ এবং শিক্ষানবিস সুযোগ প্রদান করা। স্কুলে ছাত্রীদের STEM-এ উৎসাহিত করতে, বর্তমানে সফল STEM-এ নিয়োজিত নারীদের ইতিবাচক উদাহরণ তুলে ধরা এবং মেন্টরশিপের ব্যবস্থা করা।

ঞ) চলমান জাতীয় চাকরি বাতায়নের কার্যক্রম দ্রুত সম্পন্ন করার পাশাপাশি নারীদের এটি ব্যবহারে উৎসাহিত করতে সচেতনতা বৃদ্ধির উদ্যোগ নেয়া, এবং নিয়মিত পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে এর কার্যকারিতা পর্যালোচনা করা।

তৃতীয় লিঙ্গ/হিজড়া জনগোষ্ঠী

ক) দেশের তৃতীয় লিঙ্গ বা হিজড়া জনগোষ্ঠীর কর্মসংস্থানের উদ্দেশ্যে কোনও উদ্যোগ গ্রহণের পূর্বে তাঁদের একটি ডাটাবেজ তৈরি করা ও পরিচয়পত্র প্রদান করা।

খ) যথাযথ দক্ষতা উন্নয়ন ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে পিছিয়ে পড়া এ জনগোষ্ঠীকে মূলধারার কর্মসংস্থানে অন্তর্ভুক্তি ও জীবনমান উন্নয়নে সঠিক উদ্যোগ ও পরিকল্পনা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা এবং যে কোনো পরিকল্পনা গ্রহণ ও বাস্তবায়নে তাদের মতামত এবং অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

গ) হিজড়া জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন ও সামাজিক নিরাপত্তা বিধানের লক্ষ্যে তাদের জন্য সরকারের গৃহীত সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির পরিসর বৃদ্ধি করা।

ঘ) তাদের আবাসন সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে সরকারি বেসরকারি পর্যায়ে বিভিন্ন আশ্রয় কেন্দ্র ও পুনর্বাসন কেন্দ্র গড়ে তোলা, যেখানে তাঁদের জন্য খাদ্য, বস্ত্র, শিক্ষা, চিকিৎসা বিনোদনের সুব্যবস্থা থাকবে।

যুব শ্রম জনগোষ্ঠী

ক) সরকারি বিভিন্ন দলিলে (যেমন শ্রমশক্তি জরিপ ২০২২, জাতীয় যুবনীতি ২০১৭ এবং জনশুমারি ও গৃহ গণনা ২০২২) যুবকদের সংজ্ঞায় বয়সের ক্ষেত্রে বিদ্যমান ভিন্নতা দূর করে যুবকদের একটি একক সংজ্ঞা (নির্ধারিত বয়স) প্রদান করা।

খ) শিক্ষা, কর্মসংস্থান বা প্রশিক্ষণে না থাকা তরুণদের জন্য (NEET) একটি লক্ষ্যভিত্তিক শিক্ষানবিস ও দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি চালু করা। এই কর্মসূচি শিল্পের চাহিদার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে তৈরি হবে, যাতে তরুণরা উচ্চ-বৃদ্ধি খাতগুলিতে প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা অর্জন করে আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের সুযোগ পেতে পারে।

গ) যুবকদের STEM (বিজ্ঞান, প্রযুক্তি, প্রকৌশল এবং গণিত) ক্ষেত্রে অংশগ্রহণ উৎসাহিত করার জন্য জাতীয় প্রোগ্রাম চালুকরণ, যার মধ্যে স্কলারশিপ, পেশাদারী প্রশিক্ষণ এবং অ্যাপ্রেন্টিসশিপ অন্তর্ভুক্ত থাকবে। শিল্পখাতের সাথে অংশীদারিত্বের ভিত্তিতে STEM স্নাতকদের জন্য কর্মসংস্থান সুযোগ তৈরি এবং শিক্ষামূলক প্রোগ্রামগুলি বর্তমান বাজারের চাহিদার সাথে মিলিয়ে নির্ধারণ করা।

ঘ) কর্মের গুরুত্ব এবং মর্যাদা সম্পর্কে তরুণ প্রজন্মের মধ্যে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে শিক্ষা প্রতিষ্ঠান এবং জাতীয় পর্যায়ে বিভিন্ন উদ্যোগ যেমন পাঠ্যক্রমে কর্মনৈতিক (work ethics) নীতিমালা অন্তর্ভুক্ত করা, বিভিন্ন আয়ের শ্রেণির পেশাজীবীদের দিয়ে অতিথি বক্তৃতার আয়োজন, পিতামাতাদের কর্মজীবনের অভিজ্ঞতা শিশুদের সঙ্গে ভাগ করে নিতে উৎসাহিত করা এবং শিক্ষার্থীদের পেশাজীবীদের সাথে কাজের অভিজ্ঞতা অর্জনের সুযোগ প্রদান করা। ক্রীড়া ও সাংস্কৃতিক কার্যক্রম বৃদ্ধি করে যুবদের গঠনমূলক কাজে যুক্ত করা।

ঙ) শিল্পের চাহিদার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে একটি লক্ষ্যভিত্তিক শিক্ষানবিশ ও দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি চালু করা, যাতে তরুণরা উচ্চ-বৃদ্ধি খাতগুলিতে প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা অর্জন করে আনুষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের সুযোগ পেতে পারে।

প্রবীণ শ্রম জনগোষ্ঠী

ক) অপ্রাতিষ্ঠানিক, অস্থায়ী এবং স্বনিয়োজিত কাজে নিয়োজিত জনগোষ্ঠীর অবসরের বয়স নির্ধারণ করে তাঁদের অবসরকালীন ভাতা বা সামাজিক নিরাপত্তার আওতায় আনা। এক্ষেত্রে অবসর গ্রহণের বয়স নির্ধারণে 'জাতীয় প্রবীণ নীতিমালা ২০১৩' বিবেচনায় নেয়া যেতে পারে। এ নীতিমালা অনুযায়ী, ৬০ বছর বা তার বেশি বয়সী ব্যক্তিদের প্রবীণ হিসেবে স্বীকৃতি প্রদান করা হয়েছে।

খ) কাজে নিয়োজিত নন এমন দরিদ্র প্রবীণ শ্রম জনগোষ্ঠীকে বয়স্ক ভাতার আওতায় নিয়ে আসা এবং তাদের দৈনন্দিন চাহিদা (খাদ্য, বস্ত্র, চিকিৎসা এবং অন্যান্য চাহিদা) বিবেচনায় বয়স্ক ভাতার পরিমাণ যৌক্তিক পরিমাণে বৃদ্ধি করা। এছাড়া, বয়স্ক ভাতায় অন্তর্ভুক্তির ন্যূনতম বয়স জাতীয় প্রবীণ নীতিমালায় উল্লিখিত প্রবীণদের বয়স বিবেচনায় ৬০ বছর নির্ধারণ করা।

গ) অবসর পূর্ব মানসিক, সামাজিক ও অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্রশিক্ষণ প্রদান করা, যাতে অবসর পরবর্তী কালে তাদের সামাজিক সম্পৃক্ততা, অভিজ্ঞতা ও দক্ষতার কার্যকর ব্যবহার নিশ্চিত করা যায়। এক্ষেত্রে অবসর জনগোষ্ঠীর স্বাস্থ্যগত সামর্থ্য ও বয়স বিবেচনা করে স্ব-স্ব গ্রাম ও শহর এলাকায় তাঁদের এমন কাজে যুক্ত করা যাতে তাঁদের অর্জিত অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা নতুন প্রজন্মের সাথে বিনিময় ও স্থানান্তর করতে পারে। এ বিষয়ে স্বেচ্ছাসেবী ও উন্নয়ন

সংস্থাসমূহের কার্যক্রম উৎসাহিত ও জোরদার করা। আগ্রহী প্রবীণ ব্যক্তির স্বকর্মসংস্থানের জন্য সহজ শর্তে সুদমুক্ত বা স্বল্পসুদে ঋণের ব্যবস্থা করা।

ঘ) প্রবীণ জনগোষ্ঠীর জন্য স্বাস্থ্য বিমা প্রণয়ন করা বা সরকারি হাসপাতাল এবং স্বাস্থ্যকেন্দ্রগুলিতে বিনামূল্যে অগ্রাধিকার ভিত্তিক স্বাস্থ্যসেবা ব্যবস্থা চালু করা। সরকারি ও বেসরকারি হাসপাতাল, ক্লিনিক ও চিকিৎসা কেন্দ্রে প্রবীণ ব্যক্তিগণ যাতে অগ্রাধিকারভিত্তিতে দ্রুত চিকিৎসা পেতে পারেন এজন্য পৃথক কাউন্টার ও ওয়ার্ড স্থাপন করা এবং তাঁদের চিকিৎসার সুবিধার্থে 'হেলথ সার্ভিস কার্ড' চালু করা।

আদিবাসী/ বিভিন্ন জাতিসত্তার জনগোষ্ঠী

ক) আদিবাসী বিষয়ক আইএলও কনভেনশন নং ১৬৯ অনুসমর্থন করা এবং আইন মন্ত্রণালয়ে বিবেচনাধীন বৈষম্য বিলোপ আইন চূড়ান্ত করে এর কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।

খ) আদিবাসী/বিভিন্ন জাতিসত্তার শ্রমিকসহ সকল সম্প্রদায়ের শ্রমিক যাতে তাদের বৃহৎ উৎসবের সময় ছুটি ভোগ করতে পারেন এ বিষয়ে সুস্পষ্ট নির্দেশনা শ্রম আইন ও বিধিতে অন্তর্ভুক্ত করা আবশ্যক।

গ) তাদের ভোগকৃত ভূমি দখল বন্ধে প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ এবং সরকারি উদ্যোগে তাদেরকে উপযুক্ত পেশাগত দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে তাদের জন্য যথোপযুক্ত কর্মসংস্থানের সুযোগ তৈরি করা। বিশেষ করে স্থানীয় চাহিদা বিবেচনা করে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে আদিবাসী/ বিভিন্ন জাতিসত্তার যুবকদের ট্যুরিজম শিল্পে কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা।

ঘ) আদিবাসী/ বিভিন্ন জাতিসত্তার জনগোষ্ঠীকে পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠী হিসেবে বিবেচনা করে সকল সরকারি চাকরিতে তাদের জন্য কোটা যৌক্তিকীকরণ করে সংরক্ষণ করা।

ঙ) আদিবাসী/বিভিন্ন জাতিসত্তার জনগোষ্ঠীর বংশ পরম্পরায় চলে আসা কুটির শিল্প টিকিয়ে রাখার জন্য সরকারিভাবে কারিগরি প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা। এ ক্ষেত্রে মহিলা বিষয়ক কর্মকর্তার অফিসের মাধ্যমে আদিবাসীদের কুটির শিল্পে প্রশিক্ষণ প্রকল্প গ্রহণ করা যেতে পারে। একই সাথে উদ্যোক্তা হিসাবে নানা প্রণোদনা প্রদান, সুদমুক্ত ঋণ সহায়তা এবং প্রয়োজনে তাদের জন্য পৃথক ব্যাংক ঋণ নীতিমালা গ্রহণ করা।

চ) আদিবাসী/ বিভিন্ন জাতিসত্তার জনগোষ্ঠীর স্থানীয়ভাবে উৎপাদিত পণ্যের ন্যায্যমূল্য নিশ্চিত করতে বাজার ব্যবস্থাপনায় তদারকি বৃদ্ধিসহ মধ্যস্বত্বভোগী ও সিন্ডিকেটের নিয়ন্ত্রণ প্রতিরোধে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

প্রতিবন্ধী শ্রম জনগোষ্ঠী

ক) প্রতিবন্ধী শ্রমিকের সংজ্ঞা শ্রম আইনে অন্তর্ভুক্ত করা এবং প্রতিবন্ধী শ্রমিকের অধিকার, সুযোগ-সুবিধা ও সুরক্ষা, নারী প্রতিবন্ধীদের বিশেষ অধিকার ও সুযোগ সুবিধা সম্পর্কিত বিধান সম্বলিত একটি অধ্যায় শ্রম আইনে সংযুক্ত করা। এক্ষেত্রে, 'প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩' এর সাথে সামঞ্জস্য রেখে যেমন- প্রতিবন্ধী ব্যক্তি যে কোনো সরকারি বা বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কর্মে নিযুক্ত হওয়ার অধিকার রাখেন এবং এই প্রক্রিয়ায় তাদের সাথে কোনো ধরনের কোনও বৈষম্য করা যাবেনা, কর্মক্ষেত্রে তাঁদের প্রতিবন্ধিতার ধরন অনুযায়ী বিশেষ করে নারী প্রতিবন্ধীদের বিষয় বিবেচনা করে সবার জন্য সঠিক সুযোগ-সুবিধা ও সমতা নিশ্চিত করা, তাঁদের 'প্রয়োজনীয় ও উপযুক্ত কর্মপরিবেশ ও ন্যায্য সুযোগ সুবিধা' প্রাপ্তির অধিকার, দক্ষতা প্রশিক্ষণ — এ সমস্ত বিধান শ্রম আইনে অন্তর্ভুক্ত করা।

খ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তির অধিকার ও সুরক্ষা আইন ২০১৩ অনুযায়ী প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের লিঙ্গভিত্তিক ডাটাবেইজ তৈরি করা যাতে সেই ডাটাবেইজ অনুসরণ করে লিঙ্গ ও প্রতিবন্ধিতার ধরন বিবেচনায় তাঁদের কারিগরি দক্ষতা প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানের জন্য সুযোগ তৈরি করা যায়। শহরের পাশাপাশি গ্রামাঞ্চলেও প্রশিক্ষণ সুবিধা প্রসারিত করা। বিশ্ববাজারে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কাজের চাহিদা জরিপ করে সে অনুযায়ী দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রদান করা এবং প্রশিক্ষণ ইনস্টিটিউটসমূহ প্রতিবন্ধী বান্ধব করা।

গ) সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মসংস্থানের জন্য কোটা সংরক্ষণ করা।

ঘ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের উদ্যোক্তা হতে উৎসাহিত করতে প্রশিক্ষণের সাথে সাথে তাদের জন্য পুঁজির ব্যবস্থা নিশ্চিত করা। এ ক্ষেত্রে বাংলাদেশ ব্যাংক প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য বিশেষ কার্যক্রম হাতে নিতে পারে যেমন; সুদমুক্ত বা স্বল্প সুদে ঋণ প্রদান। বেসরকারি সংস্থাসমূহকে এ বিষয়ক প্রকল্প গ্রহণে উৎসাহিত করা।

ঙ) প্রতিটি কর্মক্ষেত্র এবং কর্মক্ষেত্রে যাতায়াতের সুবিধার্থে সব ধরনের গণপরিবহন যেমন মেট্রোরেল, বাস, ট্রেন, লঞ্চ, স্টিমার প্রতিবন্ধী বান্ধব করা। কর্মক্ষেত্রে প্রবেশগম্যতা নিশ্চিত করার জন্য কারখানা বা ভবন নির্মাণে Building

Construction Act, 1952 এবং তার অধীন বিধি অনুসরণ করা যেমন লিফট, র‍্যাম্প সুবিধা থাকা। গণপরিবহণে প্রতিবন্ধী সুরক্ষা আইন অনুযায়ী মোট আসন সংখ্যার শতকরা ৫ ভাগ আসন সংরক্ষণের ব্যবস্থা কার্যকর করা।

চ) প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের কর্মসংস্থান উৎসাহিত করতে কোন প্রতিষ্ঠানের মোট জনবলের ১০ শতাংশ প্রতিবন্ধী হলে বার্ষিক করের ৫ শতাংশ ফেরত প্রদানের বিদ্যমান ব্যবস্থা কার্যকর করা এবং এ বিষয়ে প্রচারণা বৃদ্ধি করা।

অভিবাসী শ্রমিক

বৈদেশিক কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে নিয়োগ প্রক্রিয়া

ক) রিক্রুটমেন্ট এজেন্সিগুলির মধ্যে সুস্থ প্রতিযোগিতা ও জবাবদিহিতা নিশ্চিত করতে বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও অভিবাসী (রিক্রুটিং এজেন্ট লাইসেন্স ও আচরণ) বিধিমালা-২০২৫ এবং বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও অভিবাসী (রিক্রুটিং এজেন্ট শ্রেণিবিভাগ) বিধিমালা-২০২০ বাস্তবায়ন করা, এবং এই শ্রেণিবিভাগ মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা, যাতে বিদেশগমন প্রত্যাশী অভিবাসী শ্রমিকেরা সঠিক তথ্য পেতে পারেন।

খ) ‘ডিজিটাল কমপ্লেইন সিস্টেম’ প্রবর্তন করা যাতে অভিযোগকারীরা ‘ট্র্যাকিং’ এর মাধ্যমে অভিযোগের অবস্থা জানতে পারে।

গ) ভিসা-বাণিজ্য ও অবৈধ এজেন্সিগুলির কার্যক্রম বন্ধ করতে আইনি উদ্যোগ গ্রহণ করা এবং মধ্যসত্ত্বভোগী বা সাব-এজেন্টদেরকে জবাবদিহিমূলক কাঠামোর মধ্যে আনা। বিদেশগমন কালে প্রত্যেক কর্মীর বিএমইটি রেজিষ্ট্রেশন ফি, রিক্রুটিং এজেন্সির এককালীন জামানত এবং করিডোর স্প্যাসিফিক (নির্দিষ্ট দেশ, যেমন, সিঙ্গাপুর, সৌদি আরব ইত্যাদি) জামানত যৌক্তিক হারে কমানো।

ঘ) সরকার কর্তৃক গৃহীত রিক্রুটমেন্ট এজেন্সিদের শ্রেণিবিন্যাস বিধি অনুযায়ী এজেন্সিগুলির সম্ভাব্য গন্তব্যদেশে মার্কেটিং ও প্রোমোশনের জন্য সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বৈধ পন্থায় বৈদেশিক মুদ্রা প্রেরণের ব্যবস্থা রাখা, যাতে করে এজেন্সিগুলির মধ্যে নিয়মিত নিয়োগের প্রতিযোগিতা তৈরি হয় এবং যে কোনো ধরনের বিদ্যমান অবৈধ অর্থ প্রেরণের প্রবণতা হ্রাস পায়।

ঙ) শ্রম অভিবাসন সংক্রান্ত চুক্তিতে সমঝোতা চুক্তির পরিবর্তে ‘দ্বি-পাক্ষিক চুক্তি’ স্বাক্ষরের জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করা; এবং সকল স্টেকহোল্ডার ও রিক্রুটমেন্ট এজেন্সিগুলির সাথে পরামর্শক্রমে চুক্তির বিষয়বস্তু নির্ধারণ করা এবং চুক্তিসমূহ ওয়েবসাইটে প্রকাশ করা।

চ) অভিবাসন প্রক্রিয়া ও ভিসা-সংক্রান্ত সকল তথ্য সহজলভ্য করা। মন্ত্রণালয়, বিএমইটি, বোয়েসেল ও বায়রা’র ওয়েবসাইটে অভিবাসীদের জন্য গুরুত্বপূর্ণ তথ্যসমূহ (যেমন বিদেশে কাজের ধরন, সরকার-নির্ধারিত অভিবাসন ব্যয়, অভিবাসনের বৈধ প্রক্রিয়া) সহজভাবে পরিবেশন করা।

ছ) বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও অভিবাসী আইন-২০১৩ ও সংশোধনী-২০২৩, বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও অভিবাসী অধ্যাদেশ-২০২৪ ওয়েজ আর্নার্স কল্যাণ বোর্ড আইন-২০১৮ এবং বৈদেশিক কর্মসংস্থান ও অভিবাসী ব্যবস্থাপনা বিধিমালা-২০১৭ যথাযথ প্রয়োগ ও বাস্তবায়ন করা।

জ) সরকার কর্তৃক আন্তর্জাতিক অনুসমর্থনকৃত সনদ The UN Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families-1990 এর পূর্ণ বাস্তবায়ন করা।

ঝ) অভিবাসন ইচ্ছুক শ্রমিকের জন্য বিদ্যমান ডাটাবেজকে শ্রমিকের দক্ষতা ও সার্টিফিকেশনসহ প্রয়োজনীয় তথ্য দিয়ে নিয়মিত আপডেট করার মাধ্যমে একটি কার্যকরী ডাটাবেজে উন্নীত করা, যাতে করে রিক্রুটমেন্ট এজেন্সিগুলি ডাটাবেজ ব্যবহার করে কর্মী নির্বাচন করতে পারে।

ঞ) শ্রম অভিবাসন সংক্রান্ত আইএলও’র আর্ন্তজাতিক সনদের অনুসমর্থন করা।

অভিবাসী শ্রমিকের দক্ষতার উন্নয়ন এবং স্বীকৃতি

ক) বিএমইটি’র অধীনে ইন্সটিটিউট অফ মেরিন টেকনোলজি (আইএমটি) এবং টেকনিক্যাল ট্রেনিং সেন্টার (টিটিসি)-সমূহের দক্ষতা ও কার্যকারীতাসমূহ মূল্যায়ন করা।

খ) আইএমটি এবং টিটিসিসমূহে ‘জব প্লেসমেন্ট’ বাধ্যতামূলক করা ও তার প্রতিবেদন প্রকাশ করা এবং তদানুযায়ী সরকারের টিটিসিসমূহের বাজেট বরাদ্দ করা; ‘শিক্ষানবিশ (এপ্রেন্টনশিপ)’ নিয়োগের জন্য ব্যক্তিখাতের মালিকপক্ষের সাথে যোগাযোগ স্থাপনের মাধ্যেমে স্থানীয় বাজারেও কাজের সুযোগ তৈরি করা।

গ) আইএমটি এবং টিটিসিসমূহে ভাষা ও সাংস্কৃতিক জ্ঞান শিক্ষার পাশাপাশি আন্তর্জাতিক শ্রমবাজারের চাহিদার সাথে সংগতিপূর্ণ কোর্স প্রণয়ন করা এবং মান যাচাইয়ের জন্য নিয়মিত মূল্যায়ন করা।

ঘ) আইএমটি এবং টিটিসিসমূহে 'আরপিএল', 'আপ-স্কিলিং' ও 'রি-স্কিলিং' প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা করা এবং প্রশিক্ষণ শেষে তাঁদের সঠিক কাজে নিয়োগের ব্যবস্থা করা।

সেবাদানকারী প্রতিষ্ঠানসমূহের সীমাবদ্ধতা

ক) প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় ও তার অধীনস্থ সকল সংস্থাসমূহের 'অ্যালোকেশন অব বিজনেস' অতি দ্রুত পরিমার্জন, সংশোধন ও সমন্বয় করা; যাতে করে সকলের দায়িত্ব সুনির্দিষ্টভাবে চিহ্নিত থাকে ও দ্বৈততা পরিহার করা সম্ভব হয়। প্রবাসী কল্যাণ বোর্ডের কর্মকর্তাদের চাকুরি রাজস্ব খাতে স্থানান্তর করা।

খ) প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য মানসম্মত 'প্রাক-বহির্গমন প্রশিক্ষণ' প্রদান বাধ্যতামূলক করা।

গ) প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংকে অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য ঋণ (বিশেষ করে প্রত্যাগত অভিবাসীদের জন্য) আবেদনের 'ডক্যুমেন্টেশন' ও 'প্রসেসিং' এ দীর্ঘসূত্রিতা পরিহার করা ও অভিবাসন প্রত্যাশীদের অহেতুক হয়রানি বন্ধ করে সহজ শর্তে ও স্বল্প সুদে ঋণ প্রদানের ব্যবস্থা করে প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংকের কার্যক্রম সম্প্রসারণ করা এবং Key Performance Indicator 'কেপিআই' প্রবর্তন করা।

ঘ) লেবার এট্যাশেদেরকে সে দেশের বিদ্যমান 'বৈদেশিক কর্মসংস্থান সংক্রান্ত দ্বি-পাক্ষিক চুক্তি বা এমওইউ' মোতাবেক 'জয়েন্ট কমিটি' সভার আয়োজনে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা এবং কোনো চুক্তি না থাকলে সে ব্যাপারে উদ্যোগ গ্রহণ করা, যা তাঁদের বছর ভিত্তিক 'পারফরম্যান্স'-এর গুরুত্বপূর্ণ নির্দেশিকা হিসাবে বিবেচিত হবে।

ঙ) দূতাবাসের শ্রম কল্যাণ শাখার বছরওয়ারি প্রতিবেদন প্রকাশ করা। প্রত্যেক লেবার এট্যাশেকে বিদেশে মিশনের পোস্টিং শেষে দেশে ফিরে প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান খাতে কমপক্ষে ৩ বছর কাজ করার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

চ) দূতাবাস ও কনস্যুলার অফিসগুলিতে (লেবার উইংসহ) সেবা প্রদানের জন্য পর্যাপ্ত জনবল নিয়োগ ও বাজেট বরাদ্দ দিয়ে সর্বস্তরে সেবা নিশ্চিত করা। এই কাজের জন্য কর্মকর্তা নির্বাচন ও নিয়োগের ক্ষেত্রে শ্রম অভিবাসন বিষয়ে অভিজ্ঞ ও যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিবর্গকে প্রাধান্য দেওয়া; প্রয়োজনে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অভিজ্ঞতা রয়েছে এমন ব্যক্তিকে 'চুক্তিভিত্তিক' নিয়োগের ব্যবস্থা করা।

ছ) জেলা পর্যায়ে জেলা কর্মসংস্থান ও জনশক্তি অফিস, টিটিসি ও ওয়েলফেয়ার অফিসসমূহের কাজের সমন্বয় বৃদ্ধি; এবং অভিবাসী শ্রমিক ও তার পরিবারকে সহজে সেবা প্রদানের লক্ষ্যে অফিসসমূহ একই স্থানে/ভবনে স্থাপন করা।

জ) অভিবাসী শ্রমিকদের কর্মপরিবেশ, সমস্যাবলি সরেজমিনে পর্যবেক্ষণ করা; তাঁদের প্রয়োজনীয় তথ্য ও সেবা প্রদান করা।

অভিবাসী শ্রমিকদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও সামাজিক সুরক্ষা

ক) ২০১৯ সালে সরকার কর্তৃক গৃহীত পরিপত্র 'বিদেশগামী বাংলাদেশি কর্মীদের জন্য বাধ্যতামূলক বীমা ব্যবস্থার' নিয়মিত মূল্যায়ন করা, যাতে করে প্রয়োজনবোধে বিমার কভারেজ, ব্যাপ্তি এবং উপকারভোগী বৃদ্ধি করা সম্ভব হয়।

খ) 'ওয়েজ আর্নার্স ওয়েলফেয়ার বোর্ড' ত্রিপক্ষীয় ভিত্তিতে পরিচালনা পর্ষদের কাঠামো সংশোধন করা এবং বোর্ডে অভিবাসী কর্মীর প্রতিনিধিত্ব নিরপেক্ষভাবে নিশ্চিত করা।

গ) প্রত্যাগত অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য 'রি-ইন্টিগ্রেশন' কর্মসূচি বোর্ডের 'অ্যালোকেশন অব বিজনেস'-এ নিয়মিত দায়িত্ব হিসাবে অন্তর্ভুক্ত করা এবং এজন্য যথাযথ বাজেট বরাদ্দ করা।

ঘ) মন্ত্রণালয় হতে গন্তব্যদেশের সাথে 'দ্বি-পাক্ষিক সামাজিক সুরক্ষা চুক্তি'র ব্যবস্থা গ্রহণে উদ্যোগ গ্রহণ করা।

নারী অভিবাসী শ্রমিকদের দুর্ভোগ

ক) নারী অভিবাসী শ্রমিকদের প্রেরণকারী ও গন্তব্য - দুই দেশেই ২৪/৭ হেল্পলাইন পরিষেবা কার্যকরভাবে চালু করা এবং লেবার এট্যাশেদের কাজে নারী অভিবাসী কর্মীর কল্যাণ কাজ বাধ্যতামূলক করা।

খ) 'ওয়েজ আর্নার্স ওয়েলফেয়ার বোর্ড' আইন, ২০১৮-তে নারী অভিবাসী শ্রমিকের কল্যাণে প্রয়োজনীয় আইনগত সহায়তা, চিকিৎসা সুবিধা, দেশে-বিদেশে সেইফ হোম প্রতিষ্ঠা করা এবং বিদেশ ফেরত নারী শ্রমিকদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক পুনর্বাসনের জন্য প্রকল্প ও কর্মসূচি গ্রহণের যে ব্যবস্থা রাখা হয়েছে, তা সঠিকভাবে বাস্তবায়ন করা।

গ) নারী অভিবাসী শ্রমিকদের, বিশেষ করে প্রবাসী নারী গৃহশ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে সুরক্ষা নিশ্চিতে লেবার এট্যাশে, রিক্রুটিং এজেন্সি, সরকারি ও বেসরকারি সংস্থাসমূহ; এমনকি ট্রেড ইউনিয়নগুলোর কার্যকরী ভূমিকা পালন করা; বিশেষ করে অ্যাম্বাসিগুলিতে তাদের জন্য বিশেষ সেবা দিবস আয়োজন করা।

ঘ) ভিন্ন দেশে নারীদের গৃহকর্ম পেশা ছাড়াও অন্য পেশায় অন্তর্ভুক্তির জন্য গবেষণা ও কূটনৈতিক তৎপরতা চালানো।

ঙ) অভিবাসী ও প্রত্যাগত অভিবাসী নারী শ্রমিকদের জন্য বিদ্যমান অভিবাসন আইন, বিধি ও নীতিতে প্রয়োজনীয় সংশোধন করা; অথবা তাদের জন্য পৃথক আইন, বিধি ও নীতিমালা গ্রহণ করা; যাতে করে তাদের সর্বোচ্চ সুরক্ষা, সম্মান ও কল্যাণ নিশ্চিত করা যায়।

চ) নারীদের গৃহকর্মী ও গার্মেন্টস কর্মীর প্রশিক্ষণ ছাড়াও নতুন পেশার প্রশিক্ষণ দিয়ে দক্ষ শ্রমিক হিসেবে বিদেশে প্রেরণ করা।

ছ) প্রত্যাগত অভিবাসী নারী শ্রমিকের জন্য বিশেষ কল্যাণ কর্মসূচি গ্রহণ করা; বিশেষ করে দুঃস্থ প্রত্যাগত নারী শ্রমিকের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচি গ্রহণ করা।

রেমিট্যান্স ব্যবস্থাপনা

রেমিট্যান্স প্রক্রিয়া সহজ ও কার্যকর করার লক্ষ্যে প্রচলিত ডিজিটাল মাধ্যম এবং ব্যাংকিং প্রক্রিয়াগুলি সহজ ও দ্রুত করার পাশাপাশি লেনদেন ফি কমানো। স্বল্প খরচে নির্ভরযোগ্য ও নিরাপদ ডিজিটাল ব্যবস্থা চালুর মাধ্যমে বৈধ পথে রেমিট্যান্স পাঠাতে অভিবাসীদের উৎসাহিত করা।

অভিবাসী শ্রমিকদের পুনঃএকত্রীকরণ

ক) প্রত্যাগত শ্রমিকদের জন্য দ্রুত ‘রি-ইন্টিগ্রেশন পলিসি’ বাস্তবায়ন, বিশেষ ক্ষুদ্র ঋণ কর্মসূচি ও মানসিক স্বাস্থ্যসেবা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করা, এবং সকল দুস্থ ও অসুস্থ শ্রমিকদের জন্য মাসিক ভিত্তিতে ‘সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচি’ চালুসহ নারী শ্রমিকদের জন্য পৃথক কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা।

খ) ‘‘ওয়েজ আর্নার্স ওয়েলফেয়ার বোর্ডে’র তহবিল থেকে কোনো সরকারি ক্যাডার কর্মকর্তার বেতন ও ভাতাদি গ্রহণ বাতিল করা, এবং ‘ওয়েজ আর্নার্স ওয়েলফেয়ার বোর্ড’কে জেন্ডারভিত্তিক প্রত্যাগতদের তথ্য ও উপাত্ত নিয়মিতভাবে সংগ্রহ করাসহ প্রত্যাগত নারী শ্রমিকদের কল্যাণ ও সুরক্ষার জন্য পৃথক কর্মসূচি গ্রহণ করা।

ট্রেড ইউনিয়নে অভিবাসী শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্তিকরণ:

ক) প্রবাসী কল্যাণ ব্যাংক ও ‘ওয়েজ আর্নার্স ওয়েলফেয়ার বোর্ডে’ প্রবাসী শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত করা।

খ) অভিবাসী শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষায় উৎস ও গন্তব্য দেশের সরকারের মধ্যে দ্বি-পাক্ষিক চুক্তি করা।

গ) প্রত্যাশী এবং প্রত্যাগত শ্রমিকদের ইউনিয়ন গঠনের অধিকার প্রদান করা।

অভিবাসী শ্রমিকদের মূলধারায় সম্পৃক্তকরণ

ক) অভিবাসী শ্রমিকদের ভোটাধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে উপযুক্ত নীতিমালা প্রণয়ন এবং তা কার্যকর করা এবং অভিবাসী শ্রমিকদের জন্য স্ব স্ব কর্মস্থলের নিকটবর্তী দূতাবাস বা কনস্যুলার অফিসে গিয়ে অনলাইনে ভোট প্রদানের ব্যবস্থা করা।

পরিচ্ছন্নতাকর্মী/বর্জ্য ব্যবস্থাপনা শ্রমিক/দলিত জনগোষ্ঠী

ক) পরিচ্ছন্নতাকর্মীদের স্থায়ীভাবে নিয়োগ এবং চুক্তিভিত্তিক শ্রমিকদের স্থায়ীকরণ নিশ্চিত করা।

খ) সুনির্দিষ্ট মজুরি কাঠামো প্রস্তুত, দক্ষতাভিত্তিক পদোন্নতি এবং শ্রম আইন অনুযায়ী উৎসব বোনাস প্রদান করা।

গ) পেনশন, ভবিষ্যৎ তহবিল, স্বাস্থ্যসেবা এবং সন্তানদের শিক্ষার অধিকারসহ সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির আওতায় অন্তর্ভুক্ত করা, এবং আবাসন সুবিধা নিশ্চিত করতে "পরিচ্ছন্নতাকর্মী আবাসিক এলাকা" স্থাপন করা।

গ) পেশাগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি কমাতে আধুনিক উপকরণ সরবরাহ এবং প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ প্রদান করা। নির্দিষ্ট বিরতিতে মেডিকেল ক্যাম্প পরিচালনা এবং সবার জন্য হেলথ কার্ড সরবরাহ করা। তাদের জন্য ঝুঁকি ভাতা নির্ধারণ করা এবং কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।

ঘ) শিল্পভিত্তিক পরিচ্ছন্নতাকর্মীদের নিরাপদ স্যানিটেশন ও স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য ওয়াশ কমিটি গঠন এবং সুনির্দিষ্ট নীতি প্রণয়ন করা।

ঙ) নারী কর্মীদের জন্য ভারসাম্যপূর্ণ কাজের পরিবেশ, রুটিন এবং বিশেষ স্বাস্থ্য সুরক্ষা নীতি গ্রহণ করা।

চ) দলিত/হরিজন জনগোষ্ঠীর প্রতি বৈষম্য নিরসনে সংরক্ষণ নীতি প্রবর্তন এবং তাদের প্রতি সামাজিক ও অর্থনৈতিক বৈষম্য শাস্তিযোগ্য করা।

জলবায়ু পরিবর্তন ও প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিক

ক) জলবায়ু পরিবর্তনের ফলে ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের আর্থিক সহায়তার জন্য বিশেষ নীতি গ্রহণপূর্বক আর্থিক সহায়তার জন্য বিশেষ/জরুরি তহবিল প্রতিষ্ঠা করা।

খ) জলবায়ু দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের জন্য অভিযোগ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা গ্রহণ এবং সবুজ অর্থনীতির বিকাশমান খাতগুলিতে তাদের পুনঃপ্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

গ) পরিবেশবান্ধব শিল্পকে প্রণোদনা দেওয়ার পাশাপাশি পরিবেশবান্ধব দক্ষতা অর্জনে উৎসাহিত করার জন্য বিশেষ প্রণোদনা চালু করা।

৫.২ কৃষিভিত্তিক শ্রমগোষ্ঠী

কৃষি শ্রমিক

ক) কৃষিকাজে নিয়োজিত সকল শ্রমিকদের কাজের ধরণ, সময় ইত্যাদি বিবেচনায় রেখে সার্বক্ষণিক কৃষি শ্রমিক, খন্ডকালীন কৃষি শ্রমিক, ঋতুভিত্তিক বা অস্থায়ী কৃষি শ্রমিকদের সংজ্ঞায়িত করে শ্রমআইনে অন্তর্ভুক্ত করা। এ ক্ষেত্রে কি কি কাজ কৃষি কাজ হিসাবে গন্য হবে সে বিষয়ে শ্রম আইনে সুস্পষ্ট নির্দেশনা থাকা।

খ) কৃষি শ্রমিকদের তার এলাকার স্থানীয় সরকার বা প্রশাসন কর্তৃক তার কাজের ধরণ এবং প্রকৃতি অনুযায়ী সার্বক্ষনিক, খন্ডকালীন, ঋতুভিত্তিক শ্রমিক, বা অস্থানীয় শ্রমিক ইত্যাদি বিবেচনায় রেখে তালিকা প্রণয়ন, নিবন্ধিকরণ ও পরিচয়পত্র প্রদান করা।

গ) বিশেষ মৌসুমে কর্মহীনতা মোকাবিলায় ভূমিহীন ও প্রান্তিক কৃষি শ্রমিকদের জন্য সামাজিক নিরাপত্তা প্রকল্পের আওতায় কর্মসংস্থান বা ভাতা প্রদানের ব্যবস্থা করা।

ঘ) উপজেলা পর্যায়ে আধুনিক কৃষি প্রযুক্তি ব্যবহার বিষয়ক প্রশিক্ষণে নারীসহ সকল কৃষি শ্রমিককে দক্ষ শ্রমশক্তিতে পরিনত করা।

চাতাল/রাইস মিল শ্রমিক

ক) কর্মহীন চাতাল শ্রমিক, বিশেষত নারী শ্রমিকদের জন্য সরকারি উদ্যোগে প্রশিক্ষনের মাধ্যমে বিকল্প কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা, এবং ক্ষুদ্র ব্যবসার জন্য সহজ শর্তে ঋণ প্রদান করা।

খ) চাতাল শ্রমিকদের ঋণ চক্র থেকে মুক্ত করতে সহজ শর্তে সরকারিভাবে আর্থিক সহযোগিতা প্রদান করা।

চা শ্রমিক

চা শিল্পের কিছু বৈশিষ্ট্য পরিলক্ষিত হয় যা গুরুত্বের সাথে বিবেচনার দাবি রাখে। চা শ্রমিকদের দীর্ঘদিনের সমস্যাসমূহ তথা ভূমি অধিকার, বাসস্থান, স্বাস্থ্যসেবা, কারিগরি শিক্ষা, সন্তানদের শিক্ষা, কর্মসংস্থান, কাজের সুযোগ, স্থায়ীকরণ, তাদের নিজের ও পরিবারের জীবনমান উন্নয়নের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ন মজুরি, সামাজিক অন্তর্ভুক্তিকরণ, ইউনিয়নের নিয়মিত নির্বাচন নিশ্চিতকরণ ইত্যাদি বিষয় বিবেচনায় রেখে কমিশন সুপারিশ হলো-- চা শিল্প ও শ্রমিকদের দীর্ঘদিনের সমস্যাগুলোর স্থায়ী ও কার্যকর সমাধানের লক্ষ্যে সরকার কর্তৃক শ্রমিক ও নিয়োগকারী প্রতিনিধি, সরকার ও সংশ্লিষ্ট বিশেষজ্ঞদের সমন্বয়ে আগামী ৬ মাসের মধ্যে একটি পৃথক কমিটি গঠন করা। এই কমিটি সংশ্লিষ্ট আইন পর্যালোচনা, মতবিনিময় সভা হতে প্রাপ্ত মতামত, সুপারিশ ও দাবীসমূহ বিবেচনায় নিয়ে এবং অংশীজনদের সাথে পরামর্শ করে একটি পূর্ণাঙ্গ ও বাস্তবসম্মত সুপারিশমালা তৈরি করবে যাতে করে চা খাতের বিদ্যমান সকল সমস্যা সমাধানে একটি সামগ্রিক পথনির্দেশনা পাওয়া যায়।

৫.৩ রপ্তানীমুখী শিল্প ও এলাকা ভিত্তিক শ্রমগোষ্ঠী

গার্মেন্টস (তৈরি পোশাক) খাতের শ্রমিক

ক) পোশাক খাতে শ্রমিকের মত প্রকাশের স্বাধীনতা করার সুযোগ ও প্রকৃত ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার নিশ্চিতে সরকার ট্রেড ইউনিয়ন শর্ত শিথীল যোগ করা।

খ) সকল শ্রমিকের কাজের শর্ত উল্লেখ করে নিয়োগ পত্র নিশ্চিতের ব্যবস্থা তদারকি জোরদার করা।

গ) গার্মেন্টস শিল্পে প্রযুক্তিগত পরিবর্তন ও পরিবর্তিত চাহিদার সাথে শ্রমিকদের মানিয়ে নেওয়ার জন্য মালিক ও সরকারের উদ্যোগে শ্রমিকদের পুনঃপ্রশিক্ষণের নতুন দক্ষতামূলক প্রশিক্ষণ দেওয়ার উদ্যোগ গ্রহণ। শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ এবং দক্ষতা উন্নয়নের জন্য একটি বিশেষায়িত প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা এবং তাদের দক্ষতার সার্টিফিকেশন প্রক্রিয়া নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

ঘ) কারখানায় ও এলাকায় প্রয়োজনীয় যথাযথ মানসম্পন্ন ডে কেয়ার, বাসস্থান ও কমিউনিটি ক্লিনিক প্রতিষ্ঠা করা।

ঙ) যৌন নিপীড়ন ও সহিংসতামুক্ত পরিবেশ নিশ্চিতে হাইকোর্ট নির্দেশ ২০০৯ ও আইএলও ১৯০ নীতিমালা ও অভিযোগসেল গঠন করা।

চ) কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিকের প্রমোশন এবং আপগ্রেডেশনের জন্য সুনির্দিষ্ট প্রমোশন ও আপগ্রেডেশনের নীতি তৈরি করা, যাতে তাদের ক্যারিয়ারে উন্নতির সুযোগ নিশ্চিত হয় এবং কারখানার ব্যবস্থাপনায় নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধির সুযোগ তৈরি হয়।

ছ) শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্যের সুরক্ষা নিশ্চিত করতে কারখানা ও কমিউনিটি পর্যায়ে প্রয়োজনীয় স্কিম বা প্রোগ্রাম চালু করা। এছাড়া প্রতিটি কারখানায় শ্রমিকদের মানসিক স্বাস্থ্য সেবা নিশ্চিত করতে পেশাদার কাউন্সেলর নিয়োগের ব্যবস্থা গ্রহণ।

জ) কারখানাগুলি যেন তাদের অটোমেশন/প্রযুক্তিগত পরিবর্তন পরিকল্পনা এবং সে অনুযায়ী প্রয়োজনীয় কর্মসংস্থানের সুযোগ এবং দক্ষতার চাহিদা আগে থেকেই প্রকাশ করে সে জন্য কৌশল নির্ধারণ করা।

ঝ) কোনো শ্রমিককে সম্মতি ব্যতিরেকে কর্ম দিবসে অতিরিক্ত কাজ না করানোর ব্যবস্থা গ্রহণ করা । সর্বদাই এ শিল্পে কাজের চাপ এবং অতিরিক্ত শ্রম/শ্রমিকের চাহিদা বিদ্যমান। এক্ষেত্রে, শ্রমিককে অমানবিক কর্মঘণ্টার চাপ হতে মুক্ত করতে বিভিন্ন কারখানায় 'শিফট ভিত্তিক' কাজ চালু করা। শ্রমিকদের সাপ্তাহিক ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি, উতসব ছুটিসহ সকল ছুটি যথাযথ ভাবে কার্যকর আছে কিনা তদারকি করা।

ঞ) বিজিএমইএ/বিকেএমইএ'র ডাটাবেস হতে কারখানাগুলির মধ্যে শ্রমিকদের জন্য ক্ষতিকর তথ্য শেয়ারিং বন্ধ করা, যাতে তা তাদের ক্ষতির কারণ না হয়, ভবিষ্যৎ কাজের সুযোগের জন্য কোনো প্রতিবন্ধতকা সৃষ্টি না করে।

ট) রানা প্লাজা ও তাজরীন শ্রমিক প্রাণহানীর ঘটনায় দোষীদের শাস্তির বিচারপ্রক্রিয়া দ্রুত সমপন্ন করা। দুর্ঘটনায় ক্ষতিপূরনের জন্য মানদন্ড পূর্ণ মূল্যায়ন করা।

ঠ) পোশাক শ্রমিক ইতিহাস ও ঐতিহাসিক স্থান সুরক্ষা, স্মৃতিসৌধ ও যাদুঘর গঠনে রাষ্ট্রীয় উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে। পাঠ্যপুস্তক, পাঠ্যক্রম, শিক্ষা কোর্স ও মিডিয়ায় শ্রমিকের জীবন গাঁথা মর্যাদাপূর্ণভাবে উত্থাপন ও ইতিহাস সংরক্ষণ করতে হবে।

ড) শ্রমিকদের বিরুদ্ধে রাজনৈতিক হয়ারানীমূলক সকল মামলা প্রত্যাহারে ব্যবস্থা নেয়া। শ্রমিকের আইনি সুরক্ষায় সরকারের উদ্যোগী ভূমিকা রাখা।

ঢ) রাত্রিকালীন কাজের ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের নিরাপত্তার বিষয়টি নিশ্চিত করা। এ ক্ষেত্রে নিয়োগকারীর পক্ষ হতে পরিবহণ ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

ণ) বাংলাদেশের আর্থসামাজিক পরিস্থিতি বিবেচনায় নিয়ে আন্তর্জাতিক মানদণ্ড অনুযায়ী রপ্তানিমুখী তৈরী পোশাক শিল্পের জন্য একটি "জাতীয় কর্মস্থল নিরাপত্তা নীতিমালা" প্রণয়ন করা প্রয়োজন, যাতে দেশী বিদেশী সকলেই একটি একক মানদণ্ড মেনে চলতে পারে।

ত) সকল রপ্তানিমুখী শিল্পের সুরক্ষা তদারকি ও নিশ্চিত করার লক্ষে একটি সেফটি ইউনিট গঠন প্রয়োজন, তা একটি। ত্রি-পক্ষীয় উচ্চ পর্যায়ের কমিটির কাছে যার জবাবদিহিতা থাকবে।

থ) পোশাক শিল্পে কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের জীবনমান ও সামাজিক সুরক্ষা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে একটি মধ্যম মেয়াদী রোডম্যাপ প্রণয়ন করা প্রয়োজন।

দ) কারখানায় নিরাপত্তা নিশ্চিতে দেশীয় সামর্থ্য উন্নয়ন এবং দেশীয় বিশেষজ্ঞসহ বিশেষ ব্যবস্থা সরকারি ব্যবস্থাপনা তৈরি করা। এই ব্যবস্থাপনার জবাবদিহিতা ও স্বচ্ছতা নিশ্চিত করা।

ধ) জাতীয়ভাবে সরকার, মালিক ও ট্রেড ইউনিয়িনের যৌথ অংশীদারিত্বে গার্মেন্টস শিল্পের জন্য ন্যায্য রূপান্তর কৌশল কাঠামো প্রণয়ন এবং ন্যায্য রূপান্তরের বিষয়সমূহ মনিটরিংয়ের জন্য মনিটরিং ইউনিট গঠন।

চিংড়ি শিল্প শ্রমিক

ক) চিংড়ি শিল্পে শ্রমিকদের জন্য বিনামূল্যে সুরক্ষা সরঞ্জাম সরবরাহ ও ব্যবহারের বাধ্যবাধকতা নিশ্চিত করা।
খ) শ্রমিকদের স্বাস্থ্যঝুঁকি নির্ণয়ে মেডিকেল ক্যাম্প পরিচালনা ও হেলথ কার্ড প্রদান করা।
গ) নারী শ্রমিকদের জন্য পৃথক বিশ্রাম স্থান, মাতৃদুগ্ধ কর্নার, সুপেয় পানি ও শৌচাগারের ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।
ঘ) চিংড়ি শিল্পে নারী-পুরুষের সমমানের কাজে সমমজুরি নিশ্চিত করা।

ট্যানারি শ্রমিক

ক) ট্যানারি শিল্পে অস্থায়ী ও মধ্যস্বত্বভোগী কনট্রাক্টরের মাধ্যমে নিয়োগ বন্ধ করে শ্রমিকদের স্থায়ী নিয়োগ এবং শ্রম আইন অনুযায়ী চাকরির শর্ত বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
খ) ট্যানারি শিল্পে ন্যূনতম মজুরি বাস্তবায়ন এবং পরিদর্শন অধিদপ্তরের মাধ্যমে মজুরি মূল্যায়ন রিপোর্ট তৈরি করা।
গ) পেশাগত স্বাস্থ্য ও রাসায়নিক ঝুঁকি বিবেচনায় বিশেষভাবে প্রশিক্ষিত শ্রম পরিদর্শক নিয়োগ এবং কর্মপরিবেশজনিত ঝুঁকি নিরূপণ কার্যক্রম পরিচালনা করা।
ঘ) শ্রমিকদের স্বাস্থ্যঝুঁকি বিবেচনায় আলাদা স্বাস্থ্য ঝুঁকি নীতিমালা প্রণয়ন এবং ট্যানারিতে OSH অফিসার নিয়োগ বাধ্যতামূলক করা।
ঙ) চামড়া শিল্প নগরীতে শ্রমিকদের জন্য বিশেষায়িত হাসপাতাল প্রতিষ্ঠা করা, শ্রমিক আবাসন স্থাপন এবং শ্রমিক পরিবারের সন্তানের শিক্ষার জন্য স্কুল প্রতিষ্ঠা করা।

রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চলের শ্রমিক

ক) ইপিজেড ও ইপিজেড-বহির্ভূত শ্রমিকদের জন্য সমান শ্রম অধিকার নিশ্চিত করতে একটি সুসংহত ও একক শ্রম আইন প্রণয়ন করা।
খ) ইপিজেড শ্রমিকদের শ্রম আদালতের মাধ্যমে প্রতিকার পাওয়ার সুযোগ এবং শ্রমিক কল্যাণ সমিতিসমূহের সঙ্গে বেসরকারি সংস্থার সম্পর্ক স্থাপনের সুযোগ নিশ্চিত করা।
গ) ইপিজেডের কার্যক্রম বিবেচনায় পৃথক শ্রম আইন প্রণয়ন করলে তা দেশের সাধারণ শ্রম আইনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ রাখা এবং অন্যান্য শ্রমিকদের ন্যায় ইপিজেড শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অধিকার, যৌথ দরকষাকষির অধিকার এবং আইনি সহায়তার সমান সুযোগ নিশ্চিত করা।

ডক/ বন্দর শ্রমিক

ক) বন্দর ও ডক শ্রমিকদের আইএলও কনভেনশন ৮৭, ৯৮ এবং শ্রম আইন ২০০৬ এর ভিত্তিতে অবাধ ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার প্রদান করা এবং ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার হরণকারী শ্রম আইনের ১৮৫(ক) ধারা বাতিল করা।
খ) দ্বিপাক্ষিক, ত্রিপাক্ষিক চুক্তির মাধ্যমে অর্জিত শ্রমিক কর্মচারীদের সকল সুযোগ সুবিধা বহাল রাখা। ২৫ অক্টোবর ২০১০ সালে আন্তঃ মন্ত্রণালয়ের বৈঠকে গৃহীত সমঝোতা স্মারক (MOU) এর চুক্তি মোতাবেক ট্রাস্টি বোর্ড গঠনের মাধ্যমে শ্রমিক কর্মচারীদের বাই রোটেশন বুকিং এর ব্যবস্থা করা।
গ) বার্থ অপারেটরের মাধ্যমে নিয়োজিত সকল শ্রমিক কর্মচারীকে নিয়মিত করা ও বন্দরের শ্রম শাখার অন্তর্ভূক্ত করে নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র প্রদান এবং বেতন বৈষম্য দূরীকরনে রোটেশনের কাজ দেয়া।
ঘ) বন্দরের শ্রমিকদের ঝুঁকি ভাতা, উৎসব ভাতা, ও পেনশন প্রদান করা।
ঙ) যে সকল প্রাইভেট কোম্পানির সাথে চুক্তির মেয়াদ শেষ হয়েছে বা শেষ হওয়ার পথে তাদের সাথে নতুন করে কোনো চুক্তি না করা এবং বন্দরকে বেসরকারিকরণের সকল প্রক্রিয়া বন্ধ করে রাষ্ট্রীয় ব্যবস্থাপনায় বন্দরের সকল কার্যক্রম পরিচালনা করা।
চ) বন্দরে নতুন করে আউটসোসিং ও চুক্তিভিত্তিক শ্রমিক নিয়োগ নিষিদ্ধ করা।
ছ) কর্মরত ও বন্দরে শ্রম শাখায় যাচাই-বাছাইকৃত সকল শ্রমিক-কর্মচারীদের বন্দরের পরিচয়পত্র প্রদান করা।
জ) কর্মরত সকল শ্রমিকদের দুর্ঘটনার ঝুকিঁ মুক্ত রাখার উদ্যোগ গ্রহন করা।

৫.৩ শিল্পভিত্তিক শ্রমগোষ্ঠী

পাটকল/ বন্ধ কারখানা

ক) সকল বন্ধ সরকারি পাটকল পুনরায় রাষ্ট্রীয় তত্ত্বাবধানে চালুর ব্যবস্থা করা।
খ) দেশের পাটশিল্প ও পাটচাষ টেকসই করার লক্ষ্যে বিভিন্ন সময়ে ট্রেড ইউনিয়ন, বিশেষজ্ঞ ব্যক্তিগণ ও প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে প্রাপ্ত সুপারিশ পর্যালোচনা করে সমন্বিত কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা।
গ) পাটকলের অপূরণীয় ক্ষতির বিষয়ে উচ্চ পর্যায়ের তদন্ত ও পর্যালোচনা করা।
ঘ) পাটকল এলাকায় অবস্থিত শিক্ষা প্রতিষ্ঠান, হাসপাতাল ও অন্যান্য সেবামূলক প্রতিষ্ঠানসমূহ যথাযথভাবে পরিচালনা করা।
ঙ) পাটখাতকে উজ্জীবিত করার লক্ষ্যে জাতীয় পর্যায়ে কর্মপরিকল্পনা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন করা।
চ) শ্রমিকদের প্রাপ্য ক্ষতিপূরণসহ তাদের পাওনা পরিশোধ করে জীবনযাত্রা পুনরুদ্ধারে সহযোগিতা করা।
ছ) বন্ধ কারখানাগুলোকে বহুমুখী শ্রমঘন শিল্পে রূপান্তরের মাধ্যমে কর্মহীন শ্রমিকদের কর্মসংস্থানের সুযোগ তৈরি করা।
জ) পাটকল শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের প্রশিক্ষণ ও কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা।

জাহাজ ভাঙা শিল্প

ক) দুই জাহাজ ভাঙার মধ্যবর্তী কর্মহীন সময়ে শ্রমিকদের ভাতা প্রদান ও নিত্য প্রয়োজনীয় সামগ্রী বিতরণের ব্যবস্থা করা।
খ) আধুনিক প্রযুক্তি, উন্নত ডিজাইন ও প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করে শিপব্রেকিং শিল্পকে নিরাপদ ও দক্ষ করা।
গ) বিপজ্জনক পদার্থের সংস্পর্শে আসা শ্রমিকদের জন্য নিরাপদ গোসলের ব্যবস্থা ও সুরক্ষিত পোশাক সরবরাহ করা।
ঘ) ঝুঁকি চিহ্নিতকরণে রঙ ব্যবহারে নিয়ম মানা ও শ্রমিকদের এ বিষয়ে প্রশিক্ষণ প্রদান নিশ্চিত করা।
ঙ) ইয়ার্ড ভিত্তিক এবং প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ ভিত্তিক উভয় পদ্ধতিতেই ইউনিয়ন রেজিস্টেশনের সুযোগ থাকা এবং এ শিল্প একমাত্র চট্টগ্রামে হওয়ায় ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধন প্রক্রিয়া সহজ করতে ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের ক্ষমতা চট্টগ্রাম শ্রম দপ্তরে স্থানান্তর করা এবং ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন গঠনের ক্ষেত্রে একাধিক বিভাগীয় ট্রেড ইউনিয়ন অন্তর্ভূক্তির শর্ত বাতিল করা।
চ) ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও পরিচালনায় ভয়ভীতি প্রদর্শন ও চাকরিচ্যুতি বন্ধে শ্রম আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণ।
ছ) শ্রমিকদের নিয়োগপত্র, কাজের ধারাবাহিকতা ও চাকরির অবসানে প্রাপ্য নিশ্চিত করা।
জ) আহত ও অসুস্থ শ্রমিকদের চিকিৎসা ও পুনর্বাসনের স্থায়ী ব্যবস্থা করা।
ঝ) অতীত দুর্ঘটনার প্রতিবেদন প্রকাশ ও দায়ীদের শাস্তি নিশ্চিত করা।
ঞ) ইয়ার্ড ভিত্তিক সেফটি কমিটি ও এলাকাভিত্তিক নিরাপত্তা কমিটি গঠন করা।
ট) স্থানীয় কৃষি জমি ও জলাশয়ের ক্ষতি রোধে গবেষণা ও বর্জ্য ব্যবস্থাপনা নিশ্চিত করা।
ঠ) হংকং কনভেনশন বাস্তবায়ন ও প্রযুক্তি উন্নয়নে চাকরিচ্যুত শ্রমিকদের বিকল্প কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা।

ক্ষুদ্র পাদুকা শিল্প শ্রমিক

ক) শ্রম আইন অনুসারে শ্রমিকদের নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টা ও ন্যূনতম মজুরি নিশ্চিত করতে শ্রম পরিদর্শন ব্যবস্থা জোরদার করা।
খ) ক্ষুদ্র ব্যবসায়ীদের জন্য পৃথক শিল্প এলাকা গড়ে তুলে স্বল্প সুদে দীর্ঘমেয়াদি জামানতবিহীন ব্যাংক ঋণের ব্যবস্থা করা, কাঁচামাল আমদানিতে শুল্কহার কমানো ও শ্রমিকদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে পাদুকা শিল্পের উন্নয়ন করা।
গ) প্রতিটি শহরের গুরুত্বপূর্ণ মোড়, বাজার, বাসস্ট্যান্ড এবং অফিস-আদালত চত্বরে পাদুকা শ্রমিকদের জন্য নির্দিষ্ট স্থানে ছোট ছোট কর্ম চত্বর বরাদ্দ করা। শ্রমিকদের কর্মদক্ষতা ও স্বাস্থ্যমান বৃদ্ধি করতে কর্মচত্বরগুলিতে বিদ্যুৎ, পানি ও স্যানিটেশন সুবিধা নিশ্চিত করা।

ফার্নিচার শ্রমিক

ক) ফার্নিচার শ্রমিকদের নিয়মিত মজুরি, ছুটি, সুরক্ষা সরঞ্জাম এবং স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশসহ শ্রম আইনের সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করা, এবং চুক্তিভিত্তিক মজুরির পরিবর্তে ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ করা।

গ) শ্রমিকদের জন্য পেশাগত নিরাপত্তা সরঞ্জাম সরবরাহ এবং শব্দ দূষণ নিয়ন্ত্রণের ব্যবস্থা করা, এবং পেশাগত ব্যাধি নিরূপণে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা ও প্রতিবেদন প্রেরণ নিশ্চিত করা।

ঙ) শ্রমিকদের দক্ষতা উন্নয়নে কারিগরি প্রশিক্ষণ এবং নতুন কারিগরি স্কুল স্থাপনে সরকারি ও বেসরকারি উদ্যোগ গ্রহণ করা।

চ) ফার্নিচার সেক্টরে নারীদের অংশগ্রহণ বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণ ও নারী উদ্যোক্তা তৈরির জন্য বিশেষ সুবিধামূলক নীতি প্রণয়ন এবং সুদমুক্ত ঋণের ব্যবস্থা করা।

পাথরভাঙ্গা শ্রমিক

ক) পাথর ভাঙা শ্রমিকদের চাকরিতে যোগদানের পূর্বে এবং চাকরিতে যোগ দেয়ার পর প্রতিমাসে নিয়মিতভাবে স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য মালিক কর্তৃক উদ্যোগ গ্রহন করা।

খ) স্থানীয় কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর, শ্রমিক কল্যাণ কেন্দ্র এবং স্থানীয় স্বাস্থ্য সেবা দানকারী প্রতিষ্ঠান কর্তৃক স্বমন্বিতভাবে শ্রমিকদের সিলিকোসিস রোগ নির্ণয় ও চিকিৎসার ব্যবস্থা করা। এই লক্ষ্যে প্রতি বছর অন্তত একবার শ্রমিকদের জন্য স্বাস্থ্য ক্যাম্প এর আয়োজন করা।

গ) পরিবেশের ভারসাম্য রক্ষার্থে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে পাথর ভাঙার সাইটগুলি নিয়মিত তদারকি জোরদার করা।

সেবা খাতভিত্তিক জনগোষ্ঠী

রেলওয়ে শ্রমিক

ক) শ্রমিকদের তথা ইউনিয়নের মতামত গ্রহণ এবং দ্বি-পাক্ষিক আলোচনার মাধ্যমে শিল্প সম্পর্ক জোরদার করা।

খ) নিয়োগবিধি ২০২০ সংশোধনপূর্বক ৩য় ও ৪র্থ শ্রেণীর শূন্য পদে নিজস্ব কমিটির মাধ্যমে নিয়োগ ও পদোন্নতি সহজ করা।

গ) রেলের ক্ষেত্রে 'আউটসোর্সিং' বন্ধ করে টিএলআর/অস্থায়ী শ্রমিক নিয়োগের মাধ্যমে দক্ষ শ্রমশক্তির প্রবাহ বজায় রাখা।

নৌযান শ্রমিক

ক) বর্তমান দ্রব্যমূল্য বিবেচনায় নৌযান শ্রমিকদের জন্য নূন্যতম মজুরি বৃদ্ধির লক্ষ্যে দ্রুত মজুরি বোর্ড গঠন ও মজুরি নির্ধারণ।

খ) নৌযান শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তার জন্য নাবিক কল্যাণ তহবিল ও প্রভিডেন্ট ফান্ড গঠন এবং মালিক সমিতিগুলোকে এক প্ল্যাটফর্মে আনার উদ্যোগ গ্রহন করা।

গ) শ্রমিকদের নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র প্রদানে দ্রুত ব্যবস্থা গ্রহন এবং এ বিষয়ে সরকারি তদারকি জোরদার করা।

ঘ) নৌযান শ্রমিকদের নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে প্রতিটি বন্দর ও নৌপথে নিরাপত্তার ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

পরিবহন

ক) সড়ক পরিবহন নীতিমালা ২০২২ সংস্কার এবং সড়ক পরিবহন আইন ২০১৮-এর অসংগতিপূর্ণ ধারাগুলি সংশোধন করা।

খ) পরিবহন শ্রমিকদের জন্য নির্দিষ্ট কর্মঘণ্টা, বিশ্রামের ব্যবস্থা এবং মহাসড়কে বিশ্রামাগার নির্মাণ করা।

গ) দুর্ঘটনায় আহত শ্রমিকদের সুচিকিৎসা ও তহবিল নিশ্চিত করা এবং 'দুর্ঘটনা বিমা' চালু করা।

ঘ) হাইওয়ে ও এক্সপ্রেসওয়ে নির্মাণে রোড সেইফটি অডিট এবং রোড সেইফটি ম্যানেজমেন্ট কার্যকর করা।

রিকসা/ব্যটারি রিকসা-ইজিবাইক/ভ্যান চালক

ক) ইজিবাইক, রিকশাসহ ব্যাটারিচালিত যানবাহনের জন্য সার্ভিস রোড/বাই লেন নির্মাণ ও নির্দিষ্ট স্থানে পার্কিং এরিয়া স্থাপন করা।

খ) ব্যাটারিচালিত যানবাহনের নকশা আধুনিকায়ন, গতি নিয়ন্ত্রণ এবং নির্মাতাদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।

গ) "থ্রী-হুইলার ও সমজাতীয় মোটরযানের সুষ্ঠ ব্যবস্থাপনা ও নিয়ন্ত্রণ নীতিমালা-২০২৪" দ্রুত গেজেট প্রকাশ ও বাস্তবায়ন করা।

ঘ) যানবাহনের লাইসেন্স প্রদান সহজতর করা এবং চালকদের প্রশিক্ষণ ও ড্রাইভিং লাইসেন্স প্রদান করা।
ঙ) বিদ্যুৎ চুরি ও অপচয় রোধে চার্জিং স্টেশন স্থাপন ও কর্মসংস্থান সৃষ্টি করা।
চ) শ্রমিকের জীবিকার উপকরণ ধ্বংস না করা এবং অভিযুক্তদের দায়বদ্ধতার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা।

নিমার্ণ শিল্প শ্রমিক

ক) নির্মাণ শ্রমিকদের কর্মসংস্থান ও অন্তর্ভুক্তি নিশ্চিত করা, নারীদের কাজের সুযোগ বৃদ্ধি ও মজুরি বৈষম্য দূর করা।
খ) নির্মাণ শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা ও উপযুক্ত কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ কর্তৃক উদ্যোগ গ্রহণ করা।
গ) শ্রমিকদের জন্য বাসস্থান নিশ্চিত করতে কলোনী স্থাপন, সুলভ মূল্যে দীর্ঘমেয়াদী লিজ প্রদান এবং কলোনীতে স্কুল ও চিকিৎসা কেন্দ্র স্থাপন।
ঘ) দুর্ঘটনায় আহত বা নিহত শ্রমিকদের জন্য ক্ষতিপূরণের বিধান অন্তর্ভুক্ত এবং নির্মাণ শ্রমিকদের জন্য একক বিমা চালু করা।
ঙ) দুর্ঘটনায় মৃত্যুর ক্ষেত্রে স্থাপনার মূল মালিক ও ডেভেলপারকে ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্য করা।
চ) অভিবাসন প্রত্যাশী শ্রমিকদের জন্য পাসপোর্ট ও ভিসা প্রসেসিং সহজতর করা, পেশাগত প্রশিক্ষণ প্রদান, সহজ শর্তে ঋণ প্রদান, এবং চাকরির তথ্য ও চাকরির শর্তাবলি যাচাইয়ের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

বেসরকারি স্বাস্থ্য খাত

ক) শ্রম আইন অনুযায়ী বেসরকারি স্বাস্থ্য শ্রমিকদের অধিকার প্রতিষ্ঠা করতে সরকারি তত্ত্বাবধান জোরদার করা।
খ) বর্তমান বাজারদর বিবেচনায় নিম্নতম মজুরি কাঠামো নির্ধারণে মজুরিবোর্ড গঠন করা।
গ) মাতৃত্বকালীন ছুটি, সামাজিক নিরাপত্তা ও বিমার ব্যবস্থা নিশ্চিত করা এবং প্রতিষ্ঠানের মুনাফায় শ্রমিক-কর্মচারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করতে ব্যালেন্স শিট প্রদান বাধ্যতামূলক করা।

হোটেল রেস্টুরেন্ট শ্রমিক

ক) হোটেল-রেস্টুরেন্ট খাতের শ্রমিকদের চাকরির নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে বাধ্যতামূলক নিয়োগপত্র প্রদান, সাপ্তাহিক ছুটি, উৎসব ভাতা এবং অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করতে সরকারি তদারকি জোরদার করা।
খ) রমজান মাসে শ্রমিক ছাঁটাই বন্ধ করতে উদ্যোগ গ্রহণ এবং ছাঁটাইকৃত শ্রমিকদের জন্য সামাজিক সুরক্ষা কার্যক্রম চালু করা।
গ) হোটেল-রেস্টুরেন্টে শিশুশ্রম রোধে কঠোর আইন প্রয়োগ এবং তাদের শিক্ষার ব্যবস্থা করা।

গৃহ শ্রমিক

ক) গৃহশ্রমিকদের বাংলাদেশ শ্রম আইনে অন্তুভুর্ক্ত করে শ্রমিক হিসেবে স্বীকৃতি ও মর্যাদা দেয়া এবং তাদেরকে শ্রম আইনে অন্তুভুর্ক্ত করার পূর্ব পর্যন্ত 'গৃহকর্মীর কল্যাণ ও সুরক্ষা নীতিমালা' ২০১৫ এর যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা।
খ) গৃহশ্রমিকদের (আবাসিক, অনাবাসিক, খন্ডকালীন, স্থায়ী) জন্য কর্মঘন্টা, বেতন, ছুটি, থাকা- খাওয়ার ব্যবস্থা এবং অন্যান্য সুবিধা উল্লেখপূর্বক একটি স্বচ্ছ ও নির্দিষ্ট বাধ্যতামূলক কর্মসংস্থান চুক্তি প্রণয়ন করা। নিয়োগকতার্র বিরুদ্ধে শ্রমিকের কোনো অভিযোগ থাকলে তা কার বরাবর, কোনো স্থানে, কীভাবে করবেন এই বিষয়ে সুনির্দিষ্ট নির্দেশনাসহ ব্যবস্থা গ্রহন করা।
গ) গৃহশ্রমিকদের কর্মসংস্থানের সুযোগ ব্রদ্ধি ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে কাজের দক্ষতা বৃদ্ধি এবং নতুন দক্ষতা অর্জনের জন্য সরকারি উদ্যোগে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
ঘ) গৃহকর্মে ১৪ বছরের কম বয়সী শিশুদের নিয়োগ বন্ধে কঠোর আইন প্রণয়ন ও কার্যকর বাস্তবায়ন করা।
ঙ) গৃহকর্মীদের সংগঠন বা ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার প্রদান করা।

পরিচর্যা কর্মী (কেয়ার ওয়াকার্স)

ক) সরকারি বেসরকারি সকল শিশু পরিচর্যা কেন্দ্রের তালিকা করে তাদের একটি নীতি কাঠামোর মধ্যে পরিচালনা করার বিষয়ে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করা। সরকার কতৃর্ক পরিচালিত শিশু যত্ন কেন্দ্রে আউটসোসিং এর পরিবর্তে স্থায়ী ভাবে নিয়োগ প্রদান করা।

খ) এইখাতের কর্মীদের সময়পোযোগী দক্ষতা বৃদ্ধি প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে দেশে ও দেশের বাহিরে দক্ষ পরিচর্যা কর্মী হিসেবে কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করতে সরকারি উদ্যোগ গ্রহন করা।

গ) কেয়ার অর্থনীতি আরও প্রসার ঘটাতে সরকারি প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি বেসরকারি ও ব্যক্তিগত/ উদ্যোগে গড়ে উঠা সেন্টার সমূহকে বিশেষ প্রণাদনা প্রদান এবং একটি নির্দিষ্ট মডেল অনুসরণ করে সেন্টার সমূহকে পরিচালিত করার বিষয়ে পদক্ষেপ গ্রহণ করা।

ঘ) পারিবারিক দায়িত্বে থাকা শ্রমিকদের কাজ ও পারিবারিক জীবনের ভারসাম্যের ক্ষেত্রে নমনীয় কাজের (কর্মসংস্থানের ধরণ ও চুক্তি, কর্ম ঘন্টা, ছুটির ব্যবস্থা) জন্য জাতীয় পর্যায়ে আইনি ও নীতি কাঠামো কাঠামো তৈরি করা; এবং প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে এ সংক্রান্ত নীতিমালা তৈরি করা এবং তা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর কর্তৃক অনুমোদন করা।

ঙ) পরিচর্যা কর্মীদের সাথে সম্পর্কিত আইএলও কনভেনশন ১৫৬ ও ১৮৩ অনুসমর্থন করা এবং তার বাস্তবায়নে সংশ্লিষ্ট সকল পক্ষের কার্যকর কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা।

বিউটি পার্লার কর্মী

ক) সকল বিউটি পার্লার শ্রমিকদের পেশাগত, অর্থনৈতিক ও সামাজিক মর্যাদা সুরক্ষার জন্য শ্রম আইন অনুযায়ী স্বীকৃতি, অধিকার ও কল্যাণ নিশ্চিত করা।

খ) এ খাতের শ্রমিকদের অর্থনৈতিক সুরক্ষা নিশ্চিতকরণে ন্যুনতম মজুরি বোর্ড গঠন করে কাজের মান ও ঝুঁকি বিবেচনা করে সুনির্দিষ্ট মজুরী কাঠামো নির্ধারণ করা ও তাদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে পদোন্নতি কাঠামো তৈরি করা।

গ) কর্মীদের স্বাস্থ্যসসুরক্ষা নিশ্চিত করতে তাদের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম প্রদান করাসহ সুনির্দিষ্ট নিরাপত্তা নির্দেশিকা প্রণয়ন করা।

ঘ) কর্মক্ষেত্রে ও রাত্রিকালীন বাড়ি ফেরার সময় হয়রানি প্রতিরোধ ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা। শ্রমিকদের সামাজিক মর্যাদা, সুরক্ষা ও নিরাপত্তার স্বার্থে কমিউনিটি ভিত্তিক উদ্যোগ গ্রহণ করা।

ঙ) সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির আওতায় অন্তর্ভুক্ত করা। বিশেষ করে কর্মীদের স্বাস্থ্যসেবা এবং সন্তানদের জন্য ডে কেযাব অধিকাব নিশ্চিত কবা।

কমিউনিটি সেন্টার ও ডেকোরেটার্স শ্রমিক

ক) কমিউনিটি সেন্টার শ্রমিকদের জন্য শোভন ও মর্যাদাকর জীবনধারণ উপযোগী ন্যূনতম মজুরি বৃদ্ধি এবং অতিরিক্ত শ্রমের জন্য অতিরিক্ত মজুরি প্রদান নিশ্চিত করা।

খ) রমজান মাসে কর্মহীন সময়ে অর্থনৈতিক সুরক্ষা নিশ্চিত করতে সামাজিক সুরক্ষা কার্যক্রম বা রেশনিং প্রবর্তন এবং দুই ঈদে বোনাস প্রদান নিশ্চিত করা।

ঘ) কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার জন্য সুচিকিৎসা, ক্ষতিপূরণ ও সবেতন ছুটি প্রদান নিশ্চিত করা।

ঙ) শ্রমিক ছাঁটাই বন্ধে কার্যকর তদারকি ব্যবস্থা এবং দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চালু করা।

চ) শ্রমিকদের জরিমানা করার অমানবিক প্রথা বন্ধ করা এবং জবরদস্তিমূলক কর্মকাণ্ড রোধে আইন প্রয়োগ নিশ্চিত করা।

ইউনিয়ন ডিজিটাল সেন্টার কর্মী

ক) ইউনিয়ন ডিজিটাল সেন্টারের চুক্তিভিত্তিক জবরদস্তিমূলক শ্রম বাতিল করে রাজস্বখাতে সরাসরি নিয়োগের ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

খ) চুক্তিভিত্তিক কর্মীদের জন্য শ্রম আইন অনুযায়ী কর্মঘণ্টা, মজুরি, ছুটি ও সুরক্ষা নিশ্চিত করা।

গ) তথ্য ও যোগাযোগ দক্ষতা বাড়াতে মানদণ্ড নির্ধারণ, সুযোগ-সুবিধা প্রদান এবং ডাটা এন্ট্রি অপারেটর নিয়োগের নিয়ম অনুসরণ করা।

৫.৪ পেশা ভিত্তিক জনগোষ্ঠী

সাংবাদিক/গণমাধ্যম কর্মী

ক) সব ধরনের সংবাদমাধ্যমের (ইলেক্ট্রনিক ও প্রিন্ট) সাংবাদিক ও কর্মীদের জন্য 'দ্য নিউজপেপার এমপ্লয়িজ (কন্ডিশন অব সার্ভিস) অ্যাক্ট ১৯৭৪'- এর আদলে পৃথক আইন প্রনয়ন বা বিদ্যমান শ্রম আইনে পৃথক অধ্যায় সংযোজন করা।

খ) বিদ্যমান শ্রম আইনে 'সংবাদপত্র শ্রমিক' এর সংজ্ঞা সম্পসারণ করে 'গণমাধ্যম শ্রমিক/কর্মী' করা এবং অনলাইন এবং ব্রডকাস্ট অর্থাৎ রেডিও, টেলিভিশনসহ সকল ধরণের গণমাধ্যম কর্মীদেরকে অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) ইলেকট্রনিক এবং প্রিন্ট মিডিয়ার সকল সাংবাদিকের জন্য নিয়োগপত্র প্রদান বাধ্যতামূলক করা।

ঘ) সাংবাদিকদের জন্য সুনির্দিষ্ট কর্মঘন্টা এবং ছুটির বিধানসমূহ কার্যকর করা এবং নারী সাংবাদিকের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি কার্যকর করা।

ঙ) ক্যামেরার পিছনে যারা কর্মরত আছেন তাদের সকলকে চিত্র সিংবাদিক হিসেবে অবহিত করা।

চ) সাংবাদিকদের বেতন নিয়মিতকরণের লক্ষ্যে প্রতিটি মিডিয়ার কর্তৃপক্ষকে/মালিককে প্রতিমাসের বেতন পরিশোধের ডকুমেন্ট কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের নিকট প্রেরণ করার বিধান করা।।

ছ) সকল সাংবাদিকের জন্য ঝুঁকি ভাতা, বিমা ও পেনশন চালু করা।

জ) সাংবাদিক কল্যাণ ট্রাস্টের সংস্কারের মাধ্যমে এটাকে সকল সাংবাদিকের কল্যাণে প্রকৃত অবদান রাখতে সক্ষম করা।

মৎস্যজীবী ও জেলে শ্রম জনগোষ্ঠী

ক) জলমহাল ইজারা প্রথা বাতিল করে লাইসেন্স প্রথা চালু, ফিশিং ট্রলার মৎস্যজীবীদের জন্য গেজেট বাস্তবায়ন এবং নিষিদ্ধকালীন সময়ে বিকল্প কর্ম ও রেশনিংসহ সামাজিক সুরক্ষা প্রদান নিশ্চিত করা।

খ) দাদন প্রথা বিলোপে আইনগত ব্যবস্থা, সহজ শর্তে বিনা সুদে ঋণ প্রদান এবং শ্রমিকদের জন্য পরিচয়পত্র ও ট্র্যাকিং-মনিটরিং ব্যবস্থা চালু করা।

গ) মাছ ধরা ঘাটে অবকাঠামো ও বরফকল নির্মাণ, উপকূলীয় জেলেদের জন্য জমি বরাদ্দ এবং অবৈধভাবে বালু উত্তোলন কঠোরভাবে নিষিদ্ধ করা।

ঘ) ইলিশ শিকারের নিষিদ্ধ সময়সীমা ১৫ দিন করা এবং জলদস্যু, বালুদস্যু ও প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত শ্রমিকদের জন্য ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।

হকার্স/শহর অঞ্চলে স্বনিয়োজিত শ্রম জনগোষ্ঠী

ক) শহর অঞ্চলে বা বিশেষ এলাকা ভিত্তিক স্বনিয়োজিত শ্রমজীবী জনগোষ্ঠীর জন্য নিবন্ধন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে স্থানীয় সরকার/যথাযথ কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে হকারদেরকে পরিচয়পত্র প্রদান ও তাদের শ্রমিক হিসেবে স্বীকৃতি প্রদান করা।

খ) সকল ধরণের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও আইনি হয়রানিমুক্ত ব্যবসা পরিচালনার জন্য "বিশেষ হকার বাণিজ্যিক এলাকা স্থাপন" করা।

গ) আকস্মিক ও অপরিকল্পিত উচ্ছেদের সময় হকারদের জীবিকার উপকরণ ধ্বংস না করা।

গ) আকস্মিক ও অপরিকল্পিত উচ্ছেদের মাধ্যমে কাজের অনিশ্চয়তা রোধে যৌক্তিক সময়ের মধ্যে সুনির্দিষ্ট পুনর্বাসন পরিকল্পনা গ্রহণ করা। পুনর্বাসন পরিকল্পনার শুরু থেকেই শ্রমিক প্রতিনিধিদের সক্রিয় অংশগ্রহণ ও অংশিদারিত্বের মাধ্যমে যে কোনো পরিকল্পনা গ্রহণ করা।

মার্কেট/ দোকান কর্মচারী

ক) দোকান কর্মচারীদের চাকরি সংক্রান্ত সকল শর্তাবলি উল্লেখ করে নিয়োগপত্র প্রদান করা।

খ) দোকান কর্মচারীদের জন্য ন্যূনতম মজুরী বোর্ড গঠনসহ প্রত্যেক কর্মী যেন তার নিজের ও পরিবারের মানবিক মর্যাদা রক্ষার নিশ্চয়তা দিতে সক্ষম হন এমন ন্যায্য ন্যূনতম মজুরী ঘোষণা করা।

গ) শ্রম আইন অনুযায়ী সপ্তাহে দেড় দিন ছুটির বিধান থাকলেও দোকান কর্মচারীরা এই ছুটি পান না। তাদের জন্য সাপ্তাহিক ছুটির নিশ্চয়তা নিশ্চিত করা।

ঘ) কর্মক্ষেত্রে বা তার আশেপাশে স্বাস্থ্যসম্মত টয়লেটের ব্যবস্থা করা এবং নারী দোকান কর্মচারীদের জন্য আলাদা টয়লেটের ব্যবস্থা করা।

দপ্তরি/প্রহরি

ক) দপ্তরি ও প্রহরিদের কর্মঘন্টা কমিয়ে আট ঘন্টা করা এবং অতিরিক্ত সময়ের জন্য ওভারটাইম ভাতা প্রদান করা।

খ) চাকরি নবায়নের অনিয়ম বন্ধ করতে স্থানীয় প্রশাসনের ব্যবস্থাপনায় নিয়োগ প্রদান করা। দপ্তরি কাম প্রহরীদের পদটি রাজস্ব খাতে অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) আউটসোর্সিং নিয়োগ নীতিমালা পরিবর্তন করে স্ব স্ব অবস্থানে রেখে দপ্তরী কাম প্রহরী পদটি না রেখে শুধুমাত্র দপ্তরী বা অফিস সহায়ক পদ বহাল রাখা এবং কাজের পরিধি সুনির্দিষ্ট করা।

মেডিকেল রিপ্রেজেন্টেটিভ/সেলস ও মার্কেটিং কর্মী

ক) মেডিকেল রিপ্রেসেন্টেটিভদের চাকরির নিরাপত্তা, অধিকার সুরক্ষা এবং কল্যাণ নিশ্চিত করতে শ্রম আইনের প্রয়োগ জোরদার করা।

খ) পেশাগত স্বীকৃতি ও নিবন্ধনের জন্য তাদের প্রস্তাবিত ডাটাবেসে অন্তর্ভুক্ত করা।

গ) স্থায়ী নিয়োগ নিশ্চিত করা এবং অবাস্তব সেলস টার্গেট প্রদান বন্ধ করা।

ঘ) মজুরি বোর্ডের আওতায় তাদের জন্য মজুরি ও অন্যান্য সুবিধা ঘোষণা এবং প্রভিডেন্ট ফান্ড ও গ্রাচুইটি নীতি নির্ধারণ করা।

ঙ) জবরদস্তিমূলক শ্রম রোধে কঠোর শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এছাড়া রোগীর তথ্য সংগ্রহ বাধ্যকরণ বন্ধ করা।

চ) যাতায়াতের জন্য উপযুক্ত ভাতা বা যানবাহনের ব্যবস্থা করা এবং কর্মকালীন সড়ক দুর্ঘটনা কর্মক্ষেত্র দুর্ঘটনা হিসেবে গন্য করে ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করা।

বিশেষ নিয়োগের ধরণের ভিত্তিতে শ্রমিক

আউটসোর্সিং শ্রমিক

ক) সরকারি, আধা-সরকারি ও স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠানে স্থায়ী জনবল কাঠামো হালনাগাদ করে আউটসোর্সিং নিয়োগ বন্ধ এবং সরাসরি নিয়োগ প্রদান নিশ্চিত করা।

খ) দীর্ঘ সময় ধরে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রম আইন অনুযায়ী অধিকার ও সুরক্ষা নিশ্চিত করতে মূল মালিককে দায়বদ্ধ করা।

গ) বিনা কারণে আউটসোর্সিং শ্রমিকদের চাকরিচ্যুতি বন্ধ এবং প্রকল্প শেষে যোগ্য শ্রমিকদের রাজস্বখাতে স্থায়ীভাবে নিয়োগের ব্যবস্থা করা।

ঘ) আউটসোর্সিং শ্রমিকদের সংগঠিত হওয়ার অধিকার, সিবিএ নির্বাচনে ভোটাধিকার এবং অভিযোগ নিষ্পত্তির সুযোগ নিশ্চিত করা।

রাইড শেয়ারিং/গিগ/প্লাটফর্ম ইকনোমির শ্রমিক

ক) রাইড-শেয়ারিং চালকদের শ্রমিক হিসেবে স্বীকৃতি দিয়ে শ্রম অধিকার, ন্যায্য মজুরি এবং নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য নিয়ন্ত্রক সংস্থা প্রতিষ্ঠা করা।

খ) বহুজাতিক কোম্পানিগুলির দায়বদ্ধতা নিশ্চিত করে আন্তর্জাতিক মান অনুযায়ী শ্রমিক সুরক্ষা, মজুরি এবং শোভন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।

গ) বিশেষ মজুরি কাঠামো নির্ধারণ এবং কোম্পানিগুলির কমিশন হার যৌক্তিক পর্যায়ে কমানো।

ঘ) রাইড-শেয়ারিং সেবায় স্বচ্ছতা নিশ্চিত করে অতিরিক্ত ফি বাতিল এবং শ্রমিকদের ন্যায্য হিস্যা নিশ্চিত করা।

ঙ) শ্রমিকদের অ্যাকাউন্ট স্থগিত বা বাতিল করার ক্ষেত্রে ন্যায্যতা ও স্বচ্ছতা নিশ্চিত করা।

চ) শ্রমিকদের নিরাপত্তা ঝুঁকি হ্রাস এবং যাত্রী ও চালকদের জন্য সুনির্দিষ্ট নিরাপত্তা ব্যবস্থা, ডাটাবেজ সংরক্ষণ ও ২৪/৭ কল সেন্টার চালু করা।

গৃহভিত্তিক শ্রমিক

ক) গৃহভিত্তিক শ্রমিকদের কাজের স্বীকৃতি প্রদান, শ্রম আইন ও নীতির আওতায় অন্তর্ভুক্তকরণ, এবং তাদের সংখ্যা নিরূপণ, জরিপ পরিচালনা ও নিবন্ধন নিশ্চিত করা।

খ) ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ এবং ঠিকাদার ও প্রতিষ্ঠানগুলোকে ন্যায্য পারিশ্রমিক ও সুরক্ষা প্রদানে বাধ্য করা।
গ) ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের সুযোগ প্রদান এবং দরকষাকষি সক্ষমতা বৃদ্ধিতে প্রশিক্ষণ কার্যক্রম চালু করা।
ঘ) সরকারি উদোগে দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ চালু করা, স্বনিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য স্বল্প সুদে ঋণ প্রদান এবং ক্ষুদ্র উদ্যোক্তা হিসেবে তাদের প্রতিষ্ঠা করতে সহায়তা করা।

৬। বিশেষ প্রস্তাবনা

৬.১ শ্রম শক্তি জরীপ, শ্রম সংক্রান্ত গবেষণা ও শিক্ষা

ক) শ্রম বাজারকে স্বচ্ছ, জবাবদিহিতা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় ও নির্ভরযোগ্য শ্রম পরিসংখ্যানের ঘাটতি নিরসনে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর অধীনে শ্রম ইস্যুতে নিয়মিত জরীপ পরিচালনা করা এবং শ্রম জরীপের ক্ষেত্রে আইএলও-এর সর্বশেষ মানদণ্ড অনুসরণ করা।
খ) বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো কর্তৃক শ্রমশক্তি, শিশুশ্রম ও শ্রম সংক্রান্ত ইস্যুতে জাতীয় পর্যায়ে পরিচালিত জরীপসমূহ এই কমিশন কর্তৃক শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে প্রস্তাবিত 'গবেষণা, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ' অনুবিভাগের সাথে সমন্বয় করে পরিচালনা করা এবং জরীপের প্রতিটি পর্যায়ে (বিশেষত পরিকল্পনা পর্যায়ে) ট্রেড ইউনিয়নকে অন্তর্ভূক্ত করা।
গ) শ্রম বাজারের গতি প্রকৃতি ও কর্মসংস্থান, শ্রমিকের অধিকার পরিস্থিতি, শিল্প সম্পর্ক এবং অন্যান্য শ্রম ইস্যুতে নিয়মিত গবেষণা কার্যক্রম পরিচালনা করা। এক্ষেত্রে শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে যৌথ গবেষণা (নিয়োগকারী, ট্রেড ইউনিয়ন, সরকার, উন্নয়ন সহযোগীদেরকে সম্পৃক্ত করে) সম্পন্ন করা, যাতে করে এসমস্ত গবেষণা রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে নীতিনির্ধারণে কার্যকর অবদান রাখতে পারে।
ঘ) শ্রমিক এবং শ্রমিক অধিকারের প্রতি সংবেদনশীল সমাজ গড়ে তোলার লক্ষ্যে প্রাথমিক ও মাধ্যমিক পর্যায়ের পাঠক্রমে শ্রমিক অধিকার এবং আন্তর্জাতিক শ্রমমান বিষয়সমূহ অন্তর্ভূক্ত করা। বিশ্ববিদ্যালয় পর্যায়ে শ্রম ও শিল্প সম্পর্ক বিষয়ে অনার্স ও মাস্টার্স প্রোগ্রাম চালু করা।
ঙ) মাঠ পর্যায়ে সরকারের বিভিন্ন নীতি বাস্তবায়নের সাথে সংশিষ্ট কর্মকর্তাদের বুনিয়াদি প্রশিক্ষণে শ্রম অধিকার, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ড এবং শিল্প সম্পর্ক বিষয়ক কোর্স অন্তর্ভূক্ত করা।

৬.২ বাজেট বরাদ্দ

ক) শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় এবং প্রবাসী কল্যাণ ও বৈদেশিক কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের জন্য বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করে প্রতিষ্ঠানগুলোর আধুনিকায়ন, শ্রমিক কল্যাণ, কর্মসংস্থান ও শোভন কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা।
খ) শ্রমিকদের জন্য রেশনিং ব্যবস্থা, আবাসন, মাতৃত্বকালীন ভাতা, পেনশন স্কিম, আর্থিক সহায়তা, দক্ষতা বৃদ্ধির প্রশিক্ষণ এবং স্বাস্থ্য ও চিকিৎসায় বরাদ্দ নিশ্চিত করা।
গ) শ্রমকল্যাণ ও সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচি বাস্তবায়নে বিমা, বেকার ভাতা, অবসর ভাতা এবং দুর্ঘটনা ক্ষতিপূরণের জন্য উপযুক্ত বাজেট বরাদ্দ করা।

৬.৩ শ্বেতপত্র প্রস্তুত

- রানা প্লাজা দুর্ঘটনা, তাজরিন ফ্যাশন অগ্নিকাণ্ডসহ উল্লেখযোগ্য কর্মক্ষেত্র দুর্ঘটনা পরবর্তী সরকারি কার্যক্রম, তদন্ত ও বিচার, ক্ষতিপূরণ, শ্রম সংশ্লিষ্ট দেশি-বিদেশি আর্থিক অনুদান ব্যয় সম্পর্কিত শ্বেতপত্র প্রকাশ করা।
- শ্রমিক কল্যান ফাউন্ডেশন ফান্ডের ব্যবহার সম্পর্কিত শ্বেতপত্র প্রকাশ করা।
- করোনা মহামারিসহ বিভিন্ন সময় সরকারি প্রণোদনা/ বিশেষ সহযোগিতা শীর্ষক শ্বেতপত্র প্রকাশ।
- শিশুশ্রম নিরসন সংক্রান্ত সরকারি প্রকল্পের সফলতা ও ব্যর্থতা শীর্ষক শ্বেতপত্র প্রকাশ।

শ্রম সংস্কার কমিশন

শ্রমজগতের রূপান্তর-রূপরেখা

শ্রমিক-অধিকার, সু-সমন্বিত শিল্প-সম্পর্ক ও অন্তর্ভুক্তিমূলক উন্নয়ন

কমিশন প্রতিবেদন

এপ্রিল ২০২৫

শ্রমজগতের
রূপান্তর-রূপরেখা