



কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর
শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়



পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ক সমস্যা উত্থাপন ও সমাধান



কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকরা যেসব বিপজ্জনক অবস্থা চিহ্নিত করবে তা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। শ্রমিকদের এটা জানা থাকতে হবে যে কর্মক্ষেত্রে তারা যদি কোনো বিপজ্জনক অবস্থা চিহ্নিত করে তাহলে তা সমাধানের জন্য তারা কার সাথে এবং কীভাবে যোগাযোগ করবে। তা না হলে বিভিন্ন দুর্ঘটনা, আর্থিক ক্ষতি, আইনগত ও বিভিন্ন সমস্যার উদ্ভব হতে পারে।

এই পুস্তিকা থেকে আপনি জানতে পারবেন :

- পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ক সমস্যা উত্থাপন করা দরকার কেন?
- প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ পদ্ধতি
- প্রতিষ্ঠানের বাইরে অন্য কোনো পক্ষের সাথে যোগাযোগ
- ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ভূমিকা
- পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) বিষয়ক সমস্যার সমাধান

এই পুস্তিকাটি শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের অধীনে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর কর্তৃক প্রকাশিত পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি কিট-এর অন্তর্গত।

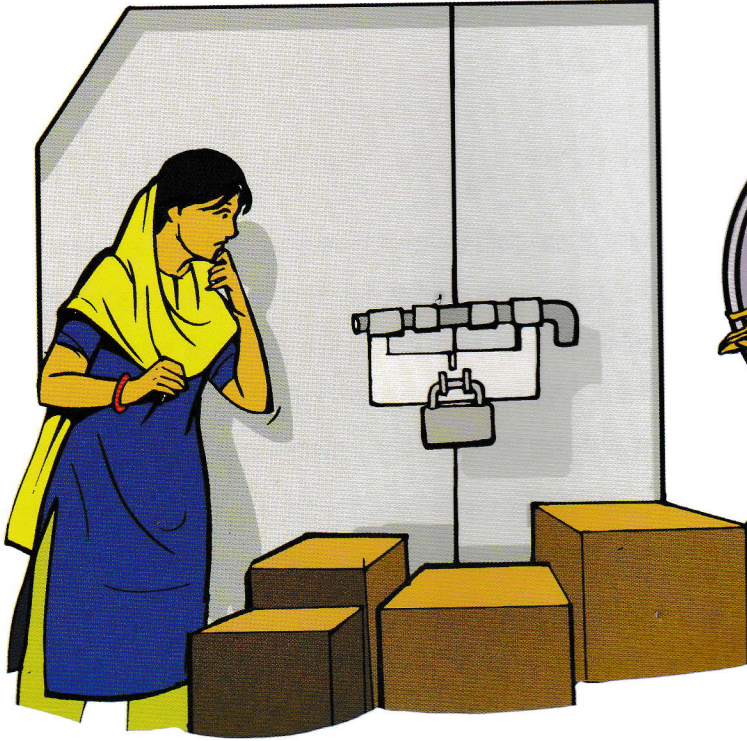
ভূমিকা

প্রতিষ্ঠানের পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি ব্যবস্থা নিশ্চিত করার ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে- কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকরা যেসব বিপজ্জনক অবস্থা চিহ্নিত করবে তা সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে (যেমন- জরুরি বহির্গমন পথ তালাবদ্ধ, পানির বোতলের সাথে কেমিক্যাল-এর বোতল রাখা, অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র নেই ইত্যাদি)। শ্রমিকদের এটা জানা থাকতে হবে যে তাদের কর্মক্ষেত্রে তারা যদি কোনো বিপজ্জনক অবস্থা চিহ্নিত করে তাহলে কার সাথে এবং কীভাবে যোগাযোগ করবে (যেমন- মৌখিক যোগাযোগ, সুপারিশ বাক্স প্রভৃতি)। প্রতিটি প্রতিষ্ঠান সাধারণত বিভিন্ন যোগাযোগ মাধ্যম সম্পর্কে তাদের বিভিন্ন উপকরণ, দলিলাদি ও প্রক্রিয়ার মধ্যে উল্লেখ করে থাকে। এ পদ্ধতিকে কার্যকর করতে হলে- ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে অবশ্যই শ্রমিক কর্তৃক প্রদেয় ফিডব্যাক বা মতামত সাদরে গ্রহণ করতে হবে, তারা যেসব সমস্যার কথা উত্থাপন করবে সেগুলোর ব্যাপারে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং যেসব শ্রমিক সমস্যা তুলে ধরবে তাদের বিরুদ্ধে কোনো প্রতিশোধমূলক তথা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে না। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ যদি শ্রমিক কর্তৃক ফিডব্যাক বা মতামত প্রদানের মতো উপযুক্ত পরিবেশ নিশ্চিত করতে না পারে তাহলে শ্রমিকরা কর্মক্ষেত্রে বিপজ্জনক অবস্থা সম্পর্কে কোনো কিছুই কর্তৃপক্ষকে জানাবে না, ফলে ওগুলো থেকে যাবে এবং দুর্ঘটনা ঘটবে। পরিণতিতে প্রাণহানি ছাড়াও মারাত্মক আর্থিক ক্ষতি ও আইনগত বিভিন্ন সমস্যার উদ্ভব হতে পারে।

এ পুস্তিকায়-

- কিছু ব্যক্তি/প্রতিষ্ঠান যাদের সাথে যোগাযোগ করা যাবে তাদের সম্পর্কে ধারণা প্রদান করা হয়েছে যাতে করে শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিবৃন্দ জানতে পারে যে, কোনো সহায়তা পাওয়ার জন্য কার সাথে যোগাযোগ করতে হবে।
- বাংলাদেশে প্রচলিত আইনগত বাধ্যবাধকতার বিষয়াবলি বিবেচনা করে কিছু সাধারণ নীতিমালা উল্লেখ করা হয়েছে যা কোনো প্রতিষ্ঠান তাদের নিজস্ব নীতিমালা বা পদ্ধতি প্রণয়ন করার ক্ষেত্রে বিবেচনা করতে পারবে।
- অনিরাপদ কর্ম থেকে বিরত থাকার ক্ষেত্রে ইউনিয়ন/শ্রমিক প্রতিনিধিদের অধিকার সম্পর্কে বিস্তারিত উল্লেখ করা হয়েছে।
- পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি সম্পর্কিত বিপজ্জনক অবস্থা মোকবিলা করার গুরুত্বপূর্ণ উপায়সমূহ আলোচনা করা হয়েছে যাতে করে সেইফটি কমিটি'র সকল সদস্য এবং ইউনিয়ন/শ্রমিক প্রতিনিধিরাও আলোচনায় সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করতে পারে।

১) পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ক সমস্যা উত্থাপন করা দরকার কেন?



যদি কোনো শ্রমিক কর্মক্ষেত্রে কোনো বিপজ্জনক অবস্থা বা স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য গৃহীত কোনো ব্যবস্থা যা ঠিকমতো কাজ করছে না এরূপ কিছু শনাক্ত করে তাহলে উক্ত শ্রমিকের দায়িত্ব হচ্ছে সাথে সাথে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানানো (ধারা-৮৬, বিএলএ)। আগেভাগে তথ্য প্রদান মারাত্মক কোনো দুর্ঘটনার হাত থেকে প্রতিষ্ঠানকে রক্ষা করতে পারে। মনে রাখতে হবে শ্রমিকরাই পারে অবস্থার পরিবর্তন আনতে। শ্রমিকরা দুর্ঘটনার ঝুঁকি সম্পর্কিত অবস্থা উপেক্ষা করলে দুর্ঘটনা ঘটে জখম ও মৃত্যুর ঘটনা ঘটতে পারে। অনেক কর্মক্ষেত্রে যেসব বিপজ্জনক অবস্থা

শ্রমিকদের নজরে আসে তা তারা মালিককে বা উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে জানায় না। কেননা তারা ভয় পায় যে জানালে মালিক পক্ষের লোকজন তাদের ক্ষতি করতে পারে বা প্রতিশোধ নিতে পারে। এ কারণে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের উচিত সহজে যাতে শ্রমিকরা তাদের মতামত বা পরামর্শ প্রদান করতে পারে তার জন্য বিভিন্ন সুযোগ সৃষ্টি করে দেয়া। আর সেইফটি কমিটি হচ্ছে এরূপ একটি সুযোগ। এছাড়াও মালিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ আরো কিছু ব্যবস্থা যেমন- হটলাইন বা অভিযোগ বাক্স ইত্যাদি ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে যেখানে তথ্য প্রদানকারীর নাম গোপন থাকবে। এরূপ

উপযুক্ত পরিবেশ সৃষ্টি করার জন্য মালিক তার কোম্পানির বিধিতে এমন কোনো বিধান অন্তর্ভুক্ত করতে পারে যার মাধ্যমে মতামত বা তথ্য প্রদানের জন্য শ্রমিকদের বিরুদ্ধে প্রতিশোধ বা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা নেয়া থেকে বিরত রাখবে। বিধি- ৮৫, তফসিল-৪ দফা, (১২) (গ)।

প্রচলিত বিপজ্জনক অবস্থাসমূহ : বৈদ্যুতিক স্থাপনায় অগ্নি স্কুলিং, ত্রুটিযুক্ত তার, কলামে ফটল, জরুরি বহির্গমন পথ তালাবদ্ধ। স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও সেইফটির জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়নি বা গৃহীত ব্যবস্থা কার্যকর নয়, যেমন- অগ্নি নির্বাপক যন্ত্র নেই, ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জামাদি পরিধান না করা, ত্রুটিযুক্ত ধোঁয়া শনাক্তকরণ যন্ত্র, রাসায়নিক পদার্থের পাত্রের গায়ে লেবেল নেই, মেশিন গার্ড ব্যবহার না করা।

২) প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ পদ্ধতি

পরবর্তী অংশে যা আলোচনা করা হয়েছে তা হচ্ছে - একজন শ্রমিক কীভাবে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিপজ্জনক অবস্থা সম্পর্কে তথ্য প্রদান করতে পারবে (বিভিন্ন ব্যক্তির সাথে যোগাযোগ; মৌখিক অথবা লিখিত)। এক্ষেত্রে যে মূল নীতি অনুসরণ করতে হবে তা হচ্ছে- প্রথমে প্রতিষ্ঠানের মধ্যেই বিষয়টি উত্থাপন করতে হবে যাতে মালিক বিষয়টি সমাধান করার সুযোগ পায়। এক্ষেত্রে প্রয়োজ্য আইন হচ্ছে- ধারা-৮৬, বিএলএ; এবং বিধি ৮৫, তফসিল-৪, দফা-১ (খ), বিএলআর।

ট্রেড ইউনিয়নের কোনো একজন প্রতিনিধির সাথে কথা বলা (অথবা যেক্ষেত্রে কোনো কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে কোনো ট্রেড ইউনিয়ন নেই সেক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটি'র কোনো একজন শ্রমিক প্রতিনিধির সাথে কথা বলা)

ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি, শ্রমিক প্রতিনিধি অথবা সেইফটি কমিটি'র প্রতিনিধি পরবর্তীতে বিষয়টি নিয়ে শ্রমিকদের পক্ষে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করতে পারবে। যদি কোনো প্রতিষ্ঠানে একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন থাকে তাহলে সেক্ষেত্রে শ্রমিকদের ঠিক করতে হবে কোন ট্রেড ইউনিয়ন তাদের পক্ষে সবচেয়ে ভালোভাবে প্রতিনিধিত্ব করতে পারবে।



লাইন লিডার অথবা ফ্লোরের দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তি অথবা ব্যবস্থাপকের সাথে আলোচনা করা

প্রতিষ্ঠানের পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) কর্মকর্তা, সেইফটি কমিটির সদস্য অথবা অগ্নি নিরাপত্তা দল অথবা অন্য কোনো উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সাথে আলোচনা করা

এমনও হতে পারে যে- শ্রমিকরা সরাসরি তাদের প্রত্যক্ষ ব্যবস্থাপককে কোনো বিষয় জানাতে বা বলতে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ নাও করতে পারে অথবা এমনও হতে পারে যে তাদের প্রত্যক্ষ ব্যবস্থাপককে বিষয়টি জানালে যথাযথ সময়ের মধ্যে সমাধান করার উদ্যোগ গ্রহণ করা হয় না। এরূপ ক্ষেত্রে শ্রমিকদের উচিত পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) কর্মকর্তার সাথে অথবা সেইফটি কমিটির কোনো একজন সদস্যের সাথে যোগাযোগ করা।



লিখিত অভিযোগ করা (যেমন- সুপারিশ বাক্স)

কিছু শ্রমিক হয়তো মৌখিক যোগাযোগের থেকে বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কে লিখিতভাবে জানাতে বেশি পছন্দ করে। বিশেষ করে, যেসব ক্ষেত্রে কোনো শ্রমিক মনে করে যে বিষয়টি দ্রুত সমাধান হবে না বা সে চায় যে এসব আইনি প্রক্রিয়ার প্রমাণ থাকুক সেসব ক্ষেত্রে শ্রমিক বা ইউনিয়ন প্রতিনিধি লিখিতভাবে তাদের অভিযোগ ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠাতে বেশি পছন্দ করে (সরাসরি বা সুপারিশ বাক্স-এর মাধ্যমে)। সাধারণত এটা আশা করা হয় যে সুপারিশ বাক্সে যে অভিযোগগুলো পড়বে তা গোপন থাকবে।



ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বা মালিকের দায়িত্ব হচ্ছে-

- বিপজ্জনক অবস্থা সম্পর্কে অতি দ্রুত শ্রমিকদের জানানো, এবং
- উক্ত সমস্যা সমাধানে যথাসম্ভব প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা (৬ নং এ উল্লেখিত বর্ণনা দেখুন)।

যেক্ষেত্রে প্রত্যক্ষ ব্যবস্থাপকের পক্ষে উক্ত সমস্যা সমাধান করা সম্ভব না অথবা সমস্যাটির সমাধান সম্পর্কে তার ভালো ধারণা নেই সেক্ষেত্রে তিনি বিষয়টি পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) কর্মকর্তাকে জানাবেন।

৩) প্রতিষ্ঠানের বাইরে অন্য কোনো পক্ষের সাথে যোগাযোগ

প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানানো সত্ত্বেও যদি শ্রমিক অথবা শ্রমিক প্রতিনিধির এটা মনে হয় যে সমস্যাটির এখনও কোনো সমাধান হয়নি তাহলে তারা বিষয়টি প্রতিষ্ঠানের বাইরের কোনো পক্ষকে জানাতে পারেন। আর এর জন্য বিভিন্ন সুযোগ-সুবিধা রয়েছে।



সরকারি বিভিন্ন সংস্থার সাথে যোগাযোগ (যেমন- কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর; সাবস্টেশন অব ফায়ার সার্ভিস এন্ড সিভিল ডিফেন্স)

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে মহাপরিদর্শকের কার্যালয়ের ঠিকানা স্পষ্টভাবে এবং সকলে দেখতে পায় একরূপ স্থানে থাকা উচিত যাতে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল ব্যক্তি উক্ত ঠিকানা সম্পর্কে জানতে পারে। সংযুক্তি ১ এ সরকারের সংশ্লিষ্ট সংস্থাসমূহের সংক্ষিপ্ত বর্ণনা ও তাদের দায়-দায়িত্ব সম্পর্কে উল্লেখ করা হয়েছে। কিছু কিছু এলাকায় সরকার বিনামূল্যে যোগাযোগের জন্য হটলাইন স্থাপন করেছে যার সাহায্যে বিভিন্ন সমস্যা উত্থাপন এবং সে সম্পর্কিত পরামর্শ পাওয়া যেতে পারে।

এটা মনে রাখতে হবে যে- যেক্ষেত্রে বিপজ্জনক পরিস্থিতি এমন যে জীবনের ঝুঁকি রয়েছে সেক্ষেত্রে সেইফটি কমিটি'র সদস্যের

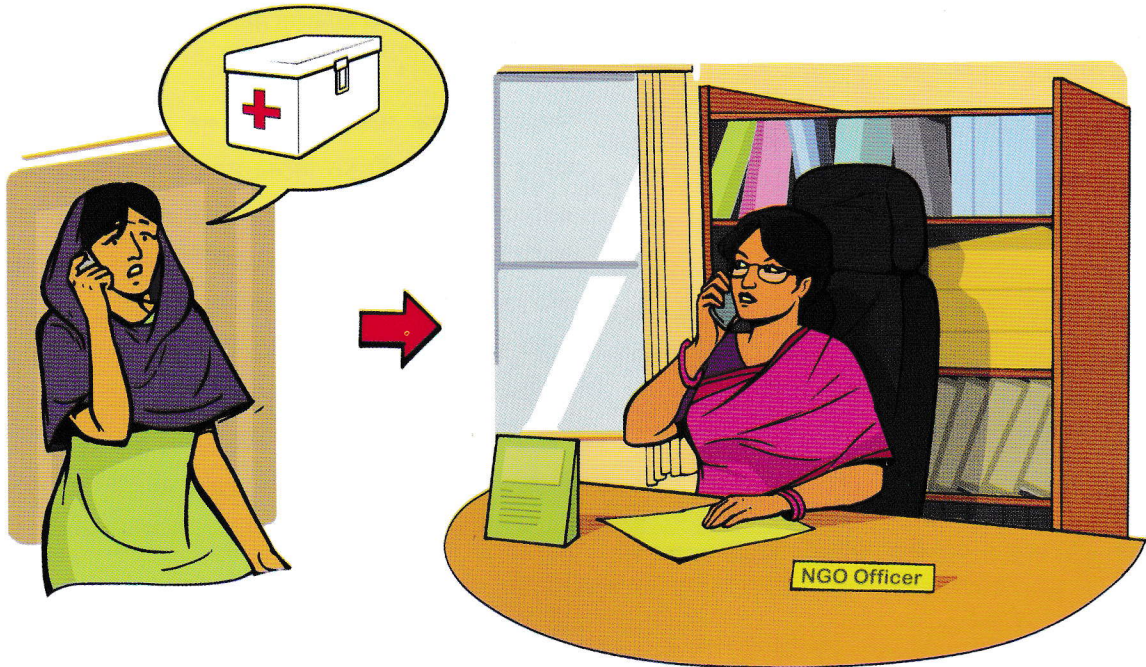
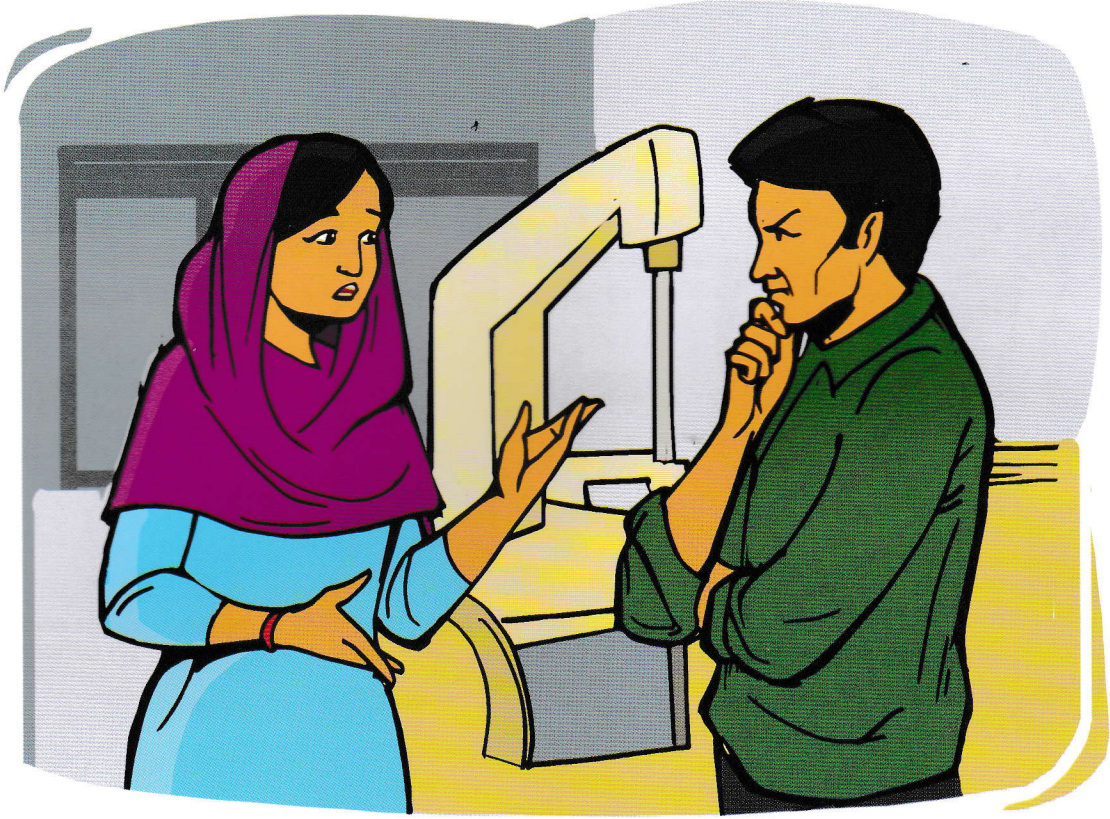
জন্য বাধ্যতামূলক দায়িত্ব হচ্ছে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে জানানো [বিধি ৮৫, তফসিল-৪, দফা-১১ (গ), বিএলআর]।

বিষয়টি সম্পর্কে অবগত হওয়ার পর কারখানা পরিদর্শকের দায়িত্ব হচ্ছে পরবর্তী ১০ দিনের মধ্যে উক্ত প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করা। পরিদর্শন শেষে পরিদর্শক লিখিত আদেশ জারি করবেন। সেইফটি কমিটি'র উভয় পক্ষের সদস্য কর্তৃক উক্ত পরিদর্শন প্রতিবেদন স্বাক্ষরিত হতে হবে এবং উক্ত প্রতিবেদনে যে সময়ের উল্লেখ আছে সে অনুযায়ী মালিক বিষয়টি সমাধান করার জন্য উদ্যোগ গ্রহণ করবেন। পরিদর্শক কর্তৃক আদেশে উল্লেখিত পদক্ষেপ সম্পর্কে মালিক যদি অসন্তুষ্ট হন তাহলে মালিক উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করতে পারবে।

প্রতিষ্ঠানের বাইরের ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সাথে যোগাযোগ

যেক্ষেত্রে কারখানা পর্যায়ে কোনো ট্রেড ইউনিয়ন নেই সেক্ষেত্রে শ্রমিকরা পরামর্শের জন্য বা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য প্রতিষ্ঠানের বাইরের কোনো ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সাথে যোগাযোগ করতে পারে।

যেক্ষেত্রে কারখানা পর্যায়ে ট্রেড ইউনিয়ন রয়েছে সেক্ষেত্রে বাইরের কোনো ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের সহযোগিতা চাওয়া হবে কি না তা নির্ধারণ করার জন্য উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের মধ্যে প্রথমে আলোচনা করা দরকার।



৪) স্বাস্থ্য ও সেইফটির জন্য আশু বিপদের ক্ষেত্রে



যদি এমন কোনো পরিস্থিতির উদ্ভব হয় যার ফলে কোনো বিপদ আসন্ন এবং মারাত্মক ঝুঁকি রয়েছে তাহলে ইউনিয়ন/সেইফটি কমিটি'র শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধি মৌখিকভাবে বা লিখিত আকারে শ্রমিকদেরকে বিপজ্জনক কাজ না করার জন্য বা বন্ধ রাখার জন্য অনুরোধ করতে পারে। যার পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমিকরা বিপজ্জনক কাজ করা বন্ধ করে দিতে পারে/ কর্মক্ষেত্র ত্যাগ করতে পারে [বিধি-৮৫, তফসিল-৪, দফা ২খ (১) (খ), বিএলআর]।

উক্ত পরিস্থিতি সম্পর্কে অবশ্যই সাথে সাথে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে। ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কোনো অবস্থাতেই শ্রমিকদেরকে অনিরাপদ কাজ চালিয়ে যেতে বলতে পারে না, তবে তারা অন্য কোনো উপযুক্ত কাজ করার জন্য শ্রমিকদেরকে অনুরোধ করতে পারে। উক্ত সমস্যা সমাধানে গৃহীত পদক্ষেপ সম্পর্কে শ্রমিকরা যতক্ষণ পর্যন্ত সন্তুষ্ট না হবে ততক্ষণ পর্যন্ত তারা অনিরাপদ কাজ করতে ফিরে আসবে না।

কাজ বন্ধ করে দেয়ার বিষয়টি খুবই গুরুত্বপূর্ণ একটি বিষয় এবং কোনো অবস্থাতেই এটা হালকাভাবে নেয়ার বিষয় নয় অথবা কোনো সমস্যা সমাধানের জন্য এটা নিয়মিত কৌশলের অংশ হতে পারে না। তাই বলে, শ্রমিক/সেইফটি কমিটি'র

শ্রমিক পক্ষের প্রতিনিধির যেক্ষেত্রে এটা মনে হয় যে তাদের বা তাদের সহকর্মীদের জন্য বিপদের সম্ভাবনা রয়েছে সেক্ষেত্রে তাদের অধিকার বাস্তবায়নের জন্য এরূপ সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে ভয় পাওয়া যাবে না।

যেক্ষেত্রে বিপজ্জনক পরিস্থিতি এমন যে জীবনের ঝুঁকি রয়েছে সেক্ষেত্রে শ্রমিক/ইউনিয়ন প্রতিনিধির বাধ্যতামূলক দায়িত্ব হচ্ছে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে জানানো [বিধি-৮৫, তফসিল-৪, দফা ১১ (গ), বিএলআর]। অবগতির পরবর্তী ১০ দিনের মধ্যে পরিদর্শক উক্ত প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন করবে: বিধি-৩৫১, বিএলআর। পরিদর্শন কর্তৃপক্ষ এ বিষয়ে একটি লিখিত আদেশ জারি করবেন। আদেশে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে মালিক ও শ্রমিক উক্ত আদেশ অনুযায়ী কাজ করবেন (যেমন- পরিদর্শকের নিকট যদি এটা প্রতিয়মান হয় যে- কর্মক্ষেত্রটি শ্রমিকের কাজের জন্য নিরাপদ তাহলে শ্রমিকরা কাজ বন্ধ না রেখে পুনরায় কাজে যোগদান করবেন)। (ধারা-৬১, ৮৫ বিএলএ)

পরিদর্শক কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের বিরুদ্ধে যদি কোনো দ্বিমত থাকে তাহলে মালিক উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপিল করতে পারবে [ধারা-৮৫ (৪) ও ৩২৭, বিএলএ] যেক্ষেত্রে এরূপ প্রতিয়মান হয় যে কোনো ভবন বা ভবনের অংশ বিশেষ ধসে

পড়তে পারে তাহলে শ্রমিকরা উক্ত ভবন বা ভবনের অংশ বিশেষে কাজ বন্ধ করে ভবন ত্যাগ করবে। (ভবনটি কাজের জন্য নিরাপদ এরূপ কোনো লিখিত নিশ্চয়তা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ থেকে না পাওয়া পর্যন্ত শ্রমিকরা উক্ত ভবনে কাজে ফেরত যাবে না।)

আইএলও কনভেনশন ১৫৫

অনুচ্ছেদ ১৩ ও ১৯ (চ) : যদি এরূপ কোনো পরিস্থিতি দেখা যায় যার ফলে কোনো শ্রমিকের এরূপ বিশ্বাস করার যথার্থ কারণ রয়েছে যে উক্ত পরিস্থিতি তার জীবন বা স্বাস্থ্যের মারাত্মক ও অপূরণীয় ক্ষতি হতে পারে তাহলে উক্ত প্রত্যেক শ্রমিককে সাথে সাথে তার নিকটতম উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে বিষয়টি জানাতে হবে; যতক্ষণ পর্যন্ত না মালিক উক্ত সমস্যা সমাধানের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে ততক্ষণ পর্যন্ত যেখানে জীবন বা স্বাস্থ্যের মারাত্মক ও অপূরণীয় ক্ষতির সম্ভাবনা বহাল রয়েছে সেখানে কোনো শ্রমিককে কাজে ফিরে আসার জন্য বলতে পারে না। যেকোনো ধরনের অন্যায় পরিণতি থেকে শ্রমিকদেরকে সুরক্ষা দিতে হবে।

৫) ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ভূমিকা



কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগের বিভিন্ন মাধ্যম প্রদান করে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ অবশ্যই শ্রমিক কর্তৃক পরামর্শ বা মতামত প্রদানকে উৎসাহিত করবে। যেমন- সেইফটি কমিটি, ইউনিয়ন/ শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে নিয়মিত সভা, এছাড়া আরো কিছু মাধ্যম প্রদান করা যেখানে তথ্য প্রদানকারী বা মতামত প্রদানকারীর গোপনীয়তা রক্ষা করা হবে- যেমন : হটলাইন ও পরামর্শ বাস্ক।

যে শ্রমিক সেইফটি সম্পর্কিত সমস্যাবলি উত্থাপন করলো তার বিরুদ্ধে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কোনো প্রতিশোধমূলক বা শাস্তিমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবে না। প্রতিশোধমূলক আচরণ থেকে শ্রমিকদের সুরক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় বিধি-বিধান প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব পরিচালনা বিধিতে উল্লেখ থাকতে হবে।

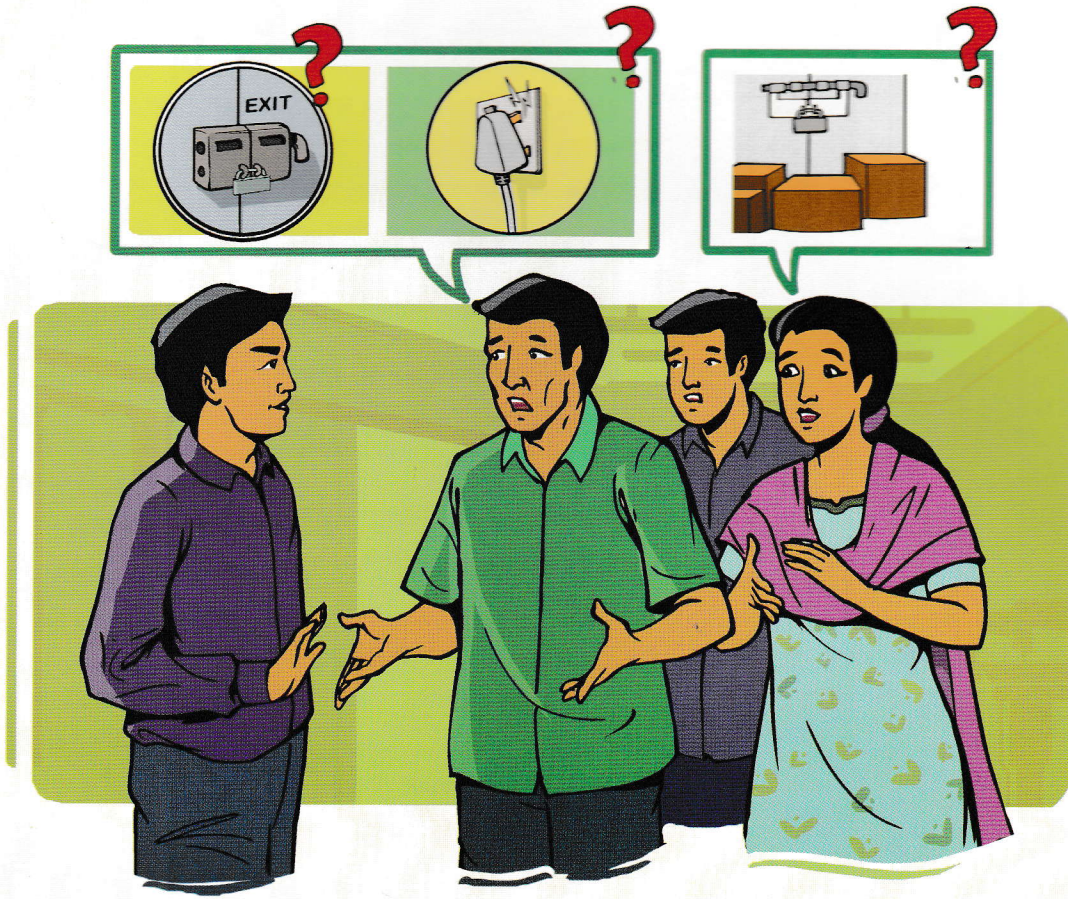
যেক্ষেত্রে এরূপ থাকে না সেক্ষেত্রে অনেক বড় সমস্যা যেমন : প্লাগে বৈদ্যুতিক স্কুলিঙ্গ, ফায়ার হোজ ভাঙ্গা, বয়লার খারাপ ইত্যাদি বিষয়ে শ্রমিকরা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে নাও জানাতে পারে যার ফলে আগুন লাগতে পারে, অনেক জিনিসপত্রের ক্ষতি হতে পারে বা মৃত্যু ও জখমের মতো ঘটনাও ঘটতে পারে।

উৎপাদনের সময়সীমা খুব সীমিত থাকা সত্ত্বেও বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে কাজ বন্ধ করে কর্মীদের কর্মস্থল ত্যাগ করতে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বাধা প্রদান করা যাবে না। শ্রমিকের মৃত্যু ও জখম হওয়ার ফলে আইনগত ও আর্থিক ক্ষতি মোকাবেলা করার চাইতে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব কর্মীদের কর্মস্থল থেকে সরিয়ে নেয়াই ভালো। এটাকেই বলা হয় “Safety First” অর্থাৎ “সবার আগে নিরাপত্তা”।

সার্বিক ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ভূমিকা হচ্ছে প্রতিষ্ঠানে নিরাপত্তা সংস্কৃতি গড়ে তোলা এবং তার অগ্রগতি সাধনে সহায়তা করা। “কর্মক্ষেত্রে পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) বাবেস্থাপনা” সম্পর্কিত পস্তিকা দেখুন।



৬) পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি (OSH) বিষয়ক সমস্যার সমাধান



একবার বিপজ্জনক অবস্থা চিহ্নিত হলে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিম্নলিখিত পদক্ষেপসমূহ গ্রহণ করা উচিত:

১. সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদেরকে বিপজ্জনক অবস্থা সম্পর্কে অবগত করা।
২. ব্যবস্থাপক এবং পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি কর্মকর্তার করণীয় হচ্ছে- চিহ্নিত বিপজ্জনক অবস্থা নিরসনে বা কমিয়ে আনতে প্রয়োজনীয় কার্যাবলি গ্রহণ করা যাতে করে লোকজনের কোনো ক্ষতি না হয় বা তারা কোনো আঘাত না পায়। এসব পরিস্থিতি থেকে উত্তরণের কৌশল নির্ধারণের জন্য তাদেরকে সমস্যা উত্থাপনকারী

ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গের সাথে আলোচনা করতে হবে, উক্ত ব্যক্তিবর্গকে এর সাথে যুক্ত করতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদেরকে বিষয়টি জানাতে হবে। নিম্নে পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিষয়ক সমস্যা সমাধানের কিছু মূল নীতিসমূহ আলোচনা করা হলো। এগুলো আপনাকে উক্ত প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত হতে এবং তার গুণগত মান মূল্যায়নে সহায়তা করবে।^১

৬.১ অনুক্রমিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা

কোনো বিপজ্জনক অবস্থা নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রায় ক্ষেত্রেই নানাবিধ সুযোগ-সুবিধা বিদ্যমান থাকে। সবচেয়ে

কার্যকর নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা নির্ধারণ করাই উত্তম (পরবর্তী পৃষ্ঠার টেবিল দেখুন, উপর থেকে নিচে)। ঝুঁকি নিরসন করাই হচ্ছে সবচেয়ে কার্যকর পস্থা, কিন্তু এটা সবক্ষেত্রে বা সবসময় সম্ভব হয় না। যেক্ষেত্রে বিপজ্জনক অবস্থা সম্পূর্ণরূপে নিরসন করা সম্ভব হয় না সেক্ষেত্রে অন্যান্য নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার মাধ্যমে ঝুঁকি কমিয়ে আনতে হবে। প্রায়ই বিভিন্ন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার সমন্বয় করে কাজ করতে হয় (যেমন- প্রতিস্থাপন, প্রাকৌশলগত নিয়ন্ত্রণ, প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ এবং পিপিই)।

১ যেক্ষেত্রে বিপদ আসন্ন বা আশু বিপজ্জনক পরিস্থিতিতে / জীবনের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ সমস্যাসমূহ যেমন আগুন, সেক্ষেত্রে ৪ নং সেকশনে উল্লিখিত বিশেষ পদ্ধতিসমূহ প্রথমে প্রয়োগ করতে হবে।

যদি একাধিক সমস্যা বিদ্যমান থাকে তাহলে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সমস্যা সমাধানে অগ্রাধিকার দিতে হবে (ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কিত পুস্তিকা দেখুন)।

অনুক্রমিক নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা		
নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা	বর্ণনা	উদাহরণসমূহ
নিরসন	বিপজ্জনক অবস্থা নিরসন করা	<ul style="list-style-type: none"> যদি কোনো শ্রমিক ভূমি থেকে বিচ্ছিন্ন উচ্চতায় কোনো কাজ করে তবে সে কাজটি যাতে ভূমিতে থেকে করতে পারে তার ব্যবস্থা করা, এর ফলে উপর থেকে পড়ে যাওয়া রোধ করা যাবে ; বিপজ্জনক উপাদানসমূহ সরিয়ে ফেলা যন্ত্রপাতির রক্ষণাবেক্ষণ ব্যবস্থার উন্নয়ন ঘটানো
প্রতিস্থাপন বা বিকল্প ব্যবস্থা	কম বিপজ্জনক উৎপাদন প্রক্রিয়া, উপকরণ অথবা যন্ত্রপাতি বেছে নেয়া	<ul style="list-style-type: none"> লিড পেইন্ট-এর পরিবর্তে এক্রিলিক পেইন্ট ব্যবহার করা কম শব্দ উৎপন্নকারী মেশিন স্থাপন করা ভার উত্তোলনের বুকি কমাতে কম ওজনের প্যাকেট ব্যবহার করা
প্রকৌশলগত	যান্ত্রিক	<ul style="list-style-type: none"> মেশিনের নিচে রাবার ব্যবহার করে শব্দ কমানো যন্ত্রপাতির নকশায় পরিবর্তন আনা যাতে করে সম্ভাব্য প্রসারণ কমে যায়
	বিপজ্জনক অবস্থা থেকে লোকজনকে সরিয়ে নেয়া	<ul style="list-style-type: none"> উচ্চ শব্দ কমানোর জন্য মেশিনের চারিদিকে শব্দ নিরোধক সংযুক্ত করা ক্যানপি হুড দাগ পরিষ্কারের জন্য আলাদা কক্ষ বয়লার কক্ষে প্রবেশ সীমিত করা
	পর্যাপ্ত বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা	<ul style="list-style-type: none"> রাসায়নিক প্রভাবমুক্ত করতে বায়ু নিষ্কাশন ব্যবস্থা
	যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখা	<ul style="list-style-type: none"> সেলাই মেশিনে কাজ করার সময় চোখের নিরাপত্তা তালাবদ্ধ করা
	সহায়ক উপকরণ	<ul style="list-style-type: none"> উত্তোলক যন্ত্রপাতি
প্রশাসনিক	মানব সম্পদ সম্পর্কিত নিয়ন্ত্রণ ও প্রচারণা চালানো	<ul style="list-style-type: none"> বিপজ্জনক কাজে কর্মঘণ্টা কমিয়ে আনা/ কর্মীদেরকে দিয়ে পালক্রম অনুযায়ী কাজ করানো ভুল ত্রুটি এড়ানোর জন্য শুধু দক্ষ ও যোগ্য বিশেষজ্ঞ দিয়ে পরিচালনা করা/প্রশিক্ষণ দান সঠিক নিয়মকানুন বা পদ্ধতি মেনে চলা, সাংকেতিক চিহ্ন ব্যবহার, সাবধানতার নোটিশ
ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সরঞ্জাম (পিপিই)	সরাসরি শ্রমিকের শরীর সুরক্ষা করা	<ul style="list-style-type: none"> যেমন- গ্লাভস, নিরাপত্তা চশমা, রেসপাইরেটর, ইয়ার প্লাগ

অধিক কার্যকর

কম কার্যকর

৬.২ প্রক্রিয়া পর্যায়ের সমাধান

বিলুপ্তকরণ ও প্রতিস্থাপনের মাধ্যমে কোনো বিপজ্জনক অবস্থার সমাধান করা সব সময় সম্ভব হয় না। প্রায়ই প্রকৌশলগত নিয়ন্ত্রণ ও তার নিম্ন পর্যায়ের অন্যান্য নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা প্রয়োগ করা হয়ে থাকে কিন্তু এসব ব্যবস্থার ক্ষেত্রে নিজেরাই

অনেক সময় নিরাপদ নয়। কেননা এসব ব্যবস্থা মানুষের আচরণের ওপর নির্ভরশীল (অবশ্য পালনীয় সাংকেতিক চিহ্ন বা পিপিই ব্যবহারের ব্যাপারে শ্রমিকরা অভিযোগ করবে কী): উদাহরণ হিসেবে উল্লেখ করা যায়- দ্রুত কাজ করার জন্য সেলাই মেশিনের কিছু শ্রমিক চোখের নিরাপত্তা

গার্ড খুলে রেখেছে; কাটিং মেশিনের শ্রমিকরা জালের তৈরি গ্লাভস পরিধান করে নি। সে কারণে অন্যান্য আরো পদক্ষেপ নেয়া দরকার যেগুলোকে বলা যেতে পারে “প্রক্রিয়া পর্যায়ের সমাধান”।

সিস্টেম পর্যায়ে সমাধান

বিষয়বস্তু	পিপিই এর উদাহরণ
দায়িত্বসমূহ সুস্পষ্টকরণ এবং পদ্ধতি প্রণয়ন/ উন্নয়ন	<ul style="list-style-type: none"> প্রতিটি সেকশনে কোন ধরনের পিপিই দরকার তা সুস্পষ্ট করা পিপিই সরবরাহের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিকে পরিচিত করা বিতরণের রেকর্ড রাখা (ফরম-২৩, বিএলআর)
আরো তথ্য ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা	<ul style="list-style-type: none"> পিপিই পরিধান এবং স্বাস্থ্যের প্রতি ক্ষতিকর প্রভাব সম্পর্কে শ্রমিকদের প্রশিক্ষিত করা পিপিই পরিধান না করার ফলাফল সম্পর্কে সচেতনতা বৃদ্ধির জন্য পোস্টার প্রকাশ করা সতর্কতামূলক/ বাধ্যবাধকতামূলক সাংকেতিক চিহ্ন
দৈনিক ও সাপ্তাহিক পর্যবেক্ষণের আয়োজন করা	<ul style="list-style-type: none"> নিজেদের সেকশনে পিপিই পরিধানে বাধ্য করার দায়িত্ব সম্পর্কে শাখা ব্যবস্থাপকদের স্মরণ করিয়ে দেয়া সেইফটি কমিটি'র সদস্য কর্তৃক দৈনিক ও সাপ্তাহিক পর্যবেক্ষণ পরিচালনা করা

৬.৩ কারণ বিশ্লেষণ

যদি একটি পরিকল্পিত কার্যক্রম বাস্তবে প্রয়োগ করা সম্ভব না হয় তাহলে এটা বোঝা জরুরি যে কেন শ্রমিকরা এটা ব্যবহার করছে না/ কেন এটা এখন আর কার্যকর নয়। যদি সঠিক কারণ বের না করা যায় তাহলে নতুন করে গৃহিত পদক্ষেপ কার্যকর নাও হতে পারে।

উদাহরণ হিসেবে বলা যায় যে- একজন কাটিং শ্রমিক জালের গ্লাভস সরবরাহ করা সত্ত্বেও তা ব্যবহার করছে না। এর কারণ হলো “সচেতনতার অভাব” এবং “সমস্যা সমাধানের জন্য অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ বা অতিরিক্ত দৈনিক ও সাপ্তাহিক পর্যবেক্ষণের আয়োজন প্রয়োজন” তাৎক্ষণিক-ভাবে এটা মনে করা ভুল হতে পারে। বরং কারণ হিসেবে এটা পাওয়া যেতে পারে যে- মেটাল জালের গ্লাভসটি সঠিক মাপের নয় এবং এটা কাপড় নাড়াচাড়ার জন্য সমস্যা সৃষ্টি করে। সমাধান হলো এই যে, সঠিক পিপিই ক্রয় করা, শ্রমিকের সাথে আলোচনা করা এবং নির্দিষ্ট পিপিই বিতরণ করা।



উদাহরণ থেকে দেখা যায় যে, সঠিক কারণ বিশ্লেষণ সমস্যা কার্যকর সমাধানের জন্য অত্যন্ত জরুরি। সঠিক কারণ খুঁজে বের করার জন্য এটা নিশ্চিত করতে হবে যে উক্ত প্রক্রিয়ার সাথে শ্রমিকরা জড়িত এবং তারা যেন স্বাধীনভাবে নিজেদের মতামত প্রকাশ করতে পারে।

৬.৪ আলোচনা/ পরীক্ষা-নিরীক্ষা



যখন কোনো নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার নকশা প্রণয়ন এবং নির্বাচন করা হবে, দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির উচিত নির্দিষ্ট সেকশনের ব্যবস্থাপক এবং শ্রমিকদের সাথে আলোচনা করা (যেমন শ্রমিকরা বিভিন্ন মাস্ক পরীক্ষা করে সিদ্ধান্ত নিতে পারে কোনটি তাদের জন্য সবচেয়ে উপযোগী; ব্যবস্থাপক এবং শ্রমিকরা তাদের কাজের গতি নিয়ন্ত্রণ করে বা কম রেখে একটি নতুন মেশিন গার্ড পরীক্ষা করতে পারে)।

পরামর্শের জন্য সেইফটি কমিটি'র সদস্যদের সাথেও আলোচনা করা যেতে পারে। যখন কোনো সহজ সমাধান থাকে না বা

বিভিন্ন পক্ষ একই সমাধানে অসম্মতি জানায় তখন এটি বিশেষভাবে দরকারি। জ্ঞানের সমাহার ঘটানো এবং যৌথভাবে সমাধানের পথ খোঁজা হলে তাতে কিছু সুবিধা রয়েছে।

সরকার কর্তৃপক্ষ এবং মালিকদের বা শ্রমিকদের সমিতির মতো বাইরের স্টেকহোল্ডারদের কাছে সমস্যা সমাধানের জন্য সহযোগিতা প্রার্থনা করা যেতে পারে।

৬.৫ উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদন



কখনও কোনো নতুন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার জন্য একটি বড় আকারের বাজেট বা পদ্ধতিগত পরিবর্তনের প্রয়োজন হয় যা শাখা ব্যবস্থাপক পর্যায় থেকে সিদ্ধান্ত নেয়া সম্ভব হয় না। সেইফটি কমিটি সম্পর্কিত পুস্তিকাতে একটি ফরম অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে যা নতুন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা অনুমোদনের জন্য উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট আবেদন করার ক্ষেত্রে ব্যবহার করা যেতে পারে।

প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ গ্রহণের সুবিধাগুলো প্রকাশ করা গুরুত্বপূর্ণ (অনুপস্থিতির কারণে উৎপাদন ব্যাহত হয় না, চিকিৎসা ব্যয় নেই, ক্ষতিপূরণের ব্যয় নেই, ভালো সরবরাহকারী হিসেবে পরিচিতি, প্রশাসনিক জরিমানা নেই, বদলি নিয়োগ করার প্রয়োজন হয় না ও প্রশিক্ষণ ব্যয় নেই)।

৬.৬ লিখিত নথিপত্র এবং তথ্যাদি

লিখিত নথিপত্র : কোনো নির্দিষ্ট নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা গ্রহণের ব্যাপারে একবার সিদ্ধান্ত নেয়া হলে সেই সিদ্ধান্ত অবশ্যই কোম্পানির নথিপত্রে লিখিত আকারে রাখতে হবে। এতে যখন একজন স্টাফ বদলি হবে তখন এটা বের করা খুব সহজ হবে যে কারখানার নির্দিষ্ট কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তার জন্য কী পদক্ষেপ নিতে হবে। লিখিত তথ্য সংরক্ষণের জন্য বিভিন্ন উপায় রয়েছে, যেমন :

- সেইফটি কমিটি কর্তৃক পরিচালিত উন্নয়ন পরিকল্পনা, যাতে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি এবং বিলম্বের বর্ণনা থাকবে (সেইফটি কমিটি সম্পর্কিত পুস্তিকা দেখুন)
- ঝুঁকি নিরূপণের নথিপত্র, যাতে চিহ্নিত সকল ঝুঁকির প্রতিরোধমূলক পদক্ষেপ থাকবে (ঝুঁকি নিরূপণ সম্পর্কিত পুস্তিকা দেখুন)
- কোম্পানির বিভিন্ন সেকশনের জন্য প্রয়োজনীয় পিপিই'র

তালিকা সম্পর্কিত নথিপত্র, মেশিন চালনার ম্যানুয়াল থাকবে (পিপিই সম্পর্কিত পুস্তিকা দেখুন)

তথ্য : নতুন নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার উপর সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তথ্য/ প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হবে। যদি একজন শ্রমিক বিষয়টি নিয়ে কথা বলে থাকে তবে তাকে অবশ্যই গৃহীত সিদ্ধান্ত সম্পর্কে জানাতে হবে। যদি মালিক বিবেচনা করে যে রিপোর্টে প্রদত্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করার কোনো কারণ নেই, বিভ্রান্তি এড়ানোর জন্য এটিও শ্রমিককে জানাতে হবে।

যদি ঘোষিত পদক্ষেপ গৃহীত না হয় বা নির্ধারিত পদক্ষেপ এর কার্যকারিতা সম্পর্কে ঐকমত্যে পৌছা না যায় তাহলে এই পুস্তিকার ৩ এবং ৪ নং সেকশনে উল্লেখিত বর্ণনানুযায়ী বিষয়টি পুনরায় সম্ভাব্য অন্য কোনো পক্ষের সাথে আলোচনা করতে দ্বিধা বোধ করা যাবে না।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি সম্পর্কিত উন্নয়ন পরিকল্পনা

প্রতিষ্ঠানের নাম : ক ইন্টারন্যাশনাল কো. লি.

ইস্যুর তারিখ : ২২ নভেম্বর ২০১৫

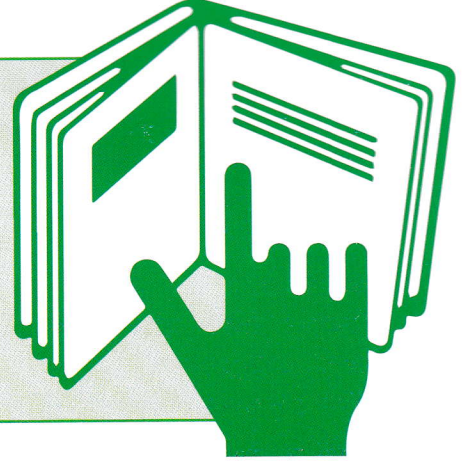
সর্বশেষ আপডেট : ২৯ মে ২০১৬

প্রস্তুতকারী :

নং	সুপারিশ / উন্নয়নের ক্ষেত্র	প্রয়োজনীয় পদক্ষেপের বর্ণনা	প্রধান ব্যক্তি	সহযোগিতাকারী	সমাপনের সম্ভাব্য তারিখ	সমাপনের প্রকৃত তারিখ	বর্তমান অবস্থা	অগ্রগতি
১	কারখানায় যে রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহার করা হচ্ছে তা সঠিক ভাবে লেবেল করা হচ্ছে না (যেমন সোডিয়াম হাইড্রোক্সাইড- NaOH নাইট্রিক এসিডের পাত্রে রাখা আছে)। এছাড়াও, অনেক রাসায়নিকের লেবেল বিদেশি ভাষায় লিখিত।	<ol style="list-style-type: none"> সকল রাসায়নিকের বোতলে সঠিক লেবেল লাগাতে হবে। লেবেলে অবশ্যই রাসায়নিকের বাংলা নাম এবং ঝুঁকি সংশ্লিষ্ট চিত্র থাকতে হবে। এই কাজের জন্য পরিষ্কারভাবে দায়িত্ব অর্পণ করতে হবে কোন চিত্রগুলো প্রয়োজন তা জানতে উপাদানের নিরাপত্তা ডাটা শিট (MSDS) পর্যালোচনা করতে হবে। ঝুঁকি সংশ্লিষ্ট চিত্রগুলোর উপর শ্রমিকদের প্রশিক্ষিত করতে হবে। 	মিস তানিয়া	<p>মি. আলম (করবে)</p> <p>মি. সুমন</p> <p>মি. রাজন (পর্যবেক্ষণ)</p>	জানু ১৬	মে ১৬	<p>কাজটি সম্পন্ন হয়েছে।</p> <p>পরিকল্পিত সকল পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে।</p> <p>যে সেকশনগুলোতে রাসায়নিক ব্যবহৃত হয় সেখানকার লিডারদের, তাদের সেকশনের রাসায়নিকের বোতলগুলো সম্পূর্ণ লেবেল করতে দায়িত্ব অর্পণ করা হয়েছে।</p> <p>এছাড়া, সেইফটি অফিসার প্রতি সপ্তাহে রাসায়নিকের লেবেল পরীক্ষা করবে।</p>	
২	যান্ত্রিক এবং বৈদ্যুতিক স্টোরে সালফিউরিক অ্যাসিডের (H2SO4) মতো কিছু উপাদানের নিরাপত্তা ডাটা শিট (MSDS) অনুপস্থিত।	<p>কর্মস্থলে ব্যবহৃত ঝুঁকিপূর্ণ সকল রাসায়নিকের উপাদানের নিরাপত্তা ডাটা শিট (MSDS) রাখতে হবে।</p> <ol style="list-style-type: none"> কারখানায় ব্যবহৃত সকল রাসায়নিকের মজুদের তালিকা প্রস্তুত সরবরাহকারীর নিকট থেকে উপাদানের নিরাপত্তা ডাটা শিট (MSDS) গ্রহণ স্থানীয় ভাষায় অনুবাদ (প্রয়োজনানুযায়ী) কর্মস্থলে উপাদানের নিরাপত্তা ডাটা শিট (MSDS) সহজলভ্য করা (শুধু অফিসে নয়) 	মিস তানিয়া	<p>মি. আলম (করবে)</p> <p>মি. সুমন</p> <p>মি. রাজন (পর্যবেক্ষণ)</p>	জানু ১৬	মে ১৬	<p>কাজটি সম্পন্ন হয়েছে।</p> <p>পরিকল্পিত সকল পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে।</p>	
৩	তত্ত্বাবধায়ক কর্তৃক পরিদর্শনে দেখা যায় সকল প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্ক প্রায় শেষ, কিছু কিছুতে শুধু জীবাণুনাশক তরল রয়েছে।	<ol style="list-style-type: none"> কর্মস্থলের প্রত্যেক সেকশনে একটি করে প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্ক থাকবে; বড় সেকশনে ভিন্ন ভিন্ন স্থানে প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্কগুলো রাখতে হবে প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্ক সজ্জিত করতে হবে পুনরায় পূর্ণ এবং পরীক্ষা করার জন্য দায়িত্ব বণ্টন করতে হবে 	মিস ডালিয়া	<p>মিস জুই</p> <p>মিস জবা</p> <p>মি. আলম</p> <p>মি. সুমন</p>	জানু ১৬		<p>চলমান পরিকল্পিত পদক্ষেপের ১-৪ সম্পন্ন হয়েছে। কর্মক্ষেত্রের স্বাস্থ্য ও সেইফটি বিশেষজ্ঞ লাউড স্পিকারের মাধ্যমে প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্ক ব্যবহারের বিষয়ে উপদেশ দিয়েছে। সেকশন লিডার বার্তাটির পুনরাবৃত্তি করেছে। চাহিদা অনুযায়ী তা পূরণে ব্যর্থতা বিবেচনাধীন হবে।</p>	<p>নার্স দৈনিক ও সাপ্তাহিক পর্যবেক্ষণের ব্যবস্থা করবে এবং প্রাথমিক চিকিৎসার বাস্কে পূর্ণ সরবরাহ প্রদান করবে।</p>

আরো তথ্যের জন্য

- বাংলাদেশ শ্রম আইন এবং শ্রম বিধিমালা
- আইএলও কনভেনশন ১৫৫
- সেইফটি কমিটি সম্পর্কিত পুস্তিকা
- কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও সেইফটি ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত পুস্তিকা
- বাঁকি নিরূপণ সম্পর্কিত পুস্তিকা
- পিপিই সম্পর্কিত পুস্তিকা



স্বীকারোক্তি

এই তথ্যকণিকাটি প্রস্তুত করা হয়েছে কর্মক্ষেত্রের সাথে সংশ্লিষ্ট পক্ষদেরকে তাদের অধিকার ও আইনগত বাধ্যবাধকতা সম্পর্কে বুঝতে সহায়তা করার জন্য। এটা কোনো অবস্থাতেই আইনের বিকল্প হিসেবে প্রয়োগযোগ্য নয় বরং আইনে উল্লেখিত বিধিবিধানই সকলের জন্য মানা বাধ্যতামূলক।

সংযুক্তি-১: বাংলাদেশের বিভিন্ন কর্তৃপক্ষ-এর বিস্তারিত যোগাযোগের ঠিকানা এবং তাদের এখতিয়ার

	প্রতিষ্ঠানের নাম ও ঠিকানা	নিম্নোক্ত ক্ষেত্রে যোগাযোগ
১	শ্রম এবং কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা ফোন : +৮৮(০)৯৫৭৫৫৮৭ ফ্যাক্স : +৮৮(০)৯৫৭৫৫৮৩ ইমেইল : info@mole.gov.bd	
২	জাতীয় শিল্প, স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কাউন্সিল শ্রম এবং কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় বাংলাদেশ সচিবালয়, ঢাকা	
৩	কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর ২৩-২৪ কারওয়ান বাজার, বিএফডিসি ভবন, ঢাকা-১২১৫ Email: chiefdife@gmail.com http://www.dife.gov.bd DIFE Toll Free Helpline Number: 0800-44 55 000	
৪	শ্রম পরিদপ্তর ঠিকানা ৪, রাজউক এভিনিউ, ঢাকা- ১০০০, বাংলাদেশ ফোন : ০২৯৫৫৫৫৪৭ Web: www.dol.gov.bd	
৫	বাংলাদেশ ফায়ার সার্ভিস এন্ড সিভিল ডিফেন্স ৩৮-৪৬ কাজী আলাউদ্দিন রোড, ঢাকা ফোন : ০২৯৫৫৫৫৫৫ ফ্যাক্স : ০২৯৫৬৫৬৫৬	- ফায়ার লাইসেন্স - ফায়ার ড্রিল এবং ট্রেনিং - অ্যান্ডুলেস সার্ভিস
৬	বিস্ফোরক পরিদপ্তর শেড নং. ২, ১২, কমিশনার ভবন ক্যাম্পাস, সেগুনবাগিচা, ঢাকা-১০০০. ফোন : ০২-৯৩৪৫২৫৮ (অফ.) ফ্যাক্স : ৮৮০-২-৯৩৫১৮২১ E-mail: dhaka@explosives.gov.bd http://www.explosives.gov.bd	বিস্ফোরক, দাহ্যবস্তু এবং আনফায়ার্ড প্রেসার ভেসেলস (বয়লার)
৭	রাজধানী উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (রাজউক) রাজউক ভবন, রাজউক এভিনিউ মতিঝিল, ঢাকা-১০০০ http://www.rajukdhaka.gov.bd/	ভবন নির্মাণ
৮	উপদেষ্টা ও প্রধান বৈদ্যুতিক পরিদর্শকের কার্যালয় সেগুন বাগিচা, ঢাকা-১০০০	
৯	বেটার ওয়ার্ক :	
১০	বিজিএমইএ	
১১	বিকেএমইএ	
১২	আইএলও	
১৩	এনসিসিডব্লিউই	
১৪	বিইএফ	

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর

বিএফডিসি কমার্শিয়াল কমপ্লেক্স

২৩-২৪ কাওরান বাজার (২য় ও ৩য় তলা), ঢাকা ১২১৫

ফোন : +৮৮ ০২ ৫৫০ ১৩৬২৭

Web: www.dife.gov.bd

Email: chiefdife@gmail.com

এই প্রকাশনাটি কানাডা, নেদারল্যান্ডস, যুক্তরাজ্য ও আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আই,এল,ও)-র
'তৈরি পোশাক শিল্পে কর্ম-পরিবেশ উন্নয়ন কর্মসূচি'-এর সহায়তায় কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর কর্তৃক প্রকাশিত

Canada



Kingdom of the Netherlands



International
Labour
Organization