

শ্রম আইনে চা শ্রমিকের অধিকার ও প্রতিবন্ধকতা: একটি পর্যালোচনা

নাহিদ ফেরদৌসী

১। ভূমিকা

বিশ্বায়নের ফলে সভ্যতার সাথে সাথে মানুষের জীবন ও জীবিকা পরিবর্তিত হয়েছে। বিভিন্ন পেশায় পরিচিত মানুষের সমান মর্যাদা ও অধিকার আজ সময়ের দাবী। এ প্রেক্ষিতে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং দায়িত্ববোধ তৈরি হয়েছে। বাংলাদেশে বিভিন্ন শ্রমিক পেশার মধ্যে চা শ্রমিকরা চা-শিল্পের উন্নয়নে অনবদ্য ভূমিকা রেখে আসছে। দেশের অর্থনীতিতে চা শিল্পের গুরুত্ব অপরিসীম। বর্তমানে মৌলভীবাজার, শ্রীমঙ্গল, হবিগঞ্জ, সিলেট, পঞ্চগড় ও চট্টগ্রামে সর্বমোট ১৬৩টি চা বাগান রয়েছে।^১ লক্ষাধিক নারী ও পুরুষ শ্রমিক এই শিল্পের সাথে কাজ করে যাচ্ছে, বাঁচিয়ে রেখেছে এই চা শিল্পকে। কিন্তু বাস্তবে চা শ্রমিকরা শিক্ষা, চিকিৎসাসহ অন্যান্য মৌলিক অধিকার ও নাগরিক সুযোগ-সুবিধা থেকে বঞ্চিত। ২০০৯ সালে ইউনিসেফের সহায়তায় হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট রিসার্চ সেন্টারের এক গবেষণা মোতাবেক ‘চা বাগানের ৭৪ শতাংশ পরিবার দারিদ্র্যসীমার নিচে বসবাস করছে, শিশুর জন্ম নিবন্ধনের হার খুবই কম, ছয় থেকে দশ বছর বয়সী শিশুদের মাত্র ১০ শতাংশ শিশু প্রাথমিক বিদ্যালয়ে যায়, বাল্য বিয়ের হার ৫৯ দশমিক ৮ শতাংশ এবং শিশু মৃত্যুর হার জাতীয় পর্যায়ে শিশু মৃত্যুর হারের দ্বিগুণ’।^২ এসবের নেপথ্যে মূল কারণ হলো শ্রমিকদের অধিকার সম্পর্কিত আইনের যথাযথ বাস্তবায়ন না হওয়া এবং স্বপক্ষীয় আইন ও অধিকার সম্পর্কে অসচেতনতা। উল্লেখ্য, উনবিংশ শতাব্দী থেকে এই উপমহাদেশে চা-শ্রমিক সংক্রান্ত আইনকানুন শুরু হলেও এখনো এরা সমঅধিকার ও নাগরিক মর্যাদা থেকে বঞ্চিত। গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধানে যে কোনো ধর্মের নারী-পুরুষ সকল শ্রমিকের নাগরিক হিসেবে মৌলিক অধিকারগুলো স্বীকৃত আছে।^৩ এছাড়া চা শ্রমিকদের জন্য সুনির্দিষ্টভাবে দি টি পণ্ডানটেশন লেবার রুলস ১৯৭৭, টি পণ্ডানটেশন অর্ডিন্যান্স ১৯৭৯ (১৯৮৬ সালে সংশোধিত) এবং বাংলাদেশ চা-শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন অর্ডিন্যান্স ১৯৮৬ আইনও করা হয়েছে। বিভিন্ন সময় এ আইনগুলো সংশোধিত হলেও সামাজিক চাহিদা পূরণে তা যথাযথ ছিল না। বিশেষ করে শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ, শ্রম আইন লঙ্ঘনের ক্ষেত্রে প্রতিকারের বিষয়াদি সুনির্দিষ্ট, সমন্বয়পযোগী এবং পর্যাপ্ত ছিল না। এ প্রেক্ষিতে ২০০৬ সালে ২৭টি পৃথক আইনকে সমন্বয় করে একটি পূর্ণাঙ্গ ‘বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬’ প্রণয়ন

* সহযোগী অধ্যাপক (আইন), স্কুল অব সোশ্যাল সায়েন্স, হিউম্যানিটিজ এন্ড ল্যাংগুয়েজ, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়।

^১ তথ্য বুকলেট (২০১১): “পানি ও স্যানিটেশন অধিকার-চাই সার্বজনীন বাস্তবায়ন”, এনজিও ফোরাম ফর ড্রিংকিং ওয়াটার সাপ্লাই এ্যান্ড স্যানিটেশন, ঢাকা।

^২ হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট রিসার্চ সেন্টার কর্তৃক প্রকাশিত রিপোর্ট, ২০০৯।

^৩ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, ১৯৭২-এর রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতিতে অনুচ্ছেদ ১৪, ১৫, এবং ২০(১)-এ সকল শ্রেণির শ্রমিকদের অধিকার সংরক্ষিত হয়েছে। সংবিধানের তৃতীয় অধ্যায়ে মৌলিক অধিকারে ২৭ অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে, সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী। ৩৪ ও ৩৮ অনুচ্ছেদে যথাক্রমে সকল প্রকার জবরদস্তি, শ্রম নিষিদ্ধ এবং সংগঠনের স্বাধীনতা রক্ষা করা হয়েছে।

করা হয়।^{১০} এ আইনে চা শ্রমিকদের আওতাভুক্ত করার ফলে তাদের সুযোগ-সুবিধার পাশাপাশি কিছু অধিকারও খর্ব করা হয়েছে যা প্রায়োগিক জটিলতা সৃষ্টি করেছে। এছাড়া সার্বজনীন মানবাধিকার সনদে আদিবাসীদের যেসব অধিকারের কথা বলা হয়েছে তা রাষ্ট্র বা চা-বাগানের উন্নয়ন কৌশলে প্রতিফলিত হয় না। কিন্তু বেশিরভাগ শ্রমিক নিরক্ষর হওয়ার কারণে আইন, অধিকার ও ন্যায়বিচারের প্রতি তারা সচেতন নন। এ পরিস্থিতিতে চা শ্রমিকদের সামাজিক, অর্থনৈতিক ও মানবীয় মর্যাদা রক্ষা সংক্রান্ত সাংবিধানিক ও আইনগত ধারার সুস্পষ্ট লংঘন দেখা যায়। বর্তমান প্রবন্ধটিতে বাংলাদেশ শ্রম আইনে চা শ্রমিকের অধিকার প্রয়োগে যেসকল প্রতিবন্ধকতা রয়েছে তা পর্যালোচনা করা হয়েছে।

২। চা শ্রমিকের অধিকার সংক্রান্ত আইন

২.১। স্বাধীনতা পূর্ব বাংলাদেশে চা শ্রমিক সংক্রান্ত আইন

বাংলাদেশ স্বাধীনতার পূর্বে ব্রিটিশ-ভারত ও পাকিস্তান শাসনামলে প্রণীত চা শ্রমিকদের জন্য বিভিন্ন আইন প্রচলিত ছিল। মূলত এই উপমহাদেশে চা শ্রমিক সংক্রান্ত আইন তৈরি হয়েছিল আসামের চা শিল্পকে কেন্দ্র করে। এসব আইন ব্রিটিশ-ভারতে ১৮৫৯ সাল থেকে উৎপত্তি হয়ে পরবর্তীতে পাকিস্তান আমলে ১৯৭০ সাল পর্যন্ত চা শ্রমিকদের জন্য আইনের ক্রমবিকাশ ঘটেছে।^{১১} এসব আইনের ক্রমবিবর্তনের একটি চিত্র নিচের সারণিতে বর্ণিত হলো-

সারণি ১

বাংলাদেশের চা শিল্প সংক্রান্ত আইনের ক্রমবিবর্তন

| শাসনামল | সময়কাল | প্রণীত আইন |
|---------------------|-----------------------|--|
| ব্রিটিশভারত শাসনামল | ১৮৫৯ থেকে ১৯৪৭ সাল | ওয়ার্কমেন্স ব্রিচ অব কন্ট্রাক্ট এ্যাক্ট, ১৮৫৯ এময়ার্স এ্যান্ড ওয়ার্কমেন্স (ডিসপিউটস) এ্যাক্ট, ১৮৬০ দি ডিসট্রিক ইমিগ্র্যান্ট লেবার এ্যাক্ট, ১৯৩২ দি মেটারনিটি বেনিফিট (টি এস্টেট) এ্যাক্ট, ১৯৫০ দি মেটারনিটি বেনিফিট (টি এস্টেট) রুলস্, ১৯৫৪ দি টি পণ্ডানটেশন এমপন্টইজ প্রভিডেন্ট ফান্ড অর্ডিন্যান্স, |
| পাকিস্তান শাসনামল | ১৯৪৭ থেকে ১৯৭০ সাল | ১৯৫৯ দি টি পণ্ডানটেশন এমপন্টইজ প্রভিডেন্ট ফান্ড রুলস্, ১৯৬০ দি টি পণ্ডানটেশন লেবার অর্ডিন্যান্স, ১৯৬২ দি টি পণ্ডানটেশন লেবার রুলস্, ১৯৭৭ (রহিত) |
| বাংলাদেশে শাসনামল | ১৯৭১ সাল থেকে বর্তমান | দি পণ্ডানটেশন অর্ডিন্যান্স, ১৯৭৯ (১৯৮৬ সালে সংশোধিত) বাংলাদেশ চা শ্রমিক কল্যাণ তহবিল অর্ডিন্যান্স, ১৯৮৬ বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ |

২.২। স্বাধীনতা পরবর্তী বাংলাদেশে চা শ্রমিক সংক্রান্ত আইন

স্বাধীনতা পরবর্তী বাংলাদেশে চা শ্রমিকদের চাকুরির সাথে সম্পর্কিত যেমন- নিয়োগ ও নিয়োগের শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ, প্রভিডেন্ট ফান্ড, নারী শ্রমিকদের জন্য মাতৃত্বকালীন সুবিধা এবং কাজের পরিবেশ উন্নয়ন বিষয়ক যে সকল আইন প্রচলিত ছিল তা হলো-

^{১০} বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০০৬ সালের ৪২ নং আইন)।

^{১১} অর (২০০৯)।

- দি মেটারনিটি বেনিফিট (টি এস্টেট) এ্যাক্ট, ১৯৫০
- দি মেটারনিটি বেনিফিট (টি এস্টেট) রুলস্, ১৯৫৪
- দি টি পণ্ডানটেশন এমপণ্টইজ প্রভিডেন্ট ফান্ড অর্ডিন্যান্স, ১৯৫৯
- দি টি পণ্ডানটেশন এমপণ্টইজ প্রভিডেন্ট ফান্ড রুলস্, ১৯৬০
- দি টি পণ্ডানটেশন লেবার অর্ডিন্যান্স, ১৯৬২
- দি টি পণ্ডানটেশন লেবার রুলস্, ১৯৭৭

বাংলাদেশে চা শিল্পকে কেন্দ্র করে দু'ধরনের আইন প্রণীত হয়েছে। যেমন- চা বাগানের শ্রমিকদের নিয়োগ ও নিয়োগের শর্তাবলী নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত এবং চা-বাগান ও চা ব্যবসার সাথে সংশ্লিষ্ট আইন। বর্তমানে চা শ্রমিকদের জন্য প্রচলিত আইন হলো-

- বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬; এবং
- বাংলাদেশ চা শ্রমিক কল্যাণ তহবিল অর্ডিন্যান্স, ১৯৮৬

অন্যদিকে বাংলাদেশ টি বোর্ড যে আইনের ক্ষমতাবলে দেশের সবগুলো চা বাগান পরিচালনা এবং চা ব্যবসা সংক্রান্ত সকল বিষয় নিয়ন্ত্রিত করে থাকে তা হলো- টি পণ্ডানটেশন অর্ডিন্যান্স, ১৯৭৯ (১৯৮৬ সালে সংশোধিত)।*

২.৩। বাংলাদেশ শ্রম আইনে চা শ্রমিকের অধিকার

২০০৬ সালের বাংলাদেশ শ্রম আইন কার্যকর হওয়ার পর চা শ্রমিকদের এ আইনের অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। তবে চা শ্রমিকদের জন্য বিধি বিধানসমূহ সুনির্দিষ্ট কোনো অধ্যায়ে সন্নিবেশিত করা হয়নি বরং বিভিন্ন অধ্যায়ে অন্যান্য শিল্পের বিধিবিধানের সাথে মিশ্রিত আছে। বাংলাদেশ শ্রম আইনে চা শ্রমিক সংক্রান্ত বিধানসমূহ সারণি ২-এ সংক্ষেপে আলোকপাত করা হলো-

সারণি ২
এক নজরে শ্রম আইনে চা শ্রমিক সংক্রান্ত বিধানসমূহ

| অধ্যায় | আরা | বিষয়বস্তু |
|------------------|--------------|--|
| প্রথম অধ্যায় | ধারা ২ | সংজ্ঞা |
| দ্বিতীয় অধ্যায় | ধারা ৩-৩৩ | নিয়োগ ও চাকুরির শর্তাবলী |
| তৃতীয় অধ্যায় | ধারা ৩৪-৪৪ | শিশু ও কিশোর শ্রমিক নিয়োগ |
| চতুর্থ অধ্যায় | ধারা ৪৫-৫০ | মাতৃকল্যাণ সুবিধা |
| পঞ্চম অধ্যায় | ধারা ৫১-৬০ | শ্রমিকের স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা |
| ষষ্ঠ অধ্যায় | ধারা ৬১-৭৮ | নিরাপত্তা সংক্রান্ত বিধান |
| সপ্তম অধ্যায় | ধারা ৭৯-৮৮ | স্বাস্থ্য, স্বাস্থ্য বিধি ও নিরাপত্তা সম্পর্কে বিশেষ বিধান |
| অষ্টম অধ্যায় | ধারা ৮৯-৯৯ | কল্যাণমূলক ব্যবস্থা |
| নবম অধ্যায় | ধারা ১০০-১১৯ | কর্মঘন্টা ও ছুটি |
| দশম অধ্যায় | ধারা ১২০-১৩৭ | মজুরি ও উহার পরিশোধ |
| একাদশ অধ্যায় | ধারা ১৩৮-১৪৯ | মজুরি বোর্ড |
| দ্বাদশ অধ্যায় | ধারা ১৫০-১৭৪ | দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ |
| ত্রয়োদশ অধ্যায় | ধারা ১৭৫-২০৮ | ট্রেড ইউনিয়ন এবং শিল্প সম্পর্ক |
| চতুর্দশ অধ্যায় | ধারা ২০৯-২৩১ | বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল, আইনগত কার্যধারা |
| পঞ্চদশ অধ্যায় | ধারা ২৩২-২৫২ | কোম্পানির মুনাকফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ |
| সপ্তদশ অধ্যায় | ধারা ২৬৪-২৭৩ | ভবিষ্যৎ তহবিল |

* ধর (২০০৯)।

২.৩.১। শ্রম আইনে চা শ্রমিকের অধিকার সম্পর্কিত বিশেষ বিধান

শ্রম আইনের ৯৫ থেকে ৯৭, ২৬৫ এবং ২৬৬ ধারায় চা-বাগানের শ্রমিকদের গৃহায়ন, চিকিৎসা, বিনোদন, শিক্ষা, দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র প্রাপ্তির সুবিধা, ভবিষ্য তহবিল, ভবিষ্য তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড গঠন এবং বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালু করার কথা বলা হয়েছে।

ধারা ৯৫।

৯৫ ধারায় উল্লেখ করা হয়েছে: “সরকার চা-বাগান সম্পর্কে”

(ক) বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার প্রত্যেক মালিককে সেখানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ এবং তাহাদের শিশু সন্তানগণের জন্য বিধিতে উল্লিখিত বিনোদনমূলক সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা করার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(খ) যে ক্ষেত্রে কোনো চা-বাগানের শ্রমিকগণের ছয় হইতে বারো বছর বয়সী শিশু সন্তানগণের সংখ্যা পঁচিশ এর উপরে হয় সেক্ষেত্রে , বিধি প্রণয়ন করিয়া উহার মালিককে, বিধিতে উল্লিখিত প্রকারে এবং উন্নত মানের শিশুদের শিক্ষার সুযোগ এর ব্যবস্থা করিবার জন্য নির্দেশ দিতে পারিবে;

(গ) প্রতিটি চা-বাগানে শ্রমিকদের এবং তাহাদের সন্তানদের জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় উপযুক্ত চিকিৎসা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করিতে হইবে।”

ধারা ৯৬।

৯৬ ধারায় চা-বাগানে গৃহায়ন সুবিধা বিষয়ে বলা হয়েছে-

“প্রত্যেক চা বাগানের মালিক চা বাগানে বসবাসরত প্রত্যেক শ্রমিক ও তাহার পরিবারের জন্য গৃহায়নের সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।”

ধারা ৯৭।

৯৭ ধারায় চা-বাগানে শ্রমিকদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র প্রাপ্তির সুবিধা নিশ্চিত করার কথা বলা হয়েছে। এ ধারায় বলা হয়েছে-

“চা-বাগানের প্রত্যেক মালিক তাহার শ্রমিকগণের জন্য সহজগম্য স্থানে তাহাদের দৈনন্দিন প্রয়োজনীয় জিনিস প্রাপ্তির সুবিধার ব্যবস্থা করিবেন।”

ধারা ২৬৫।

২৬৫ ধারায় চা-বাগান শ্রমিকদের জন্য ভবিষ্যৎ তহবিলের বিধান দেওয়া হয়েছে। এ ধারা অনুসারে-

(১) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্যৎ তহবিল নামে একটি ভবিষ্যৎ তহবিল স্থাপিত হইবে।

(২) চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্যৎ তহবিল, অতঃপর এই অধ্যায়ে ভবিষ্যৎ তহবিল বলিয়া উল্লিখিত, ধারা ২৬৬-এর অধীন গঠিত একটি ট্রাস্টি বোর্ড এর উপর ন্যস্ত হইবে এবং উহার দ্বারা পরিচালিত হইবে।”

ধারা ২৬৬।

২৬৬ ধারায় 'চা-বাগান শ্রমিক ভবিষ্যৎ তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড' বিষয়ে বলা আছে-

(১) সরকার, সরকারি গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, চা-বাগান শ্রমিক তহবিল ট্রাস্টি বোর্ড নামে একটি বোর্ড গঠন করিবে।

(২) নিম্নরূপ সদস্য সমন্বয়ে ট্রাস্টি বোর্ড গঠিত হইবে, যথা-

(ক) চেয়ারম্যান;

(খ) মালিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(গ) চা-শ্রমিকগণের প্রতিনিধিত্বকারী তিনজন সদস্য;

(ঘ) চা-শিল্পের সাথে সংশ্লিষ্ট নহেন এরূপ দুইজন সদস্য;

(৩) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ সরকার কর্তৃক নিযুক্ত হইবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, উপ-ধারা (২) (খ) (গ) এর অধীন সদস্যগণ সরকার কর্তৃক এতদুদ্দেশ্যে স্বীকৃত মালিকগণ ও ক্ষেত্রমত, শ্রমিকগণের সংগঠনের সহিত আলোচনাক্রমে নিযুক্ত হইবেন।

(৪) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ তাহাদের নিযুক্তির তারিখ হইতে তিন বৎসর মেয়াদে তাহাদের পদে অধিষ্ঠিত থাকিবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, উক্তরূপ মেয়াদ শেষ হওয়া সত্ত্বেও, তাহাদের উত্তরাধিকারীগণ কার্যভার গ্রহণ না করা পর্যন্ত তাহারা স্বীয় পদে বহাল থাকিবেন।

(৫) চেয়ারম্যান ও অন্যান্য সদস্যগণ এই অধ্যায় অথবা বিধি দ্বারা অর্পিত দায়িত্ব পালন করিবেন।

(৬) ট্রাস্টি বোর্ড একটি সংবিধিবদ্ধ সংস্থা হইবে, এবং ইহার স্থায়ী ধারাবাহিকতা ও একটি সাধারণ সীলমোহর থাকিবে, এবং ইহার নামে ইহা মামলা দায়ের করিতে পারিবে বা ইহার বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করা যাইবে।”

এছাড়া শ্রম আইনের ৯৯ ধারায় শ্রমিকদের জন্য বাধ্যতামূলক গ্রুপ বীমা চালু করার কথা বলা হয়েছে। এতে বলা হয়েছে-

‘যে সকল প্রতিষ্ঠানে অন্যান্য ২০০ জন স্থায়ী শ্রমিক কর্মরত আছেন, সেখানে সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে গ্রুপ বীমা চালু করিতে পারিবে।’ এই বিধানটি চা শ্রমিকদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য।

২.৩.২। শ্রম আইনে চা শ্রমিকের অধিকার সম্পর্কিত অন্যান্য বিধান

ক) সংজ্ঞাসমূহ

ধারা ২। সংজ্ঞাসমূহ : শ্রম আইনের ধারা ২ (১০-ক)-এ ‘চা-বাগান’-কে সংজ্ঞায়িত করা হয়েছে। এতে বলা হয়েছে, “চা-বাগান” অর্থ বা উৎপাদনের জন্য ব্যবহৃত বা ব্যবহারের অভিপ্রেত কোনো জমি এবং চা কারখানাও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

অন্যান্য সংজ্ঞা, যেমন: (১) 'অবসর' (১-ক) 'আংশিক অক্ষমতা', (২) 'উৎপাদন প্রক্রিয়া', (৩) কোনো ট্রেড ইউনিয়ন সম্পর্কে 'কর্মকর্তা' (৪) 'কর্মঘণ্টা', (৬) কর্মশালা' (৭) 'কারখানা', (৮) 'কিশোর', (১০) 'গ্রাচুইটি' (১১) 'ছাঁটাই', (১৩) 'ট্রাইবুনাল', (১৫) 'ট্রেড ইউনিয়ন', (১৬) 'ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনস', (১৭) 'ডিসচার্জ', (১৮) 'টিমে তালের কাজ', (২২) 'ধর্মঘট', (২৫) 'নিষ্পত্তি', (২৯) 'পালা', (৩০) 'পোষা', (৩১) 'প্রতিষ্ঠান', (৩২) 'প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ', (৩৯) 'বরখাস্ত' (৪০) 'বাগান', (৪১) 'বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠান', (৪৩) 'বে-আইনী ধর্মঘট', (৪৪) 'বে-আইনী লক-আউট', (৪৫) 'মজুরি', (৪৬) 'মধ্যস্থতাকারী', (৪৭) 'প্রধান পরিদর্শক', (৪৮) 'শ্রমপরিচালক', (৪৯) 'মালিক', (৫২) 'যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি', (৫৫) 'রেজিস্টার্ড ট্রেড ইউনিয়ন', (৫৬) 'রোয়েদাদ', (৫৭) 'লক-আউট', (৬০) 'শিল্প', (৬১) 'শিল্প প্রতিষ্ঠান', (৬২) 'শিল্প বিরোধ', (৬৩) 'শিশু', (৬৪) 'শ্রম আদালত', (৬৫) 'শ্রমিক', (৬৬) 'সপ্তাহ', (৬৭) 'সম্পূর্ণ অক্ষমতা', (৭৪) 'সালিসী কার্যধারা', (৭৫) 'সাংঘাতিক শারীরিক জখম' ইত্যাদি অন্যান্য শিল্প প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের বেলায়ও সমভাবে প্রযোজ্য হবে।

খ) নিয়োগ ও চাকুরির শর্তাবলী

বাংলাদেশ শ্রম আইনে 'নিয়োগ ও চাকুরির শর্তাবলী' শীর্ষক দ্বিতীয় অধ্যায়ে ৩ থেকে ৩৩ ধারায় বর্ণিত বিধানসমূহ অন্যান্য শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের বেলায়ও প্রযোজ্য। এই ধারাসমূহে চাকুরির শর্তাবলী, শ্রমিকদের শ্রেণি বিভাগ ও শিক্ষানবিসকাল, নিয়োগপত্র ও পরিচয়পত্র, সার্ভিস বই, সার্ভিস বইয়ের ফরম, সার্ভিস বইয়ের অশুভভুক্তি, শ্রমিক রেজিস্ট্রার এবং টিকেট ও কার্ড সরবরাহ, ছুটির পদ্ধতি, অব্যাহিত ছুটির মজুরি প্রদান, কাজ বন্ধ রাখা, প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখা, লে-অফকৃত শ্রমিকগণের ক্ষতিপূরণের অধিকার, লে-অফকৃত শ্রমিকগণের মাস্টার রোল, যেসকল ক্ষেত্রে লে-অফকৃত শ্রমিকগণ ক্ষতিপূরণ পাইবার অধিকারী হবে না, মৃত্যুজনিত সুবিধা, ছাঁটাই, ছাঁটাইকৃত শ্রমিকের পুনঃনিয়োগ, চাকুরি হইতে ডিসচার্জ, অসদাচরণ এবং দল্ল প্রাপ্তির ক্ষেত্রে শাস্তি, শাস্তি পদ্ধতি, জরিমানা সম্পর্কে বিশেষ বিধান, বরখাস্ত ইত্যাদি ব্যতিত অন্যভাবে মালিক কর্তৃক শ্রমিকের চাকুরির অবসান, শ্রমিক কর্তৃক চাকুরির অবসান, শ্রমিকের অবসর গ্রহণ, ভবিষ্যৎ তহবিল পরিশোধ, শ্রমিকের চূড়ান্ত পাওনা পরিশোধের মেয়াদ, চাকুরির প্রত্যয়নপত্র, বাসস্থান হতে উচ্ছেদ, অভিযোগ পদ্ধতি সম্পর্কে বলা হয়েছে।

গ) শিশু ও কিশোর শ্রমিক নিয়োগ সংক্রান্ত

শ্রম আইনের তৃতীয় অধ্যায়ের ৩৪ থেকে ৪৪ ধারায় কিশোর শ্রমিক নিয়োগের বিধি বর্ণনা করা হয়েছে যা অন্যান্য শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের বেলায়ও প্রযোজ্য। এ অধ্যায়ে শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ, শিশু সংক্রান্ত কতিপয় চুক্তির ব্যাপারে বাধা-নিষেধ, বয়স সম্পর্কে বিরোধ, সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র, ডাক্তারী পরীক্ষার জন্য আদেশ প্রদানের ক্ষমতা, কতিপয় কাজে কিশোর নিয়োগে বাধা, বিপজ্জনক যন্ত্রপাতির কাজে কিশোর নিয়োগ, কিশোরের কর্মঘণ্টা, ভূ-গর্ভে এবং পানির নিচে কিশোরের নিয়োগ নিষেধ, কিশোরের কাজের সময়ের নোটিশ, কতিপয় ক্ষেত্রে শিশু শ্রমিক নিয়োগে ব্যতিক্রম ইত্যাদি সম্পর্কিত বিধান সন্নিবেশিত হয়েছে।

ঘ) মাতৃকল্যাণ সুবিধা প্রসঙ্গে

চতুর্থ অধ্যায়ের ৪৫ থেকে ৫০ ধারা পর্যন্ত প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা-সংক্রান্ত বিধি-বিধান বর্ণনা করা হয়েছে যা অন্যান্য শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের বেলায়ও প্রযোজ্য। শ্রম আইন প্রণীত হবার আগে, প্রসূতি কল্যাণের সাথে সংশ্লিষ্ট তিনটি আইন- দি মেটারনিটি বেনিফিট অ্যাক্ট, ১৯৩৯, দি মাইনস মেটারনিটি বেনিফিট অ্যাক্ট, ১৯৪১, এবং দি মেটারনিটি বেনিফিট (টি এস্টেট) অ্যাক্ট, ১৯৫০ কার্যকর ছিল। এ আইনগুলো বাতিল করে এবং বাতিলকৃত আইনগুলোর প্রায় সকল ধারা শ্রম আইনের চতুর্থ অধ্যায়ে অন্তর্ভুক্ত করা হয়। এ আইনে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার ও প্রদানের দায়িত্ব, প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি এবং প্রসূতি কল্যাণ সুবিধার পরিমাণ সম্পর্কে নির্দেশনা দেওয়া হয়েছে। উল্লেখ্য, এ আইনে প্রসূতি ছুটি ভোগকালে কোনো নারীকে বরখাস্ত করার উপর বিধি-নিষেধ আরোপ করা হয়েছে।

ঙ) শ্রমিকের স্বাস্থ্যরক্ষা ব্যবস্থা

শ্রম আইনের পঞ্চম অধ্যায়ের ৫১ থেকে ৬০ ধারায় স্বাস্থ্য রক্ষা ব্যবস্থা বিষয়ে বিধি-বিধান অন্যান্য শিল্প-প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে যেমন প্রযোজ্য, তেমনি চা শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। কর্মস্থলে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য এ আইনে বিভিন্ন ব্যবস্থা দেওয়া হয়েছে সেগুলো হলো- পরিষ্কার পরিচ্ছন্নতা, বায়ু চলাচল ও তাপমাত্রা, ধূলা বালি ও ধোঁয়া, বজ্য পদার্থ অপসারণ, অতিরিক্ত ভিড়, আলোর ব্যবস্থা, পান করার পানি, পায়খানা ও পশাবখানা এবং আবর্জনা বাক্স ও পিকদানী ইত্যাদি।

চ) নিরাপত্তা বিষয়ক বিধি

ষষ্ঠ অধ্যায়ে বর্ণিত ৬১ থেকে ৭৮ ধারায় নিরাপত্তা বিষয়ক বিধিগুলো অন্যান্য শিল্প কারখানার শ্রমিকদের ক্ষেত্রে যেমন প্রযোজ্য, তেমনি প্রযোজ্য চা-শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকদের বেলায়ও, তবে এখানে বর্ণিত বিধি-বিধানগুলো চা-বাগানে চা তোলার মতো কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য নয়। এ অধ্যায় অনুসারে, নিরাপত্তাবিষয়ক ব্যবস্থাদি গ্রহণের দায়িত্ব শিল্প-কারখানার মালিকের। মালিকপক্ষ এ অধ্যায়ে বর্ণিত বিধানগুলো মেনে চলতে বাধ্য। ষষ্ঠ অধ্যায়ে নিরাপত্তামূলক মূল বিধানগুলো হচ্ছে: ভবন ও যন্ত্রপাতির নিরাপত্তা, অগ্নিকাণ্ড সম্পর্কে সতর্কতা অবলম্বন, যন্ত্রপাতি ঘিরে রাখা, চলমান যন্ত্রপাতির ওপরে বা নিকটে কাজ, স্ট্রাইকিং গিয়ার এবং শক্তি সরবরাহ বিচ্ছিন্ন করার পন্থা, স্বয়ংক্রিয় যন্ত্রপাতি, নতুন যন্ত্রপাতি আবৃত করা, ক্রেন এবং অন্যান্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি ব্যবহারে নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণ হোয়েন্টে এবং লিফট, ঘূর্ণায়মান যন্ত্রপাতি, প্রেসার পণ্ডান্ট, মেবো, সিডিঁ এবং যাতায়াত পথ, পিট, সাম্প, সুডঙ্গ মুখ ইত্যাদি, অতিরিক্ত ওজন, চোখের নিরাপত্তা, ক্রটিপূর্ণ যন্ত্রাংশ নির্ণয় অথবা এর স্থায়িত্ব পরীক্ষায় পরিদর্শকের ক্ষমতা, বিপজ্জনক ধোঁয়ার ব্যাপারে সতর্কতামূলক ব্যবস্থা, বিস্ফোরক বা দাহ্য গ্যাস, ধূলা ইত্যাদি থেকে রক্ষার ব্যবস্থা।

ছ) শ্রমিকদের কল্যাণমূলক ব্যবস্থা

অষ্টম অধ্যায়ে ধারা ৮৯ থেকে ৯৪ এ শ্রমিকদের জন্য কল্যাণমূলক ব্যবস্থা, যেমন- প্রাথমিক চিকিৎসা সরঞ্জাম, সেফটি রেকর্ড বুক গোসলখানা ও ধৌতকরণ সুবিধা, ক্যান্টিন, বিশ্রাম কক্ষের ব্যবস্থা,

শিশুকক্ষ সম্পর্কে বিধান দেওয়া হয়েছে। অন্যান্য শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের ক্ষেত্রেও এ অধ্যায়ের বিধি-বিধান প্রযোজ্য হবে। মূলত 'শপস অ্যান্ড এসটাবলিসমেন্ট অ্যাক্ট, ১৯৬৫' এবং 'টি পণ্টনেন্টেশন লেবার অর্ডিন্যান্স, ১৯৬২'-এর শ্রমিক কল্যাণমূলক বিধানগুলোও এই অধ্যায়ে সন্নিবেশিত হয়েছে।

জ) শ্রমিকদের কর্মঘণ্টা ও ছুটি

শ্রমিকদের কর্মঘণ্টা ও ছুটি সম্পর্কিত বিধি বিধান শ্রম আইনের নবম অধ্যায়ে ১০০ থেকে ১১৯ ধারায় বর্ণিত আছে, অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের মতো চা-শ্রমিকদের জন্যও এটি প্রযোজ্য। এতে যে সকল বিধান আছে তা হলো-দৈনিক কর্মঘণ্টা, বিশ্রাম বা আহারের জন্য বিরতি, সাপ্তাহিক কর্মঘণ্টা, সাপ্তাহিক ছুটি, ক্ষতিপূরণমূলক সাপ্তাহিক ছুটি, কর্ম সময়ের সম্প্রসারণ, নৈশ-পালা, যানবাহনের ক্রমপূঞ্জিত কর্মঘণ্টার উপর বাধা, অধিককাল কর্মের জন্য অতিরিক্ত ভাতা, মহিলা শ্রমিকের জন্য সীমিত কর্মঘণ্টা, দ্বৈত চাকুরির উপর বাধা, প্রাপ্ত বয়স্ক শ্রমিকের কাজের সময়ের নোটিশ, নোটিশ এবং রেজিস্টারের সহিত কর্মঘণ্টার মিল থাকা, নৈমিত্তিক ছুটি, পীড়া ছুটি, মজুরিসহ বাৎসরিক ছুটি, উৎসব ছুটি, ছুটি বা বন্ধের সময়ের মজুরি হিসাব ও প্রদান ইত্যাদি।

ঝ) মজুরি ও পরিশোধ

দশম অধ্যায়ে (মজুরি ও পরিশোধ) ১২০ থেকে ১৩৬ ধারা চা-শিল্পের সঙ্গে জড়িত শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য। এতে যে সকল বিধান আছে তা হল- মজুরির বিশেষ সংজ্ঞা, মজুরি পরিশোধের দায়িত্ব, মজুরিকাল স্থিতিকরণ, মজুরি পরিশোধের সময়, প্রচলিত মুদ্রা অথবা কারেন্সী নোট দ্বারা মজুরি পরিশোধ, মজুরি হইতে কর্তনযোগ্য বিষয়াদি, কর্তব্যে অনুপস্থিতির জন্য মজুরি কর্তন, ক্ষতি বা বিনষ্টির জন্য মজুরি কর্তন, সেবা প্রদানের জন্য মজুরি কর্তন, কর্তব্য বা অগ্রিম আদায়ের জন্য মজুরি কর্তন, মজুরি হতে অন্যান্য কর্তন, মৃত শ্রমিকের অপরিশোধিত মজুরি পরিশোধ, মজুরি হতে কর্তন বা মজুরি বিলম্বে পরিশোধের কারণে উত্থিত দাবি, ধারা ১৩২ এর অধীনে দরখাস্তের ক্ষেত্রে কোর্ট-ফিস, মজুরি প্রাপ্ত হন নাই অথবা মজুরি কর্তিত হয়েছে এরূপ শ্রমিকদের পক্ষে দাবি আদায়ের জন্য একটি মাত্র দরখাস্ত, আপীল, মালিক বা মজুরি পরিশোধের জন্য দায়ী অন্য কোনো ব্যক্তির সম্পত্তির শর্তাধীন ক্রোক, কিছু ক্ষেত্রে মালিকের নিকট হইতে অর্থ আদায় ইত্যাদি।

ঞ) মজুরি বোর্ড সম্পর্কিত বিধি

মজুরি বোর্ড সম্পর্কিত বিধি-বিধান বর্ণনা করা হয়েছে একাদশ অধ্যায়ের ১৩৮ থেকে ১৪৯ ধারায় যা চা-শিল্পে জড়িত শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য যেমন-নিম্নতম মজুরি বোর্ড প্রতিষ্ঠা, কিছু শ্রমিকের জন্য নিম্নতম মজুরি হারের সুপারিশ, নিম্নতম মজুরি হার ঘোষণা করার ক্ষমতা, সুপারিশ প্রণয়নে বিবেচ্য বিষয়, নিম্নতম মজুরি হারের পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনা, শ্রম আদালতে দরখাস্ত, নিম্নতম মজুরি প্রত্যেক মালিকের উপর অবশ্য পালনীয়, নিম্নতম মজুরি হারের কম হারে মজুরি প্রদান নিষিদ্ধ ইত্যাদি।

ট) দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য শ্রমিকের ক্ষতিপূরণ

দ্বাদশ অধ্যায়ে ১৫০ থেকে ১৭৪ ধারায় দুর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য ক্ষতিপূরণের বিধান বর্ণনা করা হয়েছে। এ বিধান চা-শিল্পের সাথে জড়িত শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য। এ অধ্যায়ে বর্ণিত আইন অনুসারে কর্মরত অবস্থায় যদি কোনো শ্রমিক আঘাতপ্রাপ্ত হন এবং অন্তত এক সপ্তাহ জখম হয়ে

থাকেন, তবে তাকে ক্ষতিপূরণ দিতে মালিকপক্ষ বাধ্য থাকবে। দুর্ঘটনার জন্য শ্রমিকের অবহেলা দায়ী হলেও এ ক্ষেত্রে মালিকপক্ষকে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে। তবে দুর্ঘটনার জন্য শ্রমিকের বড় ধরনের কোনো অসদাচরণ বা ইচ্ছাকৃত ভুল বা দায়ী হলে লতিপূরণ দিতে হবে না। তবে এক্ষেত্রেও যদি শ্রমিক মারাত্মকভাবে আহত হয় বা তার জখম স্থায়ী ধরনের হয়, তবে মালিককে ক্ষতিপূরণ দিতে হবে।

ঠ) ট্রেড ইউনিয়ন ও শিল্প সম্পর্ক

শ্রম আইনের ত্রয়োদশ অধ্যায়ে ১৭৬ থেকে ২০৮ ধারা পর্যন্ত 'ট্রেড ইউনিয়ন ও শিল্প সম্পর্ক' বিষয়ে বিধি-বিধান বর্ণনা করা হয়েছে। এতে বলা হয়েছে মালিক শ্রমিকের ট্রেড ইউনিয়ন, রেজিস্ট্রিকরণের জন্য দরখাস্ত, দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি, রেজিস্ট্রিকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়াদি, ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হওয়ার অযোগ্যতা, রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়ন কর্তৃক রেজিস্টার, ইত্যাদি সংরক্ষণ, রেজিস্ট্রিকরণ, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রিকরণ, রেজিস্ট্রিকরণের দরখাস্ত অনিষ্পন্ন থাকাকালে চাকুরির শর্তাবলী অপরিবর্তিত থাকবে, সভাপতি ও কতিপয় কর্মকর্তা বদলী করা যাইবে না, গঠনতন্ত্র এবং নির্বাহী কমিটির কতিপয় পরিবর্তনের ক্ষেত্রে নোটিশ প্রদান, রেজিস্ট্রিকরণের প্রত্যয়ণপত্র, রেজিস্ট্রি বাতিলকরণ, অনুমতি, ইত্যাদির বিরুদ্ধে আপীল, রেজিস্ট্রিশন ব্যতিত কোনো ট্রেড ইউনিয়নের কাজ চালাতে নিষিদ্ধ, দ্বৈত সদস্য পদের উপর বাধা, রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের সংবিধিবদ্ধ হওয়া, মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ, শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ, ষড়যন্ত্রের আইনের সীমিত প্রয়োগ, কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানি মোকদ্দমা হইতে অব্যাহতি, চুক্তির কার্যকরীকরণ যোগ্যতা, ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশনের রেজিস্ট্রিকরণ, বিবরণী, যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি, কতিপয় ক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি হিসেবে কাজ করিবে, চেক অফ, অংশগ্রহণকারী কমিটি, অংশগ্রহণকারী কমিটির কাজ, অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা, অংশগ্রহণকারী কমিটির সুপারিশ বাস্তবায়ন ইত্যাদি। এসকল বিধানসমূহ চা-শিল্পের সঙ্গে জড়িত শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য।

ড) বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপিল ট্রাইবুনাল, আইনগত কার্যধারা ইত্যাদি

দশম অধ্যায় ২১০ থেকে ২১৮ ধারায় বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপিল ট্রাইবুনাল, আইনগত কার্যধারা, ইত্যাদি বিষয়ের বিধান চা শ্রমিকদের জন্যও প্রযোজ্য। এ অধ্যায় অনুসারে, দরকষাকষি প্রতিনিধি শিল্প-বিরোধ উত্থাপন করতে পারে এবং মালিকের কাছে দাবীনামা পেশ করতে পারে। দরকষাকষির মাধ্যমে বা সমঝোতার মাধ্যমে বিরোধ না মিটলে, বৈধ ধর্মঘটে যাবার অধিকার আছে শ্রমিকদের। একইভাবে, শিল্প-বিরোধ উত্থাপন করার অধিকার মালিকদেরও আছে এবং কোনো মালিক বৈধভাবে লক-আউট ঘোষণা করতে পারে।

ঢ) কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণ এবং ভবিষ্য তহবিল

এছাড়া এ আইনের পঞ্চদশ অধ্যায়ের ২৩২-২৫২ ধারায় কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণের কথা বলা হয়েছে। সপ্তদশ অধ্যায়ে ২৬৪-২৭৩ ধারায় সকল শ্রেণির শ্রমিকের ভবিষ্য তহবিলের বিধি-বিধান বর্ণনা করা হয়েছে। ভবিষ্য তহবিল হচ্ছে এক ধরনের সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা। তবে এ অধ্যায়ে বর্ণিত ভবিষ্য তহবিল আইন অনুসারে, ভবিষ্য তহবিল পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত হবে যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক। এভাবে শ্রম আইনে মুনাফায় শ্রমিকের অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করা হয়েছে।

আইন অনুযায়ী মালিকের মুনাফা হয়েছে কিনা তা যাচাই করার ক্ষমতাও শ্রমিক বা ইউনিয়নের রয়েছে। কিন্তু এই বিধান খুব কমই মানা হয়। চা শ্রমিকদের ক্ষেত্রে এটি কখনোই মানা হয়নি।

৩। আন্দর্জাতিক প্রেক্ষাপট

৩.১। সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণা ও অন্যান্য আন্দর্জাতিক চুক্তি

১৯৪৮ সালের ১০ ডিসেম্বর জাতিসংঘের সাধারণ পরিষদে গৃহীত সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণায় সুস্পষ্টভাবে শ্রমিকের অধিকার মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃত। মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণার ৩ ধারা মোতাবেক প্রত্যেকেরই জীবনধারণ, স্বাধীনতা ও ব্যক্তি নিরাপত্তার অধিকার রয়েছে এবং ২৩ অনুচ্ছেদে শ্রমিকের অধিকারকে মানবাধিকার হিসেবে স্বীকৃতি দেওয়া হয়েছে।

১৯৬৬ সালে আরও তিনটি আন্দর্জাতিক দলিল প্রণীত হয়। সার্বজনীন মানবাধিকার ঘোষণায় অন্যান্য মানবাধিকারের সাথে নিজের দেশে সরকারি চাকুরিতে সমান প্রবেশাধিকারসহ কাজের অধিকার, সমপরিমাণ কাজের জন্য সমপরিমাণ মজুরির অধিকার, বিশ্রাম ও অবসর এইসব অধিকারকে গুরুত্বপূর্ণ মানবাধিকার হিসেবে অভিহিত করা হয়েছে। ১৯৬৬ সালে গৃহীত নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার সম্পর্কিত চুক্তির মধ্যেও জবরদস্তিডমূলক শ্রম থেকে মুক্তি এবং সরকারি চাকুরিতে সমতার ভিত্তিতে প্রবেশাধিকারের ক্ষেত্রে অধিকার ভোগ করার বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। ১৯৬৬ সালে গৃহীত অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার সম্পর্কিত আন্দর্জাতিক চুক্তির মধ্যে কাজ করার অধিকার, কাজের জন্য সঠিক ও সুবিধাজনক অবস্থা ভোগের অধিকার, ট্রেড ইউনিয়ন গঠন ও তাতে যোগদানের অধিকার, সামাজিক নিরাপত্তা, সামাজিক বীমা প্রভৃতি ভোগ ও সংরক্ষণের অধিকার, যথাযথ জীবনযাত্রার মান রক্ষার অধিকার, সর্বোচ্চ অর্জন দ্বারা শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্যের মানরক্ষার অধিকারসহ শ্রমিক শ্রেণির বেশ কিছু অধিকারের কথা ঘোষণা করা হয়েছে।^১

এছাড়া নারী শ্রমিকদের অধিকার বিষয়ে ১৯৯৫-এর সেপ্টেম্বরে বেইজিং-এ অনুষ্ঠিত জাতিসংঘ আয়োজিত চতুর্থ বিশ্বনারী সম্মেলনের গৃহীত পণ্টাটফরম ফর একশন- এর ১৬৭ ধারায় কর্মে নিয়োগের সুযোগ, উপযুক্ত কাজের পরিবেশ এবং ভূমি, মূলধন ও প্রযুক্তির ওপর নিয়ন্ত্রণসহ নারীর অর্থনৈতিক স্বনির্ভরতা বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন কর্মসূচি নেবার কথা বলা হয়েছে। পণ্টাটফরম ফর একশন- এর ১৮০ ধারায় কর্মক্ষেত্রে পেশাগত পৃথকীকরণ ও বৈষম্য দূর করার জন্য সরকারের নিয়োগকারী, ট্রেড ইউনিয়ন ও নারী সংগঠনসমূহের করণীয় বিষয়ে বলা হয়েছে।^২

৩.২। আন্দর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও)

শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্য লীগ অব নেশনস- এর সহযোগী স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান হিসেবে ১৯১৯ সালে ভার্সাই চুক্তির অধীনে আন্দর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) প্রতিষ্ঠিত হয়। আইএলও একটি ত্রিপক্ষীয় সংগঠন যেখানে মালিক ও সরকার পক্ষের সাথে শ্রমিকদের প্রতিনিধি থাকে।^৩ ১৯১৯ সালে আইএলও প্রতিষ্ঠিত হলেও প্রায় ২৫ বছর পর ১৯৪৪ সালে আমেরিকা যুক্তরাষ্ট্রের ফিল্যাডেলফিয়ার

^১ “আজকের জাতিসংঘ” জাতিসংঘ তথ্যকেন্দ্র, ঢাকা, ১৯৮৭ পৃ. ১৬৭।

^২ চতুর্থ বিশ্বনারী সম্মেলনের গৃহীত পণ্টাটফরম ফর একশন, ধারা ১৬৭, ১৮০, ১৮১।

^৩ রহমান (১৯৯৭)।

অনুষ্ঠিত অধিবেশনে আইএলও'র লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যসমূহ বর্ণনা করে আইএলও-র মূলনীতি সম্বলিত এক ঘোষণা গৃহীত হয়।^{১০} প্রতিষ্ঠালগ্ন থেকে আইএলও বিভিন্ন বিষয়ে কিছু 'শ্রম মান' নির্ধারণ করে আসছে যা 'কনভেনশন' নামে পরিচিত। শ্রমিকদের জন্য আইএলও ঘোষিত শ্রমমানের মধ্যে রয়েছে- শ্রমিকদের ইউনিয়ন করার অধিকার, যৌথ দরকষাকষির অধিকার, জবরদস্তিভূমক শ্রম নির্মূলকরণ, শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ, মজুরি বৈষম্য রোধ ইত্যাদি। এছাড়া ন্যূনতম মজুরি, নানারকম সুযোগ-সুবিধা, কাজের সময়, পেশাগত নিরাপত্তা, স্বাস্থ্যকর পরিবেশ ইত্যাদি বিষয়গুলোও অঙ্গভুক্ত করা হয়েছে।^{১১} আইএলও বিশ্বের সব শ্রমিকের অধিকার নিশ্চিতের লক্ষ্যে এ পর্যন্ত ১৮৫টি কনভেনশন তৈরি করেছে। বাংলাদেশ আইএলও-র ৮টি মৌলিক কনভেনশনের মধ্যে ৭টিসহ মোট ৩৯টি কনভেনশনে অনুসমর্থন করেছে।^{১২} আইএলও'র মৌলিক মানবাধিকার সংক্রান্ত কনভেনশনসমূহ যা বাংলাদেশ কর্তৃক অনুসমর্থিত হয়েছে তার একটি চিত্র তুলে ধরা হলো সারণি ৩-এ।

সারণি ৩

আইএলও'র মৌলিক মানবাধিকার সংক্রান্ত কনভেনশনসমূহ যা বাংলাদেশ কর্তৃক অনুসমর্থিত হয়েছে

| শ্রমমান | কনভেনশন | অনুসমর্থনের বছর |
|---|--|-----------------------|
| সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার | কনভেনশন ৮৭: সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার কনভেনশন, ১৯৪৮ | ১৯৭২ |
| | কনভেনশন ৯৮: সংগঠন করার ও যৌথ দরকষাকষি অধিকার কনভেনশন, ১৯৪৯ | ১৯৭২ |
| উল প্রয়োগমূলক শ্রমের বিলোপসাধন | কনভেনশন ২৯: বল প্রয়োগমূলক শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ কনভেনশন ১০৫: বল প্রয়োগমূলক শ্রমের বিলোপসাধন কনভেনশন, ১৯৫৭ | ১৯৭২ |
| বৈষম্য বিলোপ | কনভেনশন ১০০: সমপারিশ্রমিক কনভেনশন, ১৯৫১ কনভেনশন ১১১: বৈষম্য চাকুরি ও পেশা কনভেনশন, ১৯৫৭ | ১৯৯৮ ১৯৭২ |
| শিশু শ্রম নিরসন | কনভেনশন ১৩৮: ন্যূনতম বয়স সংক্রান্ত কনভেনশন ১৮২: অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ কনভেনশন, ১৯৯৯ | অনুসমর্থিত না ১৯৯৯ |

উৎস: আইএলও ওয়েব সাইট থেকে সংগৃহীত, ২০১২।

বাংলাদেশ সরকার আইএলও সনদসমূহ অনুসমর্থন করলেও, যতক্ষণ না এগুলো দেশের আইনের আওতায় নিয়ে আসা হয় ততক্ষণ পর্যন্ত এগুলোর কোনো কার্যকারিতা নেই। তাই শ্রমিকের অধিকার আদায়ের জন্য দেশে প্রচলিত আইনের প্রতিই বেশি গুরুত্ব দিতে হবে।

৩.৩। সার্ক সামাজিক সনদ (সার্ক সোশ্যাল চার্টার)

সার্ক সামাজিক সনদ দক্ষিণ এশিয়ার রাষ্ট্রগুলোকে তাদের নাগরিকদের জন্য “মৌলিক চাহিদা পূরণ

^{১০} উদ্দীন (২০০৭)।

^{১১} “আজকের জাতিসংঘ” জাতিসংঘ তথ্য কেন্দ্র, ঢাকা, ১৯৮৭ পৃ. ১৬৮।

^{১২} ILO website: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>.

এবং প্রত্যেক নাগরিকের ব্যক্তি মর্যাদা, নিরাপত্তা এবং সৃষ্টিশীলতা নিশ্চিত করার অঙ্গীকার করতে বলেছে।” সনদে মৌলিক শিক্ষার সুযোগ, বাসস্থানের নিশ্চয়তা, নিরাপদ পানি ও পয়ঃনিষ্কাশনের সুবিধা এবং প্রাথমিক স্বাস্থ্য সুরক্ষা- এসব বিষয়ের ওপর আলোকপাত করা হয়েছে যেগুলো আইন, নিবাহী ও প্রশাসনিক নিয়ম দ্বারা নিশ্চিত করা উচিত। এতে “পর্যাপ্ত আশ্রয়, খাদ্য ও পোশাকসহ মানসম্পন্ন জীবনমান” নিশ্চিত করার কথাও বলা হয়েছে।^{১০} বাংলাদেশ সরকার আন্তর্জাতিক সনদসমূহ অনুসমর্থন করলেও, যতক্ষণ না এগুলো দেশের আইনের আওতায় নিয়ে আসা হয় ততক্ষণ পর্যন্ত এগুলোর কার্যকারিতা নেই।

৪। বাংলাদেশ শ্রম আইনের প্রায়োগিক সমস্যা

২০০৬ সালের বাংলাদেশ শ্রম আইনের অধীনে চা শ্রমিকদের অধিকার প্রয়োগে যেসকল আইনি প্রতিবন্ধকতা রয়েছে তা নিম্নে বর্ণিত হলো

৪.১। বাসস্থান সংক্রান্ত অধিকার খর্ব

শ্রম আইনের ৩২ ধারা মোতাবেক বাসস্থান হতে উচ্ছেদ বিষয়ে বলা হয়েছে, “কোনো শ্রমিকের চাকুরি অবসান হলে তা যে কোনো প্রকারেই হোক না কেন, তিনি তার চাকুরি অবসানের ৬০ দিনের মধ্যে মালিক কর্তৃক তাকে বরাদ্দকৃত বাসস্থান ছেড়ে দিবেন।” নিঃসন্দেহে এ ধারাটি চা বাগানের শ্রমিকদের জন্য মালিকদের শোষণের সুযোগ করে দিয়েছে।^{১১} কারণ বাংলাদেশ সংবিধানে জবরদস্তি শ্রম নিষিদ্ধ করা হয়েছে।^{১২} এটি একটি সংবিধান বিরোধী বিধান। এ ধারা মোতাবেক কোনো কারণে লেবার লাইনে বসবাসকারী একজন চা শ্রমিক তার চাকুরি হারালে মালিক তাকে তার বসতভিটা নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে ছেড়ে দিতে বাধ্য করতে পারেন। এছাড়া চা শ্রমিকদের বাগানের বাইরে থাকার কোনো স্থান নেই। লেবার লাইনে চা শ্রমিকরা বংশ পরম্পর থেকে আসছে। এ ধরনের বিধান চা শিল্পের শ্রমিকদের জন্য প্রযোজ্য নয়। এর ফলে সে তার ১৫০ বছরেরও বেশি সময় ধরে বংশপরম্পরায় বসবাস করা বসতভিটা হারাতে পারে। চা শ্রমিকদের জন্য এটি একটি নাজুক পরিস্থিতি। অথচ এরকম পরিস্থিতি অন্য শ্রমে অনুপস্থিত।

উল্লেখ্য, পূর্বের ১৯৬৫ সালের শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী আদেশে চাকরিচ্যুত শ্রমিক যদি শ্রম আদালতে মামলা করে যে তাকে বেআইনিভাবে চাকরিচ্যুত করা হয়েছে তবে মামলার নিষ্পত্তি না হওয়া পর্যন্ত শ্রমিকের বাসস্থানে থাকার অধিকার ছিল যা বর্তমান শ্রম আইনে রহিত করা হয়েছে। এছাড়া আইএলও’র মৌলিক অধিকার বিষয়ক কনভেনশন (কনভেনশন ২৯: বলপ্রয়োগমূলক শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ এবং কনভেনশন ১০৫: বলপ্রয়োগমূলক শ্রমের বিলোপসাধন কনভেনশন, ১৯৫৭) দুটি

^{১০} আইন (২০০৯)।

^{১১} নাসিম (২০০৯)।

^{১২} গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সংবিধানে ৩৪ অনুচ্ছেদ বলা হয়েছে- “(১) সকল প্রকার জবরদস্তি-শ্রম নিষিদ্ধ; এবং এই বিধান কোনভাবে লঙ্ঘিত হইলে তাহা আইনত দণ্ডনীয় অপরাধ বলিয়া গণ্য হইবে। (২) এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই সেই সকল বাধ্যতামূলক শ্রমের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না, যেখানে-(ক) ফৌজদারী অপরাধের জন্য কোন ব্যক্তি আইনতঃ দণ্ডভোগ করিতেছেন; অথবা (খ) জনগণের উদ্দেশ্যসাধককল্পে আইনের দ্বারা তাহা আবশ্যিক হইতেছে।”

বলপ্রয়োগ শ্রম নিষিদ্ধ করেছে।^{১০} কিন্তু ২০০৬ সালের শ্রম আইনের বলপ্রয়োগমূলক শ্রম বিষয়ে কোনো বিধান নাই। এমনকি বলপ্রয়োগ শ্রমের বিরুদ্ধে কোনো শাস্তির ব্যবস্থাও নাই।

৪.২। শিশুরা শিক্ষার সুযোগ থেকে বঞ্চিত

শ্রম আইনের ৯৫ ধারায় 'চা-বাগানে নিযুক্ত শ্রমিকগণ এবং তাদের শিশু সন্তানগণের জন্য বিনোদন ও শিক্ষার সুবিধা প্রদান করা হয়েছে। যে কোনো ক্ষেত্রে কোনো চা-বাগানের শ্রমিকগণের ছয় হতে বারো বছর বয়সী শিশু সন্তানগণের সংখ্যা পঁচিশ এর উপরে হয় সে ক্ষেত্রে, বিধি প্রণয়ন করে উহার মালিককে, বিধিতে উলিখিত প্রকারে এবং মানের শিশুদের শিক্ষার সুযোগ এর ব্যবস্থা করবার জন্য নির্দেশ দিতে পারবে।' অত্যন্ত পরিতাপের বিষয় যে, চা শিল্পে কর্মরত চা শ্রমিকদের প্রায় অর্ধলাখ শিশু প্রাথমিক শিক্ষা থেকে বঞ্চিত।^{১১} চা-বাগানের শিশুদের শিক্ষার দায়িত্ব হচ্ছে চা-বাগানের মালিকদের। তারা নামমাত্র বিদ্যালয় চালু করে দুই একজন শিক্ষক দিয়ে দায়িত্ব এড়িয়ে যায়। এসব শিক্ষককে দৈনিক মজুরির ভিত্তিতে সম্মানী দেওয়া হয়।^{১২} এমনকি শিক্ষকদের গুণগত মান উন্নয়নের তেমন কোনো ব্যবস্থা নেই। চা বাগান কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পরিচালিত পর্যাপ্ত প্রাথমিক বিদ্যালয় না থাকায় বাগানের শিশুদের শিক্ষার সুযোগ সুবিধা ও পরিবেশ নেই। অধিকাংশ বাগানে বেসরকারি ও বিভিন্ন এনজিও পরিচালিত প্রাথমিক বিদ্যালয় রয়েছে। বাগানে মাধ্যমিক বিদ্যালয় ও কারিগরি শিক্ষাকেন্দ্রও নেই।^{১৩} এছাড়া সরকার হাওড়, বাঁওড় ও বনাঞ্চলে ১০০ শতাংশ উপবৃত্তির ব্যবস্থা করেছে অথচ চা বাগান এলাকায় দেওয়া হয় মাত্র ৪৫ শতাংশ। এসব কারণে পঞ্চম শ্রেণির পর বেশিরভাগ শিশুরই লেখাপড়া বন্ধ হয়ে যায়। উল্লেখ্য, দেশের মোট ৪টি ইউনিয়নে কোনো সরকারি প্রাথমিক বিদ্যালয় নেই। এর মধ্যে একটি রাজশাহী জেলার একটি ইউনিয়ন, যেখানে ভিন্ন ভাষাভাষীর আদিবাসী জনগোষ্ঠী বাস করে এবং বাকী ৩টি ইউনিয়নই মৌলভীবাজার জেলার শ্রীমঙ্গল থানায় অবস্থিত।^{১৪}

৪.৩। অপরিাপ্ত স্বাস্থ্যসেবা

শ্রম আইনের ৯৫ ধারা অনুযায়ী প্রতিটি চা-বাগানে শ্রমিকদের এবং তাদের সন্তানদের জন্য বিধি দ্বারা নির্ধারিত পন্থায় উপযুক্ত চিকিৎসা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করার বিধান থাকলেও অনেক চা বাগানে ন্যূনতম স্বাস্থ্যসেবা নেই। যেসব বাগানে ডিসপেনসারী রয়েছে, সেখানে সাধারণ ওষুধ ছাড়া জীবন রক্ষাকারী কোনো ওষুধই মেলে না। বেশিরভাগ বাগানে খসিকালীন চিকিৎসক, ওষুধ ও উন্নত চিকিৎসা নেই। এমনকি কোনো কোনো বাগানে অ্যাম্বুলেন্স বা সাধারণ গাড়ীর ব্যবস্থা নেই। ফলে জরুরি পরিস্থিতিতে চিকিৎসার জন্য বাগানের বাইরের কোনো হাসপাতালে নিয়ে যাওয়া সম্ভব হয় না।^{১৫} এছাড়া ২০১১ সালে জুন মাসে চা-বাগানের পুষ্টিকেন্দ্রসমূহ বন্ধ হয়ে গেছে। এসব কেন্দ্র থেকে প্রোটিনযুক্ত খাবারের মিশ্রণে তৈরি পুষ্টি প্যাকেট নারী ও শিশুদের বিনা মূল্যে দেওয়া হতো।^{১৬} বর্তমানে কয়েকটি বাগানে বেসরকারি

^{১০} Burhan Uddin Khan, (2003)।

^{১১} উদ্দিন ও আল মামুন (২০১০)।

^{১২} দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।

^{১৩} দাসপুরকায়স্থ (২০০৮)।

^{১৪} দেশোয়ারা (২০০৮)।

^{১৫} দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।

^{১৬} তদেব।

উন্নয়ন সংস্থাসমূহ শিশু ও নারীদের স্বাস্থ্যসেবা বিষয়ক কার্যক্রম পরিচালনা করছে।

৪.৪। অস্থায়ী কর্মসংস্থান

চা বাগানে রেজিস্টার্ড এবং ক্যাজুয়াল - দুই ধরনের শ্রমিক থাকে। শ্রম আইন অনুযায়ী ৯০ দিনের মধ্যে শ্রমিকদের চাকরি স্থায়ী করার কথা থাকলেও এমনও দেখা গেছে পাঁচ ছয় বছরেও চাকরি স্থায়ী হয়নি। শ্রম আইন লংঘন করে তাদের অস্থায়ী রাখা হয়। অস্থায়ী শ্রমিকরা রেশন, প্রভিডেন্ট ফান্ড, সবেতন ছুটি- কোনোটিই পায় না। এমনকি তাদের প্রভিডেন্ট ফান্ডের সদস্য করা হয় না।^{১০} ভূমিহীন এই চা শ্রমিকদের জীবিকা অর্জনের অন্য কোনো পথ নেই। বেশিরভাগ শ্রমিক অশিক্ষিত এবং জীবিকার জন্য এরা সারাজীবন চা-বাগান মালিকদের ওপর নির্ভরশীল। মালিকপক্ষ যদি অস্থায়ী শ্রমিক হিসেবে রাখে সেক্ষেত্রে তাদের অসচেতনতার কারণে কোনো প্রতিকার থাকে না।

৪.৫। অপরিষ্কৃত মজুরি ও বোনাস

চা শ্রমিকদের মজুরি চা বাগানের অঞ্চল, বাগানের শ্রেণি এবং নারী বা পুরুষ, কিশোর-কিশোরীভেদে ভিন্ন ভিন্ন হয়। বিভিন্ন শিল্পে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য একটি নিম্নতম মজুরি বোর্ড রয়েছে। কিন্তু চা শ্রমিক এর আওতাভুক্ত নয়। ২০০৯ সালে চা শ্রমিকদের জন্য পৃথক মজুরি বোর্ড গঠন করা হয়েছে। এতে “এ” ক্লাশ বাগানের শ্রমিকদের নিম্নতম মজুরি ৫৫ টাকা, “বি” ক্লাশ বাগানের শ্রমিকদের নিম্নতম মজুরি ৪৮ টাকা এবং “সি” ক্লাশ বাগানের শ্রমিকদের নিম্নতম মজুরি ৪৬ টাকা। চায়ের উৎপাদন অনুযায়ী বাগানের গ্রেড নির্ধারণ করা হয়। এদিকে অস্থায়ী শ্রমিকরা প্রতি কেজি চা-পাতা তোলায় পান মাত্র দুই টাকা। একজন শ্রমিকের পক্ষে সারাদিন ২০-২৫ কেজির বেশি পাতা তোলা সম্ভব হয় না। ফলে দিনে ৪০-৫০ টাকার বেশি আয় হয় না। বর্তমান বাজার দরে এত স্বল্প টাকায় কিভাবে তারা সংসার পরিচালনা করে তা সহজেই অনুমেয়।^{১১} শ্রম আইন অনুযায়ী বাসস্থান মজুরি হিসেবে গণ্য হবে না। তবে বাড়ি ভাড়া বাবদ প্রদেয় অর্থ মজুরি হিসেবে গণ্য হবে।^{১২} চা শ্রমিকেরা যাতে শোভন জীবন যাপন করতে পারে সেরকম মজুরি এখনো পর্যন্ত নির্ধারণ করা হয়নি। এছাড়া চা শ্রমিকরা বছরে দুইটি বোনাস পায়। একটি দূর্গা পূজায়, আরেকটি হোলি উৎসবের সময়। দুই উৎসবে তারা ৬২০ টাকা করে মোট এক হাজার ২৪০ টাকা পায়। এই সামান্য টাকায় তারা উৎসবের কাপড়, ভালো খাদ্য ও অন্যান্য আনুষঙ্গিক কিছু কিনতে পারে না।^{১৩}

৪.৬। বৈষম্যমূলক ছুটির ব্যবস্থা

চা শ্রমিকের অর্জিত ছুটির বিধান: শ্রম আইনের ১১৭ ধারা মোতাবেক কোনো কারখানা, শিল্প প্রতিষ্ঠান বা সড়ক পরিবহন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে প্রতি ১৮ দিন কাজের জন্য একদিন এবং সংবাদপত্র শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রতি ১১ দিন কাজের জন্য একদিন। অথচ চা বাগানের শ্রমিকদের ক্ষেত্রে, প্রতি ২২ দিন কাজের জন্য একদিন অর্জিত প্রাপ্য হবেন। ফলে যেক্ষেত্রে অন্যান্য শিল্পের শ্রমিকেরা ১৮ দিনের কাজের জন্য ১ দিন অর্জিত ছুটি অর্জন করে, সেক্ষেত্রে চা শ্রমিকদের ১ দিনের অর্জিত ছুটি

^{১০} দেশোয়ারা (২০০৮)।

^{১১} দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।

^{১২} নাসিম (২০০৯)।

^{১৩} দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।

অর্জনের জন্য ২২ দিন কাজ করতে হয়। ছুটির ক্ষেত্রে এ ধরনের বৈষম্য চা শ্রমিকদের অধিকার হরণ করে। চা শ্রমিকদের নৈমিত্তিক ছুটির ক্ষেত্রেও আইনে বৈষম্য করা হয়েছে।

চা শ্রমিকের নৈমিত্তিক ছুটির বিধান: শ্রম আইনের ১১৫ ধারায় একজন শ্রমিক বছরে পূর্ণ মজুরিতে ১০ দিনের নৈমিত্তিক ছুটি পাওয়ার অধিকারী হবে। তবে শর্ত থাকে যে এই ধারার কোনো কিছুই চা বাগানের অধীনে নিযুক্ত কোনো শ্রমিকের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না। আইনে চা শ্রমিককে এই সুবিধার বাইরে রাখলেও বৈষম্যমূলক বিধানের কোনো যুক্তি দেওয়া হয়নি।

৪.৭। শ্রমিক হিসেবে শিশু

শ্রম আইনের ৩৪ ধারা অনুযায়ী কোনো প্রতিষ্ঠানে শিশু কিশোর নিয়োগ নিষিদ্ধ। তবে এদের মধ্যে যাদের বয়স ১৬ থেকে ১৮ বছরের মধ্যে তারা কারখানা আইনের সীমাবদ্ধতার মধ্যে থেকে কাজ করতে পারবে। যেমন: ৭ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না, রাতে কাজ করানো যাবে না, তার শিক্ষার ব্যঘাত ঘটায় ও স্বাস্থ্যের জন্য ক্ষতিকর এমন কোনো কাজও করানো যাবে না। শ্রম আইনের শিশু নিয়োগ সংক্রান্ত সকল বিধান অবশ্য পালনীয়। তাই কোনো ব্যক্তি কর্তৃক এসকল ধারা লঙ্ঘন শ্রম আইনে অপরাধ বলে গণ্য হবে।^{১১} কিন্তু বাস্তবে অভাবের কারণে বড়দের পাশাপাশি শিশুরাও চা বাগানের নানা কাজে জড়িয়ে পড়ে। অসংখ্য শিশু ও কিশোর শ্রমিক চা বাগানে কর্মরত রয়েছে। বাগানে কাজ করলে শিশুরা প্রতিদিন ৩০ থেকে ৫৫ টাকা পায়। চা-বাগান ছাড়াও বাগানের বাইরে মাটি কাটা, ইট ভাঙ্গাসহ নানা কাজে জড়িত শিশুরা।^{১২}

৫। কতিপয় সুপারিশ

চা শিল্প থেকে বাংলাদেশ শুধু উল্লেখযোগ্য পরিমাণ বৈদেশিক মুদ্রাই আয় করে না, বরং কর্মসংস্থানের মাধ্যমেও নির্ভরশীল হয়ে আছে লক্ষাধিক জনগণ।^{১৩} কাজেই চা-বাগানের শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মানোন্নয়নে এবং নানামুখী সমস্যা সমাধানে বাগান মালিক, সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের এগিয়ে আসা প্রয়োজন। এক্ষেত্রে নিম্নলিখিত বিষয়গুলোর প্রতি দৃষ্টি দিতে হবে-

- চা শ্রমিকদের নাগরিক হিসেবে অধিকার, মর্যাদা ও সুবিধা বৃদ্ধি করতে হবে।
- চা শিল্পের শ্রমিকের ক্ষেত্রে শ্রম আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করতে হবে।
- সরকারি উদ্যোগে সকল চা-বাগানে সরকারি প্রাথমিক ও উচ্চমাধ্যমিক বিদ্যালয় স্থাপন করতে হবে।
- শিক্ষায় ঝরে পড়া প্রতিরোধে বিভিন্ন ধরনের প্রণোদনার ব্যবস্থা (যেমন: টিফিন ও শতভাগ উপবৃত্তির ব্যবস্থা) করতে হবে।
- প্রতিটি বাগানে স্থায়ী চিকিৎসক, ওষুধ ও উন্নত চিকিৎসার ব্যবস্থা করতে হবে।
- শ্রমিকদের নিয়োগ পত্র প্রদান করা এবং চাকুরিচ্যুতির সময় দেশের প্রচলিত শ্রম আইনের

^{১১} বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০০৬ সালের ৪২ নং আইন), ধারা ৩৪-৪৪।

^{১২} দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।

^{১৩} সিংহ (২০০৩)।

বিধানসমূহ অনুসরণ করা।

- সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে চা শিল্প শ্রমিকদের জীবনযাত্রার সাথে দৈনিক মজুরি বৃদ্ধি করতে হবে।
- নারী ও পুরুষের সমান মজুরি পাবার অধিকার নিশ্চিত ও কার্যকর করতে হবে।
- শ্রমিকদের মজুরির সাথে বাসস্থান ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা বাড়াতে হবে।
- শ্রম আইনে বর্ণিত স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশে কাজের ব্যবস্থা করতে হবে।
- আইন অনুযায়ী বেতনসহ সাপ্তাহিক ছুটি প্রদানের ব্যবস্থা নিতে হবে।
- বকেয়া বেতন ও ওভারটাইমের টাকা যথাসময়ে পরিশোধ করতে হবে।
- শ্রমিকদের বাধ্যতামূলকভাবে ওভারটাইম করানো যাবে না।
- শ্রমিকদের বেতন-ভাতা পরিশোধ না করে ছাঁটাই করা যাবে না।
- সুষ্ঠু ও সংগঠিত ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠা ও কার্যক্রম পরিচালনার সুযোগ দিতে হবে।
- শ্রম ইন্স্যুরেন্স, প্রভিডেন্ট ফান্ড ও বোনাসের ব্যবস্থা করতে হবে।
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য, শিক্ষা ও অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য সরকারি ও বেসরকারি পর্যায়ে বিভিন্ন প্রকল্প হাতে নিতে হবে।
- স্ব-কর্ম সংস্থানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও সচেতনতার মাধ্যমে বিভিন্নমুখী আয়ের ব্যবস্থা করতে হবে।

৬। উপসংহার

আধুনিক রাষ্ট্র ব্যবস্থায় সামাজিক, অর্থনৈতিক ও জাতীয় উন্নয়ন নির্ভর করে শিল্পের উন্নয়নের উপর। বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল দেশ। আর এই উন্নয়নের পিছনে সবচেয়ে বেশি অবদান রাখছে আমাদের শিল্প প্রতিষ্ঠানগুলো এবং এর শ্রমিকরা। বর্তমান আর্থ-সামাজিক শ্রেণীপটে দেশে চা শিল্প এক শক্তিশালী ভূমিকা রেখে চলেছে। কিন্তু নানা সমস্যায় জর্জরিত হওয়ার কারণে এ শিল্পটির কাজক্ষত উন্নয়ন ব্যাহত হচ্ছে, ব্যাহত হচ্ছে এ শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকের কল্যাণ। উপরন্তু শ্রমিকের অধিকার প্রতিষ্ঠায় যদি আইনি জটিলতা থাকে তবে তারা আরও পিছিয়ে পড়বে। দেশে যখন শ্রমিক শ্রেণির ভোটাধিকার আছে, তখন অন্যান্য নাগরিক অধিকারও তারা প্রাপ্য। এক্ষেত্রে মালিকপক্ষ সকল কর্মকাণ্ডের নিয়ন্ত্রক। এ অবস্থা থেকে উত্তরণের জন্য শ্রম আইনের সংশোধন এবং মালিকদের আইন অনুযায়ী বাগান নিয়ন্ত্রণ করার সদিচ্ছা থাকতে হবে। পাশাপাশি রাষ্ট্রকে শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষার্থে আইনের প্রায়োগিক জটিলতা দূর করে শ্রম আইনের যথাযথ প্রয়োগ নিশ্চিত করতে হবে।

গ্রন্থপঞ্জি

উদ্দীন, এন.এ.এম. জসিম (২০০৭): “বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ এবং প্রাসঙ্গিক শ্রম আইনসমূহ,” সেন্ট্রাল ল বুক হাউজ।

- উদ্দিন, মোহাম্মদ কামাল ও আল মামুন, মোহাম্মদ শামীম (২০১০): “বাংলাদেশের চা শ্রমিকদের: প্রেক্ষিত বৃহত্তর সিলেট অঞ্চল,” বাংলাদেশ পলগটা উন্নয়ন একাডেমীর বার্ষিক জার্নাল, ১৪তম সংখ্যা, পৃ. ১৯৯।
- গাইন, ফিলিপ (২০০৯): বাংলাদেশের চা ও চা শ্রমিক, “চা শ্রমিকের কথা”, সম্পাদনা ফিলিপ গাইন, সোসাইটি ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট (সেড), ঢাকা।
- গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, ১৯৭২।
- চতুর্থ বিশ্বনারী সম্মেলনের গৃহীত পণ্ডাটফরম ফর একশন, ১৯৯৫।
- জাতিসংঘ তথ্য কেন্দ্র (১৯৮৭): “আজকের জাতিসংঘ,” ঢাকা।
- তথ্য বুকলেট (২০১১): “পানি ও স্যানিটেশন অধিকার-চাই সার্বজনীন বাস্তবায়ন,” এনজিও ফোরাম ফর ড্রিংকিং ওয়াটার সাপ্লাই এ্যান্ড স্যানিটেশন, ঢাকা।
- দাসপুরকায়স্থ, নিবেদিতা (২০০৮): “আত্মউন্নয়নে চা শ্রমিকদের অংশগ্রহণ,” রিসার্চ ইনিশিয়েটিভস্ বাংলাদেশ (রিইব), ঢাকা।
- দেশোয়ারা, শ্রী মিন্টু (২০০৮): “বাংলাদেশে চা শিল্পের প্রাকৃতিক পরিবেশ ও জীব বৈচিত্র সংরক্ষণে চা জনগোষ্ঠীর অবদান,” আদিবাসী জনগোষ্ঠী ও বাংলাদেশের পরিবেশ, বাংলাদেশ পরিবেশ আন্দোলন (বাপা), বাংলাদেশ পরিবেশ নেটওয়ার্ক (বেন), ঢাকা।
- ধর, নির্মলেন্দু (২০০৯): “চা শ্রমিক সংশ্লিষ্ট আইন,” “চা শ্রমিকের কথা”, সম্পাদনা ফিলিপ গাইন, সোসাইটি ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট (সেড), ঢাকা, পৃ. ১৫৫।
- নাসিম, একেএম (২০০৯): “শ্রম আইনে চা শ্রমিক সংশ্লিষ্ট কিছু গুরুত্বপূর্ণ বিষয়,” “চা শ্রমিকের কথা,” সম্পাদনা ফিলিপ গাইন, সোসাইটি ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট (সেড), ঢাকা।
- “নানভাবে বধিত চা-বাগানের শিশুরা,” দৈনিক প্রথম আলো, ৩১ মার্চ ২০১৩, পৃ. ১০।
- মজুমদার, প্রতিমা পাল ও মাহফুজুর রহমান সরকার, মোহাম্মদ (২০০৯): “বাংলাদেশের চা শিল্পে নিয়োজিত শ্রমিকের শোভন কর্ম অর্জনের ব্যাপ্তি,” “চা শ্রমিকের কথা,” সম্পাদনা ফিলিপ গাইন, সোসাইটি ফর এনভায়রনমেন্ট অ্যান্ড হিউম্যান ডেভেলপমেন্ট (সেড), ঢাকা।
- বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০০৬ সালের ৪২ নং আইন)।
- Burhan Uddin Khan, “The ILO Convention on Forced labour: A Legal Review of its Impact and Implications in Bangladesh”, *Journal of the faculty of Law*, vol. 14(1), June, 2003, pp-38, 39.
- রহমান, গাজী শামছুর (১৯৯৭): “শ্রম ও শিল্প আইন,” আলীপুর প্রকাশনী, ঢাকা।
- ILO website: <http://www.ilo.org/ilolex/english/docs/declworld.htm>.
- সিংহ, রামাকান্ত (২০০৩): “বাংলাদেশের উপজাতিদের আইন,” এ এইচ ডেভেলপমেন্ট পাবলিশিং হাউজ, ঢাকা।