International
Labour
Organization

বাংলাদেশের প্রচলিত শ্রম আইন অনুযায়ী অভিযোগ নিরসন ও ব্যবস্থাপনা

সূচীপত্র

বাংলাদেশের প্রচলিত শ্রম আইন অনুযায়ী অভিযোগ নিরসন ও ব্যবস্থাপনা (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫)

অভিযোগ তথা অনুযোগ	০৫
অভিযোগ বা অনুযোগ (Grievance) কি?	০৬
অভিযোগ বা অনুযোগ (Grievance) নিরসন পদ্ধতি	০৬

নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিরসন (শ্রম আইন-দ্বিতীয় অধ্যায়)

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ৩৩ মতে অনুযোগ/অভিযোগ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি	০৯
ধারা ৩৩(৩) মোতাবেক শ্রম আদালতে অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি, সময়সীমা ও আপীল	১০

মজুরী ও উহার পরিশোধ সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি

মজুরী পরিশোধ (ধারা ১৩২)	১২
মজুরী পরিশোধ [ধারা ১৩৪(১)]	১৩
মজুরী ও অন্যান্য পাওনাদি সম্পর্কে আপোষ-মীমাংসা	১৩

শ্রমিকের স্বীকৃত কোন অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি

স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কল্যাণমূলক ব্যবস্থা সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি	১৬
যৌন হয়রানি বা অন্যান্য হয়রানিমূলক আচরণ সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি	১৭

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের সেবা/সহায়তা সমূহ

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের পদ্ধতি	১৮
ধারা ৩১৯, বিধি ৩৫১(১) (ক) এর লঙ্ঘন	১৮
কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) শ্রম আইনের উল্লেখযোগ্য যে সকল বিষয় সাধারণত সহায়তা দিয়ে থাকে	১৯
শ্রম অভিযোগ ও তদন্ত প্রক্রিয়া	১৯

কোন শ্রমিকের অভিযোগ সমাধানে প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা

শ্রম অধিদপ্তরের সেবা/সহায়তা সমূহ

কোন শ্রমিকের অভিযোগ সমাধানে শ্রম অধিদপ্তরের ভূমিকা	২০
শ্রম অধিদপ্তর শ্রম আইনের উল্লেখযোগ্য যে সকল বিষয়ে সাধারণত প্রতিকার ও সহায়তা দিয়ে থাকে	২১

কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত (ধারা ২১৩)

বাংলাদেশের প্রচলিত শ্রম আইন অনুযায়ী অভিযোগ নিরসন ও ব্যবস্থাপনা (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫)

বাংলাদেশে শিল্পায়নের একটি বিশেষ অগ্রযাত্রা সূচীত হয়েছে ১৯৮০ এর দশকের কাছাকাছি সময় থেকে বিশেষ করে এদেশে শ্রম নিবিড় তথা শ্রম-ঘন কলকারখানাসমূহ প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর থেকে। শিল্পের এই বিকাশ ও উন্নয়নের চিত্রের পাশাপাশি শিল্প কারখানায় কাজের শোভন/উন্নত পরিবেশ ও অন্যান্য শ্রম-সংক্রান্ত অধিকারসমূহ বাস্তবায়নের চিত্র একইভাবে আগাতে পারে নাই। এ বিষয়ে প্রসঙ্গিক গবেষণাসমূহ বলছে, কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের নানা অভিযোগ ও বিরোধ নিরসন ও এই উদ্দেশ্যে সামাজিক সংলাপ ও শিল্প সম্পর্কের প্রক্রিয়াগত অনুসরনের অভাবে দেশের অন্তর্ভূক্তিমূলক অর্থনৈতিক উন্নয়নও বাধাগ্রস্ত হচ্ছে।

অভিযোগ তথা অনুযোগ:

অভিযোগ বা অনুযোগ নিরসনের প্রক্রিয়া বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ ও বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালায়, ২০১৫ বর্ণিত হয়েছে। তবে এক্ষেত্রে উল্লেখ্য যে, অভিযোগ বা অনুযোগের কোন সংজ্ঞা পরিষ্কারভাবে বা সুনির্দিষ্টভাবে এই আইন বা বিধিতে বর্ণনা করা হয় নাই। স্বাভাবিক দৃষ্টিতে অভিযোগ বা অনুযোগ বলতে কোন শ্রমিকের আইনে বর্ণিত বা আইনের কোন শর্তের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত বা অন্য কোনভাবে স্বীকৃত কোন অধিকারের লঙ্ঘনকেই বুঝানো হয়।

▶ অভিযোগ বা অনুযোগ (Grievance) কি?

- একটি প্রতিষ্ঠানের মালিক বা কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে এক বা একাধিক শ্রমিক কর্তৃক অভিযোগ।
- একাধিক শ্রমিকের একই বা একই ধরনের অভিযোগ থাকতে পারে।
- সাধারণত এটি বিদ্যমান অধিকারের সাথে সম্পর্কিত (যেমন - আইনের অধীনে, চাকুরীর চুক্তির আওতাভূক্ত, প্রতিষ্ঠানের চাকুরীর বিধি বা অভ্যন্তরীণ নিয়মের আওতাভূক্ত)।
- সাধারণত নতুন কোন দাবীর সাথে সম্পর্কিত নয় এমন কিছু।

▶ অভিযোগ বা অনুযোগ (Grievance) নিরসন পদ্ধতি:

অভিযোগ নিরসন পদ্ধতি হলো অভিযোগ সমাধানের একটি আইনানুগ প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একজন শ্রমিক তার অভিযোগ বা অনুযোগ সমাধান করতে পারেন। এটি সাধারণত শ্রম আইনে বর্ণিত পদ্ধতিতে নিরসন হয়ে থাকে। এছাড়া যেখানে একটি ইউনিয়ন বিদ্যমান আছে এবং সেটি যৌথ দর কষাকষির উদ্দেশ্যে স্বীকৃত, সেখানে অভিযোগ নিরসন পদ্ধতিটি সাধারণত আইন দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে অথবা ক্ষেত্র বিশেষে যৌথ দরকষাকষি চুক্তির (সিবিএ) মাধ্যমে নির্ধারিত পদ্ধতিতে সংঘটিত হতে পারে।

যেখানে কোন নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন নেই, সেখানে অভিযোগ নিরসন পদ্ধতিটি আইনের (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬) এবং চাকুরীর বিধিতে (বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫) উল্লেখিত বিধির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ পদ্ধতি হিসাবে কারখানা/শিল্প প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রণীত এবং কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের মহাপরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী বিধিতে উল্লেখিত পদ্ধতিতে সংঘটিত হতে পারে।

▶ এই ধরণের অধিকার লঙ্ঘনের উৎপত্তি হতে পারে:

- বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর অধ্যায় দুই হতে বা এর ভিত্তিতে উত্থাপিত অভিযোগ সমূহ, যেমন বেআইনিভাবে চাকুরীচ্যুতি বা চাকুরীর শর্তের কোন লঙ্ঘন, সঠিক পদ্ধতি অনুসরণ না করে কোন শাস্তি প্রদান করা;
- আর্থিক ক্ষতিপূরণ সম্পর্কিত অভিযোগ সমূহ, যেমন-মজুরী, কোন অপরিশোধিত মজুরী বা ক্ষতিপূরণ প্রদান না করা (চাকুরীচ্যুতি ও কর্মস্থলে দূর্ঘটনা জনিত ক্ষতিপূরণসহ);
- কর্ম পরিবেশের সাথে সম্পর্কিত বিষয়গুলি না মানা যেমন- কর্মঘন্টা ও অনান্য বিষয়াদি নিশ্চিত না করা;
- মাতৃত্বকালীন ছুটি ও সুবিধাসহ অনান্য ছুটি ও সুবিধাসমূহ প্রদান না করা;
- আইনানুযায়ী স্বীকৃত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা ও কল্যাণ সংক্রান্ত বিষয়াদি নিশ্চিত না করা;
- অসৎ শ্রম আচরণ বা পক্ষপাতিত্বের শিকার হওয়া;
- ট্রেড ইউনিয়ন বা এর নির্বাচন সংক্রান্ত কোন বিষয়ে;
- যৌন হয়রানি বা বলপ্রয়োগে শ্রমসহ অন্যান্য বৈষম্যমূলক আচরণ।

▶ নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিরসন (শ্রম আইন -দ্বিতীয় অধ্যায়)

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর দ্বিতীয় অধ্যায় (নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী) একজন শ্রমিকের কিছু অধিকার (সকল অধিকার নয়) প্রতিষ্ঠা করে এবং উক্ত অধ্যায়ে নির্দিষ্ট বিষয়ে অভিযোগ নিরসনের সাধারণ পদ্ধতি ব্যক্ত করে।

▶ চাকুরীর শর্তাবলী	▶ মৃত্যুজনিত ক্ষতিপূরণ
▶ শ্রমিকের শ্রেণীবিভাগ ও শিক্ষানবীশকাল	▶ চাকুরী হতে ছাঁটাই
▶ নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র	▶ চাকুরী হতে বরখাস্ত বা চাকুরীর অবসান
▶ সার্ভিস বই	▶ অসদাচরণ ও শাস্তি, শাস্তির পদ্ধতি, জরিমানা
▶ শ্রমিক রেজিষ্টার	▶ শ্রমিকের চাকুরীর অবসান, ইস্তফা
▶ শ্রমিকদিগকে টিকেট ও কার্ড সরবরাহ	▶ শ্রমিকের অবসর গ্রহণ
▶ ছুটি	▶ ভবিষ্য তহবিল পরিশোধ, ইত্যাদি
▶ অব্যায়িত ছুটির মজুরী প্রদান	▶ শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধ
▶ কাজ বন্ধ রাখা	▶ নিয়ন্ত্রণ বহির্ভূত যেকোন অবস্থায় মালিক-শ্রমিক সম্পর্ক নির্ধারণ
▶ প্রতিষ্ঠান বন্ধ থাকা	▶ চাকুরীর প্রত্যয়নপত্র
▶ লে-অফের ক্ষেত্রে ক্ষতিপূরণের অধিকার	▶ বাসস্থান হতে উচ্ছেদ

উপরে উল্লেখিত বিষয়ে শ্রমিকের কোন অভিযোগ থাকলে বা সংক্ষুব্ধ হলে তিনি প্রতিকার পেতে অনুযোগ বা অভিযোগটি মালিকের বরাবরে প্রেরণ করবেন বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ৩৩(১) ধারার বিধান মোতাবেক। সুতরাং বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর দ্বিতীয় অধ্যায়ের অধীন (উপরের ছকে উল্লেখিত) যেকোন অধিকার প্রয়োগের ক্ষেত্রে শ্রমিক এ ধারা অনুযায়ী মালিকের নিকট লিখিত অভিযোগ করতে পারেন।

► বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ৩৩ মতে অনুযোগ/অভিযোগ উত্থাপন ও নিষ্পত্তি

অভিযোগের কারণ উদ্ভব হওয়ার ৩০ দিনের মধ্যে মালিক বরাবরে রেজিষ্ট্রি ডাকযোগে অভিযোগ পত্র প্রেরণ করতে হবে (মালিক সরাসরি অনুযোগ বা অভিযোগ গ্রহণ করে লিখিতভাবে প্রাপ্তি স্বীকার করলে রেজিষ্ট্রি ডাকযোগে প্রেরণ না করলেও চলবে)

▼

অভিযোগ/ অনুযোগটি পাওয়ার তারিখ হতে ৩০ দিনের মধ্যে মালিক -

১. অভিযোগ সম্পর্কে তদন্ত করবেন

২. শ্রমিককে শুনানীর সুযোগ প্রদান করবেন এবং

৩. তার সিদ্ধান্ত শ্রমিককে লিখিতভাবে অবগত করবেন

▼ ▼

মালিক ৩০ দিনের মধ্যে সিদ্ধান্ত দিতে ব্যর্থ হলে শ্রমিক অনুযোগ পত্র প্রেরণের তারিখ হতে অনধিক ৩০ দিন অতিবাহিত হওয়ার পরবর্তী ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে মোকদ্দমা দায়ের করতে পারবেন (কোন কোর্ট ফি ছাড়াই)

মালিকের ৩০ দিনের মধ্যে প্রদত্ত সিদ্ধান্তে শ্রমিক অসন্তুষ্ট হলে মালিকের সিদ্ধান্তের তারিখ হতে অনধিক ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে মোকদ্দমা দায়ের করতে পারবেন (কোন কোর্ট ফি ছাড়াই)

▶ ধারা ৩৩(৩) মোতাবেক শ্রম আদালতে অভিযোগ নিষ্পত্তির পদ্ধতি, সময়সীমা ও আপীলঃ

- কোন শ্রমিক চাকুরী সংক্রান্ত কোন অভিযোগ শ্রম আদালতে ফরম-১৪ অনুযায়ী পেশ করবেন। তবে শ্রম আদালত যৌক্তিক বিবেচনা করলে ফরম-১৪ অনুসরণ ব্যতীত লিখিত অভিযোগ গ্রহণ করতে পারেন।
- শ্রম আইন, ২০০৬ এর ৩৩ ধারা মোতাবেক শ্রম আদালতে মোকদ্দমা/অভিযোগ দায়ের করতে হলে উক্ত ধারায় উল্লেখিত ৩০ দিনের সময়সীমা অবশ্যই সুনির্দিষ্টভাবে মেনে চলতে হবে।
- শ্রম আদালতের প্রদত্ত আদেশ/রায়ের বিরুদ্ধে আদেশ প্রদানের ত্রিশ দিনের মধ্যে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে আপীল করা যাবে [ধারা ৩৩(৬)]।

মজুরী ও উহার পরিশোধ সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি

- শ্রমিকের প্রাপ্য মজুরি ও অন্যান্য পাওনাদি বে-আইনীভাবে কর্তন বা অনুরূপ কারণে উত্থিত দাবী শ্রমিক নিজে অথবা তার দ্বারা ক্ষমতাপ্রাপ্ত হয়ে তার পক্ষে প্রতিষ্ঠানের যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি লিখিতভাবে সংশ্লিষ্ট মালিককে অবহিত করতে পারবেন।

- মালিক দাবি প্রাপ্তির পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে তা নিষ্পত্তির কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন।

- ১০ দিনের মধ্যে মালিক বিষয়টি সমাধান করতে না পারলে আবেদনকারী ব্যক্তি বা পক্ষ বিষয়টির নিষ্পত্তিকল্পে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ১২৪(ক) অনুযায়ী মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শকের নিকট মীমাংসার মাধ্যমে উক্ত পাওনা আদায়ের জন্য আবেদন করতে পারবেন এবং এক্ষেত্রে মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত পরিদর্শক বিষয়টি সর্বোচ্চ বিশ (২০) দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করবেন। এই মীমাংসার পদ্ধতি পরবর্তী ছকে [পৃষ্ঠা ১৪] বর্ণনা করা হয়েছে।

- উক্তরূপ মীমাংসা কার্যক্রম সমাপ্তির পর মীমাংসার সিদ্ধান্ত প্রতিপালনে কোন পক্ষ বা উভয় পক্ষ সম্মত না হলে সংশ্লিষ্ট পক্ষ বা উভয় পক্ষ বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে মামলা করতে পারবেন।

- এই ক্ষেত্রে অভিযোগ আনয়নকারী ব্যক্তি বা শ্রমিক মীমাংসা কার্যক্রম অনুসরণ করতে না চাইলে মীমাংসার আবেদন না করে সরাসরি শ্রম আদালতে বিষয়টি নিষ্পত্তির জন্য বা তার অধিকার প্রয়োগের জন্য দরখাস্ত করতে পারবেন।

মজুরী পরিশোধ (ধারা ১৩২): যে কোন প্রকার মজুরী কর্তন বা মজুরী প্রদান না করা বা মজুরী প্রদানে বিলম্ব হলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক বা তার মৃত্যু হলে তার কোন উত্তরাধিকারী বা আইনসঙ্গত প্রতিনিধি বকেয়া বা বিলম্বিত মজুরী ও অন্যান্য পাওনা আদায়ের জন্য ১২ মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে মোকদ্দমা দায়ের করতে পারবেন (কোন কোর্ট ফি ছাড়াই)।

- তবে এক বছরের মধ্যে মোকদ্দমা দায়ের করতে না পারলে আদালতের সন্তুষ্টি সাপেক্ষে এক বছরের পরও এরূপ মোকদ্দমা দায়ের করা যাবে।
- এরূপ মোকদ্দমায় প্রদত্ত রায়ের বিরুদ্ধে শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনালে ত্রিশ দিনের মধ্যে আপীল করা যাবে (ধারা ১৩৫)।

তবে কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটবার পর বা মৃত্যুর ক্ষেত্রে যথাশীঘ্র সম্ভব বা দুই বৎসরের মধ্যে অভিযোগকারী শ্রমিক ক্ষেত্রবিশেষে উত্তরাধিকারী শ্রম আদালতে ক্ষতিপূরণ পরিশোধের আবেদন/মামলা দায়ের করবেন (ধারা ১৫৭)।

মজুরী পরিশোধ [ধারা ১৩৪(১)]: মজুরী ও অন্যান্য পাওনা আদায়ের জন্য অভিযোগকারী শ্রমিকগণ দলগতভাবে একটি দরখাস্ত করতে পারবেন।

মজুরী ও অন্যান্য পাওনাদি সম্পর্কে আপোষ-মীমাংসা

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ১২৪ক এবং বিধি ১১৩ মতে মজুরী সংক্রান্ত আপোষ-মীমাংসা

▼

শ্রমিকের প্রাপ্য মজুরী ও অন্যান্য পাওনাদি বে-আইনীভাবে কর্তন বা অনুরূপ কারণে উত্থিত দাবি শ্রমিক নিজে অথবা তার পক্ষে প্রতিষ্ঠানের যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি লিখিতভাবে মালিককে অবহিত করবেন

▼

মালিক দাবি প্রাপ্তির পরবর্তী ১০ (দশ) দিনের মধ্যে তা নিষ্পত্তির কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন

▼

মালিক ব্যর্থ হলে দাবি পেশকারী পক্ষ বিষয়টির নিষ্পত্তিকল্পে ধারা ১২৪(ক) অনুযায়ী মহাপরিদর্শকের নিকট উক্ত বিষয়টি মীমাংসার মাধ্যমে নিষ্পত্তির জন্য লিখিত আবেদন করতে পারবেন

▼

- মহাপরিদর্শক আবেদন পাওয়ার পর সর্বোচ্চ ২০ (বিশ) দিনের মধ্যে বিষয়টি নিষ্পত্তি করবার লক্ষ্যে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ করবেন
- বর্ণিত উদ্যোগ গ্রহণ করবার তারিখ হতে ৩০ (ত্রিশ) দিনের মধ্যে আবেদনের বিষয়টি নিষ্পত্তি করে লিখিতভাবে সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন
- মহাপরিদর্শক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন পরিদর্শক এক্ষেত্রে আপোষ-মীমাংসাকারী হিসাবে গণ্য হবেন
- উক্ত মীমাংসাকারী সংশ্লিষ্ট পক্ষদের শুনানি গ্রহণ ও কাগজপত্রাদি (যদি থাকে) পর্যালোচনান্তে সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন

▼ ▼

সর্বসম্মত মতামতের ভিত্তিতে আপোষ মীমাংসাকারী বা মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক প্রদত্ত সিদ্ধান্ত প্রতিপালন সংশ্লিষ্ট পক্ষদের উপর বাধ্যতামূলক হবে

সর্বসম্মত সিদ্ধান্ত ব্যতীত আপোষ মীমাংসাকারী বা মধ্যস্থতাকারী কর্তৃক প্রদত্ত সিদ্ধান্তে সংক্ষুব্ধ পক্ষ ইচ্ছা করলে প্রতিকার চেয়ে সিদ্ধান্ত প্রদানের তারিখ হইতে ৬ (ছয়) মাসের মধ্যে শ্রম আদালতে আবেদন করতে পারে

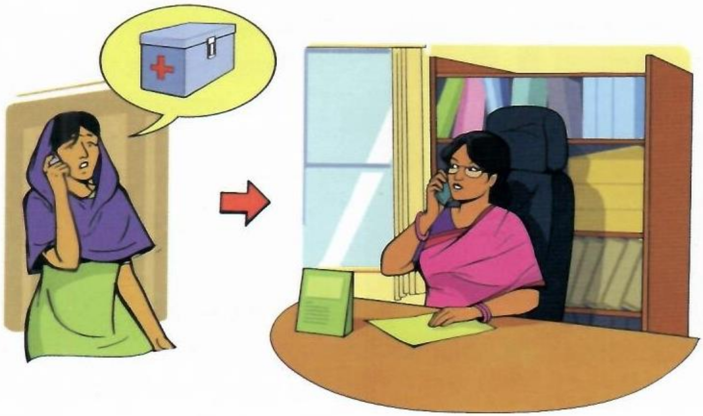
একজন শ্রমিক তার আর্থিক পাওনাদি পাওয়ার ক্ষেত্রে কোন প্রতিবন্ধকতার শিকার হলে বা তার প্রাপ্য সুবিধার পরিমাণ নিয়ে কোন বিরোধ দেখা দিলে কারখানায় ইউনিয়ন থাকলে, তিনি এর সহায়তা নিতে পারেন। এছাড়াও কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর মধ্যস্থতা বা মীমাংসার সহায়তায় বা প্রয়োজনে শ্রম আদালতের মাধ্যমেও প্রতিকার পাওয়া সম্ভব। উক্তরূপ অভিযোগের ক্ষেত্রে, সুনির্দিষ্টভাবে আর্থিক পাওনাদি সংক্রান্ত হলে, তা নিরসনের জন্যে সংক্ষুব্ধ শ্রমিক কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর কাছে অনলাইন (LIMA) বা হেল্পলাইন বা সরাসরি লিখিত আবেদনের মাধ্যমে বিষয়টি উত্থাপন করতে পারেন।

এক্ষেত্রে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) কর্তৃক পরিচালিত বিনা মাশুলের (টোল ফ্রি) টেলিফোন হেল্পলাইন ১৬৩৫৭ এ কল করে অভিযোগটি নিষ্পত্তির আবেদন করতে পারেন (বিস্তারিত পদ্ধতি নিম্নে বর্ণিত)। এছাড়াও উক্তরূপ অভিযোগ নিয়ে সংক্ষুব্ধ শ্রমিক তার কারখানার এলাকার সাথে সংশ্লিষ্ট বা নিকটতম কারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর বিভাগভিত্তিক আঞ্চলিক দপ্তরে (বর্তমানে ২৩ টি আঞ্চলিক দপ্তর পরিচালিত হচ্ছে) সরাসরি বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ১২৪(ক) ধারা মতে লিখিত আবেদনের মাধ্যমে মীমাংসার দ্বারা উক্ত অভিযোগ নিরসনের ব্যবস্থা করতে পারেন।

► শ্রমিকের স্বীকৃত কোন অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি

আইন দ্বারা স্বীকৃত শ্রমিকের যে কোন অধিকার লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে তা বাস্তবায়নের জন্য ও যথাযথ প্রতিকার পাওয়ার জন্য একজন শ্রমিক অবশ্যই ধারা ২১৩ মতে শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন। তবে তার পূর্বে ধারা ৩১৯ ও বিধি ৩৫১(১)(ক) মতে একজন অভিযোগকারী কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর এর কাছে প্রতিকার প্রার্থনায় আবেদন করতে পারেন। শ্রম আদালত ও কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর এই দু'জায়গাতেই আবেদনের ক্ষেত্রে পূর্বশর্ত হিসেবে মালিকের নিকট দরখাস্ত করবার কোন আইনী বাধ্যবাধকতা নেই (অধ্যায় ২ সংক্রান্ত বিষয়সমূহ ব্যতীত)।

আবার একজন প্রতিকার প্রার্থী অভিযোগকারী বা শ্রমিক তার কর্মস্থলে ধারা ৮৯(৮) বলে নিয়োজিত কল্যাণ কর্মকর্তার কাছে কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত যে কোন প্রকার অধিকার (আর্থিক বিষয়াদি ও অধ্যায় ২ সংক্রান্ত অধিকার ব্যতীত) লঙ্ঘনের বিষয়ে সমাধানের প্রত্যাশায় লিখিত আবেদন করতে পারবেন। বিধি ৭৯(২) [খ,গ,ঘ,ঙ,ছ, ট,ঠ,ড] মোতাবেক একজন কর্মরত কল্যাণ কর্মকর্তা বিধিমতে উল্লেখিত শ্রমিকদের প্রাপ্য সুবিধাদি ও আইনানুগ পাওনাদি পাওয়ার বিষয়ে শ্রমিকদের সার্বিকভাবে সহযোগীতা করবেন, মালিককে অবহিত করবেন, শ্রমিক-মালিককে পরামর্শ দিবেন ও প্রয়োজনে আপোষ-মীমাংসার মাধ্যমে বিষয়টি বা বিষয়সমূহ সমাধান করবেন।



▸ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কল্যাণমূলক ব্যবস্থা সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিষ্পত্তি:

যে কোন শ্রমিক বা কর্মচারীর নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য এবং কল্যাণমূলক অধিকার সম্পর্কিত যেকোনো সমস্যা নিষ্পত্তির জন্যে তার নিয়োগকর্তা বা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর কাছে অভিযোগ করতে পারেন।

বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ প্রতিটি কারখানা/শিল্প প্রতিষ্ঠানে নির্দিষ্ট সংখ্যক শ্রমিক কর্মরত থাকা সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট আইন ও বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে অংশগ্রহণকারী কমিটি এবং সেইফটি কমিটি গঠন ও কার্যকর করা বাধ্যতামূলক করেছে।

এক্ষেত্রে অংশগ্রহণকারী কমিটি এবং সেইফটি কমিটি উভয়ই দ্বিপাক্ষীক আলোচনার মাধ্যমে কারখানা ও এর শ্রমিক সংক্রান্ত তথা শ্রমিকদের অধিকার ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত সমস্যা বা অভিযোগের বিষয়ে সমাধানের চেষ্টা করে। এক্ষেত্রে কারখানা এবং শ্রমিক নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিষয় বা কোন অভিযোগ সেইফটি কমিটি দ্বিপাক্ষীক আলোচনার মাধ্যমে সমাধানের চেষ্টা করে। অপরদিকে অংশগ্রহণকারী কমিটি শ্রম আইনের প্রয়োগ, শ্রমিক এবং তাদের পরিবারবর্গের প্রয়োজনীয় কল্যাণমূলক ব্যবস্থাসমূহের উন্নয়ন করা সহ শ্রমিক স্বার্থ-সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম নিশ্চিত করে। উক্ত বিষয়গুলো কারখানা পর্যায়ে সমাধানে ব্যর্থ হলে, অংশগ্রহণকারী কমিটির সহায়তায় দ্বিপাক্ষীক আলোচনার মাধ্যমে বা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের (যেখানে প্রযোজ্য) নিকট সমাধানের জন্য আবেদন করতে পারেন।

▶ যৌন হয়রানি বা অন্যান্য হয়রানিমূলক আচরণ সংক্রান্ত অভিযোগ এবং নিস্পত্তি:

শ্রম বিধিমালার বিধি ৩৬১ক-এ যৌন হয়রানীর এবং অশ্লীল ও অসৌজন্যমূলক আচরণের সংজ্ঞা ও উপাদানসমূহ বর্ণনা করা হয়েছে। এইরূপ আচরণ সংঘটনের ক্ষেত্রে বিধিমালার এ শর্তের আলোকে যথোপযুক্ত শাস্তি-প্রতিকার ও প্রতিরোধের আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ করা যাবে। এক্ষেত্রে বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, কর্মক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা বা নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বিধিমালার এ শর্তের আলোকে যথাযথ গাইডলাইন জারী করবেন (আইনের আলোকে কর্মক্ষেত্রে সচেতনতা সৃষ্টির উদ্দেশ্যে), যা পরবর্তীতে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল কর্মীদের জন্য বাধ্যতামূলক বলে গণ্য হবে। পাশাপাশি কর্মক্ষেত্রে এইরূপ বিষয়ে কোন ঘটনা সংঘটিত হওয়ার প্রেক্ষিতে আইনের আলোকে এর প্রতিকার ও প্রতিরোধের জন্য কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি অভিযোগ কমিটি গঠন ও প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে অভিযোগ বাক্স রাখার বিষয়ে নিয়োগকর্তার বাধ্যতামূলক দায়িত্বের কথা বলা হয়েছে। এই অভিযোগ কমিটি প্রাপ্ত প্রতিটি অভিযোগ রেজিষ্টারে লিপিবদ্ধ করে যথোপযুক্ত প্রক্রিয়া অনুসরণপূর্বক নিস্পত্তির ব্যবস্থা করবেন।

এই ক্ষেত্রে বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, যেকোনো কর্মে নিয়োজিত ব্যক্তি তার কর্মস্থলে যৌন হয়রানি বা নিপীড়নের শিকার হলে এবং সেক্ষেত্রে উক্ত প্রক্রিয়া অনুসরণে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ যথাযথ প্রতিকার প্রদানে ব্যর্থ হওয়ার প্রেক্ষিতে অথবা সরাসরি তিনি বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালার বিধি ৩৫১(১)(ক) মতে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের কাছে যথাযথ প্রতিকার প্রার্থনা করে আবেদন করতে পারেন। এছাড়াও এরূপ অভিযোগে তিনি শ্রম আইনের ধারা ২১৩ অনুসারে শ্রম আদালতের কাছেও প্রতিকার চাইতে ও পেতে পারেন।

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের পদ্ধতি

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরকে অধিকার-সংশ্লিষ্ট অভিযোগ নিষ্পত্তির জন্য প্রথম যোগাযোগের প্রতিষ্ঠান হিসাবে বিবেচনা করা হয়। এই অধিদপ্তরকে বৃহত্তরভাবে কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন, অভিযোগ তদন্ত, রেকর্ড রাখা, প্রমাণ গ্রহণ, আইন প্রতিপালনের (কম্পলাইয়েন্স) আদেশ জারি, লাইসেন্স মঞ্জুর বা প্রত্যাহার, এবং সরাসরি শ্রম আদালতে আইন লঙ্ঘন বিষয়ে অভিযোগ জমা দেওয়ার ক্ষমতা প্রদান করা হয়েছে (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এর ধারা ৩১৯)।

ধারা ৩১৯, বিধি ৩৫১(১)(ক) এর লঙ্ঘন:

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ দ্বারা স্বীকৃত কোন অধিকার লঙ্ঘনের অভিযোগ পেলে তা ১০ কার্যদিবসের মধ্যে তদন্ত করে এবং আইন অনুযায়ী ব্যবস্থা গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট পক্ষকে নির্দেশ প্রদান করে এবং উক্ত পক্ষ সেই নির্দেশ পালনে ব্যর্থ হলে শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করে থাকে।

কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) বিষয় ভিত্তিক মান সম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) প্রনয়ণ করেছে, যার লক্ষ্য হচ্ছে শ্রম পরিদর্শন পরিষেবা উন্নত করা এবং আইন প্রতিপালনের মাধ্যমে সব জায়গায় উপযুক্ত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করা।

যথা:

- পেশাগত দুর্ঘটনার তদন্ত সংক্রান্ত এসওপি (SOP), এবং
- শ্রম অভিযোগ এবং তদন্ত সংক্রান্ত এসওপি (SOP)

একনজরে অভিযোগ তদন্ত পদ্ধতি

▶ কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) শ্রম আইনের উল্লেখযোগ্য যে সকল বিষয় সাধারণত সহায়তা দিয়ে থাকে:

- প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন, এর নিরাপত্তা এবং শ্রম আইন ও বিধিমালা পালন নিশ্চিত করা।
- আপোষ-মীমাংসার মাধ্যমে মজুরী ও উহার পরিশোধ সংক্রান্ত অভিযোগ নিষ্পত্তি। (ধারা ১২৪ক)

▶ শ্রম অভিযোগ ও তদন্ত প্রক্রিয়া:

শ্রমিকদের বিভিন্ন অভিযোগের তদন্ত ও নিষ্পত্তি করা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর (DIFE) এর একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে বিভিন্ন সময়ে শ্রমিক, মালিক কিংবা অন্য কারও পক্ষ থেকে পরিদর্শকের নিকট শ্রম ও কর্ম পরিবেশ সম্পর্কিত অভিযোগ উত্থাপিত হয়।

শ্রম অভিযোগ লিখিত ও মৌখিক- দু'ভাবে হতে পারে। চিঠি, ইমেইল, LIMA ওয়েব অ্যাপ ও মোবাইল অ্যাপের মাধ্যমে লিখিতভাবে অভিযোগ করা যায়। হেল্পলাইন (১৬৩৫৭), ফোন কিংবা ব্যক্তিগত সাক্ষাতের মাধ্যমে মৌখিকভাবে অভিযোগ করা যায়। যে কোন মৌখিক অভিযোগ পাওয়া গেলে তা লেবার ইন্সপেকশন ম্যানেজমেন্ট এপ্লিকেশন (LIMA)- তে প্রদত্ত অনুরূপ ফরমে (সংযোজনী ১) লিখিত আকার দিতে হবে। প্রাপ্ত যে কোন অভিযোগ (লিখিত কিংবা মৌখিক) রেজিষ্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে এবং প্রথমিক যাচাই-বাছাইয়ের পর তদন্তের সিদ্ধান্ত নিতে হবে।

▶ **কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর** (DIFE) হেল্পলাইন ১৬৩৫৭ (টোল ফ্রি)

▶ **কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তর** (DIFE) অনলাইনে অভিযোগ গ্রহনের পদ্ধতি (http://lima.dife.gov.bd/complaint)

▶ কোন শ্রমিকের অভিযোগ সমাধানে প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা

কারখানায় শ্রমিকরা তাদের অভিযোগ সমাধানের জন্য তাদের ইউনিয়নের (যদি থাকে) মাধ্যমে মালিককে জানাতে পারে। তেমনিভাবে মালিকপক্ষও তাদের উৎপাদন বা কারখানা পরিচালনা সম্পর্কিত বিষয়াদি প্রতিষ্ঠানের ইউনিয়নের নিকট জানাতে পারে। উভয়ক্ষেত্রেই প্রাথমিক আলোচনায় ঐক্যমতে পৌঁছাতে পারলে বা বিরোধ মীমংসার মাধ্যমে তা নিষ্পত্তি হতে পারে।

▶ কোন শ্রমিকের অভিযোগ সমাধানে শ্রম অধিদপ্তরের ভূমিকা

শ্রম আদালত ও ট্রাইব্যুনালে চাকুরীর শর্তাবলী, মজুরী পরিশোধ, ক্ষতিপূরণ আদায়, অধিকার প্রয়োগ ইত্যাদি বিষয়ে মোকদ্দমা/অভিযোগ/বিরোধ দায়ের ও নিষ্পত্তি ছাড়াও সংক্ষুব্ধ শ্রমিক ক্ষেত্রবিশেষে ইউনিয়নের মাধ্যমে (অনুমতি সাপেক্ষে) অভিযোগ বা অসন্তোষটি শ্রম অধিদপ্তরে প্রেরণ করতে পারে। এছাড়াও সুনির্দিষ্ট কিছু অভিযোগের ক্ষেত্রে এ অধিদপ্তর প্রতিকার ও সহায়তা সেবা দিয়ে থাকে।

▶ শ্রম অধিদপ্তর শ্রম আইনের উল্লেখযোগ্য যে সকল বিষয়ে সাধারণত প্রতিকার ও সহায়তা দিয়ে থাকে:

- কোন অপরাধের জন্য বা অসৎ শ্রম আচরণের জন্য বা এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশনের জন্য অথবা ত্রয়োদশ অধ্যায়ের কোন বিধান ভঙ্গের জন্য অভিযোগ। তদন্তে অভিযোগ প্রমানিত হলে শ্রম মহাপরিচালক শ্রম আদালতে প্রতিকার প্রার্থনা করে অভিযোগ পেশ করতে পারেন।
- ইউনিয়ন রেজিষ্ট্রেশন আবেদন নিষ্পত্তির জন্য মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা নেয়া। ট্রেড ইউনিয়ন সংক্রান্ত কোন অভিযোগ বা রেজিষ্ট্রেশন সংক্রান্ত অভিযোগ সমাধান [ধারা ১৭৯(৩), ১৮২(৪), ১৮৭ ও ১৮৮]।
- কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা সিবিএ বা ফেডারেশনের নির্বাচন সংক্রান্ত কোন বিষয়ে অভিযোগ [বিধি ১৬৯(৫) ও ৩৫০(ঝ)]।
- অসৎ শ্রম আচরণ এবং এন্টি-ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন বিষয়ক তদন্ত কার্যক্রম পরিচালনা ও প্রতিকার প্রদানের জন্য মানসম্পন্ন পরিচালনা পদ্ধতি (Standard Operating Procedure) অনুযায়ী যথাযথ ব্যবস্থা নেয়া (বিধি ৩৬৬)। এক্ষেত্রে বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, এই ধরনের অভিযোগ উত্থাপনের জন্য উক্ত অভিযোগের বিষয়বস্তু বা কারণ সংঘটিত হওয়ার ৩০ দিনের মধ্যে এ বিষয়ে প্রতিকার প্রার্থনা করে মহাপরিচালক বা তৎকর্তৃক ক্ষমতা প্রাপ্ত কর্মকর্তার কাছে আবেদন করতে হবে।

কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত (ধারা ২১৩)

কোন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি বা শ্রমিক বা মালিক এ আইন বা কোন রোয়েদাদ বা নিষ্পত্তি বা চুক্তির অধীনে বা দ্বারা নিশ্চিত বা প্রদত্ত বা কোন প্রচলিত প্রথা বা কোন বিজ্ঞপ্তি বা কোন আদেশ বা কোন নোটিফিকেশন বা অন্য কোনভাবে স্বীকৃত কোন অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করতে পারবেন।

- এ ধারায় মোকদ্দমা দায়েরের ক্ষেত্রে কোন সময়সীমা না থাকলেও যুক্তিসঙ্গত সময়ের মধ্যে এরূপ মোকদ্দমা দায়ের করা বাঞ্ছনীয় হবে।
- এই ধারাটির আওতা ব্যাপক যা শুধু মাত্র বাংলাদেশ শ্রম আইন দ্বারা স্বীকৃত অধিকারই নয় বরং আদালত কর্তৃক প্রদত্ত রোয়েদাদ, মালিক ও শ্রমিক পক্ষের মধ্যে চুক্তি বা নিষ্পত্তিনামা বা কোন প্রচলিত প্রথা বা কোন বিজ্ঞপ্তি বা কোন আদেশ বা কোন নোটিফিকেশন বা অন্য কোনভাবে স্বীকৃত কোন অধিকার প্রয়োগের বিষয়ও এতে অন্তর্ভূক্ত রয়েছে।
- এই ধারার মাধ্যমে কোন স্বীকৃত অধিকার প্রয়োগের জন্য শ্রম আদালতে দরখাস্ত করা যাবে।

এই অভিযোগ বা অনুযোগ নিরসন সংক্রান্ত ব্রোশিউরটি কোন বাধ্যকরী আইনি দলিল নয়; এটি বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ ও বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা ২০১৫ হতে গৃহীত একটি সংকলন মাত্র। এখানে বর্ণিত সকল ধরনের অভিযোগ নিরসন প্রক্রিয়ার সার্বিক পর্যালোচনায় দেখা যায় একজন শ্রমিককে একটি নির্দিষ্ট ধরণের অভিযোগ নিরসনের জন্য ভিন্ন রকমের একেকটি পদ্ধতি অনুসরন করতে হচ্ছে, বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের দারস্থ হতে হচ্ছে যা কিনা কর্মে নিয়োজিত সাধারণ বা স্বল্প-শিক্ষিত শ্রমিক কর্মচারীর পক্ষে অনুসরণ করা কঠিন হয়ে পড়ছে।

এই পর্যালোচনার প্রেক্ষিতে বলা যায় যে, শ্রম আইনে একটি সুনির্দিষ্ট কাঠামো-ভিত্তিক পদ্ধতি সংযোজন করা উচিত সকল ধরনের অভিযোগ সমাধানের জন্য। এছাড়াও বর্তমান বিশ্বে অত্যন্ত দক্ষতা, স্বচ্ছতা ও সর্বজনগৃহীত অভিযোগ নিরসন পদ্ধতি হিসেবে বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি বা Alternative Dispute Resolution (ADR) পদ্ধতির ব্যাপক প্রয়োগ লক্ষ্য করা যাচ্ছে।

এই পদ্ধতি বাংলাদেশেও বিভিন্ন সেক্টরে বা ক্ষেত্রে বিগত প্রায় তিন দশক ধরে সমাদৃত ও ব্যবহৃত হয়ে আসছে। প্রতিনিয়ত এর ব্যাপ্তি বৃদ্ধি পাচ্ছে ও উন্নতি সাধন হচ্ছে। একটি স্বাধীন ও এককভাবে দায়িত্বশীল প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে বিকল্প বিরোধ নিরসনের প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি অনুসরণের মধ্য দিয়ে কর্মক্ষেত্রে সৃষ্ট সকল অভিযোগ বা অনুযোগ নিরসনের প্রক্রিয়া হয়তোবা আমাদের দেশেও চালু হবে যা কিনা ব্যক্তিগত বা সামষ্টিক সকল ধরনের অভিযোগ বা অনুযোগ নিরসনে আরও কার্যকর সুফল বয়ে আনবে।

Sweden
Sverige

EMBASSY
OF DENMARK

আইএলও কান্ট্রি অফিস ফর বাংলাদেশ
পিপিডি সেক্রেটারিয়েট অফিস কমপ্লেক্স
ব্লক # এফ, প্লট # ১৭/ বি এন্ড সি
আগারগাঁও, শের-ই-বাংলা নগর
ঢাকা-১২১৭, বাংলাদেশ
ফোনঃ +৮৮ ০৯৬৭৮৭৭৭৪৫৬-৭
ই-মেইলঃ dhaka@ilo.org
www.ilo.org/bangladesh