

Training on Basic Understanding on Compliance

Center of Excellence for Leather Skill Bangladesh Limited (COEL)

Pallibiddut, Chandra, Kaliakoir, Gazipur

Jointly Organised By:

- Leathergoods, Footwear Manufactures and Exporters' Association of Bangladesh (**LFMEAB**)
- Bangladesh Economic Growth Programme (**BEGP**) Project, MOC, GOB)

In Cooperation With

Leather Sector Business Promotion Council (LSBPC)

কমপ্লায়েন্স

কমপ্লায়েন্স কি? বাংলাদেশ সরকারের শ্রম আইন এবং শিল্প কারখানা সম্পর্কিত আইন সমূহ মেনে শ্রমিকদের জন্য সকল সুযোগ সুবিধা সমূহ সচারচর

করাই হল কমপ্লায়েন্স ।

অনুকরণকারী আইন সমূহ:

- ✚ বাংলাদেশ শ্রম আইন
- ✚ বাংলাদেশ জাতীয় দালান কোর্ড (BNBC)
- ✚ কারখানা আইন আওতা
- ✚ নির্ভাপন আইন মজুরী (গ্যাজেট)
- ✚ বাংলাদেশ রপ্তানি প্রক্রিয়াকারী এলাকা (BEPZA) মানদণ্ড



পটভূমি:

- ১ম: ১১ই অক্টোবর, ২০০৬
- ২য়: ৪ঠা মে, ২০০৮
- ৩য়: ১২ই নভেম্বর, ২০০৯
- ৪র্থ: ৩০ শে জুন, ২০১০
- ৫ম: ২২ শে জুলাই, ২০১৩

সার সংক্ষেপ

- অধ্যায় : একুশ
- ধারা: তিন শত চয়ান

বাংলাদেশ শ্রম আইন:

অধ্যায়গুলোর শিরোনাম:

১. প্রারম্ভিক
২. নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী
৩. কিশোর শ্রমিক নিয়োগ
৪. প্রসূতিক কল্যাণ সুবিধা
৫. সাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থ
৬. নিরাপত্তা
৭. সাস্থ্য, সাস্থ্যবিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান
৮. কল্যাণমূলক ব্যবস্থা
৯. কর্মঘন্টা ও ছুটি
১০. মজুরী বোর্ড
১১. দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ
১২. ট্রেড ইউনিয়ন ও শিল্প সম্পর্কে
১৩. বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল, আইনগত কার্যধারা ইত্যাদি
১৪. কোম্পানির মুনাফার শ্রমিকের অংশগ্রহণ
১৫. ডক শ্রমিকের নিয়োগ এবং নিরাপত্তা
১৬. ভবিষ্যৎ তহবিল
১৭. শিক্ষাহীনতা
১৮. অপরাধ দণ্ড এবং পদ্ধতি
১৯. প্রশাসন, পরিবর্তন ইত্যাদি
২০. বিবিধ

শ্রমিক?

যে সকল ব্যাক্তিবর্গের ব্যবস্থাপনা, সুপারভিশন এবং প্রশাসনিক ক্ষমতা থাকেনা শুধুমাত্র তাদেরকেই আমরা শ্রমিক বলতে পারব। এটি শুধুমাত্র শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য।

►দনিক কর্মঘন্টা:

কোন প্রাপ্তবয়স্ক শ্রমিক কোন প্রতিষ্ঠানে সাধারণত দৈনিক ১০ ঘন্টার বেশি সময় কাজ করবেন না বা তাকে দিয়ে কাজ করানো যাবে না (২ ঘন্টা অতিরিক্ত কর্মঘন্টা সহ)

সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা :

কোন প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিক সাধারণত সপ্তাহে ৬০ ঘন্টার বেশি (অতিরিক্ত কর্মঘন্টা সহ) এবং কোন বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে ৫৬ ঘন্টার বেশি সময় (অতিরিক্ত কর্মঘন্টা সহ) কাজ করবেন না বা তাকে দিয়ে কাজ করানো যাবে না।



বিশ্রাম বা আহ্বারের জন্য বিরতি:

কোন প্রতিষ্ঠানে কোন শ্রমিক কাজ করতে বাধ্য নন, যদি কর্তৃপক্ষ তাকে বিশ্রাম বা আহ্বারের জন্য নিম্নোক্ত ভাবে বিরতি না দেন।

- অন্তত ১ ঘন্টা, যদি সে কোন দিনে ৬ ঘন্টা অতিরিক্ত কাজ করেন।
- অন্তত আধা ঘন্টা যদি সে কোন দিনে ৫ ঘন্টার অতিরিক্ত কাজ করেন,
- অন্তত ১ ঘন্টা, অনুর্ ছদ (ক) মোতাবেক অথবা দুটি এরূপ বিরতি যা অনর্ ছদ (খ) মোতাবেক হবে, যদি সে কোন দিনে ৮ ঘন্টার অধিক কাজ করে থাকেন।



সর্বোচ্চ কর্মঘন্টা:

	►দনিক	সাপ্তাহিক
সাধারণ কর্মঘন্টা	০৮	৪৮
অতিরিক্ত কর্মঘন্টা	০২	১২
মোট কর্মঘন্টা	১০	৬০

সাপ্তাহিক ছুটিঃ

কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কোন শ্রমিক প্রতি সপ্তাহে এক দিন সাপ্তাহিক ছুটি পাবেন।



ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি:

যদি কোন শ্রমিক প্রাপ্য সাপ্তাহিক ছুটি বিবেচনা করে ঐ ছুটির সম সংখ্যক করতে হবে।



থেকে বঞ্চিত হন তবে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব অবস্থা ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি মঞ্জুর

অতিরিক্ত সময়ের কাজ:

অধিকাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত

অতিরিক্ত সময় কাজের জন্য একজন মজুরী ও মহার্ঘভাতা এবং এডহক মজুরী যদি থাকে এর সাধারণ হারের দ্বিগুণ হারে ভাতা পাবেন।



ভাতা :

শ্রমিক তার মূল বা অন্তর্বর্তী কোন

অতিরিক্ত সময়ের কাজের মজুরীর হিসাব করার সূত্র:

মূল মজুরী + (মহার্ঘভাতা+ এডহক বা অন্তর্বর্তী কোন মজুরী যদি থাকে)

..... □২□ অতিরিক্ত কর্মঘন্টা সংখ্যা
২০৮

মহিলা শ্রমিকদের জন্য সীমিত কর্মঘন্টা:

কোন মহিলা শ্রমিককে তার বিনাঅনুমতিতে কোন প্রতিষ্ঠানে রাত ১০ ঘটিকা হতে ভোর ৬ ঘটিকা পর্যন্ত সময়ের মধ্যে কোন কাজ করতে দেয়া হবে না।



নন- কমপ-।য়েন্স এর উদাহরণ:

- অতিরিক্ত ঙ্জনিক/ সাপ্তাহিক কর্মঘন্টা
- সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করানো
- মহিলা শ্রমিক দিয়ে রাতে কাজ করানো

- এক ঘন্টা আহাৰ ও বিশ্রামের বিরতির পরিবর্তে আধা ঘন্টার বিরতি দেয়া।

শ্রমিকের দায়িত্ব সমূহ:

শ্রমিকদের উচিত হবে-

- কারখানায় কর্মরত অবস্থায় পরিচয় পত্র পরিধান/ বহন করা
- সময়মত কারখানায় আসা
- পাস কার্ড সিস্টেম চালু আছে এমন কারখানার শ্রমিকগণ, কারখানায় প্রবেশ এবং বাহির হওয়ার সময় অবশ্যই যথাযথ ভাবে পাস কার্ড ব্যবহার ও সংরক্ষণ করবেন। যদি কারখানায় পাস কার্ড সিস্টেম না

থাকতে তাহলে শ্রমিকগণ কর্তৃপক্ষকে হাজিরা লগবই/ রেজিস্ট্রারের সংক্রান্ত তথ্য সংরক্ষণের জন্য অনুরোধ করবেন।

অতিরিক্ত সময়ব্যাপী কাজ করার ফলাফল:

- অতিরিক্ত কাজের কারণে শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের ক্ষতি হতে পারে
- অতিরিক্ত সময় কাজ করার কারণে শ্রমিকদের কাজের প্রতি মনোযোগ নষ্ট হয় এবং আঘাত জনিত দুর্ঘটনার ঝুঁকি বাড়ে
- শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতা কমে যায়
- পরিবারের সদস্যদেরকে এবং সামাজিক অনুষ্ঠানে বেশী সময় দেয়া যায় না। ▪ স্বপ্রণদিত হয়ে কাজ করার স্পৃহা কমে যায়।

মজুরী ও সুবিধা:

মজুরীর সংজ্ঞা : মজুরী বলতে চাকুরীর শর্তপূরণ সাপেক্ষে প্রদেয় সকল প্রকার পারিতোষিক সহ অন্য যে কোন অতিরিক্ত পারিশ্রমিক (যেমন- চাকুরীর

অবসান, মৃত্যুজনিত এবং অবসরগ্রহণ জনিত সুবিধা) ইত্যাদি।



মজুরীর অন্তর্ভুক্ত হবে না এমন সুবিধা সমূহ:

- ✚ বাসস্থান সংস্থান, আলো, পানি, চিকিৎসা সুবিধা বা অন্য কোন সুবিধা

প্রদানের মূল্য অথবা সরকার কর্তৃক সাধারণ বা বিশেষ আদেশ দ্বারা বাদ দেয়া হয়েছে এরূপ কোন সেবার মূল্য

অবসর ভাতা তহবিল বা ভবিষ্যত তহবিলে মালিক কর্তৃক প্রদত্ত কোন চাদাঁ

কোন ভ্রমন ভাতা অথবা কোন ভ্রমন রেয়াতের মূল্য

কাজের প্রকৃতির কারণে কোন বিশেষ খরচ বহন করার জন্য কোন শ্রমিককে প্রদত্ত অর্থ।

✚ নিম্নলিখিত পাওনাগুলি মজুরীর অন্তর্ভুক্ত হবে:

- ✚ নিয়োগের শর্ত মোতাবেক প্রদেয় কোন বোনাস অথবা অন্য কোন অতিরিক্ত **পারিশ্রমিক**
- ✚ ছুটি, বন্ধ অথবা অধিক কাল কর্মের জন্য প্রদেয় কোন **পারিশ্রমিক**।
- কোন আদালতের আদেশ অথবা পক্ষদ্বয়ের মধ্যে কোন রোয়েদাদ বা নিষ্পত্তির অধীনে প্রদেয় কোন **পারিশ্রমিক**,
- **ছাটাই, ডিসচার্জ, অপসারণ, পদত্যাগ, অবসর, বরখাস্ত অথবা অন্য যে কোন ভাবেই চাকুরীর অবসান**
হোক না কেন, এর কারণে কোন চুক্তি বা এই আইনের অধীন প্রদেয় কোন অর্থ
- **লে- অফ অথবা সাময়িক বরখাস্ত** কারণে প্রদেয় অর্থ **মজুরী পরিশোধের দায়িত্ব:**
- ✓ প্রত্যেক মালিক তার শ্রমিকদের আইনের অধীনে প্রাপ্য সকল মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন।
- ✓ যদি ঠিকাদার কর্তৃক কোন শ্রমিক প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত হন তবে মালিক তার প্রাপ্য সকল মজুরী পরিশোধের জন্য দায়ী থাকবেন
(যেমন নিরাপত্তা প্রহরী)।
- ✓ ক্ষেত্রবিশেষ ঠিকাদার কর্তৃক নিযুক্ত কোন শ্রমিকের মজুরী ঐ ঠিকাদার কর্তৃক পরিশোধ না করা হলে সে ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের মালিক উক্ত শ্রমিকের মজুরী পরিশোধ করে ঠিকাদারের নিকট থেকে তা সমন্বয় করবেন। **মজুরী নিম্নতম হার:**



নিম্নতম মজুরী হারের কম হারে মজুরী প্রদান নিষিদ্ধ

- কোন মালিক কোন শ্রমিককে অন্তত পক্ষে নূন্যতম মজুরী বোর্ড কর্তৃক ঘোষিত কর্তৃক ঘোষিত নূন্যতম মজুরী প্রদান করবেন।
- যদি কোন চুক্তি বা রোয়েদানের অধীন বা অন্য কোন কারণে একজন শ্রমিক অধিক হারে মজুরী **পাওয়ার** অথবা অন্য কোন প্রথা অনুযায়ী সুযোগ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হন তবে তিনি সেগুলো অব্যাহতভাবে পাওয়ার অধিকারী হবেন।

মজুরী ও

সুবিধা:

তালিকা 'ক' মাস: ২৬ দিন (২০৮)
ঘণ্টা

৩	গেড-৩ ১। স্যাম্পল মেশিনিস্ট ২। মেকানিক ৩। সিনিয়র সেলাই মেশিন অপারেটর ৪। সিনিয়র উইনিং মেশিন অপারেটর ৫। সিনিয়র নিটিং মেশিন অপারেটর ৬। সিনিয়র নিটিং মেশিন অপারেটর ৭। সিনিয়র কাটার ৮। সিনিয়র কোয়ালিটি ইনসপেক্টর ৯। সিনিয়র মার্কার/ সিনিয়র ড্রইং ম্যান ১০। সিনিয়র লাইন লিডার ১১। সিনিয়র ওভারলক মেশিন অপারেটর ১২। সিনিয়র বাটন মেশিন অপারেটর ১৩। সিনিয়র কাটার মেশিন ম্যান	৪০৭৫	৫%	১৬৩০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৮০০
৪।	গেড-৪ মেশিন ১। সেলাই অপারেটর মেশিন ২। উইনিং অপারেটর মেশিন ৩। নিটিং অপারেটর	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০

	৫। মারকার/ উইংম্যান/ ইউংম্যান ৬। কাটার ৭। প্রেসিংম্যান/প্রসিংমান ৮। প্রেসিংম্যান/ প্রেসিংম্যান ৯। ফোল্ডার (ফিনিশিং সেকশন ১০। প্যাকার							
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯
	১১। কোয়ালিটি ইন্সপেক্টর ১২। ওভারলক মেশিন অপারেটর ১৩। বাটন মেশিন অপারেটর ১৪। কাল্পড্রই মেশিন অপারেটর ১৫। পলিম্যান/ ওয়ান পলি ১৬। প্যাকিং ম্যান/ প্যাকিং ওয়ান ১৭। লাইন লিডার	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০
৫।	গ্রেড-৫ ১। জুনিয়র সেলাই মেশিন অপারেটর ২। জুনিয়র উইনডিং মেশিন অপারেটর ৩। জুনিয়র নিটিং মেমিন অপারেটর ৪। জুনিয়র লিফ্টিং	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০

	মেশিন অপারেটর							
	<p>৫। জুনিয়র মার্কার/ জুনিয়র ড্রইংম্যান</p> <p>৬। জুনিয়র কাটার</p> <p>৭। জুনিয়র মেডিং অপারেটর</p> <p>৮। জুনিয়র প্রেসিংম্যান/ জুনিয়র প্রেসিংওম্যান জুনিয়র ফিনিসিং আয়রনম্যান</p> <p>৯। জুনিয়র প্রেসিংম্যান/ জুনিয়র প্রেসিংওম্যান</p> <p>জুনিয়র ফিনিসিং আয়রনম্যান/ জুনিয়র ফিনিসিং আয়রন ম্যান ৯। ফোল্ডার (ফিনিসিং সেকশন)</p>							
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯

	১০। জুনিয়র ইলেকট্রিশিয়ান ১১। জুনিয়র প্যাকার ১২। জুনিয়র ওভারলক মেশিন অপারেটর ১৩। জুনিয়র বাটন মেশিন অপারেটর ১৪। জুনিয়র কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯
৬।	হেড-৬ ১। সাধারণ সেলাই মেশিন অপারেটর ২। সাধারণ উইনডিং মেশিন অপারেটর	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০
	৩। সাধারণ নিটিং মেশিন অপারেটর ৪। সাধারণ লিঙ্কিং মেশিন অপারেটর ৫। সাধারণ মোল্ডিং অপারেটর ৬। সাধারণ ফিউজিং মেশিন অপারেটর ৭। সাধারণ কালার টানিং মেশিন অপারেটর ৮। সাধারণ ওভারলক মেশিন অপারেটর ৯। সাধারণ বাটন মেশিন অপারেটর ১০। সাধারণ কাঞ্চাই মেশিন অপারেটর							
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯

৭।	হেড-৭ ১। সহকারী সেলাই মেশিন অপারেটর ২। সহকারী উইনডিং মেশিন অপারেটর ৩। সহকারী নিটিং মেশিন অপারেটর ৪। সহকারী লিফ্টিং মেশিন অপারেটর ৫। সহকারী মেন্ডিং অপারেটর ৬। সহকারী কাটার ৭। সহকারী মাকার/ সহকারী ড্রইংম্যান/ সহকারী উইং ওম্যান ৮। পকেট ক্রিজিং	৩৮০০	৫%	১৫২০	২৫০	২০০	৬৫০	৬৪২০
	মেশিন অপারেটর সহকারী ড্রইং ওম্যান ৯। লাইন আয়রনম্যান/ লাইন আয়রন ওম্যান ১১। ওভারলক মেশিন সহকারী ১২। বাটন মেশিন সহকারী ১৩। কাঞ্চগাই মেশিন সহকারী ১৪। ফিনিসিং সহকারী							
১	২	৩	৪	৫	৬	৭	৮	৯

৮।	শিক্ষানবীশ
ক)	শিক্ষানবীশকাল হইবে ৩ (তিন) মাস।
খ)	শিক্ষানবীশকালীন শিক্ষানবীশ শ্রমিক প্রশিক্ষণ ভাতা হিসাবে সর্বসাকুল্যে ৪১৮০ (চার হাজার একশত আশি) (মূল মজুরী ২২০০ টাকা বাড়ী ভাড়া মূল মজুরীর ৪০% হারে ৮৮০, চিকিৎসা ভাতা ২৫০, যাতায়াত ভাতা ২০০, খাদ্য ভাতা ৬৫০) টাকা প্রাপ্ত হইবেন।
গ)	একজন শ্রমিকের শিক্ষাকাল আরও ৩ (তিন) মাস বৃদ্ধি করা যাইবে যদি কোন কারণে প্রথম ৩ (তিন) মাস শিক্ষানবীশকালে তাহার কাজের মান নির্ণয় করা সম্ভব না হয়। শিক্ষানবীসকাল সন্তোষজনকভাবে সমাপ্ত হইবার পর শিক্ষানবীশ শ্রমিক সংশ্লিষ্ট গ্রেডের শ্রমিক হিসাবে নিযুক্ত হইবে।

দিনঃ ৮ ঘণ্টা (আহার ও বিশ্রামের বিরতি ব্যতীত একজন শ্রমিকের কর্মঘণ্টা)

মজুরীকাল স্থিতিকরণঃ মালিক মজুরী পরিশোধের জন্য সময়সীমা স্থির করবেন যাকে মজুরী কাল বলা হয়

এবং

কোন মজুরীকাল এক মাসের উর্ধ্ব হবে না।



মজুরী পরিশোধের সময়ঃ

- ✓ প্রত্যেক শ্রমিককে মজুরীকাল শেষ হওয়ার পরবর্তী সাত কর্মদিবসের মধ্যে তার মজুরী পরিশোধ করতে হবে।
- ✓ সকল মজুরী কর্মদিবসে পরিশোধ করতে হবে।

কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরী কর্তনঃ

কর্মস্থলে অনুপস্থিতির কারণে কোন শ্রমিকের মজুরী থেকে কর্তন করা যাবে কেবল মাত্র তার অননুমোদিত অনুপস্থিত কালীন সময় বা দিনের বিপরীত।

যখন কোন শ্রমিক কাজে উপস্থিত ছিলেন এমন সময়সীমার বিপরীতে কোন ধরনের কর্তন করা যাবে না। এরূপ

কোন কর্তন করা যাবে না, যে সময়/ দিনের জন্য একজন শ্রমিক কাজ করতে বাধ্য ছিলেন না।

ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরী কর্তনঃ

কোন শ্রমিকের অবহেলা বা গাফিলতির কারণে যদি মালিকের বা সম্পত্তির ক্ষতি বা বিনষ্ট হয় তবে তার জন্য মজুরী কর্তন করা যাবে।

- এরূপ কর্তনের পূর্বে, মালিককে ন্যায় বিচারের নীতি অনুসরণ করে শ্রমিককে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ দিতে হবে।
- এরূপ সকল কর্তন বিধিদ্বারা নির্ধারিত রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে।

সেবা প্রদানের জন্য মজুরী কর্তন:

মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সেবার জন্য কোন শ্রমিকের মজুরী হতে কোন কর্তন করা যাবে না, যদি না-

- মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সেবা নিয়োগের শর্ত অনুসারে অথবা অন্যভাবে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক কর্তৃক গৃহীত হয়।
- এরূপ কর্তন মালিক কর্তৃক সরবরাহকৃত বাসস্থান, সুযোগ সুবিধা বা সেবার মূল্যের সমান হতে হবে।

জরিমানা:

- কোন মজুরী মেয়াদে প্রদেয় মজুরীর এক দশমাংশের অধিক পরিমাণ অর্থ কোন শ্রমিককে জরিমানা করা যাবে না।
- পনের বৎসরের কম বয়স্ - কোন শ্রমিকের উপর জরিমানা আরোপ করা যাবে না।
- কোন শ্রমিকের উপর আরোপিত জরিমানা কিস্তি ভিত্তিতে অথবা তা আরোপের তারিখ হতে ষাট দিন অতিক্রান্ত হওয়ার পর আদায় করা যাবে না।
- কোন জরিমানা, যে অপরাধের জন্য আরোপিত হয়েছে সে অপরাধ সংঘটনের তারিখেই তা আরোপিত হয়েছে বলে গণ্য করা হবে।
- সকল জরিমানা এবং উহার আদায় একটি রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে এবং আদায়কৃত জরিমানা কেবলমাত্র প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত শ্রমিকগণের কল্যাণমূলক কাজে ব্যয় করা যাবে।

নৈমিত্তিক এবং পীড়াছুটি:

নৈমিত্তিক ছুটি: প্রত্যেক শ্রমিক প্রত্যেক পঞ্জিকা বৎসরে পূর্ণ মজুরীতে ১০ দিনের নৈমিত্তিক ছুটি পাওয়ার অধিকারী হবেন।

বাৎসরিক ছুটি:

কোন প্রতিষ্ঠানে অর্বিধি ছন্নভাবে এক বৎসর চাকুরী করেছেন এমন প্রত্যেক শ্রমিক পরবর্তী বারো মাস সময়ে তার পূর্ববর্তী বারো মাসের কাজের জন্য মজুরী নিম্নবর্ণিত হারে ছুটি পাবেন-

- প্রাপ্তবয়স্ - শ্রমিকের বেলায় প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য একদিন
- অপ্রাপ্ত বয়স্ - শ্রমিকের বেলায় প্রতি ১৫ দিন কাজের জন্য একদিন মঞ্জুরকৃত কোন ছুটির সময়ে মধ্যে যদি অন্য কোন ছুটি পড়ে তাহলে ঐ ছুটিও বাৎসরিক ছুটির অন্তর্ভুক্ত হবে।

অভোগকৃত বাৎসরিক ছুটির জমা হবে। জমাকৃত বাৎসরিক ছুটি প্রাপ্ত বয়স্ - শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৪০ দিন এবং অপ্রাপ্ত বয়স্ - শ্রমিকের ক্ষেত্রে ৬০ দিন পর্যন্ত হবে।

বাৎসরিক ছুটি:



কোন শ্রমিক বাৎসরিক ছুটির জন্য দরখাস্ত করলে যদি মালিক কোন কারণে তা নামঞ্জুর করেন তাহলে না- মঞ্জুর হওয়া ছুটি জমাকৃত বাৎসরিক ছুটির অতিরিক্ত পাওনা হিসাবে যুক্ত হবে। বাৎসরিক ছুটির গননা করার সময় কোন শ্রমিকের ১২ মাস অর্বিা ছন্ন কাজের হিসাবের সাথে নীচে বর্ণিত দিনগুলো কর্মদিবস হিসাবে গণ্য হবে।

- কোন বন্ধের দিন।
- মজুরীসহ কোন ছুটি।
- পীড়া বা দুর্ঘটনার কারণে মজুরীসহ বা মজুরী ছাড়া ছুটি
- অনধিক ষোল সপ্তাহ পর্যন্ত প্রসূতি ছুটি।
- কোন লে অফ
- আইন সম্মত কোন ধর্মঘট বা বে আইনী কোন লক- আউট। **উৎসবছুটি :**

প্রত্যেক শ্রমিককে প্রতি পঞ্জিকা বৎসরের মজুরীসহ ১১ দিনের উৎসব ছুটি মঞ্জুর করতে হবে।

যদি কোন শ্রমিককে কোন উৎসব ছুটির দিনে কাজ করানোর প্রয়োজন হয় তবে তাকে মজুরী সহ ২ দিনের

ক্ষতিপূরণ ছুটি এবং ১টি বিকল্প ছুটি দিতে হবে।

সার্ভিস বই (চাকুরীর শর্ত):

- প্রত্যেক মালিক নিজ খরচে তার দ্বারা নিযুক্ত প্রত্যেক শ্রমিকের জন্য একটি সার্ভিস বইয়ের ব্যবস্থা করবেন।
- কোন শ্রমিক নতুন কোন মালিকের অধীনে চাকুরী নিলে তার কাছে যদি কোন সার্ভিস বই থাকে, তবে তা নতুন মালিককে হস্তান্তর করবেন এবং নতুন মালিক রসিদের বিনিময়ে সার্ভিস বইটি নিজ হেফাজতে রাখবেন।
- যদি কোন শ্রমিক সার্ভিস বইয়ের একটি কপি নিজের কাছে রাখতে ও সংরক্ষণ করতে চান তাহলে তিনি নিজ খরচে তা করতে পারবেন।
- কোন শ্রমিকের চাকুরীর অবসানের সময় মালিক তার সার্ভিস বইটি ফেরত দিবেন।
- যদি শ্রমিক ফেরতকৃত সার্ভিস বই বা সার্ভিস বইয়ের কোন কপি হারিয়ে ফেলেন তাহলে মালিক, শ্রমিকের খরচে সার্ভিস বইয়ের একটি কপি সরবরাহ করবেন।

শ্রমিকের অবসর গ্রহণ (চাকুরীর শর্ত):

কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কোন শ্রমিকের বয়স ৫৭ (সাতান্ন) বৎসর পূর্ণ হলে তিনি চাকুরী থেকে

স্বাভাবিকভাবে অবসর গ্রহণ করবেন। বয়স যাচাইয়ের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের সার্ভিস বইয়ে লিপিবদ্ধ জন্ম তারিখ উপযুক্ত প্রমাণ হিসাবে গণ্য হবে।

মালিক শ্রমিককে তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী, অথবা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয়, যা অধিক হারে প্রদান করবেন এবং এ ক্ষতিপূরণ এ আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হবে।

মৃত্যুজনিত সুবিধা (চাকুরীর শর্ত):

যদি কোন শ্রমিক কোন মালিকের অধীন অর্বিা ছন্নভাবে অশুভ দুই (২) বৎসরের অধিককাল চাকুরীরত থাকা অবস্থায় মৃত্যুবরণ করেন তাহলে মালিক মৃত শ্রমিকের কোন মনোনীত ব্যক্তি বা মনোনীত ব্যক্তির অবর্তমানে তার কোন পোষ্যকে ক্ষতিপূরণ প্রদান করবেন।

প্রত্যক পূর্ণ বৎসর বা ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী (মূল) অথবা গ্রাচুইটি, বা অধিক হবে তা প্রদান করবেন। (এ অর্থে মৃত শ্রমিক চাকরী হতে অবসর গ্রহণ করলেও যে সুবিধা পেতেন, তার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হবে)।

তবে শর্ত থাকে যে মৃত শ্রমিক যদি প্রতিষ্ঠানের কোন বাধ্যতামূলক বীমা স্ীমের আওতাভুক্ত হয় অথবা যদি তার ক্ষেত্রে দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন ক্ষতিপূরণ প্রদেয় হয়, তাহলে যা অধিক হবে তা ঐ শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রদেয় হবে।

ভবিষ্যত তহবিল (চাকুরীর শর্ত):

কোন প্রতিষ্ঠানের মালিক তার শ্রমিকদের সুবিধার জন্য ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন করতে বাধ্য থাকবেন উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য তিন- চতুর্থাংশ শ্রমিক মালিকের নিকট লিখিত দরখাস্ত পেশ করে ভবিষ্যৎ তহবিল গঠনের দাবী করেন।

যে প্রতিষ্ঠানে ভবিষ্যৎ তহবিল গঠন করা হয়েছে, সে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক স্থায়ী শ্রমিক তার চাকুরী এক বৎসর পূর্ণ করার পর প্রত্যেক মাসে ভবিষ্যৎ তহবিলে তার মাসিক মূল মজুরীর অন্যান্য সাত শতাংশ এবং অনধিক আট শতাংশের হারে চাদা প্রদান করবেন এবং মালিকও এতে একই হারে চাদা প্রদান করবেন।

চাকুরীর অবসান (চাকুরীর শর্ত):

বরখাস্ত, ইত্যাদি ব্যতীত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরীর অবসানঃ মালিক কর্তৃক একজন স্থায়ী শ্রমিকের চাকুরী অবসান করতে হলে-

- মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে ১২০ দিনের লিখিত নোটিশ অথবা নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরী প্রদান করবেন।
- প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য ক্ষতিপূরণ হিসাবে ত্রিশ দিনের মজুরী (মূল মজুরী), অথবা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয় যা অধিক হবে তা প্রদান করবেন।
- অব্যয়িত বাৎসরিক ছুটির দিনের জন্য মজুরী প্রদান (মোট মজুরী হিসাবে)
- তার অন্যান্য প্রাপ্য সুবিধাদি যেমন- প্রভিডেন্ট ফান্ড, বোনাস ইত্যাদি।



চাকুরীর অবসান (চাকুরীর শর্ত):

শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান: কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ৬০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করে তার চাকুরী হতে ইস্তফা দিতে পারবেন। যদি কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী থেকে ইস্তফা দিতে চান তাহলে সে ক্ষেত্রে তাকে নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করতে হবে। যদি কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হতে ইস্তফা দেন তাহলে সে ক্ষেত্রে মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য

ক) যদি তিনি পাচ বৎসর বা তদুর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অর্থাৎ ছন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করে

থাকেন তাহলে ১৪দিনের মজুরী (মূল মজুরী)

খ) যদি তিনি ১০ বৎসর বা তদুর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিধি ছল্লাভাবে চাকুরী করে থাকেন তা হলে ত্রিশ দিনের মজুরী (মূল মজুরী)

অসদাচরণের তালিকা (চাকুরীরত শর্ত):

নিম্নলিখিত কাজগুলো অসাদাচরণ বলে গণ্য হবে, যথা-

- ক) উপরস্থের কোন আইন সংগত বা যুক্তিসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যের সংগে সংঘবদ্ধ হয়ে ই' ছাকৃতভাবে অবাধ্যতা,
- খ) মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, প্রতারণা বা অসাধুতা
- গ) মালিকের অধীন তার বা অন্য কোন শ্রমিকের চাকুরী সংক্রান্ত ব্যাপারে ঘুষ গ্রহণ বা প্রদান,
- ঘ) বিনা ছুটিতে অভ্যাসগত অনুপস্থিতি অথবা ছুটি না নিয়ে এক সঙ্গে দশ দিনের অধিক সময় অনুপস্থিতি, ঙ) অভ্যাসগত বিলম্বে অনুপস্থিতি,

অসদাচরণের তালিকা (পরবর্তী অংশ):

- চ) প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য কোন আইন, বিধি বা প্রতিবিধান অভ্যাসগত লংঘন,
- ছ) প্রতিষ্ঠানে উ' ছ'খল বা দাংগা হাংগামামূলক আচরণ, অথবা শ'খলা হানিকর কোন কর্ম
- জ) কাজে কর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি,
- ঝ) প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত শ'খলা বা আচরণ সহ যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন।
- ঞ) মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন অথবা ক্ষতিকরণ বা হারিয়ে ফেলা।

শাস্তির পদ্ধতি (চাকুরীর শর্ত):

কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে ধারা ২৩ এর অধীন শাস্তি আদেশ প্রদান করা যাবে না, যদি না-

- ক) তার বিরুদ্ধে অভিযোগ লিখিতভাবে করা হয়,
- খ) অভিযোগের একটি কপি তাকে দেয়া হয় এবং এর জবাব দেয়ার জন্য অন্ততঃ সাত দিন সময় দেয়া হয়,
- গ) তাকে শুনানীর সুযোগ দেয়া হয়,
- ঘ) তদন্তের পর তাকে দোষী সাব্যস্ত করা হয়
- ঙ) মালিক বা ব্যবস্থাপক বরখাস্তের আদেশ অনুমোদন করেন।

বরখাস্তের (চাকুরীর শর্ত):

কোন শ্রমিকের বিনা নোটিশে বা নোটিশের পরিবর্তে বিনা মজুরীতে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা যাবে, যদি তিনি-

- ক) কোন ফে. জদারী অপরাধের জন্য দন্ডপ্রাপ্ত হন অথবা
- খ) ধারা ২৪ এর অধীন অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হন।

যদি শ্রমিককে উপরোল্লিখিত কোন কারণে চাকুরী হতে বরখাস্ত করা হয় এবং যদি তার চাকুরীর মেয়াদে অর্বিচ্ছিন্নভাবে অনূন্য এক বৎসর হয়, তবে মালিক ক্ষতিপূরণ বাবদ প্রত্যেক সম্পূর্ণ চাকুরীর বৎসরের জন্য ১৪ দিনের মজুরী অথবা গ্রাচুইটি যদি প্রদেয় হয় বা অতিরিক্ত হবে প্রদান করবেন। তবে শর্ত থাকে যে, চুরি প্রতারণা বা অসাধুতা জনিত অসদাচরণের কারণে কোন শ্রমিককে চাকুরী থেকে বরখাস্ত করা হলে, সে কোন ক্ষতিপূরণ পাবে না।

অসদাচরণ এবং দণ্ড-প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তির:

অসদাচরণের অপরাধে দোষী সাব্যস্ত কোন শ্রমিকের চাকুরী হতে বরখাস্তের পরিবর্তে, বিশেষ অবস্থার পরিশ্রেক্ষিতে নিম্নলিখিত যে কোন শাস্তি প্রদান করা যাবে, যথা-

- ক) অপসারণ,
- খ) নীচের পদে, গ্রেডে বা বেতন স্লেলে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন,
- গ) অনধিক এক বৎসরের জন্য পদোন্নতি বন্ধ,
- ঘ) অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ
- ঙ) জরিমানা,
- চ) অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত
- ছ) ভর্ৎসনা বা সতর্কীকরণ

শ্রমিকের দায়িত্ব সমূহ:

শ্রমিকদের উচিত হবে-

- মজুরী গ্রহণের সময় টাকা গুনে নেয়া,
- মজুরীর হিসাবে কোন গরমিল পাওয়া গেলে বিষয়টি সঙ্গে সঙ্গে দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যক্তিকে জানানো
- চাকুরীর অবসানের পূর্বে ৬০ দিনের নোটিশ প্রদান করা
- ছুটি নেয়ার পূর্বে আবেদন করা
- ছুটি মঞ্জুর করিয়ে কাজে অনুপস্থিত থাকা
- কোন জরুরী প্রয়োজনে কারখানায় উপস্থিত হতে না পারলে তাড়াতাড়ি সম্ভব বিষয়টি সুপারভাইজার/যথাযথ কর্তৃপক্ষকে জানানো, যেমন- আকস্মিকভাবে অসুস্থ হয়ে পড়া, দুর্ঘটনার কারণে আহত হওয়া বা অন্য কোন যৌক্তিক কারণে কাজে আসতে না পারা।
- সুপারভাইজার সকল আইন সম্মত এবং যৌক্তিক আদেশ মেনে চলা
- শৃঙ্খলা ভংগ হয় এমন সকল ধরনের কাজ থেকে নিজেদের বিরত রাখা
- মালিকের অফিসিয়াল রেকর্ড জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন, ক্ষতিকরণ বা হারিয়ে বা হারিয়ে ফেলার মত কাজ থেকে নিজেদের বিরত রাখা।

মজুরী ও সুবিধাদি প্রদানের ক্ষেত্রে শ্রম আইনের বিধান মেনে না চলার ফলাফল:

- শ্রমিকরা আর্থিক ক্ষতির শিকার হবেন, যদি তাদেরকে শ্রম আইনের বিধানের চেয়ে কম মজুরী ও সুবিধাদি দেয়া হয়।
- দেরিতে মজুরী পরিশোধ, বে আইনিভাবে চাকুরী অবসান, ছুটি না মঞ্জুর এবং নিয়ম বর্হিভূত পদ্ধতিতে অসদাচরণের শাস্তি প্রদান ইত্যাদি কারণে শ্রমিক অসন্তোষ বেরে যেতে পারে,
- কম মজুরী ও সুবিধাদি পেলে শ্রমিকের কাজের আত্মতা কমে যায়
- শ্রমিকদের স্থানান্তরের হার বেরে যায়।
- ব্যারদের কাছ থেকে ব্যবসা হারানোর ঝুঁকি অনেকাংশ বেরে যায়।

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা :

সন্তান প্রসবের পূর্বে এবং পরে নির্দিষ্ট সময়ের জন্য মহিলা শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষিদ্ধ। কোন মালিক সজ্ঞানে তার প্রতিষ্ঠানের কোন মহিলাকে তার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী

আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করতে পারবেন না।

কোন মালিক কোন মহিলাকে এমন কোন কাজ করার জন্য নিয়োগ করতে পারবে না যা দুঃস্বপ্ন বা শ্রম সাধ্য অথবা যার জন্য দীর্ঘক্ষণ দাড়িয়ে থাকতে হয় অথবা যার দ্বারা তার স্বাস্থ্য হানির সম্ভাবনা থাকে, যদি

- তার এ বিশ্বাস করার কারণ থাকে, অথবা যদি মহিলা তাকে অবহিত করে থাকেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে তার সন্তান প্রসব করার সম্ভাবনা আছে
- মালিকের জানামতে মহিলা পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করেছেন।



প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার:

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব: কোন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের দিন হতে অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হবেন। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হতে হলে একজন মহিলা শ্রমিককে তার মালিকের

অধীন তার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্তত ছয় মাস কাজ করতে হবে।

ছয় মাসের বেশী সময় কাজ করা সত্ত্বেও একজন মহিলা শ্রমিক প্রসূতি কল্যাণ



সুবিধা পাবার অধিকারী হবেন না যদি সন্তান প্রসবের সময় তার দুই বা ততোধিক সন্তান জীবিত থাকে। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ:**

প্রসূতি কল্যাণ পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি: এই আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী হলে তিনি যে কোন দিন মালিককে লিখিত বা মে.থিকভাবে এ মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের আট সপ্তাহের মধ্যে তার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এ সুবিধা যিনি গৃহণ করবেন তার নামও উলে-খ থাকবে। কোন মহিলা ঐ রূপ কোন নোটিশ প্রদান না করে থাকলে তার সন্তান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে তিনি অনুরূপ নোটিশ প্রদান করে তার সন্তান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহিত করবেন।



প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ (পরবর্তী অংশ)

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণঃ

এ আইনের অধীনে যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদেয় হতে তা উপ ধারা (২) এ উলি-খিত পছায় গণনাকরে জ্বনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক, যে ক্ষেত্রে প্রয়োজ্য গড় মজুরী হারে সম্পূর্ণ নগদে প্রদান করতে হবে।

উপ ধারা (১) এর প্রয়োজনে জ্বনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরী গণনার জন্য সংশি-ষ্ট মহিলা কর্তৃক এই অধ্যায়ের অধীন নোটিশ প্রদানের অব্যবহিত পূর্ববর্তী দিন মাসে তার প্রাপ্ত মোট মজুরীকে উক্ত সময়ে তার মোট প্রকৃত কাজের দিনগুলো দ্বারা ভাগ করতে হবে। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার হিসাব**

প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার হিসাব সম্পর্কে ধারণা দেয়ার জন্য উদাহরণ স্বরূপ রত্না নামের একজন জ্বনিয়র সুইং মেশিন অপারেটর এর প্রাপ্ত প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার বের করার পদ্ধতি নিম্নে দেখানো হলো। রত্না প্রসূতির কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার সময় ৭ম গ্রেডে কাজ করতে তার মাসিক বেতন ছিল ৫৩০০.০০ টাকা এবং সন্তান প্রসবের সম্ভাব তারিখ ছিল ১৬ই আগস্ট-২০১৩।

মাস	ছুটি	বিনা অনুমতিতে অনুপস্থতির দিন	মোট কর্মদিবস	প্রাপ্তমজুরী (টাকা)	অতিরিক্ত কর্মঘন্টা মজুরী (টাকা)	হাজিরা বোনাস (টাকা)	মোট প্রাপ্ত মজুরী (টাকা।
মার্চ ১৩	০১	০১	২৪	৫০৯৬	৭৭৯	-	৫,৮৭৫
এপ্রিল ১৩	০	-	২৪	৫৩০০	৮০৮	-	৬,১০৮
মে ১৩	-	-	২৬	৫৩০০	৮৬৫	৪০০	৬,৫৬৫
মোট			৭৪				১৮,৫৪৮

মহিলা শ্রমিকদের উচিত-

- কর্তৃপক্ষকে সম্ভাব্য সন্তান প্রসবের তারিখের কম পক্ষে ৮ সপ্তাহ পূর্বে জানানো এবং নির্ধারিত ফর্মে সকল প্রয়োজনীয় কাগজপত্র সহ প্রসূতিকালীন ছুটির জন্য আবেদন করা, তবে বিষয়টি সন্তান প্রসবের ১০ সপ্তাহ আগে কর্তৃপক্ষকে জানাতে পারলে ভাল হবে।
- সন্তান প্রসবের পর পর কর্তৃপক্ষের নিকট প্রসব সম্পর্কিত সার্টিফিকেট জমা দেয়া। **প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা না পাওয়ার ফলাফল:**

- শ্রমিকরা আর্থিক ক্ষতির শিকার হবেন,
- বা' চা প্রসবের আগে ও পরে বিশ্রাম না নিতে পারার কারণে মা ও শিশু উভয়ের স্বাস্থ্যের ক্ষতি হতে পারে
- বিশ্রাম না পাওয়ার কারণে উৎপাদনশীলতা হ্রাস পাবে
- শ্রম আইন মতে প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা না মঞ্জুর করা আইনের বড় ধরনের বরখেলাপ এবং বায়াররা কখনো এ বিষয়ে জানলে কারখানার ব্যবসায়িক ক্ষতি হওয়ার ঝুঁকি অনেক বেড়ে যাবে।
- কোন কারখানা প্রসূতিকল্যাণ সুবিধা না দিলে সেখান থেকে মহিলা শ্রমিকরা অন্য কারখানায় চলে যাবেন যেখানে এ ধরনের সুবিধা দেয়া হয়। এর ফলে শ্রমিক স্থানান্তরের হার অনেক বেড়ে যাবে এবং কারখানায় প্রতিনিয়ত দক্ষ শ্রমিক হারাবে।

ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা :

- যদি কোন পরিদর্শকের নিকট ইহা প্রতীয়মান হয় যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কোন ভবন বা ইহার কোন অংশ অথবা ইহার কোন পথ, যন্ত্রপাতি বা প-স্ট বা ভবনের আভ্যন্তরীণ জরদ্যুতিক ব্যবস্থা এমন অবস্থায় আছে যে, ইহা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য বিপদজনক, তাহা হইলে তিনি মালিকের নিকট লিখিত আদেশ জারি করিয়া, উহাতে উল্লেখিত সময়ের মধ্যে তাহার মতে কি কি ব্যবস্থা গ্রহণ করা প্রয়োজন উহা গ্রহণ করিবার নির্দেশ দিতে পারিবেন।



বদ্যুতিক নিরাপত্তা :

অন্তরিত বা অপরিবাহী বস্তু দ্বারা আবৃত জরদ্যুতিক তার ইলেকট্রিক্যাল ডিসট্রিবিউশন বোর্ডের সামনে রাখার ম্যাট বাংলাদেশের চামড়া শিল্পে সৃষ্ট বেশীরভাগ অগ্নিকাণ্ডের কারণই হলো জরদ্যুতিক ড্রুটি সংক্রান্ত।
যেমন-



শর্টসার্কিট: ড্রুটিপূর্ণ বা ঢিলা জরদ্যুতিক তার সংযোজ প্রণালী এবং এর সংযোগ, বিশেষ করে কাপড় ভাজ করার কাজে ব্যবহৃত জরদ্যুতিক ইস্ত্রির সংযোগ প্রণালী খুবই ঝুঁকিপূর্ণ থাকে। বেশীরভাগ ক্ষেত্রে দেখা যায়, যে সকল জরদ্যুতিক তার ইস্ত্রির সাথে সংযোগ দেয়ার কাজে অনবরত ব্যবহৃত হে' ছ তা সঠিকভাবে সংযোজন বা বাধা হয়নি।

ঢিলা জ্বদ্যুতিক তার যে কোনসময় ইঞ্জির নেগেটিভ এবং পজেটিভ প্রান্সেড্র সাথে এক সঙ্গ মিলিতভাবে স্পর্শ করতে পারে, যা থেকে জ্বদ্যুতিক স্কুলিঙ্গ সৃষ্টি হতে পারে। এ সব ক্ষেত্রে াবদ্যুতিক শক বা ধাক্কা এবং অগ্নিকাণ্ডের ঝুঁকি প্রবল।

লিন্ট বা বুল (ক্ষুদ্র আশ জাতীয় ধূলিকণা):

যেভাবে এ সমস্যা দেখা যায়-

- জ্বদ্যুতিক তারের চ্যানেলের উপর লিন্ট বা আশ জাতীয় ধূলিকণা জমা হওয়া।
- াবদ্যুতিক কন্ট্রোল প্যানেলের অভ্যন্তরে লিন্ট বা আশ জাতীয় ধূলিকণা জমা হওয়া
- সেলাই মেশিন এবং জ্বদ্যুতিক মোটরের অভ্যন্তরে লিন্ট বা আশ জাতীয় ধূলিকণা জমা হওয়া (সব সময় এটি দেখা যায়)
- বিদ্যুত সরবরাহ উঠা- নামার কারণে বা শর্টসার্কিট থেকে আগুনের স্কুলিঙ্গ সৃষ্টি হয়ে আশ জাতীয় ধূলিখনায় গিয়ে ছিটকে পড়তে পারে এবং এ থেকে কারখানায় আগুন ধরে যেতে পারে। অপারেটরকে আঘাত/ আহত না করে অথবা দালান এবং পরিবেশের উপর কোন



ক্ষতিকর প্রভাব না ফেলে। কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা এড়াতে সকল যন্ত্রপাতিতে প্রয়োজন অনুযায়ী পুলি/ ডি বেল্ট কভার, নিডল গার্ড আই গার্ড

এবং ডি রিং গার্ড ইত্যাদি থাকা উচিত

নিম্নে, পদক্ষেপসমূহ গ্রহণের মাধ্যমে ঋদ্যুতিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করা যায় -

- সনদপ্রাপ্ত ইলেকট্রিশিয়ান নিয়োগ দান।
- সকল ত্রুটিপূর্ণ ঋদ্যুতিক তার অপসারণ
- সকল ঋদ্যুতিক যন্ত্রপাতি বা স্থাপনা নির্দিষ্ট সময় পর পর পরীক্ষা করা
- ভাঙ্গা সুইচ, প-গ বা ছিদ্রযুক্ত ঋদ্যুতিক তার ব্যবহার না করা।
- কাঠের ঋদ্যুতিক ডিসট্রিবিউশন বোর্ডসমূহ পাল্টিয়ে এ্যাবোনেট শীট প্রতিস্থাপন করা।
- সকল বুল বা আশজাতীয় ধূলিকণা না নিয়মিতভাবে পরিষ্কার করা
- মেশিনের মোটর কে কসিং খুলে নিয়মিত পরীক্ষা এবং পরিষ্কার করা যাতে সেখানে আশজাতীয় ধূলিকণা জমতে না পারে।
- কাজ শেষে সকল ঋদ্যুতিক ইন্সট্রিকে ঋদ্যুতিক সংযোগ হতে বিচ্ছিন্ন করার পর মেঝেতে রাখতে হবে।



ঋদ্যুতিক নিরাপত্তার একটি উৎকৃষ্ট অনুশীলন



যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা র সাধারণ ধারণা হলো যে যখন কোন যন্ত্র ব্যবহৃত হবে তখন তা যে

ন যন্ত্রচালক বা

যন্ত্রপাতির নিরাপত্তার একটি উৎকৃষ্ট অনুশীলন



অগ্নিকান্ডের ব্যাপারে সতর্কতা অবলম্বন:

অগ্নিনির্বাপন যন্ত্রপাতি, কন্ট্রোল প্যানেল, বহির্গমন পথ ও সম্ভাব্য আগুনের উৎস সমূহের সামনে হালুদ রং এর বক্স আকৃতির চিহ্ন বা অন্য কোন চিহ্ন থাকা উচিত এবং চিহ্নিত এলাকা সমূহ সব সময়ের জন্য



পরিষ্কার ও বাধামুক্ত রাখতে হবে। কারখানার প্রতিটি তলার বহির্গমন পথের সামনে অগ্নি বহির্গমন নকশা লাগতে হবে।

অগ্নিকান্ডের ব্যাপারে সতর্কতা অবলম্বন :

অগ্নিনির্বাপন যন্ত্রপাতি, কন্ট্রোল প্যানেল, বহির্গমন পথ ও সম্ভাব্য আগুনের উৎস সমূহের সামনে হালুদ এর এর বক্স

আকৃতির চিহ্ন বা অন্য কোন পরিষ্কার ও বাধামুক্ত রাখতে হবে।

জরুরী অবস্থা :

- সবচেয়ে কাছের এলার্ম সুইচটি টানুন/ চাপুন
- অতি শিঘ্রই ভবনটি খালি করুন



যদি আপনি কোন হুশিয়ারী সংকেত শুনতে পান ধরে নিবেন না এটি একটি- মহড়া, আপনার বাঁচা মরা এর উপর নির্ভর করতে পারে।



করা প্রয়োজন।

ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পিপিই):

- ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম উত্তরি করা হয়েছে শ্রমিকদের আঘাত প্রাপ্তির তীব্রতা প্রতিরোধে এবং এর সম্ভাব্যতা কমাতে।
- শ্রমিকদেরকে পিপিই সরবরাহ করার আগে কর্তৃকপক্ষ আবশ্যিক কর্মস্থল যাচাই করবেন এবং সিদ্ধান্ত নিবেন কি ধরনের ঝুঁকির জন্য পি পি ই ব্যবহার

ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পি পি ই):

- কারখানা অবশ্যই বিনা মূল্যে ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পিপিই) সরবরাহ করবে। ■ কারখানা অবশ্যই শ্রমিকদেরক পিপি ব্যবহারের গুরুত্ব ও পদ্ধতি সম্পর্কে প্রশিক্ষণার্থীদের।

ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পিপিই):

কি কি প্রতিরোধ করা প্রয়োজন

- মাথা
- চোখ
- মুখমণ্ডল
- কান
- ফুসফুস
- হাত
- পা
- ত্বক
- পোশাক, ইত্যাদি।



ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পিপিই):

- সেফটি গ্লাস : প্রাথমিক রক্ষাকারী যা চোখকে বিভিন্ন ধরনের বিপদ থেকে রক্ষা করতে সাহায্য করে।



- গগজ: প্রাথমিক রক্ষাকারী যা চোখকে উড়ন্ত টুকরা, বস্ত্র, বড় ভাঙ্গা অংশ এবং কণা থেকে রক্ষা করতে সাহায্য করে।



- ফেস শীল্ড : মাধ্যমিক/ দ্বিতীয় স্তরের রক্ষাকারী যা সম্পূর্ণ মুখমণ্ডলকে অনাবৃত রাখলে যে পিবদ ঘটতে পারে তা থেকে সুরক্ষা করে।



নিরাপত্তাহীন বা ঝুঁকিপূর্ণ কর্মপরিবেশের প্রভাব:

দালানের অবকাঠামো:

দালানের অবকাঠামো যদি ত্রুটিপূর্ণ হয় তাহলে তা শ্রমিকদের জীবনকে মারাত্মক ঝুঁকিপূর্ণ করে তুলবে। অনেক সময় এর কারণে দালান ভেঙ্গে পড়ার ঘটনাও ঘটতে পারে।

▶বদ্যুতিক নিরাপত্তা:

ত্রুটিপূর্ণ জ্বদ্যুতিক সংযোগ/ সংযোজন প্রণালী থেকে জ্বদ্যুতিক শক এক অগ্নিকাণ্ডের ঘটনা ঘটতে পারে। এ উভয় কারণ শ্রমিকের মৃত্যু ডেকে আনতে পারে।

ত্রুটিযুক্ত মেশিন:

ত্রুটিযুক্ত মেশিনও কর্মক্ষেত্রে গুরুতর আহত হবার ঘটনা ঘটাতে পারে যেমন বিদ্যুৎ স্পষ্ট হওয়া, অরক্ষিত মেশিন বেল্ট এবং কাটিং এলাকা থেকে আহত হওয়ার সম্ভাবনা সৃষ্টি হয়।

নিরাপত্তাহীন বা ঝুঁকিপূর্ণ কর্মপরিবেশের প্রভাব:

পণ্য উঠানো- নামানো এবং গুদামজাতকরণ- পণ্য দ্রব্যসঠিকভাবে উঠানো- নামানো এবং গুদামজাত করা না হলে, তা কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটতে পারে।

যেমন- কাপড়ের ব্যাভেল অথবা কার্ডবক্স পড়ে যে কোন ধরনের দুর্ঘটনা ঘটতে পারে।

রাসায়নিক দ্রব্যাদি

- যদি সঠিকভাবে ইনভেন্টরী এবং ঝুঁকি না করা হয় তাহলে রাসায়নিক পদার্থের কনটেইনার স্থানান্তর ও সংরক্ষণের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট বিপদও ঝুঁকির মাত্রা সঠিক ভাবে পরিমাণ করা যাবে না।
- যদি রাসায়নিক পদার্থের ব্যবহার জনিত কারণে সৃষ্ট বিপদের কারণসমূহ চিহ্নিত না করা যায়, তাহলে এ সংক্রান্ত সঠিক এবং উপযোগী কর্মপস্থা নির্ণয় করা কঠিন হবে। যার ফলে কর্মক্ষেত্রে রাসায়নিক পদার্থের ব্যবহারজনিত দুর্ঘটনা বৃদ্ধি পাবে।

নিরাপত্তাহীন বা বুকিপূর্ণ কর্মপরিবেশের প্রভাব:

রাসায়নিক পদার্থ-

- যদি শ্রমিকদের রাসায়নিক পদার্থ স্থলকে /উপচে পড়া নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কে যথার্থ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা না থাকে, তাহলে রাসায়নিক পদার্থ ব্যবহার করতে গিয়ে শ্রমিকরা চোখে এবং শরীরে আঘাত পেতে পারেন।
- যদি যথাযথ নির্দেশনা অনুযায়ী খালি রাসায়নিক কনটেইনার গুলো সংরক্ষণ এবং হস্তস্পর্শ করা না হয়, তবে কর্মক্ষেত্রে রাসায়নিক বিক্রিয়াজনিত দুর্ঘটনা এবং কর্মপরিবেশ দূষিত হওয়ার মাত্রা বেড়ে যায়।

ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জামাদি (পিপিই)- যদি কারখানার শ্রমিকদের প্রয়োজনীয় ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম (পিপিই) না দেয় হয় তাহলে তারা বিভিন্ন প্রকারের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত দুর্ঘটনার সম্মুখীন হওয়া যায় ফলে কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ও অসুস্থতার হার বৃদ্ধি পাবে। এতে করে শ্রমিক অনুপস্থিতির হার বাড়বে, উৎপাদনশীলতা হ্রাস পাবে এবং শ্রমিকদের চাকুরী ছাড়ার হার বাড়বে কেননা কারখানায় অস্বাস্থ্যকর ও বুকিপূর্ণপরিবেশ কোন শ্রমিক কাজ করতে স্বা' হৃদয় বোধ করে না।

নিরাপত্তাহীন বা বুকিপূর্ণ কর্মপরিবেশের প্রভাব (পরবর্তী অংশ)- ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জামাদি (পিপিই)- যদি শ্রমিকদের অসুস্থতার হার বৃদ্ধি পায় তাহলে কারখানার শ্রমিককে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণমূলক ব্যয় এবং বদলী শ্রমিকের প্রশিক্ষণের জন্য অতিরিক্ত ব্যয়ভার বহন করতে হবে।

Hazard:

A source of potential harm to people or a situation with potential to cause injury or loss to plant property or equipment

Types of Hazards-

- ✓ Physical
- ✓ Mechanical/ Electrical
- ✓ Chemical
- ✓ Biological
- ✓ Physiological/ Psychological



Physical Hazards:

Examples:

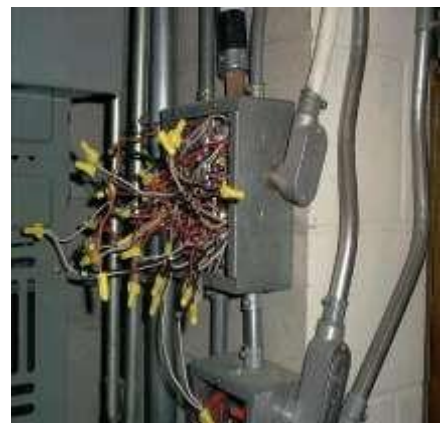
- Floors, slippery surfaces. stairs steps ladders
- Fire
- falling objects
- manual handling
- noise, vibration
- poor lighting ventilation or
- air quality



Mechanical / Electrical Hazards:

Examples:

- electricity
- machinery
- equipment
- pressure vessels
- cranes
- motor vehicles



Chemical Hazards:

Example

- chemical substance
- dangerous goods
- cleaning agents
- dusts and fumes
- acids or poisons
- explosives



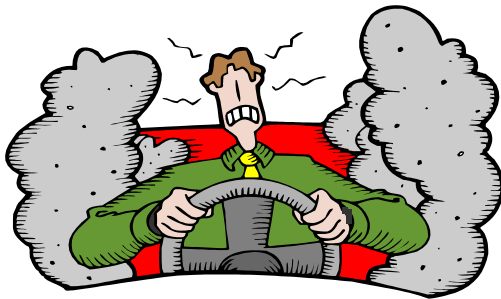
Biological Hazards:

Example

- radiation
- microbiological
- viruses
- insects
- vermin
- animals



Physiological / Psychological Hards:



Example:

* Workplace stress arising from a variety of sources can be caused by overload of work, workplace conflict or inadequate resource.

The four Steps to Hazard Identification-

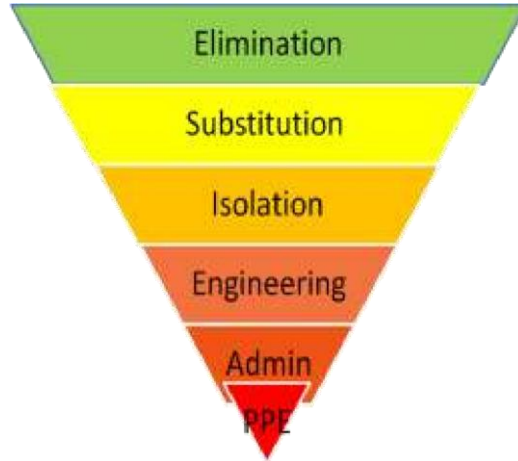
1. Identify by inspection or use of Hazard Identification report
2. Assess by use of Risk Assessment matrix

3. Eliminate or control complete Risk Assessment summary report
4. Review complete Risk Assessment summary report

Hazard control:

Hierarchy of controls

- Elimination
- Substitution
- Isolation
- Engineering Controls
- Administration
- Personal Protective Equipment



স্বাস্থ্য স্বাস্থ্য বিধি এবং কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

কাজের পরিবেশ:

দুর্ঘটনা ও আঘাত থেকে রক্ষা পেতে প্রত্যেক কারখানার উচিত নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করা।



অতিরিক্ত ভিড়-

কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কর্মক্ষেত্রে কর্মরত শ্রমিকদের স্বাস্থ্যহানি হয় এরপ অতিরিক্ত ভিড় করা যাবে না।



আলোর ব্যবস্থা-

কোন প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক অংশে, যেখানে শ্রমিকগণ কাজ করেন বা যাতায়াত করেন সেখানে পর্যাপ্ত স্বাভাবিক বা কৃত্রিম বা উভয়বিধ আলোর ব্যবস্থা করতে হবে।



ধূলা- বালি ও ধোঁয়া-

কোন প্রতিষ্ঠানে উৎপাদনে প্রক্রিয়া চলার কারণে যদি ধূলা বালি, ধোঁয়া বা অন্য কোন দূষিত বস্তু এমন প্রকৃতির বা এমন পরিমাণে নির্গত হয় যে সেখানে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য স্বাস্থ্য হানিকর বা অস্বস্তিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, তাহলে কোন কর্মক্ষেত্রে তা যেন জমতে এবং শ্রমিকদের প্রশ্বাসের স্বাস্থ্য শরীরে প্রবেশ করতে না পারে তার কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং উদ্দেশ্যে যদি কোন নির্গমন যন্ত্রের প্রয়োজন হয় তাহলে তা স্থাপন করতে হবে।



বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্মক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বায়ু প্রবাহের জন্য পর্যাপ্ত বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা রাখতে হবে।

ওসা (OSHA) মানদণ্ড অনুসারে, একটি কারখানায় পর্যাপ্ত বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন এবং সেখানে তামপাত্রা ৬০ ডিগ্রীর কম এবং ৮৬ ডিগ্রী ফারেনহাইটের চেয়ে বেশী হওয়া উচিত হবে না।



পরিস্ার পরিচ্ছনতা:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠান পরিস্ার পরি' ছন্ন এবং নদর্মা, পায়খানা বা অন্য কোন জঞ্জাল থেকে উখিত দূষিত বাস্প হতে মুক্ত হতে হবে।



আবর্জনা বাস্ক ও পিকদানী:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের সুবিধা জনক স্থানে যথেষ্ট সংখ্যক আবর্জনা ফেলার বাস্ক ও পিকদানীর ব্যবস্থা থাকতে হবে এবং এ গুলোকে পরিস্ার ও স্বাস্থ্য সম্মত

অবস্থায় রাখতে হবে।



বর্জ্য পদার্থ অপসারণ:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানকে উহার উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে সৃষ্ট সকলবর্জ্য পদার্থ অপসারণের জন্য যথাযথ ব্যবস্থা নিতে হবে।

কৃত্রিম আর্দকরণ:

যদি কোন প্রতিষ্ঠানের বাতাসের আর্দ্রতা কৃত্রিম উপায়ে বৃদ্ধি করা হয়, তাহলে সে উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত পানি সরকারী পানি সরবরাহ ব্যবস্থা হতে অথবা আয় কোন পানীয় জলের উৎস থেকে সংগ্রহ করতে হবে, অথবা

উহা ব্যবহারের পূর্বে উপযুক্ত ভাবে শোধন করতে হবে।

স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা:

কারখানার সকল কর্মচারীর স্বাস্থ্য রক্ষার প্রয়োজনে প্রত্যেক

কারখানার দায়িত্বশীল ভূমিকা পালন করা উচিত।

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম এবং সেফটি রেকর্ড বুক:

প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম সমৃদ্ধ বাস্ক অথবা আলমারির সংখ্যা প্রতিষ্ঠানের সাধারণভাবে নিয়োজিত প্রতি ১৫০ জন শ্রমিকের জন্য

একটির কম হবে না।



২৫ জনের অধিক শ্রমিক কাজ করে এমন প্রত্যেক কারখানা/ প্রতিষ্ঠানে নির্ধারিত পদ্ধতিতে সেফটি রেকর্ড বুক ও সেফটি বোর্ড সংরক্ষণ করতে হবে।



প্রাথমিক চিকিৎসার নীতিমালাসহ প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্ক



পরিচর্যা কক্ষ



ঔষধ রাখার আলমারি



স্বাস্থ্য সচেনতামূলক পোষ্টার



ধে. তকরণ সুবিধা:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক উপযুক্ত গোসলখানা ও ধে. তকরণের সুবিধা এবং রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা

থাকতে হবে।

পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকগণের ব্যবহারের জন্য ধে. তকরণের স্থানটি

আলাদা এবং যথাযথভাবে পর্দাঘেরা থাকবে। উক্ত সুবিধাদি সহজে গমনযোগ্য হতে হবে এবং পরিষ্কার পরিচ্ছন্ন রাখতে হবে।



পায়খানা ও প্রস্রাব খানা প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে সুবিধাজনক স্থানে বিধি দ্বারা নির্ধারিত ভাবে প্রয়োজনীয় সংখ্যক পায়খানা ও প্রস্রাবখানার ব্যবস্থা থাকতে হবে যাতে শ্রমিকগণ কাজের সময় সহজে তা ব্যবহার করতে পারেন। উক্ত পায়খানা ও প্রস্রাবখানা পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের জন্য আলাদাভাবে ব্যবস্থা করতে হবে।



পান করার পানি:

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে কোন সুবিধাজনক স্থানে সকল শ্রমিকের পানের জন্য পর্যাপ্ত বিশুদ্ধ পানি সরবরাহের ব্যবস্থা করতে হবে। প্রত্যেক পানি সরবরাহের স্থানকে বাংলায় পান করা পানি কথাগুলো স্পষ্ট ভাবে লিখে চিহ্নিত করতে হবে। যে সকল প্রতিষ্ঠানে ২৫০ বা তার অধিক শ্রমিক নিযুক্ত আছে, সেখানে

গ্রীষ্মকালে পান করার পানি ঠাণ্ডা করে সরবরাহের ব্যবস্থা করতে হবে। মাত্রাতিরিক্ত তাপ সৃষ্টিকারী যন্ত্রের সনিকটে কাজ করে এমন শ্রমিকদের শরীরে পানি শূন্যতা রোধের জন্য ওরাল রিহাইড্রেশন খেরাপির ব্যবস্থা করতে হবে।



ক্যান্টিন এবং বিশ্রাম কক্ষ :

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে যেখানে সাধারণত ১০০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন সেখানে শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট সংখ্যক ক্যান্টিন থাকতে হবে। সাধারণত ৫০ জনের অধিক শ্রমিক নিযুক্ত থাকেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য যথেষ্ট এবং উপযুক্ত সংখ্যক বিশ্রাম কক্ষ ও রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে। শ্রমিকদের ব্যবহারের জন্য পান করার পানির সুবিধাসহ একটি উপযুক্ত খাবার কক্ষ ও রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে যাতে শ্রমিকগণ তাদের সাথে নিয়ে আসা খাবার সেখানে বসে খেতে পারেন।

শিশু কক্ষ-

কমপক্ষে ৪০ জন মহিলা শ্রমিক নিয়োজিত আছেন এমন প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে তাদের ৬ বছরের কম বয়সী শিশু সন্তানদের ব্যবহারের জন্য

এক বা একাধিক উপযুক্ত কক্ষ ও রক্ষণাবেক্ষণের ব্যবস্থা থাকতে হবে।



অতিরিক্ত ভীড়-

কর্মস্থলে অতিরিক্ত ভীড় শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতা হ্রাস করে, আঘাতজনিত দূরঘটনার ঝুঁকি বাড়ায় এবং জরুরী প্রয়োজনে নিরাপদ বর্হিগমনকে মারাত্মকভাবে ঝুঁকিপূর্ণ করে তোলে।

আলোর ব্যবস্থা

অপর্যাপ্ত আলোতে কর্মরত শ্রমিকদের সাধারণত মাথা ব্যথা ও চোখের সমস্যা হয়ে থাকে এবং এটি উৎপাদিত দ্রব্যের মান বজায় রাখার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা হিসেবে কাজ করে।

শব্দ-

অতিরিক্ত শব্দের মধ্যে কাজ করলে শ্রমিকের মানসিক চাপ ও শারীরিক অবসাদ বেড়ে যায় এবং এ ছাড়াও অতিরিক্ত শব্দ শ্রবন শক্তির ক্ষতি ও মাথা ব্যথা সৃষ্টি করে।

ধূলা বালি ও ধূয়া-

অতিরিক্ত ধূলা বালি ও ধূয়া শ্বাস প্রশ্বাসকে সংক্রান্ত রোগ এবং চোখের সৃষ্টি করতে পারে। স্বাস্থ্য সেবা,

- কারখানার শ্রমিকদের জন্য যদি বিনা মূল্যে বা ভর্তুকিপ্ৰাপ্ত চিকিৎসা সেবার ব্যবস্থা না থাকে তবে শ্রমিকদেরকে চিকিৎসার জন্য তাদের বেতনের একটা বড় অংশ খরচ করতে হবে যা কিনা তাদের খাদ্য বাসস্থান ইত্যাদির জন্য অর্থ ব্যয়ের ক্ষমতা কমিয়ে দিবে।
- কোন শ্রমিক কারখানার বাইরে গিয়ে চিকিৎসা সেবা নিলে সময়ের অপচয় হয় এবং কাজের গতিকে ব্রহত করে যদি ঐ সময়ের জন্য অন্য কোন ব্যক্তিকে তার পরিবর্তে কাজে লাগানে না যায়।

প্রাথমিক চিকিৎসা-

কারখানায় কাজ চলাচকালীন সময়ে আঘাতপ্রাপ্ত ও অসুস্থ শ্রমিকেরা প্রয়োজনের মুহূর্তে প্রাথমিক চিকিৎসা থেকে বঞ্চিত হবেন যদি সেখানে যথেষ্ট সংখ্যক প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জামসহ বাস্ক এবং দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তি না থাকেন।

। স্বাস্থ্য সেবা পেতে দেরি হলে পেলে আঘাতপ্রাপ্ত বা অসুস্থ শ্রমিকের অবস্থার অবনতি ঘটতে পারে।

ক্যান্টিন, খাবারকক্ষ ও বিশ্রাম কক্ষ-

- যে সকল কারখানায় ক্যান্টিন, খাবার কক্ষ অথবা বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা নেই। সেখানে আহাৰ ও বিশ্রামের বিরতির সমন্বয় শ্রমিকগণের খাবার গ্রহণ ও বিশ্রাম নেয়ার কোন জায়গা থাকে না। বিশ্রাম বা বিনোদনের জন্য কোন জায়গা না থাকলে শ্রমিকরা বিরতির সময় একটু আরাম করার সুযোগ থেকে বঞ্চিত হয়, ফলে তাদের উৎপাদনশীলতা কমে যায়। এছাড়াও কাজের হারের বসে খাবার খেলে উৎপাদিত পোশাকে দান লাগার সম্ভবনা সৃষ্টি হয়।
- কর্তৃপক্ষ ক্যান্টিনের মাধ্যমে সুলভ মূল্যে খাবার সরবরাহ করলে শ্রমিকদের জীবনযাত্রার ব্যয় অনেকটা কমে যাবে এবং জীবনধারণ সহজ হবে। কেননা অনেক শ্রমিক আছেন যারা বাসা থেকে খাবার নিয়ে

আসতে বা বাসায় গিয়ে খাবার খেতে পারেন না, বাইরে থেকে বেশী মূল্যে খাবার কিনে খেতে হলে তাদের খরচ অনেক বেড়ে যায়। **শিশু কক্ষ :**

কারখানায় শিশু কক্ষের ব্যবস্থা না থাকলে, যে সকল মহিলা শ্রমিকদের বা' চাকে দেখাশুনা করার জন্য বাসায় কোন লোক নেই, তারেদ বাধ্য হয়ে চাকুরী ছেড়ে দিতেহয়। এ ছাড়া কোন মহিলা কাজ চালিয়ে যেতে চাইলে তাকে কেন পেশাদার শিশু পরিচার্যাকারী উপর নির্ভর করতে হবে যা তার শিশু পানের খরচ ও চিল্ড্র উভয় বাড়িয়ে দিবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটি:

- **অনুল ৫০ জন** শ্রমিক সাধারণত কর্মরত আছেন এরূপ প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানে মালিক প্রত্যক্ষভাবে সম্পৃক্ত **করিয়**া তার প্রতিষ্ঠানে একটি অংশগ্রহণকারী কমিটি গঠন করবেন।
- উক্ত কমিটি মালিক ও শ্রমিকগণের প্রতিনিধি সমন্বয়ে গঠিত হবে
- শ্রমিকগণের প্রতিনিধি প্রতিষ্ঠানের ট্রেড ইউনিয়ন সমূহের মনোনয়নের ভিত্তিতে নিযুক্ত হবেন। ল যে প্রতিষ্ঠানে কোন ট্রেড ইউনিয়ন নেই, সে প্রতিষ্ঠানের অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিগণ এতে কর্মরত শ্রমিকগণের মধ্য হতে, বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় নির্বাচিত হবেন।
- যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন নাই সেই প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত না হওয়া পর্যন্ত অংশগ্রহণকারী কমিটিতে শ্রমিক প্রতিনিধিরা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক স্বার্থ সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম পরিচালনা করতে পারিবে।
- অংশগ্রহণকারী কমিটির শ্রমিক পক্ষের নির্বাচিত বা মনোনীত কর্মকর্তা ও সদস্যদের কমিটির মেয়াদকালে তাহাদের সম্মতি ব্যতিরেকে মালিক বদলী করিবেন না।

অংশগ্রহণকারী কমিটি-

- শৃংখলাবোধে উৎসাহিত করা, নিরাপত্তা পেশাগত স্বাস্থ্যরক্ষা এবং কাজের অবস্থার উন্নতি বিধান ও সংকরক্ষনের ব্যবস্থা করা
- বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, শ্রমিক শিক্ষা এবং পরিবার কল্যাণ প্রশিক্ষণে উৎসাহিত করা।
- শ্রমিক এবং তাদের পরিবারবর্গের পয়োজনীয় কল্যাণ মূলক ব্যবস্থা উন্নয়নের লক্ষ্যে ব্যবস্থা গ্রহণ করা
- উৎপাদন লক্ষ্য মাত্র অর্জন, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, উৎপাদন খরচ হ্রাস এবং অপচয় রোধ করা এবং উৎপাদিত দ্রব্যের মান উন্নত করা।

অংশগ্রহণকারী কমিটি

কমিটির সভা

অংশগ্রহণকারী কমিটি কার্যবলী সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থার সুপারিশ করা তৎসম্পর্কে আলোচনা ও মত বিনিময়েল জন্য প্রতি দুই মাসে অন্তত একবার সভায় মিলিত হবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির প্রত্যেক সভার কার্য বিবরণী, সভা অনুষ্ঠানে সাত দিনের মধ্যে শ্রম পরিচালক ও সালিশের নিকট প্রেরণ করতে হবে।

অংশগ্রহণকারী কমিটির আলোচ্য বিষয়সমূহ (উদাহরণ)-

১। ক্যান্টিন সুবিধা নাই

২। চইন্ড কেয়ার (শিশু যত্ন, সুবিধা নাই)

৩। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ে ট্রেনিং শধুমাত্র বছরে ১বার

৪। কর্মী কাজ চলাকালীন সময়ে আই ডি কার্ড পরিধান ব্যবহার করে না।

অংশগ্রহণকারী কমিটি কর্তৃক সুপারিশ-

- ক্যান্টিন সুবিধা প্রদান করা জরুরী
- চাইল্ড কেয়ার সুবিধা অবিলম্বে প্রদান করা জরুরী
- প্রতিমাসে একবার পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ের উপর প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে নতুন কর্মীসহ সকল কর্মীরা এ ট্রেনিং পেতে পারে।
- কর্মীদের অবশ্যই তাদের নিজস্ব নিরাপত্তার জন্য ব্যক্তিগত আত্মরক্ষামূলক সরঞ্জাম ব্যবহার করা উচিত ■ কাজ চলাকালীন সময়ে শ্রমিকদের অবশ্যই আইডি কার্ড ব্যবহার করা উচিত। ■

ট্রেড ইউনিয়ন

যে প্রতিষ্ঠানের জন্য ট্রেড ইউনিয়ন গঠিত হইবে উক্ত প্রতিষ্ঠানের মোট শ্রম শক্তি বা সদস্যের শতকরা ২০ ভাগ মহিলা থাকিলে সে ক্ষেত্রে উনয়ন নির্বাহী কমিটিতে ন্যূনতম ১০% মহিলা সদস্য থাকিতে হইবে। তবে শর্ত

থাকে যে, এই আইন দ্বারা যে ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশন হইবে সেই ইউনিয়ন এই আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হইবে।

শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা:

শ্রমিক অর্থ সংজ্ঞা অধ্যায়ের ধারা ২ (৬৫) এ সংজ্ঞায়িত কোন শ্রমিক এবং এর অন্তর্ভুক্ত হবে

- শিল্প বিরোধের সাথে বাড়িত থাকার কারণে লে অফকৃত, ছাটাইকৃত, ডিসচার্জকৃত বা বরখাস্তকৃত হয়েছে। অথবা অন্যভাবে চাকুরী হতে অপসারিত কোন শ্রমিক
- অথবা ঐ বিরোধের পরিনতি হিসাবে
- অথবা যার লে অফ, ছাটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ হতে ঐ উখিত হয়েছে এরূপ শ্রমিক।

কিন্তু এর অন্তর্ভুক্ত হবে না:

- কোন প্রতিষ্ঠানের পাহারা টহলদারি কাজে নিয়োজিত কোন সদস্য, অথবা
- নিরাপত্তা স্টাফ, অথবা
- অগ্নি নির্বাপক স্টাফ, অথবা
- গোপনীয় সহকারী অথবা
- টেরেন্স/ ফ্যান্স অপারেটর, অথবা

- কোন প্রতিষ্ঠানে সাইফার (গুরুত্বহীন ব্যক্তি) সহকারী হিসাবে নিযুক্ত কোন ব্যক্তি।

মালিক ও শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন-

ক) সকল শ্রমিকের অধিকার আছে

- শ্রমিক এবং মালিকের সম্পর্ক, অথবা শ্রমিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার এবং
- ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের।

ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞা এবং এর রেজিস্ট্রিকরণ:

খ) সকল মালিকের অধিকার আছে-

- মালিক এবং শ্রমিকের সম্পর্ক, অথবা মালিক এবং মালিকের সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করার লক্ষ্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা এবং
- ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র সাপেক্ষে তাদের নিজস্ব পছন্দের ট্রেড ইউনিয়নে যোগদানের।

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত-

কোন ট্রেড ইউনিয়ন এর সভাপতি এবং সম্পাদকের স্বাক্ষর এর ভিত্তিতে রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত করতে পারবে। কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত শ্রম পরিচালকের অথবা এ সংক্রান্ত বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্মকর্তার নিকট পেশ করতে হবে।

রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি-

ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন পাওয়ার জন্য এর গঠনতন্ত্রে নিম্নলিখিত বিষয়াদি বিধান থাকতে হবে, যথা-

- ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও ঠিকানা
- ট্রেড ইউনিয়ন গঠনের উদ্দেশ্য
- ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার পস্থা,
- ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলের উৎস
- গঠনতন্ত্রের পরিবর্তন সংশোধন ও বাতিলের পস্থা।

রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি:

- ট্রেড ইউনিয়ন বিলুপ্তির পস্থা,
- কর্মকর্তাগণের সংখ্যা (যা বিধি দ্বারা নির্ধারিত ৫ জনের কম এবং ৩৫ জনের বেশী হবে না)

- ট্রেড ইউনিয়ন কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে অনাস্থা প্রকাশের পদ্ধতি
- ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা (প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত শ্রমিক গণের মোট সংখ্যার অনুন শতকরা ত্রিশভাগ শ্রমিক এর সদস্য হতে হবে) ।
- কোন প্রতিষ্ঠানে কোন সময়ে তিনটির অধিক রেজিস্ট্রেশন করা যাইবে না ।

যে . থ দরক কষাকষি প্রতিনিধি:

যে . থ দর কষাকষি প্রতিনিধি অর্থ কোন প্রতিষ্ঠানের বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের এমন কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যা ঐ প্রতিষ্ঠানে বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জে যে . থ দর কষাকষি ব্যাপারে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি ।

ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার অযোগ্যতা:

কোন ব্যক্তি ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা অথবা সদস্য নির্বাচিত হওয়ার বা থাকার যোগ্য হবে না যদি-

- তিনি জাতিক ংখলজনিতক কোন ফে . জদারী দোষী সাব্যস্থ হয়ে থাকেন, অথবা ধারা ১৯৬ (২) (ঘ) অথবা ধারা ২৯৮ এর অধীন কোন অপরাধের জন্য দোষী সাব্যস্থ হয়ে থাকেন এবং তার মুজিলাভের পর দুই বৎসর কাল অতিবাহিত না হয়ে থাকে ।
- যে প্রতিষ্ঠানে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়েছে সে প্রতিষ্ঠানে তিনি শ্রমিক হিসাবে নিয়োজিত বা কর্মরত না থাকেন ।

বদলী, রেজিস্ট্রিকরণ এবং জ্বত সদস্য পদের উপর বাধা :

ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তার বদলী: কোন ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি, সাধারণ সম্পাদক সহ কোন কর্মকর্তাকে তাহাদের ব্যতিরেকে এক জেলা থেকে অন্য জেলায় বদলী করা যাবে না ।

ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ: কোন ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকৃত না হলে অথবা এর রেজিস্ট্রি বাতিল করা হলে এটি ট্রেড ইউনিয়নের হিসাবে কাজ করতে পারবে না ।

▶ দ্বত সদস্য পদের উপর বাধা : একই সময়ে কোন মালিক অথবা কোন শ্রমিক একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে বা থাকতে পারবে না ।

রেজিস্ট্রিবাতিল করণ:

শ্রম পরিচালক কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রিবাতিল করতে পারবেন, যদি ট্রেড ইউনিয়নটি

- রেজিস্ট্রি বাতিলের জন্য দরখাস্ত করে,

- এর অন্তর্ভুক্ত বিলুপ্ত হয়
- প্রতারণার অথবা কোন তথ্যের মিথ্যা বর্ণনার মাধ্যমে রেজিস্ট্রি হাসিল করে থাকে,
- এর গঠনতন্ত্রের মে. লিক কোন বিধান লংঘন করে থাকে,
- কোন অসৎ শ্রম আচরণ করে থাকে,
- এর সদস্য সংখ্যা এই অধ্যায়ের অধীন প্রয়োজনীয় সংখ্যার নীচে যায়
- এ অধ্যায় কোন বিধির বিধান লংঘন করে থাকে।

শ্রম পরিচালক রেজিস্ট্রি বাতিল করার জন্য অনুমতি প্রার্থনা করে শ্রম আদালতে দরখাস্ত পেশ করবেন। শ্রম পরিচালক শ্রম আদালত হতে অনুমতি প্রাপ্তির দিনের মধ্যে উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রি বাতিল করে দিবেন।

মালিকের পক্ষে অসৎ আচরণ :

নিম্নলিখিত কাজগুলো মালিকের পক্ষের অসৎশ্রম আচরণ বলে গণ্য হবে-

- কোন চাকুরী চুক্তিতে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকের কোন ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করা অথবা কোন ট্রেড ইউনিয়নে এর সদস্য পদ চালু রাখার অধিকারের উপর বাধা সম্বলিত কোন শর্ত আরোপ
- কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা নহেন- এ অজুহাতে তার চাকুরীতে নিয়োজিত করতে অথবা নিয়োজিত রাখতে অস্বীকার করা,
- কোন শ্রমিক কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা আছেন অথবা হতেচান, অথবা অন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররূপ সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য প্ররোচিত করেন এ কারণে অথবা কোন ট্রেড ইউনিয়নের গঠন কার্যকলাপ ও এর প্রসারে অংশগ্রহণ করেন ও কারণে তাকে চাকুরী হতে বরখাস্ত, ডিসচার্জ অথবা অপসারণ করা বা তা করব ভয় প্রদর্শন করা, অথবা তার চাকুরীর কোন প্রকার ক্ষতি

করার হুমকি দেয়া। **শ্রমিকের পক্ষে**

অসৎ আচরণ-

কোন শ্রমিক বা শ্রমিকগণের ট্রেড ইউনিয়ন অথবা ইউনিয়নের পক্ষে ভারপ্রাপ্ত কোনব্যক্তি কর্তৃক-

- কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়ন সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য অথবা না হওয়ার জন্য অথবা ঐ পদে বহাল থাকার জন্য অথবা তা হতে বিরত থাকার জন্য ভীতি প্রদর্শন করা।

- কোন শ্রমিককে বা অন্য কোন ব্যক্তিকে কোন সুযোগ দিয়ে বা সুযোগ দেয়ার প্রস্তাব করে অথবা তার জন্য সুযোগ সংগ্রহ করে অথবা সংগ্রহ করার প্রস্তুতি দিয়ে তাকে কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে বিরত রাখার জন্য অথবা ঐ পদ ছেড়ে দেওয়ার জন্য প্রলুব্ধ করা,
- ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ, হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিধি ছন্ন করে অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করে কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাদা প্রদান করার জন্য বা না করার জন্য বাধ্য করা বা বাধ্য করার চেষ্টা করা।
- ভীতি প্রদর্শন, বল প্রয়োগ, চাপ প্রয়োগ হুমকি প্রদর্শন, কোন স্থানে আটক বা সেখান থেকে উঠে ছদ, বেদখল, হামলা, শারীরিক আঘাত, পানি, শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিধি ছন্ন করে অথবা অন্য কোন পন্থা অবলম্বন করে মালিককে কোন নিষ্পত্তিনামায় দস্তখত করতে অথবা কোনদাবী গ্রহণ করতে বা মেনে নিতে বাধ্য করা বা বাধ্য করার চেষ্টা করা,
- কোন ট্রেড ইউনিয়নের কোন দাবী অথবা এর কোন লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন ঘেরাও, পরিহবন অথবা যোগাযোগ ব্যবস্থায় প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি অথবা কোন সম্পত্তির ধ্বংস সাধন করা,
- কোন ট্রেড ইউনিয়ন এর কর্মকর্তা বা এর পক্ষে নিযুক্ত অন্য কোন ব্যক্তির মাধ্যমে অবৈধ প্রভাব, ভীতি প্রদর্শন, মিথ্যা পরিচয় অথবা ঘুষ দ্বারা কোন নির্বাচনে হস্তক্ষেপ করা।

শ্রমিকদের দায়িত্ব সমূহ- শ্রমিকরা অবশ্যই-

- একই সময়ে একই প্রতিষ্ঠানের একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হতে বা থাকতে পারবেন না
- কাউকে ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার জন্য ভীতি প্রদর্শন করতে পারবে না।
- ভয় ভীতি প্রদর্শনের মাধ্যমে কোন শ্রমিককে ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে চাদা প্রদানে বাধ্য করতে পারবে না।
- ভীতি প্রদর্শন, কোনস্থানে আটক, শারীরিক আঘাত, পানি শক্তি বা টেলিফোন সুবিধা বিধি ছন্ন করে মালিককে কোন নিষ্পত্তিনামায় স্বাক্ষর করতে অথবা কোন দাবি মেনে নিতে বাধ্য করবেন না।
- ট্রেড ইউনিয়নের কোন দাবী বা লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে কোন প্রকার ঘেরাও অথবা সম্পত্তির ধ্বংস সাধন কবেন না

ট্রেড ইউনিয়ন এবং অংশগ্রহণকারী কমিটির কর্মকান্ড শ্রম আইন অনুযায়ী সঠিকভাবে না করতে পারার কারণে সৃষ্ট বিভিন্ন প্রতিকূলতাসমূহ:

- শ্রমিক এবং ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের মধ্যে সুসম্পর্কের অভাব দেখা দেয়
- শ্রমিকরা তাদের সংগঠন করার ও যে. ধ দর কষাকষির অধিকার থেকে বঞ্চিত হন।
- শ্রমিকরা তাদের দাবি ও অভিযোগের কথা কর্তৃপক্ষকে বলতে পারে না।
- যে. ধ আলোচনার মাধ্যমে সমস্যা সমাধানের সম্ভাবনার পথ রুদ্ধ হয়।

- কোন বিরোধ বড় আকার ধারণ করার পূর্বে তা মিমাংসার সুযোগ নষ্ট হয় ■ শ্রমিক অসন্তোষের বুকি বেড়ে যায়।

অসদাচরণের জন্য শাস্তিমূলক পদ্ধতি:

অসদাচরণের তালিকা-

- কোন আইনসংগত আদেশ মানার ক্ষেত্রে এককভাবে বা অন্যেও সঙ্গে সংঘবদ্ধ হয়ে ই' ছাক্তভাবে অবাধ্যতা।
- মালিকের ব্যবসা বা সম্পত্তি সম্পর্কে চুরি, আত্মসাৎ করা
- প্রতিষ্ঠানে উ' ছু'খলা বা দাঙ্গা হাঙ্গামা, অগ্নিসংযোগ না আংচুর।
- কাজেকর্মে অভ্যাসগত গাফিলতি
- প্রধান পরিদর্শক কর্তৃক অনুমোদিত চাকুরী সংক্রান্ত, শ'খলা বা আচরণসমূহ যে কোন বিধির অভ্যাসগত লংঘন।
- মালিকের অফিসিয়ার রেকর্ডের রদবদল, জালকরণ, অন্যায় পরিবর্তন উহার ক্ষতিকরণ বা উহা হারিয়ে ফেলা।

অভিযোগ পদ্ধতি:

কোন শ্রমিক লে অফ, ছাটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত, অপসারণ, অথবা অন্য যে কোন কারণে চাকুরীর অবসান হয়েছে এরূপ শ্রমিক সহ তার অভিযোগ লিখিত আকারে রেজিষ্ট্রি ডাকযোগে মালিকের নিকট পেশ করবেন। শ্রমিক এ ধরনের অভিযোগের কারণ অবহিত হওয়ার তারিখ হতে ত্রিশ দিনের মধ্যে জানাবেন। যদি নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ অভিযোগটি সরাসরি গ্রহণ করে লিখিতভাবে প্রাপ্তি স্বীকার করেন সে ক্ষেত্রে উক্ত অভিযোগটি রেজিষ্ট্রি ডাকযোগে না পাঠালেও চলবে।

- ক) অপসারণ
- খ) নীচের পদে গ্রেড বা বেতন স্কেলে অনধিক এক বৎসর পর্যন্ত আনয়ন
- গ) অনধিক এক বছরের অন্য পদোন্নতি বন্ধ
- ঘ) অনধিক এক বৎসরের জন্য মজুরী বৃদ্ধি বন্ধ
- ঙ) জরিমানা
- চ) অনধিক সাত দিন পর্যন্ত বিনা মজুরীতে বা বিনা খোরাকীতে সাময়িক বরখাস্ত
- ছ) ভর্ৎসনা ও সতর্কীকরণ
- ে) শ্রম আদালতের কোন আদেশ দ্বারা সংক্ষুদ্র কোন ব্যক্তি আদেশের ত্রিশ দিনের মধ্যে ট্রাইবুনালের নিকট

আপীল দায়ের করতে পারেন এবং এই আপীলের উপর এর সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত হবে।

৬) এই ধারার অধীন কোন অভিযোগ বা আপীল দায়েরের জন্য কোন কোর্ট ফিসের প্রয়োজন হবে না

আগুন

আগুন সম্পর্কে ধারণা

ফায়ার ট্রাইঙ্গেল/ অগ্নি ত্রিভুজ



অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম ফোম:

- ক্রীম রংয়ের বোতল (পুরাতন) বা লাল বোতল সাথে ক্রীম লেবেল
- ১ম ও ২য় শ্রেণীর আগুনের জন্য উপযোগী
- বদ্যুতিক অগ্নিকাণ্ডে এটি উপযোগী নয়।
- জলস্ত তরলের উপরিভাগ শীতল ও বন্ধকরার মাধ্যমে অগ্নি নির্বাপন।



অগ্নিনির্বাপক সরঞ্জাম পাউডার-

- নীল বোতল (পুরাতন) বা লাল বোতলে
- নীল লেবেল
- ২য় শ্রেণীর আগুনের জন্য উপযোগী কিন্তু
- সবধরনের অগ্নিকাণ্ডে ব্যবহার যোগ্য

- রাসায়নিক প্রকৃয়ার দ্বারা অগ্নিনির্বাণক।

ধোয়ার বিপদ-

- যদিও ধোয়া অনেকটা গ্যাসের মতমানে হয় ধোয়ার কণা সমূহ মূলত আগুনে পোড়া কঠিন পদার্থ।
- এরই ধারাবাহিকতায়, একজন মানুষ প্রতিটি নিশ্বাসের সাথে বিষাক্ত রাসায়নিক পদার্থ গ্রহণ করে থাকে।



▪ কি করতে হবে-

- সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হ'ছে সব কিছু পূর্বে, যথা সম্ভব নিচু হয়ে থাকা
- ধোয়া গরম হতে পারে এটা হতে পারে বিষাক্ত বা উভয় ধোয়া যদি কক্ষে প্রবেশ করে থাকে ধোয়ার ধর্ম হ'ছে এটি উপরে থাকে তাই মেঝের কাছাকাছি থাকলে এই বিষাক্ত ধোয়া থেকে মুক্তির পাওয়া যাবে।
- যদি কক্ষ ধূয়ামুক্ত হয় তাহলে আপনি দাড়াতে পারবেন কিন্তু নতুন কক্ষে প্রবেশের ক্ষেত্রে বিপদ এড়ানো জন্য ঠিক একই ভাবে সতর্ক থাকবেন।

ধোয়ার বিপদ-

- অগ্নিকাণ্ডে ধোয়া হ'ছে মৃত্যুর অন্যতম কারণ
- আপনি বা আপনার কর্মীরা যদি ধোয়াপূর্ণ কোন রুমে আটকা পড়েন তবে উচিত যতটা সম্ভব নিচু হওয়া এবং হামাগুড়ি কেটে বের হয়ে যাওয়া।
- কোন প্রকার উপায় না থাকলে কেবল তখন উপরের তলার জানালা দিয়ে বের হবার চেষ্টা করা।
- যদি কখন দেখণ বন্ধ দরজা দিয়ে ধোয়া বের হ'ছে
- কখনো খুলবেন না

অগ্নিকাণ্ডের সময়, কোন দরজা খুলার পূর্বে তাহের উষ্ণতা পিঠ দিয়ে দরজার তাপমাত্রা পরীক্ষা করা উচিত। যদি আগুন দরজার অন্যপাশে থাকে দরজা খুলার ফলে আপনার জীবনে র ঝুঁকি বেড়ে যাবে।

অগ্নি প্রতিরোধ ব্যবস্থা-

৫টি মারাত্মক ধাপ:-

- ❖ আমরা যে পথে আছি ভালো আছি।
- ❖ ধরে নেই এটা অন্যের কাজ
- ❖ অনেক দেবীতে মূল্যায়ন করা।
- ❖ তু'ছে বিষয়ে সক্ষিত হয়ে পরি।
- ❖ সংখ্যা দ্বারা স্তম্ভিত হয়ে পড়ি।

সি-টিপিএ টি (CTPAT)

সি-টিপিএ টি (CTPAT):-

কাস্টমস ট্রেড পার্টনারশীপ এ্যাগেইন্সট টেররিজম-

এই উপস্থাপনাটি মূলত: সিটিপিএ (CTPAT) গাইডলাইন এর উপর যা হোমল্যান্ড সিকিউরিটিজ অফ ইউ. এস. কাস্টম এ্যাড বর্ডার প্রটেকশন কর্তৃক প্রকাশিত।

সাধারণ ধারণা

- সি টিপিএ টি (CTPAT) কি
- সি টিপিএ টি (CTPAT) এর প্রবৃদ্ধি/প্রসার
- সি টিপিএ টি (CTPAT) এর উদ্দেশ্য
- বিদেশী প্রস্তুতকারকদের জন্য সি টিপিএ টি (CTPAT) গাইডলাইন

CTPAT হলো কাস্টমস ট্রেড পার্টনারশীপ এ্যাগেইন্সট টেররিজম (সন্ত্রাসবাদ এর বিরুদ্ধে গুরু বাণিজ্য অংশদারিত্ব)।

সি টিপিএ টি (CTPAT) এর প্রবৃদ্ধি বা প্রসার:-

CTPAT এর সূচনালগ্ন, ২০০১ সালের নভেম্বরে মাত্র সাতজন আমদানীকারকে নিয়ে। বর্তমানে CTPAT এর প্রসার তালিকাভুক্ত ৮৮০০ কোম্পানির চেয়ে অনেক বেশী কোম্পানির মধ্যে হয়েছে, যার মধ্যে যুক্তরাষ্ট্রের বিভিন্ন আমদানীকারক, কাস্টমস বে-ৱাকার, টার্মিনাল অপারেটর, পরিবাহক (ক্যারিয়ারস) এবং কিছু বিদেশী প্রস্তুতকারক অন্ডর্ভুক্ত, যারা বিশ্ব সরবরাহের বলয়ে উল্লেখযোগ্য অবদান রাখছে।

CTPAT এর প্রবৃদ্ধি/প্রসার:

নিরাপত্তার প্রয়োজনীয় বিষয়সমূহ/ নির্দেশিকা সরবরাহ বলয়ের সকল পর্যায়ের জন্য প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে যেমন-

- আমদানীকারক
- আকাশপথে পরিবাহক
- নে. পরিবাহক
- রেল পরিবাহক
- আকাশপথে পরিবাহিত পণ্য সংগ্রহকারী/একত্রীকরণকালী
- স্থলপথে বহনযোগ্য সংক্রিয় সাধারণ পরিবাহক
- যুক্তরাষ্ট্র নে. বন্দর কর্তৃপক্ষ

- টামিংনাল অপারেটর
- বিদেশী প্রস্তুতকারক
- পণ্য সামগ্রীর গুদাম

CTPAT এর উদ্দেশ্য

সরবরাহকারীদের প্রতি আরো কঠোর পরীক্ষণ/ পর্যবেক্ষণঃ

যেহেতু যুক্তরাষ্ট্রের আমদানীকারকদের ব্যবসায়িক অংশীদারগণ স্থানীয় প্রস্তুতকারক এবং সরবরাহকারীদেরকে অধিক *মাত্রায়* কাযপ্রণালী এবং পরীক্ষণ/ পর্যবেক্ষণের চাহিদা মোতাবেকবেলা করতে হবে। সরবরাহ বলয়ের *নিরাপত্তা এখন বিশ্ব সংগ্রহ সংক্রান্ত* কাযক্রমের একটি প্রয়োজনীয় উপাদানে পরিণত হয়েছে। বর্তমানে যুক্তরাষ্ট্রের অধিকাংশ আমদানীকারকরা প্রস্তুতকারকদের **C-TPAT** এর চাহিদা মেটানো আবশ্যিক করেছে।

বিদেশী প্রস্তুতকারকদের জন্য নিরাপত্তা নির্দেশিকাঃ

আমদানীকারকদের জন্য সবনিম্ন নিরাপত্তা মানদণ্ড এবং প্রস্তুতকারকদের জন্য নির্দেশিকা প্রবর্তনের পর থেকে **CTPAT** এ অংশগ্রহণকারী ফ্যাক্টরী সমূহের সবনিম্ন প্রয়োজনীয়তার মানদণ্ড কিরূপে নির্ধারিত হবে তা ক্রমশ স্পষ্টতর হয়ে উঠছে। যুক্তরাষ্ট্র ভিত্তিক প্রস্তুতকারকদের জন্য **CTPAT** গাইডলাইনের আলোকে তাদের আন্তর্জাতিক সরবরাহ বলয়ের বিশদ বিশ্লেষণ আবশ্যিক। যেখান থেকে যুক্তরাষ্ট্র ভিত্তিক প্রস্তুতকারকরা কোন কিছু সংগ্রহ (আউট সোর্সিং) করে সেখানকার সকল প্রাসঙ্গিক বিষয়ের নিরাপত্তা মূলক ব্যবস্থা সঠিকভাবে স্থাপন এবং পরিবহন, গুদাম, সরবরাহকারী ইত্যাদিসহ তাদের সম্পূর্ণ সরবরাহ বলয়ে দৃঢ়ভাবে এর সঠিক প্রয়োগ নিশ্চিত করতে চায়। নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থার প্রয়োগ নির্ভর করবে ঝুঁকি বিশ্লেষণ (Risk Analysis) এর উপর।

বিদেশী প্রস্তুতকারকদের জন্য নিরাপত্তা নির্দেশিকা নিরাপত্তা কার্যাবলী নিম্নরূপঃ

- কনটেইনার/ কার্ভার্ড ভ্যান/ ট্রাকের নিরাপত্তা
- শারীরিক প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণ
- কর্মীবৃন্দ সংক্রান্ত নিরাপত্তা
- কর্মপ্রক্রিয়া সংক্রান্ত নিরাপত্তা
- নিরাপত্তা প্রশিক্ষণ এবং ছুমকি সচেতনতা সৃষ্টি
- শারীরিক নিরাপত্তা
- কাগজপত্র সংরক্ষণ প্রক্রিয়া
- তথ্য প্রযুক্তি নিরাপত্তা

কনটেইনার /কার্ভার্ড ভ্যান/ ট্রাকের নিরাপত্তা

এর অন্ডর্ভুক্ত বিষয়সমূহ হলো-

কনটেইনার /কার্ভার্ড ভ্যান/ ট্রাকের নিরাপত্তা:-

- দ্রব্য সামগ্রি বোঝাই এর ক্ষেত্রে অননুমোদিত কোনবস্ত্রএবং / অথবা ব্যক্তির দ্বারা কনটেইনারের কোন অস্বাভাবিক পরিবর্তন পরিবর্তন সাধিত না হয় তার যথাযতথ ব্যবস্থ অবশ্যই নিতে হবে
- পণ্য বোঝাই করার স্থানে অবশ্যই এর খালাস প্রক্রিয়ার চিত্র দেখাতে হবে যাতে CTPAT মাদভ নিশ্চিত হয়।



শারীরিক প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণ:-

- কর্মচারীগণ
- দর্শনার্থী
- বিতরণকৃত দ্রব্য (চিঠিপত্র, পার্সেল, পণ্য ইত্যাদি) প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে ফ্যাক্টরীতে যে কোন প্রকার কর্মী, দর্শনার্থী, বা বিতরণকৃত দ্রব্য ইত্যাদির অনধিকার প্রবেশে প্রতিহত করবে। প্রবেশাধিকার সংরক্ষণ ফ্যাক্টরী সকল পয়েন্টে কর্মীবৃন্দের, দর্শনার্থীদের এবং যে কোন বিতরণকৃত দ্রব্যকে অবশ্যই সনাক্ত করবে।

শারীরিক প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণ:-

কর্মীবৃন্দের জন্য :

- সনাক্তকরণ এবং প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণের একটি কর্মী সনাক্তকরণ প্রক্রিয়া থাকা আবশ্যিক।
- যে সকল সংরক্ষিত এলাকায় কর্মীদের কর্ম সম্পাদনের জন্য বেশ প্রয়োজন শুধুমাত্র সে সকল এলাকার কর্মীবৃন্দের প্রবেশাধিকার দেয়া উচিত।
- প্রতিষ্ঠানের কর্তৃপক্ষ অথবা নিরাপত্তা কর্মীরা অবশ্যই কর্মীবৃন্দ, দর্শনার্থী এবং বিক্রেতাদের সনাক্তকরণ কাজ/ পরিচয়পত্র যথাযথভাবে বিতরণ এবং প্রত্যাহারের নিয়োজিত থাকবেন।
- প্রবেশ কাজে ব্যবহৃত যন্ত্রের বিতরণ, প্রত্যাহার বা পরিবর্তন প্রক্রিয়া (যেমন চাবি, চাবিকার্ড ইত্যাদি) অবশ্যই যথাযথভাবে লিপিবদ্ধ করতে হবে।

কর্মীবৃন্দ সংক্রান্ত নিরাপত্তা:-

- চাকুরী পূর্ব সত্যতা যাচাই
- নেপথ্য পরীক্ষণ যাচাই
- কর্মীবৃন্দের চাকুরী অবসানের প্রক্রিয়া

কর্মীবৃন্দসংক্রান্ত নিরাপত্তা

যোগ্য কর্মী বাছাই এবং বর্তমান নিয়োজিত কর্মীদের নির্দিষ্ট সময় অন্তর পরীক্ষণের যথাযথ কর্ম প্রক্রিয়া থাকা আবশ্যিক।

চাকুরী পূর্ব সত্যতা যাচাই

চাকুরীতে নিয়োগদানের পূর্বে আবেদনপত্রে উলে- খিত চাকুরীবৃত্তান্তডু এবং রেফারেন্সের সত্যতা অবশ্যই যাচাই করতে হবে।

কর্মীবৃন্দ সংক্রান্ত নিরাপত্তা নেপথ্য

পরীক্ষণ/তদন্ত

- সম্ভাব্য কর্মীদের নেপথ্য পরীক্ষণ এবং তদন্ত প্রক্রিয়া অবশ্যই জ্বদেশিক, কেন্দ্রীয়, রাষ্ট্রীয় এবং স্থানীয় বিধি নিষেধ অনুসারে হতে হবে।
- নিয়োগের পর কোন কারণবশতঃ অথবা কোন কর্মীর কর্মপদের সংবেদনশীলতার উপর ভিত্তি করে নির্দিষ্ট সময় অল্প পরীক্ষণ এবং পুনঃ তদন্তের ব্যবস্থা করতে হবে।

কর্মীবৃন্দের চাকুরী অবসানের প্রক্রিয়া

- কারখানায় চাকুরী অবসান করা হয়েছে এমন কর্মীবৃন্দের সনাক্তকরণ সুবিধা এবং প্রবেশাধিকার প্রত্যাহারের ব্যবস্থা থাকা আবশ্যিক।

কর্মপ্রক্রিয়া সংকাস্তের নিরাপত্তা

- ডকুমেন্টেশন/ তথ্য সংরক্ষণ প্রক্রিয়া
- সুস্পষ্ট করণ প্রক্রিয়া
- জাহাজে মাল বোঝাইকরণ এবং গ্রহণ
- কার্গো অথবা বাহিত পণ্যে অমিল/ পার্থক্য

কর্মপ্রক্রিয়া সংকাস্তের নিরাপত্তা

- সবরাহ বলয়ে কার্গো পরিবন, উঠানো- নামানো এবং সংরক্ষণ প্রক্রিয়ার নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে নিরাপত্তা মানদন্ড স্থির হতে হবে।

ডকুমেন্টেশন/ তথ্য সংরক্ষণ প্রক্রিয়া

- ডকুমেন্টেশন নিয়ন্ত্রণের ক্ষেত্রে কম্পিউটারে প্রবেশের ক্ষেত্রে বাধা এবং তথ্য সুরক্ষা অবশ্যই অন্তর্ভুক্ত করতে হবে।

কর্মপ্রক্রিয়া সংকাস্তের নিরাপত্তা সুস্পষ্টকরণ প্রক্রিয়া:-

- বিদেশ থেকে আগত কার্গোর অভ্যন্তরীণ রক্ষার জন্য এবং বিদেশী বাণিজ্যিক অংশীদারগণ প্রদত্ত সকল তথ্যের সুরক্ষা এবং সময়োচিত প্রাপ্তি সুনিশ্চিতকরণের ব্যবস্থা করতে হবে।
- মালামাল উঠানো নামানো সংক্রান্ত সকল রশিদ এবং কার্গোর জন্য জমা দেয়া অন্যান্য কাগজ পত্রের সম্পূর্ণতা নিশ্চিত করতে হবে এবং জাহাজ বোঝাই মালের ওজনের সঠিক পরিমাপ, চিহ্ন এবং মালের পরিমাণ সঠিকভাবে যাচাইয়ের জন্য একটি যথাযথ প্রক্রিয়া সুনিশ্চিত করতে হবে।

জাহাজে মাল বোঝাই এবং গ্রহণ

- আগত কার্গোর সাথে কার্গো বিবরণে পণ্য সম্পর্কিত তথ্যের বিল থাকতে হবে। কার্গোর সঠিক বর্ণনা থাকতে হবে এবং এর পরিমাপ, লেবেল, চিহ্ন এবং খন্ডের গণনা সম্পর্কিত তথ্যের উলে-খ থাকতে হবে এবং তা যাচাইকৃত হতে হবে।

কর্মপ্রক্রিয়া সংক্রান্ত নিরাপত্তা:-

কার্গো/ কার্ভার্ড ভ্যান/ ট্রাকের ক্ষেত্রে অমিল বা পার্থক্য-

যে কোন প্রকার ঘাটতি, বাড়তি বা অন্যান্য উলে-খযোগ্য পার্থক্য বা অস্বাভাবিকতা দেখা দিলে তার যথাযথ প্রতিকার এবং তদন্ত আবশ্যিক। সঠিক মূল্যায়ন শেষে যদি কোন বেআইনি বা সন্দেহজনক কার্যকলাপের আলামত পাওয়া যায় তাহলে কাস্টমস এবং অন্যান্য যথাযথ আইন প্রয়োগকারী সংস্থাকে অবশ্যই জানাতে হবে।

মাল বোঝাই ও খালাস সংক্রান্ত বিভাগ সমূহকে অবশ্যই নির্দিষ্ট করতে হবে:-

- সন্ত্রাসবাদের হুমকিকে পরিচিত এবং এর বিরুদ্ধে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সরবরাহ বলয়ের প্রতিটি পয়েন্টে নিরাপত্তা কর্মীদের দ্বারা একটি হুমকি সচেতনতামূলক কার্যক্রম প্রতিষ্ঠা এবং নিয়মিত পরিচালনা করতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানে কর্মরতদেরকে প্রতিষ্ঠানের কার্যপ্রাণালী এবং কিভাবে পরিস্থিতি মোতাবেলা করতে হয় এবং তা লিপিবদ্ধ করতে হয় সে সম্পর্কে সচেতন করতে হবে। যারা মাল বোঝাই এবং খালাসের কাজে নিয়োজিত এবং চিঠিপত্র গ্রহণ এবং খোলার কাজে নিয়োজিত তাদেরকে এ সকল বিষয়ে অতিরিক্ত প্রশিক্ষণ দিতে হবে।
- এছাড়া, কার্গো অভ্যন্তরীণ সুনিশ্চিতকরণ, অভ্যন্তরীণ যড়যন্ত্র চিহ্নিতকরণ এবং প্রবেশাধিকার নিয়ন্ত্রণের সুরক্ষা সংক্রান্ত বিষয়ে কর্মচারীদের নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

শারীরিক নিরাপত্তা:

এর অন্তর্ভুক্ত বিষয়সমূহ হলো-

- বেড়া নির্মাণ
- প্রবেশদ্বার এবং প্রবেশদ্বারা কক্ষ
- পার্কিং (সাময়িকভাবে গাড়ি রাখার স্থান)
- ভবনের অবকাঠামো
- তালাবন্ধকরণ যন্ত্র এবং চাবি নিয়ন্ত্রণ
- আলো (লাইটিং)
- হুমিয়ারি সংকেত ব্যবস্থা এবং ভিডিও ক্যামেরার পাহারা

কার্গো উঠানো- নামানো এবং সংরক্ষণের স্থানীয় ও বিদেশী এলাকাসমূহ অনধিকার প্রবেশ ঠেকানোর জন্য শক্ত বেড়া এবং নিরোধক বস্তু থাকা আবশ্যিক। নিম্নে বর্ণিত CTPAT এর শারীরিক নিরাপত্তা মানদণ্ড সম্পূর্ণ সরবরাহ বলয়ের প্রয়োজন অনুযায়ী সমন্বয় করা আবশ্যিক।

শারীরিক নিরাপত্তা

বেড়া নির্মাণ

কার্গো উঠানো- নামানো/ বোঝাই খালাস করার স্থান এবং সংরক্ষণ সুবিধার স্থান সমূহ অবশ্যই সীমানা প্রাচীরের অস্পর্ষিত করতে হবে। কার্গো উঠানো- নামানোর অবকাঠামোর মধ্যে অভ্যন্তরীণ বেড়া ব্যবহার আবশ্যিক যেন তা স্থানীয় বিদেশী উ' চমুল্যের এবং বিপদজনক কার্গোকে আলাদা করতে পারে। সকল বেড়ার অভেদ্যতা এবং ক্ষতি নিরূপণের জন্য অবশ্যই নিয়মিত পরীক্ষণ প্রয়োজন।

প্রবেশদ্বার এবং প্রবেশদ্বার কক্ষ

যে প্রবেশদ্বার দিয়ে যানবাহন এবং মানুষ চলাচল করে তা অবশ্যই নিয়ন্ত্রিত এবং সার্বক্ষণিক পর্যবেক্ষণের মধ্যে থাকতে হবে প্রয়োজনীয় নিরাপত্তা এবং নিরাপত্তা প্রবেশের জন্য অল্প সংখ্যক প্রবেশদ্বার থাকা উচিত।

শারীরিক নিরাপত্তা

পার্কিং

কার্গো উঠানো- নামানো এবং সংরক্ষণের এলাকায় ব্যক্তিগত যানবাহন পার্কিং নিষিদ্ধ করা উচিত। শারীরিক নিরাপত্তা ভবনের

অবকাঠামো

ভবনসমূহ এমন উপকরণ দিয়ে তৈরি হতে হবে যেন তাতে আইন/ অধিকার প্রবেশকে প্রতিহত করে। ভবনের অভেদ্যতা অক্ষুন্ন রাখার লক্ষ্যে নির্দিষ্ট সময়অন্দ্র পরীক্ষণ এবং মেরামত আবশ্যিক।

তালাবন্ধকরণ যন্ত্র এবং চাবি নিয়ন্ত্রণ সকল আব্যন্তরীণ ও বহির্মুখী জানালা, প্রবেশদ্বার এবং বেড়া অবশ্যই তালাবন্ধকরণ যন্ত্র দ্বারা সুরক্ষিত হতে হবে।

সকল তালা এবং চাবি অবশ্যই নিরাপত্তাকর্মী এবং কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিয়ন্ত্রিত হতে হবে।

আলো (লাইটিং)

কারখানার ভিতর ও বাহিরের এলাকাসমূহ নিম্নলিখিত এলাকা সমূহে পর্যাপ্ত আলোর সুব্যবস্থা করতে হবে: প্রবেশ ও বর্হিগমন পথ, কার্গো উঠানো- নামানো/ বোঝাই খালাস এবং সংরক্ষণ এলাকা, সীমানা প্রাচীর এবং পার্কিং এলাকা।

শারিরীক নিরাপত্তা

ছশিয়ানী সংকেত ব্যবস্ত্র এবং ভিডিও ক্যামেরার পাহারা

কারখানা এলাকা পর্যবেক্ষণ এবং কার্গো উঠানো- নামানো ও সংরক্ষণের এলাকায় যে কোন প্রকার অনধিকার প্রবেশ নিষিদ্ধখরণের জন্য ছশিয়ানী সংকেত ব্যবস্থা ও ভিডিও ক্যামেরা পাহারার ব্যবস্থা করা উচিত।

শারিরীক নিরাপত্তা এর অন্তর্ভুক্ত বিষয়সমূহ :

- পাসওয়ার্ড সুরক্ষা
- জবাবদিহিতা পাসওয়ার্ড সুরক্ষা প্রত্যেকের জন্য আলাদা স্বয়ংক্রিয় প্রক্রিয়া থাকতে হবে এবং নিয়মিত সময় অস্ত্র পাসওয়ার্ড পরিবর্তন করতে হবে। তথ্য প্রযুক্তি নিরাপত্তা পলিসি, কর্মপ্রক্রিয়া এবং মানদন্ড অবশ্যই নির্ধারণ করতে হবে এবং কর্মীবৃন্দকে এ সংক্রান্ড প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

জবাবদিহিতা

তথ্য প্রযুক্তিতে অবোধ প্রবেশ, বিকৃতি বা ব্যবসীয়ক তথ্যের পরিবর্তন সহ তথ্য প্রযুক্তির যে কোন অপব্যবহার রোধ করে কার্যপ্রণালী বিদ্যমান থাকা আবশ্যিক। সকল অপব্যবহারকারীদেরক বিরুদ্ধে প্রয়োজনীয় আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

