ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা

বিলকিস আখতার

RB
B
331.4
AKD
C.1

ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা-১০০০

M.

436782

Dhaka University Institutional Repository

ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা

GIFT

বিলকিস আখতার

Dhaka University Library
436782

436782

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা-১০০০

DULAP

Dhaka University Institutional Repository

ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগের
এম.ফিল ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপিত অভিসন্দর্ভ

গবেষণা তত্ত্বাধায়ক
ডঃ আবু হোসেন সিদ্দিক
অধ্যাপক
ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

436782

উপস্থাপনায়
বিলকিস আখতার
রেজিঃ নম্বর ঃ ২৭১
সেশন ঃ ১৯৯৮-১৯৯৯
ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

ঘোষণা পত্র

এ মর্মে ঘোষণা করছি যে, ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা শীর্ষক অভিসন্দর্ভ সম্পূর্ণরূপে আমার নিজস্ব গবেষণা কর্ম। আমার জানামতে এ শিরোনামে ইতিপূর্বে অন্য কেহ গবেষণা করেননি। এম.ফিল ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপিত এই অভিসন্দর্ভ বা এর অংশ বিশেষ অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠানে কোন প্রকার ডিগ্রী বা প্রকাশনার জন্য আমি উপস্থাপন করিনি।

বিলকিস আখতার
এম.ফিল গবেষক
ব্যবস্থাপনা স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

তারিখঃ ২৭-০৬-২০০৭ ইং।

436782

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

প্রত্যয়ণ পত্র

আমি প্রত্যয়ণ করছি যে, এম.ফিল ডিগ্রীর জন্য কিলকিস আখতার কর্তৃক রচিত ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা শীর্ষক এই অভিসন্দর্ভটি আমার তত্ত্বাবধানে তার এককভাবে সম্পাদিত একটি মৌলিক গবেষণা। আমার জানামতে এ অভিসন্দর্ভটি বা এর কোন অংশ অন্য কোন বিশ্ববিদ্যালয় বা প্রতিষ্ঠানে কোন প্রকার ডিগ্রীর জন্য উপস্থাপন করেনি। আমি এ গবেষণা নিবন্ধের চূড়ান্ত পান্ডুলিপি পড়েছি এবং এম.ফিল ডিগ্রী লাভের উদ্দেশ্যে উপস্থাপনের জন্য অনুমোদন করছি।

গবেষণা তত্ত্বাবধায়ক

27/5/07

ডঃ আবু হোসেন সিদ্দিক
অধ্যাপক
ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

Dhaka University Institutional Repository

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

সর্বপ্রথম কৃতজ্ঞতা স্বীকার করছি পরম করুণাময় সৃষ্টিকর্তার নিকট। যাঁর অসীম কৃপা ও সাহায্যে আমি গবেষণা কর্মটি সুচারু ও সুপরিকল্পিতভাবে সম্পন্ন করতে সক্ষম হয়েছি।

এ গবেষণা কর্মটি প্রারম্ভিক থেকে শেষ পর্যন্ত সার্বক্ষনিক তত্ত্বাবধান, গবেষণার সহযোগী বিভিন্ন তথ্য, উপদেশ-নির্দেশ এবং উৎসাহ উদ্দীপনা দিয়ে অত্যন্ত ধৈর্য্য ও আন্তরিক সহানুভূতির সাথে সার্বিকভাবে সাহায্য করেছেন ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের 'ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ' বিভাগের শ্রদ্ধেয় অধ্যাপক ও আমার গবেষণার তত্ত্বাবধায়ক ডঃ আবু হোসেন সিদ্দিক। তাঁর সুচিন্তিত পরামর্শ, অসীম আগ্রহ, সহযোগীতা, সুদক্ষ পরিচালনা ও নিরলস সাহায্য ব্যতীত এ দুরূহ কাজ সম্পন্ন করা ছিল আমার পক্ষে প্রায় অসম্ভব। তাঁর প্রতি আমার আন্তরিক কৃতজ্ঞতা, শ্রদ্ধা ও ধন্যবাদ জ্ঞাপন করছি।

শ্রদ্ধার সাথে স্মরণ করছি গার্হস্থ্য অর্থনীতি মহাবিদ্যালয়'এর প্রাক্তন অধ্যাপিকা মিসেস মমতাজ খান আপাকে,যাঁর প্রবল উৎসাহ, প্রেরণা ও সহযোগিতায় এম.ফিল ডিগ্রী গ্রহণে আগ্রহী হয়েছি। তাঁর সুচিন্তিত পরামর্শ ও উপদেশের জন্য তাঁর নিকট আমি গভীরভাবে কৃতজ্ঞ ও চিরঋণী।

কৃতজ্ঞতার সাথে স্মরণ করছি আমার শিক্ষক ও গার্হস্থ্য অর্থনীতি মহাবিদ্যালয়ের অধ্যক্ষ ডঃ ফিরোজা সুলতানা আপাকে, যাঁর শাসন ও স্নেহের মধ্যে দিয়ে আমার গবেষণার হাতেখড়ি।

গবেষণা কর্মটি সমাপ্ত করার জন্য যিনি সবসময় উৎসাহ যুগিয়েছেন ও কাজের জন্য সুযোগ করে দিয়েছেন তিনি ঢাকা মহানগর মহিলা কলেজের অধ্যক্ষ ডঃ আবদুর রহমান। তাঁর কাছে আমি কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি।

গবেষণার প্রয়োজনীয় ও মূল্যবান তথ্য-সরবরাহের ক্ষেত্রে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের কেন্দ্রীয় লাইব্রেরী, গণ উন্নয়ন গ্রন্থাগার, কর্মজীবী নারী, সমাজ কল্যাণ ও গবেষণা ইনস্টিটিউট লাইব্রেরী, উইমেন স্টাডিজ বিভাগ, আইন ও সালিশ কেন্দ্র, বাংলাদেশ মহিলা পরিষদ, নারী, মহিলা সমিতি, মহিলা সংস্থা, মহিলা অধিদপ্তর, লিগ্যাল এইড, নারীপক্ষ, বিলস, বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের কর্মরত মহিলা এবং লাইব্রেরী সমূহের কর্মকর্তাবৃন্দ আমার গবেষণা সম্পর্কিত বিভিন্ন তথ্য দিয়ে সহযোগিতা করেছেন, তাদের নিকট আমি কৃতজ্ঞ।

Dhaka University Institutional Repository

শ্রদ্ধার সঙ্গে কৃতজ্ঞচিত্তে স্মরণ করছি ঢাকা মহানগরে বিভিন্ন সরকারী, আধাসরকারী, বেসরকারী, সায়ত্বশাসিত, প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মজীবী মহিলাদের। তারা তাদের মূল্যবান সময় নষ্ট করে, অত্যন্ত ধৈর্য্য সহকারে সুচিন্তিত ও সঠিক মতামত প্রদান করে গবেষণার জন্য তথ্য সংগ্রহে সুযোগ করে দিয়েছেন।

যে সকল লেখক বা লেখিকাদের বই, ম্যাগাজিন, গবেষণা সংশ্লিষ্ট তথ্য, মতামত ইত্যাদি এই গবেষণা পত্রে সহায়তা করেছে, তাঁদের প্রতি আন্তরিক কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি।

আরো কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি সে সকল ব্যক্তি ও মহিলাদের কাছে, যাঁরা শত ব্যস্ততা উপেক্ষা করেও আমাকে বিভিন্ন ধরণের তথ্য, উপদেশ দিয়ে গবেষণা কর্মটি সুষ্ঠভাবে সম্পন্ন করতে সহযোগিতা করেছেন।

হারুন ভাই শত ব্যস্ততা উপেক্ষা করে অল্প সময়ে, অধিক পরিশ্রমে, নির্ভুল ভাবে কম্পিউটারে কম্পোজ ও বাঁধাই করে সময়মত গবেষণা কর্মটি জমা দিতে আন্তরিক সহযোগিতা করেছেন। তাঁকে ও তাঁর সাথে এ কাজে যারা সহযোগিতা করেছেন তাদের সকলকে ধন্যবাদ জানাচ্ছি।

গবেষণা কর্মটি সম্পন্ন করতে পর্যাপ্ত সময় দিয়ে সহযোগিতা করেছেন আমার মা,বাবা,শাশুড়ী মা ও ছোট বোন লাকী। যাদের কাছে আমার দু' সন্তান নিশ্চিত ভাবে রেখে গবেষণা কর্মটি সম্পন্ন করতে পেরেছি। তাদের অনুপ্রেরণা সাহায্য ও সহযোগিতা ব্যতীত গবেষণা কর্মটি সম্পন্ন করা আমার জন্য অসম্ভব ছিল। এজন্য আমি তাদের নিকট গভীরভাবে কৃতজ্ঞ ও ঋণী। লাকী, আইরিন ও পূর্ণা- এরা গবেষণা সর্ম্পকিত বিভিন্ন বিষয়ে সহযোগিতা করেছে।এদেরকে জানাচ্ছি ধন্যবাদ।

আমার শ্রদ্ধেয় ব্যক্তিত্ব ও আমার জীবনসঙ্গী যিনি গবেষণার শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত গবেষণা সর্ম্পকিত বিভিন্ন কাজে সহযোগিতা করেছেন,তাঁর কাছে আমি ঋণী।

ধন্যবাদান্তে–

বিলকিস আখতার
জুন, ২০০৭

Dhaka University Institutional Repository

সূচীপত্র

সারসংক্ষেপ		পৃষ্ঠা নম্বর
প্রথম অধ্যায়ঃ ভূমিকা		
১.১	ভূমিকা	২
১.২	কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা	৮
১.৩	প্রাসঙ্গিক রচনাবলীর পর্যালোচনা	১৫
১.৪	গবেষণার যৌক্তিকতা	৩৭
১.৫	গবেষণার উদ্দেশ্য	৩৮
১.৬	গবেষণার অনুমিত সিদ্ধান্ত	৩৮
দ্বিতীয় অধ্যায়ঃ গবেষণার পদ্ধতি		
২.১	গবেষণার এলাকা নির্ধারণ	৪১
২.২	গবেষণার নমুনা ও ক্ষেত্র নির্বাচন	৪১
২.৩	প্রশ্নমালা তৈরী	৪২
২.৪	উত্তরদাতা বাছাইকরণ ও নির্বাচন	৪২
২.৫	তথ্য সংগ্রহের পদ্ধতি	৪২
২.৬	তথ্য সংগ্রহের উৎস	৪৪
২.৭	উপাত্ত বিশ্লেষণ কৌশল	৪৪
২.৮	(ক) গবেষণার সীমাবদ্ধতা	৪৫
	(খ) তথ্য সংগ্রহের সমস্যা	৪৬
তৃতীয় অধ্যায়ঃ কর্মজীবী মহিলাদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্যাবলী		
৩.১	উত্তরদাতাদের বয়স	৫১
৩.২	উত্তরদাতাদের বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা	৫২
৩.৩	উত্তরদাতাদের ধর্ম	৫৪
৩.৪	উত্তরদাতাদের নিজস্ব ও পরিবারের মাসিক মোট আয়	৫৫
৩.৫	উত্তরদাতাদের পরিবারের মাসিক মোট আয় ও সদস্য সংখ্যা	৫৬
৩.৬	উত্তরদাতাদের পরিবারের মাসিক মোট আয় ও উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা	৫৮
৩.৭	পরিবারের মাসিক মোট আয় ও ব্যয়	৬০

Dhaka University Institutional Repository

৩.৮	উত্তরদাতাদের আয়ের উৎস	৬২
৩.৯	প্রতিষ্ঠান ও কাজের ধরণ	৬৪
৩.১০	উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ও কাজের ধরণ	৬৬
৩.১১	শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কাজের ধরণ	৬৭
৩.১২	চাকরির মেয়াদকালের সাথে নিজস্ব আয়ের সম্পর্ক	৬৮
৩.১৩	উত্তরদাতাদের চাকরির ধরণ	৬৯
৩.১৪	উত্তরদাতাদের নিয়োগের ধরণ	৭১
৩.১৫	কাজে যোগদানের কারণ	৭২
৩.১৬	বেতন বা মজুরী প্রাপ্তির ধরণ	৭৬
৩.১৭	প্রাপ্ত বেতন বা মজুরী হতে সন্তুষ্টি	৭৫
৩.১৮	উপার্জিত অর্থ ব্যয় সংক্রান্ত তথ্য	৭৭
৩.১৯	সপ্তাহে কর্মদিন ও কর্মঘন্টা সংক্রান্ত তথ্য	৭৯
৩.২০	উত্তরদাতাদের অন্য কাজ সংক্রান্ত	৮০

চতুর্থ অধ্যায়ঃ কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার প্রকৃতি

৪.১	সহকর্মী সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা	৮৪
৪.২	উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণ ও তার সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা	৮৫
৪.৩	উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রকারভেদের সঙ্গে পরামর্শ গ্রহণ প্রবণতার সম্পর্ক	৮৮
৪.৪	শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য	৯০
৪.৫	নিজস্ব আয়ের ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত মতামত	৯২
৪.৬	উত্তরদাতাদের বয়স ভেদে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত	৯৩
৪.৭	উত্তরদাতাদের নিজস্ব আয় ও শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত	৯৫
৪.৮	শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব	৯৭
৪.৯	প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মতামত	৯৯
৪.১০	পেশাগত কারণে সমস্যার ধরণ	১০১
৪.১১	উত্তরদাতাদের মাসিক (নিজস্ব ও পরিবারের) আয়ের সাথে সমস্যার ধরণ	১০৫
৪.১২	উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় এবং কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সম্পর্কিত মতামত	১০৭
৪.১৩	প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত মতামত	১১০

Dhaka University Institutional Repository

পঞ্চম অধ্যায়ঃ আইনগত অধিকার সম্পর্কে অবগতি

৫.১	কর্মক্ষেত্রে সমস্যা ও সমাধান সম্পর্কিত মতামত	১১৪
৫.২	উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধান সংক্রান্ত মতামত	১১৫
৫.৩	নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরের সাথে প্রতিষ্ঠানের ধরণের সম্পর্ক	১১৯
৫.৪	শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত	১২০

ষষ্ঠ অধ্যায়ঃ পরিবারের সদস্য, আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি

৬.১	চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত	১২৫
৬.২	চাকরি করা সম্পর্কে বন্ধুমহলের প্রতিক্রিয়া	১২৭
৬.৩	চাকরি করা সম্পর্কে নিকট আত্মীয়-স্বজনদের দৃষ্টিভঙ্গি	১২৮
৬.৪	চাকরি করা সম্পর্কে পাড়া-প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি	১২৯
৬.৫	চাকরি করার কারণে সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য	১৩১
৬.৬	উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য	১৩৩
৬.৭	প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্য	১৩৫
৬.৮	পরিবারের আয়ের ভিত্তিতে সদস্যদের চাকরি সংক্রান্ত মতামত	১৩৭

সপ্তম অধ্যায়ঃ বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

৭.১	কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদা পরিবর্তনের ব্যাপারে মতামত	১৪১
৭.২	চাকরি করার ফলে সমস্যার প্রভাব	১৪৩
৭.৩	চাকরি করার পর সংসারে সময় ব্যয় এবং সময় ব্যয় না করার কারণে অনুভূতি সম্পর্কিত মতামত	১৪৪
৭.৪	কর্মক্ষেত্রে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্নতা সংক্রান্ত	১৪৫
৭.৫	চাকরি ও সংসার দু'টো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্পর্কিত মতামত	১৪৬
৭.৬	চাকরি ও সংসারের মধ্যে গুরুত্ব সংক্রান্ত মতামত	১৪৬
৭.৭	কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মেক্ষেত্রে সুবিধা সম্পর্কিত	১৪৮
৭.৮	মহিলাদের জন্য উপযোগী চাকরি	১৫০
৭.৯	কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ক্ষমতা সংক্রান্ত	১৫১

Dhaka University Institutional Repository

অষ্টম অধ্যায়ঃ উপসংহার ১৫৪

সুপরিশমালা ১৭০

গ্রন্থপঞ্জী ও তথ্যপঞ্জী ১৭৩

পরিশিষ্ট সারণী

৮.২.১ উত্তরদাতাদের পরিবারের ধরণ ১৭৮

৮.২.২ প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও অন্য কাজ সংক্রান্ত সারণী ১৭৯

৮.২.৩ উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত মতামত ১৮০

৮.২.৪ উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরি সংক্রান্ত সদস্যদের মতামত ১৮১

৮.২.৫ পরিবারের মাসিক আয়ের সাথে মনোমালিন্য সংক্রন্ত সারণী ১৮২

৮.২.৬ ঢাকা মহানগরের থানা এলাকার নাম ও সংগৃহীত উত্তরদাতাদের তালিকা ১৮৩

প্রশ্নমালা

Dhaka University Institutional Repository

রেখাচিত্রের সূচীপত্র

১. উত্তরদাতাদের বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা (সারণী-৩.২)
২. পরিবারের মাসিক মোট আয় ও ব্যয় (সারণী- ৩.৭)
৩. উত্তরদাতাদের আয়ের উৎস (সারণী-৩.৮)
৪. উত্তরদাতাদের চাকরির ধরণ (সারণী-৩.১৩)
৫. বেতন বা মজুরী প্রাপ্তির ধরণ (সারণী-৩.১৬)
৬. প্রাপ্ত বেতন বা মজুরী হতে সন্তুষ্টি (সারণী-৩.১৭)
৭. উপার্জিত অর্থ ব্যয় সংক্রান্ত তথ্য (সারণী-৩.১৮)
৮. উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রকারভেদের সঙ্গে পরামর্শ গ্রহণ প্রবণতার সম্পর্ক (সারণী নং ৪.৩)
৯. উত্তরদাতাদের বয়স ভেদে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত(সারণী নং ৪.৬)
১০. কর্মক্ষেত্রে সমস্যা সমাধানে যাওয়া সংক্রান্ত (সারণী নং- ৫.১)
১১. নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরের সাথে প্রতিষ্ঠানের ধরণের সম্পর্ক (সারণী নং - ৫.৩)
১২. শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত (সারণী নং - ৫.৪)
১৩. চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত (সারণী নং - ৬.১)
১৪. চাকরি করার কারণে সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য (সারণী নং-৬.৫)
১৫. কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদার পরিবর্তন (সারণী নং- ৭.১)
১৬. চাকরি ও সংসারের মধ্যে গুরুত্ব সংক্রান্ত মতামত (সারণী নং-৭.৬)
১৭. উত্তরদাতাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা (সারণী নং- ৭.৭)

Dhaka University Institutional Repository

Abstract
সার-সংক্ষেপ

বিংশ শতাব্দীর ৬০-এর শেষ ও ৭০ দশকের প্রারম্ভে একদল উন্নয়ন বিশেষজ্ঞ অভিমত ব্যক্ত করেন যে, তৃতীয় বিশ্বে যে উন্নয়ন প্রক্রিয়া চলছিল তাতে নারীরা অন্তর্ভুক্ত হতে পারেনি এবং এই কারণেই উক্ত বিশ্বের প্রকৃত উন্নয়ন সম্ভব হয়নি। বাংলাদেশ তৃতীয় বিশ্বের একটি দরিদ্র দেশ। এদেশের জনসংখ্যার প্রায় অর্ধেক নারী। প্রতি ১০০ জন নারীর বিপরীতে পুরুষের সংখ্যা ১০৬ জন। অথচ মোট কর্মজীবী জনসংখ্যার মাত্র ৩৮.১% বা ২ কোটি ১০ লক্ষ মহিলা। এদের মধ্যে ৬.৮% গ্রামে এবং ১৩.৩% শহর এলাকায় স্ব-কর্মে নিয়োজিত শ্রমিক, ০.১% গ্রামে ও ০.২% শহর এলাকার নিয়োগকর্তা বা মনিব। বেতন ছাড়া পরিবারের সাহায্যকারী হিসাবে গ্রামীণ এলাকায় ৮২.৭% এবং শহর এলাকায় ৪৯.২% মহিলা নিয়োজিত রয়েছে। এ প্রসঙ্গে বলা যায় শ্রম বাজারে পুরুষদের চেয়ে মহিলাদের সুযোগ সীমিত। মহিলাদের এই পশ্চাৎপদতার কারণ খুঁজে বের করা ও তার সমাধান অত্যন্ত জরুরী হয়ে পড়েছে। অন্যথায় নারী উন্নয়ন যেমন সম্ভব নয় তেমনি দেশের উন্নয়নও অসম্ভব।

বর্তমান গবেষণার প্রধান ও মূখ্য উদ্দেশ্য হচ্ছে ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা। গবেষণার সুবিধার্থে ঢাকা মহানগরের ২০টি থানা সমূহ গবেষণার ক্ষেত্র হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে। এই সকল থানার মধ্যে অবস্থিত বিভিন্ন সরকারী, বেসরকারী ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মহিলাদের মধ্য থেকে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতিতে ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলাকে নমুনা হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে। এই গবেষণার মাধ্যমে বর্তমান প্রেক্ষাপটে একজন কর্মজীবী মহিলার সার্বিক অবস্থা পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে তুলে ধরার প্রয়াস চালানো হয়েছে।

সমাজে মানুষ আত্মীয়-স্বজন, বন্ধু-বান্ধব, পাড়া-প্রতিবেশী সবাইকে নিয়ে বাস করে। বসবাসের এই আদিম রীতি চলে আসছে যুগ যুগ ধরে। বাংলাদেশে এখনও এই রীতি প্রচলিত। তাই মহিলাদের চাকরি করার সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে তাদের মতামতও গুরুত্ব বহন করে। মহিলাদের কাজ করাকে অনেক সময় সমাজ ভাল চোখে দেখে না, প্রতিবেশীরাও হীনদৃষ্টিতে দেখে। সর্বোপরি তাদেরকে শুধু মহিলা হিসেবে গণ্য করা হয়। আবার অনেক সময় নিজ পরিবারের স্বামী, শ্বশুর-শ্বাশুড়ীও চাকরি করাকে খারাপ মনে করে। তাই দেখা যায় যে পরিবার, সমাজ, প্রতিবেশী এবং উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সহায়তার অভাবে মহিলারা কর্মক্ষেত্রে প্রতিকূল অবস্থার সম্মুখীন হয়। এই প্রেক্ষিতে বর্তমান গবেষণার পরিসংখ্যানিক রূপ

Dhaka University Institutional Repository

দেখে বলা যায় ১০.৮৪% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে না এবং বাকি ৮৯.১৬% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা সর্ম্পকে ইতিবাচক ধারনা পোষণ করে। ৮১% উত্তরদাতার আত্মীয়-স্বজন, ৮৮% উত্তরদাতার বন্ধু-বান্ধব এবং ৮৫.৫% উত্তরদাতার প্রতিবেশীরা তাদের চাকরির সিদ্ধান্ত সমর্থন করে । অর্থাৎ, এ বিষয়ে তাদের মনোভাব ইতিবাচক। এক সময় ছিল যখন মহিলাদের চলাচলের পরিধি অন্দর মহলেই সীমাবদ্ধ ছিল। তখন জীবন ছিল সহজ, সরল, ধীর-স্থির। সময়ের চাকা ঘুরে যে যুগ এখন এসেছে তার গতি অত্যন্ত দ্রুত। এই দ্রুততার সাথে তাল মিলিয়ে চলতে গেলে একজনের উপার্জন যথেষ্ট নয়। তাই প্রয়োজনের তাগিদেই মূলত মহিলাদের ঘরের বাইরে পা রাখাকে বর্তমানে সবাই সুশীল, সুন্দর দৃষ্টিতে দেখতে শুরু করেছে।

একটি পরিবার গড়ে তোলার পিছনে গৃহকর্ত্রীর অনেক ত্যাগ লুকিয়ে থাকে। পারিবারিক ও সামাজিক বন্ধনগুলোকে দক্ষ হাতে আদরের আঁচলে জড়িয়ে রাখে সে। তাই কর্মক্ষেত্রে যোগদান তার জন্য একটা চ্যালেঞ্জ। এজন্য তাকে পরিবার, সমাজ, কর্মক্ষেত্র, যাতায়াত ইত্যাদি বিভিন্ন ক্ষেত্রে ভিন্ন ভিন্ন সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়। গবেষণায় দেখা গেছে পারিবারিক ক্ষেত্রে ৫৫.১৭% মহিলা ভুল বুঝাবুঝি এবং ৬২% মহিলা অশান্তিকে সমস্যা নয় বলে মত দিয়েছে। অর্থাৎ, অর্ধেকেরও বেশি সংখ্যক মহিলা এ সকল পারিবারিক প্রতিবন্ধকতা প্রতিহত করে কর্মক্ষেত্রে তাদের বিচরণ নিশ্চিত করেছে। আনন্দের বিষয় হলো অধিকাংশ অর্থাৎ ৮০.৫% মহিলা পারিবারিক নির্যাতনের ক্ষেত্রে এবং ৯৩.৫% মহিলা অন্যান্য সমস্যার ক্ষেত্রে সমস্যা নয় মত দিয়েছে। সুতরাং এটা স্পষ্ট যে, সময় বদলেছে, পরিবর্তন এসেছে মানুষের মনোভাব ও দৃষ্টিভঙ্গিতে এবং পাল্টে গেছে অতীত ধ্যান-ধারণা, চিন্তা-চেতনা। একজন মহিলা অর্থোপার্জন করে যেমন আত্মনির্ভশীল হচ্ছে তেমনি পাশাপাশি তার সামাজিক মর্যাদাও বৃদ্ধি পাচ্ছে। মহিলারা স্বাবলম্বী হলে তার পরিবারে স্বাচ্ছন্দ আসে এবং তার মর্যাদাও বাড়ে।

মানুষ সামাজিক জীব। নিয়ম-নীতি মেনেই তাকে সমাজে বাস করতে হয়। ঘরের বাইরে মহিলাদের কাজ করাটা সমাজের কাছে কিছুদিন আগে দৃষ্টিকটু থাকলেও এ দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন হয়েছে। সামাজিক সমস্যার ক্ষেত্রে ৮৩.৩৩% মহিলা কুৎসাকে, ৬১.৩৩% মহিলা কটুক্তিকে, ৯৪.৬৭% মহিলা যৌন নির্যাতনকে এবং ৯৬.৬৭% মহিলা অন্যান্য সমস্যাকে সমস্যা নয় বলেছে। অর্থাৎ, হাতের পাঁচটি আঙুল যেমন সমান নয় তেমনি একই সমাজের সবার মূল্যবোধ একরকম নয়। এরই

Dhaka University Institutional Repository

মাঝে যে অল্প সংখ্যক মানুষ নারীর অগ্রযাত্রার পথে কন্টক হয়ে আছে তারা নারীর জীবনে তেমন কোন প্রভাব ফেলতে পারছে না। আর তাই তাদের তৈরি সমস্যাকেও সমস্যা বলে গণ্য করছে না নারী।

ঘরে-বাইরে চাকরিতে মহিলাদের দায়িত্ব অনেক। দায়িত্বকে সঠিকভাবে পালন করতে প্রয়োজন সময়ানুবর্তিতা। আর এজন্য প্রয়োজন নির্ঝঞ্ঝাট যাতায়াত ব্যবস্থা। ঢাকা মহানগরে এক কোটিরও বেশি মানুষের বাস। সে তুলনায় যানবাহন অপ্রতুল। তার মাঝে স্কুল-কলেজ, অফিস শুরু ও ছুটির সময়ে একদিকে যেমন যানবাহন চালকের স্বেচ্ছাচারিতা সইতে হয়, অন্যদিকে তেমন ঘণ্টার পর ঘণ্টা জ্যামে বসে কাটাতে হয়। আর বাসে উঠার জন্য বিশাল লাইন তো আছেই। তাই কর্মজীবী মহিলাদের জন্য যাতায়াত একটি বিরাট সমস্যা। সর্বোচ্চ ৪১.৬৭% মহিলা যানবাহনের সমস্যাকে খুব সমস্যা এবং ৩১.৩৩% মহিলা মোটামুটি সমস্যা হিসাবে মত দিয়েছে। মাত্র ২৭% মহিলার কাছে এটি সমস্যা নয় বলে পরিগণিত হয়েছে। এছাড়া যাতায়াতে কটুক্তির ক্ষেত্রে ৬৬.১৭% এবং যৌন নির্যাতনের ক্ষেত্রে ৮০% মহিলা সমস্যা নয় মত দিয়েছে যা সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তনেরই ইঙ্গিত।

কর্মক্ষেত্রে নারীর সমস্যার ধরণ ও কারণ বিবিধ। কর্মক্ষেত্রে প্রবেশের পর মহিলাদের কি কি প্রয়োজন হতে পারে সে সম্বন্ধে চিন্তা-ভাবনা করা হয়নি। তাই তারা শ্রমশক্তিতে অংশগ্রহণের ফলে ব্যক্তি জীবনে নানাবিধ সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে। যেমন শ্রমবাজারে অংশগ্রহণের শুরুতেই তাদেরকে নেতিবাচক শর্ত (অফিসের সময়সীমা, প্রত্যন্ত অঞ্চলে নিয়োগ/ বদলি, ট্যুরে যাওয়া ইত্যাদি) দেয়া হয়। কর্মক্ষেত্রে প্রবেশের পর সহকর্মী,ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সাথে কাজ করতে গিয়ে নানাবিধ সমস্যায় পড়তে হয় তাদের। যেমনঃ সহকর্মীদের রূঢ় আচরণ, অসহযোগিতা, বিরক্তি প্রকাশ, সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করতে না দেয়া ইত্যাদি। এছাড়াও মহিলারা কর্মক্ষেত্রে মৌলিক অধিকার লংঘনের শিকার হয়। এর মধ্যে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বেতনের চেয়ে কম বেতন দেয়া; সাপ্তাহিক, নৈমিত্তিক, মেডিকেল ও মাতৃকালীন ছুটি না দেয়া পূর্বক ওভার টাইম করানো; ওভার টাইমের জন্য বাড়তি কোন টাকা না দেয়া; অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে কাজ করানো; নিরাপত্তা রক্ষার বিধিমালা মেনে না চলা; কল্যাণমূলক ব্যবস্থা না নেয়া; স্বাস্থ্য রক্ষার ব্যবস্থা না নেয়া; যাতায়াত সুবিধাদি না দেয়া ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। কর্মক্ষেত্রে মহিলারা যৌন হয়রানি ও সহিংসতারও শিকার হয়। দুঃখজনক ব্যাপার হলো কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার ধরণ, পরিধি, বিস্তৃতি এবং পরিণতি সম্পর্কে মালিকেরা তো বটেই স্বয়ং মহিলারাও অসচেতন। অধিকন্তু যৌন হয়রানি বলতে কি বুঝায় সে সম্পর্কেও জ্ঞানের অভাব রয়েছে। কর্মজীবী মহিলারা যে সমস্ত যৌন

Dhaka University Institutional Repository

হয়রানির শিকার হচ্ছে সেগুলো হলো- মৌখিক আচরণ, বকাবকি করা, লোক সম্মুখে হেয় করা, ব্যঙ্গপূর্ণ মন্তব্য করা, বিদ্রুপ করা, অসৌজন্যমূলক আচরণ করা, যৌন কাজের জন্য অর্থ দেয়ার প্রস্তাব দেয়া, অলক্ষ্যে নিকটবর্তী হওয়া, জড়িয়ে ধরা, অশ্লীল ছবি দেখানো, হীন আচরণ করা, গোপন ইঙ্গিত করা, চোখ মারা ইত্যাদি। আর সহিংসতার মধ্যে আছে ধর্ষণ, হত্যা, দৈহিক আক্রমন ইত্যাদি। এসবই মহিলারা বিভিন্ন কারণে মেনে নেয়–

- সমাজে সম্মান হারানোর ভয় থেকে
- পারিবারিক অশান্তি রোধ করার জন্য
- চাকরি হারানোর ভয় থেকে
- শিক্ষার অভাবে আইনি সহায়তার খোঁজ না জানার জন্য
- আত্মবিশ্বাসের অভাবের জন্য
- আর্থিক সংগতির অভাবের জন্য
- সমাজ তাকেই দোষী সাব্যস্ত করবে এই ভয় থেকে।

বাংলাদেশে আইন প্রয়োগকারী সংস্থা হচ্ছে পুলিশ। নির্যাতনের অভিযোগ পাওয়ার পর তারা মামলার তথ্য সংগ্রহ করে এবং জনসাধারনের পক্ষ হয়ে মামলা পরিচালনা করে। কিন্তু অভিযুক্ত আসামি পক্ষ যদি প্রভাবশালী হয় তবে পুলিশ নিষ্ক্রিয় থাকে অথবা সহজে অভিযোগ নিতে চায় না। উপরন্তু তখন সহিংসতার শিকার মহিলাকে নানাভাবে হেনস্তা করা হয়। ফলে পুলিশের ভয়েও মহিলারা সহজে থানায় অভিযোগ করে না।

মহিলাদের প্রতি সহিংসতা দমনের জন্য বিভিন্ন আইন এবং ১৯৯৬ সালে রাষ্টপতি বিচারপতি সাহাবুদ্দীন আহম্মেদ কর্তৃক কিছু সুপারিশমালা প্রণীত হলেও নানা সীমাবদ্ধতার কারণে সহিংসতার উপর এর তেমন কোন প্রভাব পড়েনি। এই সীমাবদ্ধতা গুলো হলো–

- প্রণীত আইনের ভাষা ও ব্যাখ্যার সীমাবদ্ধতা
- আইন বাস্তবায়ন প্রক্রিয়ার সাথে সংশিষ্ট ব্যক্তিদের সম্পৃক্ততার অভাব ইত্যাদি।

আসলে মঞ্জিলাদের প্রতি সহিংসতা প্রতিরোধ ও প্রতিকার বহুমাত্রিক প্রচেষ্টার মাধ্যমেই সম্ভব। আইন একটা উপায় মাত্র। এই আইনের কার্যকারীতা সীমিত। এই আইনগুলোতে মামলা তদন্ত পরিচালনার প্রয়োগযোগ্য দিক নির্দেশনা না থাকায় মহিলারা সুবিচার আশা করে না। তাই আইনের দুর্বল দিকগুলো চিহ্নিত করে বিশ্লেষণের মাধ্যমে সুনির্দিষ্ট সংশোধনী আনা প্রয়োজন। এতে মহিলারা সহায়ক অনুকূল পরিবেশে চাকরি করতে এবং রাষ্ট্রীয় কর্মকান্ডে সুষ্ঠুভাবে দায়িত্ব পালনে নিয়োজিত থাকতে পারবে।

Dhaka University Institutional Repository

গবেষণার প্রাপ্ত ফলাফল পর্যলোচনা করলে দেখা যায় সহকর্মীর সাথে সম্পর্ক ভাল ৯৬.৮৪% উত্তরদাতার ।এবং উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সর্ম্পকে ইতিবাচক ধারনা ৮৮.০১% উত্তরদাতার ।এছাড়া ৬২.৫% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্যকে, ৬৭.১৭% উত্তরদাতা পারিশ্রমিক বৈষম্যকে, ৮৪% উত্তরদাতা বসের হয়রানিকে, ৯৩.৩৩% উত্তরদাতা যৌন নিপীড়নকে, ৭১.৩৩% উত্তরদাতা পদবী সমস্যাকে, ৪০.৮৩% উত্তরদাতা মতামত গ্রহণ না করাকে, ৫০.৩৩% উত্তরদাতা অবজ্ঞা করাকে, ৪৩.১৭% উত্তরদাতা সুযোগ-সুবিধা না দেয়াকে, ৬৪.১৭% উত্তরদাতা ডে-কেয়ার সেন্টার না থাকার সমস্যাকে এবং ৯৩.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্য সমস্যাকে সমস্যা নয় বলে মত দিয়েছে । উল্লেখ্য যে, বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত ভিন্ন ভিন্ন বয়সের উত্তরদাতার কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করায় ব্যক্তিভেদে সমস্যাগুলো ভিন্ন ভিন্ন হয়েছে। এছাড়াও চক্ষুলজ্জা, ভয় এবং বিভিন্ন চাপের মুখে অনেকেই নির্ভুল উত্তর দিতে ব্যর্থ হয়েছে। তারপরও ব্যতিক্রম ছাড়া বেশিরভাগ সরকারী-বেসরকারী- অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে মহিলাদের জন্য সুন্দর সুষ্ঠু কর্মপরিবেশ গড়ে তোলার ব্যবস্থা করা হচ্ছে, তাদের সমস্যাগুলোকে মাথায় রেখে তা সমাধানের ব্যবস্থা নেয়া হচ্ছ। আর তাই প্রতিষ্ঠানে নারী কর্মীর সংখ্যা দিন দিন বৃদ্ধি পাচ্ছে।

বিভিন্ন ক্ষেত্রে (বিশেষ করে কর্মক্ষেত্রে) নারী-পুরুষের বৈষম্য কমিয়ে আনতে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন ব্যবস্থা গ্রহণ করেছে। ILO কর্তৃক অনুমোদিত শ্রম আইনগুলো বিশ্বের বিভিন্ন দেশে ইতিমধ্যে প্রয়োগ করা হলেও বাংলাদেশে এর প্রয়োগ অতি সম্প্রতি শুরু হয়েছে। যদিও সাংবিধানিকভাবে বাংলাদেশের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের অধিকার সমান। কর্মজীবী মহিলার আইনগত অধিকার সম্পর্কে ধারণা, সচেতনতা ও প্রয়োগ এক্ষেত্রে অবস্থার পরিবর্তন ঘটাবে। বর্তমান গবেষণায় দেখা যায় সরকারী, বেসরকারী, অন্যান্য ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানের মহিলাদের এক তৃতীয়াংশের মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকর হয়েছে। এক তৃতীয়ংশের মতে নারী পুরুষের সমান অধিকার ক্র্যকর হয়নি এবংএক তৃতীয়ংশের মতে তা প্রযোজ্য নয়। অর্থাৎ নারী পুরুষের সমান অধিকার কার্যকর হয়েছে কিনা তা সুনির্দিষ্ট করে বলা যাচ্ছে না । আবার আইনগত অধিকার সম্পর্কে কর্মজীবী মহিলাদের সচেতনতার পরিসংখ্যানগত বিশ্লেষণে দেখা যায় ৪৬.৮৩% মহিলা তাদের আইনগত অধিকার সর্ম্পকে জানে এবং বাকি ৫৩.১৭% মহিলা তা জানে না । তবে শিক্ষাগত যোগ্যতার সাথে এই পরিসংখ্যান তুলনা করলে দেখা যায় মোট ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলার প্রায় ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষায় শিক্ষিত। এদের মধ্যে প্রায় ২৪.১৭% উত্তরদাতাই আইনগত অধিকার সর্ম্পকে জানে এবং

Dhaka University Institutional Repository

১০.৫% উত্তরদাতা জানে না। আবার ৯.৫% প্রাথমিক শিক্ষায় শিক্ষিত উত্তরদাতার মধ্যে ৭.১৭% আইনগত অধিকার সর্ম্পকে জানে না এবং বাকি ২.৩৩% তা জানে। উক্ত পরিসংখ্যান থেকে খুব সহজেই বলা যায় উচ্চতর শিক্ষার সাথে সাথে কর্মজীবী মহিলাদের সচেতনতাও বৃদ্ধি পাচ্ছে। সুতরাং নারীর জন্য উচ্চ শিক্ষার ব্যবস্থা করা প্রয়োজন।

বর্তমান বাংলাদেশ সরকার মহিলাদের রাজনৈতিক, সামাজিক, অর্থনৈতিক অধিকার সর্ম্পকে যথেষ্ট সচেতন। এজন্য কর্মক্ষেত্র এবং উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় তাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বেশ কিছু পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। গত কয়েক বছর যাবত বেশ কিছু সরকারী ও বেসরকারী প্রতিষ্ঠান মহিরাদের নিয়োগ সংক্রান্ত নীতিমালা গ্রহণ করে অধিক সংখ্যক মহিলাদের নিয়োগ দিচ্ছে। তাছাড়া রপ্তানীমুখী উন্নয়নের নীতি গ্রহণের ফলে বাংলাদেশে পোষাক শিল্পের প্রসার ঘটেছে এবং তা মহিলাদের শিল্পক্ষেত্রের সাথে সম্পৃক্ত করেছে। সরকারের উচ্চতর প্রশাসনিক পর্যায়ে মহিলাদের উপস্থিতি প্রান্তিক পর্যায়ে এবং পলিসি প্রণয়ন কমিটিতে একেবারেই নেই। সরকার বর্তমানে এ সকল জায়গায় তাদেরকে আনার ব্যবস্থা করেছে। দেশের অশিক্ষিত, অর্ধশিক্ষিত মহিলাদের কারিগরী এবং বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের মাধ্যমে দক্ষতা বাড়িয়ে উৎপাদনমুখী কাজে লাগানো, আর্থিক অবস্থার উন্নয়ন ও জীবনের মান উন্নয়ন, সামাজিক পরিবর্তন সাধন ইত্যাদি উদ্দেশ্য নিয়ে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর মহিলাদের বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দিয়ে থাকে। এতে তারা কর্মসংস্থানের মাধ্যমে আত্মনির্ভরশীল হয়।

পরিশেষে বলা যায়, নারী একজন কন্যা, একজন মা তো বটেই, সর্বোপরি তিনি একজন মানুষ। প্রকৃতির নিয়মেই সংগ্রাম করার অসীম শক্তির অধিকারী সে। আর তাই একজন কর্মজীবী মহিলা পরিবার ও কর্মক্ষেত্র উভয় ক্ষেত্রেই সুনিপুণ হাতে দায়িত্ব পালন করছে। খুব ধীর গতিতে হলেও আজ তারা কুসংস্কার, পর্দাপ্রথা, ফতোয়া, অশিক্ষা ইত্যাদির বেড়াজাল ভেঙ্গে বেরিয়ে এসেছে। যুগের চাহিদায়, জীবনযাপনের কঠিন যুদ্ধে জয়ী হতে এবং স্বীয় পরিচয় গড়তে তারা এখন পুরুষের সাথে কাঁধে কাঁধ মিলিয়ে এগিয়ে যাচ্ছে। নিজের স্বার্থে নারীর যে পথচলা একদিন শুরু হয়েছিল তা আজ জাতীয় স্বার্থে পরিগণিত। কারণ এখন এটা সর্বজন স্বীকৃত যে, নারীর উন্নয়ন মানেই পরিবার, সমাজ, দেশ তথা সমগ্র জাতির উন্নয়ন।

Dhaka University Institutional Repository

প্রথম অধ্যায়

ভূমিকা

Dhaka University Institutional Repository

প্রথম অধ্যায়

১.১ ভূমিকা

বাংলাদেশ তৃতীয় বিশ্বের উন্নয়নশীল একটি দেশ। এদেশের মোট জনসংখ্যার প্রায় অর্ধেক মহিলা। বর্তমানে মহিলা শিক্ষার হার ৩৮.১ শতাংশ যেখানে পুরুষের ক্ষেত্রে এই হার ৫৫.৬%, গড় আয়ু মহিলাদের ক্ষেত্রে ৫৭.৬ পুরুষের ক্ষেত্রে ৫৮.১। প্রতি ১০০ জন মহিলাদের বিপরীতে পুরুষের সংখ্যা ১০৬ জন। দেশের মোট কর্মজীবী জনসংখ্যার শতকরা ৩৮.১ ভাগ মহিলা (২ কোটি ১০ লক্ষ মহিলা)। কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের অপ্রতুলতার কারণ হলো প্রতি পদে পদে তাদের প্রতিবন্ধকতা। এই বন্ধুরতার কারণ জানতে একটু পিছনে ফিরে যাওয়া প্রয়োজন, প্রয়োজন ইতিহাসের মলিন পাতাগুলোতে চোখ বুলিয়ে নেবার।

ইতিহাসে মহিলারা উপেক্ষিত। জনসমক্ষ থেকে, জনজীবন থেকে মহিলারা অদৃশ্য; গৃহকোণে, পরিবারের ক্ষুদ্র পরিসরে বন্দী মহিলা ইতিহাস থেকে অদৃশ্য। গৃহবন্দী মহিলাকে রাষ্ট্র, অর্থনীতি, সমাজ ও সংস্কৃতির সকল কর্মকান্ডে অবজ্ঞা করা হয়েছে। গণজীবন থেকে নির্বাসিত মহিলাদেরকে ইতিহাস ও ঐতিহাসিক দলিল সংরক্ষণ থেকে বাদ দেওয়া হয়েছে। ক্লাসিক্যাল ঐতিহাসিকগণ মহিলাদেরকে পুরুষের তৈজসপত্র মনে করত। প্রাচীন কাল থেকে আধুনিক কাল পর্যন্ত, মহিলা সম্পর্কে বস্তুনিষ্ঠ, বিশদ তথ্যের বদলে আছে আলোচনা ও কল্পনার প্রাচুর্য। ফরাসি দার্শনিক রুশো তাঁর Emile গ্রন্থে বলেছেন– "পুরুষের মনোরঞ্জন, তাদের মঙ্গলসাধন, শিশুকালে তাদের লালনপালন, বয়সকালে তাদের সেবাযত্ন, তাদের উপদেশ প্রদান, তাদের প্রতি সমবেদনা প্রদর্শন, তাদের জীবন সুখী ও মনঃপূতকরণ এগুলো সকল যুগে মহিলাদের কর্তব্য, শিশুকাল থেকে তাদের এ কর্তব্য সম্পর্কে শিক্ষা দেয়া উচিত।" অ্যারিস্টটলের অভিমতও অনুরূপ "স্বাভাবিকভাবে, পুরুষ উত্তম এবং নারী অধম; পুরুষ শাসন করে, নারী শাসিত হয়; অপরিহার্য এই নিয়ম সমগ্র মানবজাতিতে প্রযোজ্য।" অতীতে শিক্ষায় মহিলারা অবহেলিত ছিল। মহিলাদের শিক্ষা ছিল না, গবেষণার সুযোগ ছিল না, নিজের কথা লিখে সর্ব সাধারণে প্রকাশ করার সুযোগ ছিল না। তথ্য মাধ্যম মহিলাদের জন্য রুদ্ধ ছিল। কাজেই মহিলারা নিজের ইতিহাস লিখতে এবং প্রকাশ করতে পারেনি।

Dhaka University Institutional Repository

প্রাগৈতিহাসিক জীবন ও জীবিকা মহিলাকে ঘিরে আবর্তিত হয়েছে। সে যুগে সমস্যা সমাধানে মহিলাদের ভূমিকা ছিল প্রধান। জীবন-ধারণের চার-পঞ্চমাংশ রসদ যুগিয়েছে মহিলারা। শুধু জীবিকা নয়, জীবনের সকল ক্ষেত্রে তার অবদান প্রধান্য পেয়েছে। প্রাগৈতিহাসিক জীবন ও জীবিকায় মহিলাদের প্রাধান্য ঐতিহাসিকভাবে সত্য।

প্রাচীন সভ্যতার অন্যতম ব্যাবিলন। প্রাচ্যবিদ W. Boscawen প্রমাণ পেয়েছেন যে, "ব্যাবিলনে নারী নিজ সম্পত্তি দখলে রাখার ও রক্ষণাবেক্ষণ করার স্বাধীনতা ভোগ করত; বিশেষ করে মন্দিরের নারী-পুরোহিত, এরা ব্যাপকভাবে ব্যাবসা-বাণিজ্য পরিচালনা করত। ব্যাবিলনের আদি সভ্যতার একটি চমকপ্রদ ও লক্ষণীয় বৈশিষ্ট্য ছিল–নারীর উচ্চ পদমর্যাদা।"

প্রাচীন মিশরে মহিলারা অন্যান্য প্রাচীন সভ্যতার তুলনায় অধিক সুযোগ–সুবিধা ও অধিকার ভোগ করত। মহিলারা সম্পত্তির মালিক হতে পারত, নিজ সম্পত্তি, টাকা-পয়সা, দাসদাসী, জমিজিরাত দেখাশোনা ও কেনাবেচার পূর্ণ অধিকার ছিল। তারা চুক্তিতে আবদ্ধ হতে পারত, উইল করতে পারত, আদালতে মামলা দায়ের করতে পারত। এমনকি, মহিলারাই পরিবারের প্রধান ছিল। তবে মহিলাদের কাজের বোঝা তুলনামূলক ভারী ছিল। জীবনযাত্রায় অগ্রণী ভূমিকার জন্য মহিলারা আবিষ্কার ও উদ্ভাবনে পুরুষের চেয়ে এগিয়ে গিয়েছিল। দুঃখের বিষয়, প্রাকৃতিক, জাগতিক বা জৈবিক নিয়ম পুরুষ নিরঙ্কুশ মেনে নেয়নি। নিজের সুযোগ-সুবিধা মতো নিজের স্বার্থে পুরুষ অতীতে সকল প্রাকৃতিক নিয়ম লঙ্ঘন করেছে, এখনও করছে। মহিলা ও পুরুষের মধ্যে প্রাকৃতিক নিয়মবিরোধী অসম ও অন্যায্য সম্পর্ক কী ভাবে গড়ে উঠল, কী ভাবে মহিলারা পুরুষের অধীন ও অধস্তন হয়ে পড়ল, পুরুষের চেয়ে নিকৃষ্ট পরিগণিত হলো, সে সম্পর্কে প্রামান্য দলিল নেই। কিন্তু প্রাচীন যুগে মহিলারা ক্রমশ তার অধিকার ও মর্যাদা হারাতে থাকে এবং প্রাচীন যুগের শেষ প্রান্তে পৃথিবীর প্রায় সকল সভ্য সমাজে মহিলা তার ন্যায্য অধিকার ও মর্যাদা খুইয়েছে; পুরুষ মহিলাদের একচ্ছত্র প্রভু হয়ে বসেছে এবং মহিলাদের উপর নির্যাতনের স্টিমরোলার চালিয়ে দিয়েছে। বর্তমান দুনিযায যে সমাজ ব্যবস্থা প্রচলিত, তার নাম পিতৃতন্ত্র ।

মধ্যযুগে চার্চের আশীর্বাদপুষ্ট হয়ে পিতৃতন্ত্র ও মহিলা অধীনতা চরমে পৌছে। মহিলা জন্মের একমাত্র উদ্দেশ্য ছিল সন্তান ধারণ আর একমাত্র কর্তব্য ছিল স্বামীর বংশরক্ষার জন্য উত্তরাধিকার উৎপাদন। মধ্যযুগে শতকরা ৯০ ভাগ মহিলা গ্রামাঞ্চলে সামন্তপ্রভুর জমিদারিতে ভূমিদাস হিসাবে বসবাস করত। ভূমিদাসের জীবন কাঠোর ছিল। তার একার পক্ষে সামন্তপ্রভুর জমি চাষ করে জীবিকা নির্বাহ অসম্ভব

Dhaka University Institutional Repository

ছিল। ফলে স্ত্রীকে কৃষক স্বামীর কাজে অংশ নিতে হত। বস্তুত ভূমিদাসের জীবনে মহিলা ও পুরুষের মধ্যে শ্রমবিভাগের অস্তিত্ব ছিল না। জমিতে লাঙল দিত পুরুষ; তবে স্ত্রী বীজ বুনত, ফসল কাটত, ফসল মাড়াত, জমিতে নিড়ানি দিত, ফসল ঝাড়ত এবং শস্য গোলাজাত করত, এখানেই শেষ নয়, তারা গবাদি পশুর পরিচর্যা করত; দুধ দোয়াত , ভেড়ার পশম ছাঁটত, হাঁস মুরগিকে খাওয়াত, কূপ থেকে পানি আনত, লাকড়ি সংগ্রহ করত; শাক-সবজির বাগান দেখাশোনা করত। এ সকল কাজের পর সংসারের কাজ আছে। তারা রান্নাবান্না করত, দই, মাখন ও পনির বানাত পাউরুটি সেঁকত; সবার খাওয়া হলে বাসন কোসন ধুত। সব কাজ থেকে অবসর হলে, সময় পেলে, তারা সুতা কাটত, কাপড় বুনত এবং জামা কাপড় সেলাই করত। এরপরেও সংসারের আর্থিক সচ্ছলতার জন্য তারা সামন্তপ্রভুর কারখানায় হস্তশিল্পে কাজ করত। কৃষাণ মহিলারা অবসর সময়ে এখানে কাপড়, খাদ্য ও পানীয় তৈরি করে সামান্য কিছু রোজগার করত। মহিলারা তাদের শ্রমের জন্য মজুরি পেত না। ফসল, কাপড়চোপড়, দুধ, মাখন, পনির, পাউরুটি, মদ, ফলের বাগান, শাকসবজি, রেশম, গরম কাপড় উৎপাদনে তাদের অবদান স্বীকার করা হতো না। মোট কথা মহিলাদের সমগ্র অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডকে মূল্যহীন পরিগণিত করে এবং মহিলাদেরকে আয় উপার্জনহীন পরনির্ভরশীল চিহ্নিত করে পুরুষের নিচে স্থান দেয়া হয়েছিল।

রেনেসাঁর যুগে মহিলাদের সামাজিক অবস্থার পরিবর্তন হয়নি; কারণ পিতৃতন্ত্রের দাপট অক্ষুণ্ন ছিল এবং মহিলাদের অধীনতা ও অধস্তন অবস্থার কোনো উন্নতি হয়নি। শিল্প বাণিজ্যে অংশ গ্রহণে সামাজিক ও সাংগঠনিক প্রতিবন্ধকতার ফলে গৃহ ভৃত্যের কাজ মহিলাদের প্রধান অর্থকরী কর্ম হয়ে দাঁড়ায়।

অষ্টাদশ শতাব্দীতে ইংল্যাণ্ডে শিল্প বিপ্লব ঘটে এবং ক্রমান্বয়ে সমগ্র ইউরোপ ও মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে ছড়িয়ে পড়ে। এর ফলে উচ্চ ও মধ্যবিত্ত পরিবারের পুরুষ কলকারখানায় কাজ নেয়; তারা প্রধানত White Collar এবং বিশেষজ্ঞ হিসেবে চাকরি পায়। তাদের স্ত্রীদের অর্থকরী কর্মকাণ্ডে যোগদান নিরুৎসাহিত করা হয়। ফলে তারা গৃহকর্মের অবমূল্যায়ন ও অমর্যাদা মেনে নিতে বাধ্য হয়। ১৮৪০ খ্রিষ্টাব্দে জুতা ও বস্ত্র শিল্পে কারাখানা শ্রমিকের ৫০ শতাংশ ছিল মহিলা; কিন্তু তারা কদাচিৎ পুরুষ শ্রমিকের পাশাপাশি কাজ করত; অপর পক্ষে তারা মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত কর্মে নিয়োজিত হতো এবং ঐ সকল কর্মে বেতন কম ছিল। মহিলাদের কর্ম পুরুষের তুলনায় কম দক্ষ এবং পরিবারের জীবন ধারণের জন্য কম গুরুত্বপূর্ণ-এই বিশ্বাসই কম বেতনে চাকরির মূখ্য কারণ। তাই মহিলারা নিজের উপার্জন দিয়ে নিজের ভাগ্য গড়তে পারেনি; নিজের আর্থিক উপার্জন দিয়ে জীবনে উন্নতি করতে বা আত্ম নির্ভরশীল হতে পারেনি। মোট কথা, সমাজ মহিলাদেরকে গৃহবধূ হিসেবে দেখতে আগ্রহী। এ সকল কারণে শিল্প বিপ্লব

Dhaka University Institutional Repository

মহিলাদেরকে অর্থকরী কর্ম গ্রহণের সুযোগ করে দিলেও; তার সামাজিক অবস্থানে পরিবর্তন সাধন করতে পারেনি। উনবিংশ শতাব্দী এবং প্রধানত বিংশ শতাব্দীতে মহিলাদেরকে নিজ অধিকার ও মুক্তি তথা স্বাধীনতা অর্জনের জন্য সংগ্রামে অবতীর্ণ হতে হয়েছে। মহিলাদের প্রতি বৈষম্য ও শোষনের বাস্তবতা সম্পর্কে সচেতনতাকে বলা হয় নারীবাদ বা Feminism।

Utopio (কাল্পনিক) সমাজতন্ত্রী হিসেবে খ্যাত চার্লস ফুয়েরবার ১৮৮০ সালে ফরাসী শব্দ Feminism প্রথম ব্যবহার করেন। ১৮৯৪ সালে ইংরেজীতে শব্দটি গৃহীত হলেও প্রথম অক্সফোর্ড ডিকশনারীতে এর অর্ন্তভুক্তি ঘটে ১৯৩৩ সালে। আভিধানিক অর্থে নারীবাদ হলো একটি আন্দোলন যা 'পুরুষের মত মহিলাদের সমান অধিকারের দাবি করে যদিও আভিধানিক অর্থে 'পুরুষের মত' শব্দটি বদলে পূর্ণাঙ্গ 'মানুষের মত' শব্দটি ব্যবহৃত হলেই বিষয়টি অধিক যুক্তি যুক্ত হতো।

কবে, কোথায়, কখন, কে নরীর প্রতি বৈষম্য এবং নারী পুরুষ সমানাধিকারের প্রশ্ন প্রথম উত্থাপন করেছিলেন, সে সম্পর্কে সুনির্দিষ্ট তথ্য পাওয়া যায় না। তবে সেসময় নারীবাদ আন্দোলন দেশে দেশে ছড়িয়ে পড়ে। এভাবেই সারা বিশ্বজুড়ে উনবিংশ শতাব্দীর শুরু থেকে বিংশ শতাব্দীর প্রথম ভাগ পর্যন্ত নারীবাদ আন্দোলন ও শ্রমজীবী নারী আন্দোলন একই সাথে চলতে থাকে। ১৮৫৭ সাল থেকে নিউইয়র্কের সেলাই শ্রমিক নারীরা উন্নতকর্ম পরিবেশ, ভোটাধিকার, শ্রম সময় হ্রাস, ট্রেড ইউনিয়ন অধিকার ইত্যাদির দাবীতে আন্দোলন শুরু করে এবং ১৮৬০ সালের ৮ই মার্চ নিউইয়র্ক শহরের আন্দোলনরত নারী শ্রমিকরা তাদের দাবি আদায়ের লক্ষ্যে নিজস্ব ট্রেড ইউনিয়ন গঠনে সমর্থ হয়। পরবর্তীকালে জার্মান সমাজতান্ত্রিক নেত্রী ক্লারা জেটকিন ১৯৯০ সালে আন্তর্জাতিক শ্রমজীবী নারীদের সম্মেলনে আমেরিকার নারী শ্রমকিদের আন্দোলনকে স্মরণীয় করে রাখার লক্ষ্যে প্রতি বছর ৮মার্চ আন্ত র্জাতিক নারী দিবস হিসেবে ঘোষণা করার প্রস্তাব উত্থাপন করেন এবং তাঁর প্রস্তাব অনুসারে ১৯১৪ সাল থেকে ৮ মার্চ আন্তর্জাতিক নারী দিবস পালনের সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। যদিও ১৯৮৫ সালে জাতিসংঘ কর্তৃক স্বীকৃতি পাবার আগ পর্যন্ত সুদীর্ঘকালব্যাপী (৭০ বছর) নারী দিবস পালিত হতো শুধুমাত্র সমাজতান্ত্রিক আদর্শে বিশ্বাসী রাষ্ট্র ও জনগণ দ্বারা । অবশ্য জাতিসংঘ কর্তৃক স্বীকৃত হবার পর দিবসটি বর্তমানে জাতীয় ও আন্তর্জাতিকভাবে পালিত হচ্ছে।

এবার চোখ ফেরানো যাক বাংলাদেশের দিকে। বাংলাদেশে নারী পুরুষ বৈষম্যের মূল কারণ সম্পর্কে নারীবাদীদের মধ্যে মতভেদ রয়েছে। কারো মতে সমস্যাটি প্রথমত অর্থনেতিক, যা পুরুষের প্রতি

Dhaka University Institutional Repository

নারীদের বস্তুগত নির্ভরশীলতা থেকে সৃষ্টি হয়েছে। অন্য পক্ষের মতে সমস্যাটি মতাদর্শিক অর্থাৎ সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং বিধি বিধানের মধ্যেই সমস্যার উৎস নিহিত। অনেকেই মনে করেন, মহিলাদের কর্মসংস্থান হলেই, অর্থনৈতিকভাবে মহিলারা স্বাধীন হলেই আপনা- আপনিই সমাজ ও পরিবার থেকে এ বৈষম্য দূর হয়ে যাবে না। বরং মহিলাদের অর্থনৈতিক অবস্থান উন্নতির সাথে সাথে সামাজিক সচেতনতা বৃদ্ধির কৌশলও গ্রহণ করতে হবে।এই বৈষম্যমূলক কাঠামোর ভিতরে মহিলাদের সমানাধিকার যতটা কাগুজে, ততটা বাস্তবে নয়। জাতীয় সংসদ থেকে শুরু করে স্থানীয় সরকার কাঠামো এমনকি প্রশাসনের বিভিন্ন স্তরেও মহিলাদেরকে দমিয়ে রাখার প্রবণতা লক্ষ্য করা যায়। জন্ম লগ্ন হতেই বৈষম্য আর অবহেলার শিকার হয়ে আসছে মহিলারা। পারিবারিক অনুশাসন, সামাজিক কুসংস্কার ও নির্যাতন নিপীড়নের বেড়াজালে তাকে অবদমিত করে রাখা হয়েছে। শারীরিক, মানসিক নির্যাতনের মধ্য দিয়ে মহিলাদের মানবাধিকার হরণের ঘটনা বৃদ্ধি পাচ্ছে উত্তরোত্তর। মহিলাদেরকে পণ্যে পরিণত করার ঘটনা সর্বকালের রেকর্ড ভঙ্গ করেছে।

জীবন চক্রের ধারাবাহিকতায় মহিলাদের জীবনে বিয়ে তৈরি করে বাড়তি প্রান্তিকতা। এই প্রান্তিকতার নাম হলো বাল্য বিবাহ, যৌতুক, তালাক, হিল্লা বিয়ে এবং বিয়ে সংক্রান্ত বিষয়ে গ্রামীণ মোড়লদের ফতোয়া জারি। এক্ষেত্রে নারীকে প্রান্তিক করেছে পরিবার ও সমাজ।

অন্যদিকে রাজনৈতিক পরিস্থিতিও আজ মহিলাদের প্রান্তিক জমিনের দৈর্ঘ্য বাড়িয়ে দিয়েছে। রাজনৈতিক প্রতিক্রিয়া চরিতার্থ করার জন্য মহিলাদেরকে ব্যবহার করা হচ্ছে। বিরোধী পক্ষকে পরাস্ত করার জন্য তার স্ত্রী, বোন বা মেয়েকে ধর্ষণ করা হচ্ছে। নারী আন্দোলনের নেত্রীকে দিনের পর দিন ঘরে আটকে রেখে নির্যাতন করা হচ্ছে। মহিলাদের প্রান্তিকতার মাত্রাটি শুধু রাষ্ট্রীয় ও সামাজিক নয়, সাংস্কৃতিকও বটে। রাতারাতি কোন পরিবর্তন সম্ভব নয়। এটি একটি দীর্ঘ প্রক্রিয়া। শুধু আইন পাশ করলেই হবে না। আইনের বল প্রয়োগের জন্য সামাজিক শক্তিকে সজাগ থাকতে হবে।

এতো সব প্রতিকূলতায় পূর্ণ পথ পেরিয়েই মহিলারা কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করছে। কিন্তু কর্মক্ষেত্রের পথও কন্টকাকীর্ণ। সংসারের দায়িত্ব যেহেত মহিলাদের তাই সামান্য চাকুরির জন্য সে আসলেই অন্য কোথাও যাবে কিনা তা কর্মদাতাদের ভাবতেই হয়। স্বামীর সংসার বা বাবা-মার সংসার ছেড়ে বেশির ভাগ মহিলাই দূরে পোস্টিং নিতে চায় না। হয় চাকরি ছেড়ে দেয় অথবা বদলির জন্য তদবির করে। এছাড়া স্বামীর অনুমতির মতো গুরুত্বপূর্ণ অধ্যায় তো আছেই। চাকরির শুরুতেই এসব ঝুট ঝামেলা পেরিয়ে কর্মক্ষেত্রে পদার্পণ করলে আরো কিছু সাধারণ সমস্যার মুখোমুখি হতে হয়।মহিলাদের প্রতি সহকর্মীদের

Dhaka University Institutional Repository

বিরূপ মনোভাব। সহকর্মীটি পুরুষ বা মহিলা যেই হন না কেন তিনি ছোটবেলা থেকে দেখে এসেছেন মহিলারা পুরুষের চেয়ে খারাপ অবস্থায় আছে। এই পৃথিবীর কর্তা আসলে পুরুষ তাই মহিলাদের জন্য অনেকের মনেই আস্থা বা শ্রদ্ধা থাকে না। আর নারী নেতৃত্ব মেনে নেবার কোন রকম সামাজিক শিক্ষার পথ এই সমাজ ব্যবস্থা রাখেনি। মহিলা মানেই যৌন ভোগ্যবস্তু–এই সামাজিক, রাষ্ট্রীয়, আইনগত ও ধর্মীয় শিক্ষা কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের জন্য আরেক প্রতিবন্ধকতা। মহিলারা নিজেকে কর্মক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠিত, যোগ্য প্রমানের জন্য ঘরকে উচ্ছন্নে যেতে দিতে পারেন না। মহিলাদের জন্য মন্দের ভালো এই যে, আমাদের দেশে এখনও পুরোপুরি একক ব্যক্তিকেন্দ্রীক সমাজ হয়ে পড়েনি যার ফলে কখনও শ্বাশুড়ী, ননদ; কখনও বা মা, বোন এসব নারী আত্মীয়রা গৃহস্থালী কাজ শেয়ার করে কর্মজীবী মহিলাদের উপর কাজের চাপ কমায়। আর আছে স্বস্তা শ্রমিকের বিরাট বাহিনী যাদের ঘরের কাজের লোক হিসেবে নিয়োগ দিয়ে মহিলারা দম ফেলার ফুরসত পান।

প্রকৃত পক্ষে দেশের সার্বিক উন্নয়নে মহিলাদের ব্যাপক অংশ কর্মে সম্পৃক্ত করতে হবে। সকল প্রতিবন্ধকতা (সামাজিক, পারিবারিক) দূর করে যোগ্যতা ও দক্ষতা অনুযায়ী সঠিক কাজে নিয়োগ করা প্রয়োজন। তা না হলে বিশ্বায়নের এ যুগে পৃথিবীর অন্যান্য উন্নয়নমূখী দেশের সাথে প্রতিযোগিতায় আমরা অনেক পিছিয়ে পড়বো।

মহিলাদের তাদের যোগ্যতা ও দক্ষতা অনুযায়ী উপযোগী কর্মক্ষেত্রে নিয়োগ না দেয়া হলে পারিবারিক স্বচ্ছলতা আসবে না। পরিবারের সন্তানদের প্রয়োজনীয় চাহিদা পূরণ, শিক্ষা, চিকিৎসা, বাসস্থান ইত্যাদি মৌলিক চাহিদাগুলো সবক্ষেত্রে পূরণ করা সম্ভব হবে না।

সকল প্রতিকূলতা পেরিয়ে, প্রতিহত করার বাঁধ ভেঙে মহিলারা আজ এগিয়ে যাচ্ছে। গৃহস্থালীর একঘেয়ে কাজ আর চার দেয়ালের একঘেয়ে পৃথিবীর কাছে বাইরের জগতের মুক্ত হাওয়ায় সে পেয়েছে মুক্তির স্বাদ তাই তার যাত্রা দুর্নিবার।

Dhaka University Institutional Repository

১.২ কর্মজীবী নারীর সমস্যা

পারিবারিক ক্ষেত্রে সমস্যা

যুগ যুগ ধরে সংসার নামের কর্মক্ষেত্রটি মহিলাদের জন্য বাঁধা আছে। ভালবাসার নামে এখানে সে শ্রম দিয়ে যাচ্ছে বিনা মজুরিতে। কর্মজীবী হলেও সংসারের দায়িত্ব হতে তার রক্ষা নেই। ন'টার আগে তাকে শেষ করতে হয় তার দায়িত্বের গৃহস্থালী কর্মগুলো। আবার ফিরে এসে সে কাজেই ফিরে যেতে হয়। বাইরে কাজ করুক আর নাই করুক রান্না-বান্না, ঘর ধোয়া মোছা, কাপড় ধোয়া, ইস্ত্রি, গৃহ ব্যবস্থাপনা এসব দায়িত্ব এককভাবে মহিলাদের কাঁধে। এক্ষেত্রে পুরুষ সদস্যরা কোনরূপ সহায়তা করে না। তাই কর্মজীবী মহিলাদের কোন ছুটির দিন নেই, ঘুমুতে যাবার আগেও ছুটির ঘন্টা নেই। সাধারণত আত্মীয়রা অথবা বুয়া গৃহস্থালী কাজ শেয়ার করে কর্মজীবী মহিলাদের উপর কাজের চাপ কমায়। একজন উচ্চশিক্ষিত মহিলার জন্য কর্মক্ষেত্রে পা দেবার পূর্বে স্বামী ও পরিবারের অনুমতি আবশ্যক। আবার পোস্টিং–এর, সন্ধ্যার পর বাড়ির বাইরে থাকা, শ্রমঘন্টা বেশী ইত্যাদি ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা তো আছেই। দুঃখজনক হলেও সত্য, অধিকাংশ ক্ষেত্রে নিজের অর্জিত টাকাও মহিলাদের খরচ করার অধিকার থাকে না। পরিবারের কোন গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণে, এমনকি সন্তান গর্ভধারণ ও জন্মদান এবং সন্তান ধারণের বিষয়ে ও সন্তান সংখ্যা নির্ধারণের ক্ষেত্রে মহিলাদের সিদ্ধান্তের কোন গুরুত্ব দেয়া হয় না।

উদয়াস্ত নিরলস স্বামী-সন্তানের সেবা এবং বিরামহীন সংসারে অসংখ্য কাজ করেও পরিবারে উপেক্ষিত মহিলার সংখ্যাই আমাদের সমাজে বেশি। নিজের জীবন উৎসর্গ করে প্রতিদিন কাকডাকা ভোর থেকে রাত অবধি ধোয়া-মোছা, রান্না-বান্না, স্বামী-সন্তানের সেবা, শ্বশুর-শ্বাশুড়ির যত্ন, পশু-পাখিদের খাবার জোগাড় ইত্যাদি অসংখ্য কাজ নিরলসভাবে করে যাওয়ার পরও সংসারে তার কোন মূল্য নেই। আবার লেখাপড়া জানার পরেও সংসারের কাজের চাপে চাকরি করতে না পারা বা চাকরি ছাড়তে বাধ্য হওয়া মহিলার সংখ্যাও কম নয়। পরিবারের কাজকে 'কাজ' হিসেবে স্বীকৃতি না দেওয়ার এ দৃষ্টিভঙ্গির ফলে পরিবারে মহিলার মর্যাদা অর্থ উপার্জনকারীর তুলনায় অনেক কম। এ বিষয়টি বর্তমানে মহিলা ও পুরুষ বৈষম্যের একটি অন্যতম কারণ হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে। শুধু তাই নয়, সংসারের কাজে পান থেকে চুন খসলে তাকে হতে হয় শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন অর্থাৎ পারিবারিক সহিংসতার শিকার।

পরিবারে যেসব নির্যাতন হচ্ছে সেসবকিছুকেই একান্ত ব্যক্তিগত বিষয় বলে এড়িয়ে যাওয়া হয়, কোথাও এসব অভিযোগ প্রাতিষ্ঠানিকভাবে গ্রহণ করা হচ্ছে না, গ্রহণ করছে না থানা পুলিশ, সমাজ ও রাষ্ট্র।

Dhaka University Institutional Repository

বর্তমান বাংলাদেশ এর মোক্ষম প্রমাণ। বাংলাদেশে বর্তমানে পরিবারে মহিলাদের উপর নির্যাতন বিশেষভাবে বৃদ্ধি পাচ্ছে কিন্তু পরিবারের অন্যান্য সদস্যরা প্রয়োজন মতো কাঙ্খিতভাবে পাশে দাঁড়াচ্ছে না এবং অনেক ক্ষেত্রেই একজন মহিলার জীবনের (সে পরিবারের কন্যা বা স্ত্রী যিনিই হোন না কেন) চেয়ে পরিবারের আভিজাত্য, সামাজিক তথাকথিত মর্যাদা ও পরিবারের জীবিত অন্য সদস্যদের নিরাপত্তা অনেক বেশি গুরুত্বপূর্ণ বিবেচনা করে। এ সমস্ত কারণে বাংলাদেশে কোনো কোনো এলাকায় ৭০ ভাগেরও বেশি মহিলা পারিবারিক ভাবে নির্যাতনের শিকার হয়। বাংলাদেশের মোট মহিলা হত্যার প্রায় ৫০ ভাগ ঘটে থাকে পারিবারিক সহিংসতার কারণে।

"পরিবারে সমাজে আচার-আচরণ প্রথাগত রীতি-নীতি ও সংস্কৃতি যার চর্চার ফলে নারীকে শারীরিক মানসিকভাবে আঘাত করে, এক অমর্যাদাকর পরিস্থিতির মধ্যে নিক্ষেপ করে হেয় করে, নারীরা লাঞ্ছনা বঞ্চনার শিকার হয় এবং এসব আচার আচরণ পুরুষের জন্য প্রযোজ্য নয়"

এবারে দৃষ্টি দেয়া যাক "ফলাফলে শীর্ষে থেকেও মেয়েরা চাকরিতে শীর্ষে নেই কেন?"–এ প্রসঙ্গে। আসলে এ দেশে মহিলারা যত শিক্ষিতই হোক, বিয়ের পর একটি মহিলাকে নিজের স্বাধীনতা কিংবা ইচ্ছার বিরুদ্ধে স্বামী এবং শ্বশুরবাড়ির লোকজনের বিভিন্ন ধরনের বাধ্যবাধকতা মেনে নিয়ে সংসার টিকিয়ে রাখতে হয়। তাদের ধারণা, বিয়ের পর স্বামী-সংসার, সন্তান ও আত্মীয়স্বজনদের সেবা করাই হচ্ছে ঘরের বউদের ধর্ম। ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ঢাকা মেডিকেল কলেজ এবং জাতীয় বিশ্ববিদ্যালয়ের বিভিন্ন বিষয়ে গত পাঁচ-ছয় বছরের পরিসংখ্যানে দেখা গেছে, উচ্চশিক্ষা ক্ষেত্রে ফলাফলের দিক থেকে ছেলেদের তুলনায় মেয়েরাই শীর্ষে অবস্থান করছে। বাংলাদেশের বিভিন্ন পেশার মধ্যে চিকিৎসা সেবা ক্ষেত্রেও মহিলাদের অবদান কম নয়, এ পেশায় মহিলারা বিভিন্ন কারণে শীর্ষে না থেকেও ফলাফলের ক্ষেত্রে তারা তাদের শীর্ষ অবস্থান তৈরি করেছেন। কিন্তু স্বাবলম্বী হওয়ার আগ্রহ পোষণ করে তারা সফল হচ্ছেন না। এ ব্যাপারে নারী প্রগতি সংঘের নির্বাহী পরিচালক রোকেয়া কবির বললেন, উচ্চশিক্ষায় বাংলাদেশের মেয়েরা ফলাফলে শীর্ষে থেকেও নানারকম সামাজিক বৈষম্যের কারণে চাকরিতে আসতে পারছেন না। একটি মেয়ের মনে এবং মননে শৈশবেই গেঁথে দেওয়া হয় সে মহিলা হয়ে জন্মেছে বলে তার হাত-পা বাঁধা। ছেলেবেলাতেই একজন মেয়েকে জানানো হয় ভালো বর পেতে হলে তোমাকে লেখাপড়া করতে হবে আর একটি ছেলেকে শেখানো হয় মানুষ হওয়ার জন্য তোমাকে পড়তে হবে। তিনি আরো বলেন, 'এ দেশের মেয়েরা যত ভালো রেজাল্টই করুক পিতৃতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায়

Dhaka University Institutional Repository

মহিলাকে শুধু মা, বোন, স্ত্রীর ভূমিকা পালন করতে হবে। পরিবারে কেউ অসুস্থ হলে কেবল স্ত্রীকেই ছুটি নিতে হয়, স্বামীরা এ দায়িত্ব নেন না। এ সমাজের ঘরে-বাইরে পুরুষের চেয়ে মহিলাদের মানসিক এবং শারীরিক চাপ বেশি থাকে। কারণ উচ্চশিক্ষিত হয়ে চাকরি করলেও একটি মহিলাকে প্রমাণ করতে হয় সে ভালো গৃহিণী; এর বাইরে নারীর ক্ষমতায়ন স্বামী কিংবা শ্বশুরবাড়ির লোকজনের কাছে গ্রহণযোগ্য নয়। এ ছাড়া কর্মস্থলে, বাসে, রাস্তাঘাটে যৌন হয়রানি বাংলাদেশের মহিলাদের চাকরির প্রতি অনাস্থা জাগায়। এ প্রসঙ্গে বাংলাদেশ মহিলা পরিষদের সভানেত্রী আয়েশা খানম বলেন, মেয়েরা আধুনিক শিক্ষা গ্রহণ করার পরও জীবনের প্রতি তাদের দৃষ্টিভঙ্গি পাল্টাতে পারেন না। পুরুষপ্রধান এই সমাজে একজন মহিলাকেই তার সম-অধিকার আদায় করে নিতে হবে। বিয়ের পর শ্বশুরবাড়ির লোকজনের নানা অনিয়মকে মাথায় নিয়েই সংসার ধর্ম পালন করতে হবে– এ দেশের উচ্চশিক্ষিত মহিলাদের এই সেকেলে মনোভাব ত্যাগ করতে হবে। নারী কেবলমাত্রই 'যৌন উপভোগের সামগ্রী' বংশধর রক্ষার জন্য মাধ্যম; 'সন্তান উৎপাদনের যন্ত্র ।একজন শিক্ষিত মহিলাকে নিজের জীবনের প্রতি তার অবলম্বনহীন দৃষ্টিভঙ্গিকে প্রথমেই পরিবর্তন করতে হবে।

কর্মক্ষেত্রে সমস্যা

যেখানে ক্ষমতায়নের মধ্য দিয়ে মহিলাদের সক্রিয় অংশগ্রহণের কথা বলা হচ্ছে, সেখানে একান্ত ব্যক্তিগত প্রশ্নের সম্মুখীন হতে হয় মহিলাদেরকে ইন্টারভিউ বোর্ডে। কারণ ইন্টারভিউ বোর্ডের বেশির ভাগ সদস্যদের ধারণা হলো মহিলারা পরিশ্রমী হলেও পারিবারিক সমস্যার সম্মুখীন থাকে সবসময়। তাই বেশি ছুটি চায়। চাকরির বিজ্ঞাপনে মহিলাদের অগ্রাধিকার দেয়া হবে উল্লেখ থাকলেও যোগ্যতা থাকা সত্ত্বেও মহিলাদেরকে ইন্টারভিউ বোর্ডে জানিয়ে দেয়া হয় তাকে নিয়োগ দেয়া হবে না। কারণ স্বরূপ বলা হয় প্রত্যন্ত অঞ্চলে মহিলাদের পাঠানো যায় না। এভাবে পরিবারের সকল বাধা পার হয়ে কর্মক্ষেত্রে প্রবেশের শুরুতেই মহিলাদের এমন বিব্রতকর অবস্থার মুখোমুখি হতে হয়। এই বিভ্রান্তিকর পরিস্থিতি মহিলাদের মানসিক যন্ত্রণার শিকার করে তোলে। এ সম্পর্কে উইমেন ফর উইমেনের চেয়ারম্যান, সমাজবিজ্ঞানের অধ্যাপিকা ড. মাহমুদা ইসলাম বললেন, "পিতৃতান্ত্রিক সমাজ-ব্যবস্থায় মহিলাদের প্রতি এ বৈষম্য চিরকালের, কিন্তু বর্তমানে অধিকার সচেতন মহিলারা আধুনিক শিক্ষায় শিক্ষিত হচ্ছে। তাদের চ্যালেঞ্জিং কর্মের সুযোগ দিতে হবে, দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন করতে হবে, তবেই সমতা রক্ষা হবে।" তিনি আরো বললেন, "সংখ্যায় কম হলেও এখন সাহসিকতার সাথে বৈমানিক, সৈনিক, সাংবাদিকতার মতো

Dhaka University Institutional Repository

চ্যালেঞ্জিং পেশায় মেয়েরা এগিয়ে আসছে।" অধ্যাপক ড. সিরাজুল ইসলাম চৌধুরী বললেন," অফিসের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা যেহেতু পুরুষ তাই সে মহিলাকে মানুষ হিসাবে না দেখে পুরুষতান্ত্রিক ধ্যান-ধারণা থেকে দেখে, যার প্রেক্ষিতে মহিলাদের সে সীমাবদ্ধতার মধ্যে আবদ্ধ করে রাখতে চায়। এই মানসিকতা পরিবর্তন হওয়ার দরকার।"

চিত্র: ট্রাফিক নিয়ন্ত্রণে নারী

৮ জুন ২০০৩ থেকে ঢাকার রাস্তায় ট্রাফিক নিয়ন্ত্রণে নামানো হয়েছিল নারী ট্রাফিক পুলিশ। মহিলা পুলিশ আমাদের দেশে নতুন না হলেও মহিলা ট্রাফিক পুলিশ ছিল এবারই প্রথম। ঢাকার আটটি পয়েন্টে দুই শিফট করে ৪০ জন ট্রাফিক পুলিশ পথচারীদের সাহায্যার্থে রাস্তায় নেমেছিলেন। কিন্তু নিয়োগের মাত্র ৩৫ দিনের মাথায় নগরীর রাজপথ থেকে বহু আলোচিত নারী ট্রাফিক প্রত্যাহার করা হয়।

২০০১ সালের ৭ জুলাই অর্থ মন্ত্রণালয় থেকে জারিকৃত এক সরকারী প্রজ্ঞাপনে জানানো হয়, এখন থেকে সরকারী চাকরিজীবী মহিলারা চার মাস মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করবেন। এ সময় মা তার পূর্ণ বেতন পাবেন। এই ছুটি মা তার সুবিধামতো কাটাতে পারেন। সরকারী এই নির্দেশ পালনে বাধ্যতামূলক-বিষয়গুলো নিয়ে নারীমঞ্চ থেকে এক অনুসন্ধান চালানো হয়। বেসরকারী সংস্থা (এনজিও), শিক্ষকতা এবং ব্যাংকিং- এই তিনটি ক্ষেত্রে চাকরিজীবী মহিলারা মাতৃত্বকালীন ছুটির ক্ষেত্রে কতটা সুবিধা পাচ্ছে সে বিষয়ে অনুসন্ধান করা হয়। অনুসন্ধানে দেখা যায় সাতটি সরকারী ও বেসরকারী স্কুল এবং পাঁচটি এনজিওর প্রায় সবগুলোতেই সরকারী এই নির্দেশ মেনে চলা হয়। সরকারী, আধা সরকারী ব্যাংকগুলোও এর ব্যতিক্রম নয়। ব্যতিক্রম শুধু বেসরকারী ব্যাংকগুলো। সরকারী এই নির্দেশ তাদের ওপর বাধ্যতামূলক নয়। অনুসন্ধানে আরো জানা যায়, প্রতিটি ব্যাংকের রয়েছে নিজস্ব নীতিমালা, যা অনুযায়ী ব্যাংকের সকল কার্যক্রম পরিচালনা করা হয়।

Dhaka University Institutional Repository

এছাড়াও মহিলা শ্রমিকদের মজুরি ও কর্মসময়গত বৈষম্য তো আছেই। বাংলাদেশের সংবিধানে ২৮(২) এবং ২৮(৪) ধারায় জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলা ও পুরুষের সমান অধিকারের নিশ্চয়তা দেয়া হয়েছে। ধারাতে বলা হয়েছে, মহিলা ও পুরুষভেদে কোন নাগরিকের প্রতি কোন বৈষম্য করা যাবে না। তথাপি আজও মহিলারা তাদের শ্রমের ও কাজের যথাযথ সম্মান ও স্বীকৃতি পায় না। শুধু শ্রমিক হিসেবেই নয় সরকারি-বেসরকারি পর্যায়ের চাকরিতে সর্বনিম্ন পদ থেকে শুরু করে উচ্চ পদে যখনই মহিলারা কাজ করতে যায় তখনই তাদের বৈষম্যের শিকার হতে হয়। ১৯৭৫ সালের আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনে মহিলা শ্রমিকদের প্রতি সমআচরণ ও সমসুযোগের আইএলও ঘোষণা গৃহীত হয়। এতে মহিলাদের কাজের ও শ্রমের অধিকার নিশ্চিতকরণের কথা বলা হয়েছে। আইএলও সনদ অনুযায়ী ৮ ঘন্টা শ্রম দিবসের আইনের প্রতি বৃদ্ধাঙ্গলি দেখিয়ে দেশের বিভিন্ন পেশার মালিক পক্ষ মহিলা শ্রমিকদের অতিরিক্ত খাটিয়ে নেয়। ঢাকা নগরীর গাবতলীর বালুরঘাটে মহিলা শ্রমিক হিসেবে কর্মরত মহিলারা দৈনিক মজুরি পায় ৭০ থেকে ৮০ টাকা, কিন্তু একই শ্রম এবং সমান সময় কাজ করে পুরুষ শ্রমিকরা পাচ্ছে ১০০ থেকে ১৩০ টাকা। অথচ বালুঘাটের মহিলা শ্রমিকদের দৈনিক ১১ থেকে ১৫ ঘন্টা কাজ করতে হয়। মজুরি ও কর্মসময়ের এরূপ বৈষম্য ইট ভাঙার মহিলা শ্রমিকদের মধ্যেও লক্ষ্য করা যায়। ইট ভাঙার মহিলা শ্রমিকরা সারাদিন ইট ভেঙে যেখানে ৪০ থেকে ৬০ টাকা পাচ্ছে, সেখানে পুরুষ শ্রমিকরা দৈনিক ৭০ থেকে ৮০ টাকা পাচ্ছে। শুধু বালুঘাট কিংবা ইট ভাঙার মহিলা শ্রমিকরা নয়, দেশের অন্যান্য পেশার মহিলারাও শ্রম এবং মজুরি বৈষম্যের শিকার হচ্ছে।

মহিলারা তো নিজেদের অবস্থার পরিবর্তনে অগ্রণী ভূমিকা পালন করবেই সেই সাথে প্রয়োজন সুস্থ মানসিকতা সম্পন্ন সমাজ। কারণ শারীরিক প্রহসন, মানসিক নিপীড়ন ছাড়াও মহিলারা প্রতি পদে পদে হচ্ছে যৌন নির্যাতনের শিকার।

নাসরিন সিরাজ এ্যানী তাঁর "শিক্ষিত নারী বনাম বৈরী কর্মক্ষেত্র শীর্ষক আর্টিকেলে" বলেছেন – "যৌন নিপীড়ন বলতে শুধু নারীর ওপর শারীরিক আগ্রাসন কিংবা যৌন সহিংসতাকেই বোঝায় না। এর আছে নানান রকম, ঠাট্টা-রসিকতা, চাহনি-নানাভাবে এর চর্চা চলে কর্মক্ষেত্রে (অন্য সকল ক্ষেত্রেও)। এ সম্পর্কে বিস্তারিতভাবে সকল নারীই জানেন, আর জানেন যারা করেন তারা। দুঃখজনক হলেও সত্যি,

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশের সরকারি কিংবা বেসরকারি কোন প্রতিষ্ঠানেই যৌন নিপীড়ন বিরোধী নীতিমালা নেই। কর্মক্ষেত্রে যৌন নিপীড়ন নিয়ে অভিযোগ করার আনুষ্ঠানিক কোন প্ল্যাটফর্মও নেই।

"যুগান্তর" পত্রিকায় প্রকাশিত এক আর্টিকেলে এ্যাডভোকেট এলিনা খান বলেন– "সেক্সুয়াল হ্যারেজমেন্ট বা যৌন হয়রানি বা টিজিং যা-ই বলি না কেন, এগুলো প্রমাণের তেমন কোন উপায় নেই, আইনগতভাবে এগুলো প্রমাণের ক্ষেত্রে রয়েছে নানা জটিলতা"।

সুতরাং কর্মক্ষেত্রে একজন মহিলাকে শুধু তার কর্ম দিয়েই বিবেচনা করা দরকার। তার সঙ্গে আচরণের ক্ষেত্রে কোন ধরনের exploitation থাকবে না।

পরিশেষে সাধারণত যেসব মহিলা অফিস-আদালতে চাকরি করছেন বা সরাসরি অর্থ উপার্জন করছেন তাদেরই 'কর্মজীবী মহিলা' বলা হচ্ছে। অনেক প্রতিষ্ঠানের মহিলা বিষয়ক বিভিন্ন লেখা ও আলোচনায় বৃহৎ নারীগোষ্ঠীর একটি ক্ষুদ্র অংশকে মহিলা হিসেবে তুলে ধরা হচ্ছে। নারীমঞ্চে অনেকের লেখায়ও এমন ধারণাই প্রকাশ পাচ্ছে। এমনকি মহিলাদের অধিকার বিষয়ে কাজ করছে এমন অনেক প্রতিষ্ঠানের ভাবনাও তাই।এ অবস্থায় শুধু অর্থ উপার্জনকারী মহিলাদেরই 'কর্মজীবী মহিলা' হিসেবে উল্লেখ করে যে বিভাজন করা হচ্ছে, তা বৈষম্যের দৃষ্টিভঙ্গিকেই সমর্থন ও প্রতিষ্ঠিত করছে।

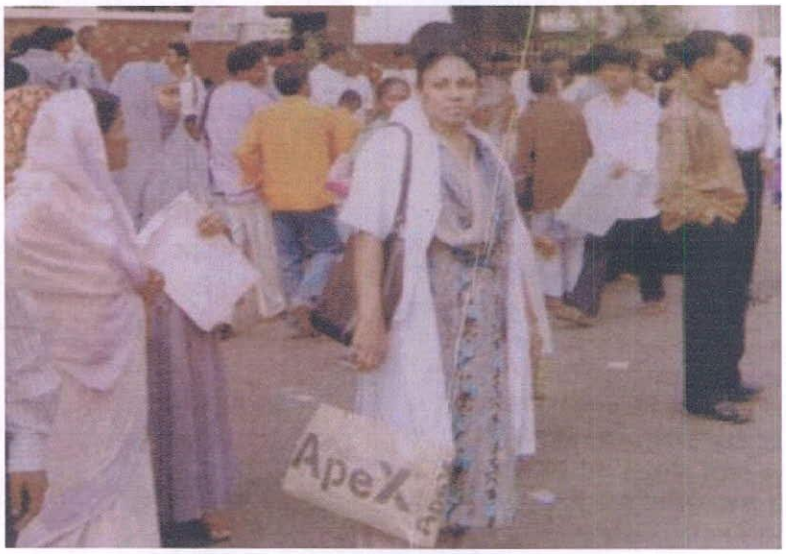
সব মহিলাই 'কর্মজীবী মহিলা'– এমন ধারণা প্রতিষ্ঠিত করা হোক, সব সচেতন মানুষ ও প্রতিষ্ঠানের কাজে-কর্মে, লেখায় কিংবা আলোচনায়।

যাতায়াত ক্ষেত্রে

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার অন্ত নেই। সংসারের কাজ শেষ করে তাড়াহুড়ো করে কর্মক্ষেত্রে রওনা হলেই দেখা যায় যাতায়াত সমস্যা। প্রথমেই ঘর থেকে প্রধান রাস্তায় যাবার পথে পথচারীদের বিভিন্ন কটুক্তি এবং অঙ্গভঙ্গির সম্মুখীন হতে হয় তাদের। তারপর অফিস সময়ের যানজট তো আছেই। এর সাথে যোগ হয় রিক্সা, ট্যাক্সি, অটোরিক্সা চালকের অযাচিত ভাড়া কিংবা না যাবার ইচ্ছা। বাসের জন্য আছে লম্বা লাইন আর উঠার সময় বিভিন্ন বিড়ম্বনা। এছাড়াও শুনতে হয় "মহিলা মানুষ দাঁড়ায় নেয়া যাবে না" ইত্যাদি অপ্রীতিকর কথা। আর যদি জোড় করে কোন মহিলা দাঁড়িয়ে যেতে চায় তবে তার অসুবিধা সৃষ্টি করার জন্য দাঁড়িয়ে থাকা মানুষগুলোই যথেষ্ট। এতো গেল Public transport-এর কথা। অফিস থেকে দেয়া বাসে সাধারনত পুরুষ সহকর্মীরা সামনের সিটগুলো রাখেন মহিলাদের জন্য

Dhaka University Institutional Repository

(বিশেষ করে ড্রাইভারের সিটের পাশের সিটগুলো)। আর মাইক্রোবাসে তাদের পুরুষ সহকর্মীদের চাপে পিষ্ট হয়েই কর্মক্ষেত্রে পৌছাতে হয়। নিজস্ব পরিবহনে যাতায়াতে বিশাল যানজটের সম্মুখীন হতে হয়। ঢাকা শহরের মধ্যে অবস্থিত কর্মজীবী মহিলাদের প্রায় সবাই যানজট সমস্যায় পড়েন।



চিত্র :যানবাহনের জন্য অপেক্ষায় কর্মজীবী মহিলা

Dhaka University Institutional Repository

১.৩ প্রাসঙ্গিক রচনাবলীর পর্যালোচনা

কোন বিষয়কে সুস্পষ্ট ও গভীরভাবে উপলব্ধি করার জন্য সংশ্লিষ্ট বিষয়ের কিছু প্রাসঙ্গিক রচনাবলী পাঠ ও পর্যালোচনার প্রয়োজন। যার পরিপ্রেক্ষিতে গবেষণার বিষয়াবলী সম্পর্কে পূর্বাভাস পাওয়া যায়। বর্তমান গবেষনাটি সুষ্ঠুভাবে সম্পন্নের জন্য গবেষণার প্রাক্কালে প্রাসঙ্গিক বই-পত্র, জার্নাল, পত্র-পত্রিকা, বিভিন্ন রচনাবলী ইত্যাদি পাঠ করা হয়। বিভিন্ন উৎস হতে প্রাপ্ত এসকল তথ্য হতে বর্তমান ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের অবস্থান, সমস্যা ও সমাধান সর্ম্পকে সুস্পষ্ট ধারণা পাওয়া যায়। নিম্নে বিভিন্ন বিখ্যাত ব্যক্তির লেখনীতে, বিভিন্ন দেশের প্রবাদে, বিশ্বাসে এবং বই-পত্রে উঠে আসা কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা সম্পর্কে আলোচনা করা হলো-

বিদ্রোহী কবি কাজী নজরুল ইসলাম বলেন–

সে যুগ হয়েছে বাসি
যে যুগে পুরুষ দাস ছিল না ক' নারীরা আছিল দাসী।
বেদনার যুগ, মানুষের যুগ, সাম্যের যুগ আজি,
কেহ রহিবেনা বন্দী কাহারও, উঠছে ডংকা বাজি।
নর যদি রাখে নারীরে বন্দী, তবে এর পরযুগে
আপনারি রচা ঐ কারাগারে পুরুষ মরিবে ভুগে।

"নারী" কবিতা

নারীর পূর্ণ–মানবাধিকারের প্রবক্তা, সমাজ সংস্কারক বেগম রোকেয়া বলেছেন– "নারী বস্তুপিন্ড নয়, নারী সন্তান উৎপাদনের যন্ত্র নয়, নারী পূর্ণ মানুষ"।

রাজা রামমোহন রায় বলেছেন, লিখেছেন, চেষ্টা চালিয়েছেন–

"নারী দাসী নয়, নারীকে মৃত্যুতে সহমরণে চিতায় জ্বালিয়ে দেয়া যায় না, সহমরণ প্রথা বর্বর, মনুষত্ব বর্জিত কুপ্রথা"।

Dhaka University Institutional Repository

"For man without woman there is no heaven in the sky or on earth. Without woman, there would be no sun, no moon, no agriculture and no fire.
Arab Proverb.

"Is it perhaps in a spirit of revenge that man has for so many centuries made woman his slave?"
Edward Carpenter

"Men look to destroy every quality in a woman that will give her the powers of a male, for she is in their eyes already armed with the power that brought them forth."
Norman Mailer

"Blessed, art thou, O Lord our God, King of the Universe that thou hast not made me a woman."
Daily Prayer of klebrew males

বাংলাদেশ নারী প্রগতি সংঘ প্রকাশিত রোকেয়া কবীরের "বাংলাদেশের নারী সমাজের অবস্থা ও অবস্থান" নামক তথ্য নির্ভর জার্নালে সংবিধানে নারীর অবস্থান এবং আইন ও বিচার ব্যবস্থায় নারীর বর্তমান অবস্থা সুন্দরভাবে উপস্থাপন করা হয়েছে। এখানে বিষয়গুলো তুলে ধরা হলো–

সাংবিধানিক অবস্থান

মুক্তিযুদ্ধের অব্যবহতি পরে অর্থাৎ ১৯৭২ সালের ১৬ ডিসেম্বর প্রণীত সংবিধানে নারী-পুরুষের মধ্যে বৈষম্য দূর করার লক্ষ্যে পদক্ষেপ গ্রহণের কথা বলা হয়েছে। সংবিধানের ১০, ১৯, ২৭, ২৮ এবং ২৯ নম্বর ধারা সমূহে রাষ্ট্র ও সমাজ জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমানাধিকারের বিষয়টি সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ করা হয়েছে। সংবিধান নারীদের মর্যাদা দান করলেও নারীর মর্যাদা এ দেশে প্রতিষ্ঠিত হয়নি বরং সামন্তবাদী ও পশ্চাৎপদ ধ্যানধারণার বিকাশ অব্যাহত রয়েছে। সেই সাথে বিকাশের সকল ক্ষেত্রে নারীর প্রতি রয়েছে বৈষম্য। রান্নাঘর থেকে রাষ্ট্রীয় শীর্ষপদ, সকল ক্ষেত্রেই এই বৈষম্য পরিলক্ষিত হয়।

Dhaka University Institutional Repository

সংবিধানে যা রয়েছে

১০ নং ধারাঃ জাতীয় জীবনে মহিলাদের অংশগ্রহণ

জাতীয় জীবনের সর্বস্তরে নারীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

১৯ নং ধারাঃ সুযোগের সমতা

সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হবেন।

২৭ নং ধারাঃ আইনের দৃষ্টিতে সমতা

সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী।

২৮ নং ধারাঃ ধর্ম প্রভৃতি কারণে বৈষম্য

(১) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদে বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না।

(২) রাষ্ট্র ও গণ জীবনের সর্বস্তরে নারী পুরুষের সমান অধিকার লাভ করিবে।

(৩) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোন রূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাবে না।

(৪) নারী বা শিশুদের অনুকূলে কিংবা নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশের অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান-প্রণয়ন হতে এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করবে না।

২৯ নং ধারাঃ সরকারী নিয়োগ লাভে সুযোগের সমতা

(১) প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকবে।

(২) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ-লাভের অযোগ্য হবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাবে না।

(৩) এই অনুচ্ছেদের কোনকিছুই–

(ক) নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশ যাতে প্রজাতন্ত্রের কর্মের উপযুক্ত প্রতিনিধিত্ব লাভ করতে পারেন, সে উদ্দেশ্যে তাদের অনুকূলে বিশেষ বিধান-প্রণয়ন করা হতে,

(খ) কোন ধর্মীয় বা উপ-সম্প্রদায়গত প্রতিষ্ঠানে উক্ত ধর্মাবলম্বী বা উপ-সাম্প্রদায়ভুক্ত ব্যক্তিদের জন্য নিয়োগ সংরক্ষণের বিধান-সংবলিত যে কোন আইন কার্যকর করা হতে,

Dhaka University Institutional Repository

(গ) যে শ্রেণীর কর্মের বিশেষ প্রকৃতির জন্য তা নারী বা পুরুষের পক্ষে অনুপযোগী বিবেচিত হয়, সেরূপ যে কোন শ্রেণীর নিয়োগ বা পদ যথাক্রমে পুরুষ বা নারীর জন্য সংরক্ষণ করা হতে রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করবে না।

আইন ও বিচার ব্যবস্থায় নারী

আমরা সকলেই জানি ১৯৭১ সালে রক্তক্ষয়ী সংগ্রামের মধ্য দিয়ে বাংলাদেশের স্বাধীনতা অর্জিত হবার পর ১৯৭২ সালে যে সংবিধান রচিত হয় সেখানে নারী ও পুরুষ এর সমান নাগরিক মর্যাদা ও সমানাধিকারের স্বীকৃতি রয়েছে। কিন্তু সংবিধানের এই মৌলিক মানবাধিকার ও সমানাধিকার প্রতিষ্ঠার অঙ্গীকারকে বাস্তবে রূপদানের লক্ষ্যে ব্রিটিশ ও পাকিস্তান আমলে প্রণীত আইন সমূহের পরিবর্তন হয়নি। কিছু আইনের সংস্কার হয়েছে এবং এখন পর্যন্ত বেশ কয়েকটি আইন নারীর সমানাধিকার বিরোধী রয়েই গেছে। যেমন পারিবারিক আইন, বিশেষ করে উত্তরাধিকার, বিবাহ বিচ্ছেদ, সন্তানের অভিভাবকত্ব ইত্যাদি ক্ষেত্রে। এছাড়াও ব্যাংক ঋণ নেয়ার ক্ষেত্রে স্বামী বা বাবার সম্পত্তির বিধান রেখে নারীর নাগরিক অধিকার খর্ব করা হয়েছে।

নারী নির্যাতন, ধর্ষণ ইত্যাদি মামলা পরিচালনার ক্ষেত্রে নারীরা বিচারক থেকে শুরু করে আইনবিদ সকলের পুরুষতান্ত্রিক মনোভাবের কারণে বৈষম্যের শিকার হয়। গ্রাম্য সালিসের ক্ষেত্রে দেখা যায়, সেখানে নারীকে অংশগ্রহণ করতে দেয়া হয় না এবং কোন নারীর বিচার হলে তাকে আত্মপক্ষ সমর্থনের সুযোগ না দিয়েই দোষী সাব্যস্ত করে নির্যাতন করা হয়। যেন একমাত্র অপরাধী নারী। পুরুষের অপরাধের কোন বিচার হয় না। এমন কি অভিযুক্তও হয় না। যার প্রত্যক্ষ প্রমাণ আমরা প্রতিদিন খবরের কাগজে দেখতে পাই। কিন্তু এই অবস্থার প্রতিকারের জন্য গ্রাম পর্যায়ে মহিলা ও শিশু মন্ত্রনালয়ের নিয়ন্ত্রণাধীন নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেলের কোন শাখা নেই। ফলে গ্রামের নির্যাতিত নারী সমাজ ও সরকার পরিচালিত ন্যুনতম আইনী সুবিধা লাভেও বঞ্চিত হচ্ছে। নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেল প্রতিষ্ঠার পর দীর্ঘ ৫ বছর অতিবাহিত হলেও এই সেলের কর্মসূচী গ্রামীণ জনপদে ছড়িয়ে দেয়া হয়নি। অথচ নারী নির্যাতনের ঘটনা গ্রাম পর্যায়েই ঘটছে বেশী।

সমাজ কল্যাণ, মহিলা ও শিশু মন্ত্রণালয় কর্তৃক নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেলের কর্মকাণ্ড দেশের ৪৯৬ টি থানায় পরিচালিত হবার কথা থাকলেও পরিচালিত হচ্ছে মাত্র ১৩৬ টি থানায় এবং ৬৪ টি জেলার মধ্যে

Dhaka University Institutional Repository

মাত্র ২২ টি জেলায়। অন্যদিকে নিরাপদ হেফাজত বা 'Safe Custody' এর কোন আইনগত ভিত্তি না থাকলেও কয়েক যুগ ধরে হাজার হাজার নারী এর দ্বারা বিনা অপরাধে বা অন্যের (মূলতঃ পুরুষের) অপরাধের (নির্যাতন, ধর্ষণ, নারী পাচার, বাল্যবিবাহ) শিকার হয়ে জেল খাটছে বা হাজত বাস করছে। এছাড়াও ফৌজদারী কার্যবিধির ৫৪ ধারার মাধ্যমে পুলিশকে সন্দেহজনক আচারণের বা চলাফেরার জন্য যে কোন ব্যক্তিকে গ্রেফতার করার ক্ষমতা দেয়া হয়েছে। এর ফলে বহু নারী নির্যাতিত হয়েছে, নারীর ব্যক্তি স্বাধীনতাকে খর্ব করা হয়েছে এবং পুলিশের হাতে নারী নির্যাতন (যৌন লালসার শিকার) অহরহ ঘটছে। বিশেষ করে দরিদ্র ও ভাসমান নারীরাই এর প্রধান শিকার।

জাতীয়তা ও নাগরিকত্ব নির্ধারণের জন্য যে আইন রয়েছে সেখানেও নারীর প্রতি বৈষম্য করা হয়েছে। সন্তানের জাতীয়তা নির্ধারণের ক্ষেত্রেও নারী বৈষম্যের শিকার। ১৯৫১ সালে প্রণীত নাগরিকত্ব আইন (বাংলাদেশে যার কোনরূপ সংস্কার করা হয় নাই) অনুযায়ী সন্তানের নাগরিকত্ব পিতার নাগরিকত্ব দ্বারাই নির্ধারিত হয় মাতার নাগরিকত্ব দ্বারা নয়। অর্থাৎ বাংলাদেশী কোন নারীর স্বামী অন্য দেশের হলে তার সন্তানগণ বাংলাদেশর নাগরিকত্ব পাবে না কিন্তু কোন পুরুষের বিদেশী স্ত্রী হলেও তার সন্তান বাংলাদেশের নাগরিকত্ব পাবে।

আইনগত অধিকার

নারীর বিরুদ্ধে প্রচলিত সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক বৈষম্য সমূহ দূর করার সহায়ক হতে পারে, এমন কিছু আইন বা বিধান নিম্নে উল্লেখ করা হলো।

- ১৯৬১ সালে মুসলিম পারিবারিক আইন অধ্যাদেশ জারি করা হয় এবং বিয়ের জন্য নারীর বয়স ন্যূনতম ১৮ ও পুরুষের জন্য ২১ বছর করা হয়।
- ১৯৭৪ সালে মুসলিম বিবাহ ও তালাক রেজিস্ট্রেশন আইন করা হয়েছে।
- ১৯৮০ সালে প্রণীত হয় যৌতুক বিরোধী আইন। উক্ত আইনটি ১৯৮৬ সালে পুনরায় সংশোধন করে যৌতুক গ্রহণকে শাস্তিযোগ্য অপরাধ হিসেবে গণ্য করা হয়েছে।
- ১৯৯৫ সালে নারী ও শিশুনির্যাতন সংশোধনী (বিশেষ বিধান) আইন প্রণয়ন করা হয়। এই আইনে পুলিশের হেফাজতে অথবা পুলিশের ক্ষমতা প্রয়োগকারী কোন ব্যক্তি অথবা সংস্থার হেফাজতে থাকাকালীন সময়ে অথবা কারাগারে অবস্থানরত অবস্থায় কোন নারী অথবা শিশুর ধর্ষণ বা মৃত্যু ঘটানো হলে হেফাজতকারী ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ ১০ বছর পর্যন্ত সশ্রম করাদণ্ড অথবা ১০ হাজার টাকায় দণ্ডিত হবে।

Dhaka University Institutional Repository

দীর্ঘদিনের নারী আন্দোলনের প্রেক্ষিতে সরকার পূর্বের কিছু আইনের সংস্কার করছে কিন্তু তা অপ্রতুল। আইন থাকলেও আইনের প্রয়োগের কোন সুষ্ঠু ব্যবস্থা করা হচ্ছে না। ফলে আইনকে আরো বাস্তব সম্মত ও আরো কার্যকর করার ক্ষেত্রে কিছু সুনির্দিষ্ট বাধা এখনও থেকেই যাচ্ছে।

আলতাফ পারভেজ রচিত " বাংলাদেশের নারী একুশ শতকের চ্যালেঞ্জ" গ্রন্থে "শিক্ষা নারীর জন্য অন্যতম চ্যালেঞ্জ" শীর্ষক অংশে নারী শিক্ষা সংক্রান্ত সুস্পষ্ট তথ্য তুলে ধরা হয়েছে। তাতে বলা হয়েছে বাংলাদেশে শিক্ষা সাংবিধানিকভাবে মানুষের মৌলিক অধিকার। ১৯৯০ সালে থাইল্যাণ্ডে সবার জন্য শিক্ষা বিষয়ে যে সম্মেলন হয় এবং সম্মেলন শেষে যে ঘোষণাপত্র তৈরি হয় বাংলাদেশ তাতে অন্যতম স্বাক্ষরকারী। এ শতক শেষ হওয়ার আগেই ৮০ শতাংশ ছেলে মেয়েকে মৌলিক শিক্ষা দিতে এদেশ অঙ্গীকারাবদ্ধ। বাংলাদেশে নারী উন্নয়নেরও গুরুত্বপূর্ণ একটি খাত হলো শিক্ষা।

১৯৯০ সালের ১৩ ফেব্রুয়ারি জাতীয় সংসদে বাধ্যতামূলক প্রাথমিক শিক্ষা আইন গৃহীত হয় এবং পরে তা রাষ্ট্রপতির সম্মতি পায়। ১৯৯২-এর ১ জানুয়ারি থেকে প্রথমবারের মতো পরীক্ষামূলকভাবে দেশের ৬৮ টি থানায় বাধ্যতামূলক প্রাথমিক শিক্ষা কর্মসূচি চালু হয় এবং পরবর্তীকালে ১৯৯৩ সালে ১ জানুয়ারি থেকে তা দেশজুড়ে পরিপূর্ণভাবে চালু হয়।

প্রাথমিক শিক্ষায় যুক্ত এনজিও জোট Campaign for Popular Education তাদের Education Watch 1999. রিপোর্টে বলেছে প্রাইমারি স্কুলে এখন গড়ে পড়ার হার ছেলেদের ক্ষেত্রে ২৮ শতাংশ এবং মেয়েদের ২৬.৬ শতাংশ। তবে শ্রেণীকক্ষে মেয়েদের গড় উপস্থিতি এখনো অনেক কম, ৬২ শতাংশ।

সম্ভবত শিক্ষায় ছাত্রীদের এই বিপুল আগ্রহের কারণেই প্রাথমিক বিদ্যালয়ের সংখ্যাও হঠাৎ করে অস্বাভাবিকভাবে বাড়ছে। ১৯৯২-এ বালিকা স্কুলের সংখ্যা যেখানে ছিল ৪৮১টি, ১৯৯৩-এ তা বেড়ে দাঁড়িয়েছে ৩৬৮৪টিতে। তবে আত্মতৃপ্তির সুযোগ কম। কারণ এখনও দেশের এক চতুর্থাংশ স্কুল বয়সী মেয়ে বাধ্যতামূলক শিক্ষার পরও স্কুলে যায় না। অন্যদিকে প্রাথমিক পর্যায়ে ছাত্রী হার বাড়লেও মাধ্যমিক পর্যায়ে ছাত্রী সংখ্যা হচ্ছে সর্বমোট ছাত্রছাত্রীর ৩৬ শতাংশ এবং উচ্চ মাধ্যমিক পর্যাযে ৩১ শতাংশ। এভাবে ক্রম-হ্রাসমান ধারায় স্নাতক পর্যায়ে হলো ২৭ শতাংশ।

Dhaka University Institutional Repository

"শ্রমিক" (জানুয়ারী-মার্চ ২০০২) জার্নালে "কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার বিষয়ক ILO ঘোষণা: প্রেক্ষিত বাংলাদেশ শীর্ষক প্রতিবেদনে নজরুল ইসলাম খান বিভিন্ন পেশায় নারীর সংখ্যাগত উপস্থিতি উপস্থাপন করেছেন।

সংগঠিত শ্রম সেক্টরে বাংলাদেশে নারী শ্রমিকের সংখ্যা এখনো তেমন উল্লেখযোগ্য নয়। তবে এর ব্যতিক্রম গার্মেন্টস বা পোষাক শিল্প। এখানে কর্মরত শ্রমিকদের ৮০%-৮৫% নারী। বাংলাদেশে রপ্তানীর শীর্ষে পোশাক শিল্প। এই পোষাক শিল্পই সর্বোচ্চ বৈদেশিক মুদ্রা আয় করে। সুতরাং বাংলাদেশে বৈদেশিক মুদ্রা আয়ে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য অবদান এখন নারী শ্রমিকের। অথচ এই শিল্পে সুপারভাইজার পদে নিয়োজিত ব্যক্তি বেশরি ভাগ পুরুষ শ্রমিক।

চা আমাদের আরো একটি রপ্তানীযোগ্য পণ্য। চা বাগানে চা তোলার কাজে নিয়োজিত প্রায় সকল শ্রমিকই নারী। তবে দুঃখজনক হলেও সত্য যে চা কারখানা অর্থাৎ ফ্যাক্টরিতে যে সকল শ্রমিক কর্মরত তাদের প্রায় সবাই পুরুষ।

বিদেশে কর্মের জন্য যে সকল শ্রমিক বিদেশে যাচ্ছে সেক্ষেত্রেও নারী শ্রমিকের সংখ্যা খুবই নগণ্য। কুয়েত ও মালয়েশিয়াতে হাসপাতাল ক্লিনার হিসাবে এবং ব্রুনাই ও মরিসাসে পোষাক শিল্পে কাজ করার জন্য সামান্য কিছু নারী শ্রমিক বর্তমানে বিদেশ যাচ্ছে। তাছাড়া বিভিন্ন দেশে নার্সিং ও ডাক্তারী পেশাতেও কাজের জন্য নারীরা বিদেশে যাচ্ছে এবং কর্মরত আছে।

চামড়া আরো একটি রপ্তানিযোগ্য পণ্য। কিন্তু সকল ট্যানারীতে নারী শ্রমিক নেই। তবে চামড়ার বিভিন্ন পণ্য তৈরি করার কাজে নারী শ্রমিকরা বিভিন্ন স্থানে কর্মরত আছে, যেমন চামড়ার ব্যাগ তৈরি, অলংকার এর বাক্স তৈরি ইত্যাদি।

বাংলাদেশ পাট শিল্প কারখানাগুলির মধ্যে আদমজী জুট মিলস ছিলো সবেচেয়ে বৃহৎ মিল। এতে কর্মরত স্থায়ী শ্রমিক এর সংখ্যা ছিলো ১৭,১৬২ জন এবং বদলী শ্রমিক এর সংখ্যা ৬০৯০। এর মধ্যে নারী শ্রমিকের সংখ্যা ৩২১ জন। অর্থাৎ সর্বমোট ২৩.২৫২ জন শ্রমিকের মধ্যে মাত্র ৩২১ জন নারী শ্রমিক এখানে কর্মরত যা শতকরা একভাগের চেয়ে সামান্য বেশি।

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশ ইস্পাত ও প্রকৌশল কর্পোরেশনের ১৫টি বিভিন্ন ধরনের কারখানায় কর্মরত মোট শ্রমিকের সংখ্যা ৩২৬০ জন। এর মধ্যে মাত্র ৬৫ জন নারী শ্রমিক। অর্থাৎ, নারী শ্রমিকের হার ০.৫০%।

বাংলাদেশ চিনি ও খাদ্য শিল্প কর্পোরেশন এ মোট শ্রমিকের সংখ্যা ১৯,৮২০ জন। এর মধ্যে নারী শ্রমিকের সংখ্যা মাত্র ২৬৩ এবং পুরুষ শ্রমিকের সংখ্যা ১৯,৫৫৭ জন। অর্থাৎ নারী শ্রমিকের শতকরা হার ১.৩%। সুতরাং দেখা যাচ্ছে সরকার মালিকনাধীন প্রতিষ্ঠানগুলিতেও নারী শ্রমিকের সংখ্যা অতি নগণ্য যদিও আইনত কোন বৈষম্য নেই।

বিভিন্ন সরকারী ও বেসরকারী পেশাতে নারীরা প্রশাসনিক দায়িত্বে তাদের পুরুষ সহকর্মীদের চেয়ে অনেক পিছিয়ে। আমাদের দেশে বিচারক পদে নারীর নিয়োগের ক্ষেত্রে ১৯৭৫ সালের পূর্বে আইনগত বাধা ছিল। উক্ত বাধা অপসারণের পর ১৯৭৫ সালে প্রথম মহিলা বিচারক হিসেবে নিয়োগ প্রাপ্ত হন। বর্তমানে বাংলাদেশ সুপ্রীম কোর্টে কর্মরত ৬০ জন মাননীয় বিচারপতির মধ্যে মাত্র একজন নারী।

বি সি এস (প্রসাশন) পদে প্রথম নারী নিয়োগ প্রাপ্ত হন ১৯৮৯ সনে এবং জেলা প্রশাসনের দায়িত্বে প্রথম নারী নিয়োগপ্রাপ্ত হন ২০০০ সনে। পুলিশ বিভাগে ও পুলিশ সুপার পদে নারী নিয়োগ প্রাপ্ত হন মাত্র কয়েক বৎসর পূর্বে। সামরিক বিভাগে মেডিকেল কোর ছাড়া অন্যান্য কোরে মেয়েদের নিয়োগ করা হয় অতি সম্প্রতি। বি সি এস ক্যাডারের অন্যান্য পদেও নারীরা অনেক পিছিয়ে। এর কিছুটা ব্যতিক্রম ডাক্তারী পেশা ও শিক্ষকতা।

একইভাবে সরকারী ও বেসরকারী মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানেও সিদ্ধান্ত গ্রহণের সাথে সম্পর্কিত পদগুলোতে নারীর সংখ্যা অতি নগন্য।

১২ অক্টোবর ২০০৫ তারিখে প্রকাশিত প্রথম আলোর নারী মঞ্চে "সরকারি ব্যাংকে মাতৃত্বকালীন ছুটি প্রসংগে" শীর্ষক প্রতিবেদনে সিটিব্যাংক এনএ'র প্রধান নির্বাহী মামুন রশীদ বলেন, 'আমরা বলব না আমরা বিশেষ কিছু করেছি। বরং তা-ই করছি, যা আমাদের করা উচিত। আমরা যদি যারা এখানে কাজ করছেন তাদের দায়িত্ব নিতে না চাই, তবে তারা এখানে কাজ করবেন এমনটা আশা করতে পারি না। কাজের দায়িত্ব যেমন কর্মীদের, তেমনই কর্মীদের ভালোমন্দ দেখার দায়িত্বও কোম্পানীর। আমরা শুধু সেটাই নিশ্চিত করতে চাই। কোনো রকম বৈষম্য যাতে এখানে না হয় সে বিষয়েও আমাদের নজর থাকে।'

Dhaka University Institutional Repository

নারী অফিসকর্মীদের কাজের মূল্যায়ন সম্পর্কে তিনি বলেন, 'মেয়েদের নিয়ে কাজ করে এটাই দেখছি যে, তারা কাজে অত্যন্ত ভালো। বরং বেশি ভালো। সংসারে যেমন একটা মেয়েকে যাবতীয় দিক সামলে চলতে হয়, তেমনি অফিসেও সে সবদিক সামলে কাজ করতে পারেন সুনিপুণভাবে। কাজের ক্ষেত্রে আমরা মেয়ে বা ছেলে আলাদা করি না। কিন্তু দেখা যায়, যেহেতু সংসারের যাবতীয় ঝামেলা সামলানোর একটা অভিজ্ঞতা তার থাকে, কাজেই অফিসের কাজও সে ভালভাবে করতে পারে।

অনেককে দেখা যায়, নারীকর্মীদের কাজে নেওয়ার বিষয়ে উৎসাহ বোধ করেন না। সে বিষয়ে জানতে চাইলে তিনি বলেন, 'এটা তো আমাদের জন্যই লজ্জার যে, তাকে আমরা কাজের সুযোগ দিতে পারছি না। আমরা বরং মেয়েদের কাজে নিতে চাই। আমাদের ব্যাংকে ২০০৬ সালের মধ্যে লক্ষ্য অন্তত ১৫ শতাংশ মেয়েকর্মী নেওয়ার। আর আমাদের লক্ষ্য যদি জানতে চান তো বলব এটা হবে অর্ধেক। এর অর্থ কিন্তু এই নয় যে, আমরা মেয়েদের কোটার মাধ্যমে নিচ্ছি। মেয়েরা তাদের যোগ্যতা দিয়েই এটা অর্জন করে নিচ্ছেন। এমনকি নীতিনির্ধারণী পর্যায়েও মেয়েরা অত্যন্ত ভালো করছেন।'

তিনি আরো বলেন, 'একটা মেয়ে মা হতে পারেন তা বিরাট ব্যাপার হলেও এটাই তার একমাত্র যোগ্যতা হতে পারে না। আর এ কারণে সে কাজের সুবিধা থেকে বঞ্চিত হবেন, এমনটা ভাবাও উচিত নয়।'

৪ অক্টোবর ২০০৫ তারিখে দৈনিক জনকণ্ঠে প্রকাশিত অপরাজিতা পাতায় চ্যালেঞ্জিং পেশায় মেয়েদের আগমন সম্পর্কে পুরুষতান্ত্রিক সমাজের মানুষের ব্যঞ্জনার্থক কণ্ঠস্বরের উত্তরে লাজিনা মুনা (মৃত পাইলট ফারিয়া লারার বড় বোন) বলেন– " কাজের ক্ষেত্রে নারী-পুরুষ সবার সমানাধিকার রয়েছে, একজন ছেলে যদি পাইলট হতে পারে একজন মেয়ে কেন পারবে না?

"শিক্ষিত নারী বনাম বৈরী কর্মক্ষেত্র" শীর্ষক নাসরিন সিরাজ এ্যানীর প্রতিবেদনটি "নাগরিক উদ্যোগ" ম্যাগাজিনে প্রকাশিত হয়। উক্ত প্রতিবেদনে তিনি বলেন– " নারী মানেই যৌন ভোগ্যবস্তু"– এই সামাজিক, রাষ্ট্রীয়, আইনগত ও ধর্মীয় শিক্ষা কর্মক্ষেত্রে নারীর জন্য আরেক প্রতিবন্ধকতা"।

Dhaka University Institutional Repository

মাতৃকালীন ছুটি বিষয়ে তিনি বলেন– প্রাতিষ্ঠানিক কর্মক্ষেত্রে সর্বোচ্চ চার মাসের মাতৃকালীন ছুটির একটি বিধান রয়েছে, কিন্তু প্রকৃত পক্ষে মায়ের শরীরের ওপর শিশুর নির্ভরশীলতাই থাকে তিন বছরের মত। এসব ক্ষেত্রে পেশাদারী কোন সমাধান বা পরিবেশ তৈরির চেয়ে চাকুরিদাতাদের মনোভাব থাকে 'মেয়েদের নিয়ে বহু ঝামেলা'।

একই ম্যাগাজিনের "জেন্ডার বৈষম্য ও নারী আন্দোলনঃ ফিরে দেখা"– প্রতিবেদনে বাসন্তি সাহা তার লেখায় তুলে ধরেন বিভিন্ন বিষয়। শুরুতেই তিনি লিখেছেন– বিশ্বজুড়ে নারীর প্রতি বৈষম্য দোলনা থেকে কবর পর্যন্ত। জন্মের পর থেকেই তার উপর চাপিয়ে দেওয়া হয় কুসংস্কারের বোঝা। জন্ম থেকেই অনাদর অবহেলা ও বিধি–নিষেধ সংকুচিত করে তোলে নারীর জীবন। বাবার ঘর থেকে স্বামীর সংসারে এসেও নারীর মুক্তি নেই এসব বিধি–নিষেধ থেকে। নিজের সংসারেও তার স্বতন্ত্র অস্তিত্ব নেই। কখনো কখনো জীবন পর্যন্ত বিপন্ন হয়। সমস্ত বিধি–নিষেধের নিয়ম কানুন তৈরি করা হয়েছে নারীর জন্যই।

তিনি আরো লিখেছেন– পুঁজিবাদী সমাজে নারীর অবস্থান ও কর্মপরিধি নির্ধারণ করা হয়েছে উৎপাদন কাঠামোর উপর ভিত্তি করে। দাস প্রথায় নারী ছিল দাসী, সামন্ত সমাজে গৃহদাসী, পুঁজিবাদী সমাজেও নারীর দাসত্ব মোচন হয়নি। যদিও পুঁজিবাদী সমাজেই নারীর মুক্তির কথা, নারীর ভোটাধিকার, শিক্ষা ও সামাজিক কুপ্রথাগুলো দূর করার সচেতন প্রয়াস শুরু হয়। এই আন্দোলন সমাধিকার আন্দোলন বা equal rights নামে পরিচিতি পেয়েছিল।

নারী আন্দোলন সম্পর্কে আলোচনার শুরুতে তিনি উল্লেখ করেন জন ষ্টুয়ার্ট মিল ইংল্যান্ডের পার্লামেন্টে নারীর ভোটাধিকারের প্রস্তাব উত্থাপন করেছিলেন। তিনি বলেন, আমার উদ্দেশ্য হল একথা প্রমাণ করা যে, আইনগতভাবে নারীকে পুরুষের অধীন করে রাখা ভুল এবং সর্বত্র নারী পুরুষের সমান অধিকার থাকা উচিত। শুধু ভোটাধিকার নয়, বিবাহ বিচ্ছেদ, সমান অধিকার, নারীর সম্পত্তির অধিকার এসব নিয়ে মেরি কার্পেন্টারের নেতৃত্বে আন্দোলন শুরু হয়।

মেরি ওলস্টোনক্রফট এর "ভিন্ডিকেশন অফ দি রাইটস অব ওমান" বইটি প্রকাশের মধ্য দিয়ে ব্যক্তি স্বাতন্ত্র্যবাদী নারীবাদের উদ্ভব ঘটে। তিনি দেখিয়েছেন, নারীকে বুদ্ধি বিকাশের সুযোগ দেওয়া হয়নি,

Dhaka University Institutional Repository

তাকে উৎসাহিত করা হয়েছে ইন্দ্রিয়ের বিকাশ ঘটাতে। অবশ্য মার্কসীয় ধারণায় নারী ও শ্রমিকের মধ্যে কোন পার্থক্য নেই। তারা উভয়ই শোষিত।
এ্যাঙ্গেলস–এর মতে, উৎপাদন পদ্ধতিতে নারীর অন্তর্ভুক্তিই এ থেকে মুক্ত হওয়ার একমাত্র উপায়।

প্রতিবেদনটির শেষে বেইজিং প্লাস ফাউভ উপলক্ষ্যে প্রকাশিত ইউনিসেফ-এর এক সমীক্ষা রিপোর্ট তুলে ধরেছেন তিনি। সেখানে বলা হয় নারী ও মেয়ে শিশুদের উপর পারিবারিক নির্যাতন এখনও বিশ্বজুড়ে মহামারী আকারে ছড়িয়ে আছে। বিশ্বের প্রতিটি দেশেই সর্বস্তরে নারী নির্যাতন অব্যাহত রয়েছে। পাঁচ বছর আগে বেইজিং ৪র্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনে যেমন উল্লেখ করা হয়েছিলো পারিবারিক সহিংসতা প্রায় তেমনই রয়ে গেছে। ১৮৮ টি দেশের মধ্যে মাত্র ৮টি দেশ শিক্ষা ক্ষেত্রে জেন্ডার সমতা অর্জন ও পার্লামেন্টে নারীর জন্য ৩০% আসন পূরণে সফল হয়েছে। এর মধ্যে ৭টিই শিল্পোন্নত দেশ-ডেনমার্ক, ফিনল্যান্ড, জার্মানী, আইসল্যান্ড, নেদারল্যান্ড, নরওয়ে ও সুইডেন এবং একটিমাত্র উন্নয়নশীল দেশ হ'ল দক্ষিণ আফ্রিকা। আবার এইচ, আই, ভি/এইডস আক্রান্তদের মধ্যে ৫০% নারী এবং এই আক্রান্ত নারীদের মধ্যে ৯০% উন্নয়নশীল বিশ্বের, বিশেষ করে আফ্রিকার।

'শ্রমিক' ২য় সংখ্যা ১৯৯৮ সালে প্রকাশিত "১+১=নারী শক্তি"ঃ মহিলাদের একতার মাধ্যমে লিঙ্গ ভিত্তিক সমতা অর্জন শীর্ষক অধ্যাপিকা জাহান আরা বেগমের লেখা প্রতিবেদনে বলা হয়– বাংলাদেশের রাজনীতিতেও একই অবস্থা বিরাজমান। খুব কম সংখ্যক মহিলাই সক্রিয় রাজনীতি করেন। আর যারা করছেন তাদেরও খুব কম সংখ্যকই পুরুষ সহকর্মীদের সহৃদয় সহযোগিতা পেয়ে থাকেন। বৈষম্যমূলক আচরণ যে কত প্রকট তা বোঝা যায় নির্বাচনের সময় প্রার্থীদের তালিকা দেখলে। এসব তালিকাতে মহিলাদের নাম খুঁজে পাওয়াই দুস্কর, ক্ষেত্র বিশেষে শতকরা এক ভাগেরও অনেক কম।

অনন্যা ১-১৫ মার্চ ২০০৩ সংখ্যায় প্রকাশিত "পারিবারিক সহিংসতার শিকার নারী"– প্রতিবেদনে জানানো হয় ঢাকার ইনষ্টিটিউট অব ডেমোক্রেটিক রাইটস থেকে প্রকাশিত 'অ্যাস্পেক্ট অব ভায়োলেন্স এগেইনষ্ট ওম্যান" নামক বইয়ে বলা হয়েছে, বেশির ভাগ মানুষ মনে করে পারিবারিক সহিংসতা মানে বাড়ির অভ্যন্তরে কোনো পুরুষের দ্বারা নারী নির্যাতনের ঘটনা। কিন্তু পরিবারে শারীরিক নির্যাতনের বাইরে নারীর ওপর যে মানসিক নির্যাতন চালানো হয় তা-ও পারিবারিক সহিংসতার মধ্যে পড়ে।

Dhaka University Institutional Repository

সেখানে আরো বলা হয় বেসরকারী সংস্থা ব্রেকিং দ্য সাইলেন্সের ১৯৯৯ সালের বার্ষিক প্রতিবেদনে বলা হয়, পরিবারের বাবা, চাচা বা নিকট আত্মীয়কর্তৃক ধর্ষণের শিকার হয় যেসব শিশু তাদের বেশির ভাগই নির্যাতনের কথা প্রকাশ করতে পারে না। আর সে কারণে মানসিকভাবে তারা ক্ষতিগ্রস্ত হয়। সংস্থাটি ১৩৩৮ জন শিশু ও তার আত্মীয়স্বজনের মধ্যে সমীক্ষা চালায়। এতে দেখা যায়, উল্লেখিতসংখ্যক শিশুর মধ্যে ৪৬ জন তাদের আত্মীয়স্বজন কর্তৃক ধর্ষণের শিকার হয়েছে।

এছাড়া মানবাধিকার সংগঠন আইন ও শালিস কেন্দ্র জানায়, সংবাদপত্রে প্রকাশিত ঘটনার বিবরণ অনুযায়ী ১৯৯৯ সালে ৩৩০টি পারিবারিক সহিংসতার ঘটনা ঘটেছে। এই সংখ্যা ২০০০ সালে ছিল ৩৪২টি এবং ২০০১ সালে ছিল ২৫৩টি। এই সংস্থার পরিসংখ্যান অনুযায়ী পারিবারিক নির্যাতনের ঘটনাগুলোর মধ্যে হত্যার ঘটনাই বেশি।

পারিবারিক সহিংসতা বন্ধে এ দেশে সুনির্দিষ্ট কোনো আইন নেই। নারী ও শিশু নির্যাতন দমন ২০০০ সালে যে আইন রয়েছে তাতে নির্যাতন রোধে কঠোর শাস্তির বিধান থাকলেও আইনটি পারিবারিক সহিংসতা থেকে নারীদের রক্ষা করতে পারছে না, প্রায়ই অপরাধী ছাড়া পেয়ে যাচ্ছে। এ প্রসঙ্গে অ্যাডভোকেট সালমা আলীর মতে, উন্নত দেশের অনুকরণে বাংলাদেশে ডমেষ্টিক ভায়োলেন্স অ্যাক্ট থাকা প্রয়োজন।

২০০৩–এর দৈনিক যুগান্তরে প্রকাশিত এক প্রতিবেদন থেকে জানা যায় সেন্টার ফর পলিসি ডায়ালগের বৈঠকে ড. দীনা সিদ্দিকী তার প্রবন্ধে দেখিয়েছেন যে, হয়রানিসহ যৌন উৎপীড়ন সংঘটিত হওয়ার সবচেয়ে সুস্পষ্ট কারন হল সামগ্রিকভাবে সমাজের অসম ক্ষমতার সম্পর্কসমূহ। তিনি তার প্রবন্ধে তিন ধরনের নারীর কর্মজীবনের তুলনা করেছেন– রফতানি প্রক্রিয়াজাতকরণ অঞ্চলে কর্মরত পোশাক শিল্প শ্রমিক, এর বাইরের পোশাক শিল্পে কর্মরত শ্রমিক এবং ইলেকট্রনিক্স শিল্পে কর্মরত শ্রমিক। ইলেকট্রনিক্স ও পোশাক শিল্পের শ্রমিকদের সঙ্গে আলোচনায় দেখা যায় যে, হয়রানির ধরন ও স্থান, পেশা ও কর্মস্থল নির্দিষ্ট। হয়রানির ধরণ বর্ণনায় ধর্ষণ এবং যৌন আক্রমণ থেকে শুরু করে আড়চোখে তাকানো, ইঙ্গিতপূর্ণ মন্তব্য, পুরুষ সহকর্মী, উর্ধ্বতন কর্মকর্তা এবং রাস্তায় অচেনা মানুষ কর্তৃক অসম্মান প্রদর্শন ও খারাপ ব্যবহারের উল্লেখ রয়েছে। এই তিন ক্ষেত্রে নারী শ্রমিকদের প্রত্যেকের মতে সবচেয়ে বহুল ব্যবহৃত হয়রানির ধরণ হল বাজে ভাষায় গালাগালি করা।

Dhaka University Institutional Repository

০৭/০৫/২০০৩ তারিখের "দৈনিক যুগান্তর" পত্রিকায় প্রকাশিত "বৈষম্যের শিকার নারী শ্রমিক" শীর্ষক প্রতিবেদনে উল্লেখ করা হয় সংবাদপত্রে প্রকাশিত তথ্যানুযায়ী এবং বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোর সর্বশেষ প্রতিবেদনসহ বাংলাদেশ ইন্সষ্টিটিউট অব লেবার ষ্টাডিজের (বিলস) নারী শ্রমিকের প্রতি সহিংসতা ও নির্যাতন বিষয়ক এক গবেষণা প্রতিবেদনে জানা যায়, বাংলাদেশে মোট কর্মজীবি নারীর সংখ্যা ২ কোটি ১০ লাখের (প্রায়) মতো, যা দেশের মোট শ্রমজীবি জনসংখ্যার শতকরা ৩৮.১ ভাগ। এর মধ্যে কৃষিকাজে নিয়োজিত ১ কোটি ৫৬ লাখ ৩০ হাজার, গৃহপরিচারিকার কাজে ১০ লাখ ৭৪ হাজার, পোশাক প্রস্তুত সেলাইয়ের কাজে ৮ লাখ ৪৭ হাজার, হাঁস-মুরগি, পশুপালন, নার্সারি, ডেইরী ইত্যাদি কাজে ৬ লাখ ৮১ হাজার, উৎপাদনমূলক অন্যান্য কাজে ৪ লাখ ৭৯ হাজার শ্রমিক ও দিনমজুরের কাজে ৩ লাখ ৮৫ হাজার, বুনন টেক্সটাইল এবং তাঁতের কাজে ৩ লাখ ২৮ হাজার, পাইকারী ও খুচরা বিক্রেতা হিসেবে ২ লাখ ৭০ হাজার, শিক্ষকতা পেশায় ১ লাখ ২৫ হাজার ১৩০ জন, সেলস্‌ম্যান ও ফেরিওয়ালা কাজে ১ লাখ ৭৮ হাজার, কংক্রিট কারখানায় ৮৬ হাজার, চিকিৎসা ক্ষেত্রে ৮৭ হাজার, কাঁচ ও মৃৎশিল্পে ৪৯ হাজার, বনায়ন কর্মী হিসেবে ৭৮ হাজার, অফিসে ৪০ হাজার, ইট ভাঙা এবং মিস্ত্রি পেশায় ২০ হাজার, মাছ ধরা পেশায় সংশ্লিষ্ট ২০ হাজার, কেয়ারটেকার ও ক্লিনার হিসেবে ১৫ হাজার, বাবুর্চি ও খাদ্য পরিবেশনকারী হিসেবে ১৩ হাজার এবং অন্যান্য পেশায় নিয়োজিত আছে ২ লাখ ৪৪ হাজার নারী।

শ্রমিক (জানুয়ারি মার্চ ২০০২) ম্যাগাজিনে মো: মজিবুর রহমান ভূঞার লেখা নারীর জন্য ইউনিয়নের, ইউনিয়নের জন্য নারী" শীর্ষক প্রতিবেদনে সুস্পষ্টভাবে নারী শ্রমিকদের অবস্থা তুলে ধরা হয়েছে, উক্ত প্রতিবেদনে বলা হয়েছে নারী শ্রমিকদের–

- সংগঠন করার পূর্ণ স্বাধীনতা নেই।
- কিছু কিছু শিল্প ও প্রতিষ্ঠানে আইন করে ট্রেড ইউনিয়ন বন্ধ করে দেওয়া হয়েছে।
- যৌথ দরকষাকষির অধিকার খর্ব করা হয়েছে।
- কর্মক্ষেত্রে বৈষম্যমূলক আচরণ।
- সমমমানের কাজের সমমজুরী অনেক ক্ষেত্রে উপেক্ষিত।
- মার্তৃত্বকালীন সুবিধা প্রায়ই অনুপস্থিত।
- অস্বাস্থ্যকর নারকীয় কর্মপরিবেশ।
- কোন কোন শিল্পে ২০ ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করতে বাধ্য করা।

Dhaka University Institutional Repository

- দক্ষতা বৃদ্ধি ও প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণের সুযোগ নেই বা সীমিত।
- কর্মক্ষেত্রে মর্যাদা ও সম্মান কম।
- সামাজিক নিন্দা, বঞ্চনা।
- পারিবারিক দায়িত্ব।
- যাতায়াত ও বাসস্থান সমস্যা অত্যন্ত প্রকট।
- শ্রম এবং কারখানা আইনের প্রয়োগ নেই।
- কর্মক্ষেত্রে, বাইরে এবং ঘরে নির্যাতন।
- রাত্রিকালীন কাজ করতে বাধ্য করা।
- পারিবারিক ও সামাজিক কারণে ইউনিয়নে যোগদানে অনীহা।
- ইউনিয়নে সিদ্ধান্ত গ্রহণ বডিতে সংখ্যাল্পতা।
- অধিকার সম্পর্কে অজ্ঞতা ও অসচেতনতা।
- শ্রম আইন ও কলকারখানা আইন সম্পর্কে অজ্ঞতা ও অসচেতনতা।
- সামাজিক নিরাপত্তার অভাব।

'শ্রমিক' (অক্টোবর–ডিসেম্বর ২০০২)–এ শামসুন নাহারের "কর্মক্ষেত্রে নারীর হয়রানী" রচনায় উল্লেখ করা হয়–

বাংলাদেশে কাজের পরিবেশ, কাজের শর্ত, দুর্ঘটনার ক্ষতিপূরণ, নিরাপত্তা, কল্যাণমূলক ব্যবস্থা, মাতৃত্বজনিত সুবিধাদি, শ্রমিক ছাঁটাই, লে-অফ, চাকুরী থেকে বরখাস্ত, চাকুরির অবসান ইত্যাদি সম্পর্কে বেশ কিছু বিধিবদ্ধ আইন রয়েছে। এই আইনগুলির মধ্যে সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য হল কলকারখানা আইন ১৯৬৫, শ্রমিক নিয়োগ স্থায়ী অধ্যাদেশ আইন, ১৯৬৫, মাতৃত্ব সুবিধাদি আইন ১৯৫০, শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আইন ১৯২৩। এই আইনগুলো অনেক পুরানো এবং এর কোন সংস্কার করা হয়নি। এই আইন নারীকে নির্যাতন থেকে রক্ষা কিংবা এতে নির্যাতিতা নারীর কোন ক্ষতিপূরণের ব্যবস্থা নেই।

এছাড়া গবেষণায় দেখতে পাওয়া যায় যে, শ্রমিকেরা বেশীরভাগ সহিংসতার শিকার হয় রাতে কারখানায় কাজ করে বাড়ি ফেরার পথে এবং এটা ঘটে দেশের আইন শৃংখলা পরিস্থিতির অবনতির জন্য। তারা কারখানার গেটের সামনে পুলিশের হাতেও নাজেহাল হয়। আইন শৃংখলা পরিস্থিতি সর্বাঙ্গীন উন্নয়নই

Dhaka University Institutional Repository

মহিলাদের প্রতি সহিংসতার সমস্যার সমাধান করতে পারে। সরকার স্থানীয়ভাবে কমিউনিটি ভিত্তিক প্রোগ্রামের মাধ্যমে এ অবস্থার উন্নতি করতে পারে।

২০০০ সালের "শ্রমিক" ৪র্থ সংখ্যায় আহমেদ শিপার উদ্দীনের 'মাতৃত্ব ও কাজ' রচনায় মাতৃত্ব সংক্রান্ত ILO কনভেনশন ও রেজুলেশন উল্লেখ করা হয়। সেখানে বলা হয়– আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) যে কোন প্রকার বৈষম্য থেকে মাতৃত্ব সুরক্ষার জন্য "মহিলা" এবং "শিশু" এই দুটি শব্দকে বিশেষ পরিসরে সংজ্ঞায়িত করেছে। একজন মহিলা বা নারী বয়স, জাতীয়তা, ধর্ম, বর্ণ, বৈবাহিক অবস্থা নির্বিশেষে একজন নারী বা একজন মহিলা এবং একজন শিশু বিবাহজাত বা বিবাহ বর্হিভূত হলেও একজন শিশু।

আইএলও যে সকল নীতিমালার মাধ্যমে মাতৃত্ব সুরক্ষার ভূমিকা রাখছে সেগুলো হলো :

- মাতৃত্ব সুরক্ষা কনভেনশনে ১৯১৯ (৩নং) ব্যবসা-বাণিজ্য, শিল্পে নিয়োজিত মহিলাদের শিশু জন্মকালীন সময়ের পূর্বে এবং পরে সমানভাগে মোট ১২ সপ্তাহ ছুটির কথা উল্লেখ রয়েছে। এছাড়া আর্থিক ও চিকিৎসা সুবিধার কথাও বলা রয়েছে
- এই আইন মাতৃত্বকালীন ছুটি/গর্ভাবস্থাজনিত অসুস্থতার জন্য ছুটির সময়ে শ্রমিকের চাকুরীর অধিকার সুরক্ষা করে। এছাড়াও এর মাধ্যমে প্রসূতি মায়েদের শিশুর পরিচর্যার জন্য স্বল্প সময়ের বিরতিও নিশ্চিত করা হয়।
- ১৯২১ সালের মাতৃত্ব সুরক্ষা (কৃষি) সুপারিশসমূহ সদস্য দেশসমূহকে কনভেনশন নং ৩ অনুযায়ী কৃষি কর্মে নিয়োজিত মহিলাদের প্রসবকালীন সময়ের পূর্ব এবং পরবর্তী সময়ে সুরক্ষা প্রদানের সুপারিশ করে।
- ১৯৫২ সালে ১০৩ নং মাতৃত্ব সুরক্ষা কনভেনশন পূর্ববর্তী কনভেনশন সমূহের ধারাকে বলবৎ রাখে, কিন্তু আরো বিস্তারিতভাবে ধারা সমূহ আলোচনা করে এবং কিছু কিছু বিষয়ে বাড়তি সুবিধার কথা উল্লেখ করে। এই কনভেনশন শিল্পখাত, কৃষিখাত, গৃহস্থালী শ্রমিকের উপর প্রযোজ্য। এছাড়াও এই কনভেনশনে বেতনের ন্যূনতম দুই তৃতীয়াংশ ক্যাশ বেনিফিটের নিশ্চয়তা দেয়া হয় এবং বলা হয় যে কোন ক্ষেত্রেই যেন নিয়োগকারীকে তার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মহিলাদের প্রদত্ত এই সকল সুবিধাদি ব্যক্তিগতভাবে বহন করতে না হয়।
- ১৯৫২ সালের ৯৫ নং মাতৃত্ব সুরক্ষা সুপারিশমালায় ১৪ সপ্তাহের মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং পূর্ববর্তী আয়ের ১০০ শতাংশ ক্যাশ বেনিফিটের সুপারিশ করা হয়েছে। মা এবং তাদের নবজাতকের স্বাস্থ্য

Dhaka University Institutional Repository

সুরক্ষার জন্য এতে বিভিন্ন পদ্ধতি লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। এর মধ্যে রাত্রীকালীন কাজ, ওভার টাইম এবং গর্ভাবস্থা এবং প্রসূতিকালীন অবস্থার জন্য ক্ষতিকারক এমন কাজ নিষিদ্ধ ঘোষনা করার কথা উল্লেখ করা হয় এবং বিনা ক্ষতিতে অন্য কাজে হস্তান্তর নিশ্চিত করে ও প্রসূতিকালীন শিশু পরিচর্যার জন্য বিরতির মেয়াদ বৃদ্ধি এবং শিশু পরিচর্যা কেন্দ্র প্রতিষ্ঠার বিষয় অর্ন্তভুক্ত রয়েছে।

- ১৯৫৮ সালের প্ল্যান্টেশন কনভেনশন নং ১১০ ও ১৯৭৭ সালের নার্সিং পার্সোনেল কনভেনশন নং ১৪৯ এবং সুপারিশমালা নং ১৫৭, ১৯৫২ সালের ১০৩ নং মাতৃত্ব সুরক্ষা কনভেনশন এর মত এই সকল শ্রেণীভুক্ত কর্মীদের মাতৃত্ব সুরক্ষা ব্যবস্থা নিশ্চিতকরণের উপর গুরুত্ব আরোপ করা হয়। ১৯৯০ সালের রাত্রিকালীন কাজ কনভেনশন নং ১৭১ এবং সুপারিশমালা নং ১৭৮ রাত্রিকালীন কাজে নিয়োজিত গর্ভবতী এবং প্রসূতি মহিলাদের জন্য সুরক্ষামূলক পদক্ষেপ বিবৃত করে। খন্ডকালীন কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের জন্য ১৯৯৮ সালের পার্ট টাইম ওয়ার্ক কনভেনশন নং ১৭৫ এবং সুপারিশমালা নং ১৮২ এ মাতৃত্ব সুরক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়েছে।

অন্যান্য কিছু পদক্ষেপের মাধ্যমেও মাতৃত্ব সুরক্ষা ব্যবস্থাকে প্রয়োগ করা হয়। সবেতন ছুটির মাধ্যমে বুঝানো হয় যে মাতৃত্ব ছুটির কারণে কর্মক্ষেত্রে অনুপস্থিতিকে সাধারন ছুটি হিসেবে গণ্য হবে না। বিভিন্ন সামাজিক নিরাপত্তা, আয় নিরাপত্তা এবং চিকিৎসা সেবায় বিভিন্ন মাতৃত্ব সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা আছে। গর্ভবতী মহিলা এবং প্রসূতি মায়েদের বিভিন্ন ক্ষতিকারক পদার্থের সংস্পর্শে বিভিন্ন কাজ যেমন বেন্‌জিন, রেডিয়েশন এবং রাসায়নিক দ্রব্যাদির সংস্পর্শে কাজ না করার কথা বিভিন্ন পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নীতিতে উল্লেখ করা হয়েছে।

১৯৯১ সালের লেড পয়সনিং (মহিলা এবং শিশু) সুপারিশমালা (নং ৪) মাতৃত্বের প্রতি হুমকিস্বরূপ। উপরোক্ত শ্রেণীর কার্যাবলী মহিলাদের জন্য নিষিদ্ধ করা হয়েছে। ১৯৩৫ সালের ভূগর্ভস্থ খনি এবং শিল্প কারখানায় কাজ এবং রাত্রিকালীন কাজ নারী ১৯৪৮ (নং ৮৯) অনুযায়ী গর্ভাবস্থা বা মাতৃত্বকালীন ছুটির কারণে অনুপস্থিতি চাকুরীর অব্যাহতির কারণ হিসেবে বিবেচিত হবে না। ভূগর্ভস্থ খনি বা শিল্প এলাকায় কাজ নিবারণ করেছে টারমিনেশন অব এমপ্লয়মেন্ট কনভেনশন ১৯৮২, নং-১৫৮।

Dhaka University Institutional Repository

মাতৃত্ব সংশ্লিষ্ট আইএলও রেজুলেশনসমূহ ঃ

১৯৮৫ সালের আইএলও-এর ৭১তম অধিবেশনে কর্মক্ষেত্রে মহিলা এবং পুরুষের সমান সুযোগ এবং অধিকার নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে চাকুরীর বিশেষ সুরক্ষা ও গর্ভাবস্থাজনিত এবং মাতৃত্বকালীন ছুটির কারণে ছাঁটাই বন্ধ করার বিষয়ে ঐক্যমত পোষণ করা হয়। এই রেজুলেশন সকল ধরনের এবং সকল আকারের প্রতিষ্ঠানের মহিলাদের মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা এবং সুবিধাদি প্রদানকে প্রাধান্য দেয়। মাতৃত্ব সুরক্ষায় যৌথ দরকষাকষি এবং সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থাকেও প্রাধান্য দেয়া হয়। ১৯৯১ সালের আইএলও'র ৭৮ তম অধিবেশনে গৃহীত সিদ্ধান্তমালা পুনরায় মাতৃত্ব সুরক্ষা এবং বৈষম্য থেকে রক্ষা পাওয়ার প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করে। এই সিদ্ধান্তমালা ১৯৮১ সালের শ্রমিক ও পারিবারিক দায়িত্ব কনভেনশন নং-১৫৬ অনুমোদন এবং প্রয়োগ করা এবং মাতৃত্ব এবং পিতৃকালীন ছুটির সাথে সংশ্লিষ্ট নীতিমালা গ্রহণের আহ্বান জানায়।

শ্রমিক (জানুয়ারি-মার্চ ২০০২) সংখ্যায় জিনাত আরার নারীর ক্ষমতায়ন শীর্ষক প্রতিবেদনে বলা হয়েছে বাংলাদেশের প্রচলিত আইন ILO কনভেনশনগুলোর সাথে সংগতিপূর্ণ। এদেশের আইনে নর ও নারীর সমতা ও সমান সুযোগ সম্পর্কিত বহু বিধান রয়েছে।

আমাদের সংবিধানের রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতিসমূহের মধ্যে একটি হচ্ছে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা নিশ্চিত করতে রাষ্ট্র সচেষ্ট হইবে (১৯ অনুচ্ছেদ)। ২৭ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী সকল নাগরিকই আইনের দৃষ্টিতে সমান। ২৮ অনুচ্ছেদে সুস্পষ্ট ভাবে বলা হয়েছে নারী পুরুষ ভেদে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র কোন বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না। অধিকতর সংবিধানের ২৮ (৪) অনুচ্ছেদ রাষ্টকে নারীর অগ্রগতির জন্য বিশেষ বিধান প্রণয়নের ক্ষমতা প্রদান করেছে। সংবিধানের ২৯ অনুচ্ছেদ প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদ লাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা এবং নারী-পুরুষভেদে কোন বৈষম্য প্রদর্শন করা যাবে না উহা নিশ্চিত করেছে।

তবে আই এল ও এর রাত্রিকালীন কাজ (মহিলা) কনভেনশন (রিভাউজড), ১৯৪৮ (নং-৮৯) এর ৩ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী একমাত্র পারিবারিক সদস্যদের দ্বারা পরিচালিত প্রতিষ্ঠান ব্যতীত যে কোন বয়সের নারীর অন্যত্র রাত্রিকালীন কাজ নিষিদ্ধ। ৫ নং অনুচ্ছেদ অনুযায়ী সরকার মালিক ও শ্রমিক সংগঠন এর

Dhaka University Institutional Repository

সাথে আলোচনাক্রমে রাত্রিকালীন কাজ নিষিদ্ধ সংক্রান্ত বিধানটি স্থগিত করতে পারেন। বাংলাদেশেও সরকারের অনুমতি ছাড়া নারীর রাত্রিকালীন কাজ নিষিদ্ধ।

একইভাবে Underground Work (Women) Convention, 1935 (No. 45) অনুসারে নারীর ভূগর্ভে বা পাতালে কাজ করা নিষিদ্ধ। বাংলাদেশে এ সম্পর্কিত Mines & Minerel Act এর বিধানও একই। লেখিকা ব্যক্তিগত ভাবে মনে করেন– একবিংশ শতাব্দির প্রেক্ষাপটে উক্ত কনভেনশন দুটি এবং সংশ্লিষ্ট আইন নারীর প্রতিকূলে নারীরা এখন অনেক অগ্রসর। নারী রাত্রে কাজ করবে কিনা এবং ভূগর্ভে কাজ করবে কিনা সে সিদ্ধান্ত দেবার ক্ষমতা তার থাকা উচিৎ।

২০০০ সালে প্রকাশিত শ্রমিকের ২য় সংখ্যায় কোহিনূর মাহমুদ "নারী শ্রমিকের অধিকার" প্রতিবেদনে বলেন–

" এমনিতেই আমাদের দেশে শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরী দেয়া হয় না। এক্ষেত্রে নারী শ্রমিকেরা আরো বেশী শোষণের শিকার হয়। সরকারী এবং সরকার নিয়ন্ত্রিত প্রতিষ্ঠানসমূহে বেতন ভাতাদির ক্ষেত্রে কোন বৈষম্য না থাকলেও গার্মেন্টস্সহ ক্ষুদ্র মাঝারী কারখানা, নির্মাণ শিল্প ইত্যাদি প্রতিটি ক্ষেত্রে, নারী শ্রমিককে কম মজুরী প্রদান করা হয়।

কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্যকর পরিবেশের অভাব, অপর্যাপ্ত আলো, নোংরা এবং অপ্রশস্থতা, নিরাপত্তা সামগ্রীর অভাব, মাত্রাতিরিক্ত কাজ ও অতিরিক্ত ভার বহন, বিশ্রাম ও খাবারের জায়গা না থাকায় একদিকে যেমন নারীর মানবিক মর্যাদাবোধ ভুলুণ্ঠিত হয়, অন্যদিকে তার কর্মদক্ষতা ও উৎপাদনশীলতা ব্যাহত হয়। সন্তান ধারণ এবং লালন করা নারীর মানবাধিকার। আমাদের দেশের আইনে সন্তান প্রসবের আগে ৬ সপ্তাহ এবং প্রসবের পরে ৬ সপ্তাহ মোট ১২ সপ্তাহের সবেতন মাতৃত্বকালীন ছুটি নিশ্চিত করলেও শুধু সরকারী প্রতিষ্ঠান ছাড়া এ আইন কোথাও পূর্ণাঙ্গ ভাবে মানা হয় না। ক্ষুদ্র শিল্প সমূহ, গার্মেন্টস্ ফ্যাক্টরী ইত্যাদিতে গর্ভবতী মাকে চাকরীচ্যুত করা হয়।

একই সাথে তিনি একজন শ্রমিক হিসাবে নারী শ্রমিকের অধিকারের কথাও বলেন। যেমন–

- সম মজুরী
- কর্ম ও নিয়োগের সমতা
- সবেতনে মাতৃত্ব ছুটি

Dhaka University Institutional Repository

- সংগঠিত হওয়া ও সংগঠন করার অধিকার
- যৌথ দরকষাকষি অধিকার
- পৃথক পায়খানা, প্রস্রাব খানা/প্রক্ষালনের স্থান/ভোজন কক্ষ
- শিশু যত্নাগার
- জবরদস্তিমূলক শ্রম হতে রক্ষা
- অতিরিক্ত ভার বহন না করা
- উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ ইত্যাদি।

৩০-১২-২০০৩-এ "প্রকাশিত দৈনিক জনকণ্ঠ" পত্রিকায় মণিকা রহমানের "নারীর ওপরে সহিংসতা দূরীকরণে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার দিতে হবে "শীর্ষক প্রতিবেদনে বলা হয় – ইউএনআই এফডিএমের নির্বাহী পরিচালক নোলেন হেইজার তাঁর সাম্প্রতিক রিপোর্ট 'আর এক মিনিট নয়; নারীর প্রতি সন্ত্রাস দূর হোক' প্রকাশ করেন। সেই রিপোর্টে তিনি জানান, নারীর ওপরে সন্ত্রাসের উচ্ছেদ সাধন করতে হবে। মানবাধিকার বিষয়ে ভিয়েনা বিশ্ব সম্মেলনে দশম বার্ষিকী উপলক্ষে এই রিপোর্ট প্রকাশিত হয়। ১৯৮১ সালের লাতিন আমেরিকায় নারীর প্রতি সহিংসতার বিরুদ্ধে প্রতিরোধ গড়ে তোলার জন্য ২৫ নভেম্বরকে আন্তর্জাতিক নারী নির্যাতন প্রতিবাদ দিবস হিসাবে ঘোষণা করা হয়। ১৯৯৩ সালে অস্ট্রিয়ার রাজধানী ভিয়েনায় অনুষ্ঠিত বিশ্ব মানবাধিকার সম্মেলনে দিবসটি স্বীকৃতি পায়। তিনি বলেন, 'নারী অধিকার দিবস ঘোষণার ভাল ফল পাওয়া গেছে। নারী অধিকার রক্ষায় কাঠামো তৈরি হয়েছে। আইন পাস হয়েছে। সচেতনতা তৈরি হয়েছে আর তার পরেও কেন যেন মনে হচ্ছে, পরিস্থিতির খুব বেশি পরিবর্তন ঘটেনি'। হেইজার আরও জানান, 'আমরা এই বিষয়ে প্রচুর গবেষণা করেছি। সেখানে দেখা গেছে পারিবারিক ও সামাজিকভাবে নারীরা নানাভাবে সন্ত্রাসের শিকার হচ্ছে। এমনকি এখনও এক দশক আগে পরিস্থিতি যা ছিল তেমনই আছে।' ২০০২ সালে ইউএনআই এফডিএমের তৈরি আঞ্চলিক রিভিউ অনুযায়ী হেইজার এই রপোর্ট তৈরি করেন।হেইজার এ প্রসঙ্গে বলেন ' এই একটি বিষয়ে ওপরে ওঠার পরিবর্তে আমরা যেন নিচের দিকে নামছি। কাঠামোটাই গড়ে উঠছে সন্ত্রাসকে ভিত্তি করে। সহিংসতার এই চক্র থেকে বের হয়ে আসতে হবে একজন নারীকে । সন্ত্রাসময় বিশ্বে নারীকে নিজের অধিকার অর্জনে উচ্চকণ্ঠ ও শক্তিশালী হতে হবে। তা না হলে সর্বক্ষেত্রে তাদের হতে হবে বঞ্চনা ও উপেক্ষার শিকার। সহিংসতা বন্ধে কমপক্ষে ৪৫টি দেশে আইন প্রণীত হয়েছে। ২১টি দেশ নতুন আইন

Dhaka University Institutional Repository

প্রণয়নের চিন্তাভাবনা করছে। বাকি দেশগুলো এই সন্ত্রাসের বিরুদ্ধে আইনগতভাবে কিছুই করতে পারছে না। ইউএনআই এফডিএমের সাম্প্রতিক রিপোর্টে এটাই উল্লিখিত হয়েছে।

রাশেদা (১৯৯৬), 'উন্নয়ন কার্যক্রমে এনজিওঃ গ্রামীণ নারীর আর্থ-সামাজিক, পারিবারিক দৃষ্টিভঙ্গী ও মূল্যবোধের পরিবর্তন' বিষয়ক একটি নৃতাত্ত্বিক গবেষণা পরিচালনা করেন। তিনি উক্ত গবেষণায় উল্লেখ করেন যে, মহিলারা বিভিন্ন আয়বর্ধনমূলক কর্মকাণ্ডে সক্রিয় ভাবে অংশগ্রহণ করলেও প্রকৃত পক্ষে পরিবারে তাদের দৃষ্টিভঙ্গি তথা মূল্যবোধের তেমন কোন পরিবর্তন সাধিত হয়নি। পরিবারের বিভিন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নারী মূলতঃ পুরুষের উপরই নির্ভরশীল। প্রাথমিক ভাবে পরিবার বা ঘরের সকল কর্মকাণ্ডে নারীর মতামতের উপর নির্ভর করে মনে হলেও, চূড়ান্ত সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে স্বামীর মতামতকেই অধিক গুরুত্ব দেয়া হয়।

রওশন কাদের (১৯৯৬), 'পৌরসভা/সিটি কর্পোরেশনে মহিলা কমিশনারদের ভূমিকা' শীর্ষক একটি গবেষণা সমাপ্ত করেন। তাঁর মতে, গণতান্ত্রিক ব্যবস্থাধীন সকল রাষ্ট্রেই রাজনীতি এবং রাষ্ট্র নির্মাণে জনগণের প্রত্যক্ষ অংশগ্রহণ একটি গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রম। একটি উন্নয়নশীর সমাজ কাঠামোতে রাষ্ট্রীয় লক্ষ্য অনুযায়ী নারী পুরুষ উভয়েরই উন্নয়নে অবদান রাখার সুযোগ রয়েছে। এক্ষেত্রে দেশের অর্ধেক জনসম্পদ এবং সম্ভাবনাময় শক্তি নারী যদি রাজনৈতিক প্রক্রিয়ার সাথে সম্পৃক্ত না থাকে তবে দেশের কাঙ্খিত উন্নয়ন সম্ভব নয়। বাস্তব ক্ষেত্রে দেখা যায়, জাতীয় ও স্থানীয় পর্যায়ে উন্নয়নশীল দেশে মহিলাদের রাজনীতিতে অংশগ্রহণ তুলানামূলক ভাবে খুবই সীমিত। অথচ দেশের অর্ধেক জনগোষ্ঠীর চাহিদা, আশা-আকাঙ্ক্ষা, মনোভাবের প্রতিফলন সমাজ তথা রাষ্ট্রের পরিকল্পনা, উন্নয়ন কৌশল নির্মাণ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণে থাকা একান্ত বাঞ্ছনীয়।

ভূঁইয়া (১৯৯৬) 'নারী ও সমাজঃ বাংলাদেশের পরিপ্রেক্ষিতে' বিষয়টির উপর গবেষণা পরিচালনা করেন। এতে তিনি বাংলাদেশের সমাজ ও অর্থনীতিতে নারীর অবস্থান কেমন তা তুলে ধরার চেষ্টা করেন। তিনি উল্লেখ করেন, নারীরা সমাজে এখানো পুরুষের তুলনায় অনেক পিছিয়ে এবং শিক্ষা, স্বাস্থ্য, কর্মসংস্থান ও উন্নয়নে অংশগ্রহণের ক্ষেত্রেও রয়েছে নারী-পুরুষে বৈষম্য। যার ফলে একই যোগ্যতা সম্পন্ন নারী ও পুরুষের ক্ষেত্রে সমাজ পরিকল্পনায় পুরুষই প্রাধান্য পেয়ে থাকে। তার মতে, এ পর্যন্ত চারটি পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনা করা হলেও কোন পরিকল্পনাতেই নারীর ভাগ্য উন্নয়নে শতকরা এক ভাগ অর্থও জোটেনি। ফলে প্রতিটি ক্ষেত্রেই নারী পুরুষদের পিছনে রয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

হোসেনে আরা (১৯৮৫-৮৮), 'পরিবারের একক দায়িত্বে দুস্থ নারী' বিষয়টির উপর গবেষণা পরিচালনা করেন। তিনি বলেন, যদিও মহিলারা সামান্য পরিমাণে আয় করে; তথাপি তারা বেশী সংখ্যায় আয়মূলক কাজে জড়িত রয়েছে। তবে গবেষক যৌথ পরিবারের মহিলাদের চেয়ে একক পরিবারের মহিলাদের বাইরে বিভিন্ন কাজে বেশি জড়িত থাকার কথা উল্লেখ করেন। তার মতে মহিলারা যখন বেশি পরিমাণে আর্থিক সংকটে পড়ছে, তখনই কেবল তারা ঘরের বাইরে কাজ করতে বাধ্য হচ্ছে। তার গবেষণায় আরো দেখা যায় বর্তমানে শিল্প কারখানা ও চালের কলের সংখ্যা বৃদ্ধি পাওয়ায় তাদের গৃহভিত্তিক পেশায় নিযুক্তির সংখ্যা কমে গেছে। এর ফলে ২৫-৩০ লাখ মহিলা কর্মচ্যুত হয়েছে। কিন্তু তারপরেও মহিলারা থেমে নেই, তারা ঘরের বাইরে বিভিন্ন কল কারখানায় এবং গার্মেন্টসে কাজ করছে। তিনি বলেন, পৃথিবীর প্রায় এক-তৃতীয়াংশ পরিবার এখন মহিলাদের উপর নির্ভর করছে।

আক্তার (২০০০), 'স্থানীয় সরকার ব্যবস্থায় নারীর ক্ষমতায়ন' শীর্ষক গবেষনা প্রবন্ধ পরিচলনা করেন। তার গবেষণায় দেখা যায়, ইউনিয়ন পরিষদের সদস্য হিসেবেও নারীরা প্রতিনিধিত্ব করছে। এ সকল নারীরা প্রতি তিনটি ওয়ার্ড হতে একজন করে মোট তিনজন মহিলা সদস্য নির্যাচিত হয়ে ইউনিয়ন পরিষদ গঠিত হচ্ছে। নির্বচিত মহিলারা আবার পারিবারিক ভাবে কোন না কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে যুক্ত রয়েছে। এক্ষেত্রে ৪৪% স্কুল, মাদ্রাসা এবং কলেজ কমিটির সাথে, রাজনৈতিক দলের সাথে ২৫%, মসজিদ, বাজার এবং ঘাট কমিটির সাথে ২৩%, সমবায় সমিতির সাথে ১৫% এবং এনজিও ও অন্যান্য সংগঠনের সাথে ৮% যুক্ত। বিভিন্ন পেশার সাথে যুক্ত হওয়ার কারণে তাদের পরিচিতি, সামাজিক, সাংস্কৃতিক ও রাজনৈতিক তৎপরতা তাদের নির্বাচিত হতে সহায়তা করছে। এর ফলে তাদের দায়িত্ববোধ এবং মর্যাদা বৃদ্ধি পেয়েছে। তথাপি তিনি এই গবেষণায় উল্লেখ করেছেন, নারীরা কর্মক্ষেত্রে নানা ভাবে সমস্যান্বিত হচ্ছে। দেখা যায়, পুরুষ প্রতিনিধিরা নারীদের শোভাবর্ধনকারী অলঙ্কার মনে করে। ফলে নারীর বক্তব্যকে তারা মূল্যায়ন করে না এবং তাদের কাজ করতে দেয় না। এক্ষেত্রে তিনি পুরুষদের আধিপত্যমূলক মনোভাব দূর করা, সরকারী ভাবে নারীদের কাজ নির্ধারণ করে দেয়া এবং কর্মক্ষেত্রে তাদের যাতায়াতের সুযোগ সুবিধা প্রদানের কথা বলেছেন। যা নারীর ভূমিকা পালনে সহায়ক হতে পারে।

পিটার কাস্টারস্ (১৯৯৯), "এশীয় অর্থনৈতিক পুঁজির সঞ্চয় ও নারী শ্রম" বিষয়ক গবেষণা পরিচালনা করেন। তিনি গবেষণায় উল্লেখ করেন, বর্তমানে বাংলাদেশের গ্রামীণ নারীর পরিবর্তনশীল সামাজিক অর্থনৈতিক অবস্থার ক্ষেত্রে কৃষক জনগোষ্ঠির নিঃস্বকরণ ও ভূমিহীনতার প্রভাব লক্ষণীয়। যার ফলে

Dhaka University Institutional Repository

নারীরা ক্রমবর্ধমান হারে মাঠের কাজসহ (কৃষিকাজ) বাইরের বিভিন্ন কাজে অংশ নিচ্ছে ও আয় করছে। তবে গবেষকের মতে, নারীদের এসকল কাজের বিনিময়ে যে মূল্য দেয়া হয় তা মোটেই পুরুষের সমান নয় বা ন্যায্য নয়। এতে দেখা যায়, পুরুষ কৃষি শ্রমিককে যেখানে খাবারসহ দৈনিক ৩০ টাকা দেয়া হয়, সেখানে নারী শ্রমিককে খাওয়া ছাড়াই মাত্র ১৫ টাকা দেয়া হয় (সামসুর নাহার খান)। অন্যদিকে নারীর গৃহস্থালী শ্রমকে উপেক্ষা করায় জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অংশগ্রহণ সীমিত করে দেখানো হয়। এক্ষেত্রে গবেষকের ধারণা, গৃহস্থালী ও বাইরের নারী শ্রমকে যথাযথ ভাবে মূল্যায়ন পূর্বক যদি ন্যায্য পারিশ্রমিক প্রদানের ব্যবস্থা করা হয়, তবে অদূর ভবিষ্যতে জাতীয় পর্যায়ে নারী শ্রম অনেকাংশে বৃদ্ধি পাবে।

ডঃ এম.এ হাসান; নারী নির্যাতন ও নারী মুক্তি, সাপ্তাহিক বিচিত্রা থেকে- "লিঙ্গ বৈষম্য ও নারী নির্যাতন নারীর কোন একক সমস্যা নয়, এটা বিশ্ব শান্তি, প্রগতি ও উন্নয়নের পথে অন্যতম সমস্যা। এটা সাম্য ও ন্যায় বিচার প্রতিষ্ঠার পথে প্রধান অন্তরায় এবং সভ্যতা বিকাশের পথে অলঙ্গনীয় প্রতিবন্ধক। নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠিত না হলে এবং নারীর দৃষ্টিকোণ থেকে নারীর সম্মান প্রতিষ্ঠিত করা না গেলে আমাদের সমাজ ও রাজনীতির গুণগত পরিবর্তন সাধিত হবে না। শুধু তাই নয়, সত্যিকার অর্থে নারীর ক্ষমতায়ন ও নারী মুক্তি সাধিত না হলে এ গরীব দেশের অর্থনৈতিক স্বাধীনতা অর্জন সম্ভব হবে না। নারীর আত্মশক্তি বিকাশের মধ্য দিয়ে সমাজের সে শক্তি অর্জিত হবে। যা সহিষ্ণুতা ও সন্ত্রাস প্রতিরোধে এবং শান্তি প্রতিষ্ঠায় মুখ্য ভূমিকা রাখবে।"

জুলিয়া মঈন "গ্রামীন কর্মজীবী মহিলাদের ভূমিকা.মর্যাদা ও পরিবর্তনের ধারা : একটি গ্রাম পর্যায় সমীক্ষা" শীর্ষক গবেষণায় দেখা যায়-পিতৃতান্ত্রিক এ সমাজ ব্যবস্থায় নারীরা জন্মলগ্ন থেকেই অসমতার শিকার। পুত্র সন্তানের প্রত্যাশা তার সবচেয়ে বড় প্রমান। অনেক সময় পুত্র সন্তান তথা 'বংশের বাতি'র জন্য পুরুষেরা দ্বিতীয় বিয়ে করে। কিন্তু এমন কথা শোনা যায় না যে, কন্যা সন্তানের প্রত্যাশায় কেউ দ্বিতীয় বিয়ে করেছে। কন্যা সন্তানের লালন-পারনকে সাধারনত 'অন্যের গাছে পানি দেয়ার' সাথে তুলনা করা হয় এবং পিতৃ পরিবারে সে যেন 'ক্ষনিকের অতিথি'। উপরন্তু তাদেরকে পরিবারের 'অর্থনৈতিক বোঝা' বলেও মনে করা হয়। এভাবে পিতৃতান্ত্রিক মতাদর্শ নারী ও পুরুষের মধ্যে অসমতার জন্ম দেয়।

Dhaka University Institutional Repository

১.৪ গবেষণার যৌক্তিকতা

মহিলা উন্নয়ন জাতীয় উন্নয়নের একটি অংশ। যেহেতু দেশের জনসংখ্যার অর্ধেকই মহিলা সেহেতু তাদের সম্পৃক্ততা ব্যতীত দেশের সামগ্রিক উন্নয়ন অসম্ভব। বর্তমান বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির যুগে বাংলাদেশের মহিলাদের পারিবারিক,সামাজিক, এবং কর্মক্ষেত্রে অবস্থান সম্মানজনক নয়। এখনও তাদেরকে সন্তান জন্মদান ও গৃহস্থালী কাজের যন্ত্র বিশেষ মনে করা হয়। তাই তারা প্রকৃত মর্যদা পাচ্ছে না। সমাজে সর্বত্রই মহিলাদের অধিকার, মহিলা-পুরুষ সম্পর্ক তথা সামগ্রিক মহিলা ইস্যুগুলো নিয়ে একদিকে যেমন রয়েছে আলাপ-আলোচনা পরিকল্পনার আড়ম্বর অন্যদিকে তেমনি রয়েছে এ সম্পর্কিত ধারণা সম্পর্কে অস্বচ্ছতা এবং বিভ্রান্তির ব্যাপকতা। তাই মহিলা ইস্যুর সাথে সম্পর্কিত বিষয়গুলো সম্পর্কে স্বচ্ছ ধারণাই একজন মানুষ হিসেবে মহিলার পূর্ণ অধিকার পাবার বিষয়টি সমাজে প্রতিষ্ঠিত করতে সহায়তা করবে।

শিক্ষা জাতির মেরুদন্ড। এর উপরে নির্ভর করে জাতির জীবনযাপনের গতি প্রকৃতি। সম্পদে সমৃদ্ধ না হয়েও শুধু শিক্ষার বলেই একটি জাতি বিশ্বের দরবারে উন্নত জাতি হিসেবে প্রতিষ্ঠিত হতে পারে। আবার শিক্ষার অভাবে অনেক প্রাচুর্যশীল জাতি বিশ্বের মানচিত্রে নিজেদের স্থান করে নিতে পারে না। তাই নেপোলিয়ান বলেন, "আমাকে একজন শিক্ষিত মা দাও, আমি তোমাদের একটি শিক্ষিত জাতি উপহার দিব।" বাংলাদেশের অনুন্নয়নের অন্নতম কারনও শিক্ষাক্ষেত্রে গুরুত্বহীনতার পাশাপাশি মহিলাদের শিক্ষার পশ্চাৎপদতা । সুতরাং দেশ ও জাতির উন্নয়নের খাতিরেও মহিলাদের শিক্ষা আবশ্যক। বর্তমানে প্রয়োজনের তাগিদেই স্বাধীন চেতনা নিয়ে আমাদের দেশের মহিলারা বিভিন্ন কর্মক্ষেত্রে এগিয়ে আসছে। ফলে মহিলা শ্রমিকদের সংখ্যা প্রতিদিন বৃদ্ধি পাচ্ছে। জীবনের আরেক নাম লড়াই, তাই লড়াই করেই মহিলা শ্রমিক টিকে আছে। সাংসারিক কাজের পাশাপাশি মহিলা শ্রমিকরা সংসারের ব্যয় বহনের অংশ হিসাবে বিভিন্ন অর্থনৈতিক কর্মকান্ডে যুক্ত হচ্ছে এবং জাতীয় অর্থনীতিতে বিরাট অবদান রাখছে। এভাবে সামাজিক ও অর্থনৈতিক বিকাশে মহিলা শ্রমিকরাও পুরুষের পাশাপাশি শ্রমজীবীর কাতারে যোগ দিয়েছে। কিন্তু মহিলা শ্রমিকরা সমাজের শ্রমজীবী মানুষের অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসেবে পরিগণিত হয়েও শুধুমাত্র মহিলা হিসেবেই সামাজিকভাবে অধিকার, শোষণ, বৈষম্য ও অবিচারের শিকার হচ্ছে। পরিবার থেকে কর্মক্ষেত্র পর্যন্ত প্রতি পদে পদে সে বিভিন্ন ধরনের সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে প্রতিনিয়ত। তাই সহায়ক ও অনুকূল পরিবেশে চাকরি, রাষ্টীয় জীবনের সর্বস্তরে মহিলাদের প্রতিনিধিত্ব করার জন্য আইন প্রনয়ন করা ও এর সুষ্ঠু প্রয়োগ দরকার। মহিলাদের বিভিন্ন কর্মসংস্থানের মাধ্যমে আত্মনির্ভরশীল হওয়ার সুযোগ আছে কতটুকু, কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে তারা লাভবান হচ্ছে কতটুকু, কর্মক্ষেত্রে তারা কি কি সমস্যার সম্মুখীন হছে, কিভাবে সমস্যাগুলো সমাধান করা যায় ইত্যাদি জেনে প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ

Dhaka University Institutional Repository

গ্রহনে এবং তাদের বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কর্মকান্ডে অংশগ্রহন তথা আত্মনির্ভরশীলতার হার বৃদ্ধির লক্ষ্যে উক্ত গবেষণার কাজটি হাতে নেয়া হয়েছে। তাই, সময়ের প্রেক্ষিতে বিষয়টি অত্যন্ত গুরুত্বের দাবীদার। এই যৌক্তিকতার আলোকে এই গবেষণার পদচারণা। পরবর্তীতে কোন শিক্ষার্থী বা গবেষক অথবা কর্মজীবী মহিলাদের জন্য এ গবেষণা যেন একটি দিক নির্দেশনা দিতে পারে।

১.৫ গবেষণার উদ্দেশ্য

বর্তমান গবেষণার প্রধান ও মুখ্য উদ্দেশ্য হচ্ছে –ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা। মূল উদ্দেশ্য বাস্তবায়ন ও সঠিক লক্ষ্যে পৌছানোর জন্য কতগুলি বিশেষ উদ্দেশ্য অনুসরণ করতে হয়।

সুতরাং এই প্রধান ও মূখ্য উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের লক্ষ্যে নির্দিষ্ট বিশেষ উদ্দেশ্য সমূহ হচ্ছে

১. কর্মজীবী মহিলাদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্যাবলী সম্পর্কে জানা।

২. কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার প্রকৃতি নিরূপণ করা

৩. আইনগত অধিকার সম্পর্কে তারা অবগত কিনা তা নিরূপণ করা

৪. কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি পরিবারের সদস্য, আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি অনুসন্ধান করা

৫. কর্মজীবী মহিলাদের বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কিত মতামত জানা

১.৬ গবেষণার অনুমিত সিদ্ধান্ত

প্রত্যেক গবেষণার যথাযথ ফলাফল পেতে হলে অনুসন্ধানের ক্ষেত্রে প্রারম্ভিক কাজ হলো অনুকল্প বা কল্পনা বা অনুমান গঠন করা। কারণ অনুমান আওতাভুক্ত বিষয় সমূহের সম্ভাব্য অনুসন্ধান, নিরীক্ষণ ও পরীক্ষার দিকে অগ্রসর হওয়ার পদ্ধতি বা গবেষণার অনুসন্ধান নিরীক্ষনের কাজে গুরুত্বপূর্ণ পূর্ব ধারণাই হলো অনুমান গঠন। অর্থাৎ গবেষণার বিষয় সমূহ সম্পূর্ণ বা আংশিক পর্যবেক্ষণ ও নিরীক্ষণের মাধ্যমে গবেষকের মধ্যে ঐ বিষয়ের যে রূপরেখা ফুটে উঠে এবং যে সকল বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়, তাকে অনুমান গঠন বলা হয়।

একটি দেশের সার্বিক উন্নয়নের জন্য দেশের মানব সম্পদের সুষ্ঠু ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে। আমাদের দেশে মোট মানব সম্পদের অর্ধেকই নারী। উন্নয়নের লক্ষ্যে এই বিশাল গোষ্ঠীকে উপেক্ষা করার উপায়

Dhaka University Institutional Repository

নেই। কিন্তু এদেশের নারীরা/ মহিলারা পারিবারিক, সামাজিক ও ধর্মীয় কারণে দেশের উন্নয়ন মূলক কর্মকাণ্ডে ব্যাপকভাবে অংশগ্রহণ করতে পারছে না। কিন্তু যারা এ সকল প্রতিবন্ধকতা পেরিয়ে কর্মক্ষেত্রে আশানুরূপ অবদান রাখতে সক্ষম তাদের আগ্রহ, উৎসাহ স্তিমিত হয়ে যায় নানা প্রতিকূলতা, সীমাবদ্ধতা ও প্রতিবন্ধকতার জন্য।

বর্তমানে আধুনিক নারী থেকে শুরু করে সর্বস্তরের নারীকে সংসার সামলিয়ে ঘড়ির কাটা ধরে ছুটতে হয় কর্মক্ষেত্রে। আবার সেখানে দুই হাতে অতিদ্রুততার সাথে কাজ করে উর্ধ্বশ্বাসে ফিরে আসতে হয় বাসায়। এই সময়ে কর্মজীবী মহিলারা বিভিন্ন ক্ষেত্রে যে সকল সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে তা সমাধানে কতটুকু কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারছে সে বিষয়ে একটি সমীক্ষা তুলে ধরার প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।" ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলীর -একটি সমীক্ষা সে প্রয়োজনীয়তারই স্বরূপ।

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা সমাধানে যে সকল উদ্যোগ এবং প্রচারণা রয়েছে তা বাস্তবতার সাথে কতটুকু সামঞ্জস্যপূর্ণ তা বিচার্যের বিষয়। সরকারী ও বেসরকারী সংস্থা কর্মজীবী মহিলাদের বিভিন্ন সমস্যার সমাধানে যে উদ্যোগ গ্রহণ করেছে তা গবেষণার অনুমান গঠনে ভূমিকা রেখেছে। কর্মজীবী মহিলাদের উপর পত্রিকা রেডিও, টেলিভিশনের বিভিন্ন বিজ্ঞাপন ও প্রচারনা গবেষণার অনুমান গঠনে ভূমিকা রেখেছে।

অনুমান জ্ঞান ও তত্ত্ব থেকে সাময়িকভাবে নির্মিত এক ধরনের অনুমিতি যা বর্তমানে অত্যন্ত সত্য ও তত্ত্ব অনুসন্ধানের নির্দেশিকা হিসাবে কাজ করে। গবেষণার পূর্বে যে সব অনুমান করা হয়েছে তা নিম্নে উপস্থাপন করা হলো:

- কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি পরিবারের সদস্য ও নিকটতম আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভংগি ইতিবাচক নয়।
- কর্মজীবী মহিলারা অধিকাংশ আইনগত অধিকার সম্পর্কে সচেতন নয়।
- কর্মজীবী মহিলাদের নানাবিধ সমস্যা রয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

দ্বিতীয় অধ্যায়
গবেষণার পদ্ধতি

Dhaka University Institutional Repository

২.১ গবেষণার এলাকা নির্ধারণ

ভাগ্যের চাকা ঘুরাতে প্রাণান্ত চেষ্টা মানুষের। ভাগ্যের অন্বেষণে মানুষ গ্রাম থেকে দলে দলে ছুটে আসে শহরে। খুজে নেয় স্ব-স্ব যোগ্যতা অনুযায়ী কর্ম। পাল্টে ফেলে ভাগ্যের চাকা। ঢাকা বাংলাদেশের রাজধানী হওয়ায় সকল উন্নয়নমূলক, সেবামূলক, উৎপাদন মূলক প্রতিষ্ঠান সমূহ গড়ে উঠেছে ঢাকাকে কেন্দ্র করে। তাই সকলের প্রত্যাশা ও স্বপ্ন থাকে ঢাকা এসে সাধ ও সাধ্যের সমন্বয় করে স্বপ্নের বাস্তবায়ন ঘটানো। ঢাকাতে বিভিন্ন বিভাগের লোকজনের সমাগম ঘটে। বাংলাদেশের ছয়টি বিভাগের মধ্যে ঢাকা অন্যতম বিভাগ। ১৯৯১ সনের পরিসংখ্যান অনুযায়ী ঢাকা মহানগরের এলাকার জনসংখ্যা হচ্ছে ৬.৯ মিলিয়ন এবং রাজউক নিয়ন্ত্রিত এরাকায় ৭.৩ মিলিয়ন। ঢাকা বিভাগে মোট থানার সংখ্যা ১৩০টি ।তার মধ্যে ঢাকা মহানগরের থানা রয়েছে ৩৩টি। ঢাকা শহর বাংলাদেশের রাজধানী এবং বৃহত্তম ও প্রধান শহর হওয়ায় বেশিরভাগ মানূষের স্বপ্ন থাকে ঢাকা মূখী হওয়ার।

তাই গবেষণার এলাকা হিসাবে ঢাকা মহানগরকে বেছে নেয়া হয়েছে। এ গবেষণার সুবিধার্থে ঢাকা মহানগরের ২০টি থানাসমূহ গবেষণার ক্ষেত্র হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে।

২.২ গবেষণার নমুনা ও ক্ষেত্র নির্বাচন

অনুসন্ধানের কাজ পরিচালনা করতে সমগ্রক বা তথ্য বিশ্ব হিসাবে ঢাকা মহানগরকে বেছে নেয়া হয়েছে। ঢাকা মহানগরে অবস্থিত বিভিন্ন সরকারী, বেসরকারী ও অন্যান্য অর্থাৎ আধা সরকারী, সায়ত্বশাসিত ইত্যাদি প্রতিষ্ঠানসমূহ গবেষণার জন্য নির্বাচন করা হয়েছে। অনিচ্ছাকৃত অক্ষমতা ও সময় স্বল্পতার কারণে ঢাকা মহানগরের সকল প্রতিষ্ঠানকে গবেষণায় অন্তর্ভূক্ত করা সম্ভব হয়নি। ঢাকা মহানগরের ২০টি থানাকে নমুনার ক্ষেত্র হিসাবে ব্যবহার করা হয়েছে।

আমাদের দেশে কর্মজীবী মহিলাদের সঠিক কোন পরিসংখ্যান নেই ফলে নমুনা নির্বাচনের জন্য প্রথমে ঢাকা মহানগরে অবস্থিত বিভিন্ন থানাগুলির তালিকা তৈরি করা হয়েছে। এই সকল থানার মধ্যে অবস্থিত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান সমূহকে সরকারী, বেসরকারী ও অন্যান্য ভাগে ভাগ করা হয়। এবং এই সকল প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত কর্মজীবী মহিলাদের একটি তালিকা তৈরি করা হয়। এই তালিকা থেকে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতির মাধ্যমে ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলাকে নমুনা হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে। এবং এ সকল প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মহিলাদের কাছ থেকে গবেষণার বিষয় উপযোগী বিভিন্ন তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

২.৩ প্রশ্নমালা তৈরি

গবেষণার তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রথমে একটা খসড়া প্রশ্নমালা তৈরি করা হয়। প্রশ্নপত্রের সঠিকতা ও যথার্থতা যাচাই করার জন্য প্রথমে পূর্ব পরীক্ষা বা Pre-test চালানো হয়। পরবর্তীতে সেটাকে বিশেষজ্ঞের দ্বারা সংশোধন, পরিমার্জন ও পরিবর্তন করে চুড়ান্ত প্রশ্নমালা তৈরি করা হয়েছে।

২.৪ উত্তর দাতা বাছাই করণ ও নির্বাচন

এই গবেষণা কর্মটি সুষ্ঠুভাবে পরিচালনায় সঠিক তথ্য সংগ্রহের জন্য উত্তর দাতা হিসাবে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মহিলাদের নির্বাচন করা হয়েছে। এক্ষেত্রে ঢাকা মহানগরের **২০টি** থানার অর্ন্তভূক্ত সরকারী, বেসরকারী, ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠান প্রত্যেকটি থেকে **২০০ জন** করে কর্মরত মহিলাদের উত্তরদাতা হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে। এভাবে উল্লেখিত গবেষণায় মোট **৬০০জন** উত্তরদাতার নিকট থেকে সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

উক্ত গবেষণায় উত্তরদাতা নির্বাচনের ক্ষেত্রে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়েছে।

২.৫ তথ্য সংগ্রহের পদ্ধতি ও ব্যবহৃত গবেষণা পদ্ধতি

গবেষণা কাজে সাধারণত বিভিন্ন তথ্য, ডাটা, গ্রাফ, ম্যাপ এবং বিভিন্ন ধরনের চিত্র সংগ্রহের প্রয়োজন হয় আর এই সমস্ত তথ্য ও উপকরণসমূহ সংগ্রহের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতিও অনুসরণ করতে হয়। গবেষণায় তথ্য বা ডাটা সংগ্রহের ক্ষেত্রে সাধারনত যে পদ্ধতিগুলি অনুসরণ করা হয়, তা হল–

- সাক্ষাতকার পদ্ধতি
- প্রশ্নপত্র পদ্ধতি
- পর্যবেক্ষণ পদ্ধতি
- কেসস্টাডি ইত্যাদি।

বর্তমান গবেষণায় সাক্ষাতকার পদ্ধতিতে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে । কারণ যারা অশিক্ষিত বা অল্প শিক্ষিত এবং যারা তাৎক্ষণিক ভাবে কাজের ফাঁকে সময় দিতে পেরেছেন তাদের থেকে সাক্ষাতকার পদ্ধতির মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। সাক্ষাতকার পদ্ধতি তুলনামূলকভাবে স্বল্প ব্যয় সাপেক্ষ। প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহের জন্য এটি একটি ব্যাপক ব্যবহৃত পদ্ধতি। এছাড়াও সামাজিক গবেষণার ক্ষেত্রে এটি একটি বহুল ব্যবহৃত পদ্ধতি।

Dhaka University Institutional Repository

সাক্ষাতকার পদ্ধতি দুই প্রকার হতে পারে। যথা :

১. আনুষ্ঠানিক বা Formal ও

২. অনানুষ্ঠানিক বা Informal

আনুষ্ঠানিক সাক্ষাতকারে সাক্ষাতকার গ্রহণকারী পূর্ব নির্ধারিত কতগুলো প্রশ্নের ভিত্তিতে সাক্ষাতকার গ্রহণ করেন এবং উত্তরগুলিও নির্ধারিত মান অনুযায়ী লিপিবদ্ধ করেন। অবশ্য ক্ষেত্রবিশেষে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীকে প্রয়োজনানুসারে প্রশ্নের অর্থ ব্যাখ্যা করতে, নতুন প্রশ্ন সংকলিত করতে বা শব্দ পরিবর্তন করতে অনুমতি দেয়া হয়।

অনানুষ্ঠানিক বা ঘরোয়া সাক্ষাতকারে সাক্ষাতকার গ্রহণকারী পূর্ব নির্ধারিত কোন প্রশ্নপত্র ছাড়াই গবেষণার উদ্দেশ্যানুসারে তথ্য সংগ্রহ করেন।

বর্তমান গবেষণায় আনুষ্ঠানিক সাক্ষাতকার পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়েছে। এই গবেষণার উদ্দেশ্যানুযায়ী সুনির্দিষ্ট ও পূর্বনির্ধারিত কতগুলো প্রশ্নের ভিত্তিতে সাক্ষাতকার গ্রহণ করা হয়েছে এবং উত্তরগুলিও নির্ধারিত স্থানে লিপিবদ্ধ করা হয়েছে। এই অনুসূচীতে সংগঠিত প্রশ্ন উপস্থাপন করা হয়েছে।

সাক্ষাতকার পদ্ধতিতে তথ্য সংগ্রহ করার সুবিধা অনেক এবং এই পদ্ধতিটি বহুল প্রচলিত, সাক্ষাতকার দানকারীর নিকট হতে প্রত্যক্ষভাবে সরাসরি যোগাযোগের মধ্যে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। প্রয়োজনবোধে সাক্ষাতকারদানকারীকে প্রশ্নের ব্যাখ্যা করে দেয়া হয়েছে। যাতে তাদের কাছে বিষয়টি পরিষ্কার হয়ে উঠে। এই মুখোমুখি আলাপ আলোচনায় সাক্ষাতকার দানকারীর ব্যক্তিত্ব, চিন্তাধারা, ভাবভঙ্গী প্রভৃতি বুঝা যায়। যা গবেষণা কর্মের বিশ্লেষণে সহায়তা করেছে। এটা অন্য কোন পদ্ধতির মাধ্যমে সম্ভব নয়। অনেক সময় যারা গবেষণা কর্মের গুরুত্ব ও প্রশ্ন অনুধাবন করতে পারেন না, তাদেরকে সে ক্ষেত্রে প্রশ্ন বুঝিয়ে উত্তর সংগ্রহ করা হয়েছে, যা কিনা একমাত্র সাক্ষাতকার পদ্ধতির মাধ্যমেই সম্ভব। এই পদ্ধতির মাধ্যমে সঠিক উত্তর পাওয়া যায়। সাক্ষাতকারকারীরা যেন সহজেই বুঝতে পারে এবং তাদের সময়ের দিকে লক্ষ্য রেখে প্রশ্নসমূহ সরল ও সহজতর করা হয়েছে।

গবেষণার নুমনা কর্মজীবী মহিলাদের অনেকেই অজ্ঞ,ও অস্বল্প শিক্ষিত ছিল। সেক্ষেত্রে সঠিক তথ্য সংগ্রহের জন্য ব্যবহৃত সাক্ষাতকার অনুসূচী পদ্ধতি বেশ যুক্তিযুক্ত হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

২.৬ তথ্যের উৎস

গবেষণার বিষয় (সমস্যা) নির্বাচন, বর্ণনা এবং গবেষণার নকশা প্রণয়নের পর তথ্য বা উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। তথ্যের উৎস গবেষণার বিষয়বস্তুর উপর নির্ভর করে। এ গবেষণা কর্মটি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনের জন্য দুটি উৎস থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। যথা–

ক. প্রাথমিক উপাত্ত

খ. মাধ্যমিক উপাত্ত

বর্তমান গবেষণার প্রয়োজনীয় তথ্য প্রাথমিক ও মাধ্যমিক উভয় উৎস থেকেই সংগ্রহ করা হয়েছে। বাস্তব ক্ষেত্র থেকে সরাসরি তথ্য সংগ্রহের জন্য প্রাথমিক উৎস হিসাবে ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলাকে নমুনা হিসাবে নির্বাচন করে তাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

বর্তমান গবেষণায় দ্বিতীয় উৎস হচ্ছে মাধ্যমিক উৎস অর্থাৎ বিভিন্ন ম্যাগাজিন, বইপত্র, সাপ্তাহিক পত্রিকা, দৈনিক পত্রিকা, কর্মজীবী মহিলাদের গ্রন্থাগারের বিভিন্ন থিসিস, সমাজ কল্যান ও গবেষণা ইনস্টিটিউট এর গ্রন্থাগারের বিভিন্ন থিসিস,গণউন্নয়ন গ্রন্থাগারের সংগৃহীত তথ্য, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের কেন্দ্রীয় গ্রন্থাগারেরর বইপত্র, জার্নাল,থিসিস ইত্যাদির সহায়তা নেয়া হয়েছে। এছাড়াও কর্মজীবী মহিলাদের নিয়ে কাজ করছেন এমন কিছু অভিজ্ঞ মহিলাদের সহায়তা নেয়া হয়েছে।

২.৭ উপাত্ত বিশ্লেষণ কৌশল

গবেষণার সংগৃহীত তথ্য গুলো প্রথমে তথ্য সারনীর মাধ্যমে প্রকাশ করা হয়। এরপর মূল সারণী তৈরি করে প্রাপ্ত ফলাফলকে শতকরা হিসাবে উপস্থাপন করা হয়েছে। এই ফলাফলকে কখনো আবার গ্রাফের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

২.৮(ক) গবেষণার সীমাবদ্ধতা

বাংলাদেশের মতো উন্নয়নশীল দেশে নানাবিধ সমস্যা গবেষণার লক্ষ্য অর্জনকে ব্যহত করে। একটি গবেষণা কাজ পরিচালনা করতে গবেষনার জন্য নির্বাচিত সমস্যার প্রকৃতি নিরূপণ, কারণ উদঘাটন ও সমাধানের পথ নিদের্শের কাজ করা হয়। এই জন্য প্রাথমিক পর্যায়ে অর্থ–সময়–শ্রম এই তিনটি বিষয়ের উপর বিশেষ ভাবে লক্ষ্য রেখে পরিকল্পনা করা হয়। পরবর্তীতে সে অনুযায়ী গবেষনার উদ্দেশ্য ও পদ্ধতি নির্ধারণ করা হয়। বর্তমান গবেষণাটি এ সকল বিষয়ের প্রতি লক্ষ্য রেখে পরিচালিত হলেও এর কিছু সীমাবদ্ধতা রয়েছে।

সীমিত নমুনা সংখ্যা

আলোচ্য গবেষণার অন্যতম সমস্যা হচ্ছে নমুনা সংখ্যা নির্ধারণ। ঢাকা মহানগরে থানা ৩৩টি। এর মধ্যে থেকে ২০টি থানা থেকে মোট ৬০০ জন কর্মজীবি মহিলাকে বাছাই করা হয়েছে। ফলে এই অল্প সংখ্যক নমুনার সংখ্যা থেকে গবেষনার ফলাফল সুস্পষ্টভাবে বোঝা কঠিন।

উত্তরদাতাদের অসহযোগিতা

উত্তরদাতাদের তথ্য প্রদানে অনীহা ও অসহযোগীতার জন্য গবেষণার কাজ পরিচালনা করতে কিছুটা সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়েছে। অনেকে মনে করেছেন এসব তথ্য প্রদান করে তাদের ব্যক্তিগত কোন লাভ নেই আবার অনেকে এসব তথ্য থেকে ব্যক্তিগত সমস্যা হতে পারে এরকম আশংকায় উত্তর দানে অপরাগতা প্রকাশ করেছেন। ফলে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মজীবী মহিলাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করা সম্ভব হয়নি।

আর্থিক সীমাবদ্ধতা

একটি গবেষণা কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পন্ন করতে প্রচুর পরিমান অর্থ প্রয়োজন। কারণ গবেষণা কাজ পরিচালনার জন্য বই পুস্তক, জার্নাল, ডাটা, ম্যাপ ইত্যাদি সংগ্রহ এবং ফটোকপি বাবদ প্রচুর অর্থ ব্যয় হয়। এছাড়া বিভিন্ন প্রাথমিক ও মাধ্যমিক তথ্য সংগ্রহে যাতায়াত বাবদ বিপুল পরিমান অর্থের ব্যয়হয়।

Dhaka University Institutional Repository

এ সব বিপুল পরিমান অর্থের যোগান নিজস্ব তহবিলে জমা করে গবেষণার কাজ সম্পন্ন করা হয়েছে। সুতরাং অর্থের সীমাবদ্ধতার কারণে গবেষণা পত্রটি জমা দিতে বিলম্ব হয়েছে।

সরকারী পৃষ্ঠপোষকতার অভাব

আমাদের দেশে গবেষণা কাজ পরিচালনা করতে সরকারী পৃষ্ঠপোষকতা ও প্রয়োজনীয় প্রেষণা প্রদানের অভাব রয়েছে। সীমিত কিছু ক্ষেত্রে সরকার গবেষণা কাজ পরিচালনায় সহযোগিতা করলেও বিভিন্ন নিয়ম নীতির কারণে তা পাওয়া কঠিন। এ ব্যাপারে কিছু বেসরকারী প্রতিষ্ঠান এগিয়ে আসলেও স্বজন প্রীতির কারণে যোগ্যতা থাকা সত্ত্বেও তাদের সহযোগিতা পাওয়া যায় না।

নমুনা এলাকার সীমাবদ্ধতা

বর্তমান গবেষণায় ঢাকা মহানগরকে গবেষণার ক্ষেত্র হিসাবে নির্ধারণ করা হলেও এর প্রত্যেকটি থানাকে গবেষণায় অর্ন্তভুক্ত করা সম্ভব হয়নি। কেননা একক ভাবে এ বৃহৎ পরিসরে কার্য পরিচালনা ও সম্পাদন করা অসম্ভব এবং সময় সাপেক্ষ ব্যাপার। সেহেতু গবেষণার পরিসরকে বা ক্ষেত্রকে ২০টি থানার মধ্যে সীমাবদ্ধ রাখা হয়েছে। গবেষণার এ সকল সীমাবদ্ধতা ও তথ্য সংগ্রহের বিবিধ অসুবিধা হওয়া সত্ত্বেও সর্বাত্মক চেষ্টা করা হয়েছে যাতে সংগৃহীত তথ্য পর্যাপ্ত, তাৎপর্যপূর্ণ এবং সঠিক হয়।

(খ) তথ্য সংগ্রহের সমস্যা

সমাজের উন্নতি অগ্রগতির জন্য প্রয়োজন গবেষণার। আর গবেষণার জন্য প্রয়োজন পর্যাপ্ত তথ্য সংগ্রহ। কিন্তু আমাদের দেশের জনগণের অশিক্ষা, কুসংস্কার, কৃষ্টি, সামাজিক, অর্থনৈতিক ইত্যাদি কারণে প্রাথমিক তথ্য সংগ্রহের কাজ বাঁধাগ্রস্ত হচ্ছে। গবেষণামূলক কাজ অনেকের কাছে বোধগম্য নয়। তাই বেশির ভাগ জনগণের অসহযোগিতার সম্মুখীন হতে হয়েছে।

কর্মজীবী মহিলাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহ করতে গিয়ে যেসকল সমস্যা পরিলক্ষিত হয়েছে তা নিম্নরূপ–

১. আমাদের দেশে শিক্ষার হার মাত্র শতকরা ২৩ ভাগ। অশিক্ষিত হওয়ার দরুণ জনগণ সাধারনত সামাজিক গবেষণার প্রয়োজনীয়তা ও গুরুত্ব অনুধাবন করতে পারে না। ফলে সঠিক তথ্য সরবরাহের প্রতি দায়িত্বশীল হয় না। এই কারণে অনেক ক্ষেত্রে নির্ভুল তথ্য সংগ্রহে অসুবিধা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

২. শিক্ষিত, অশিক্ষিত, উচ্চবিত্ত, নিম্নবিত্ত, মধ্যবিত্ত, ১ম-২য়-৩য়-৪র্থ শ্রেণী ইত্যাদি সকল ধরনের কর্মজীবী মহিলাদের কাছ থেকে তথ্য সংগ্রহের জন্য সময় স্বল্পতার দিকে লক্ষ্য রেখে প্রশ্নপত্র পদ্ধতি বেছে নিয়েছিলাম। কিন্তু এতে করে প্রশ্নপত্র সংগ্রহ করার সময় প্রশ্নপত্র হারিয়ে ফেলা, খুঁজে না পাওয়া, অসম্পূর্ণ উত্তর ইত্যাদি সমস্যায় উপনীত হয়েছি।
ফলে সময় ও অর্থের কথা চিন্তা করে পরবর্তীতে সাক্ষাতকার পদ্ধতির মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহ করেছি।

৩. অনেক শিক্ষিত, উচ্চপদস্থ কর্মজীবী মহিলাদের গবেষণার মূল্য সম্পর্কে অজ্ঞতা দেখা গেছে। ফলে তাদের কাছ থেকে যে সকল তথ্য পেয়েছি তা ততটা যথার্থ মনে হয়নি।

৪. যারা সত্যিই সমস্যায় পড়েছেন এরূপ মহিলাদের কাছ থেকেও সঠিক উত্তর পাওয়া যায়নি। লোকলজ্জা, চাকুরী হারানোর ভয় ইত্যাদি কারণে তারা স্বাভাবিক উত্তর দিয়ে গেছেন এবং সঠিক তথ্য গোপন করেছেন।

৫. উচ্চ পদস্থ অনেক কর্মজীবী মহিলা প্রশ্নপত্র ভয়ে পরিহার করে গেছেন। যদি কেউ দেখে, ওনার সমস্যা হয়- এসব কথা চিন্তা করে। ফলে তাদের কাজ থেকে আশানুরূপ সাড়া মেলেনি।

৬. আমাদের দেশে মহিলারা সমস্যা গুলি খোলা খুলি আলোচনা করতে পছন্দ করেন না। পারিবারিক অশান্তি, নির্যাতন, সামাজিক কুৎসা, কটুক্তি, যানবাহনে কটুক্তি, যৌননির্যাতন, কর্মক্ষেত্রে বসের হয়রানি, যৌন নীপিড়ন ইত্যাদি বিষয়ে সঠিক তথ্য সংগ্রহ করতে অত্যন্ত অসুবিধায় পড়তে হয়েছে। মহিলারা এই সব বিষয়ে আলোচনা করতে অত্যন্ত দ্বিধাবোধ করে। ফলে সবক্ষেত্রে সঠিক তথ্য সংগ্রহ করা অনেক ক্ষেত্রেই সম্ভব হয় নাই ।

৭. আয় সংক্রান্ত তথ্য সংগ্রহ করাও বেশ অসুবিধাজনক। অনেক ক্ষেত্রেই আয়কর দিতে হবে ভেবে কম আয়ের কথা উল্লেখ করে থাকে । আবার অনেকে যেটা ভাল হয় লিখে নেন এমন মন্তব্যও করেছেন। ফলে অনেক ক্ষেত্রেই আয় সংক্রান্ত তথ্য সঠিকভাবে পাওয়া যায়নি।

৮. অনেক সময় অনেক উত্তম্বদাতা প্রাসঙ্গিকের চেয়ে অপ্রাসঙ্গিক কথাই বেশি বলে থাকেন। ফলে ধৈর্য সহকারে তার বক্তব্য শুনে প্রয়োজনীয় তথ্য বের করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৯. গার্মেন্টস কর্মী, উৎপাদনে যারা সরাসরি জড়িত, ৪র্থ শ্রেণীর কর্মচারী এরা বেশির ভাগই অল্প শিক্ষিত হওয়ার দরুণ প্রায়শই গুছিয়ে উত্তর দিতে পারেন না। ফলে তাদের বক্তব্য গুলিকে অনেক সময় নিজের মত করে গুছিয়ে নিতে হয়েছে।

১০ দরিদ্র হেতু বেশীর ভাগ নিম্ন আয়ের কর্মীরা সাহায্য ব্যতীত তথ্য প্রদান করে সময় নষ্ট করতে রাজী হননি। এক্ষেত্রে অনেক সময় বসের শরণাপন্ন হয়ে তথ্য সংগ্রহ করতে হয়েছে। ফলে বসের ভয়ে সঠিক উত্তর পাওয়া যায়নি।

১১. বেশীর ভাগ কর্মজীবী মহিলাদের বয়সের ক্ষেত্রে গোপনীয়তা অবলম্বন করার প্রবণতা লক্ষ্য করা যায়।

১২. পেশা নির্ধারণে অনেকক্ষেত্রে সমস্যায় পড়তে হয়েছে কারণ একই ব্যক্তি বিভিন্ন পেশায় জড়িত। সেক্ষেত্রে মূল পেশাকে বেছে নেয়া হয়েছে।

১৩. উত্তর দাতাদের মধ্যে অনেকে স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে উত্তর দিয়েছেন আবার অনেকে বিরক্ত হয়েছেন, অনেকে উত্তর দিতে অনীহা প্রকাশ করেছেন আবার অনেকে দায় সারা ধরনের ভুল উত্তর দিয়েছেন। উত্তর দাতাদের অসচেতনতার জন্য কিছু কিছু ক্ষেত্রে সঠিক তথ্য প্রদান করতে ব্যর্থ হয়েছি।

১৪. বিভিন্ন বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মজীবী মহিলাদের অনেকের কাছ থেকে যথার্থ উত্তর মেলেনি, সময় দেয়নি, প্রশ্ন পত্র হারিয়ে ফেলেছে, অসম্পূর্ন উত্তর দিয়েছে ।

সুতরাং কর্মজীবী মহিলাদের অসহযোগিতা ও অনাগ্রহের ফলে অনেক গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সংগ্রহ করা সম্ভব হয়নি।

Dhaka University Institutional Repository

তৃতীয় অধ্যায়

কর্মজীবী মহিলাদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্যাবলী

Dhaka University Institutional Repository

তৃতীয় অধ্যায়

কর্মজীবী মহিলাদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্যাবলী

কাজে নিয়োগদানের ক্ষেত্রে প্রায়শঃই দেখা যায় মহিলাদের বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা কাজে নিয়োগদানের একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসেবে বিবেচিত হয়েছে। অনেক সময় বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা কাজে নিয়োগ প্রাপ্তির অন্তরায় হয়ে দাঁড়ায়। সুশ্রী, আকর্ষণীয়, চটপটে, অল্প বয়সী মহিলাদের বেছে নেয়া হয় ব্যবসায়িক অধিক মুনাফা লাভের আশায়। এক্ষেত্রে মহিলাদের আকর্ষণীয় বয়স ও সৌন্দর্য তাদের কর্মে নিয়োজিত হওয়ার বৈশিষ্ট্য হিসেবে পরিগনিত। বিবাহিত মহিলাদেরকে সংসারের নানাবিধ দায়িত্ব সুনিপুনভাবে সম্পন্ন করে কর্ম জীবনেও দক্ষতার পরিস্ফুটন ঘটাতে হয়। যা অনেক সময়ই সম্ভব হয় না। ফলে উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা বিবাহিত মহিলা নিয়োগকে ঝামেলাপূর্ণ বলে মনে করেন।

যদিও শিল্প বিপ্লব মহিলাদের অর্থকরী কর্মগ্রহণের সুযোগ করে দিয়েছে, তথাপি মহিলারা তাদের সামাজিক অবস্থান, দৃষ্টিভঙ্গি ও মনোভাব পরিবর্তন করতে পারেন নি। কারণ আমাদের সমাজ মহিলাদের শুধুমাত্র গৃহবধু হিসাবেই দেখতে আগ্রহী।

বর্তমান গবেষণার জন্য সঠিক ও নির্ভুল তথ্য সংগ্রহ ও বিশ্লেষনের সুবিধার্থে সাক্ষাতকার প্রদানকারী ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলাদের ব্যক্তিগত, পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্রের বৈশিষ্ট্য জানা প্রয়োজন। আর এ লক্ষ্যে উত্তরদাতাদের নাম, ঠিকানা, বয়স, ধর্ম, শিক্ষাগত যোগ্যতা ইত্যাদি, পারিবারিক তথ্যে- পরিবারের ধরণ, আয়, ব্যয়, আয়ের উৎস, মোট সদস্য, উপার্জনক্ষম সদস্য ইত্যাদি এবং কর্মক্ষেত্র সংক্রান্ত অথ্যাবলীতে- কর্মক্ষেত্রের নাম, ঠিকানা, কাজের ধরণ, প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজে যোগদানের কারণ ইত্যাদি সর্ম্পকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩.১ উত্তরদাতাদের বয়স

বাংলাদেশের অধিকাংশ জনগণের কোন জন্ম সার্টিফিকেট নেই। জন্মের সঠিক কোন রেকর্ডও নেই। তাই উত্তরদাতাদের মৌখিক বিবরণের উপর নির্ভর করে বয়স নির্ধারণ করা হয়েছে। তারপরও সঠিক তথ্য সংগ্রহে যথাসাধ্য চেষ্টা করা হয়েছে। বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ ঘটনা বা সময় তুলে ধরে সঠিক তথ্য বের করে আনতে সর্বাত্মক প্রচেষ্টা চালানো হয়েছে। বিশ্লেষণের সুবিধার্থে এদের বয়সকে কয়েকটি দলে ভাগ করা হয়েছে। ৩.১ নং সারণীটি লক্ষ্য করলে দেখা যায় যে, ২৫-৩২ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে সর্বাধিক ২৮.১৭% উত্তরদাতা, ৩২-৩৯ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে ২০.৬৭% উত্তরদাতা, ১৮-২৫বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে ২১.৩৩% উত্তরদাতা, ৩৯-৪৬ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে১৮.৫% এবং ৪৬ বছর বয়সের উর্ধ্বে দলের মধ্যে রয়েছে অল্প সংখ্যক ১১.৩৩% উত্তরদাতা। (সারণী-৩.১)

সারণী-৩.১
উত্তরদাতাদের বয়স

বয়স	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
১৮-২৫	১২৮	২১.৩৩
২৫-৩২	১৬৯	২৮.১৭
৩২-৩৯	১২৪	২০.৬৭
৩৯-৪৬	১১১	১৮.৫০
৪৬ এর উর্ধ্বে	৬৮	১১.৩৩
মোট	৬০০	১০০

ম্যাকার্থি (১৯৭৮) দেখিয়েছেন যে, মহিলাদের কর্মময় জীবন হলো ২০ থেকে ৩৯ বছর পর্যন্ত। এই সময়টা মহিলাদের জীবনের সবচাইতে গুরুত্বপূর্ণ সময়, তখন মহলিারা সন্তান ধারন, পালন, স্বামীর যত্ন ও পরিবারকে সুষ্ঠুভাবে রক্ষণাবেক্ষণ করতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

৩.২ উত্তরদাতাদের বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা

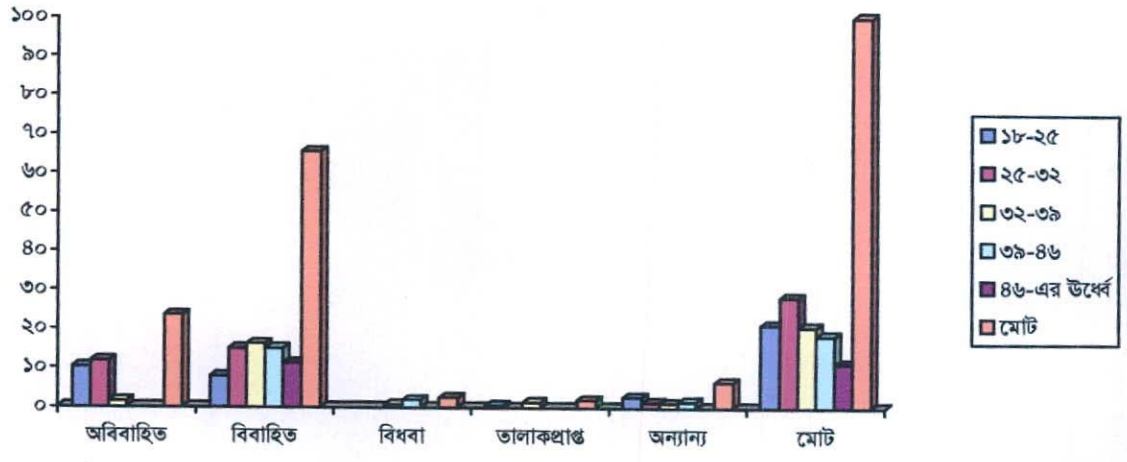
বাংলাদেশে প্রচলিত সামাজিক নিয়ম অনুযায়ী প্রত্যেক মহিলার জন্য বিবাহ একটি সার্বজনীন রীতি। অল্প বয়সী, অবিবাহিত মেয়েদের চাকরি করা অনেকক্ষেত্রে অসুবিধাজনক। পারিবারিক, সামাজিক প্রতিবন্ধকতা ও রক্ষণশীল মনোভাব সবকিছুকে পিছনে ফেলে দিন দিন মহিলারা কর্মের প্রতি আকর্ষণ অনুভব করছে।

জরিপকৃত এলাকাগুলোতে মহিলাদের বয়সের ভিত্তিতে বৈবাহিক অবস্থার তারতম্য পরিলক্ষিত হয়। কর্মজীবী মহিলাদের বৈবাহিক অবস্থা বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, তাদের অধিকাংশই ৬৫.৫% বিবাহিত। এছাড়া অবিবাহিত ২৩.৬৭%, অন্যান্যতে রয়েছে ৬.৫%, বিধবা ২.৫% এবং তালাকপ্রাপ্ত ১.৮৩%। বয়সের ভিত্তিতে বৈবাহিক অবস্থা বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ৩২-৩৯ বছর বয়সের দলে বিবাহিত উত্তরদাতা রয়েছে সবার্ধিক ১৬.১৭%। এছাড়াও ৩৯-৪৬ বয়স সীমার মধ্যে ১৫.১৭%, ২৫-৩২ বয়স সীমার মধ্যে ১৫%, ৪৬ বছরের উর্ধ্বে রয়েছে ১১.৩৩% এবং অল্প সংখ্যক ৭.৮৩% বিবাহিত উত্তরদাতা রয়েছে ১৮-২৫ বয়স সীমার মধ্যে। অবিবাহিত সর্বোচ্চ সংখ্যক ১১.৮৪% উত্তরদাতা রয়েছে ২৫-৩২ বয়স সীমার মধ্যে। ৩৯-৪৬ বয়স সীমার মধ্যে সর্বোচ্চ ১.৮৩% বিধবা উত্তরদাতা রয়েছে। সর্বোচ্চ ১.৩৩% তালাকপ্রাপ্ত রয়েছে ৩২-৩৯ বয়স সীমার মধ্যে এবং অন্যান্য (পরিত্যক্তা, রাগ/অভিমান করে দূরে থাকা ইত্যাদি) রয়েছে ২.৬৭% যাদের বয়স সীমা ১৮-২৫। (সারণী -৩.২)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.২
উত্তরদাতাদের বয়স ও বৈবাহিক অবস্থা

বৈবাহিক অবস্থা / বয়স	অবিবাহিত		বিবাহিত		বিধবা		তালাকপ্রাপ্ত		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
১৮-২৫	৬২	১০.৩৩	৪৭	৭.৮৩	-	-	৩	০.৫	১৬	২.৬৭	১২৮	২১.৩৩
২৫-৩২	৭১	১১.৮৪	৯০	১৫	-	-	-	-	৮	১.৩৩	১৬৯	২৮.১৭
৩২-৩৯	৯	১.৫	৯৭	১৬.১৭	৪	০.৬৭	৮	১.৩৩	৬	১	১২৪	২০.৬৭
৩৯-৪৬	-	-	৯১	১৫.১৭	১১	১.৮৩	-	-	৯	১.৫	১১১	১৮.৫
৪৬-এর উর্ধ্বে	-	-	৬৮	১১.৩৩	-	-	-	-	-	-	৬৮	১১.৩৩
মোট	১৪২	২৩.৬৭	৩৯৩	৬৫.৫	১৫	২.৫	১১	১.৮৩	৩৯	৬.৫	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৩.৩ উত্তরদাতাদের ধর্ম

বাংলাদেশে মোট জনসংখ্যার শতকরা ৮৫ ভাগ মুসলমান, ১৩ ভাগ হিন্দু এবং বাকি ২ ভাগ বৌদ্ধ, খ্রিস্টান ও অন্যান্য। উত্তরদাতাদের ধর্ম সংক্রান্ত সারণীতে দেখা যায় যে, সর্বাধিক ৮৬.১৬% উত্তরদাতা ইসলাম ধর্মের অনুসারী এবং ৯.৬৭% হিন্দু, ৩.৫% খ্রিস্টান ও ০.৬৭% উত্তরদাতা বৌদ্ধ ধর্মাবলম্বীর।

মুসলমান মহিলারা প্রথা অনুযায়ী পর্দা করে। এই পর্দা প্রথা তাদের বন্দী জীবন যাপনে ঠেলে দেয়। বর্তমানে তারা ধর্ম, পর্দা, কুসংস্কার সব কিছুকে উপেক্ষা করে উন্নয়নের উদ্দেশ্যে বিভিন্ন ধরণের কর্মে নিযুক্ত হচ্ছে। (সারণী -৩.৩)

সারণী-৩.৩
উত্তরদাতাদের ধর্ম

ধর্ম	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
ইসলাম	৫১৭	৮৬.১৬
হিন্দু	৫৮	৯.৬৭
খ্রিস্টান	২১	৩.৫
বৌদ্ধ	৪	০.৬৭
অন্যান্য	-	-
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.৪ উত্তরদাতাদের নিজস্ব ও পরিবারের মাসিক মোট আয়

আজকাল মহিলারা শুধু গৃহকর্মে সীমাবদ্ধ নেই। তারা তাদের নিজস্ব যোগ্যতা অনুযায়ী বিভিন্ন কর্মে নিয়োজিত হচ্ছে। ফলে তার নিজস্ব আয় হচ্ছে। কর্মজীবী মহিলাদের মাসিক নিজস্ব আয় ও পরিবারের আয় সংক্রান্ত সারণীতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৩৫.৫% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে। এদের মধ্যে সর্বাধিক ১১.৫% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে । ২৪% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ০-৫,০০০ টাকা। এদের মধ্যে ০-৩,০০০ টাকা মাসে নিজে আয় করে থাকেন সর্বাধিক ১৯%। ৫,০০০-১০,০০০ টাকা মাসে আয় করে থাকেন ১৯% উত্তরদাতার পরিবার। এদের মধ্যে ১০% উত্তরদাতার নিজস্ব আয় ০-৩,০০০ টাকা। ১৩.১৭% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ১০,০০০-১৫,০০০ টাকা। এদের মধ্যে ৩,০০০-৬,০০০ টাকা নিজস্ব আয় ৪.৮৪% উত্তরদাতার এবং ৯,০০০-১২,০০০ টাকা নিজস্ব আয় ৪.৩৩% উত্তরদাতার। সর্বনিম্ন ৮.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ১৫,০০০-২০,০০০ টাকা। এদের মধ্যে সর্বাধিক ৩.৫% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ৬,০০০-৯,০০০ টাকা। (সারণী -৩.৪)

সারণী-৩.৪
উত্তরদাতাদের নিজস্ব ও পরিবারের মাসিক মোট আয়

নিজস্ব মাসিক আয় (টাকায়) / পরিবারর মাসিক আয় (টাকায়)	০-৩০০০		৩০০০-৬০০০		৬০০০-৯০০০		৯০০০-১২০০০		১২০০০ উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৫০০০	১১৪	১৯	৩০	৫	-	-	-	-	-	-	১৪৪	২৪
৫০০০-১০০০০	৬০	১০	৪১	৬.৮৩	১৩	২.১৭	-	-	-	-	১১৪	১৯
১০০০০-১৫০০০	১০	১.৬৭	২৯	৪.৮৪	১৪	২.৩৩	২৬	৪.৩৩	-	-	৭৯	১৩.১৭
১৫০০০-২০০০০-	৬	১	৮	১.৩৩	২১	৩.৫	১২	২	৩	০.৫	৫০	৮.৩৩
২০০০০-এর উর্ধ্বে	৭	১.১৬	৩০	৫	৫৪	৯	৫৩	৮.৮৪	৬৯	১১.৫	২১৩	৩৫.৫
মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০

এই সারণী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, আমাদের দেশের মহিলারা আজ উচ্চতর অর্থকরী পেশায় নিয়োজিত। এর ফলে কর্মজীবী মহিলারা নিজস্ব মাসিক আয় দ্বারা পরিবারের মাসিক আয় বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখছে, যা পরিবারের সকল সদস্যের বিভিন্ন চাহিদা পূরণে সহায়ক শক্তি হিসাবে কাজ করছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩.৫ উত্তরদাতাদের পরিবারের মাসিক মোট আয় ও সদস্য সংখ্যা

একটি পরিবারের মোট আয় তার আর্থিক ও প্রকৃত আয় সমন্বয়ে পাওয়া যায়। এখানে আর্থিক আয় বলতে পরিবারের সদস্যদের সম্মিলিত আয়কে বুঝানো হয়েছে এবং প্রকৃত আয় বলতে টাকার বিনিময় ছাড়া সরাসরি অর্জিত আয়কে বুঝানো হয়েছে।

উত্তরদাতাদের পরিবারের মাসিক মোট আয় ও সদস্য সংখ্যা সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, মোট নমুনার সর্বোচ্চ ৩৫.৫% উত্তরদাতাদের পারিবারিক মাসিক মোট আয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে। এই আয় সম্পন্ন পরিবার গুলোতে দেখা যায় ৩.৫% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য সংখ্যা ০-৩ জন, ২৬.৬৭% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন, ৫.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৬-৯ জন এবং এ সকল পরিবারগুলোতে ৯ জন এর উর্ধ্বে সদস্য সংখ্যা পাওয়া যায়নি।

২৪% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ০-৫,০০০ টাকা । এই আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে দেখা যায় ১২.৫% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ০-৩ জন, ১০.৩৩% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন, ১.১৭% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৬-৯ জন্য এবং এই আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতেও ৯ জন এর উর্ধ্বে কোন সদস্য সংখ্যা পাওয়া যায়নি।

১৯% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক মোট আয় ৫,০০০-১০,০০০ টাকা। এই আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে দেখা যায় যে, ৪.৩৩% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ০-৩ জন, ৮.৩৩% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন, ৫.১৭% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৬-৯ জন এবং ১.১৭% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৯ জনেরও অধিক।

মোট নমুনার ১৩.১৭% উত্তরদাতার পরিবারের মোট আয় ১০,০০০-১৫,০০০ টাকা। এই আয় সম্পন্ন পরিবাগুলোতে দেখা যায় যে, ৫.১৭% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ০-৩ জন, ৫.৮৪% পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন, ১.৩৩% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৬-৯ জন এবং ০.৮৩% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৯ জনের অধিক।

Dhaka University Institutional Repository

মোট নমুনার সর্বনিম্ন উত্তরদাতা ৮.৩৩% যাদের পরিবারের মোট মাসিক আয় ১৫,০০০-২০,০০০ টাকা। এই আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে দেখা যায় যে, ০.৬৭% উত্তরদাতাদের পরিবারের মোট সদস্য সংখ্যা ০-৩ জন, ৬.৫% উত্তরদাতাদের পরিবারের মোট সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন, ১.১৬% উত্তরদাতাদের পরিবারের মোট সদস্য সংখ্যা ৬-৯ জন এবং ৯ জনের উর্ধ্বে মোট সদস্য সংখ্যা নেই কোন পরিবারের।

সুতরাং প্রদত্ত সারণী থেকে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৫৭.৬৭% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য ৩-৬ জন এবং সর্বনিম্ন ২% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্য সংখ্যা ৯ জনের অধিক। অর্থাৎ যৌথ পরিবার অপেক্ষা একক পরিবারকেই মানুষ এখন বেশি পছন্দ করছে। (সারণী -৩.৫)

পরিশিষ্ট সারনী নং-৮.২.১ থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী বলা যায় যে, ৬৮% উত্তরদাতা একক পরিবার ও ৩২% উত্তরদাতা যৌথ পরিবারের অর্ন্তভূক্ত।

সারণী-৩.৫
উত্তরদাতাদের পরিবারের মাসিক মোট আয় ও সদস্য সংখ্যা

সদস্য সংখ্যা / পরিবারের মাসিক আয় (টাকায়)	০-৩ জন		৩-৬ জন		৬-৯ জন		৯ জনের উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৫০০০	৭৫	১২.৫	৬২	১০.৩৩	৭	১.১৭	-	-	১৪৪	২৪
৫০০০-১০০০	২৬	৪.৩৩	৫০	৮.৩৩	৩১	৫.১৭	৭	১.১৭	১১৪	১৯
১০০০০-১৫০০০	৩১	৫.১৭	৩৫	৫.৮৪	৮	১.৩৩	৫	০.৮৩	৭৯	১৩.১৭
১৫০০০-২০০০	৪	০.৬৭	৩৯	৬.৫	৭	১.১৬	-	-	৫০	৮.৩৩
২০০০০ এর উর্ধ্বে	২১	৩.৫	১৬০	২৬.৬৭	৩২	৫.৩৩	-	-	২১৩	৩৫.৫
মোট	১৫৭	২৬.১৭	৩৪৬	৫৭.৬৭	৮৫	১৪.১৬	১২	২	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.৬ পরিবারের মাসিক মোট আয় ও উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা

পরিবারিক জীবনে অর্থের গুরুত্ব অপরিসীম। মানুষের যে কোন চাহিদা বা প্রয়োজন পূরণ করতে সবচেয়ে বেশি অর্থের প্রয়োজন। অর্থের বিনিময়েই সে প্রয়োজনীয় দ্রব্য সামগ্রী ও সেবা কার্য সংগ্রহ করে থাকে।

এদেশে নিত্যপ্রয়োজনীয় দ্রব্যের চড়া ও অযৌক্তিক মূল্যে স্বাভাবিক জীবন যাপন ব্যয়বহুল হয়ে পড়েছে। তাই একজনের আয়ে সংসার চালানো খুবই কষ্টকর। মৌলিক চাহিদাগুলো পূরণ করতে ও স্বাভাবিক জীবন যাপন বজায় রাখতে একাধিক সদস্যকে কর্মে নিযুক্ত হয়ে অর্থ সংগ্রহ করতে হচ্ছে। পরিবারের মোট মাসিক আয় ও উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সংক্রান্ত তথ্য ৩.৬ নং সারণীতে উপস্থাপন করা হলো। সারণীতে প্রদত্ত তথ্যানুযায়ী ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে পরিবারের আয় সম্পন্ন ৩৫.৫% উত্তরদাতার মধ্যে সর্বাধিক ২২.৮৩%-এর পরিবারের উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ২ জন ও ১২.৬৭%-এর উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা দুইজনের উর্ধ্বে। এই আয় সম্পন্ন কোন পরিবারে একজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা পাওয়া যায়নি। ২৪% উত্তরদাতার পরিবারের মোট মাসিক আয় ০-৫,০০০ টাকা । এদের মধ্যে ১ জন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সর্বনিম্ন ৩.৮৩% উত্তরদাতার পরিবারের। বাকি ২ জন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ১৭.৬৭% এবং দুই জনের উর্ধ্বে উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ২.৫% উত্তরদাতার পরিবারে রয়েছে।

১৯% উত্তরদাতার পরিবারের মোট মাসিক আয় ৫,০০০-১০,০০০ টাকা। এর মধ্যে একজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সর্বনিম্ন ১.১৭% উত্তরদাতার পরিবারের। বাকি দুইজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ১০.৬৭% এবং দুই জনের উর্ধ্বে উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ৭.১৬% উত্তরদাতার পরিবারের।

১৩.১৭% উত্তরদাতার পরিবারের মোট মাসিক আয় ১০,০০০-১৫,০০০ টাকার মধ্যে। একজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সর্বনিম্ন ৩.৫% উত্তরদাতার পরিবারের, দুইজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ৪.৬৭% এবং দুই জনের উর্ধ্বে উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা রয়েছে ৫% উত্তরদাতার পরিবারের।

Dhaka University Institutional Repository

চিত্র-বিউটিশিয়ান এর ভূমিকায় কর্মজীবী মহিলা

সর্বনিম্ন ৮.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের মোট মাসিক আয় ১৫,০০০-২০,০০০ টাকা। এর মধ্যে একজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সর্বনিম্ন ০.৬৭% উত্তরদাতার পরিবারের, দুইজন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ৫.১৬% এবং দুই জনের অধিক উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ২.৫% উত্তরদাতার পরিবারের। সুতরাং সর্বোচ্চ ৬১% উত্তরদাতার পরিবারে দুইজন উপার্জন করে থাকে। অতএব, বেশি আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে দেখা যায় উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা একের অধিক। (সারণী -৩.৬)

সারণী-৩.৬
পরিবারের মাসিক মোট আয় ও উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা

পরিবারের উপার্জক্ষম সদস্য সংখ্যা / মাসিক আয় (টাকায়)	একজন		দুইজন		দুইজন এর উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৫০০০	২৩	৩.৮৩	১০৬	১৭.৬৭	১৫	২.৫	১৪৪	২৪
৫০০০-১০,০০০	৭	১.১৭	৬৪	১০.৬৭	৪৩	৭.১৬	১১৪	১৯
১০,০০০-১৫,০০০	২১	৩.৫	২৮	৪.৬৭	৩০	৫	৭৯	১৩.১৭
১৫,০০০-২০,০০০	৪	০.৬৭	৩১	৫.১৬	১৫	২.৫	৫০	৮.৩৩
২০,০০০ এর উর্ধ্বে	-	-	১৩৭	২২.৮৩	৭৬	১২.৬৭	২১৩	৩৫.৫
মোট	৫৫	৯.১৭	৩৬৬	৬১	১৭৯	২৯.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.৭ পরিবারের মাসিক মোট আয় ও ব্যয়

আয়ের উপর ব্যয় নির্ভরশীল। পরিবারের সদস্যদের অর্জিত ক্রয় ক্ষমতা দ্বারা মানুষ তার দৈনন্দিন জীবনের বিভিন্ন চাহিদা পূরণ করে থাকে। সাধারণভাবে বলা হয় আয় বাড়লে ব্যয় বাড়ে, আয় কমলে ব্যয় কমে। অর্থনীতিবিদ Engles-এর মতে আয় বাড়তে থাকলে খাদ্য ও অন্যান্য অত্যাবশ্যকীয় দ্রব্যাদির জন্য ব্যয়ের আনুপাতিক হার কমে যাবে এবং আয় কমে গেলে ব্যয়ের আনুপাতি হার বেড়ে যাবে। আরো বলা হয় যে, আয় বৃদ্ধির সাথে সাথে শিক্ষা, স্বাস্থ্য, বিলাস ও অন্যান্য আমোদ-প্রমোদের জন্য ব্যয় আনুপাতিক হারে বেড়ে যাবে। আয় কমে গেলে ব্যয় আনুপাতিক ভাবে কমে যাবে এবং আয় একদম কম হলে এসব খাতে ব্যয় হবে না। পরিবারের মাসিক মোট আয় ও ব্যয় সম্পর্কিত সারণীতে দেখা যায় যে, ০-৫,০০০ টাকা ২৪% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয়। এদের মধ্যে সর্বাধিক ১২.৫% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক ব্যয় ০-৪,০০০ টাকা। ১৯% উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ৫,০০০-১০,০০০ টাকা। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১০% পরিবারের মাসিক ব্যয় ৪,০০০-৮,০০০ টাকা। একইভাবে ১০,০০০-১৫,০০০ টাকা মাসিক আয় ১৩.১৭% উত্তরদাতার পরিবারের। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৭% পরিবারের মাসিক ব্যয় ১২,০০০-১৬,০০০ টাকা। ১৬,০০০-২০,০০০ টাকা মাসিক আয় ৮.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের । এদের মধ্যে সবার্ধিক ৩.৮৩% পরিবারের মাসিক ব্যয় ১২,০০০-১৬,০০০ টাকা। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে মাসিক আয় ৩৫.৫% উত্তরদাতার পরিবারের। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ২৭% পরিবারের মাসিক ব্যয় ২০,০০০ টাকায় উর্ধ্বে।

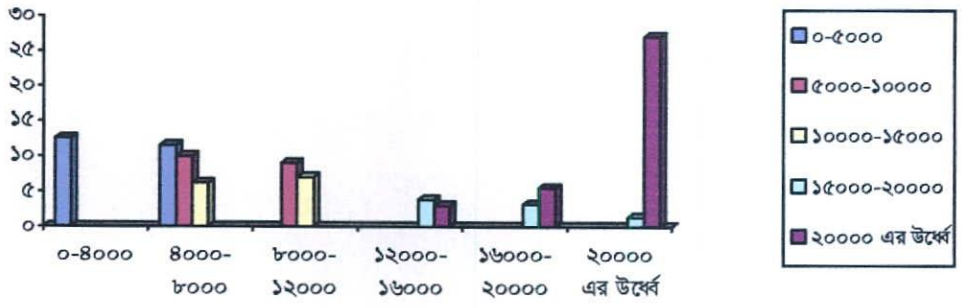
সুতরাং বলা যায়, আয়ের উপর ব্যয় নির্ভরশীল। সারণীতে দেখা যায় যে, আয় বৃদ্ধির সাথে সাথে ব্যয়ও বৃদ্ধি পায়। (সারণী -৩.৭)

চিত্র-ফোনের দোকানে কর্মজীবী মহিলা

Dhaka University Institutional Repository

সারণী- ৩.৭
পরিবারের মাসিক মোট আয় ও ব্যয়

ব্যয় (টাকায়) / আয় (টাকায়)	০-৪০০০		৪০০০-৮০০০		৮০০০-১২০০০		১২০০০-১৬০০০		১৬০০০-২০০০০		২০০০০ এর উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৫০০০	৭৫	১২.৫	৬৯	১১.৫	-	-	-	-	-	-	-	-	১৪৪	২৪
৫০০০-১০০০০	-	-	৬০	১০	৫৪	৯	-	-	-	-	-	-	১১৪	১৯
১০০০০-১৫০০০	-	-	-	-	৩৭	৬.১৭	৪২	৭	-	-	-	-	৭৯	১৩.১৭
১৫০০০-২০০০০	-	-	-	-	-	-	২৩	৩.৮৩	১৯	৩.১৭	৮	১.৩৩	৫০	৮.৩৩
২০০০০ এর উর্ধ্বে	-	-	-	-	-	-	১৮	৩	৩৩	৫.৫	১৬২	২৭	২১৩	৩৫.৫
মোট	৭৫	১২.৫	১২৯	২১.৫	৯১	১৫.১৭	৮৩	১৩.৮৩	৫২	৮.৬৭	১৭০	২৮.৩৩	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৩.৮ উত্তরদাতাদের আয়ের উৎস

নারী আন্দোলনের অগ্রদূত মহীয়সী বেগম রোকেয়া নারী জাগরণের আহবান জানিয়ে বলেছিলেন "তোমাদের কন্যাগুলিকে শিক্ষা দিয়া ছাড়িয়া দাও তাহারা নিজেরাই নিজেদের অন্নের সংস্থান করুক।" বেগম রোকেয়ার আহবানে সাড়া দিয়ে আজ মহিলারা বাইরে বের হয়ে অন্নের সংস্থানে নিজেকে জড়িত করছে।

আজকাল অধিকাংশ মহিলাই নিজেকে শুধু গৃহকর্মে সীমাবদ্ধ না রেখে বিভিন্ন উৎপাদনমুখী কাজের সাথে নিজেদের সম্পৃক্ত করছে। কর্মজীবী অনেক মহিলাই একাধিক পেশার সাথে জড়িত থেকে আয় বৃদ্ধি করে থাকে।

৩.৮ নং সারণীটিতে উত্তরদাতাদের আয়ের উৎস সংক্রান্ত তথ্য তুলে ধরা হয়েছে। সারণীটিতে একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে। কারণ অনেক উত্তরদাতাই চাকরির পাশাপাশি ব্যবসা, ছাত্র-ছাত্রী পড়ানো, ডাক্তারের চেম্বারে রুগীদের নাম লিখা, কাগজের ঠোঙ্গা বানানো, নেটের ব্যাগ বানানো, টেইলারিং, কম্পিউটার শিখানো, বাটিক-ব্লক ইত্যাদি কাজগুলোর মাধ্যমে আয় বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখছে।

সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৭৫.৮৬% উত্তরদাতা চাকরি, ১৩.৩৬% অন্যান্য এবং ১০.৭৮% ব্যবসার সাথে জড়িত।

চিত্র- লাইব্রেরীয়ান হিসাবে কর্মজীবী মহিলা

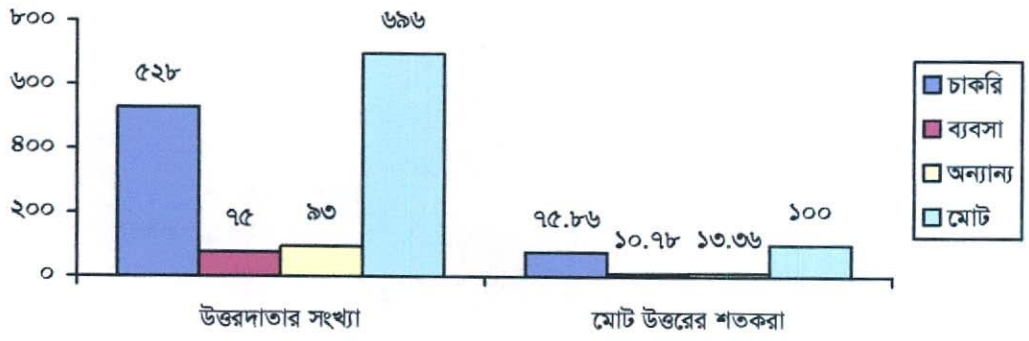
Dhaka University Institutional Repository

সুতরাং সংসারের অনুৎপাদনশীল খাতে শ্রম দিয়েও বেশির ভাগ কর্মজীবী মহিলা উৎপাদনশীল খাতে শ্রমের বিনিময়ে নিজের, সংসারের এবং জাতীয় আয় বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখছে। নারী জাগরণের অন্যতম পথিকৃত মেরি ওলস্টোন ক্রাফট ও বেগম রোকেয়া যথার্থই ধারণা করেছিলেন, নারীরা অর্থনৈতিকভাবে স্বচ্ছলতা পেলে রাজনৈতিক ক্ষেত্রেও তারা ক্ষমতা সম্পন্ন হবে এবং সমাজে নারী-পুরুষ বৈষম্য রোধ করে সমানাধিকার প্রতিষ্ঠায় সহায়ক হবে। (সারণী -৩.৮)

সারণী-৩.৮
উত্তরদাতাদের আয়ের উৎস

আয়ের উৎস	উত্তরদাতার সংখ্যা	মোট উত্তরের শতকরা	মোট উত্তরদাতার শতকরা
চাকরি	৫২৮	৭৫.৮৬	৮৮
ব্যবসা	৭৫	১০.৭৮	১২.৫
অন্যান্য	৯৩	১৩.৩৬	১৫.৫
মোট	৬৯৬	১০০	১১৬

❋ একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে।
❋ মোট উত্তরদাতা ৬০০ জন।



Dhaka University Institutional Repository

৩.৯ প্রতিষ্ঠান ও কাজের ধরণ

উত্তরদাতাদের প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও কাজের ধরণ সংক্রান্ত তথ্য ৩.৯ নং সারণীতে তুলে ধরা হয়েছে। সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ২৯.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। এদের মধ্যে ৩% সরকারী, ১৬.৫% বেসরকারী এবং ৯.৮৩% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত।

শিক্ষা মানুষের সচেতনতা বাড়ায়। সঠিক শিক্ষা ধর্মীয় গোড়ামী, কুসংস্কার মনোভাব ইত্যাদি থেকে মুক্তি দেয়। সুষ্ঠু শিক্ষার মাধ্যমে মানুষের মূল্যবোধ, সৃজনশীলতা, সামাজিকতা, ধ্যান ধারণা, চিন্তা-ভাবনা, জ্ঞান ইত্যাদি সবকিছু উন্নত করে। ৩.৯ নং সারণীতে দেখা যায় যে, ২০.৬৭% উত্তরদাতা শিক্ষা পেশার সাথে জড়িত যাদের বলা হয় আদর্শ মানুষ গড়ার কারিগর। এদের মধ্যে ৭.৩৩% সরকারী, ৯.৩৩% বেসরকারী এবং ৪% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত।

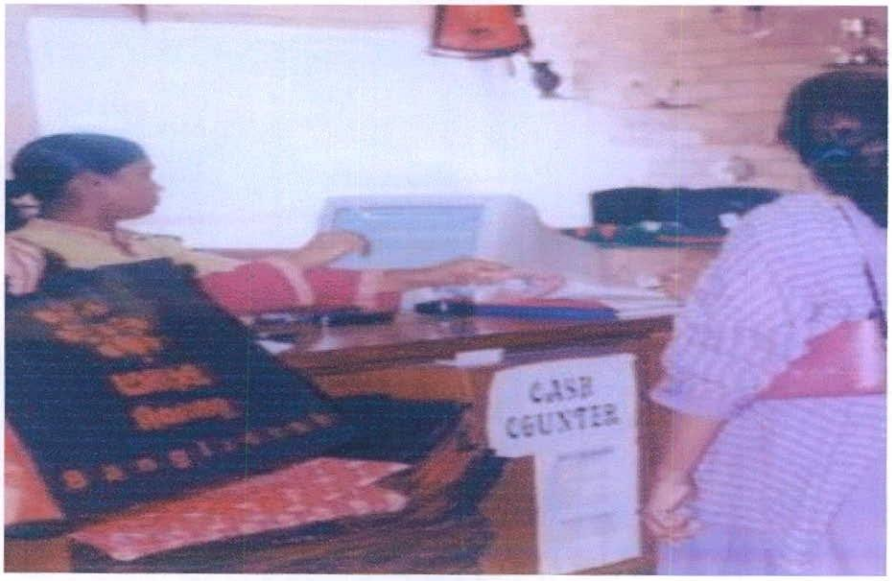
সেবা কাজের মধ্যে রয়েছে টি,এন্ড,টি; বিদ্যুৎ ইত্যাদি। এদের মধ্যে ১০.১৭% সরকারী, ১.৩৩% বেসরকারী এবং ৮.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত। সুষ্ঠু প্রশিক্ষণের উপর সবকিছুর মান নির্ভর করে। প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মধ্যে বি,আই,এম; বিসিক ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। প্রশিক্ষণ কাজের ধরণের সাথে জড়িত রয়েছে ১৬.১৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে ৮.৮৩% সরকারী, বেসরকারী উত্তরদাতা নাই এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত রয়েছে ৭.৩৪% উত্তরদাতা।

সুস্থ, সবল, নিরোগ, কর্মক্ষম থাকার সাধ সকলের। তারপরও আমাদের শরীরে বিভিন্ন সময় বিভিন্ন রোগ এসে বাসা বাঁধে। আর তখনই আমরা শরণাপন্ন হই চিকিৎসকের। সারণীতে চিকিৎসা (ডাক্তার, ডেন্টিস্ট, নার্স ইত্যাদি) কাজের ধরণের সাথে জড়িত রয়েছে ১৩.৫% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে ৪% সরকারী, ৬.১৭% বেসরকারী এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত রয়েছে ৩.৩৩% উত্তরদাতা।

সুতরাং বলা যায় যে, বেশির ভাগ মানুষের স্বপ্ন থাকে একটি সরকারী চাকরির। আবার অনেকের উচ্চ কর্মমূল্যের জন্য বেসরকারী প্রতিষ্ঠানগুলোতে কাজ করার আগ্রহ সৃষ্টি হচ্ছে। তবে বেশিরভাগ উত্তরদাতা শিক্ষা পেশাকে মহিলাদের জন্য অধিক উপযোগী বলে মনে করেন। কারণ এই পেশায় ছুটি বেশি, সময়

Dhaka University Institutional Repository

কম দিতে হয়। এসকল কারণে এই পেশাকে অধিক সংখ্যক উত্তরদাতাই সমর্থন করেছেন। তবে অনেক উত্তরদাতার মতে বর্তমানে মহিলাদের সব ধরণের চাকরিই উপযোগী। (সারণী -৩.৯)



চিত্র-অভিজাত ষ্টোরে হিসাবের দায়িত্বে কর্মজীবী মহিলা

সারণী-৩.৯
উত্তরদাতাদের প্রতিষ্ঠান ও কাজের ধরণ

কাজের ধরণ / প্রতিষ্ঠানের ধরণ	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষন		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
সরকারী	৪৪	৭.৩৩	২৪	৪	৬১	১০.১৭	৫৩	৮.৮৩	১৮	৩	২০০	৩৩.৩৩
বেসরকারী	৫৬	৯.৩৩	৩৭	৬.১৭	৮	১.৩৩	-	-	৯৯	১৬.৫	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	২৪	৪	২০	৩.৩৩	৫৩	৮.৩৩	৪৪	৭.৩৪	৫৯	৯.৮৩	২০০	৩৩.৩৩
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৭৬	২৯.৩৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.১০ উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ও কাজের ধরণ

বর্তমানে মহিলারা নানা ধরণের কাজের সাথে সম্পৃক্ত যা তাদের আর্থিক আয়ের পথকে সুগম করছে। বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত থেকে তারা নিজেকে স্বাবলম্বী করতে পারছে। তবে মহিলারা সাধারণত গৃহ কর্মের পাশাপাশি তাদের পেশাগত কাজকে সুষ্ঠুরূপে সম্পাদিত করতে সর্বাত্বক চেষ্টা করে থাকে। নিজস্ব মাসিক আয় ও কাজের ধরণ সংক্রান্ত ৩.১০ নং সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৩২.৮৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকা। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ সংখ্যক উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের সাথে জড়িত। ২৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ৩,০০০-৬,০০০ টাকা। এসকল উত্তরদাতার মধ্যে শিক্ষার সাথে জড়িত সর্বোচ্চ ৬.৬৭% উত্তরদাতা। ৬০০০-৯০০০ টাকা নিজস্ব মাসিক আয় ১৭% উত্তরদাতার। এদের মধ্যে সর্বাধিক ৪.৮৪% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। ১০,০০০-১২,০০০ টাকা নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন ১২% উত্তরদাতার মধ্যে সর্বাধিক ৩.৬% শিক্ষার সাথে জড়িত। ১২% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ১২০০০ টাকার উর্ধ্বে এবং এ সকল উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৩.৬৭% উত্তরদাতা শিক্ষা পেশার সাথে জড়িত। (সারণী -৩.১০)

সারণী-৩.১০
উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ও কাজের ধরণ

কাজের ধরণ / নিজস্ব আয় (টাকায়)	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষন		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৩০০০	১৩	২.১৭	২৫	৪.১৭	৪৭	৭.৮৩	৮১	৬.৮৩	৭১	১১.৮৩	১৯৭	৩২.৮৩
৩০০০-৬০০০	৪০	৬.৬৭	১১	১.৮৩	১৭	২.৮৩	২২	৩.৬৭	৪৮	৮	১৩৮	২৩
৬০০০-৯০০০	১৭	২.৮৩	১৫	২.৫	২০	৩.৩৩	২১	৩.৫	২৯	৪.৮৪	১০২	১৭
৯০০০-১২০০০	৩২	৫.৩৩	১৬	২.৬৭	৩২	৫.৩৪	-	-	১১	১.৮৩	৯১	১৫.১৭
১২০০০ এর উর্ধ্বে	২২	৩.৬৭	১৪	২.৩৩	৬	১	১৩	২.১৭	১৭	২.৮৩	৭২	১২
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৭৬	২৯.৩৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.১১ শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কাজের ধরণ

শিক্ষা মানুষের সচেতনতা, চিন্তাধারা, মূল্যবোধ ও জীবনদর্শনকে প্রভাবিত করে। প্রতিটি ব্যক্তির শিক্ষাগত যোগ্যতা, দক্ষতা, ক্ষমতা ও ইচ্ছানুযায়ী কাজের ধরণ নির্ধারিত হয়। শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কাজের ধরণ সংক্রান্ত সারণীতে দেখা যায় যে, নিরক্ষর কোন উত্তরদাতা পাওয়া যায়নি। প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন ৯.৫% উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ৩.৬৭% অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। ষষ্ঠ-দশম শ্রেণীর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ৫.৫% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত। মাধ্যমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন ১৩.১৭% উত্তরদাতার মধ্যে ৩.৮৩% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত। ১০.১৬% উত্তরদাতা উচ্চ মাধ্যমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৪.৩৩% সেবা মূলক কাজের সাথে জড়িত। ১২% উত্তরদাতা স্নাতক ডিগ্রী সম্পন্ন। এদের মধ্যে সর্বাধিক ৪.৬৭% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত । স্নাতকোত্তর ৩৪.৬৭% উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ৮.১৭% উত্তরদাতাই সেবা মূলক কাজের সাথে জড়িত এবং ৭.৮৩% অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৪.৬৭% উত্তরদাতা শিক্ষামূলক কাজের সাথে জড়িত। (সারণী -৩.১১)

সারণী- ৩.১১
শিক্ষগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কাজের ধরণ

কাজের ধরণ / শিক্ষাগত যোগ্যতা	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষন		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষর	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	১৬	২.৬৭	-	-	৭	১.১৬	১২	২	২২	৩.৬৭	৫৭	৯.৫
৬ষ্ঠ-দশম	৭	১.১৭	৪	০.৬৭	১৭	২.৮৩	১৫	২.৫	৩৩	৫.৫	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	৫	০.৮৩	১৪	২.৩৩	১৬	২.৬৭	২১	৩.৫	২৩	৩.৮৩	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	৮	১.৩৩	৩	০.৫	২৬	৪.৩৩	৩	০.৫	২১	৩.৫	৬১	১০.১৬
স্নাতক	১৩	২.১৭	২০	৩.৩৩	৭	১.১৭	৪	০.৬৭	২৮	৪.৬৭	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	৪৭	৭.৮৩	৪০	৬.৬৭	৪৯	৮.১৭	৩০	৫	৪২	৭	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	২৮	৪.৬৭	-	-	-	-	১২	২	৭	১.১৬	৪৭	৭.৮৩
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২.২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৭৬	২৯.৩৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.১২ চাকরির মেয়াদকালের সাথে নিজস্ব আয়ের সম্পর্ক

প্রত্যেকটা প্রতিষ্ঠানে চাকরির একটি নির্দিষ্ট সময় সীমা থাকে। আর চাকরির মেয়াদ বৃদ্ধির সাথে সাথে প্রতি বছর বেতনও বাড়ে।

৩.১২ নং সারণীতে দেখা যায় যে সর্বোচ্চ ৩৪.৫% উত্তরদাতার চাকরির মেয়াদকাল ৫ বছরের উর্ধ্বে। যাদের চাকরির মেয়াদকাল ২৯ বছর তাদেরকেও এই শ্রেণীতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এদের মধ্যে বেশির ভাগ উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে। সুতরাং চাকরির মেয়াদের সাথে সাথে উত্তরদাতাদের দক্ষতা ও আয় বৃদ্ধি পায়। সর্বনিম্ন ১৮.৩৩% উত্তরদাতার চাকরির মেয়াদকাল ১-৩ বছর। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১৩% উত্তরদাতার আয় ০-৩০০০ টাকা, ২.১৬% উত্তরদাতার আয় ৩,০০০-৬,০০০ টাকা, ২.৫% উত্তরদাতার আয় ৬,০০০-৯,০০০ টাকা এবং ০.৬৭% উত্তরদাতার আয় ৯,০০০-১২,০০০ টাকা। ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয়ের উত্তরদাতা পাওয়া যায়নি।

সুতরাং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের নিয়োগ কর্তা কর্তৃক নির্ধারিত সময় অর্থাৎ চাকরির মেয়াদ শেষ অবধি কাজ করতে হবে। তবেই তারা চাকরির শর্তসাপেক্ষে ইনক্রিমেন্ট, পেনশন বা অবসর ভাতা, গ্রাচুয়িটি ইত্যাদির অর্থ পাবেন। (সারণী -৩.১২)

সারণী-৩.১২
চাকরির মেয়াদকালের সাথে নিজস্ব আয়ের সম্পর্ক

চাকরির মেয়াদকাল / নিজস্ব আয় (টাকায়)	১ বছরের নীচে		১-৩ বছর		৩-৫ বছর		৫ বছরের উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৩০০০	৬৭	১১.১৬	৭৮	১৩	৩৩	৫.৫	১৯	৩.১৭	১৯৭	৩২.৮৩
৩০০০-৬০০০	৫৫	৯.১৭	১৩	২.১৬	৪০	৬.৬৭	৩০	৫	১৩৮	২৩
৬০০০-৯০০০	২৩	৩.৮৩	১৫	২.৫	১৩	২.১৭	৫১	৮.৫	১০২	১৭
৯০০০-১২০০০	১৫	২.৫	৪	০.৬৭	২২	৩.৬৭	৫০	৮.৩৩	৯১	১৫.১৭
১২০০০ এর উর্ধ্বে	৭	১.১৭	-	-	৮	১.৩৩	৫৭	৯.৫	৭২	১২
মোট	১৬৭	২৭.৮৩	১১০	১৮.৩৩	১১৬	১৯.৩৪	২০৭	৩৪.৫	৬০০	১০০

❋ ২৯ বছর চাকরির মেয়াদকাল ও ৫ বছরের উর্ধ্বে ধরা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৩ উত্তরদাতাদের চাকরির ধরণ

স্থায়ীভাবে চাকরিতে নিয়োগ করার আগে মালিক শ্রমিকের দক্ষতা যাচাইয়ের উদ্দেশ্যে পরীক্ষামূলকভাবে তাকে নিয়োগ করতে পারেন। এ ধরণের শ্রমিককে বলা হয় 'প্রবেশনার'। শ্রমিককে যতদিন ইচ্ছা ততদিন প্রবেশনার হিসাবে রাখা যায় না। প্রবেশনার হিসাবে রাখার একটি নির্দিষ্ট সময় সীমা আছে। এটা নির্ভর করে শ্রমিকদের কাজের ধরণের উপর। যেমনঃ

ক) শ্রমিকের কাজ করণিক ধরণের হলে তাকে ছ'মাস পর্যন্ত প্রবেশনার হিসাবে রাখা যায়।

খ) অন্যান্য সব শ্রমিককে প্রবেশনার হিসাবে রাখা যায় তিন মাস। তবে অদক্ষ শ্রমিকের বেলায় তিন মাসের মধ্যে তার যোগ্যতা যাচাই করা সম্ভব না হলে তার প্রবেশনার মেয়াদ আরো তিন মাস বাড়ানো যায়।

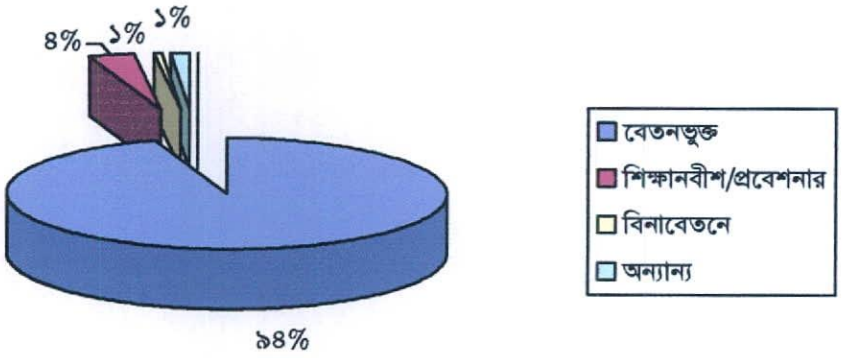
কোন মালিক উপরোক্ত প্রবেশন মেয়াদ যদি না মানেন অর্থাৎ নির্দিষ্ট সময়সীমার পরও যদি তাকে প্রবেশনার হিসাবেই গণ্য করেন, তবে সেটি হবে বে-আইনী। চাকরির ধরণ সংক্রান্ত তথ্য ৩.১৩ নং সারণীতে উপস্থাপন করা হয়েছে। সারণীতে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী ৯৪.৬৭% উত্তরদাতা বেতন ভুক্ত, ৩.৫% উত্তরদাতা শিক্ষানবীশ/প্রবেশনার, ০.৫% বিনা বেতনে এবং ১.৩৩% অন্যান্য (কমিশন হিসেবে, শর্তানুযায়ী ইত্যাদি) চাকরির ধরণের কথা উল্লেখ করেছেন। সুতরাং বেশির ভাগ উত্তরদাতাই বেতনভুক্ত। কারণ মানুষ চায় শ্রমের বিনিময়ে অর্জিত আয় দ্বারা বিভিন্ন চাহিদা পূরণ করতে। চাকরি একদিকে যেমন আয়ের পথ সুগম করে, অন্যদিকে তেমন পরিচিতির মাধ্যম হিসেবেও কাজ করে। (সারণী -৩.১৩)

চিত্রঃসোয়েটার গার্মেন্টস-এ কর্মরত কর্মজীবী মহিলা

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.১৩
উত্তরদাতাদের চাকরির ধরণ

চাকরির ধরণ	উত্তরদাতাদের সংখ্যা	শতকরা
বেতনভুক্ত	৫৬৮	৯৪.৬৭
শিক্ষানবীশ/প্রবেশনার	২১	৩.৫
বিনাবেতনে	০৩	০.৫
অন্যান্য	০৮	১.৩৩
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৩.১৪ উত্তরদাতাদের নিয়োগের ধরণ

উচ্চতর ডিগ্রী, ভাল রেজাল্ট, চাকরির যোগ্যতা, দক্ষতা, মেধা ইত্যাদির পরিপূর্ণতা থাকা সত্ত্বেও পরিচিত জন বা অর্থের বিনিময় ছাড়া বর্তমান বাজারে সহজে চাকরি পাওয়া যায় না। আবার অনেক সময় চাকরি পেলেও তা আশা ও যোগ্যতার চেয়ে অনেক নিম্নমানের হয়ে থাকে । তারপরও যে কোন ধরণের একটি চাকরির জন্য কম-বেশি সকলকেই ভোগান্তির শিকার হতে হয়।

৩.১৪ নং সারণীতে নিয়োগের ধরণ সংক্রান্ত তথ্য তুলে ধরা হয়েছে। প্রদত্ত সারণী থেকে দেখা যায় যে, ৬৫% উত্তর দাতা মেধার ভিত্তিতে, ১৯.১৭% উত্তরদাতা পরিচিত জনের মাধ্যমে, ৮.৫% অন্যান্যভাবে এবং ৭.৩৩% উত্তরদাতা অর্থের বিনিময়ে নিয়োগ পেয়েছেন। সুতরাং এখনও অনেক প্রতিষ্ঠান মেধা ও যোগ্যতা সম্পন্ন প্রার্থীকেই চাকরির জন্য নির্বাচন করে থাকেন। (সারণী -৩.১৪)

সারণী-৩.১৪
উত্তরদাতাদের নিয়োগের ধরণ

নিয়োগের ধরণ	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
মেধার ভিত্তিতে	৩৯০	৬৫
পরিচিত জনের মাধ্যমে	১১৫	১৯.১৭
অর্থের বিনিময়ে	৪৪	৭.৩৩
অন্যান্য	৫১	৮.৫
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৫ কাজে যোগদানের কারণ

বাংলাদেশ পৃথিবীর ঘনবসতিপূর্ণ দরিদ্র দেশগুলোর মধ্যে অন্যতম। নারীর চেয়ে পুরুষের সংখ্যা বেশি এমন ৭টি দেশ রয়েছে পৃথিবীতে। তান্মধ্যে বাংলাদেশ একটি। এক সময় প্রচন্ড পর্দা প্রথার কারণে এদেশের নারীরা ঘরে অবরুদ্ধ হয়ে থাকতো। ঘর ছেড়ে বাইরে এলেই তাদের ওপর নেমে আসতো নানা ধরণের নির্যাতন ও নিষেধাজ্ঞা। কিন্তু দেশের নারী সমাজের দীর্ঘ আন্দোলনের প্রেক্ষিতে সময় কিছুটা বদলেছে। নারী এখন ঘর ছেড়ে বাইরে আসছে। পুরুষের পাশাপাশি কাজ করছে। মূলতঃ অর্থনৈতিক ও অন্যান্য কারণেই নারীরা কাজ করছে।

কর্মজীবী মহিলাদের কাজে যোগদানের কারণ সম্পর্কিত তথ্য ৩.১৫ নং সারণীতে উপস্থাপন করা হয়েছে। এই প্রশ্নে উত্তরদাতাদের একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে। সারণীতে দেখা যায় যে, ৬২.৮৭% উত্তরদাতা স্বীয় ইচ্ছায়, ৩১.৭৪% উত্তরদাতা পারিবারিক প্রয়োজনে, ৪.০৪% উত্তরদাতা অভিভাবকের ইচ্ছায় এবং ১.৩৫% উত্তরদাতা অন্যান্য প্রয়োজনে কাজে যোগদান করেছেন।

সারণী পর্যালোচলা থেকে বলা যায় যে, বেশির ভাগ কর্মজীবী মহিলা নিজের ইচ্ছায় কাজে যোগদান করেছেন। কারণ অর্থ সকল ক্ষমতার উৎস। আয়ের ফলে ক্ষমতা বৃদ্ধি পায়, মতামত প্রকাশের স্বাধীনতা থাকে, সিদ্ধান্ত দিতে ও নিতে পারে, ইচ্ছানুযায়ী অর্থ ব্যয় করতে পারে, জবাবদিহিতার তেমন একটা প্রয়োজন হয় না। সর্বোপরি অর্থই নারীর ক্ষমতায়ন বৃদ্ধির প্রধান হাতিয়ার । (সারণী -৩.১৫)

সারণী- ৩.১৫
কাজে যোগদানের কারণ

কাজে যোগদানের কারণ	উত্তরদাতাদের সংখ্যা	মোট উত্তরের শতাংশ	মোট উত্তরদাতার শতাংশ
স্বীয় ইচ্ছা	৪২০	৬২.৮৭	৭০
পারিবারিক প্রয়োজন	২১২	৩১.৭৪	৩৫.৩৩
অভিভাককের ইচ্ছা	২৭	৪.০৪	৪.৫
অন্যান্য	৯	১.৩৫	১.৫
মোট	৬৬৮	১০০	১১১.৩৩

❋ একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৬ বেতন বা মজুরী প্রাপ্তির ধরণ

পরিবার বা ব্যক্তি শ্রমের বিনিময়ে যে আয় করে তাকে পারিশ্রমিক, মজুরী বা বেতন বলে। এটা সাপ্তাহিক, পাক্ষিক, মাসিক বা বাৎসরিকও হতে পারে। একজন মিস্ত্রি বা শ্রমিকের আয়কে পারিশ্রমিক (wage) এবং একজন শিক্ষকের আয়কে বেতন (salary) বলা হয়। মজুরী আবার তিন ধরনের হতে পারে। যথাঃ

১. স্ট্যান্ডার্ড মজুরী (Standard wages)

২. ভাল মজুরী (Fair wages)

৩. বাচাঁর মত মজুরী (Living wages)

আমাদের দেশে শ্রমিকরা ভাল মজুরী পান না বললেই চলে। স্ট্যান্ডার্ড মজুরী নির্ধারণের কোন ব্যবস্থাই নেই। শুধু ১৯৬১ সালের নিম্নতম মজুরী অধ্যাদেশ অনুযায়ী নিম্নতম মজুরী নির্ধারণের ব্যবস্থা আছে। বর্তমান অর্থনৈতিক অবস্থায় এটি পর্যাপ্ত না হলেও একে বাঁচার মত মজুরী বলা চলে। বিভিন্ন শিল্পের বেলায় কাজের প্রকৃতি, পারিপার্শ্বিক অবস্থা ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করে নিম্নতম মজুরী বোর্ড বিভিন্নরূপ মজুরী নির্ধারণ করে থাকে।

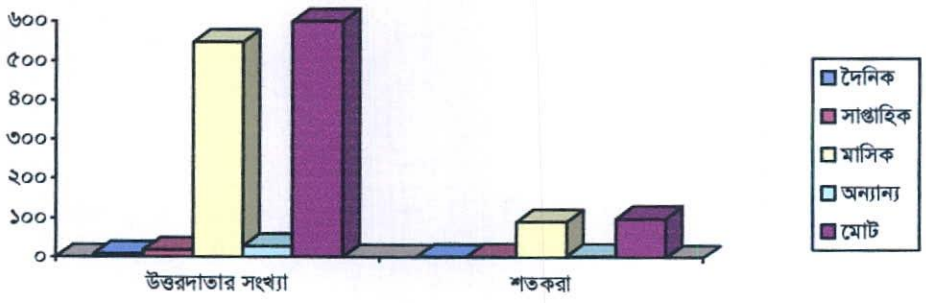
৩.১৬ নং সারণীতে বেতন বা মজুরী প্রাপ্তির ধরণ সংক্রান্ত তথ্য উপস্থাপন করা হয়েছে। সারণীতে প্রদত্ত তথ্যানুযায়ী ১.৩৩% উত্তরদাতা দৈনিক, ৩% উত্তরদাতা সাপ্তাহিক, ৯১.১৭% উত্তরদাতা মাসিক এবং ৪.৫% উত্তর অন্যান্য উপায়ে বেতন পেয়ে থাকেন। অতএব সর্বোচ্চ ৯১.১৭% উত্তরদাতাই মাসিক হিসাবে বেতন বা মজুরী পেয়ে থাকেন। এই বেতন বা মজুরী দিয়েই জীবন যাপন ব্যয় পরিচালনা করে থাকেন। (সারণী -৩.১৬)

চিত্রঃকর্মজীবী মহিলারা তাদের মজুরী বুঝে নিচ্ছে

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.১৬
বেতন বা মজুরী প্রাপ্তির ধরণ

বেতন প্রাপ্তির ধরণ	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
দৈনিক	৮	১.৩৩
সাপ্তাহিক	১৮	৩
মাসিক	৫৪৭	৯১.১৭
অন্যান্য	২৭	৪.৫
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৩.১৭ প্রাপ্ত বেতন বা মজুরী হতে সন্তুষ্টি

অন্যান্য দেশের তুলনায় আমাদের দেশের শ্রমিকদের মজুরী অনেক কম। তারা শ্রম ও সময় ব্যয়ের বিনিময়ে ন্যায্য মজুরী লাভে ব্যর্থ হয়। এক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকদের অবস্থা আরো ভয়াবহ। তারা বিভিন্ন সময় বিভিন্ন ধরণের বৈষম্য ও শোষণের শিকার হয়। সরকার পরিচালিত প্রতিষ্ঠান সমূহে কোন বৈষম্য না থাকলেও বেসরকারী স্বায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান সমূহে রয়েছে বিশাল বৈষম্য। যেমনঃ গার্মেন্টস, নির্মান প্রতিষ্ঠান, উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান ইত্যাদি প্রতিটি ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকদের পরিশ্রমের তুলনায় অনেক কম মজুরী দেয়া হয়। সেক্ষেত্রে একটি পুরুষ একই পরিমান সময়-শক্তি ব্যয়ে মহিলাদের অপেক্ষা বেশি মজুরী পেয়ে থাকে।

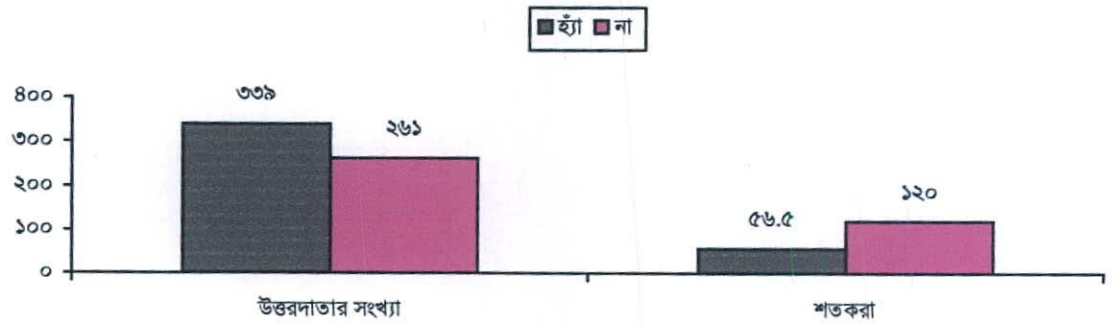
পোশাক শিল্পের বেলায় সরকার ১৯৮৫ সালে নিম্নতম মজুরী ঘোষনা করেছেন। নিম্নতম মজুরী অনুসারে উচচ দক্ষতাসম্পন্ন শ্রমিকদের ন্যূনতম মাসিক মজুরি ১,১১২ টাকা, দক্ষ-১ এর মজুরী ৯০৩ টাকা, দক্ষ-২ এর মজুরী ৮০৮ টাকা, আধাদক্ষ শ্রমিকের মজুরী ৭১৩ টাকা এবং অদক্ষ শ্রমিকের মজুরী ৬২৭ টাকা।

৩.১৭ নং সারণীতে বেতন বা মজুরীতে সন্তুষ্টি সংক্রান্ত তথ্য তুলে ধরা হয়েছে। প্রদত্ত তথ্যাবলী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ৫৬.৫% উত্তরদাতা বেতন বা মজুরীতে সন্তুষ্টি প্রকাশ করেছেন এবং ৪৩.৫% উত্তরদাতা অসন্তুষ্টি প্রকাশ করেছেন। তাদের মতে দুর্মূল্যের এই দিনে এই টাকায় সংসার চলে না, বাসা ভাড়া সময় মত দেয়া যায় না, ছেলে-মেয়েদের পড়াশুনা চালানো কষ্টকর হয়ে দাঁড়িয়েছে। সর্বোপরি ন্যূনতম চাহিদা গুলো পূরণ করাই কঠিন হয়ে গেছে। বর্তমান অর্থনৈতিক মূল্য সূচকের সাথে তুলনা করলে তাদের বেতন বা মজুরী মোটেও স্ট্যান্ডার্ড নয়। এই বেতন বা মজুরী সময়ের প্রেক্ষিতে বড়ই অপ্রতুল বলে উত্তরদাতারা মনে করেন। (সারণী -৩.১৭)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.১৭
প্রাপ্ত বেতন বা মজুরী হতে সন্তুষ্টি

সন্তুষ্টি	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
হ্যাঁ	৩৩৯	৫৬.৫
না	২৬১	৪৩.৫
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৩.১৮ উপার্জিত অর্থ ব্যয় সংক্রান্ত তথ্য

কর্মজীবী মহিলারা নিজেদের শ্রমের বিনিময়ে একটি নির্দিষ্ট সময় পরে মজুরী পেয়ে থাকেন। এই মজুরীর মাধ্যমে কর্মজীবী মহিলারা ক্রয়ক্ষমতা অর্জন করে। এই উপার্জিত অর্থ দিয়ে তারা কি করেন তা জানতে চাওয়া হলে উত্তরদাতারা একাধিক উত্তর দিয়েছেন। সর্বোচ্চ ৫১.৭৪% উত্তরদাতার মতে তারা সংসারের জন্য ব্যয় করেন। ২৫.৩৭% উত্তরদাতা নিজের জন্য ব্যয় করেন। ১১.৪৪% উত্তরদাতা বাবা-মাকে দেন। এছাড়া ৮.৫০% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজে, ১.৫০% উত্তরদাতা স্বামীর জন্য এবং ১.৪৯% উত্তরদাতা শ্বশুর-শাশুড়ীর জন্য ব্যয় করেন।

চিত্র:বিক্রয় কর্মী হিসাবে মহিলা

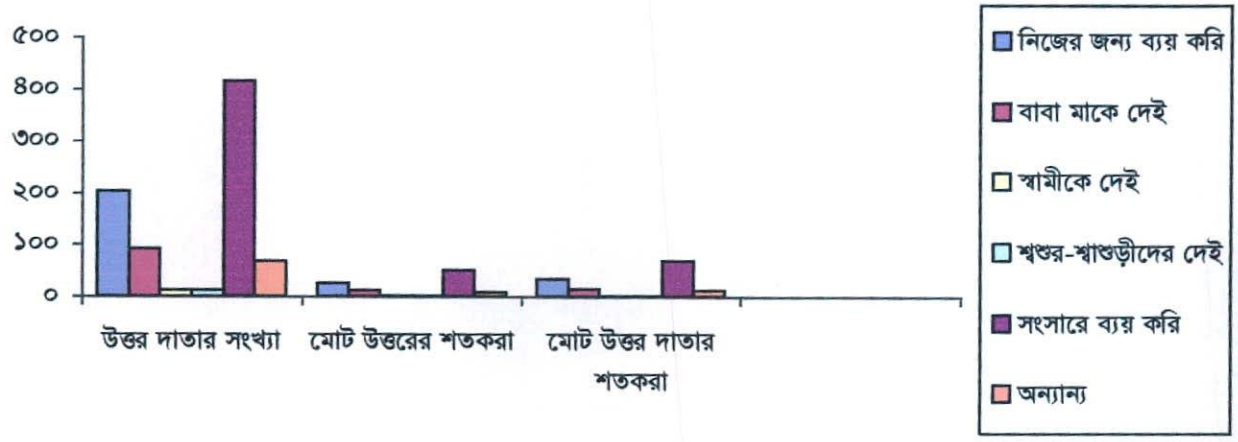
সুতরাং পুরুষদের পাশাপাশি মহিলারাও সংসারের বিভিন্ন চাহিদা পূরণে নিজের উপার্জিত অর্থ ব্যয় করে থাকেন। সংসারের সামাজিক, অর্থনৈতিক মর্যাদা বৃদ্ধি করতে এবং সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা পূরণ করতে কর্মজীবী মহিলাদেরও গুরুত্বপূর্ণ অবদান রয়েছে। (সারণী -৩.১৮)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.১৮
উপার্জিত অর্থ ব্যয় সংক্রান্ত তথ্য

উপার্জিত অর্থ ব্যয়	উত্তর দাতার সংখ্যা	মোট উত্তরের শতকরা	মোট উত্তর দাতার শতকরা
নিজের জন্য ব্যয় করি	২০৪	২৫.৩৭	৩৪
বাবা মাকে দেই	৯২	১১.৪৪	১৫.৩৩
স্বামীকে দেই	১২	১.৫	২
শ্বশুর-শ্বাশুড়ীদের দেই	১২	১.৪৯	২
সংসারে ব্যয় করি	৪১৬	৫১.৭৪	৬৯.৩৩
অন্যান্য	৬৮	৮.৫	১১.৩
মোট	৮০৪	১০০	১৩৩.৯৯

❋ একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে।
❋ মোট উত্তরদাতা ৬০০ জন।



Dhaka University Institutional Repository

৩.১৯ সপ্তাহে কর্মদিন ও কর্মঘন্টা সংক্রান্ত তথ্য

১৯৬৫ সালের ফ্যাক্টরিজ এ্যাক্ট-এর ৬৫ ধারায় বলা হয়েছে কোনো কারখানায় কোনো নারীকে সকাল ৭টা থেকে রাত ৮টার মধ্যে ছাড়া অন্য কোন সময় কাজ করতে দেয়া যাবে না। এ নিয়মের ব্যতিক্রম আছে কিছুটা। গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে সরকার যেকোন কারখানায় বা যেকোন বিশেষ শ্রেণী কারখানার বেলায় এবং সারা বছরের জন্য বা বছরের যেকোন অংশের জন্য উল্লেখিত সময়সীমার ব্যতিক্রম করে সকাল ৫টা থেকে রাত ৮:৩০ পর্যন্ত দশ ঘন্টা অবধি কাজের সময় নির্ধারণ করে দিতে পারে। পোশাক শিল্প কারখানার বেলাতে দেখা যায় নারী শ্রমিকদেরকে দিয়ে বাধ্যতামূলকভাবে রাত ৯/১০ টা পর্যন্ত কাজ করানো হয় এবং শিপমেন্টের আগে প্রয়োজনে ৩৬ ঘন্টাও একটানা কাজ করানো হয়। নারী শ্রমিকদেরকে দিয়ে অন্যায়ভাবে অধিক সময় কাজ করানোর ব্যাপারটি দেখার দায়িত্ব যে চীফ ইন্সপেক্টর অব ফ্যাক্টরিজ-এর, তিনি মালিকদের প্রতি সহানুভূতিশীল। মালিকরাও কেউ কেউ নারীদের নিয়োগবিধি সম্পর্কে অজ্ঞ বলে অনুমান করা যায়। নারীদেরকে দিয়ে রাত ৮ টার পর কাজ করানোর ব্যাপারটি গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করা দরকার; কারণ আমাদের সমাজব্যবস্থা এমনই যে রাত ৮টার পর নারীদেরকে দিয়ে কাজ করানোর অবস্থা এখানে বিতর্কিত।

ওভার টাইম বা অতিরিক্ত সময় কাজের ব্যাপারে আইনে বলা হয়েছে যে, অতিরিক্ত ১ ঘন্টা কাজের মজুরি স্বাভাবিক কাজের মজুরীর দ্বিগুন। অতিরিক্ত সময় মিলিয়ে কোনো শ্রমিককে (পুরুষ/নারী) সপ্তাহে কোনো অবস্থাতেই ৬০ ঘন্টার বেশি এবং বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে ৫৬ ঘন্টার বেশি কাজ করানো যাবে না। এর বেশি কাজ করা বা না করা শ্রমিকের ইচ্ছের উপরে। কিন্তু বিভিন্ন উৎসের কাছে খোঁজ খবর নিয়ে জানা গেছে অধিকাংশ কারখানাতেই এ নিয়ম ভাঙ্গা হয় এবং অতিরিক্ত কর্মঘন্টার পক্ষে নারী শ্রমিকদের ইচ্ছা অনিচ্ছার কোন দামই দেয়া হয় না। ৩.১৯ নং সারণীতে কর্মদিন ও কর্মঘন্টা সম্পর্কিত তথ্য তুলে ধরা হয়। সারণীতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৭৫.৫% উত্তরদাতা সপ্তাহে ৬ দিন কাজ করে এবং একদিন ছুটি কাটায়, এই সকল উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৬২.৫% ৬-৯ ঘন্টা দৈনিক কাজ করেন।

সর্বনিম্ন ৩.৬৭% উত্তর দাতা সপ্তাহে ৫ দিনের কম কাজ করেন। এসকল উত্তরদাতাদের মধ্যে ৩.১৭% উত্তরদাতা ৬-৯ ঘন্টা কাজ করেন এবং ০.৫% উত্তরদাতা ২-৫ ঘন্টা কাজ করেন। সারণীতে ৫.৮৩% উত্তরদাতা সপ্তাহে ৭ দিনই কাজ করে থাকেন এবং এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৫% উত্তত্মদাতা ১০-১৩ ঘন্টা

Dhaka University Institutional Repository

কাজ করে থাকেন। মানুষ যন্ত্র নয়। উপযুক্ত ফলাফল পেতে কাজের ফাঁকে তার বিশ্রাম প্রয়োজন, প্রয়োজন সপ্তাহে ন্যূনতম একদিন ছুটির। (সারণী -৩.১৯)

সারণী-৩.১৯
সপ্তাহে কর্মদিন ও কর্মঘন্টা সংক্রান্ত তথ্য

কর্মঘন্টা / কর্মদিন	২-৫ ঘন্টা		৬-৯ ঘন্টা		১০-১৩ ঘন্টা		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
৫ দিনের কম	৩	০.৫	১৯	৩.১৭	-	-	২২	৩.৬৭
৫ দিন	৪০	৬.৬৭	৫০	৮.৩৩	-	-	৯০	১৫
৬ দিন	৬১	১০.১৭	৩৭৫	৬২.৫	১৭	২.৮৩	৪৫৩	৭৫.৫
৭দিন	১	০.১৬	৪	০.৬৭	৩০	৫	৩৫	৫.৮৩
মোট	১০৫	১৭.৫	৪৪৮	৭৪.৬৭	৪৭	৭.৮৩	৬০০	১০০

৩.২০ উত্তরদাতাদের অন্য কাজ সংক্রান্ত

উত্তরদাতাদের অন্য কাজ সংক্রান্ত ৩.২০ নং সারণীটি পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৮৪.৮৩% উত্তরদাতা অন্য কোন কাজ করে না। ১৫.১৭% উত্তরদাতা এই কাজের পাশাপাশি আরো কাজ করে থাকে। কারণ তারা সংসারের অতিরিক্ত চাহিদা মিটাতে অন্য কাজ করে থাকেন আবার অনেকে নিজ দক্ষতা ব্যবহার করতে একাধিক কাজের সাথে জড়িত থাকেন। একজন মহিলা শুধু কর্মজীবী মহিলাই নয়। একজন কর্মজীবী মহিলাকে পেশা সংক্রান্ত দায়িত্ব ছাড়াও পরিবারের বিভিন্ন দায়িত্ব পালন করতে হয়। তাই সংসার, স্বামী, বাচ্চা, অনেকক্ষেত্রে শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী বা অসুস্থ পরিবারের সদস্যদের যত্ন নিয়েই ঘড়ির কাটা ধরে কর্মক্ষেত্রে তাকে ছুটতে হয়। সারণীতে দেখা যায় বেশির ভাগ কর্মজীবী মহিলাই অন্য কোন কাজ করেন না। তারা তাদের বাড়তি সময়টুকু পরিবারের সদস্যদের জন্য ব্যয় করতে চান। (সারণী -৩.২০)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৩.২০
উত্তরদাতাদের অন্য কাজ সংক্রান্ত

অন্যকাজ	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
হ্যাঁ	৯১	১৫.১৭
না	৫০৯	৮৪.৮৩

পরিশিষ্ট সারণী নং-৮.২.২, বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, মোট নমুনার ২০০ জন অর্থাৎ ৩৩.৩৩% করে উত্তরদাতা সরকারী, বেসরকারী ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত রয়েছে। এ সকল উত্তরদাতাদের কাজের ধরণ বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতার মধ্যে সর্বাধিক ১০.১৭% সেবা পেশায় জড়িত রয়েছে। সরকারী প্রতিষ্ঠানের ২৫.৫% উত্তরদাতা অন্যকোন কাজের সাথে জড়িত নয়। বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের উত্তরদাতার মধ্যে সবার্ধিক ১৬.৫% অন্যান্য কাজের সাথে জড়িত। এ সকল প্রতিষ্ঠানের ২৬% উত্তরদাতা অন্যকোন কাজের সাথে জড়িত নয় বলে জানিয়েছেন। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের সর্বাধিক ৯.৮৩% শিক্ষা, চিকিৎসা, সেবা, প্রশিক্ষণ ছাড়া অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সকল অর্থাৎ ৩৩.৩৩% উত্তরদাতা অন্য কোন কাজের সাথে জড়িত নয় বলে জানিয়েছেন।

চিত্র: কর্মজীবী মহিলাদের বাড়তি উপার্জনের উপায়

Dhaka University Institutional Repository

চতুর্থ অধ্যায়

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার প্রকৃতি

Dhaka University Institutional Repository

চতুর্থ অধ্যায়

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার প্রকৃতি

২০০১ সালের আদম শুমারী মতে বাংলাদেশের জনসংখ্যা ১২ কোটি ৩৮ লাখ ৫১ হাজার। জনসংখ্যা বৃদ্ধির হার অনুযায়ী এ সংখ্যা ইতিমধ্যে প্রায় ১৪ কোটিতে উন্নীত হয়েছে। এর মধ্যে পুরুষের সংখ্যা প্রায় সোয়া ৬ কোটি। অর্থাৎ মোট জনসংখ্যার অধের্কই নারী। এই বিপুল সংখ্যক জনগোষ্ঠীকে উপেক্ষা করে উন্নয়ন সম্ভব নয়। আশার কথা হচ্ছে বাংলাদেশের উন্নয়নে নারী সমাজের ভূমিকা অগ্রগন্য হয়ে উঠেছে। নারীরা আজ কোন ক্ষেত্রেই পিছিয়ে নেই। পুরুষের পাশাপাশি বিভিন্ন প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে নারীরা মর্যাদাপূর্ণ পদে অধিষ্ঠিত হচ্ছেন।

কর্মক্ষেত্রে পুরুষের পাশাপাশি মহিলাদের অংশগ্রহণ আমাদের সামগ্রিক অর্থনৈতিক উন্নয়নে একটি বড় ভূমিকা পালন করছে। বিভিন্ন জরিপ থেকে প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী "কমক্ষেত্রে মহিলাদের সততা এবং কর্মনিষ্ঠা পুরুষদের তুলনায় অনেক বেশী"। তারপরও কর্মজীবী মহিলাদের বিভিন্ন সমস্যায় পড়তে হয়। কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা মূলত শুরু হয় পরিবার থেকেই ।

আমাদের দেশের কর্মজীবী মহিলাদের প্রধান সমস্যা হচ্ছে সাংসারিক কাজ ও পরিবারের সদস্যদের যত্ন নেয়া এবং দক্ষতার সাথে কাজ করা এই দুটি ভূমিকার সমন্বয় করা। তাছাড়া এই বিশ্বায়নের যুগেও মেয়েদের এগিয়ে যাওয়াটাকে পুরুষ স্বাভাবিক ভাবে মেনে নিতে পারেন না। স্বামীর চেয়ে স্ত্রীর রোজগার বেশী তাতেই স্বামীর আপত্তি। সংসারের প্রয়োজনের অজুহাত দেখিয়ে চাকরি ছাড়তে বাধ্য করা হয় স্ত্রীকেই। যদি চাকরি না ছাড়ে তখনই ঘটে ভয়ংকর সব সহিংস ঘটনা। বলা হয় ঘর হল নারীর জন্য নিরাপদ স্থান। এই ঘরেই নারীরা শারিরীক ও মানসিক নির্যাতনের শিকার হয়।

কর্মক্ষেত্রে মেয়েরা এখনো নানা সমস্যার সম্মুখীন। আজকাল অনেক চ্যালেঞ্জিং পেশায় (সাংবাদিকতা, প্রতিরক্ষা বাহিনী, বৈমানিক ইত্যাদি) মহিলারা কাজ করছে। সমান কাজ ,সমান পরিশ্রম দেয়ার পরও নারীদের নানাভাবে হয়রানি, নির্যাতন ও বিভিন্ন বৈষ্যমের শিকার হতে হয়। সামাজ ও তাদের দিকে ছুড়ে দেয় অবজ্ঞার তীর। নিজস্ব কোন পরিবহন না থাকলে যাতায়াত ব্যবস্থাও ভয়াবহ রূপ ধারন করে। আর কর্মক্ষেত্রে রয়েছে পুরুষ কর্তৃক নারীদের প্রতি অসহনীয় ও অশোভনীয় মনোভাব। কর্মজীবী মহিলাদের

Dhaka University Institutional Repository

পরিবার গুলোর পুরানো ধ্যান ধারনার পরিবর্তণ, উদার দৃষ্টিভঙ্গি প্রবর্তন, সামাজিক প্রথার পরিবর্তন এবং সর্বোপরি মন মানসিকতার পরিবর্তন হওয়া জরুরী।

কর্মজীবী মহিলাদের ঘর থেকে শুরু করে কর্মক্ষেত্র পর্যন্ত প্রতি পদে পদে রয়েছে নানান সমস্যা। তারা প্রতিনিয়ত যে সকল সমস্যায় পড়েন তার প্রকৃতি ও সমাধানের উপায় নিরূপন করাই হচ্ছে গবেষণার উদ্দেশ্য।

৪.১ সহকর্মী সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা

মহিলাদের অর্থনৈতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার অর্জনে বিশ্বব্যাপী 'ক্ষমতা, উন্নয়ন ও শান্তি' স্লোগান নিয়ে মহিলা সমাজ সংগ্রামের পথ ধরে অগ্রসর হচ্ছে। বাংলাদেশের মহিলারা কর্মক্ষেত্রে স্থান করে নিয়েছে, শিক্ষা বিস্তারে শরীক হয়েছে, বিভিন্ন পেশায় স্বত:স্ফুর্তভাবে নিয়োজিত হয়েছে, উন্নত মানের প্রযুক্তির সাথে সম্পৃক্ত হয়েছে।

এ সকল কাজে অংশগ্রহণের জন্য মহিলাদের দিনের একটা বড় অংশ পরিবারের বাইরে সহকর্মীদের সাথে কাটাতে হয়। কিন্তু কর্মক্ষেত্রের পরিবেশ যদি প্রতিকূল হয়, সহকর্মীদের সাথে যদি বন্ধুত্বপূর্ণ সম্পর্ক গড়ে না ওঠে তাহলে কাজে কোন অনুপ্রেরণা ও আশানুরূপ ফলাফল পাওয়া যায় না।

কর্মজীবী মহিলাদের সহকর্মী সম্পর্কিত তথ্য ৪.১ নং সারণীতে উপস্থাপন করা হয়েছে। প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী সহকর্মী সম্পর্কে খুব ভাল ধারণা ১৭% উত্তরদাতার, ভাল ধারণা ৫৮.১৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি ভাল ধারণা ২১.৬৭% উত্তরদাতার এবং ৩.১৭% উত্তরদাতার সহকর্মী সম্পর্কে ধারণা ভাল নয়।

অনেক কর্মজীবী মহিলাদের মতে পুরুষরা মহিলাদের সহকর্মী হিসেবে ভাবতে পারে না। অনেক ক্ষেত্রে তারা ধরে নেয় যে, মহিলারা সব কাজ করতে পারবে না। অনেক সময় মহিলা বলে পুরুষ সহকর্মীরা নানারকম নেতিবাচক মন্তব্যসহ অসহযোগিতামূলক মনোভাব পোষণ করে।

সুতরাং সহকর্মী সম্পর্কিত ধারণা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, তাদের সম্পর্কে বেশির ভাগ উত্তরদাতার ধারণা ভাল। অর্থাৎ কর্মক্ষেত্রে একজন মহিলাকে শুধু তার কর্ম দিয়েই বিবেচনা করা শুরু হয়েছে। ভাল নয় ধারণাটি খুব কম সংখ্যক উত্তরদাতা মন্তব্য করেছে। এ থেকে বুঝা যায় যে, সহকর্মীর সাথে কর্মজীবী মহিলার সম্পর্ক এবং কর্মপরিবেশের দিন দিন উন্নতি হচ্ছে এবং তার সাথে আচরণের ক্ষেত্রে কোন

Dhaka University Institutional Repository

ধরণের exploitaion হচ্ছে না। এই পরিবর্তন অদূর ভবিষ্যতে মহিলাদের আরো উন্নতমানের কর্মপরিবেশ তৈরি করে দিবে বলে আশা করা যায়। (সারণী-৪.১)

সারণী নং - ৪.১
সহকর্মী সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা

সহকর্মী সম্পর্কে ধারণা	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
খুব ভাল	১০২	১৭
ভাল	৩৪৯	৫৮.১৭
মোটামুটি ভাল	১৩০	২১.৬৭
ভাল নয়	১৯	৩.১৭
মোট	৬০০	১০০

৪.২ উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণ ও তার সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা

বাংলাদেশের পরিবার, সমাজ, সংস্কৃতি, গোষ্ঠী, রাষ্ট্র ইত্যাদি সর্বক্ষেত্রে পুরুষতান্ত্রিক প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা এখনও বিদ্যমান। পুরুষ শাসিত এ সমাজে বর্তমানে কর্মজীবি মহিলাদের সংখ্যা বৃদ্ধি পেলেও মহিলাদের প্রতি পুরুষদের গতানুগতিক দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তন হয়নি বললেই চলে। মহিলা অর্থই যেন নম্র, বিনয়ী, আপোষকামী, প্রতি পদে পুরুষের উপর নির্ভরশীল এবং পুরুষদের অধীন। পুরুষ গৃহে যেমন স্ত্রীর উপর কর্তৃত্ব করে থাকেন। কর্মক্ষেত্রে প্রতি পদেও মহিলাদের উপর অন্যায়ভাবে কর্তৃত্ব করতে পছন্দ করেন।

উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণ ও তার সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা সংক্রান্ত তথ্য ৪.২ নং সারণীতে তুলে ধরা হলো। ৭৪% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা পুরুষ। তাদের সম্পর্কে ১২.৬৭% উত্তরদাতার ধারণা খুব ভাল, ৩৮.৫%-এর ধারণা ভাল, ১২.১৭%-এর মোটামুটি ভাল এবং ১০.৬৭% উত্তরদাতার ধারণা ভাল নয়। যারা 'ভাল নয়' বলেছে তারা কারণ হিসাবে রূঢ় আচরণ (৫.৫%), অসহযোগী (২.৩৩%), বিরক্তিকর (১.১৭%) এবং অন্যান্য আচরণের (১.৬৭%) কথা বলেছে।

Dhaka University Institutional Repository

বাকি ২৬% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা মহিলা। তাদের সম্পর্কে ৮% উত্তরদাতার ধারণা খুব ভাল, ১৩.১৭% উত্তরদাতার ধারণা ভাল, ৩.৫% মোটামটি ভাল এবং ১.৩৩% ভাল না বলে মন্তব্য করেছে। এদের মধ্যে 'ভাল নয়'-এর কারণ হিসাবে ৩৩% রূঢ় আচরণ এবং ১% অন্যান্য আচরণের কথা উল্লেখ করেছে। তবে অসহযোগী, বিরক্তিকর ইত্যাদি মন্তব্য কোন উত্তরদাতা করেনি। সুতরাং সারণীটি বিশ্লেষণ করে বলা যায় যে, উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (পুরুষ / মহিলা) সম্পর্কে অধিকাংশ উত্তরদাতার ধারণা ভাল। তবে সারণী অনুযায়ী পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের মধ্যে রূঢ় আচরণ, অসহযোগিতা ও বিরক্তিকর মনোভাব পরিলক্ষিত হয়। কারণ পুরুষদের মনোভাব ও দৃষ্টিভঙ্গি এখনও পর্যন্ত সম্পূর্ণরূপে পরিবর্ত হয়নি। মহিলাদেরকে নীচু করে দেখার প্রবণতা এখনও তাদের মধ্যে বর্তমান।

মহিলাদের প্রতি পুরুষ শাসিত সমাজের এ দৃষ্টিভঙ্গি সমাজের পরিবর্তন হওয়া প্রয়োজন। কারণ কর্মজীবী মহিলারা শুধু মহিলাই নন, তারা পুরুষদের মতো সমান যোগ্যতা এবং কখনও কখনও অধিকতর দক্ষমতা সম্পন্ন মানুষ। অধিকাংশ পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সম্পর্কে উত্তরদাতা ভাল মনোভাব পোষণ করেছেন। তারপরও ভাল নয় এর কারণগুলো সংশোধনের মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের সাথে পুরুষের বৈষম্য দূর করে একটি সুন্দর আদর্শ প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা যায়। (সারণী-৪.২)

সারণী নং-৪.২
ঊর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণ ও তার সম্পর্কে উত্তরদাতাদের ধারণা

ধরণ \ ধারণা	খুব ভাল		ভাল		মোটমুটি ভাল		ভাল নয়									
							রূঢ় আচরণ		অসহযোগী		বিরক্তিকর		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
পুরুষ	৭৬	১২.৬৭	২৩১	৩৮.৫	৭৩	১২.১৭	৩৩	৫.৫	১৪	২.৩৩	৭	১.১৭	১০	১.৬৭	৪৪৪	৭৪
মহিলা	৪৮	৮	৭৯	১৩.১৭	২১	৩.৫	২	০.৩৩	-	-	-	-	৬	১	১৫৬	২৬
মোট	১২৪	২০.৬৭	৩১০	৫১.৬৭	৯৪	১৫.৬৭	৩৫	৫.৩	১৪	২.৩৩	৭	১.১৭	২৬	২.৬৭	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

Dhaka University Institutional Repository

৪.৩ উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রকারভেদের সঙ্গে পরামর্শ গ্রহণ প্রবণতার সম্পর্ক

পরিবারের প্রথাগত কারণে পুরুষেরা সব সময় মহিলাদের উপর কর্তৃত্ব করে আসছে। মহিলাদের দক্ষতা, নিষ্ঠা, বুদ্ধিমত্তা, আত্মসম্মানবোধ ও আত্মনির্ভরশীলতাকে পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা মনে প্রাণে অপছন্দ করেন। অধিকাংশ ক্ষেত্রেই তারা কামনা করেন মহিলা সহকর্মীরা প্রতি কাজে কর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের উপর নির্ভরশীল থাকুক। এতে করে মহিলাদের বিভিন্ন কাজে সাহায্য করে তাদের কর্তৃত্ব প্রতিষ্ঠা করতে পারে। এজন্য মহিলাদের কর্মফলকে সঠিকভাবে মূল্যায়ণ করা হয় না। আবার কোন বিষয়ে পরামর্শের ব্যাপারে মহিলাদের মতামতকে গুরুত্ব দেয়া হয় না।

৪.৩ নং সারণীতে দেখা যায় যে, ৫২.৬৭% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার পূর্বে তাদের সাথে কখনো কখনো পরামর্শ করে, ৩৮.৫% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা একেবারেই করে না এবং মাত্র ৮.৮৩% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা সবসময় পরামর্শ করে।

উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণের সাথে পরামর্শ সংক্রান্ত উল্লেখিত সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ৭৪% পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মধ্যে ৪.৫% গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেয়ার পূর্বে সব সময় উত্তরদাতার সাথে পরামর্শ করে, ৪০.৫% কখনো কখনো করে এবং ২৯% একেবারেই পরামর্শ করে না। মহিলাদের দক্ষতা, নিষ্ঠা, বুদ্ধিমত্তা ইত্যাদিকে পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা সহজে স্বীকার করতে চায় না, তারা সব সময় গৃহের মতো কর্মক্ষেত্রেও মহিলাদের উপর কর্তৃত্ব প্রতিষ্ঠা করতে চায়।

অন্যদিকে ২৬% মহিলা উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মধ্যে ৪.৩৩% সব সময় পরামর্শ করে, ১২.১৭% কখনো কখনো করে এবং ৯.৫% একেবারেই পরামর্শ করে না।

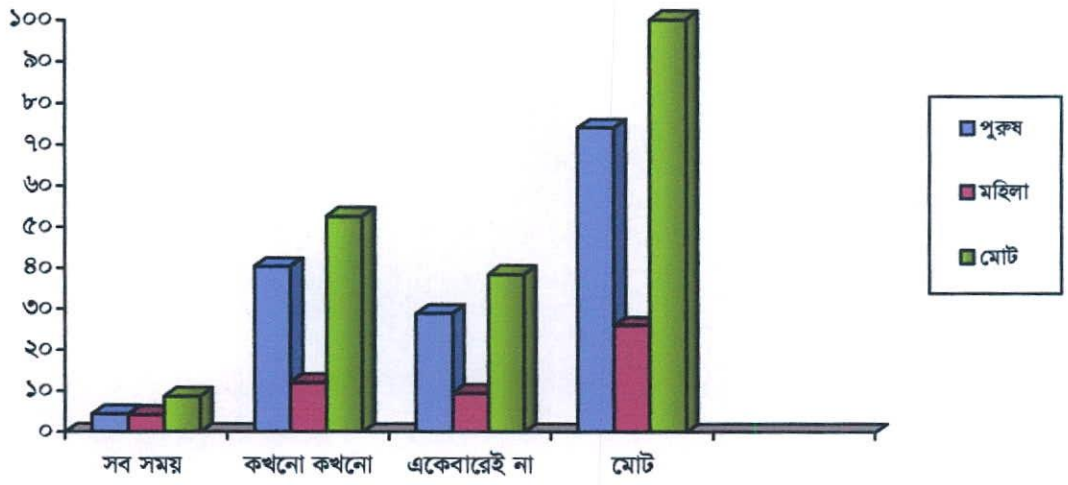
পূর্বেই বলা হয়েছে বাংলাদেশের মোট জনসংখ্যার অর্ধেক মহিলা। তারা সমাজ ও রাষ্ট্রীয় বিভিন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহণে সাংবিধানিক অধিকার প্রাপ্ত। কিন্তু পুরুষদের দৃষ্টিভঙ্গি এবং মহিলাদের নিচু করে দেখার প্রবণতার ফলে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে গুরুত্বপূর্ণ অনেক সিদ্ধান্তই মহিলাদের অগোচরে পুরুষেরা নিয়ে থাকে। রাজনৈতিক নেতৃত্ব মহিলা-পুরুষের সমতার কথা মুখে বলে কিন্তু সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় সমদর্শিতার এ বিষয়টি আর বাস্তবায়িত হয় না। এ কারণে বাংলাদেশের মহিলা সমাজের দাবি, রাজনৈতিক দলগুলির সকল পর্যায়ে

Dhaka University Institutional Repository

নেতা ও কর্মীদের মাঝে মহিলার সমানাধিকার বিষয়ক সচেতনতা সৃষ্টি করতে হবে। দল গুলোর সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে মহিলাদের অংশ গ্রহণ বৃদ্ধির ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। (সারণী-৪.৩)

সারণী নং ৪.৩
উর্ধ্বতন কর্মকর্তার প্রকারভেদের সঙ্গে পরামর্শ গ্রহণ প্রবণতার সম্পর্ক

পরামর্শ / ধরণ	সব সময়		কখনো কখনো		একেবারেই না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
পুরুষ	২৭	৪.৫	২৪৩	৪০.৫	১৭৪	২৯	৪৪৪	৭৪
মহিলা	২৬	৪.৩৩	৭৩	১২.১৭	৫৭	৯.৫	১৫৬	২৬
মোট	৫৩	৮.৮৩	৩১৬	৫২.৬৭	২৩১	৩৮.৫	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৪.৪ শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য

সমাজকে এগিয়ে নেওয়ার জন্য মহিলা ও পুরুষের সমতাকে সবচেয়ে বেশী প্রয়োজন বলে মনে করেছেন সচেতন মানুষ। আর এজন্যই বর্তমানে মহিলারা পড়াশুনা ও কর্ম দু'টো দিককেই অধিক গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করেছেন।

উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পরামর্শ সংক্রান্ত সারণীটি বিশ্লেষণ করলে বলা যায় যে, সর্বোচ্চ স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন ৩৪.৬৭% উত্তরদাতাদের মধ্যে ৪%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পর্রামর্শ করে, ২৩.৬৭%-এর কখনো কখনো করে এবং ৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না।

অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা (পি,এইচ,ডি; এম,ফিল; বি,এড; এম,এড; এম,এস; জার্নালিজম; রিপোর্টিং; এডিটিং; প্রকাশনা সংস্থা; ডিজাইনার; নক্সা উদ্ভাবন; নক্সা গবেষণা ইত্যাদি) সম্পন্ন ৭.৮৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ০.৩৩%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ৫.৩৩%-এর কখনো কখনো করে এবং ২.১৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না।

প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন ৯.৫% উত্তরদাতাদের মধ্যে ১.১৭%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ৪%-এর কখনো কখনো পরামর্শ করে এবং ৪.৩৩%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না।

১৯৪৮ সালে জাতিসংঘের 'Universal Declaration of Human Rights' এ মহিলা ও পুরুষের সমঅধিকারের কথা বলা হয়েছে এবং বাংলাদেশের সংবিধানেও মহিলা ও পুরুষের সমঅধিকারের কথা উল্লেখিত হয়েছে। কিন্তু অধিকাংশ ক্ষেত্রে দেখা যায় বাংলাদেশে মহিলাদের অবস্থান পুরুষের তুলনায় নিম্নতর পর্যায়ে রয়েছে। মহিলাকে মানুষ হিসেবে স্বীকৃতি দেয়া ও তার সমঅধিকার বিষয়টি সবসময় অবহেলিত বা উপেক্ষিত হয়েছে। ফলে কোন পরামর্শ বা সিদ্ধান্ত গ্রহণে মহিলারা রয়ে যায় অগোচরে। (সারণী-৪.৪)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৪.৪
শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য

পরামর্শ / শিক্ষাগত যোগ্যতা	সবসময় করেন		কখনো কখনো করেন		একেবারেই করেন না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষর	-	-	-	-	-	-	-	
প্রাথমিক	৭	১.১৭	২৪	৪	২৬	৪.৩৩	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	৫	০.৮৩	২১	৩.৫	৫০	৮.৩৩	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	৬	১	৪৩	৭.১৭	৩০	৫	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	৮	১.৩৩	২৮	৪.৬৭	২৫	৪.১৭	৬১	১০.১৬
স্নাতক	১	০.১৭	২৬	৪.৩৩	৪৫	৭.৫	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	২৪	৪	১৪২	২৩.৬৭	৪২	৭	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	২	০.৩৩	৩২	৫.৩৩	১৩	২.১৭	৪৭	৭.৮৩
মোট	৫৩	৮.৮৩	৩১৬	৫২.৬৭	২৩১	৩৮.৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.৫ নিজস্ব আয়ের ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত মতামত

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে দক্ষতা, যোগ্যতা, পদমর্যাদা অনুযায়ী কর্মীর কর্মমূল্য নির্ধারিত হয়ে থাকে। কোন কর্মীর মাসিক আয়ের মাধ্যমে তার পদমর্যাদা ও দক্ষতা সম্পর্কে কিছুটা হলেও ধারণা লাভ করা যায়। সাধারণত কোন প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপনার উচ্চ পর্যায়ের ব্যক্তিদের আয় বেশি হয়ে থাকে এবং তারাই গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গুলো গ্রহণ করে। ব্যবস্থাপনার নিম্ন পর্যায়ে যারা রয়েছে (শ্রমিক, টেকনিশিয়ান, ড্রাইভার ইত্যাদি) তাদের মাসিক কর্মমূল্য কম এবং গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণও কম।

নিজস্ব মাসিক আয়ের সাথে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য ৪.৫ নং সারণীতে উপস্থাপন করা হয়েছে। সারণীতে প্রদত্ত তথ্য অনুযায়ী ১২% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে। এদের মধ্যে ১.৩৩% -এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেয়ার পূর্বে তাদের সাথে সবসময় পরামর্শ করে, ৮%-এর কখনো কখনো করে এবং ২.৬৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না।

৩২.৮৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকা। এদের মধ্যে ০.৮৩% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ১১.৬৭%-এর কখনো কখনো করে এবং ২০.৩৩%-এর কখনোই পরামর্শ করে না। সুতরাং গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কর্মচারীদের পরামর্শ নেয়ার সাথে আয়ের একটি সম্পর্ক রয়েছে। এক্ষেত্রে নিম্ন আয়ভুক্ত কর্মীদের সাথে উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা একেবারেই পরামর্শ করে না। (সারণী-৪.৫)

সারণী নং ৪.৫
নিজস্ব আয়ের ভিত্তিতে পরামর্শ সংক্রান্ত মতামত

নিজস্ব মাসিক আয় / পরামর্শ	০-৩,০০০/-		৩,০০০-৬,০০০/-		৬,০০০-৯,০০০/-		৯,০০০-১২,০০০/-		১২,০০০/- এর উর্ধ্বে		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
সব সময়	৫	০.৮৩	১১	১.৮৩	১০	১.৬৭	১৯	৩.১৬	৮	১.৩৩	৫৩	৮.৮৩
কখনো কখনো	৭০	১১.৬৭	৬০	১০	৭৩	১২.১৬	৬৫	১০.৮৩	৪৮	৮	৩১৬	৫২.৬৭
একেবারেইনা	১২২	২০.৩৩	৬৭	১১.১৭	১৯	৩.১৭	৭	১.১৬	১৬	২.৬৭	২৩১	৩৮.৫
মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.৬ উত্তরদাতাদের বয়স ভেদে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত

ঐতিহাসিক দিক পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সাধারণত অতীতকালে মহিলাদের বাড়ির বাইরে কাজ করার পারিবারিক ও সামাজিক কোন অনুমতি ছিল না। কিন্তু যখন পরিবারের নির্ভরযোগ্য সদস্য (বাবা, স্বামী ইত্যাদি) আয়ে অক্ষম, কর্মহীন, মৃত্যু ইত্যাদি বিপর্যয়ের সম্মুখীন হতো তখন নিরুপায় হয়ে মহিলারাই কর্মের ও আয়ের সন্ধানে ছুটত। কিন্তু বর্তমান সামাজিক প্রেক্ষাপটে বেশির ভাগ মহিলাই চারদেয়ালের বন্দী জীবন যাপনে অনীহা প্রকাশ করছে। তাই তারা সাধ্য ও সামর্থ অনুযায়ী কাজ খুঁজছে এবং এই কাজ করতে এসে বিভিন্ন সময় বিভিন্ন অসুবিধা মুখোমুখি হচ্ছে।

উত্তরদাতাদের বয়স ভেদে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত ৪.৬ নং সারনী পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৫৩% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে কোন অসুবিধার সম্মুখীন হচ্ছে না এবং ৪৭% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন অসুবিধার সম্মুখীন হচ্ছে।

১৮-২৫ বয়সসীমার ২১.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে ৯.৫% অসুবিধা প্রশ্নে হ্যাঁ এবং ১১.৮৩% না উত্তর দিয়েছে। ২৫-৩২ বয়সসীমার ২৮.১৭% উত্তরদাতার মধ্যে ১৩.৬৭% অসুবিধার প্রশ্নে হ্যাঁ এবং ১৪.৫% না উত্তর দিয়েছে। ৩২-৩৯ বয়সসীমার ২০.৬৭% উত্তরদাতার মধ্যে অসুবিধায় হ্যাঁ উত্তর দিয়েছে ৯.৩৩% এবং না উত্তর দিয়েছে ১১.৩৩% উত্তরদাতা। ৩৯-৪৬ বয়সসীমার ১৮.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে অসুবিধার কথা বলেছে ১১.৬৭% এবং অসুবিধার প্রশ্নে না বলেছে ৬.৮৩% উত্তরদাতা। ৪৬$^{+}$ বয়সের ১১.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে ২.৮৩% উত্তরদাতা অসুবিধার প্রশ্নে হ্যাঁ উত্তর দিয়েছে এবং ৮.৫% উত্তরদাতা অসুবিধার প্রশ্নে না উত্তর দিয়েছে।

436782

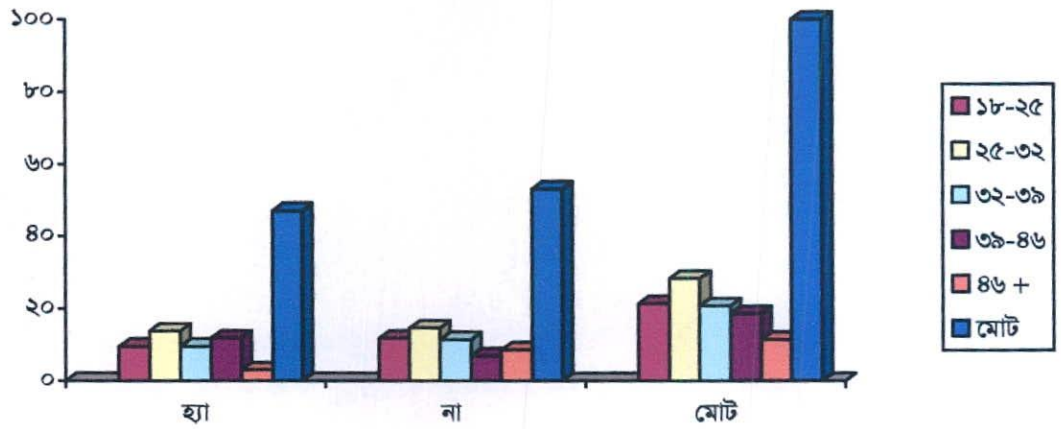
সুতরাং বয়সের ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রের অসুবিধা সংক্রান্ত সারণী থেকে বলা যায় যে, কর্মজীবনের প্রথম দিকে যে অসুবিধাগুলো হয় সেগুলো বয়সের সাথে সাথে হ্রাস পায়। বয়স বৃদ্ধির সাথে সাথে সমস্ত প্রতিকূল পরিবেশ জয় করে অনুকূলে আনা সম্ভব হয়। ৪৬$^{+}$ বয়সের উত্তরদাতাদের বেশির ভাগই কর্মক্ষেত্রে কোন অসুবিধা নেই বলে জানিয়েছে। (সারণী-৪.৬)

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং ৪.৬
উত্তরদাতাদের বয়স ভেদে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত

সমস্যা / বয়স	হ্যা		না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
১৮-২৫	৫৭	৯.৫	৭১	১১.৮৩	১২৮	২১.৩৩
২৫-৩২	৮২	১৩.৬৭	৮৭	১৪.৫০	১৬৯	২৮.১৭
৩২-৩৯	৫৬	৯.৩৩	৬৮	১১.৩৩	১২৪	২০.৬৭
৩৯-৪৬	৭০	১১.৬৭	৪১	৬.৮৩	১১১	১৮.৫
৪৬ +	১৭	২.৮৩	৫১	৮.৫০	৬৮	১১.৩৩
মোট	২৮২	৪৭	৩১৮	৫৩	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৪.৭ উত্তরদাতাদের নিজস্ব আয় ও শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন অসুবিধা সংক্রান্ত মতামত

পরিবার, সমাজ, দেশ ও জাতির উন্নয়নে মহিলারা আজ অক্লান্ত পরিশ্রম করছে। তবুও কর্মক্ষেত্রে এসে তারা বিভিন্ন অসুবিধার মুখোমুখি হয়। অনেক প্রতিষ্ঠানেই মহিলাদের জন্য প্রার্থনা কক্ষ, ক্যান্টিন, আলাদা বাথরুম ইত্যাদি বিশেষ কোন ব্যবস্থা থাকে না। ফলে তারা বিভিন্ন সময় বিব্রতকর অবস্থায় পড়ে।

উত্তরদাতাদের নিজস্ব আয় ও শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা সংক্রান্ত সারণীতে দেখা যায় যে, মোট উত্তরদাতার ৪৭% কর্মক্ষেত্রে অসুবিধার কথা বলেছে। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ২৩.৩৩% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকার মধ্যে এবং সর্বনিম্ন ২.১৭% উত্তরদাতার আয় ৯,০০০-১২,০০০ টাকা। আবার শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রের অসুবিধার কথা বলেছে সবোর্চ্চ ৯.১৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতা এবং সর্বনিম্ন ৪.১৭% উচ্চমাধ্যমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতা।

মোট উত্তরদাতাদের মধ্যে ৫৩% কর্মক্ষেত্রে কোন অসুবিধা হয় না বলে জানিয়েছে। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১৩.৮৩% উত্তরদাতার আয় ৩,০০০-৬,০০০ টাকা এবং সর্বনিম্ন ৬.৩৩% উত্তরদাতার আয় ১২,০০০ টাকার উর্দ্ধে। শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ২৫.৫% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতা এবং সর্বনিম্ন ২% অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে কোন অসুবিধা নেই বলে জানিয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং - ৪.৭
উত্তরদাতাদের নিজস্ব আয়, শিক্ষাগত যোগ্যতার সাথে কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন অসুবিধা সংক্রান্ত সারণী

কর্মক্ষেত্রে অসুবিধা	নিজস্ব মাসিক আয়												শিক্ষাগত যোগ্যতা																	
	০-৩,০০০/-		৩,০০০-৬,০০০/-		৬,০০০-৯,০০০/-		৯,০০০-১২,০০০		১২,০০০ উর্দ্ধে		মোট		নিরক্ষর		প্রাথমিক		৬ষ্ঠ-দশম		মাধ্যমিক		উচ্চ মাধ্যমিক		স্নাতক		স্নাতকোত্তর		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
হ্যাঁ	১৪০	২৩.৩৩	৫৫	৯.১৭	৪০	৬.৬৭	১৩	২.১৭	৩৪	৫.৬৭	২৮২	৪৭	-	-	৩৯	৬.৫	৫০	৮.৩৩	৪৮	৮	২৫	৪.১৭	৩০	৫	৫৫	৯.১৭	৩৫	৫.৮৩	২৮২	৪৭
না	৫৭	৯.৫	৮৩	১৩.৮৩	৬২	১০.৩৩	৭৮	১৩	৩৮	৬.৩৩	৩১৮	৫৩	-	-	১৮	৩	২৬	৪.৩৩	৩১	৫.১৬	৩৬	৬	৪২	৭	১৫৩	২৫.৫	১২	২	৩১৮	৫৩
মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০	-	-	৫৭	৯.৫	৭৬	১২.৬৭	৭৯	১৩.১৭	৬১	১০.১৬	৭২	১২	২০৮	৩৪.৬৭	৪৭	৭.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.৮ শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব

কর্মক্ষেত্রে সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব জানতে চাওয়া হলে ৫৯.৫% উত্তরদাতার মতে সহযোগিতা করে, ১৪.৬৭% উত্তরদাতার মতে উদাসীন থাকে, ১০.৮৩% উত্তরদাতার মতে বিরক্তিবোধ করে এবং ১৫% উত্তরদাতার মতে অন্যান্য মন্তব্য করেছে।

শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রের উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব সংক্রান্ত তথ্য উল্লেখিত সারণী থেকে পাওয়া যায়। সারণীতে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে বেশির ভাগ অর্থাৎ ২৬.১৭% উত্তরদাতাই উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে বলে মন্তব্য করেছে। ২.১৭% উত্তরদাতার মতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা উদাসীন থাকে, ০.৮৩%-এর মতে বিরক্তিবোধ করে এবং ৫.৫% উত্তরদাতা অন্যান্য মনোভাবের কথা উল্লেখ করেছে।

৯.৫% প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মতে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে গেলে সহযোগিতা করে ৪.৫% উত্তরদাতার মতে, উদাসীন থাকে ২.৩৩% উত্তরদাতার মতে, বিরক্তিবোধ করে ১% এবং অন্যান্য আচরণের কথা ১.৬৭% উত্তরদাতা উল্লেখ করেছে।

সুতরাং বলা যায় যে, শিক্ষা মানুষের সকল সুযোগ সুবিধার দ্বার উন্মোচন করে দেয়। শিক্ষার ফলে মানুষের মূল্যবোধ ও আচরণের বিকাশ ঘটে এবং পরিবর্তন হয় দৃষ্টিভঙ্গির। তারা সহযোগিতার হাত প্রসারিত করে অপরের কল্যাণে। সর্বোচ্চ সংখ্যক উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তাই কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে সহযোগিতা করে থাকে। (সারণী-৪.৮)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৪.৮
শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব

মনোভাব / শিক্ষাগত যোগ্যতা	সহযোগিতা করে		উদাসীন থাকে		বিরক্তিবোধ করে		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষর	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	২৭	৪.৫	১৪	২.৩৩	৬	১	১০	১.৬৭	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	১৯	৩.১৭	৩	০.৫	২৯	৪.৮৩	২৫	৪.১৭	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	৩৫	৫.৮৩	১৬	২.৬৭	১৩	২.১৭	১৫	২.৫	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	৫০	৮.৩৩	১০	১.৬৭	-	-	১	০.১৬	৬১	১০.১৬
স্নাতক	৪৫	৭.৫	১৪	২.৩৩	৯	১.৫	৪	০.৬৭	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	১৫৭	২৬.১৭	১৩	২.১৭	৫	০.৮৩	৩৩	৫.৫	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	২৪	৪	১৮	৩	৩	০.৫	২	০.৩৩	৪৭	৭.৮৩
মোট	৩৫৭	৫৯.৫	৮৮	১৪.৬৭	৬৫	১০.৮৩	৯০	১৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.৯ প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মতামত

৪.৯ নং সারণীটিতে প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মতামত সম্পর্কিত তথ্য তুলে ধরা হয়েছে।

প্রদত্ত সারণীটি বিশ্লেষণ করলে বলা যায় যে, সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ সংখ্যক ১০.১৭% উত্তরদাতা সেবা পেশার সাথে জড়িত। এসকল প্রতিষ্ঠানের বেশির ভাগ ২২.৩৩% উত্তরদাতা উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে বলে মতামত দিয়েছে। বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে সর্বোচ্চ ১৬.৫% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। এ সকল প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ ২১.৬৭% উত্তরদাতার মতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৫৩% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত। এ ধরণের প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ ১৫.৫% উত্তরদাতার মতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে।

সুতরাং দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রের কোন সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে গেলে তিনি অনেক ক্ষেত্রে উদাসীন কিংবা বিরক্তিবোধ করলেও সকল প্রতিষ্ঠানের অধিকাংশ উর্ধ্বতন কর্মকর্তাই সহযোগিতা করে বলে উত্তরদাতারা মত দিয়েছে। (সারণী-৪.৯)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৪.৯
প্রতিষ্ঠানের ধরণ কাজের ধরণ ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মতামত

প্রতিষ্ঠানের ধরণ	কাজের ধরণ												উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সম্পর্কে মতামত									
	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষণ		অন্যান্য		মোট		সহযোগিতা করেন		উদাসীন থাকেন		বিরক্তিবোধ করেন		অন্যান্য		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
সরকারী	৪৪	৭.৩৩	২৪	৪	৬১	১০.১৭	৫৩	৮.৮৩	১৮	৩	২০০	৩৩.৩৩	১৩৪	২২.৩৩	২৯	৪.৮৩	১৮	৩	১৯	৩.১৭	২০০	৩৩.৩৩
বেসরকারী	৫৬	৯.৩৩	৩৭	৬.১৭	৮	১.৩৩	-	-	৯৯	১৬.৫	২০০	৩৩.৩৩	১৩০	২১.৬৭	২৩	৩.৮৩	২১	৩.৫	২৬	৪.৩৩	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	২৪	৪	২০	৩.৩৩	৫৩	৮.৮৩	৪৪	৭.৩৪	৫৯	৯.৮৩	২০০	৩৩.৩৩	৯৩	১৫.৫	৩৬	৬	২৬	৪.৩৩	৪৫	৭.৫	২০০	৩৩.৩৩
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৭৬	২৯.৩৩	৬০০	১০০	৩৫৭	৫৯.৫	৮৮	১৪.৬৭	৬৫	১০.৮৩	৯০	১৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

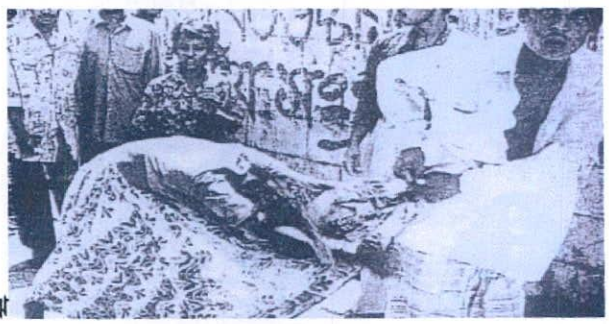
৪.১০ পেশাগত কারণে সমস্যার ধরণ

প্রথম বিশ্বযুদ্ধের পর থেকে বাজার অর্থনীতিতে মহিলাদের শ্রমের চাহিদা ক্রমশঃ বাড়তে শুরু করে। বিশ্বের সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গিতে পরিবর্তন আসছে, আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন কর্মকান্ডে মহিলাদের ভূমিকা আন্তর্জাতিকভাবে স্বীকৃতি পাচ্ছে। বহির্জগতে মহিলাদের ভূমিকা অর্থনৈতিক দিক দিয়ে ক্রমশঃ সম্প্রসারিত হচ্ছে। মহিলারা এখন আর সমাজের পশ্চাৎপদ অংশ নয়। শ্রম বাজারে নজিরবিহীন হারে মহিলাদের প্রবেশ ঘটছে এবং তারা ক্রমেই সমাজ, অর্থনীতি, রাষ্ট্র, রাজনীতিতে এগিয়ে আসছে । মোটকথা জনজীবনের সকল পর্যায়ে বৃহত্তর ভূমিকা রাখছে। কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের ক্রমবর্ধমান উপস্থিতি জাতি গঠনমূলক কাজে তাদের সচেতনতার পরিচায়ক। পুরুষের মত তারাও এখন উন্নয়নের সমান অংশীদার। তারপরও কাজ করতে গিয়ে তাদের বিভিন্ন ধরণের সমস্যায় পড়তে হয়।

সারণী ৪.১০ থেকে প্রাপ্ত তথ্যাবলী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় পেশাগত কারণে যে সব সমস্যা সৃষ্টি হয় সেই সমস্যাগুলো হলো পারিবারিক, সামাজিক, যাতায়াত এবং কর্মক্ষেত্রের বিভিন্ন সমস্যা।

পারিবারিক সমস্যা

পারিবারিক সমস্যার মধ্যে ভুল বোঝাবুঝি, অশান্তি, নির্যাতন ও অন্যান্য সমস্যা রয়েছে। ভুল বোঝাবুঝির কারণে সমস্যা নয় এ ধরণের মতামত দিয়েছে ৫৫.১৭%, মোটামুটি সমস্যা হয় ৩৪% এবং খুব সমস্যা হয় ১০.৮৩% উত্তরদাতার। অশান্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় ৬২% উত্তরদাতা মনে করে সমস্যা হয় না, মোটামুটি সমস্যা হয় ২৪.৩৩% এবং খুব সমস্যা হয় ১৩.৬৭% উত্তরদাতার। নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায় একেবারেই সমস্যা হয় না ৮০.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৪.৩৩% এবং খুব সমস্যা হয় ৫.১৭% উত্তরদাতার। অন্যান্য মতামতের প্রেক্ষিতে দেখা যায় যে, সমস্যা হয় না ৯৩.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৫.৮৩% এবং খুব সমস্যা হয় ০.৬৭% উত্তরদাতার।
সুতরাং পারিবারিক নির্যাতনের ক্ষেত্রে বেশির ভাগ উত্তরদাতা সমস্যা হয় না বলে মন্তব্য করেছে।



চিত্রঃ পারিবারিক নির্যাতনের শিকার

Dhaka University Institutional Repository

সামাজিক সমস্যা

সামাজিক সমস্যার ক্ষেত্রে যে সব সমস্যা দেখা যায় সেগুলো হল কুৎসা, কটুক্তি, নির্যাতন ও অন্যান্য। কুৎসার ক্ষেত্রে খুব সমস্যা হয় ৩.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৩.১৭% উত্তরদাতার এবং ৮৩.৩৩% উত্তরদাতা সমস্যা নয় বলে মতামত দিয়েছে। কটুক্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় ৬.৬৭% উত্তরদাতার মতে খুব সমস্যা, ৩২% এর মতে মোটামুটি সমস্যা এবং ৬১.৩৩% উত্তরদাতা তেমন কোন সমস্যা নয় বলে জানিয়েছে। নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায় ১.৩৩% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, ৪% উত্তরদাতা মোটামুটি সমস্যায় পড়ে এবং একেবারে সমস্যা নয় বলে ৯৪.৬৭% উত্তরদাতা জানিয়েছে। সামাজিক অন্যান্য সমস্যার ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, ০.৬৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ২.৬৭% উত্তরদাতা এবং একেবারেই সমস্যা নয় বলে জানিয়েছে ৯৬.৬৭% উত্তরদাতা।

সুতরাং, সামাজিক ক্ষেত্রে কটুক্তি সমস্যা অন্য সকল সমস্যা থেকে বেশি। তবুও সামাজিক সমস্যার ক্ষেত্রে বেশির ভাগ উত্তরদাতাই সমস্যা নয় বলে উল্লেখ করেছে।

যাতায়াত সমস্যা

যাতায়াত সমস্যার মধ্যে রয়েছে যানবাহন সমস্যা, কটুক্তি এবং যৌন নির্যাতন। যাতায়াত সমস্যার ধরণ বিশ্লেষণে দেখা যায় যানবাহনে সমস্যা হয় ৭৩% উত্তরদাতার। এর মধ্যে খুব সমস্যা হয় ৪১.৬৭% উত্তরদাতার এবং মোটামুটি সমস্যা হয় ৩১.৩৩% উত্তরদাতার। বাকি ২৭% উত্তরদাতার সমস্যা হয় না। যাতায়াতের সময় কটুক্তির সম্মুখীন হয় ৩৩.৮৩% উত্তরদাতা। এর মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ৫.৮৩% এবং মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ২৮% উত্তরদাতা। একেবারে সমস্যায় পড়ে না ৬৬.১৭% উত্তরদাতা। যৌন নির্যাতন সম্পর্কিত মতামতে খুব সমস্যা হয় এরূপ মতামত আসেনি, মোটামুটি সমস্যা হয় ২০% উত্তরদাতার, একেবারের সমস্যা হয় না ৮০% উত্তরদাতার।

সুতরাং যাতায়াত ক্ষেত্রের সমস্যাটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, যাদের নির্দিষ্ট বা নিজস্ব কোন পরিবহন নেই তারা প্রায় প্রত্যেকে যাতায়াত খুব সমস্যা বলে জানিয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

কর্মক্ষেত্রের সমস্যা

কর্মক্ষেত্রে সমস্যাগুলোর মধ্যে রয়েছে লিঙ্গ বৈষম্য, পারিশ্রমিক বৈষম্য, বসের হয়রানি, যৌন নীপিড়ন, পদবী সমস্যা, মতামত গ্রহণ না করা, অবজ্ঞা করা, সুযোগ-সুবিধা না দেয়া, ডে-কেয়ার সেন্টার না থাকা ও অন্যান্য।

কর্মক্ষেত্রে সমস্যা বিশ্লেষণে দেখা যায় লিঙ্গ বৈষম্যের কারণে ১০.১৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যার সম্মুখীন হয়, ২৭.৩৩% উত্তরদাতা মোটামুটি সমস্যার সম্মুখীন হয় এবং একেবারেই সমস্যা হয় না ৬২.৫% উত্তরদাতার। পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হয় অনেক মহিলা । এক্ষেত্রে দেখা যায় খুব সমস্যা হয় ১৩.৩৩% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৯.৫% উত্তরদাতার এবং ৬৭.১৭% উত্তরদাতা সমস্যা হয় না বলে জানিয়েছে। বসের হয়রানির কারণে খুব সমস্যা হয় ৫.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১০.৩৩% উত্তরদাতার এবং ৮৪% উত্তরদাতা সমস্যা নয় বলে জানিয়েছে। কর্মক্ষেত্রে যৌন নীপিড়নের ক্ষেত্রে খুব সমস্যা হয় ০.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৬% উত্তরদাতার, একেবারেই সমস্যা হয় না ৯৩.৩৩% উত্তরদাতার। পদবী সংক্রান্ত সমস্যায় ৯.৩৩% উত্তরদাতার মতে খুব সমস্যা হয়, ১৯.৩৩% উত্তরদাতার মতে মোটামুটি সমস্যা হয়, একেবারেই সমস্যা হয় না ৭১.৩৩% উত্তরদাতার মতে। মতামত গ্রহণ না করা সংক্রান্ত সমস্যায় খুব সমস্যা হয় ২৬.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৩২.৫% উত্তরদাতার, একেবারেই সমস্যা হয় না ৪০.৮৩% উত্তরদাতা। অবজ্ঞা করা জাতীয় সমস্যায় ২৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, ২২.৬৭% মোটামুটি সমস্যায় পড়ে এবং ৫০.৩৩% উত্তরদাতা একেবারেই সমস্যায় পড়ে না। সুযোগ সুবিধা না দেয়ায় খুব সমস্যায় পড়ে ২৮.১৭% উত্তরদাতা, মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ২৮.৬৭% এবং একেবারেই সমস্যায় পড়ে না ৪৩.১৭% উত্তরদাতা। ডে-কেয়ার সেন্টার না থাকা জাতীয় সমস্যার কথা উল্লেখ করেছে এমন ১০০% উত্তরদাতার মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ২৪% উত্তরদাতা, মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ১১.৮৩% উত্তরদাতা, একেবারেই সমস্যা হয় না ৬৪.১৭% উত্তরদাতার। কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য সমস্যা সংক্রান্ত মতামত রয়েছে এমন ১০০% উত্তরদাতার মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ৪%, মোটামুটি সমস্যায পড়ে ২.১৭% এবং একেবারেই সমস্যা হয় না ৯৩.৮৩% উত্তরদাতার।

সুতরাং কর্মক্ষেত্রে সকল সমস্যাগুলোর মধ্যে মতামত গ্রহণ না করা, অবজ্ঞা করা, সুযোগ-সুবিধা না দেয়া ইত্যাদি সমস্যাগুলো সম্পর্কে বেশির ভাগ উত্তরদাতা সমস্যা বলে জানিয়েছে। (সারণী-৪.১০)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী- ৪.১০
পেশাগত কারণে সমস্যার ধরণ

সমস্যার ধরণ	সমস্যা	সমস্যা		মোটমুটি সমস্যা		সমস্যা নয়		মোট	
		সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
পারিবারিক	ভুল বোঝাবুঝি	৬৫	১০.৮৩	২০৪	৩৪	৩৩১	৫৫.১৭	৬০০	১০০
	অশান্তি	৮২	১৩.৬৭	১৪৬	২৪.৩৩	৩৭২	৬২	৬০০	১০০
	নির্যাতন	৩১	৫.১৭	৮৬	১৪.৩৩	৪৮৩	৮০.৫	৬০০	১০০
	অন্যান্য	৪	০.৬৭	৩৫	৫.৮৩	৫৬১	৯৩.৫	৬০০	১০০
সামাজিক	কুৎসা	২১	৩.৫	৭৯	১৩.১৭	৫০০	৮৩.৩৩	৬০০	১০০
	কটূক্তি	৪০	৬.৬৭	১৯২	৩২	৩৬৮	৬১.৩৩	৬০০	১০০
	নির্যাতন	৮	১.৩৩	২৪	৪	৫৬৮	৯৪.৬৭	৬০০	১০০
	অন্যান্য	৪	০.৬৭	১৬	২.৬৭	৫৮০	৯৬.৬৭	৬০০	১০০
যাতায়াত	যানবাহনের সমস্যা	২৫০	৪১.৬৭	১৮৮	৩১.৩৩	১৬২	২৭	৬০০	১০০
	কটূক্তি	৩৫	৫.৮৩	১৬৮	২৮	৩৯৭	৬৬.১৭	৬০০	১০০
	যৌন নির্যাতন	-	-	১২০	২০	৪৮০	৮০	৬০০	১০০
কর্মক্ষেত্রের সমস্যা	লিঙ্গ বৈষম্য	৬১	১০.১৭	১৬৪	২৭.৩৩	৩৭৫	৬২.৫	৬০০	১০০
	পারিশ্রমিক বৈষম্য	৮০	১৩.৩৩	১১৭	১৯.৫	৪০৩	৬৭.১৭	৬০০	১০০
	বসের হয়রানি	৩৪	৫.৬৭	৬২	১০.৩৩	৫০৪	৮৪	৬০০	১০০
	যৌন নীপিড়ন	৪	০.৬৭	৩৬	৬	৫৬০	৯৩.৩৩	৬০০	১০০
	পদবী সমস্যা	৫৬	৯.৩৩	১১৬	১৯.৩৩	৪২৮	৭১.৩৩	৬০০	১০০
	মতামত গ্রহণ না করা	১৬০	২৬.৬৭	১৯৫	৩২.৫	২৪৫	৪০.৮৩	৬০০	১০০
	অবজ্ঞা করা	১৬২	২৭	১৩৬	২২.৬৭	৩০২	৫০.৩৩	৬০০	১০০
	সুযোগ সুবিধা না দেয়া	১৬৯	২৮.১৭	১৭২	২৮.৬৭	২৫৯	৪৩.১৭	৬০০	১০০
	ডে-কেয়ার সমস্যা	১৪৪	২৪	৭১	১১.৮৩	৩৮৫	৬৪.১৭	৬০০	১০০
	অন্যান্য (উল্লেখ করুন)	২৪	৪	১৩	২.১৭	৫৬৩	৯৩.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.১১ উত্তরদাতাদের মাসিক (নিজস্ব ও পরিবারের) আয়ের সাথে সমস্যার ধরণ

সারণী নং ৪.১১ তে উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ও পরিবারের মাসিক আয়ের সাথে পরিবারের সমস্যার ধরণ সংক্রান্ত তথ্য দেখানো হয়েছে। প্রদত্ত সারণী বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, যে সকল উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকার মধ্যে তাদের সর্বাধিক ১৬.৬৭%-এর ভুল বোঝাবুঝি রয়েছে এবং ১৬.১৭% উত্তরদাতাদের মতে ভুল বুঝাবুঝির হয় না। পরিবারের মোট মাসিক আয় বিশ্লেষণে দেখা যায়, ভুল বোঝাবুঝির ক্ষেত্রে সর্বোচ্চ হ্যাঁ বোধক মতামত দিয়েছেন ১৩.৬৭% উত্তরদাতা এবং ১০.৩৩% উত্তরদাতা ভুল বোঝাবুঝি হয় না বলেছেন। এ সকল উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ০ - ৫,০০০ টাকার মধ্যে। তবে যে সকল উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে এরূপ উত্তরদাতা সর্বাধিক ২২.৫% মতামত দিয়েছে ভুল বোঝাবুঝি হয় না।

অশান্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় যাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকা তাদের মধ্যে অশান্তি হয় ১৩.৬৭%, অশান্তি হয় না ১৯.১৭% উত্তরদাতার। যাদের পারিবারিক মাসিক আয় ০ - ৫,০০০ টাকা এরূপ উত্তরদাতাদের মধ্যে ১৩.১৭% অশান্তি হয় এবং ১০.৮৩% অশান্তি হয় না। যে সকল উত্তরদাতাদের পারিবারিক আয় ২০,০০০ টাকা উর্ধ্বে এরূপ উত্তরদাতাদের ৮.৫% অশান্তি হয় এবং ২৭% অশান্তি হয় না বলে জানিয়েছে।

নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায়, সর্বাধিক ৭.৮৩% উত্তরদাতা যাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকা নির্যাতনের কারণে তারা সমস্যায় ভোগে এবং সমস্যায় ভোগে না একই আয়ভুক্ত ২৫% উত্তরদাতা। পরিবারের মাসিক আয় ০ - ৫,০০০ টাকা যাদের, তাদের মতে ৬% নির্যাতনের কারণে সমস্যায় ভোগে ১৮% সমস্যায় ভোগে না। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে পারিবারিক আয় সম্পন্ন ৫.১৭% উত্তরদাতারা নির্যাতন সমস্যায় হ্যাঁ এবং ৩০.৩৩% উত্তরদাতা নির্যাতন না উত্তর দিয়েছে।

পারিবারিক অন্যান্য সমস্যার ক্ষেত্রে দেখা যায় ০ - ৩,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন ২.৮৩% হ্যাঁ এবং ৩০% অন্যান্য সমস্যায় ভোগে না বলে জানিয়েছে। ০ - ৫,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন পরিবারে ০.৬৭% উত্তরদাতা অন্যান্য সমস্যায় ভোগে এবং ২৩.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য সমস্যায় ভোগে না। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয় সম্পন্ন উত্তরদাতার ২.৫% অন্যান্য সমস্যায় ভোগে এবং ৩৩% অন্যান্য কোন সমস্যায় ভোগে না।

Dhaka University Institutional Repository

সারণী- ৪.১১
উত্তরদাতাদের মাসিক (নিজস্ব ও পরিবারের) আয়ের সাথে সমস্যা সংক্রান্ত

পারিবারিক সমস্যার ধরণ \ আয়		নিজস্ব আয়												পরিবারের আয়											
		০-৩০০০		৩০০০-৬০০০		৬০০০-৯০০০		৯০০০-১২০০০		১২০০০ এর উর্ধ্বে		মোট		০-৫০০০		৫০০০-১০০০০		১০০০০-১৫০০০		১৫০০০-২০০০০		২০০০০এর উর্ধ্বে		মোট	
ভুল বোঝাবুঝি	হ্যাঁ	১০০	১৬.৬৭	৭১	১১.৮৩	৩৭	৬.১৭	৩২	৫.৩৩	২৯	৪.৮৩	২৬৯	৪৪.৮৩	৮২	১৩.৬৭	৫৬	৯.৩৩	৩৫	৫.৮৩	১৮	৩	৭৮	১৩	২৬৯	৪৪.৮৩
	না	৯৭	১৬.১৭	৬৭	১১.১৭	৬৫	১০.৮৩	৫৯	৯.৮৩	৪৩	৭.১৭	৩৩১	৫৫.১৭	৬২	১০.৩৩	৫৮	৯.৬৭	৪৪	৭.৩৩	৩২	৫.৩৩	১৩৫	২২.৫	৩৩১	৫৫.১৭
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০	১৪৪	২৪	১৪৪	১৯	৭৯	১৩.১৭	৫০	৮.৩৩	২১৩	৩৫.৫	৬০০	১০০
অশান্তি	হ্যাঁ	৮২	১৩.৬৭	৬১	১০.১৭	৩৪	৫.৬৭	২৫	৪.১৭	২৬	৪.৩৩	২২৮	৩৮	৭৯	১৩.১৭	৫৬	৯.৩৩	২৫	৪.১৭	১৭	২.৮৩	৫১	৮.৫	২২৮	৩৮
	না	১১৫	১৯.১৭	৭৭	১২.৮৩	৬৮	১১.৩৩	৬৬	১১	৪৬	৭.৬৭	৩৭২	৬২	৬৫	১০.৮৩	৫৮	৯.৬৭	৫৪	৯	৩৩	৫.৫	১৬২	২৭	৩৭২	৬২
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০	১৪৪	২৪	১১৪	১৯	৭৯	১৩.১৭	৫০	৮.৩৩	২১৩	৩৫.৫	৬০০	১০০
নির্যাতন	হ্যাঁ	৪৭	৭.৮৩	২৩	৩.৮৩	১৮	৩	১৪	২.৩৪	১৫	২.৫	১১৭	১৯.৫	৩৬	৬	২২	৩.৬৭	১৮	৩	১০	১.৬৭	৩১	৫.১৭	১১৭	১৯.৫
	না	১৫০	২৫	১১৫	১৯.১৭	৮৪	১৪	৭৭	১২.৮৩	৫৭	৯.৫	৪৮৩	৮০.৫	১০৮	১৮	৯২	১৫.৩৩	৬১	১০.১৭	৪০	৬.৬৭	১৮২	৩০.৩৩	৪৮৩	৮০.৫
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০	১৪৪	২৪	১১৪	১৯	৭৯	১৩.১৭	৫০	৮.৩৩	২১৩	৩৫.৫	৬০০	১০০
অন্যান্য	হ্যাঁ	১৭	২.৮৩	-	-	১৩	৬.৫	৫	০.৮৪	৪	০.৬৭	৩৯	৬.৫	৪	০.৬৭	৫	০.৮৩	৩	০.৫	১২	২	১৫	২.৫	৩৯	৬৫
	না	১৮০	৩০	১৩৮	২৩	৮৯	১৪.৮৩	৮৬	১৪.৩৩	৬৮	১১.৩৩	৫৬১	৯৩.৫	১৪০	২৩.৩৩	১০৯	১৮.১৭	৭৬	১২.৩৭	৩৮	৬.৩৩	১৯৮	৩৩	৫৬১	৯৩.৫
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০	১৪৪	২৪	১১৪	১৯	৭৯	১৩.১৭	৫০	৮.৩৩	২১৩	৩৫.৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.১২ উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় এবং কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

বিশ শতকের শেষ দিন পর্যন্ত মহিলা-পুরুষ শ্রম বৈষম্য ছিল পেশাগত ও মজুরীগত। লক্ষ্য করা গেছে সামাজিক ও শ্রমিক সংগঠনে পুরুষ প্রাধান্য। বিশেষ বিশেষ পেশায় মেয়েদের ভিড়, শারীরিক কারণে বিশেষত প্রসবকালীন ছুটি, প্রতিকূল অবস্থায় ঝুকিঁ গ্রহণে অপারগতা, পর্দানশীলতার জন্য সর্বশক্তি নিয়োগে অক্ষমতা, স্থানান্তর, বদলি ইত্যাদি কারণে মালিকরা মহিলা নিয়োগের ক্ষেত্রে বৈষম্য দেখাতো। তাছাড়া মহিলা শ্রমিক কম-বেশি লিঙ্গ বৈষম্যের শিকার হয়। তাহলে দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রে মহিলারা যেমন বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির শিকার হয়। তেমনি মৌলিক অধিকার লংঘনেরও শিকার হয়। এই অধিকার লংঘনের মধ্যে সরকার কর্তৃক নির্ধারিত বেতনের চেয়ে কম বেতন দেয়া, সাপ্তাহিক, নৈমিত্তিক, মেডিকেল ও মাতৃত্ব ছুটি না দেয়া, জোর পূর্বক ওভার টাইম করানো, ওভার টাইমের জন্য বাড়তি কোন বেতন না দেয়া, অস্বাস্থ্যকর পরিবেশে কাজ করানো ইত্যাদি।

উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্য জাতীয় সমস্যায় পড়ে ৩৭.৫% উত্তরদাতা এবং এ জাতীয় সমস্যায় পড়ে না ৬২.৫% উত্তরদাতা। এই ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে ১২.৫% উত্তরদাতা যাদের আয় ৩,০০০ - ৬,০০০ টাকা এবং ১১.৫% উত্তরদাতা যাদের আয় ০ - ৩,০০০ টাকা। সুতরাং দেখা যাচ্ছে যে, কম আয়ের কর্মজীবী মহিলারা এ ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে এবং সাধারণত নার্সিং, সেল্‌স, নাইট শিফ্‌ট, ওভার টাইম ইত্যাদি সংক্রান্ত কাজের সঙ্গে এরা যুক্ত থাকে।

পারিশ্রমিক বৈষম্যের শিকার হয় ৩২.৮৩% উত্তরদাতা এবং ৬৭.১৭% উত্তরদাতা পারিশ্রমিক বৈষম্যের শিকার হয় না। যে সকল উত্তরদাতা পারিশ্রমিক বৈষম্যের শিকার হয় তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৫.৮৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩০০০ টাকা। বেসরকারী প্রতিষ্ঠান কর্মরত এবং দিন মুজররাই এ ধরণের শিকার হয়।

কর্মক্ষেত্রে বসের হয়রানি সংক্রান্ত সমস্যায় ১৬% উত্তরদাতা বসের হয়রানির শিকার হয় এবং ৮৪% উত্তরদাতা বসের হয়রানির শিকার হয় না। যে সমস্ত উত্তরদাতা বসের হয়রানির শিকার হয় তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৩৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকা। এ থেকে বুঝা যায় বেশি আয়ের চেয়ে কম আয়ের কর্মজীবি মহিলারা বসের হয়রানির বেশি শিকার হয়ে থাকে।

Dhaka University Institutional Repository

যৌন নিপীড়ন জাতীয় সমস্যায় পড়ে ৬.৬৭% উত্তরদাতা এবং ৯৩.৩৩% উত্তরদাতা পড়ে না। এ জাতীয় সমস্যায় যারা পড়ে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২.৫% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকা।

পদবী সমস্যার ক্ষেত্রে ২৮.৬৭% হ্যাঁ এবং ৭১.৩৩% না উত্তর দিয়েছে। এ সমস্যায় যারা পড়ে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১১.৬৭% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকা।

মতামত গ্রহণ না করা ধরণের সমস্যায় ভোগে ৫৯.১৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৮% উত্তরদাতার আয় ৩,০০০ - ৬,০০০ টাকা, ১৬.৬৭% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকা এবং ৪০.৮৩% উত্তরদাতা এ সমস্যায় ভোগে না।

অবজ্ঞা করা ধরণের সমস্যায় ভোগে ৪৯.৬৭% উত্তরদাতা এবং ৫০.৩৩% উত্তরদাতা ভোগে না। এ ধরণের সমস্যায় যারা ভোগে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৭.৬৭% উত্তরতদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকার মধ্যে।

সুযোগ-সুবিধা না দেয়ায় সমস্যায় ভোগে ৫৬.৮৩% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২০.৬৭% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকা।

ডে-কেয়ার সংক্রান্ত সমস্যার কথা বলেছেন ৩৫.৮৩% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৬৭% উত্তরদাতার আয় ৩০০০ - ৬০০০ টাকা এবং ৮.৮৩% উত্তরদাতার আয় ০ - ৩,০০০ টাকা।

কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য সমস্যার কথা বলেছে ৬.২৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০ - ৩,০০০ টাকা।

সুতরাং উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সংক্রান্ত সারণীটির বিশ্লেষণ থেকে বলা যায় যে, নিম্ন আয় সম্পন্ন কর্মজীবী মহিলারাই কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে থাকে। অথবা এভাবেও বলা যায় যে, তারা সমস্যা গুলি সহজেই স্বীকার করে থাকে। তবে অন্যান্যদের ক্ষেত্রেও সমস্যা হয়। তবে তারা সহজে লোক লজ্জার ভয়ে তা প্রকাশ করে না। (সারণী-৪.১২)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী-৪.১২
উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় এবং কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

নিজস্ব আয় (মাসিক) / কর্মক্ষেত্রে সমস্যা		০-৩০০০		৩০০০-৬০০০%		৬০০০-৯০০০%		৯০০০-১২০০০%		১২০০০ এর উর্দ্ধে		মোট	
		সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
লিঙ্গ বৈষম্য	হ্যা	৬৯	১১.৫	৭৫	১২.৫	৩৩	৫.৫	২৩	৩.৮৩	২৫	৪.১৭	২২৫	৩৭.৫
	না	১২৮	২১.৩৩	৬৩	১০.৫	৬৯	১১.৫	৬৮	১১.৩৩	৪৭	৭.৮৩	৩৭৫	৬২.৫
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
পারিশ্রমিক বৈষম্য	হ্যা	৯৫	১৫.৮৩	৪৬	৭.৬৭	৩০	৫	১০	১.৬৭	১৬	২.৬৭	১৯৭	৩২.৮৩
	না	১০২	১৭	৯২	১৫.৩৩	৭২	১২	৮১	১৩.৫	৫৬	৯.৩৩	৪০৩	৬৭.১৭
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
বসের হয়রানি	হ্যা	৫৬	৯.৩৩	১৬	২.৬৭	৫	০.৮৩	৪	০.৬৭	১৫	২.৫	৯৬	১৬
	না	১৪১	২৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	৮৭	১৪.৫	৫৭	৯.৫	৫০৪	৮৪
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
যৌন নীপিড়ন	হ্যা	১৫	২.৫	৬	১	১০	১.৬৭	৫	০.৮৩	৪	০.৬৭	৪০	৬.৬৭
	না	১৮২	৩০.৩৩	১৩২	২২	৯২	১৫.৩৩	৮৬	১৪.৩৩	৬৮	১১.৩৩	৫৬০	৯৩.৩৩
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
পদবী সমস্যা	হ্যা	৭০	১১.৬৭	৪২	৭	২২	৩.৬৭	২৫	৪.১৭	১৩	২.১৭	১৭২	২৮.৬৭
	না	১২৭	২১.১৬	৯৬	১৬	৮০	১৩.৩৩	৬৬	১১	৫৯	৯.৮৩	৪২৮	৭১.৩৩
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
মতামত গ্রহণ না করা	হ্যা	১০০	১৬.৬৭	১০৮	১৮	৫৩	৮.৮৩	৪৩	৭.১৭	৫১	৮.৫	৩৫৫	৫৯.১৭
	না	৯৭	১৬.১৭	৩০	৫	৪৯	৮.১৭	৪৮	৮	২১	৩.৫	২৪৫	৪০.৮৩
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
অবজ্ঞা করা	হ্যা	১০৬	১৭.৬৭	৭৫	১২.৫	৪৪	৭.৩৩	২৮	৪.৬৭	৪৫	৭.৫	২৯৮	৪৯.৬৭
	না	৯১	১৫.১৭	৬৩	১০.৫	৫৮	৯.৬৭	৬৩	১০.৫	২৭	৪.৫	৩০২	৫০.৩৩
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
সুযোগ সুবিধা না দেয়া	হ্যা	১২৪	২০.৬৭	৮৮	১৪.৬৭	৪৯	৮.১৭	৩৮	৬.৩৩	৪২	৭	৩৪১	৫৬.৮৩
	না	৭৩	১২.১৭	৫০	৮.৩৩	৫৩	৮.৮৩	৫৩	৮.৮৩	৩০	৫	২৫৯	৪৩.১৭
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
ডে-কেয়ার সমস্যা	হ্যা	৫৩	৮.৮৩	৫৮	৯.৬৭	৪১	৬.৮৩	২৭	৪.৫	৩৬	৬	২১৫	৩৫.৮৩
	না	১৪৪	২৪	৮০	১৩.৩৩	৬১	১০.১৭	৬৪	১০.৬৭	৩৬	৬	৩৮৫	৬৪.১৭
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.১৭	৭২	১২	৬০০	১০০
অন্যান্য	হ্যা	১২	২	-	-	৬	১	৩	০.৫	১৬	২.৬৭	৩৭	৬.১৭
	না	১৮৫	৩০.৮৩	১৩৮	২৩	৯৬	১৬	৮৮	১৪.৬৭	৫৬	৯.৩৩	৫৬৩	৯৩.৮৩
	মোট	১৯৭	৩২.৮৩	১৩৮	২৩	১০২	১৭	৯১	১৫.৫	৭২	১২	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৪.১৩ প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত মতামত

প্রত্যেক মানুষের মূল্যবোধ, প্রত্যাশা স্বতন্ত্র এবং প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেই রয়েছে নিয়ম-নীতির ভিন্নতা। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের প্রকৃতি অনুযায়ী রয়েছে কিছু সুনির্দিষ্ট সময় ও নিয়মনীতি। প্রতিষ্ঠানের নিয়োগপ্রাপ্ত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের সকল নিয়ম-নীতির প্রতি আনুগত্য প্রকাশ করে থাকে। তারপরেও দেখা যায় ইচ্ছার বিরুদ্ধে অনেক কাজ চাপিয়ে দেয়া হয় এবং অনিচ্ছা সত্ত্বেও সে কাজগুলো করতে হয়। এ ধরণের কাজে কোন অনুপ্রেরণা থাকে না এবং ফলাফলও ভাল হয় না। ফলে কাজে মানসিক তৃপ্তি পাওয়া যায় না।

চিত্রঃ গার্মেন্টস-এ কর্মরত মহিলা

প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত ৪.১৩ নং সারণীটি পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৭৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কাজ করতে হয় না।

অন্যদিকে সর্বনিম্ন ২৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে অনেক সময় কাজ করতে হয়। এদের মধ্যে ৭% সরকারী, ১০.৮৩% বেসরকারী এবং ৭.১৭% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের ধরণের কথা উল্লেখ করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

৪.১৩ প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত মতামত

প্রত্যেক মানুষের মূল্যবোধ, প্রত্যাশা স্বতন্ত্র এবং প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেই রয়েছে নিয়ম-নীতির ভিন্নতা। প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের প্রকৃতি অনুযায়ী রয়েছে কিছু সুনির্দিষ্ট সময় ও নিয়মনীতি। প্রতিষ্ঠানের নিয়োগপ্রাপ্ত সকল কর্মকর্তা ও কর্মচারী প্রতিষ্ঠানের সকল নিয়ম-নীতির প্রতি আনুগত্য প্রকাশ করে থাকে। তারপরেও দেখা যায় ইচ্ছার বিরুদ্ধে অনেক কাজ চাপিয়ে দেয়া হয় এবং অনিচ্ছা সত্ত্বেও সে কাজগুলো করতে হয়। এ ধরণের কাজে কোন অনুপ্রেরণা থাকে না এবং ফলাফলও ভাল হয় না। ফলে কাজে মানসিক তৃপ্তি পাওয়া যায় না।

চিত্রঃ গার্মেন্টস-এ কর্মরত মহিলা

প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত ৪.১৩ নং সারণীটি পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৭৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কাজ করতে হয় না।

অন্যদিকে সর্বনিম্ন ২৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে অনেক সময় কাজ করতে হয়। এদের মধ্যে ৭% সরকারী, ১০.৮৩% বেসরকারী এবং ৭.১৭% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের ধরণের কথা উল্লেখ করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ বলতে ওভার টাইম, ছুটির দিনে অফিসে যাওয়া, একজনের কাজ অন্যজনের উপর চাপিয়ে দেয়া ইত্যাদিকে বুঝানো হয়েছে।

সরকারী চাকরির প্রতি মহিলাদের আকর্ষন বেশি। কারণ এখানে সকল নিয়ম-কানুন সকলের জন্যই এক। বেতন, প্রমোশন, অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা সকলেই সমানভাবে ভোগ করে থাকে। নির্দিষ্ট সময়ের বেশি কাউকেই থাকতে হয় না। (সারণী-৪.১৩)

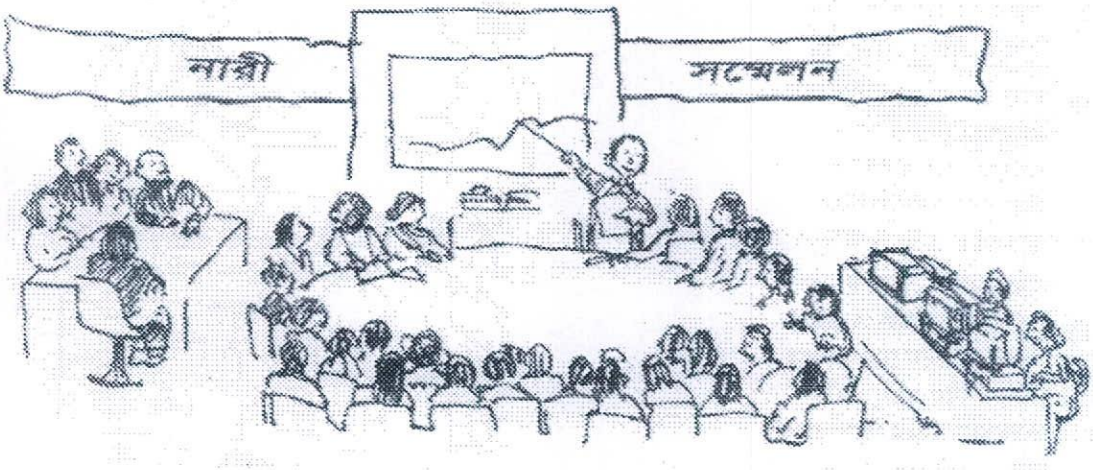
সারনী নং-৪.১৩
প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত মতামত

মতামত / প্রতিষ্ঠানের ধরণ	হ্যাঁ		না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
সরকারী	৪২	৭	১৫৮	২৬.৩৩	২০০	৩৩.৩৩
বেসরকারী	৬৫	১০.৮৩	১৩৫	২২.৫০	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	৪৩	৭.১৭	১৫৭	২৬.১৭	২০০	৩৩.৩৩
মোট	১৫০	২৫	৪৫০	৭৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

পঞ্চম অধ্যায়

আইনগত অধিকার সম্পর্কে অবগতি



Dhaka University Institutional Repository

পঞ্চম অধ্যায়
আইনগত অধিকার সম্পর্কে অবগতি

বিগত কয়েক দশক ধরে মহিলারা কর্মজীবী হিসাবে তাদের অধিকারের জন্য সংগঠিত হচ্ছে এবং লড়াই করছে। এজন্য তাদের পুরুষ কর্মজীবীদের প্রমাগত ধারণার বাইরে বেরিয়ে আসতে হয়েছে এবং যুদ্ধ করতে হয়েছে নারী-পুরুষ বৈষম্যের বিরুদ্ধে, একই সময়ে শ্রমিক ও মা হবার অধিকারের জন্য ও কর্মক্ষেত্রে পুরুষদের সমানে-সমান ভাগ পাবার অধিকারের জন্য।

জাতিসংঘ সনদ, বিশেষত ILO এর সুপারিশমালায় কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের প্রতি সমান আচরণ ও সম-অধিকারের কথা স্বীকৃত হয়েছে। ১৯৫১ সালে **সম-পারিতোষিক কনভেনশন** গৃহীত হয়। এই কনভেনশনে বলা হয়- যে কাজ মেয়েরা করে সে কাজ পুরুষদের কাজের চেয়ে কম মূল্যমানের ভাবা হয়, কাজেই প্রথাগত ভাবে যে কাজগুলো মেয়েরা করে তার পুর্নমূল্যায়ন করা প্রয়োজন। ১৯৫২ সালে মহিলাদের অধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে ১২ সপ্তাহের সবেতন মাতৃত্ব ছুটির জন্য **মাতৃত্ব নিরাপত্তা কনভেনশন** গৃহীত হয়। এর অধীনে অন্তঃসত্বা বা মাতৃত্ব ছুটির মাঝে চাকরিচ্যুতি নিষিদ্ধ। ১৯৫৮ সালে **বৈষম্য (নিযুক্তি ও পেশা) কনভেশন** গৃহীত হয়। এর ব্যাখ্যায় গোষ্ঠী, বর্ণ, লিঙ্গ, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতীয়তা বা সামাজিক উৎস এবং তজ্জাত পার্থক্য ভিত্তিক কোন রকম পক্ষপাতিত্ব ও বিরুদ্ধ আচরণ বাতিল ঘোষণা এবং পেশা গ্রহণ ও নিযুক্তির ক্ষেত্রে সম-আচরণ ও সম-সুযোগ নিশ্চিত করা হয়। ১৯৭৫ সালে আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনে মহিলা শ্রমিকদের প্রতি সম-আচরণ ও সম-সুযোগের ILO ঘোষণা গৃহীত হয়। ঘোষণায় বলা হয়-

নারীর কাজের অধিকার নিশ্চিত করা।
সামাজিক জীবনে, পরিবারে ও কর্মক্ষেত্রে নারীর সমান কর্মসুযোগের ধারণাকে লালন করা এবং সর্ব সাধারণকে উৎসাহিত ও শিক্ষিত করে তোলা।
ছেলে এবং মেয়ে যে একই রূপের ও গুণমানের শিক্ষায় শিক্ষিত হয়ে ওঠে, সেই সত্যকে সততার সঙ্গে তুলে ধরা।
নিযুক্তি বিজ্ঞপ্তিতে লিঙ্গ উল্লেখ নিষিদ্ধ করা।

Dhaka University Institutional Repository

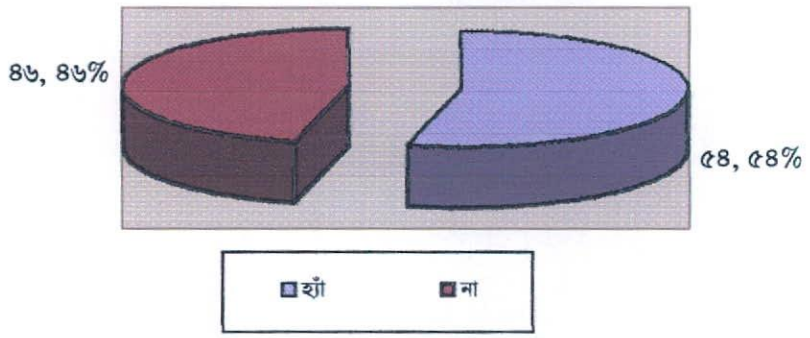
অনেক উচ্চশিক্ষিত, উচ্চ পদস্থ কর্মজীবী মহিলা বিভিন্ন দায়িত্বপূর্ণ পদে নিযুক্ত রয়েছে। তাদের মধ্যে অনেকেই জানে না কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হবে বা কাদের সাহায্য নিতে হবে। মূলত আমাদের দেশের কর্মজীবী মহিলাদের অসচেতনতা, ভয়, দ্বিধা, উৎকণ্ঠা, আগ্রহের অভাব ইত্যাদি তাদের সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্র চিহ্নিত করণে অসুবিধা সৃষ্টি করে। (সারণী-৫.১)

চিত্র-সাংবাদিক সম্মেলনে মহিলা নেত্রীবৃন্দ

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৫.১
কর্মক্ষেত্রে সমস্যা সমাধানে যাওয়া সংক্রান্ত

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা হার	মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	মোট উত্তরদাতার শতকরা হার
হ্যাঁ	৩২৪	৫৪	পিতামাতার কাছে	২৪	৪
			বন্ধুদের কাছে	৩০	৫
			পুলিশের কাছে	৭	১.১৭
			নেতাদের কাছে	২৯	৪.৮৩
			সমাজ কর্মীদের কাছে	২৫	৪.১৭
			নারী নেত্রীদের কাছে	২৭	৪.৫
			অন্যান্য	১৮২	৩০.৩৩
না	২৭৬	৪৬	-	-	-
মোট	৬০০	১০০	-	-	-



Dhaka University Institutional Repository

৫.২ উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধান সংক্রান্ত মতামত

বাংলাদেশের শ্রম আইনগুলো পুরোনো। সংস্কারের অভাবে নারীর ন্যায় বিচার প্রাপ্তির ব্যবস্থা এ আইনে নেই। মহিলা শ্রমিকদের আইন সম্পর্কে অজ্ঞতা, প্রতিবাদ করার মত সাহসের অভাব, আত্মসচেতনতার অভাব এবং মালিকদের অধিক মুনাফা লাভের জন্য শ্রম আইনগুলি লংঘিত হচ্ছে। তাই এ সকল সমস্যা সমাধানে নারীদের শিক্ষার প্রয়োজন।

শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধান সংক্রান্ত সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, অধিকাংশ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মজীবী মহিলা। এদের মধ্যে ২২.৩৪% সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হয় তা জানে এবং ১২.৩৩% উত্তরদাতা তা জানে না। ২২.৩৪% উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বাধিক ১৫.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্যদের কাছে, ২.৫% সমাজকর্মী, ১.৬৭% নারী নেত্রী, ১.৫% নেতা, ০.৫% পিতামাতা এবংসর্বনিম্ন ০.৩৩% বন্ধুদের কাছে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানের জন্য যায়। স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের কেউই কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে পুলিশের কাছে যায় না।

সুতরাং দেখা যায় যে, শিক্ষা মানুষের প্রজ্ঞা, দক্ষতা, সচেতনতা বৃদ্ধির পাশাপাশি মানুষকে পরিবেশের সাথে মানিয়ে চলতে সহায়তা করে। তাই শিক্ষিত মানুষ বিভিন্ন সমস্যা, দ্বন্দ্ব, মতবিরোধ, জটিলতা ইত্যাদি এড়িয়ে নিজস্ব যোগ্যতা ও গুণাবলীতে পরিবেশকে নিজের আয়ত্ত্বে নিয়ে আসে।

Dhaka University Institutional Repository

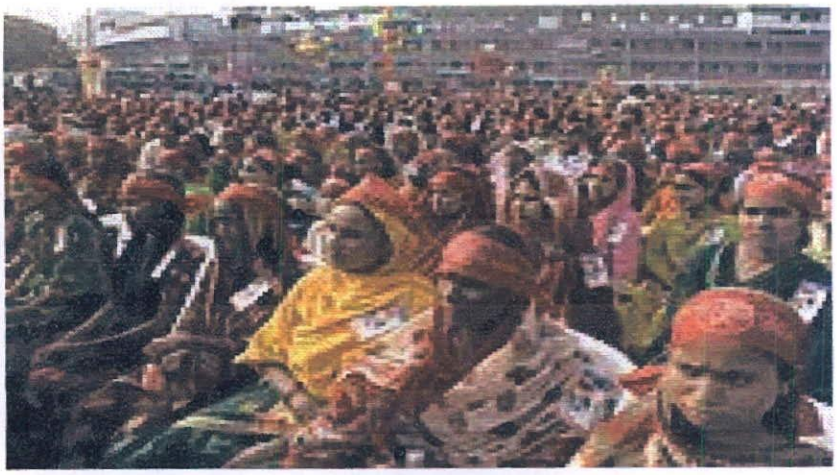
সারণী নং-৫.২
উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধান সংক্রান্ত মতামত

মতামত / শিক্ষাগত যোগ্যতা	হ্যাঁ														না		মোট	
	পিতা-মাতা		বন্ধু		পুলিশ		নেতা		সমাজকর্মী		নারীনেত্রী		অন্যান্য					
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষক	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	১৪	২.৩৩	৪৩	৭.১৭	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	৫	০.৮৩	-	-	৭	১.১৭	-	-	২	০.৩৩	-	-	১২	২.১৭	৪৯	৮.১৭	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	২	০.৩৩	৩	০.৫	-	-	২	০.৩৩	৭	১.১৭	-	-	১৬	২.৬৭	৪৯	৮.১৭	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	১	০.১৭	৪	০.৬৭	-	-	৩	০.৫	১	০.১৭	৪	০.৬৭	৯	১.৫	৩৯	৬.৫	৬১	১০.১৬
স্নাতক	৮	১.৩৩	১৩	২.১৭	-	-	১২	২	-	-	-	-	২৯	৪.৮৩	১০	১.৬৭	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	৩	০.৫	২	০.৩৩	-	-	৯	১.৫	১৫	২.৫	১০	১.৬৭	৯৫	১৫.৮৩	৭৪	১২.৩৩	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	৫	০.৮৩	৮	১.৩৩	-	-	৩	০.৫	-	-	১৩	২.১৭	৬	১	১২	২	৪৭	৭.৮৩
মোট	২৪	৪	৩০	৫	৭	১.১৭	২৯	৪.৮৩	২৫	৪.১৭	২৭	৪.৫	১৮২	৩০.৩৩	২৭৬	৪৬	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৫.৩ নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরের সাথে প্রতিষ্ঠানের ধরণের সম্পর্ক

নারী প্রতি বৈষম্য বাংলাদেশের সংবিধান বিরোধী। কারণ সংবিধান অনুযায়ী নারী-পুরুষের অধিকার সমান। প্রকৃতপক্ষে বাস্তবে এর কোন মিল নেই। তবে এই অধিকার কার্যকর করার জন্য অনেক প্রতিষ্ঠান নিরলসভাবে প্রচেষ্টা চালিয়ে যাচ্ছে। তারপরও রয়েছে নিয়োগ, যোগদান, পদোন্নতি ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের বৈষম্য।



চিত্র-অধিকার আধায়ের জন্য কর্মজীবী মহিলাদের সংগ্রাম

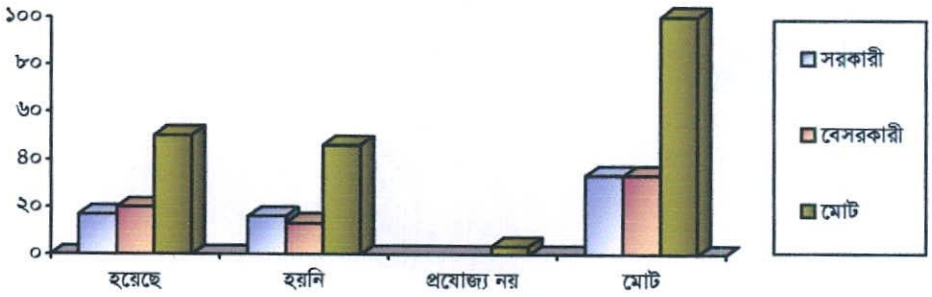
২০০ জন করে সরকারী, বেসরকারী ও অন্যান্য অর্থাৎ সায়ত্বশাসিত, আধাসরকারী সংস্থায় কর্মরত মহিলাদের উপর জরিপ চালিয়ে দেখা গেছে যে, বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের ২০% উত্তরদাতার মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৩.৩৩% এর মতে সমান অধিকার কার্যকরী হয়নি। সরকারী প্রতিষ্ঠানের কর্মরত মহিলাদের ১৭.১৭% এর মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৬.১৭% উত্তরদাতার মতে হয়নি। অন্যান্য সংস্থায় কর্মরত ১৩% উত্তরদাতাদের মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৬.৫% এর মতে হয়নি। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ৩.৮৩% কর্মজীবী মহিলা প্রযোজ্য নয় বলে উল্লেখ করেছে। নারী ইস্যু নিয়ে বিভিন্ন দাবী-দাওয়া আন্দোলনের প্রেক্ষিতে দিন দিন নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হতে চলেছে। ৫০.১৭% উত্তরদাতার মতে সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ৪৬%-এর মতে হয়নি।

Dhaka University Institutional Repository

নারী শ্রমিকের সাথে পুরুষ শ্রমিকের বৈষম্য দূরীকরণের প্রচেষ্টায় আন্তজার্তিক শ্রম সংস্থার অবদান সবচেয়ে বেশি। ১৯১৯ সালে এটি গঠিত হবার সময় এর গঠনতন্ত্রে নারী ও পুরুষ শ্রমিকের প্রতি সমান আচরণ এবং সমকাজের জন্য সম পারিশ্রমিক অন্তর্ভুক্ত করা হয়। (সারণী-৫.৩)

সারণী- ৫.৩
নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরের সাথে প্রতিষ্ঠানের ধরণের সম্পর্ক

অধিকার কার্যকরী / প্রতিষ্ঠানের ধরণ	হয়েছে		হয়নি		প্রযোজ্য নয়		মোট	
	উত্তরদাতার সংখ্যা	%	উত্তরদাতার সংখ্যা	%	উত্তরদাতার সংখ্যা	%	উত্তরদাতার সংখ্যা	%
সরকারী	১০৩	১৭.১৭	৯৭	১৬.১৭	-	-	২০০	৩৩.৩৩
বেসরকারী	১২৩	২০	৮০	১৩.৩৩	-	-	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	৭৮	১৩	৯৯	১৬.৫	২৩	৩.৮৩	২০০	৩৩.৩৩
মোট	৩০১	৫০.১৭	২৭৬	৪৬	২৩	৩.৮৩	৬০০	১০০



৫.৪ শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত

নিজ জীবনযাত্রার মান উন্নয়নে প্রতিটি মানুষের অধিকার রয়েছে। উন্নয়নের অন্তরায় দূরীকরণের লক্ষ্যে কার্যকর আইনী পদক্ষেপ গ্রহণের অধিকারও তার আছে। যদি একজন কর্মজীবী মহিলার অবস্থান ব্যাখ্যা করা হয় তাহলে দেখা যায় প্রথমত তিনি একজন মানুষ। তিনি দেশের নাগরিক, তিনি একজন নারী,

Dhaka University Institutional Repository

একজন শ্রমিক এবং সর্বশেষে নারী শ্রমিক। প্রতিটি ক্ষেত্রেই রয়েছে তার জন্য সুস্পষ্ট আইনের রক্ষা কবজ। সংবিধান তাকে দেশের সকল কর্মকান্ড ও সুযোগ সুবিধা গ্রহণে সমান অংশীদার হিসেবে গণ্য করেছে। সংবিধান, শ্রম আইন এবং সরকার সমর্থিত সকল আন্তর্জার্তিক সনদ ও ILO Convention শ্রমিক হিসাবে তার অধিকার সংরক্ষিত করেছে। এগুলো ছাড়াও নারী হিসাবে সে ভোগ করে বিশেষ কিছু আইনগত অধিকার।

চিত্র- অধিকার প্রতিষ্ঠার উদ্দেশ্যে কর্মজীবী মহিলাদের লড়াই

৫.৪ নং সারণীতে প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী ৫৩.১৭% উত্তরদাতা শ্রম আইনের অধিকার সম্পর্কে জানে না এবং ৪৬.৮৩% উত্তরদাতা জানে। এছাড়াও পরিশিষ্ট সারণী-৮.২.৩ অনুযায়ী দেখা যায় যে সর্বোচ্চ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ২৪.১৭% আইনগত অধিকার সম্পর্কে জানে এবং বাকি ১০.৫% উত্তরদাতা জানে না। আবার ৯.৫% প্রাথমিক শিক্ষায় শিক্ষিত উত্তরদাতাদের মধ্যে ৭.১৭% আইনগত অধিকার সম্পর্কে জানে না এবং বাকি ২.৩৩% জানে।

অতএব, শিক্ষার সাথে সাথে আইনের প্রতি সচেতনতা বৃদ্ধি পায়। শিক্ষা ও আইন সংক্রান্ত জ্ঞান থাকা একজন নারী শ্রমিকের জন্য অত্যন্ত জরুরী। বাংলাদেশে নারী শিক্ষার হার কম বলেই স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, চাকরি সুরক্ষিতকরণ, ছাটাইয়ের বেলায় কর্মচারীদের অধিকার ইত্যাদি মৌলিক গণতান্ত্রিক, মানবাধিকার বিষয়ক উন্নত আইন সম্পর্কে বেশির ভাগ উত্তরদাতাই জানে না।

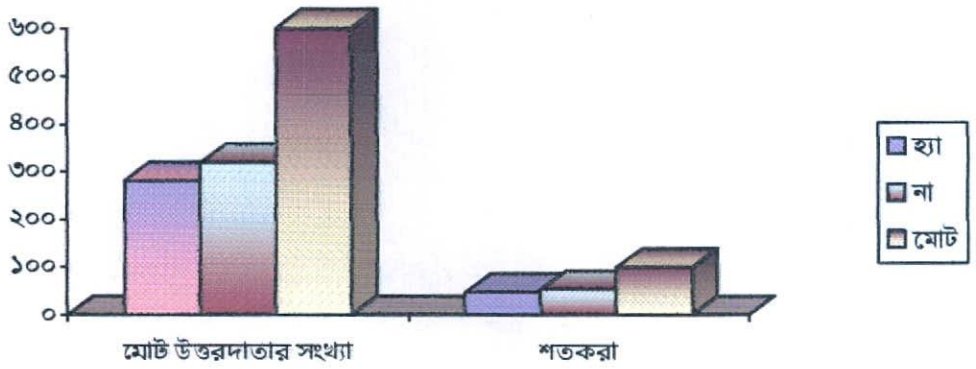
Dhaka University Institutional Repository

এমনকি তারা জানে না ১৯৬৫ সালের কারখানা আইন অনুযায়ী অতিরিক্ত শ্রমের জন্য একজন শ্রমিক তার মজুরির দ্বিগুণ হারে ওভার টাইম পাবে। আইন সংক্রান্ত অজ্ঞতার জন্যই মালিকের বিরুদ্ধে শ্রমিকরা কোন কথা বলতে পারে না এবং ন্যায্য দাবির কথা বললেই চাকরিচ্যুত হয়। ফলে তারা দেশের প্রচলিত শ্রম আইনের যেটুকু সুযোগ-সুবিধা রয়েছে সেটুকুও শ্রমিকদের দেয়া হয় না। দুঃখজনক হলেও সত্য কোন গার্মেন্টস কারখানাতেই শ্রমিকদের জন্য গঠিত নিম্নতম মজুরি বোর্ডের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী বেতন প্রদান করা হয় না।

সারণী- ৫.৪

শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত

শ্রম আইনের অধিকার	মোট উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
হ্যা	২৮১	৪৬.৮৩
না	৩১৯	৫৩.১৭
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

ষষ্ঠ অধ্যায়

পরিবারের সদস্য, আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি

Dhaka University Institutional Repository

ষষ্ঠ অধ্যায়
পরিবারের সদস্য, আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি

৬০ এর শেষ ৭০ দশকের প্রারম্ভে একদল উন্নয়ন বিশারদের আবির্ভাব ঘটে যারা গবেষনার ভিত্তিতে দেখেছেন যে তৃতীয় বিশ্বে যে উন্নয়ন প্রক্রিয়া চলছিলো তাতে নারীরা অর্ন্তঃভূক্ত হতে পারেনি এবং যতক্ষন না নারীা এই প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ করবে, ততক্ষণ সেই সমাজের প্রকৃত উন্নয়ন সম্ভব হবে না। ঘরের বাইরে কাজে নারীর পদচারনা এখন আর নতুন নয়। সংসার সামলে অনেক নারীই এখন জীবন যুদ্ধের লড়াইতে পুরুষের সঙ্গী হচ্ছে। পরিবেশ পরিস্থিতি সামলে নিজের জন্য পরিচয় তৈরি করে নেয়ার এই প্রচেষ্টা নারীকে আত্মতৃপ্তি দিলেও সামাজিক ভাবে তার প্রতি এখনো ছুড়ে দেয়া হচ্ছে অবজ্ঞার তীর। ঘর হলো নারীর জন্য নিরাপদ স্থান। কিন্তু বাস্তবে কখনো কখনো ঘটে এর বিপরীত অবস্থা। এই ঘরে ঘটে থাকে ভয়ংকর সব অমানবিক ঘটনা। ঘরেই কখনো শারীরিক আবার কখনো মানসিক নির্যাতনের শিকার হয় নারীরা।

পরিবার ছাড়াও অনেক সময় বন্ধু-বান্ধব, আত্মীয়-স্বজন, পাড়া-প্রতিবেশী একজন কর্মজীবী মহিলার প্রতি বিরূপ মনোভাব প্রকাশ করে যাচ্ছেন। কখনো করে থাকে নির্মম পরিহাস ও কটুক্তি। যা একজন কর্মজীবী মহিলার সাবলম্বী হওয়ার পথে প্রতিবন্ধক। কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি পরিবারের সদস্য, আত্মীয়-স্বজন ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি জানাই হচ্ছে গবেষণার উদ্দেশ্যে।

Dhaka University Institutional Repository

৬.১ চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত

জ্ঞান, শিক্ষা, সৃজনশীলতা ইত্যাদির পর্যাপ্ততা থাকা সত্ত্বেও অনেক নারী গৃহবন্দী। বিভিন্ন কুসংস্কার, বিধি-নিষেধ এবং ধর্মের দোহাই দিয়ে তাদের চার দেয়ালের ভিতর আবদ্ধ রাখা হয়।

চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত সংক্রান্ত তথ্য ৬.১ সারণীতে তুলে ধরা হয়েছে। সারণীটি বিশ্লেষণ করে বলা যায় যে, ৮৯.১৬% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে। এদের মধ্যে ২৫.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা খুব পছন্দ করে, ৩০% পছন্দ করেন এবং ২৯.৮৩% আপত্তি নেই বলে জানিয়েছে। আর ১০.৮৪% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা পছন্দ করে না বলে জানিয়েছে।

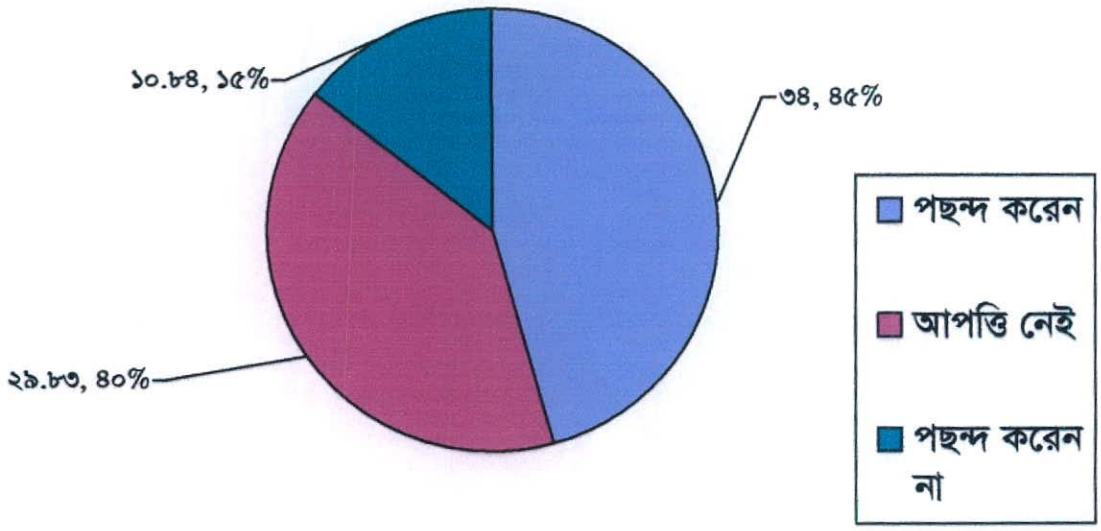
পরিশিষ্ট সারণী-৮.২.৪ তে শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ৩৩% সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে এবং ১.৬৭% এর সদস্যরা পছন্দ করে না।

সারণী থেকে বলা যায়, চাকরি করা নিয়ে সাধারণত বাবা-মা, ভাই-বোনদের তেমন কোন আপত্তি না থাকলেও শ্বশুর-শ্বাশুড়ী, স্বামীর কিছুটা হলেও আপত্তি থাকে। কারণ তাদের প্রত্যাশা বউ এসে সংসারের হাল ধরবে অর্থাৎ সংসার সামলাবে, বাচ্চা দেখা শুনা করবে, অতিথি আপ্যায়ন করবে ইত্যাদি। তবে বর্তমানে অনেক শিক্ষিত পরিবারের শিক্ষিত মেয়েদের ক্ষেত্রে এ ধ্যান ধারণার কিছুটা পরিবর্তন হয়েছে। তাই স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের পরিবারের বেশির ভাগই চাকরি করা পছন্দ করে। এতে শিক্ষিত মহিলাদের একটি নিজস্ব পরিচিতি হচ্ছে, উৎপাদনশীল শ্রমের বিনিময়ে আয় বাড়ছে এবং তার ও পরিবারের সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা মিটছে। (সারণী-৬.১)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী - ৬.১
চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
খুব পছন্দ করেন	১৫২	২৫.৩৩
পছন্দ করেন	২০৪	৩৪
আপত্তি নেই	১৭৯	২৯.৮৩
পছন্দ করেন না	৬৫	১০.৮৪
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৬.২ চাকরি করা সম্পর্কে বন্ধুমহলের প্রতিক্রিয়া

জীবনে সঠিক দিক নির্দেশনার জন্য ভাল বন্ধু নির্বাচন অত্যাবশ্যকীয়। সকল আনন্দ বেদনা, সুখ-দুঃখ, আশা-আকাঙ্খা ইত্যাদি ভাগাভাগি করে মনকে প্রফুল্ল রাখা যায়। বন্ধুদের সহচার্য ও অনুপ্রেরণায় সুপ্ত প্রতিভাগুলো বিকশিত হয়। জীবনের যেকোন সিদ্ধান্ত গ্রহণে পরিবারের সদস্যদের পাশাপাশি বন্ধুরাও গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখে।

চাকরি করার জন্য বন্ধু মহলের প্রতিক্রিয়া সম্পর্কিত প্রশ্নে আগের মতোই ও আগ্রহ সহকারে মেনে নিয়েছে উত্তর দিয়েছে ৮৮% উত্তরদাতা এবং বিরূপ ও অন্যান্য মনোভাবের কথা বলেছে ১২% উত্তরদাতা। সারণী বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, বন্ধুদের প্রতি ভাল বন্ধুর সবসময় শুভ কামনা থাকে । তাদের উৎসাহ, প্রশংসা, প্রেরণা ইত্যাদি কাজের প্রতি আগ্রহ বহুগুণ বাড়িয়ে দেয়। (সারণী-৬.২)

সারণী নং-৬.২
চাকরি করা সম্পর্কে বন্ধুমহলের প্রতিক্রিয়া

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
আগের মতোই	২৬৫	৪৪.১৭
সহযোগিতা / আগ্রহ সহকারে মেনে নিয়েছে	২৬৩	৪৩.৮৩
বিরূপ মনোভাব	৪২	৭
অন্যান্য	৩০	৫
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৬.৩ চাকরি করা সম্পর্কে নিকট আত্মীয়-স্বজনদের দৃষ্টিভঙ্গি

মানুষ একা বাস করতে পারে না। তাই সে তার রক্তের সম্পর্ক ও অন্যান্য সম্পর্কের আত্মীয়-স্বজন নিয়ে বাস করে। তারা একে অপরের সুখ-দুঃখে, বিভিন্ন সমস্যায় একত্রিত হয়ে আলোচনার মাধ্যমে সমাধান করে থাকে। তাই আত্মীয়-স্বজনদের মতামত বা দৃষ্টিভঙ্গি কোনটাই উপেক্ষা করার মত নয়। কোন কোন পরিবারের এমন কিছু আত্মীয় থাকে (চাচা, মামা, ফুপু ইত্যাদি) যারা অনেক বড় সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রেও প্রভাব বিস্তার করে থাকে।

চিত্র-পরিস্কার পরিছন্ন কর্মী হিসাবে মহিলা

চাকরি করা বিষয়টাকে পরিবারের সদস্য ছাড়া আত্মীয়-স্বজনরা কিভাবে দেখে তা জানতে যে সকল তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে তা থেকে দেখা যায় যে, ৭০.৩৩% উত্তরদাতার মতে সমর্থন করে, ১০.৬৭% উত্তরদাতার মতে মেনে নিয়েছে, আর ৯.৮৩% উত্তরদাতার মতে সমর্থন নেই, ৬.৩৩%-এর মতে ঈর্ষান্বিত হয় এবং মাত্র ২.৮৪% উত্তরদাতা অন্যান্য মতামত উল্লেখ করেছে। উল্লেখিত বিশ্লেষণে এটাই বলা যায় যে, চাকরি করা সম্পর্কে আত্মীয়-স্বজনদের দৃষ্টিভঙ্গি ইতিবাচক। (সারণী-৬.৩)

সারণী নং- ৬.৩
চাকরি করা সম্পর্কে নিকট আত্মীয়-স্বজনদের দৃষ্টিভঙ্গি

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
সমর্থন করে	৪২২	৭০.৩৩
মেনে নিয়েছে	৬৪	১০.৬৭
সমর্থন নেই	৫৯	৯.৮৩
ঈর্ষান্বিত হয়	৩৮	৬.৩৩
অন্যান্য	১৭	২.৮৪
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৬.৪ চাকরি করা সম্পর্কে পাড়া-প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি

মানুষ সামাজিক জীব। তাই পাড়া প্রতিবেশীদের সাথে তার সৌহার্দপূর্ণ সম্পর্ক গড়ে উঠে। মানুষের যেকোন বিপদে প্রতিবেশীরাই প্রথমে এগিয়ে আসে এবং সহযোগিতার হাত বাড়িয়ে দেয়। চাকরি করা সম্পর্কে পাড়া-প্রতিবেশীদের মনোভাব সংক্রান্ত সারণীতে দেখা যায় যে, সম্মানের সাথে আচরণ করে সর্বোচ্চ ৫৮% উত্তরদাতার প্রতিবেশী, বাকি ৪২% উত্তরদাতার মধ্যে ২৭.৫% পূর্বের মতোই এবং ১৪.৫% বাঁকা চোখে ও অন্যান্য মনোভাবের (কটুক্তি, ঈর্ষান্বিত মন্তব্য) কথা বলেছে। সুতরাং প্রতিবেশীদের মনোভাব আশানুরূপ।

চিত্র-বিক্রেতা হিসাবে মহিলা কর্মী

চাকরি করার প্রতি আমাদের সমাজের রক্ষণশীল মনোভাব ও দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন হয়েছে। ফলে বিভিন্ন জেলা থেকে ভাগ্যান্বেষণে আসা মানুষগুলোর আচরণও পরিবর্তিত হয়েছে। তারা পরিবেশ, সমাজ এবং যুগের সাথে মানিয়ে চলতে শুরু করেছে। আর তাই ঘরের বাইরে মহিলাদের কাজ করাকে তারা সম্মানের চোখে দেখছে। কোন কোন উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে যাওয়ার পূর্বে তাদের সন্তানকে পাশের বাড়িতে রেখে যায় । এ থেকে স্পষ্টত প্রতিবেশীরা নিকট আত্মীয়ের মতই পাশে এসে দাঁড়ায় এবং সহযোগিতা করে।

এই গবেষণার একটি অনুমান ছিল কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি পরিবারের সদস্য, নিকটতম আত্মীয়, বন্ধু ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি ইতিবাচক নয়। কিন্তু গবেষণার সংগৃহীত তথ্যের দিকে দৃষ্টিপাত করলে দেখা যায় যে, পরিবারের সদস্য, নিকটতম আত্মীয়, বন্ধু ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি ইতিবাচক। সুতরাং গবেষণার জন্য অনুমানটি সত্য নয়। (সারণী-৬.৪)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৬.৪

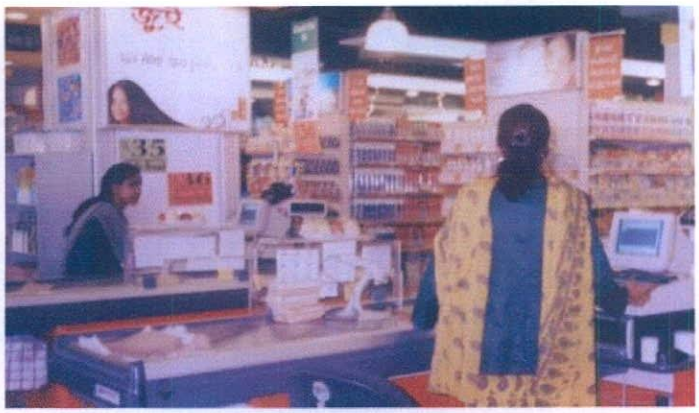
চাকরি করা সম্পর্কে পাড়া-প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
পূর্বের মতোই	১৬৫	২৭.৫
বাঁকা চোখে দেখে	৭২	১২
সম্মানের সাথে আচরণ করে	৩৪৮	৫৮
অন্যান্য	১৫	২.৫
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৬.৫ চাকরি করার কারণে সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য

কর্মজীবী মহিলারা ঘড়ি ধরে কাজ শেষ করে। তারপর ছুটে যায় কর্মক্ষেত্রে। তারা পরিবারের সদস্যদের পর্যাপ্ত সময় দিয়ে তৃপ্ত করতে পারে না। তারপরও একজন কর্মজীবী মহিলার চেষ্টা থাকে সংসারের সমস্ত কাজ সামলিয়ে কর্মক্ষেত্রে যাওয়া। তাই অনেক সময় চাকরি করার জন্য সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য হয়ে থাকে।



চিত্র-ডিপার্টমেন্টাল ষ্টোরে মহিলা কর্মী

৭৩.৮৩% উত্তরদাতার মতে চাকরি করার জন্য সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য হয় না। কারণ একজন কর্মজীবী মহিলার প্রাণান্ত চেষ্টা থাকে গৃহ এবং কর্মক্ষেত্র দু'টোতেই গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখবে। অনেকেই নিজের ভাল-মন্দ, সুখ-দুঃখ বিবেচনা না করে সংসারের সুখ-শান্তি ও চাহিদা পূরণের নিমিত্তে ব্যস্ত থাকে। অপরদিকে, ২৬.১৭% উত্তরদাতার মতে চাকরি করার জন্য সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য হয়।

সুতরাং সারণী বিশ্লেষণে বলা যায়, জীবন যাপনের ব্যয় যে হারে বৃদ্ধি পাচ্ছে, সে হারে যদি আয় বৃদ্ধি না পায় তবে সকলের চাহিদা পূরণ করা সম্ভব নয়। তাই পরিবারের অন্যান্য সদস্যরা এখন মহিলাদের চাকরির প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করেছে।

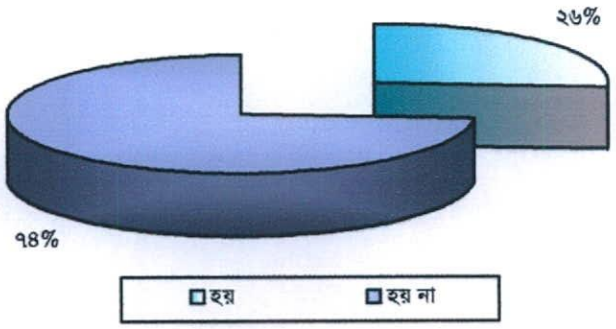
পরিবারের মাসিক আয়ের ভিত্তিতে সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত পরিশিষ্ট সারণী- ৮.২.৫ থেকে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয় সম্পন্ন সর্বোচ্চ ৩৫.৫% উত্তরদাতার পরিবারের ৫.৫% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৩০%

Dhaka University Institutional Repository

উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় না। ১৫,০০০ - ২০,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন সর্বনিম্ন ৮.৩৩% পরিবারের ১.৫% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৬.৮৩% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় না। ১০,০০০ - ১৫,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন ১৩.১৭% পরিবারের মধ্যে ০.৮৪% মনোমালিন্য হয় এবং ১২.৩৩% মনোমালিন্য হয় না বলে মত দিয়েছে। ৫,০০০ - ১০,০০০ টাকা পারিবারিক আয় সম্পন্ন ১৯% উত্তরদাতার মধ্যে ৬.৫% উত্তরদাতার মনোমালিন্য হয় এবং ১২.৫%-এর মনোমালিন্য হয়না। ০ - ৫,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন ২৪% পরিবারের মধ্যে ১১.৮৩% উত্তরদাতা মনোমালিন্য হয় এবং ১২.১৭% মনোমালিন্য হয় না বলে মত দিয়েছে। সুতরাং কম মাসিক আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে সংসারের অভিভাবক/ স্বামী বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য বেশী হয়। (সারণী-৬.৫)

সারণী নং-৬.৫
চাকরি করার কারণে সংসারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
হয়	১৫৬	২৬.১৭
হয় না	৪৪৩	৭৩.৮৩
মোট	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৬.৬ উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য

পরিবারের সামাজিক মর্যাদা শিক্ষার মানের উপর নির্ভরশীল। পরিবারের সদস্যরা যত বেশি শিক্ষিত হবে সামাজিকভাবে তাদের মর্যাদা তত বেশি বৃদ্ধি পাবে। যদিও অনেকে বিশ্বাস করে যে, মেয়েদের শিক্ষা পারিবারিক জীবনকে দুর্বিসহ করে তোলে। শিক্ষিত মেয়েরা পরিবারের গুরুজন যেমন- পিতা-মাতা, শ্বশুর-শ্বাশুড়ী, স্বামী ইত্যাদিকে মান্য করে না বা করতে চায় না (ইউনিসেফ রিপোর্ট ১৯৭৭)।

শিক্ষা মানুষের চিন্তাভাবনা ও দৃষ্টিভঙ্গির গভীরতা বাড়ায়। মানুষকে সামাজিক হতে সাহায্য করে। সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্রে তাই তার ভূমিকা অগ্রণী। পরিবারের অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে কর্মজীবী মহিলাদের মনোমালিন্য হয় কিনা তা জানার উদ্দেশ্যে জরীপকৃত ফলাফল বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ৫.১৭%-এর মতে মনোমালিন্য হয় এবং ২৯.৫%-এর মতে মনোমালিন্য হয়না। ৯.৫% প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের ৪%-এর মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৫.৫%-এর মতে মনোমালিন্য হয় না। সর্বনিম্ন ৭.৮৩% অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ২.১৭%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ৫.৬৭%-এর মনোমালিন্য হয় না। অতএব, শিক্ষার মাধ্যমে মানুষ পরিবেশ নিয়ন্ত্রণ করার কৌশলও রপ্ত করে। (সারণী-৬.৬)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং - ৬.৬
উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য

মনোমালিন্য / শিক্ষাগত যোগ্যতা	হয়		হয় না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষর	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	২৪	৪	৩৩	৫.৫	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	২৭	৪.৫	৪৯	৮.১৭	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	৩৩	৫.৫	৪৬	৭.৬৭	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	১৭	২.৮৩	৪৪	৭.৩৩	৬১	১০.১৬
স্নাতক	১২	২	৬০	১০	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	৩১	৫.১৭	১৭৭	২৯.৫	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	১৩	২.১৭	৩৪	৫.৬৭	৪৭	৭.৮৩
মোট	১৫৭	২৬.১৭	৪৪৩	৭৩.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৬.৭ প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্য

মহিলারা গৃহ ও কৃষিকাজ ছেড়ে বিভিন্ন চ্যালেঞ্জিং পেশা গ্রহণ করেছে এবং অনেক ক্ষেত্রেই পুরুষদের থেকে বেশি নিষ্ঠা, শ্রম, দক্ষতা ও মেধার পরিচয় দিচ্ছে। বিশেষ করে শিক্ষার প্রতি আগ্রহ ও সচেতনতাই তাদের বিভিন্ন পেশায় সুপ্রতিষ্ঠিত করেছে। কিন্তু অফিসের সময় সীমা, ঘন ঘন বদলি বা ট্যুরে যাওয়া ইত্যাদি কারণে অভিভাবক বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য হয়ে থাকে।

৬.৭ নং সারণীটিতে প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্য উপস্থাপিত হয়েছে। প্রদত্ত সারণীটিতে দেখা যায় যে, সরকারী পেশায় নিয়োজিত ৩৩.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে ৪.৩৩% উত্তরদাতার মনোমালিন্য হয় এবং ২৯% উত্তরদাতার মনোমালিন্য হয় না। আবার সরকারী পেশায় নিয়োজিতদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১০.১৭% সেবা পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বনিম্ন ৩% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত।

বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের ৩৩.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ৬.৮৩%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ২৬.৫%-এর মনোমালিন্য হয় না। বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরতদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১৬.৫% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বানিম্ন ১.৩৩% সেবার সাথে জড়িত।

অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে (আধাসরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার ইত্যাদি) কর্মরত ৩৩.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ১৫%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ১৮.৩৩%-এর মনোমালিন্য হয় না। এ সকল প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সর্বোচ্চ ৯.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বনিম্ন ৩.৩৩% চিকিৎসা পেশার সাথে জড়িত।

সুতরাং উক্ত সারণী থেকে দেখা যাচ্ছে যে, সরকারী-বেসরকারী ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলোতে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে দেখা যায় যে, বেসরকারী প্রতিষ্ঠান অপেক্ষা সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মনোমালিন্য কম হয়। সরকারী প্রতিষ্ঠানে যে কোন কাজের ধরণের ক্ষেত্রেই চাকরির নিয়ম নীতি সবার জন্য একই। এ সকল কাজে নির্দিষ্ট সময় ও বেতন স্কেল রয়েছে। এ নির্ধারিত সময়ের সাথে পরিবারের সদস্যরা অভ্যস্থ হয়ে পড়ে। ফলে মনোমালিন্য কম হয়। (সারণী-৬.৭)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী- ৬.৭
প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্য

প্রতিষ্ঠানের ধরণ	কাজের ধরণ												মনোমালিন্য					
	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষণ		অন্যান্য		মোট		হয়		হয় না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%						
সরকারী	৪৪	৭.৩৩	২৪	৪	৬১	১০.১৭	৫৩	৮.৮৩	১৮	৩	২০০	৩৩.৩৩	২৬	৪.৩৩	১৭৪	২৯	২০০	৩৩.৩৩
বেসরকারী	৫৬	৯.৩৩	৩৭	৬.১৭	৮	১.৩৩	-	-	৯৯	১৬.৫	২০০	৩৩.৩৩	৪১	৬.৮৩	১৫৯	২৬.৫	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	২৪	৪	২০	৩.৩৩	৫৩	৮.৮৩	৪৪	৭.৩৪	৫৯	৯.৮৩	২০০	৩০.৩৬	৯০	১৫	১১০	১৮.৩৩	২০০	৩৩.৩৩
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৬৭	২৯.৩৩	৬০০	১০০	১৫৭	২৬.১৭	৪৪৩	৭৩.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৬.৮ পরিবারের আয়ের ভিত্তিতে সদস্যদের চাকরি সংক্রান্ত মতামত

উচ্চবিত্ত বা উচ্চ আয় সম্পন্ন পরিবারের সদস্যরা আজও মহিলাদের চাকরি করাকে অপছন্দ করে। তারা চাকরি করাকে অসম্মানজনক বলে মনে করে। তাদের ধারণা শুধু অর্থ উপার্জনের উদ্দেশ্যেই মহিলারা চাকরি করে থাকে।

পরিবারের আয়ের ভিত্তিতে সদস্যদের চাকরি সংক্রান্ত মতামত ৬.৬ নং সারণীতে তুলে ধরা হয়েছে। সারণীতে দেখা যায় যে, ০ ৫,০০০ টাকা পরিবারের মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতা ২৪%। এদের মধ্যে ১.৬৭%-এর পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা খুব পছন্দ করে, ৩.৮৩%-এর পছন্দ করে, ১২%-এর আপত্তি নেই এবং ৬.৫%-এর (বাবা-মা ২.৫%, ভাইবোন ১.১৭%, শ্বশুর-শ্বাশুড়ী ২.৫%, স্বামী ০.৩৩%) পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে না।

২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে ৩৫.৫% উত্তরদাতার পরিবারের আয়। এদের মধ্যে ১৪%-এর পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা খুব পছন্দ করে, ১০.১৬%-এর পছন্দ করে, ৯.৫%-এর আপত্তি নেই এবং ১.৮৪% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা (শ্বশুর-শ্বাশুড়ী ১.১৭%, স্বামী ০.৬৭%) চাকরি করা পছন্দ করে না।

মোট ১০.৮৪% উত্তরদাতাদের পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে না। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৫.৬৭% উত্তরদাতার শ্বশুর-শ্বাশুড়ী চাকরি করা পছন্দ করে না। সুতরাং বলা যায় যে, আমাদের সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধের কারণে মেয়েদের চাকরি করাতে বাঁধা না থাকলেও বউদের ক্ষেত্রে তা বাঁধা হয়ে দাঁড়ায়। কারণ এখনো শ্বাশুড়ীরা ছেলের বউকে একজন আদর্শ গৃহিনী রূপে দেখতে চায় যে গৃহিনী শুধু পরিবারের কাজ নিয়ে ব্যস্ত থাকবে অর্থাৎ রান্না বান্না করবে, ঘর গোছাবে, এবং সকল সদস্যের প্রতি লক্ষ্য রাখবে। (সারণী-৬.৮)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৬.৮
পরিবারের আয়ের ভিত্তিতে সদস্যদের চাকরি সংক্রান্ত মতামত

চাকরি সংক্রান্ত মতামত / পারিবারিক আয়	খুব পছন্দ করে		পছন্দ করে		আপত্তি নেই		পছন্দ করে না									
							বাবা-মা		ভাই-বোন		শ্বশুড় শ্বাশুড়ী		স্বামী		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০ - ৫,০০০	১০	১.৬৭	২৩	৩.৮৩	৭২	১২	১৫	২.৫	৭	১.১৭	১৫	২.৫	২	০.৩৩	১৪৪	২৪
৫,০০০ - ১০,০০০	২০	৩.৩৩	৫৫	৯.১৭	২৫	৪.১৭	-	-	-	-	১১	১৮৩	৩	০.৫	১১৪	১৯.০৩
১০,০০০ - ১৫,০০০	৩১	৫.১৭	৩৭	৬.১৭	১১	১.৮৩	-	-	-	-	-	-	-	-	৭৯	১৩.১৭
১৫,০০০ - ২০,০০০	৭	১.১৬	২৮	৪.৬৭	১৪	২.৩৩	-	-	-	-	১	০.১৭	-	-	৫০	৮.৩৩
২০,০০০ এর উর্ধ্বে	৮৪	১৪	৬১	১০.১৬	৫৭	৯.৫	-	-	-	-	৭	১.১৭	৪	০.৬৭	২১৩	৩৫.৫
মোট	১৫২	২৫.৩৩	২০৪	৩৪	১৭৯	২৯.৮৩	১৫	২.৫	৭	১.১৭	৩৪	৫.৬৭	৯	১.৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

সপ্তম অধ্যায়

বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

Dhaka University Institutional Repository

সপ্তম অধ্যায়
বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

আমাদের সমাজের মহিলাদের কর্মক্ষেত্র প্রধানত ঘরের চার দেওয়ালের মধ্যে। ঘরের সকল কাজ, সন্তান লালন-পালন, পরিবারের সদস্যদের প্রতি দায়িত্ব মহিলাদের জন্য নির্ধারিত। ঘরের অভ্যন্তরে পর্দার অন্ত রালে থাকার মধ্যেই তাদের মর্যাদা নিহিত। কিন্তু সাধারণ নিয়ম ভেঙ্গে, পর্দা প্রথাকে উপেক্ষা করে যখন তারা কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে তখন একজন নারীর দ্বৈত ভূমিকা পালন করতে হয়। ঘরে সে একজন গৃহিনী, স্ত্রী ও মা আর কর্মক্ষেত্রে সে একজন কর্মী। এ বিভিন্নমূখী ভূমিকা পালন করতে স্বাভাবিকভাবে তাদের মধ্যে এক ধরণের দ্বন্ধ সৃষ্টি হয়। এ প্রসঙ্গে রুশিদান ইসলাম রহমান এর মন্তব্য উল্লেখ করা যেতে পারে- "মহিলা যতই বাইরে কর্মজীবনে অংশগ্রহণ করুক না কেন, প্রচলিত মূল্যবোধের দরুন সকলে এটা আশা করে যে, তারা পারিবারিক দায়িত্বও সম্পূর্ণরূপে পালন করে যাবেন। সে দায়িত্ব পালনের পর যেটুকু সম্ভব বাইরের কাজ করবেন এ মূল্যবোধকে সম্মুন্নত রাখতে গিয়ে কর্মজীবী মহিলাদের বেশ কঠিন পরিস্থিতিতে পড়তে হয় এবং তারা দ্বন্ধে ভোগেন।"

তবে গৃহিনী, স্ত্রী ও মা হিসেবে যখন তার স্বীকৃতি তখন সে কাজের কোন মূল্যায়ন হয় না। দিনের বেশীর ভাগ সময় মহিলাদেরকে সংসারের পিছনে ব্যয় করতে হয়। গৃহিনীর সময় ও শ্রমের মধ্যে দিয়ে একটি পরিবার সুস্থ ও সুন্দরভাবে গড়ে ওঠে। কিন্তু গৃহিনীর এ ধরণের শ্রমকে অনুৎপাদনশীল শ্রম হিসেবে আখ্যায়িত হয়।

এছাড়া কর্মজীবী মহিলাদের দিনের একটি নির্দিষ্ট অংশ কর্মক্ষেত্রে থাকতে হয়। ফলে রান্না, খাওয়া, সন্তানদের দেখাশুনা ইত্যাদি কাজগুলো ঠিকমত করার সময় ও সুযোগ তারা পায় না। সময়ের অভাবে সন্তাদের প্রতি সঠিক দায়িত্ব পালনে হিমশিম খেতে হয়। এর ফলে অনেক সময় নিজেকে অপরাধী মনে হয়। তবে মহিলারা কর্মজীবী হওয়ার ফলে সংসারের আয় ও ব্যয় দুইটিই বাড়ে এবং সংসারের সদস্যরা গৃহিনীর সার্বক্ষণিক প্রত্যক্ষ সেবা লাভে বঞ্চিত হয়। প্রতিটি মহিলারই প্রানান্ত চেষ্টা থাকে জীবন যাত্রার মান উন্নত করা। আর এজন্য সময় ও যুগের সাথে তাল মিলিয়ে চার দেওয়ালের গন্ডি থেকে বেরিয়ে পুরুষদের সাথে সংসারের হাল ধরছে বর্তমান যুগের মহিলারা। তারপরে তারা কর্মক্ষেত্রে নিজেদের অধিকার প্রতিষ্ঠা করছে এবং সর্বক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখছে। গৃহ ও কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন ভূমিকা পালনের ফলে কর্মজীবী মহিলাদের বিভিন্ন ধরণের সমস্যা, মর্যাদার পরিবর্তন, সংসারে সময় দেয়া ও না দেয়া সম্পর্কিত তথ্য, মহিলাদের জন্য উপযোগী চাকরি, সিদ্ধান্ত গ্রহণ ক্ষমতা ইত্যাদি বিষয় সম্পর্কে সঠিক তথ্য তুলে ধরার চেষ্টা করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

৭.১ কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদা পরিবর্তনের ব্যাপারে মতামত

প্রাচীন পারিবারিক, সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধের কারণে মহিলাদের কাজের এখনো সঠিক মূল্যায়ন হয়নি। প্রযুক্তির উন্নয়ন ও বিশ্বায়নের ফলে নারীরা চারদেয়ালের গন্ডি ছেড়ে, রক্ষণশীল মনোভাব ভেঙ্গে, নিজেদেরকে সম্পৃক্ত করেছে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে। এর ফলে অর্থনৈতিক ভাবে তারা সাবলম্বী হচ্ছে। পাশাপাশি তাদের নিজস্ব একটা পরিচয় ও মর্যাদার পরিবর্তন হচ্ছে।

কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদা বেড়েছে কিনা এ বিষয়ে উত্তরদাতাদের মতামত ৭.১ নং সারণীতে তুলে ধরা হলো। প্রদত্ত সারণীতে দেখা যায় যে, কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবারে মর্যাদা বেড়েছে ৬৪.১৭% উত্তরদাতার, মর্যাদা কমেছে ৭% উত্তরদাতার এবং মর্যাদার কোন পরিবর্তন হয়নি অর্থাৎ আগের মতোই আছে ২৮.৮৩% উত্তরদাতার। অন্যান্যতে কেউ কোন উত্তর দেয়নি।

যে সকল কর্মজীবী মহিলা মর্যাদা কমেছে বলে উল্লেখ করেছে তাদের পরিবারে কোন অভাব নেই। তাদের স্বামীদের আয় অনেক বেশি। স্ত্রীর আয় পরিবারে ব্যয় করাকে তারা অপমানজনক বলে মনে করে। অনেকে আবার চাকরির প্রকৃতি, ওভার টাইম, রাতে ডিউটি ইত্যাদিকে মর্যাদা কমার কারণ বলে মনে করে। যে সকল মহিলার কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবারে মর্যাদার কোন পরিবর্তন হয়নি সে সকল পরিবারগুলোতে দেখা যায় সবাই মোটামুটি শিক্ষিত, চাকরি করে আত্মপরিচয়ে পরিচিত এবং সাবলম্বী হতে পরিবার তাদের সহযোগিতা করেছে। আবার যারা কম শিক্ষিত এবং স্বল্প আয় সম্পন্ন তারাও পরিবারে মর্যাদার ব্যাপারে কোন পরিবর্তন হয়নি বলে উল্লেখ করেছে।

চিত্র- রেডিও অনুষ্ঠান পরিচালনায় কর্মজীবী মহিলা

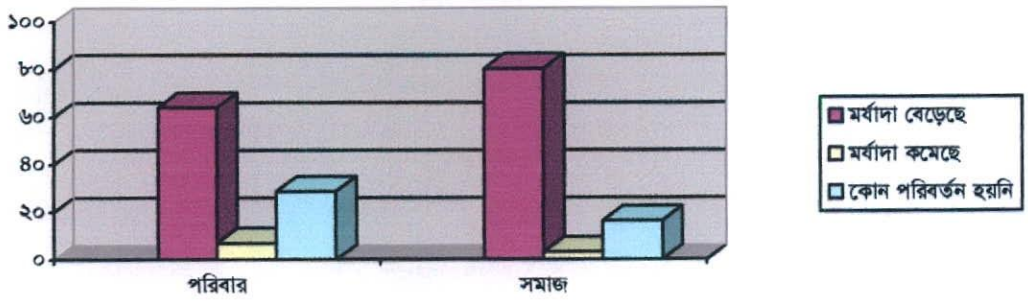
Dhaka University Institutional Repository

প্রদত্ত সারণীতে কর্মজীবী হওয়ার ফলে সমাজে মর্যাদা পরিবর্তন সংক্রান্ত প্রশ্নে দেখা যায় ৮০.৫% উত্তরদাতার মতে মর্যাদা বেড়েছে, ৩.১৭% উত্তরদাতার মতে মর্যাদা কমেছে এবং ১৬.৩৩% উত্তরদাতার মতে মর্যাদার তেমন কোন পরিবর্তন হয়নি।

বাইরে পুরুষের সাথে কাজ, ওভার টাইম, রাতে ডিউটি, বেসরকারী সংস্থার চাকরি ইত্যাদি এখনো সমাজে মর্যাদা কমানোর জন্য দায়ী। তারপরও প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী দেখা যায় বেশির ভাগ উত্তরদাতাই পরিবার ও সমাজে মর্যাদা বেড়েছে বলে উল্লেখ করেছে। (সারণী-৭.১)

সারণী নং- ৭.১
কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদার পরিবর্তন

মতামত	পরিবার		সমাজ	
	উত্তর দাতার সংখ্যা	শতকরা	উত্তর দাতার সংখ্যা	শতকরা
মর্যাদা বেড়েছে	৩৮৫	৬৪.১৭	৪৮৩	৮০.৫
মর্যাদা কমেছে	৪২	৭	১৯	৩.১৭
কোন পরিবর্তন হয়নি	১৭৩	২৮.৮৩	৯৮	১৬.৩৩
অন্যান্য	-	-	-	-
মোট	৬০০	১০০	৬০০	১০০



Dhaka University Institutional Repository

৭.২ চাকরি করার ফলে সমস্যার প্রভাব

পরিবারের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে চাকরির গুরুত্ব অপরিসীম। বর্তমানে একজনের আয়ে সংসার চালানো এবং সকলের চাহিদা পূরণ করা প্রায় অসম্ভব। এক্ষেত্রে পরিবারের গৃহিণী যদি সংসারের হাল ধরতে এগিয়ে আসে তবে তার প্রভাব সংসারের বিভিন্ন ক্ষেত্রে পড়ে।

চাকরি করার জন্য সমস্যা হলে তার প্রভাব পারিবারিক দৈনন্দিন কাজে পড়ে ৩৭.৭২% উত্তরদাতার মতে এবং ছেলে-মেয়েদের গড়ে তোলার ব্যাপারে পড়ে ৩৭.৫৭% উত্তরদাতার মতে । কারণ সারাদিন সে বাইরে থাকে। সন্তানরা তখন কাজের লোক বা কোন আত্নীয়-স্বজনের সহচার্যে বেড়ে ওঠে। মা যতখানি আদর-শাসন করে সন্তানকে লালন করবে অন্যদের পক্ষে তা সম্ভব নয়। এছাড়াও ৯.৫% উত্তরদাতা স্বামী/অভিভাবকের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে, ৫.২৬% শ্বশুর-শ্বাশুড়ীর ক্ষেত্রে এবং ৬.৪৪% অন্যান্যদের (অসুস্থ কোন সদস্য, আত্নীয়-স্বজন ইত্যাদি) ক্ষেত্রে প্রভাব পড়ে বলে উল্লেখ করেছে। সর্বনিম্ন ৩.৫১% উত্তরদাতা পরিবারিক মর্যাদার ক্ষেত্রে সমস্যার প্রভাবের কথা বলেছে। সুতরাং সারণী বিশ্লেষণে বলা যায় যে, চাকরি করার ফলে একদিকে পরিবারের আয় বৃদ্ধি পাচ্ছে, অপরদিকে পরিবারের সদস্যরা গৃহিনীর সেবা থেকে অনেকক্ষেত্রে বঞ্চিত হচ্ছে। (সারণী-৭.২)

সারণী নং-৭.২
চাকরি করার ফলে সমস্যার প্রভাব

সমস্যা	উত্তরদাতার সংখ্যা	মোট উত্তরের শতকরা	মোট উত্তরদাতার শতকরা
স্বামী/অভিভাবকের সংগে সম্পর্কের ক্ষেত্রে	৬৫	৯.৫	১০.৮৩
শ্বশুর-শ্বাশুড়ির ক্ষেত্রে	৩৬	৫.২৬	৬
ছেলে/মেয়েদের গড়ে তোলার ব্যাপারে	২৫৭	৩৭.৫৭	৪২.৮৩
পারিবারিক মর্যাদার ক্ষেত্রে	২৪	৩.৫১	৪
পারিবারিক দৈনন্দিন কাজে	২৫৮	৩৭.৭২	৪৩
অন্যান্য	৪৪	৬.৪৪	৭.৩৩
মোট	৬৮৪	১০০	১১৩.৯৯

Dhaka University Institutional Repository

৭.৩ চাকরি করার পর সংসারে সময় ব্যয় এবং সময় ব্যয় না করার কারণে অনুভূতি সর্ম্পকিত মতামত

মহিলারা আজ বেরিয়ে এসেছে প্রতিযোগিতা মুখর আধুনিক বিশ্বে। একদিন মহিলাদের প্রধান কর্মস্থল ছিল ঘর। এখন ঘরে-বাইরে তার কর্মস্থল, সন্তান প্রতিপালনের সঙ্গে সঙ্গে জাতি গঠনমূলক কাজেও তাকে অংশগ্রহণ করতে হচেছ। তাই সংসারে সময় দেয়া কঠিন হয়ে পড়েছে। কর্মক্ষেত্রে ব্যস্ততার পরে সংসারে সময় দেয়ার ব্যাপারে জানতে চাওয়া হলে ৮৮.১৭% উত্তরদাতা সংসারের জন্য সময় দিতে পারে না বলে জানিয়েছে। পেশাগত কারণে তারা খুবই ব্যস্ত। দৈনিক প্রায় ৮-১০ ঘন্টা পরিশ্রমের পর তাদের পক্ষে সংসারে সময় দেয়া কষ্টকর। এদের মধ্যে ৪৫.১৭% উত্তরদাতা সংসারে সময় দিতে না পারার জন্য নিজেকে অপরাধী মনে করে না। তাদের মতে শ্রম এবং সময়ের বিনিময়ে তারা পরিবারের সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা মিটাতে পারছে। বাকি ৪৩% উত্তরদাতা সংসারে সময় না দিতে পারার জন্য নিজেকে অপরাধী মনে করে। কারণ এদের অনেকের সন্তান ছোট বা পরিবারের কোন সদস্য দীর্ঘদিন ধরে অসুস্থ আছে। তাদের রেখেই চাকরির জন্য এদের বের হতে হচ্ছে। ১১.৮৩% উত্তরদাতা সংসারের জন্য বাইরে কাজ করার পরও সদস্যদের প্রয়োজনমত সময় দিতে পারছে। এদের বেশির ভাগই শিক্ষকতা, পার্ট টাইম ইত্যাদি পেশার সাথে জড়িত। (সারণী-৭.৩)

সারণী নং-৭.৩
চাকরি করার পর সংসারে সময় ব্যয় এবং সময় ব্যয় না করার কারণে অনুভূতি সর্ম্পকিত মতামত

সময়		উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
হ্যাঁ		৭১	১১.৮৩
না	অপরাধী মনে হয়	২৫৮	৪৩
	অপরাধী মনে হয় না	২৭১	৪৫.১৭
মোট		৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

চিত্র-কর্মজীবী ডাক্তার মহিলা

৭.৪ কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্নতা সংক্রান্ত

সকালে ঘুম ভাঙ্গতেই তাড়াহুড়ো। দু'হাতে সংসারের প্রায় সকল কাজ গুছাতে হয়। সদস্যের চাহিদা অনুযায়ী সকল ধরণের বন্দোবস্ত করতে হয়। তারপর নিজের প্রয়োজনীয় কাজ গুছিয়ে সময় মত যেতে হয় কর্মস্থলে। সেখানে থাকে যান্ত্রিক ব্যস্ততা। এত ব্যস্ততার মাঝেও সংসারের জন্য থাকে আতংক, উৎকণ্ঠা, উদ্বিগ্নতা।

৭.৪ নং সারণীতে দেখা যায় ৬৫.৮৩% উত্তরদাতা কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৪৫.৬৭% উত্তরদাতা সন্তানের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে। সেজন্য বেশির ভাগ উত্তরদাতা কর্মস্থলে ডে-কেয়ার সেন্টারের কথা বলেছে। এতে করে তারা সম্পূর্ণভাবে কাজে মনোনিবেশ করতে পারবে। পক্ষান্তরে ৩৪.১৭% উত্তরদাতা কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে না । কারণ এসকল উত্তরদাতার মধ্যে কারো হয়তো সন্তান নেই অথবা সন্তান থাকলেও তাদের নিরাপদে রাখার মতো ব্যবস্থা আছে অথবা সন্তানদের নিয়ে এখন আর দুশ্চিন্তা করতে হয় না । (সারণী-৭.৪)

সারণী নং- ৭.৪

কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্নতা সংক্রান্ত

মনোভাব	কার জন্য	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা	মোট	শতকরা
হ্যাঁ	বাবা-মা	২১	৩.৫	৩৯৫	৬৫.৮৩
	সন্তান	২৭৪	৪৫.৬৭		
	স্বামী	৪২	৭		
	শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী	৩০	৫		
	অন্যান্য	২৮	৪.৬৭		
না	-	-	-	২০৫	৩৪.১৭
মোট	-	-	-	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

৭.৫ চাকরি ও সংসার দু'টো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্পর্কিত মতামত

সকলের যোগ্যতা, পারদর্শিতা এক নয়। কেউ সকল কাজেই সমান দক্ষ ও পটু। আবার অনেকে যেকোন একটি ক্ষেত্রে প্রশংসনীয় অবদান রাখে। চাকরি ও সংসার দু'টো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্ভব কিনা এ প্রশ্নের উত্তরে ৬১.৩৩% উত্তরদাতা সফলতা সম্ভব এবং ৩৮.৬৭% সম্ভব না বলে মত দিয়েছে। যারা দু'টো ক্ষেত্রে সফলতা সম্ভব না বলেছে তারা যেকোন একটি ক্ষেত্রে সফলতা সম্ভব বলে মনে করে। (সারণী-৭.৫)

সারণী নং- ৭.৫
চাকরি ও সংসার দু'টো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্পর্কিত মতামত

মতামত	উত্তরদাতাদের সংখ্যা	শতকরা হার
হ্যাঁ	৩৬৮	৬১.৩৩
না	২৩২	৩৮.৬৭
মোট	৬০০	১০০

৭.৬ চাকরি ও সংসারের মধ্যে গুরুত্ব সংক্রান্ত মতামত

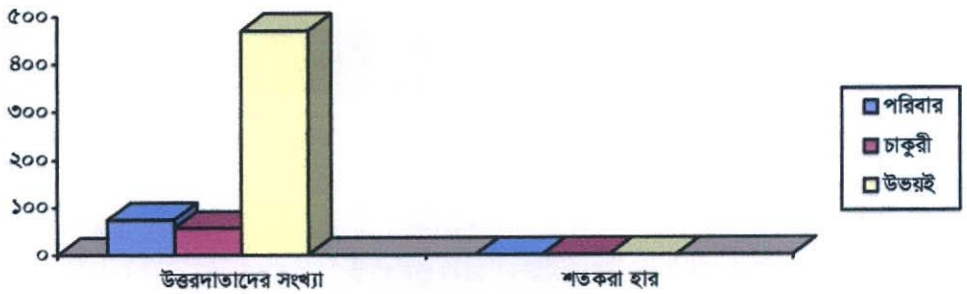
নিজস্ব পরিচিতি, পরিবারের স্বচ্ছলতা, সাবলম্বীতা ইত্যাদি বিভিন্ন কারণে কাজের সাথে মহিলারা জড়িত হয়। যদিও সারাদিন ঘরের হাড়ভাঙ্গা পরিশ্রমের চেয়ে বাইরের কাজ বেশি মর্যাদা সম্পন্ন এবং আর্থিক উপার্জনের উপায়, তবুও বেশির ভাগ অর্থাৎ ৭৮.৫০% উত্তরদাতার মতে চাকরি ও সংসার উভয়কেই সমান গুরুত্ব দিয়ে দেখা উচিত। ১২.৩৩% উত্তরদাতার মতে পরিবারকে বেশি গুরুত্ব দেয়া উচিত এবং মাত্র ৯.১৭% উত্তরদাতার মতে চাকরিকে বেশি গুরুত্ব দিয়ে দেখা উচিত। (সারণী-৭.৬)

Dhaka University Institutional Repository

চিত্র-বৈজ্ঞানিক হিসাবে কর্মজীবী মহিলা

সারণী নং-৭.৬
চাকরি ও সংসারের মধ্যে গুরুত্ব সংক্রান্ত মতামত

মতামত	উত্তরদাতাদের সংখ্যা	শতকরা হার
পরিবার	৭৪	১২.৩৩%
চাকুরী	৫৫	৯.১৭%
উভয়ই	৪৭১	৭৮.৫%
মোট	৬০০	১০০%



Dhaka University Institutional Repository

৭.৭ কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা সম্পর্কিত

সমকালীন শ্রমিক আইন অনুযায়ী শিল্প প্রতিষ্ঠানে ৫০ বা এর বেশি মহিলা নিয়োজিত থাকলে সেখানে ডে-কেয়ার সেন্টার থাকা আবশ্যক। এ ছাড়া বিশ্রামাগার, উপাসনাগার, আলাদা প্রয়োজনীয় সংখ্যক টয়লেট (প্রতি ২৫ জন মহিলার জন্য কমপক্ষে একটি করে), শিশুকে বুকের দুধ খাওয়ানোর জন্য ছুটি ইত্যাদি সুবিধাদি থাকতে হবে। কিন্তু এই শ্রমবিধানগুলো মূলত কাগজে কলমে বিদ্যমান, এর বাস্তবরূপ নেই।

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা সংক্রান্ত সারণীটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ২২.০২% উওরদাতা কর্মক্ষেত্রে ডে-কেয়ার সেন্টারের কথা বলেছে। কর্মক্ষেত্রে ডে-কেয়ার সেন্টার থাকলে সন্তানকে নিরাপদ স্থানে রেখে মা নিশ্চিন্ত মনে কাজে অধিক মনোনিবেশ করতে পারবে। এতে উৎপাদন বা কর্মফলও আশানুরূপ হবে। এছাড়াও ২০.৫৪% উত্তরদাতা পৃথক টয়লেট, ২০.১৮% আবাসন, ১৪.৩৬% খাবার বা ক্যান্টিন সুবিধা, ১৩.৫৫% প্রার্থনা কক্ষ, ৭.৪৫% বিনোদন কক্ষ এবং ১.৯% অন্যান্য সুবিধার কথা বলেছে।

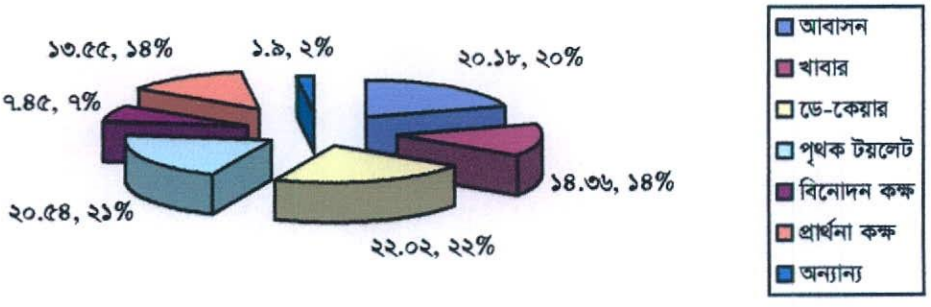
আধুনিক পরিবর্তনশীল সমাজ ব্যবস্থায় যৌথ পরিবার ভেঙ্গে একক পরিবারে রূপান্তর হয়েছে। গবেষণার জরীপ থেকে দেখা যায় ৬৮% উত্তরদাতার পরিবার একক পরিবার এবং মাত্র ৩২%-এর পরিবার যৌথ পরিবার। ফলে কর্মজীবী মহিলাদের সন্তানরা দাদা-দাদী, চাচা, ফুপু ইত্যাদি আত্মীয়দের সান্নিধ্য হতে বঞ্চিত হচ্ছে। গৃহ পরিচারিকার আশ্রয়ে সন্তানদের রাখতে হচ্ছে। যতক্ষণ কর্মজীবী মা বাসায় না ফিরে ততক্ষণ তাকে দুশ্চিন্তা, উৎকণ্ঠা, ভয় ইত্যাদি তাড়িত করে। যত তাড়াতাড়ি সম্ভব বাসায় ফিরার তাগিদ অনুভব করে। সেজন্য প্রতিটা কর্মক্ষেত্রে ডে-কেয়ার ব্যবস্থার কথা সর্বোচ্চ উত্তরদাতা উল্লেখ করেছে। (সারণী-৭.৭)

Dhaka University Institutional Repository

সারণী নং- ৭.৭
উত্তরদাতাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা

সুবিধা	উত্তরদাতার সংখ্যা	মোট শতকরা	মোট উত্তরের শতকরা
আবাসন	২৯৮	২০.১৮	৪৯.৬৭
খাবার	২১২	১৪.৩৬	৩৫.৩৩
ডে-কেয়ার	৩২৫	২২.০২	৫৪.১৭
পৃথক টয়লেট	৩০৩	২০.৫৪	৫০.৫
বিনোদন কক্ষ	১১০	৭.৪৫	১৮.৩৩
প্রার্থনা কক্ষ	২০০	১৩.৫৫	৩৩.৩৩
অন্যান্য	২৮	১.৯০	৪.৬৭
মোট	১৪৭৬	১০০	২৪৬

❋একাধিক উত্তর গ্রহন করা হয়েছে
❋মোট উত্তরদাতা ৬০০ জন



Dhaka University Institutional Repository

৭.৮ মহিলাদের জন্য উপযোগী চাকরি

আজকাল মহিলারা অনেক চ্যালেঞ্জিং পেশায় নিজেকে নিযুক্ত করছে। কোন ধরণের চাকরি মহিলাদের জন্য উপযোগী প্রশ্নের জরীপে অনেক উত্তম্বদাতাই বলেছে- সব ধরণের চাকরিই মহিলাদের জন্য উপযোগী। তবে ৭.৮ নং সারণীতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৪৪.২৫% উত্তরদাতা শিক্ষকতার কথা বলেছে। এ ধরণের চাকরির ফলে দুটি সুবিধা পাওয়া যায়- সময় কম দিতে হয় এবং অবশিষ্ট সময় সংসার ও বাচ্চাদের দেয়া যায়। ২৭.২৩% উত্তরদাতা নিরাপত্তার জন্য সরকারী চাকরির কথা বলেছে, ৮.৭৫% ব্যাংকিং, এবং বাকি ১৩.৩৩% উত্তরদাতা NGO ও অন্যান্য সব ধরণের চাকরি উপযোগী বলে মনে করে।

চিত্র- শিক্ষকতা পেশায় কর্মজীবী মহিলা

মহিলারা আজ কোথাও পিছিয়ে নেই। সংসারের সমস্ত কাজের পরেও কর্মক্ষেত্রে বেশ দাপটের সাথে গুরুত্বপূর্ণ পদে সুনামের সাথে নিজেদের যোগ্যতার প্রমান করছে। (সারণী-৭.৮)

সারণী নং- ৭.৮

মহিলাদের জন্য উপযোগী চাকরি

মতামত	উত্তরদাতার সংখ্যা	মোট উত্তরের শতকরা	মোট উত্তরদাতার শতকরা
শিক্ষকতা	২৭৩	৪৪.২৫	৪৫.৫
NGO	৪২	৬.৮১	৭
সরকারী চাকরি	১৬৮	২৭.২৩	২৮
ব্যাংকিং	৫৪	৮.৭৫	৯
অন্যান্য	৮০	১২.৯৭	১৩.৩৩
মোট	৬১৭	১০০	১০২.৮৩

Dhaka University Institutional Repository

৭.৯ কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ক্ষমতা সংক্রান্ত

বাংলাদেশের নারীরা যুগ যুগ ধরে শোষিত ও অবহেলিত হয়ে আসছে। পুরুষশাসিত সমাজ ব্যবস্থায় ধর্মীয় গোড়ামি, সামাজিক কুসংস্কার, নিপীড়ন ও বৈষম্যের বেড়াজালে নারীদেরকে সর্বদা রাখা হয়েছে অবদমিত। তার মেধা ও শ্রম শক্তিকে পরিবার, সমাজ ও দেশ গঠনে সম্পূর্ণরূপে কাজে লাগানো হচ্ছে না। অথচ মানুষের মৌলিক প্রয়োজগুলো পূরণ করতে সহায়তা করে নারী। আর এজন্য প্রয়োজন পুরুষ কর্তৃক বেড়াজাল ছেদ করে নারীর সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা ।

সময়ের পরিবর্তনে মানুষের পূর্বের ধ্যান ধারণারও অনেক পরিবর্তন হচ্ছে। পূর্বে মহিলারা ততটা লেখাপড়া জানত না। পর্দা প্রথার কারণে গৃহেই বেশি সময় থাকত। আর এ কারণে শিক্ষা ও জানার পরিধি ছিল সীমিত। সেজন্য পরিবারের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের তেমন উল্লেখযোগ্য অবদান ছিল না। কিন্ত বর্তমানে মেয়েরা শিক্ষিত হচ্ছে, কর্মে যোগ দিচ্ছে, সমাজের বিভিন্ন কাজে অংশগ্রহণ করছে, বাইরের লোকজনের সাথে যোগাযোগ করছে। ফলে সিদ্ধান্ত দেয়া বা নেয়া দু'টো দিকই তাদের জন্য সহজ হচ্ছে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে নিজে এককভাবে তেমন সিদ্ধান্ত নেয়া হত না। বেশির ভাগই স্বামী এককভাবে পরিবারের সিদ্ধান্ত নিত। সন্তানের পড়াশুনা, পরিবারে কোন মেহমান আপ্যায়ন, উপহার এসকল ব্যাপারে কখনো কখনো নিজে ও স্বামী এবং পরিবারের অন্যান্য সদস্যরাও সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করতো, কিন্তু কর্মজীবী হওয়ার পরে তারা বিভিন্ন ক্ষেত্রে একক সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকে।

কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা সম্পর্কিত ৭.৯ নং সারণীটি থেকে দেখা যাচ্ছে যে, কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে মাত্র ২.৫% নিজে সিদ্ধান্ত নিত এবং কর্মজীবী হওয়ার পরে ৩১.১৭% নিজে সিদ্ধান্ত নিতে পারছে। কর্মে যুক্ত থাকার কারণে অর্থ, জ্ঞান, দক্ষতা, যোগ্যতা, ক্ষমতা ইত্যাদি বৃদ্ধি পাচ্ছে। ফলে নিজেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করছে।

কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ৬০.৫% মহিলার স্বামীই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতো। কিন্ত কর্মজীবী হওয়ার পরে মাত্র ১৬% মহিলার স্বামী একা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকে। জমিজমা, ঘরবাড়ি তৈরি, মেরামত ইত্যাদি ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তগুলো এখনো পুরুষেরা একা নিতেই পছন্দ করে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ৩৪.৫% মহিলা নিজে ও স্বামী মিলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে। কর্মজীবী হওয়ার ফলে ৪৯.৫% মহিলা দু'জনে মিলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ

Dhaka University Institutional Repository

করে থাকে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে পরিবারের ২.৫% মহিলার অন্যান্য সদস্যরা (যেমনঃ শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী, দেবর, ননদ ইত্যাদি) সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করেছে এবং কর্মজীবি হওয়ার পরে ৩.৩৩% মহিলার পরিবারের অন্যান্য সদস্যরা সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করে থাকে।

কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরের অবস্থা পর্যালোচনা থেকে বলা যায় যে, বাইরে কাজ করার ফলে জ্ঞান দক্ষতা, নেতৃত্ব দেয়ার ক্ষমতা বৃদ্ধি পায় এবং আর্থিক দিক দিয়েও লাভবান হয়। এই অর্থ পরিবারের বিভিন্ন সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা পূরণে ব্যবহৃত হয়। ফলে পরিবার কোন কিছুর সিদ্ধান্ত নিতে গেলে তারও সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকে। কর্মজীবী মহিলারা এখন অনেক ক্ষেত্রে নিজে একক সিদ্ধান্ত নিচ্ছে। কখনও কখনও স্বামী বা পরিবারের অন্যান্য সদস্যদের সাথে আলোচনা করে সিদ্ধান্ত নিচ্ছে। তবে এখনও বড় কিছু ক্রয়-বিক্রয়, নির্মাণ বিয়ে ইত্যাদি ক্ষেত্রে স্বামী বেঁচে থাকা অবস্থায় কোন মহিলাই একা সিদ্ধান্ত নিচ্ছে না। কর্মজীবী মহিলারা এক্ষেত্রে দু'জন বা পরিবারের সকল মুরব্বীর সাথে আলোচনা করে সিদ্ধান্ত নিয়ে থাকে। সুতরাং বর্তমানে কর্মজীবী নারী পরিবারের সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। পরিশেষে বলা যায় পুরুষকে পিছে ফেলে নারী সব ক্ষমতার অধিকারী হবে তা নয় বরং সবক্ষেত্রে বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে শ্রমিক থেকে শুরু করে সর্বোচ্চ পদধারী মহিলাকে সমানভাবে অংশীদার করতে হবে। (সারণী-৭.৯)

সারণী নং-৭.৯

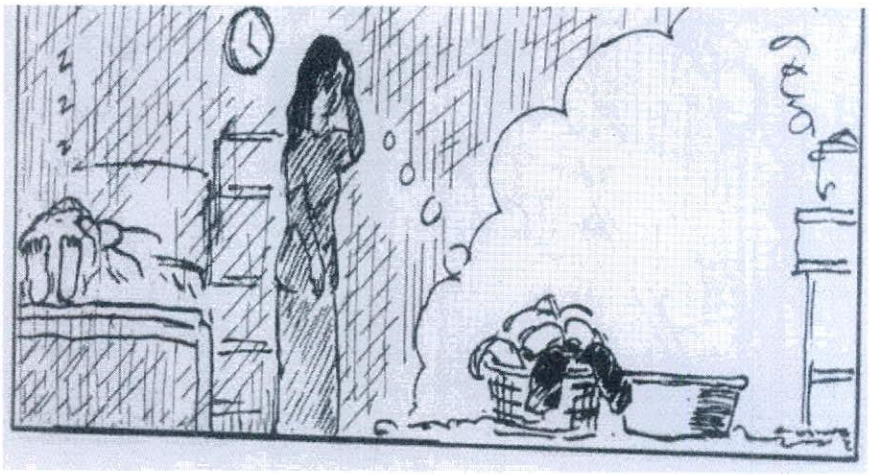
কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণ ক্ষমতা সংক্রান্ত

সিদ্ধান্ত গ্রহণ		উত্তর দাতার সংখ্যা	শতকরা
পূর্বে	নিজে	১৫	২.৫
	স্বামী	৩৬৩	৬০.৫
	নিজেও স্বামী	২০৭	৩৪.৫
	অন্যান্য	১৫	২.৫
	মোট	৬০০	১০০
পরে	নিজে	৯৬	১৬
	নিজেও স্বামী	২৯৭	৪৯.৫
	অন্যান্য	২০	৩.৩৩
	মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

অষ্টম অধ্যায়

উপসংহার



Dhaka University Institutional Repository

অষ্টম অধ্যায়
উপসংহার

বাংলাদেশ একটি উন্নয়নশীল দেশ। এদেশের অধিকাংশ জনগোষ্ঠী দারিদ্র সীমার নিচে বাস করে। ফলে অশিক্ষা, কুশিক্ষা, কুসংস্কার, পর্দাপ্রথা, ফতোয়া, অদৃষ্টে বিশ্বাস ইত্যাদি এই দরিদ্র জনগোষ্ঠীকে আচ্ছন্ন করে রেখেছিল। এর বেড়াজালে আটকে পড়েছিল নারী। তখন নারী শুধু ঘরের কাজ করতো। উদয়াস্ত হাড়ভাঙা কাজ করেও সমাজে তার অস্তিত্ব ছিল না, ছিল না তার শ্রমের মূল্য, দেয়া হয়নি তাকে তার অধিকার, পায়নি সে সম্মান। কারণ তার গৃহের আভ্যন্তরীণ কাজকর্ম, পারিবারিক কৃষি ও অকৃষিকাজ অমূল্যায়িত হয়েছে অর্থাৎ অর্থনীতিতে গণ্য হয়নি। ফলে উন্নয়নে ছিল না তাদের কোন অবদান। সরকারী এবং বেসরকারী বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান নারীকে উন্নয়নে সম্পৃক্ত করেছে। এ উদ্দেশ্যে সরকার নানা পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। যেমন দ্বাদশ শ্রেনী পর্যন্ত মেয়েদের অবৈতনিক শিক্ষা, মেয়েদের পড়াশুনার জন্য উপবৃত্তির ব্যবস্থা করা, বিভিন্ন চাকরিতে মহিলাদের জন্য কোটা নির্ধারণ, গ্রামীণ মহিলাদের জন্য কুটির শিল্পের বিভিন্ন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দান, যুব উন্নয়নে পুরুষের পাশাপাশি মহিলাদেরকেও মাছ চাষ, হাঁসমুরগী পালন প্রশিক্ষণ দেয়া ইত্যাদি। তাছাড়া তাদের স্বার্থ সংরক্ষণে মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর স্থাপন করা হয়েছে এবং বিভিন্ন কার্যক্রম গ্রহণ করা হয়েছে। এসকল পেশাগত শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ গ্রহণের ফলে মহিলারা কর্মক্ষেত্রে দক্ষ ও স্বাবলম্বী হয়েছে। এছাড়া বেসরকারীভাবে NGO গুলো ক্ষুদ্র ঋণদান কর্মসূচীসহ বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। ফলে মহিলারা স্ব-নিয়োজিত কর্মে নিয়োজিত হয়েছে এবং কর্মজীবী মহিলার সংখ্যা বেড়েছে। বিশেষত বিংশ শতাব্দীর শুরুতে জীবিকার তাগিদেই বেশি সংখ্যক সাধারণ মহিলা অর্থনৈতিক কর্মকান্ডে ঝাপিয়ে পড়েছিল। ন্যূনতম মজুরির বিনিময়েও তারা পুরুষতন্ত্রের বিধিনিষেধ অগ্রাহ্য করে স্বনির্ভরতার পথ বেছে নেয়। এক্ষেত্রে মহিলা সংগঠন সর্বোপরি NGO গুলো তাদের পথ দেখিয়েছে। তবে এটা অনস্বীকার্য যে স্বনির্ভরতার জন্য এসকল মহিলাদের এগিয়ে আসার উদ্যম ছিল স্বোপার্জিত।এভাবেই নারী জীবনের চাকা চলতে শুরু করে। এখন সময় পাল্টে গেছে। শিকলমুক্ত নারী এখন বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত। বর্তমান প্রেক্ষাপটে একজনের উপার্জনে জীবন যাপন অনেক দুরূহ। তাই নারীর সহায়তার হাত ধরতে পুরুষরা এখন বাধ্য। যুগ যুগ ধরে স্থবির হয়ে থাকা অব্যবহৃত নারী শ্রম এখন অর্থনীতিতে প্রত্যক্ষভাবে অংশগ্রহণ করাতে উন্নয়নের গতি ত্বরান্বিত হয়েছে। পাল্টে গেছে সমাজ ও পরিবারের দৃষ্টিভঙ্গি, মর্যাদার স্থান পেয়েছে নারী। কিন্তু নারীর এই পথ চলা খুব সহজ ছিল না। একটি পরিবারের সকল কর্মকান্ড পরিচালিত হয় গৃহকর্ত্রীকে কেন্দ্র করে। রান্না-বান্না থেকে শুরু করে শিশু

Dhaka University Institutional Repository

পালন পর্যন্ত সব কাজের দায়িত্ব তার উপর। সে পারিবারিক ও সামাজিক বন্ধনগুলোকে আঁট-সাঁট করে বেঁধে রাখে। কর্মক্ষেত্রে যাওয়ার আগে তাকে যেমন দৈনন্দিন কাজগুলো নিজ হাতে করে যেতে হয় তেমনি কর্মক্ষেত্র হতে আসার পরও তাকে সংসারের কাজে ব্যস্ত হতে হয়। এভাবে দেখা যায় নারীর কর্মঘণ্টার পরিমাণ পুরুষের প্রায় দ্বিগুণ। কিন্তু তবুও নারী পিছ-পা হয়নি বরং দক্ষতার সাথে কর্মক্ষেত্র এবং ঘরের কাজ সঠিকভাবে পালন করে যাচ্ছে।

বর্তমান গবেষণাটি ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র উপর পরিচালিত হয়েছে। কাজের সুবিধার্থে ঢাকা মহানগরের ২০টি থানাকে গবেষণা ক্ষেত্র হিসেবে নির্ধারণ করা হয়েছে। এই ২০টি থানা থেকে উদ্দেশ্যমূলক নমুনায়ন পদ্ধতিতে সরকারী, বেসরকারী এবং অন্যান্য (আধা-সরকারী, স্বায়ত্বশাসিত) প্রতিষ্ঠান থেকে মোট ৬০০ জন কর্মজীবী মহিলাকে নমুনা হিসাবে নির্বাচন করা হয়েছে। তাদের কাছ থেকে সাক্ষাতকার পদ্ধতির সাহায্যে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে। সংগৃহীত তথ্য যেন নির্ভুল হয় সেদিকে লক্ষ্য রাখা হয়েছে।

গবেষণায় বিভিন্ন বয়সের উত্তরদাতার কাছ থেকে উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে। এদের মধ্যে ২৫-৩২ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে সর্বাধিক ২৮.১৭% উত্তরদাতা, ৩২-৩৯ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে ২০.৬৭% উত্তরদাতা, ১৮-২৫ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে ২১.৩৩% উত্তরদাতা, ৩৯-৪৬ বছর বয়সের দলের মধ্যে রয়েছে ১৮.৬% এবং ৪৬ বছর বয়সের উর্ধ্বে দলের মধ্যে রয়েছে সর্বনিম্ন ১১.৩৩% উত্তরদাতা। তাদের অধিকাংশই ৬৫.৫% বিবাহিত। এছাড়া অবিবাহিত ২৩.৬৭%, অন্যান্য ১০.৮৩%। তবে বয়সের ভিত্তিতে বৈবাহিক অবস্থা বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ২৫-৩২ বয়স সীমার মধ্যে রয়েছে সর্বোচ্চ ১১.৮৪% অবিবাহিত উত্তরদাতা। মোট উত্তরদাতার অধিকাংশই ৮৬.১৬% ইসলাম ধর্মাবলম্বী। উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ক্ষেত্রে দেখা যায় সর্বাধিক ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর, ১৩.১৭% মাধ্যমিক, ১২.৬৭% ষষ্ঠ-দশম, ১২% স্নাতক, ১০.১৬% উচ্চ মাধ্যমিক, ৯.৫% প্রাথমিক এবং সর্বনিম্ন ৭.৮৩% অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন। উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় সর্বাধিক ০-৩,০০০ টাকা ৩২.৮৩% এবং সর্বনিম্ন ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে ১২%। তাদের পরিবারের মোট মাসিক আয় সর্বাধিক ৩৫.৫% ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে এবং সর্বনিম্ন ৮.৩৩% ১৫,০০০-২০,০০০ টাকার মধ্যে। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে পারিবারিক মাসিক সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ১১.৫%-এর নিজস্ব মাসিক আয় ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে এবং ১৫,০০০-২০,০০০ টাকা পারিবারিক মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের

Dhaka University Institutional Repository

মধ্যে সর্বাধিক ৩.৫%-এর নিজস্ব মাসিক আয় ৬,০০০-৯,০০০ টাকা। অধিক আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোর মধ্যে সর্বাধিক ২৬.৬৭%-এর মোট সদস্য সংখ্যা ৩-৬ জন এবং ২ জন উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা সর্বাধিক ২২.৮৩% পরিবারের। অতএব বলা যায় যৌথ পরিবার অপেক্ষা একক পরিবারকেই মানুষ এখন বেশি পছন্দ করছে এবং বেশি আয় সম্পন্ন পরিবারগুলোতে দেখা যায় উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা একের অধিক। আবার যেসব পরিবারের আয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে সেসব পরিবারগুলোর সর্বাধিক ২৭%-এর মাসিক ব্যয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে এবং যেসব পরিবারের আয় ১৫,০০০-২০,০০০ টাকা তাদের সর্বাধিক ৩.৮৩%-এর মাসিক ব্যয় ১২,০০০-১৬,০০০ টাকা। উত্তরদাতাদের সর্বোচ্চ ৭৫.৮৬% চাকরি, ১৩.৩৬% অন্যান্য এবং সর্বনিম্ন ১০.৭৮% ব্যবসার সাথে জড়িত। তাদের আয়ের উৎস সংক্রান্ত প্রশ্নে একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে। কারণ অনেকেই চাকরির পাশাপাশি ব্যবসা, ছাত্র-ছাত্রী পড়ানো, ডাক্তারের চেম্বারে রুগীদের নাম লিখা, কাগজের ঠোঙ্গা বানানো, নেটের ব্যাগ বানানো, টেইলারিং, কম্পিউটার শিখানো, বাটিক-ব্লক ইত্যাদি কাজ করে থাকে। সর্বোচ্চ ২৯.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য (নির্মাণ শ্রমিক, কাজের মেয়ে, সেল্‌স গার্ল, ফ্যাক্টরিতে প্যাকেজিং, অল্প পূঁজিতে ছোট ব্যবসা যেমন- শাড়ি বা পোশাক তৈরি, রান্না করা খাবার বিক্রি, ঠোঙ্গা বানানো ও বিক্রি, চটের ব্যাগ বনানো ও বিক্রি, কাপড়ে রং করা, আচার তৈরি ইত্যাদি) কাজের ধরণের সাথে জড়িত। এদের মধ্যে ৩% সরকারী, ১৬.৫% বেসরকারী এবং ৯.৮৩% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত। প্রশিক্ষণ কাজের ধরণের সাথে জড়িত রয়েছে সর্বনিম্ন ১৬.১৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে ৮.৮৩% সরকারী, বেসরকারী উত্তরদাতা নাই এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত রয়েছে ৭.৩৪% উত্তরদাতা। ০-৩,০০০ টাকা নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১১.৮৩% অন্যান্য কাজের সাথে জড়িত। উত্তরদাতাদের প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও কাজের ধরণ সংক্রান্ত তথ্য থেকে বলা যায় যে, সর্বোচ্চ ২৯.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। এদের মধ্যে ৩% সরকারী, ১৬.৫% বেসরকারী এবং ৯.৮৩% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত। ২০.৬৭% উত্তরদাতা শিক্ষা পেশার সাথে জড়িত। এদের মধ্যে ৭.৩৩% সরকারী, ৯.৩৩% বেসরকারী এবং ৪% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত। সেবা কাজের মধ্যে রয়েছে টি,এন্ড,টি; বিদ্যুৎ ইত্যাদি। এদের মধ্যে ১০.১৭% সরকারী, ১.৩৩% বেসরকারী এবং ৮.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কাজ করছে। প্রশিক্ষণ সংস্থাগুলোর মধ্যে বি,আই,এম; বিসিক ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। প্রশিক্ষণ কাজের ধরণের সাথে জড়িত রয়েছে ১৬.১৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে ৮.৮৩% সরকারী, বেসরকারী উত্তরদাতা নাই এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে সম্পৃক্ত রয়েছে ৭.৩৪% উত্তরদাতা।

Dhaka University Institutional Repository

চিকিৎসা (ডাক্তার, ডেন্টিস্ট, নার্স ইত্যাদি) কাজের ধরণের সাথে জড়িত রয়েছে ১৩.৫% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে ৪% সরকারী, ৬.১৭% বেসরকারী এবং অন্যান্য প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত রয়েছে ৩.৩৩% উত্তরদাতা। উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ও কাজের ধরণ সংক্রান্ত তথ্য বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ০-৩,০০০ টাকা নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তম্বদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১১.৮৩% অন্য ধরণের কাজের সাথে জড়িত। ১২০০০ টাকার উর্ধ্বে নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৩.৬৭% শিক্ষা পেশার সাথে জড়িত। প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ৩.৬৭% অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ৮.১৭% উত্তরদাতাই সেবা মূলক কাজের সাথে জড়িত এবং অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৪.৬৭% শিক্ষামূলক কাজের সাথে জড়িত। উত্তরদাতার চাকরির মেয়াদকালের সাথে নিজস্ব আয়ের সম্পর্ক সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় সর্বোচ্চ ৩৪.৫% উত্তরদাতার চাকরির মেয়াদকাল ৫ বছরের উর্ধেব। যাদের চাকরির মেয়াদকাল ২৯ বছর তাদেরকেও এই শ্রেণীতে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। এদের মধ্যে বেশির ভাগ উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে। সর্বনিম্ন ১৮.৩৩% উত্তরদাতার চাকরির মেয়াদকাল ১-৩ বছর। এদের মধ্যে ১৩% উত্তরদাতার আয় ০-৩০০০ টাকা, ২.১৬% উত্তরদাতার আয় ৩,০০০-৬,০০০ টাকা, ২.৫% উত্তরদাতার আয় ৬,০০০-৯,০০০ টাকা এবং ০.৬৭% উত্তরদাতার আয় ৯,০০০-১২,০০০ টাকা। ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয়ের উত্তরদাতা পাওয়া যায়নি। চাকরির ধরণ সংক্রান্ত প্রাপ্ত তথ্য অনুযায়ী ৯৪.৬৭% উত্তরদাতা বেতন ভুক্ত, ৩.৫% উত্তরদাতা শিক্ষানবীশ/প্রবেশনার, ০.৫% বিনা বেতনে এবং ১.৩৩% অন্যান্য চাকরির ধরণের কথা উল্লেখ করেছে। নিয়োগের ধরণ সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় ৬৫% উত্তর দাতা মেধার ভিত্তিতে, ১৯.১৭% উত্তরদাতা পরিচিত জনের মাধ্যমে, ৮.৫% অন্যান্যভাবে এবং ৭.৩৩% উত্তরদাতা অর্থের বিনিময়ে নিয়োগ পেয়েছে। বেতন প্রাপ্তির ধরণ সংক্রান্ত তথ্যানুযায়ী ১.৩৩% উত্তরদাতা দৈনিক, ৩% উত্তরদাতা সাপ্তাহিক, ৯১.১৭% উত্তরদাতা মাসিক এবং ৪.৫% উত্তর অন্যান্য উপায়ে বেতন পেয়ে থাকেন। অতএব সর্বোচ্চ ৯১.১৭% উত্তরদাতাই মাসিক হিসাবে বেতন বা মজুরী পেয়ে থাকেন। এই বেতন বা মজুরী দিয়েই জীবন যাপন ব্যয় পরিচালনা করে থাকে। বেতন বা মজুরীতে সন্তুষ্টি সংক্রান্ত তথ্যাবলী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, ৫৬.৫% উত্তরদাতা বেতন বা মজুরীতে সন্তুষ্টি প্রকাশ করেছে এবং ৪৩.৫% উত্তরদাতা অসন্তুষ্টি প্রকাশ করেছে। তাদের মতে দুর্মূল্যের এই দিনে এই টাকায় সংসার চলে না, বাসা ভাড়া সময়মত দেয়া যায় না, ছেলে-মেয়েদের পড়াশুনা চালানো কষ্টকর হয়ে দাঁড়িয়েছে। সর্বোপরি ন্যূনতম চাহিদা গুলো পূরণ করাই কঠিন হয়ে গেছে। উত্তরদাতাদের উপার্জিত অর্থ দিয়ে তারা

Dhaka University Institutional Repository

কি করে তা জানতে চাওয়া হলে উত্তরদাতারা একাধিক উত্তর দিয়েছে। সর্বোচ্চ ৫১.৭৪% উত্তরদাতার মতে তারা সংসারের জন্য ব্যয় করে। ২৫.৩৭% উত্তরদাতা নিজের জন্য ব্যয় করে। ১১.৪৪% উত্তরদাতা বাবা-মাকে দেয়। এছাড়া ৮.৫০% উত্তরদাতা অন্যান্য কাজে, ১.৫০% উত্তরদাতা স্বামীর জন্য এবং ১.৪৯% উত্তরদাতা শ্বশুড়-শ্বাশুড়ীর জন্য ব্যয় করে। কর্মদিন ও কর্মঘন্টা সম্পর্কিত তথ্য বিশ্লেষণে দেখা যায় সর্বোচ্চ ৭৫.৫% উত্তরদাতা সপ্তাহে ৬ দিন কাজ করে এবং একদিন ছুটি কাটায়। এই সকল উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৬২.৫% ৬-৯ ঘন্টা দৈনিক কাজ করে। সর্বনিম্ন ৩.৬৭% উত্তরদাতা সপ্তাহে ৫ দিনের কম কাজ করে। এসকল উত্তরদাতাদের মধ্যে ৩.১৭% উত্তরদাতা ৬-৯ ঘন্টা কাজ করে এবং ০.৫% উত্তরদাতা ২-৫ ঘন্টা কাজ করে। ৫.৮৩% উত্তরদাতা সপ্তাহে ৭ দিনই কাজ করে এবং এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১০-১৩ ঘন্টা কাজ করে। উত্তরদাতাদের অন্য কাজ সংক্রান্ত তথ্য পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৮৪.৮৩% উত্তরদাতা অন্য কোন কাজ করে না এবং ১৫.১৭% উত্তরদাতা এই কাজের পাশাপাশি আরো কাজ করে থাকে। কর্মজীবী মহিলাদের কাজে যোগদানের কারণ সম্পর্কিত প্রশ্নে উত্তরদাতাদের একাধিক উত্তর গ্রহণ করা হয়েছে। তথ্যে দেখা যায় যে, ৬২.৮৭% উত্তরদাতা স্বীয় ইচ্ছায়, ৩৫.৩৩% উত্তরদাতা পারিবারিক প্রয়োজনে, ৪.৫% উত্তরদাতা অভিভাবকের ইচ্ছায় এবং ১.৫% উত্তরদাতা অন্যান্য প্রয়োজনে কাজে যোগদান করেছে।

কর্মজীবী মহিলাদের সহকর্মী সম্পর্কিত প্রাপ্ত তথ্যানুযায়ী সহকর্মী সম্পর্কে খুব ভাল ধারণা ১৭% উত্তরদাতার, ভাল ধারণা ৫৮.১৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি ভাল ধারণা ২১.৬৭% উত্তরদাতার এবং ৩.১৭% উত্তরদাতার সহকর্মী সম্পর্কে ধারণা ভাল নয়। সহকর্মী সম্পর্কিত ধারণা বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, তাদের সম্পর্কে বেশির ভাগ উত্তরদাতার ধারণা ভাল। অর্থাৎ কর্মক্ষেত্রে একজন মহিলাকে শুধু তার কর্ম দিয়েই বিবেচনা করা শুরু হয়েছে। ভাল নয় ধারণাটি খুব কম সংখ্যক উত্তরদাতা মন্তব্য করেছে। এ থেকে বুঝা যায় যে, সহকর্মীর সাথে কর্মজীবী মহিলার সম্পর্ক এবং কর্মপরিবেশের দিন দিন উন্নতি হচ্ছে। এই পরিবর্তন অদূর ভবিষ্যতে মহিলাদের আরো উন্নতমানের কর্মপরিবেশ তৈরি করে দিবে বলে আশা করা যায়। কর্মজীবী মহিলাদের উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণ ও তার সম্পর্কে ধারণা সংক্রান্ত প্রশ্নে দেখা যায় যে, ৭৪% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা পুরুষ। তাদের সম্পর্কে ১২.৬৭% উত্তরদাতার সম্পর্কে ধারণা খুব ভাল, ৩৮.৫%-এর ধারণা ভাল, ১২.১৭%-এর মোটামুটি ভাল এবং ১০.৬৭% উত্তরদাতার ধারণা ভাল নয়। যারা 'ভাল নয়' বলেছে তারা কারণ হিসাবে রূঢ় আচরণ (৫.৫%), অসহযোগী (২.৩৩%), বিরক্তিকর (১.১৭%) এবং অন্যান্য আচরণের (১.৬৭%) কথা বলেছে। বাকি

Dhaka University Institutional Repository

২৬% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা মহিলা। তাদের সম্পর্কে ৮% উত্তরদাতার ধারণা খুব ভাল, ১৩.১৭% উত্তরদাতার ধারণা ভাল, ৩.৫% মোটামটি ভাল এবং ১.৩৩% ভাল না বলে মন্তব্য করেছে। এদের মধ্যে 'ভাল নয়'-এর কারণ হিসাবে ৩৩% রূঢ় আচরণ এবং ১% অন্যান্য আচরণের কথা উল্লেখ করেছে। তবে অসহযোগী, বিরক্তিকর ইত্যাদি মন্তব্য কোন উত্তরদাতা করেনি। সুতরাং সারণীটি বিশ্লেষণ করে বলা যায় যে, উর্ধ্বতন কর্মকর্তা (পুরুষ / মহিলা) সম্পর্কে অধিকাংশ উত্তরদাতার ধারণা ভাল। কর্মজীবী মহিলাদের সাথে আচরণের ক্ষেত্রে কোন ধরণের exploitaion হচ্ছে না। উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ধরণের সাথে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে, ৫২.৬৭% উত্তরদাতার উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার পূর্বে তাদের সাথে কখনো কখনো পরামর্শ করে, ৩৮.৫% একেবারেই করে না এবং মাত্র ৮.৮৩% সবসময় পরামর্শ করে। পুরুষ উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ক্ষেত্রে ৪.৫% গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেয়ার পূর্বে সব সময় উত্তরদাতার সাথে পরামর্শ করে, ৪০.৫% কখনো কখনো করে এবং ২৯% একেবারেই পরামর্শ করে না। আর মহিলা উর্ধ্বতন কর্মকর্তার ক্ষেত্রে ৪.৩৩% সব সময় পরামর্শ করে, ১২.১৭% কখনো কখনো করে এবং ৯.৫% একেবারেই পরামর্শ করে না। উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার সাথে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য বিশ্লেষণ করে বলা যায় যে, স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ৪%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পর্রামর্শ করে, ২৩.৬৭%-এর কখনো কখনো করে এবং ৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না। অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা (পি,এইচ,ডি; এম,ফিল; বি,এড; এম,এড; এম,এস; জার্নালিজম; রিপোর্টিং; এডিটিং; প্রকাশনা সংস্থা; ডিসাইনার; নক্সা উদ্ভাবন; নক্সা গবেষণা ইত্যাদি) সম্পন্ন ৭.৮৩% উত্তরদাতার মধ্যে ০.৩৩%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ৫.৩৩%-এর কখনো কখনো করে এবং ২.১৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না। প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন ৯.৫% উত্তরদাতার মধ্যে ১.১৭%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ৪%-এর কখনো কখনো পরামর্শ করে এবং ৪.৩৩%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না। নিজস্ব মাসিক আয়ের সাথে পরামর্শ সংক্রান্ত তথ্য অনুযায়ী ১২,০০০ টাকার উর্ধ্বে নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ১.৩৩%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেয়ার পূর্বে তাদের সাথে সবসময় পরামর্শ করে, ৮%-এর কখনো কখনো করে এবং ২.৬৭%-এর একেবারেই পরামর্শ করে না। ০-৩,০০০ টাকা নিজস্ব মাসিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ০.৮৩%-এর উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সবসময় পরামর্শ করে, ১১.৬৭%-এর কখনো কখনো করে এবং ২০.৩৩%-এর কখনোই পরামর্শ করে না। সুতরাং গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কর্মচারীর পরামর্শ নেয়ার সাথে আয়ের একটি সম্পর্ক রয়েছে। এক্ষেত্রে নিম্ন আয়ভুক্ত কর্মীদের সাথে উর্ধ্বতন

Dhaka University Institutional Repository

কর্মকর্তারা একেবারেই পরামর্শ করে না। কর্মজীবী মহিলাদের বয়স ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সংক্রান্ত প্রশ্ন পর্যালোচনা করে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৫৩% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে কোন সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে না এবং ৪৭% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছে। তারা পারিবারিক, সামাজিক, যাতায়াত, আবাসন ইত্যাদি সমস্যার কথা উল্লেখ করেছে। বয়সের সাথে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে ১৮-২৫ বয়সসীমার ২১.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে ৯.৫% সমস্যার প্রশ্নে হ্যাঁ এবং ১১.৮৩% না উত্তর দিয়েছে। ৪৬$^{+}$ বয়সের ১১.৩৩% উত্তরদাতার মধ্যে ২.৮৩% উত্তরদাতা সমস্যার প্রশ্নে হ্যাঁ উত্তর দিয়েছে এবং ৮.৫% উত্তরদাতা না উত্তর দিয়েছে। সুতরাং বলা যায় কর্মজীবনের প্রথম দিকে যে সমস্যাগুলো হয় সেগুলো বয়সের সাথে সাথে হ্রাস পায়। বয়স বৃদ্ধির সাথে সাথে সমস্ত প্রতিকূল পরিবেশ জয় করে অনুকূলে আনা সম্ভব হয়। কর্মজীবী মহিলাদের নিজস্ব আয়, শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অসুবিধা সংক্রান্ত তথ্য হতে দেখা যায় যে মোট উত্তরদাতার ৪৭% সমস্যার কথা বলেছে। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ২৩.৩৩% উত্তরদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকার মধ্যে। আবার শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রের অসুবিধার কথা বলেছে সবোর্চ্চ ৯.১৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতা । কর্মক্ষেত্রে সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব জানতে চাওয়া হলে ৫৯.৫% উত্তরদাতা সহযোগিতা করে, ১৪.৬৭% উত্তরদাতা উদাসীন থাকে, ১০.৮৩% উত্তরদাতা বিরক্তিবোধ করে এবং ১৫% উত্তরদাতা অন্যান্য মন্তব্য করেছে। শিক্ষাগত যোগ্যতার সাথে কর্মক্ষেত্রের উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মনোভাব সংক্রান্ত তথ্য থেকে পাওয়া যায়, স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে সর্বোচ্চ ২৬.১৭% উত্তরদাতাই উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে বলে মন্তব্য করেছে। ২.১৭% উত্তরদাতার মতে উদাসীন থাকে, ০.৮৩%-এর মতে বিরক্তিবোধ করে এবং ৫.৫% উত্তরদাতা অন্যান্য মনোভাবের কথা উল্লেখ করেছে। প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মতে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে গেলে ৪.৫% সহযোগিতা করে, ২.৩৩% উদাসীন থাকে, ১% বিরক্তিবোধ করে এবং ১.৬৭% অন্যান্য মনোভাব পোষণ করে। অন্যান্য শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ৪% উত্তরদাতাকে উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে। বাকি ৩% উত্তরদাতার মতে উদাসীন থাকে, ৫%-এর মতে বিরক্তিবোধ করে এবং ০.৩৩% উত্তরদাতা অন্যান্য মনোভাবের কথা উল্লেখ করেছে। প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও উর্ধ্বতন কর্মকর্তার মতামত সম্পর্কিত তথ্য হতে বলা যায় যে, সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ সংখ্যক ১০.১৭% উত্তরদাতা সেবা পেশার সাথে জড়িত। এসকল প্রতিষ্ঠানের বেশির ভাগ ২২.৩৩% উত্তরদাতা উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে বলে মতামত দিয়েছে। বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে সর্বোচ্চ ১৬.৫%

Dhaka University Institutional Repository

উত্তরদাতা অন্যান্য কাজের ধরণের সাথে জড়িত। এ সকল প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ ২১.৬৭% উত্তরদাতার মতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উত্তরদাতাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৫৩% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত। এ ধরণের প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ ১৫.৫% উত্তরদাতার মতে উর্ধ্বতন কর্মকর্তা সহযোগিতা করে। সুতরাং দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রের কোন সমস্যা নিয়ে উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাছে গেলে তিনি অনেক ক্ষেত্রে উদাসীন কিংবা বিরক্তিবোধ করলেও অধিকাংশই সহযোগিতা করে। গবেষণায় প্রাপ্ত তথ্যাবলী বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় পেশাগত কারণে যে সব সমস্যা সৃষ্টি হয় সেই সমস্যাগুলো হলো পারিবারিক, সামাজিক, যাতায়াত এবং কর্মক্ষেত্রের বিভিন্ন সমস্যা। পারিবারিক সমস্যার মধ্যে ভুল বোঝাবুঝি, অশান্তি, নির্যাতন ও অন্যান্য সমস্যা রয়েছে। ভুল বোঝাবুঝির কারণে সমস্যা নয় এ ধরণের মতামত দিয়েছে ৫৫.১৭%, মোটামুটি সমস্যা হয় ৩৪% এবং খুব সমস্যা হয় ১০.৮৩% উত্তরদাতার। অশান্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় ৬২% উত্তরদাতা মনে করে সমস্যা হয় না, মোটামুটি সমস্যা হয় ২৪.৩৩% এবং খুব সমস্যা হয় ১৩.৬৭% উত্তরদাতার। নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায় একেবারেই সমস্যা হয় না ৮০.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৪.৩৩% এবং খুব সমস্যা হয় ৫.১৭% উত্তরদাতার। অন্যান্য মতামতের প্রেক্ষিতে দেখা যায় যে, সমস্যা হয় না ৯৩.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৫.৮৩% এবং খুব সমস্যা হয় ০.৬৭% উত্তরদাতার। সামাজিক সমস্যার ক্ষেত্রে যে সব সমস্যা দেখা যায় সেগুলো হল কুৎসা, কটুক্তি, নির্যাতন ও অন্যান্য। কুৎসার ক্ষেত্রে খুব সমস্যা হয় ৩.৫% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৩.১৭% উত্তরদাতার এবং ৮৩.৩৩% উত্তরদাতা সমস্যা নয় বলে মতামত দিয়েছে। কটুক্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় ৬.৬৭% উত্তরদাতার মতে খুব সমস্যা, ৩২% এর মতে মোটামুটি সমস্যা এবং ৬১.৩৩% উত্তরদাতা তেমন কোন সমস্যা নয় বলে জানিয়েছে। নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায় ১.৩৩% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, ৪% উত্তরদাতা মোটামুটি সমস্যায় পড়ে এবং একেবারে সমস্যা নয় বলে ৯৪.৬৭% উত্তরদাতা জানিয়েছে। সামাজিক অন্যান্য সমস্যার ক্ষেত্রে দেখা যায় যে, ০.৬৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ২.৬৭% উত্তরদাতা এবং একেবারেই সমস্যা নয় বলে জানিয়েছে ৯৬.৬৭% উত্তরদাতা। যাতায়াত সমস্যার মধ্যে রয়েছে যানবাহন সমস্যা, কটুক্তি এবং যৌন নির্যাতন। যাতায়াত সমস্যার ধরণ বিশ্লেষণে দেখা যায় যানবাহনে সমস্যা হয় ৭৩% উত্তরদাতার। এর মধ্যে খুব সমস্যা হয় ৪১.৬৭% উত্তরদাতার এবং মোটামুটি সমস্যা হয় ৩১.৩৩% উত্তরদাতার। বাকি ২৭% উত্তরদাতার সমস্যা হয় না। যাতায়াতের সময় কটুক্তির সম্মুখীন হয় ৩৩.৮৩% উত্তরদাতা। এর মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ৫.৮৩% এবং মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ২৮% উত্তরদাতা। একেবারে সমস্যায় পড়ে না ৬৬.১৭% উত্তরদাতা। যৌন নির্যাতন সম্পর্কিত মতামতে খুব

Dhaka University Institutional Repository

সমস্যা হয় এরূপ মতামত আসেনি, মোটামুটি সমস্যা হয় ২০% উত্তরদাতার, একেবারের সমস্যা হয় না ৮০% উত্তরদাতার। কর্মক্ষেত্রে সমস্যাগুলোর মধ্যে রয়েছে লিঙ্গ বৈষম্য, পারিশ্রমিক বৈষম্য, বসের হয়রানি, যৌন নীপিড়ন, পদবী সমস্যা, মতামত গ্রহণ না করা, অবজ্ঞা করা, সুযোগ-সুবিধা না দেয়া, ডে-কেয়ার সেন্টার না থাকা ও অন্যান্য। কর্মক্ষেত্রে সমস্যা বিশ্লেষণে দেখা যায় লিঙ্গ বৈষম্যের কারণে ১০.১৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যার সম্মুখীন হয়, ২৭.৩৩% উত্তরদাতা মোটামুটি সমস্যার সম্মুখীন হয় এবং একেবারেই সমস্যা হয় না ৬২.৫% উত্তরদাতার। পারিশ্রমিকের ক্ষেত্রে বৈষম্যের শিকার হয় এক্ষেত্রে দেখা যায় খুব সমস্যা হয় ১৩.৩৩% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১৯.৫% উত্তরদাতার এবং ৬৭.১৭% উত্তরদাতা সমস্যা হয় না বলে জানিয়েছে। বসের হয়রানির কারণে খুব সমস্যা হয় ৫.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ১০.৩৩% উত্তরদাতার এবং ৮৪% উত্তরদাতা সমস্যা হয় না বলে জানিয়েছে। কর্মক্ষেত্রে যৌন নীপিড়নের ক্ষেত্রে খুব সমস্যা হয় ০.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৬% উত্তরদাতার, একেবারেই সমস্যা হয় না ৯৩.৩৩% উত্তরদাতার। পদবী সংক্রান্ত সমস্যায় ৯.৩৩% উত্তরদাতার মতে খুব সমস্যা হয়, ১৯.৩৩% উত্তরদাতার মতে মোটামুটি সমস্যা হয় এবং একেবারেই সমস্যা হয় না ৭১.৩৩% উত্তরদাতার মতে। মতামত গ্রহণ না করা সংক্রান্ত সমস্যায় খুব সমস্যা হয় ২৬.৬৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ৩২.৫% উত্তরদাতার, একেবারেই সমস্যা হয় না ৪০.৮৩% উত্তরদাতার। অবজ্ঞা করা জাতীয় সমস্যায় ২৭% উত্তরদাতা খুব সমস্যায় পড়ে, ২২.৬৭% মোটামুটি সমস্যায় পড়ে এবং ৫০.৩৩% উত্তরদাতা একেবারেই সমস্যায় পড়ে না। সুযোগ-সুবিধা না দেয়া জাতীয় সমস্যায় খুব সমস্যা হয় ২৮.১৭% উত্তরদাতার, মোটামুটি সমস্যা হয় ২৮.৬৭% উত্তরদাতার এবং একেবারেই সমসা হয় না ৪৩.১৭% উত্তরদাতার। ডে-কেয়ার সেন্টার না থাকা জাতীয় সমস্যার কথা উল্লেখ করেছে এমন উত্তরদাতার মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ২৪% উত্তরদাতা, মোটামুটি সমস্যায় পড়ে ১১.৮৩% উত্তরদাতা, একেবারেই সমস্যায় পড়ে না ৬৪.১৭% উত্তরদাতা। কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য সমস্যা সংক্রান্ত মতামত রয়েছে এমন উত্তরদাতার মধ্যে খুব সমস্যায় পড়ে ৪%, মোটামুটি সমস্যায পড়ে ২.১৭% এবং একেবারেই সমস্যায় পড়ে না ৯৩.৮৩% উত্তরদাতা। উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ও পরিবারের মাসিক আয়ের সাথে পরিবারের সমস্যার ধরণ সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায়, যেসকল উত্তরদাতাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকার মধ্যে তাদের সর্বাধিক ১৬.৬৭%-এর ভুল বোঝাবুঝি হয় এবং ১৬.১৭%-এর মতে ভুল বুঝাবুঝি হয় না। যে সকল উত্তরদাতার পরিবারের মাসিক আয় ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে এরূপ উত্তরদাতা সর্বাধিক ২২.৫% মতামত দিয়েছে ভুল বোঝাবুঝি হয় না। অশান্তির ক্ষেত্রে দেখা যায় যাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকা তাদের মধ্যে অশান্তি হয়

Dhaka University Institutional Repository

১.৬৭%, অশান্তি হয় না ১৯.১৭% উত্তরদাতার। যে সকল উত্তরদাতাদের পারিবারিক আয় ২০,০০০ টাকা উর্ধ্বে এরূপ ৮.৫% উত্তরদাতার অশান্তি হয় এবং ২৭%-এর অশান্তি হয় না। নির্যাতনের ক্ষেত্রে দেখা যায়, যাদের নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকা তাদের ৭.৮৩% সমস্যায় ভোগে এবং ২৫% সমস্যায় ভোগে না। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে পারিবারিক আয় সম্পন্ন ৫.১৭% উত্তরদাতা নির্যাতন সমস্যায় হ্যাঁ এবং ৩০.৩৩% না উত্তর দিয়েছে। পারিবারিক অন্যান্য সমস্যার ক্ষেত্রে দেখা যায় ০-৩,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন উত্তরদাতাদের ২.৮৩% সমস্যায় ভোগে এবং ৩০% ভোগে না। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয় সম্পন্ন উত্তরদাতার ২.৫% অন্যান্য সমস্যায় ভোগে এবং ৩৩% ভোগে না। কর্মজীবী মহিলার নিজস্ব মাসিক আয় ও কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে, কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ বৈষম্য জাতীয় সমস্যায় পড়ে ৩৭.৫% উত্তরদাতা এবং এ জাতীয় সমস্যায় পড়ে না ৬২.৫% উত্তরদাতা। এই ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে ১২.৫% উত্তরদাতা যাদের আয় ৩,০০০ - ৬,০০০ টাকা এবং ১১.৫% উত্তরদাতা যাদের আয় ০ - ৩,০০০ টাকা। সুতরাং দেখা যাচ্ছে যে, কম আয়ের কর্মজীবি মহিলারা এ ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে এবং সাধারণত নার্সিং, সেল্‌স, নাইট শিফ্‌ট, ওভার টাইম ইত্যাদি সংক্রান্ত কাজের সঙ্গে এরা যুক্ত থাকে। পারিশ্রমিক বৈষম্যের শিকার হয় ৩২.৮৩% উত্তরদাতা এবং ৬৭.১৭% হয় না। যে সকল উত্তরদাতা পারিশ্রমিক বৈষম্যের শিকার হয় তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৫.৮৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩০০০ টাকা। তাদের বেশির ভাগই বেসরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত এবং দিন মজুর। কর্মক্ষেত্রে ১৬% উত্তরদাতা বসের হয়রানির শিকার হয় এবং ৮৪% হয় না। যে সমস্ত উত্তরদাতা বসের হয়রানির শিকার হয় তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৩৩% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকা। এ থেকে বুঝা যায় বেশি আয়ের চেয়ে কম আয়ের কর্মজীবী মহিলারা বেশি বসের হয়রানির শিকার হয়ে থাকে। যৌন নিপীড়ন জাতীয় সমস্যায় পড়ে ৬.৬৭% উত্তরদাতা এবং ৯৩.৩৩% উত্তরদাতা পড়ে না। এ জাতীয় সমস্যায় যারা পড়ে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২.৫% উত্তরদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকা। পদবী সমস্যার ক্ষেত্রে ২৮.৬৭% হ্যাঁ এবং ৭১.৩৩% না উত্তর দিয়েছে। এ সমস্যায় যারা পড়ে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১১.৬৭% উত্তরদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকা। মতামত গ্রহণ না করা ধরণের সমস্যায় ভোগে ৫৯.১৭% উত্তরদাতা এবং ৪০.৮৩% এ সমস্যায় ভোগে না।। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৮% উত্তরদাতার আয় ৩,০০০-৬,০০০ টাকা, ১৬.৬৭% উত্তরদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকা। অবজ্ঞা করা ধরণের সমস্যায় ভোগে ৪৯.৬৭% উত্তরদাতা এবং ৫০.৩৩% ভোগে না। এ ধরণের সমস্যায় যারা ভোগে তাদের মধ্যে সবোর্চ্চ ১৭.৬৭% উত্তরতদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকা। সুযোগ-সুবিধা না দেয়া সমস্যায় ভোগে ৫৬.৮৩% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২০.৬৭% উত্তরদাতার আয়

Dhaka University Institutional Repository

০-৩,০০০ টাকা। ডে-কেয়ার সংক্রান্ত সমস্যার কথা বলেছে ৩৫.৮৩% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ৯.৬৭% উত্তরদাতার আয় ৩০০০-৬০০০ টাকা এবং ৮.৮৩% উত্তরদাতার আয় ০-৩,০০০ টাকা। কর্মক্ষেত্রে অন্যান্য সমস্যার কথা বলেছে ৬.২৭% উত্তরদাতা। এদের মধ্যে সবোর্চ্চ ২% উত্তরদাতার নিজস্ব মাসিক আয় ০-৩,০০০ টাকা। সুতরাং নিম্ন আয় সম্পন্ন কর্মজীবী মহিলারাই কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরণের সমস্যায় বেশি পড়ে। অথবা এভাবেও বলা যায়, তারা সমস্যাগুলি সহজেই স্বীকার করে। প্রতিষ্ঠানের ধরণ ও ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ করা সংক্রান্ত তথ্য পর্যালোচনা করলে দেখা যায় যে, সবোর্চ্চ ৭৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কাজ করতে হয় না। অন্যদিকে সর্বনিম্ন ২৫% উত্তরদাতার মতে ইচ্ছার বিরুদ্ধে অনেক সময় কাজ করতে হয়। এদের মধ্যে ৭% সরকারী, ১০.৮৩% বেসরকারী এবং ৭.১৭% অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত আছে। ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ বলতে এখানে ওভার টাইম, ছুটির দিনে অফিসে যাওয়া, একজনের কাজ অন্যজনের উপর চাপিয়ে দেয়া ইত্যাদিকে বুঝানো হয়েছে।

চাকরি করা সম্পর্কে পরিবারের সদস্যদের মতামত সংক্রান্ত তথ্য হতে বলা যায় যে, ৮৯.১৬% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে। এদের মধ্যে ২৫.৩৩% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা খুব পছন্দ করে এবং ২৯.৮৩% আপত্তি নেই বলে জানিয়েছে। আর ১০.৮৪% উত্তরদাতার পরিবারের সদস্যরা পছন্দ করে না বলে জানিয়েছে। সুতরাং চাকরি করা নিয়ে সাধারণত বাবা-মা, ভাই-বোনদের তেমন কোন আপত্তি না থাকলেও শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী, স্বামীর কিছুটা হলেও আপত্তি থাকে। শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে দেখা যায় যে, স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ৩৩% এর সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে। এতে শিক্ষিত মহিলাদের একটি নিজস্ব পরিচিতি হচ্ছে, উৎপাদনশীল শ্রমের বিনিময়ে আয় বাড়ছে এবং তার ও পরিবারের সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা মিটছে। মোট উত্তরদাতাদের ১২% বন্ধু মহলের বিরূপ ও অন্যান্য মনোভাবের কথা বলেছে। বাকি ৮৮% আগের মতোই বা সহযোগিতা / আগ্রহ সহকারে মেনে নিয়েছে বলে জানিয়েছে। নিকট আত্মীয়-স্বজনদের ১৯%-এর সমর্থন নেই, ঈর্ষান্বিত হয় ও অন্যান্য এবং বাকি ৮১% সমর্থন করে ও মেনে নিয়েছে। ১৪.৫% উত্তরদাতার পাড়া-প্রতিবেশীরা বাঁকা চোখে দেখা ও অন্যান্য (কটুক্তি, ঈর্ষান্বিত মন্তব্য) মনোভাবের কথা উল্লেখ করেছে এবং ৮৫.৫% পূর্বের মতোই দেখে ও সম্মানের সাথে আচরণ করে বলেছে। এই গবেষণার একটি অনুমান ছিল কর্মজীবী মহিলাদের প্রতি পরিবারের সদস্য, নিকটতম আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি ইতিবাচক নয়। কিন্তু গবেষণার সংগৃহীত তথ্যের দিকে দৃষ্টিপাত করলে দেখা যায় যে, পরিবারের সদস্য, নিকটতম আত্মীয়,বন্ধু ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গি কর্মজীবী

Dhaka University Institutional Repository

মহিলাদের প্রতি ইতিবাচক, সুতরাং গবেষণার জন্য অনুমানটি সত্য নয়। চাকরি করার জন্য সংসারের অভিভাবক/স্বামী বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত প্রশ্নে ৭৬.১৭% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় না। অপরদিকে ২৩.৮৩%-এর মতে সাথে মনোমালিন্য হয়। বর্তমান প্রেক্ষাপটে জীবনযাপনের ব্যয় যে হারে বৃদ্ধি পাচ্ছে, সে হারে যদি আয় বৃদ্ধি না পায় তবে সকলের চাহিদা পূরণ করা সম্ভব নয়। তাই পরিবারের অন্যান্য সদস্যরা এখন মহিলাদের চাকরির প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করেছে। পরিবারের মাসিক আয়ের সাথে মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে, ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে আয় সম্পন্ন সর্বোচ্চ পরিবারের ৫.৫% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৩০% উত্তরদাতাদের মতে মনোমালিন্য হয় না। ১৫,০০০ - ২০,০০০ টাকা আয় সম্পন্ন সর্বনিম্ন পরিবারের ১.৫% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৬.৮৩% উত্তরদাতার মতে মনোমালিন্য হয় না। পরিবারের অভিভাবক/ স্বামীর সাথে কর্মজীবী মহিলাদের মনোমালিন্য হয় কিনা তা জানার উদ্দেশ্যে জরীপকৃত ফলাফল বিশ্লেষণে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৩৪.৬৭% স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ৫.১৭%-এর মতে মনোমালিন্য হয় এবং ২৯.৫%-এর মতে মনোমালিন্য হয়না। ৯.৫% প্রাথমিক শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের ৪%-এর মতে মনোমালিন্য হয় এবং ৫.৫%-এর মতে মনোমালিন্য হয় না। সর্বনিম্ন ৭.৮৩% অন্যান্য (এম.এস.এম.বি.এ) শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতার মধ্যে ২.১৭%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ৫.৬৭%-এর মনোমালিন্য হয় না। অতএব, শিক্ষার মাধ্যমে মানুষ কৌশল অবলম্বন করে পরিবেশ নিয়ন্ত্রণ করতে পারে। প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও মনোমালিন্য সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে, সরকারী পেশায় নিয়োজিত ৩৩.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ৪.৩৩% উত্তরদাতার মনোমালিন্য হয় এবং ২৯% উত্তরদাতার মনোমালিন্য হয় না। এই ২৯%-এর মধ্যে সর্বোচ্চ ১০.১৭% সেবা পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বনিম্ন ৩% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত। বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের ৩৩.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ৬.৮৩%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ২৬.৫%-এর মনোমালিন্য হয় না। ২৬.৫% উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ১৬.৫% অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বানিম্ন ১.৩৩% সেবার সাথে জড়িত। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে (আধাসরকারী ও স্বায়ত্বশাসিত সংস্থার ইত্যাদি) কর্মরত ৩৩.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে ১৫%-এর মনোমালিন্য হয় এবং ১৮.৩৩%-এর মনোমালিন্য হয় না। এই ১৮.৩৩% উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৯.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্য পেশার সাথে জড়িত এবং সর্বনিম্ন ৩.৩৩% চিকিৎসা পেশার সাথে জড়িত। সুতরাং নিজস্ব মাসিক আয় বেশি হলে পরিবারের সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য তুলনামূলকভাবে কম হয়। পরিবারের আয়ের ভিত্তিতে সদস্যদের চাকরি সংক্রান্ত মতামতে দেখা যায় যে, ০ - ৫,০০০ টাকা পরিবারের মাসিক আয় সম্পন্ন

Dhaka University Institutional Repository

উত্তরদাতাদের মধ্যে ১.৬৭%-এর পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা খুব পছন্দ করে, ৩.৮৩%-এর পছন্দ করে, ১২%-এর আপত্তি নেই এবং ৬.৫%-এর (বাবা-মা ২.৫%, ভাইবোন ১.১৭%, শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী ২.৫%, স্বামী ০.৩৩%) পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে না। ২০,০০০ টাকার উর্ধ্বে পারিবারিক আয় সম্পন্ন উত্তরদাতারদের মধ্যে ১৪%-এর পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা খুব পছন্দ করে, ১০.১৬%-এর পছন্দ করে, ৯.৫%-এর আপত্তি নেই এবং ১.৮৪%-এর (শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী ১.১৭%, স্বামী ০.৬৭%) পরিবারের সদস্যরা চাকরি করা পছন্দ করে না। সুতরাং বলা যায় যে, আমাদের সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি ও মূল্যবোধের কারণে মেয়েদের চাকরি করাতে বাঁধা না থাকলেও বউদের ক্ষেত্রে তা বাঁধা হয়ে দাঁড়ায়। কারণ এখনো শ্বাশুড়ীরা ছেলে বউকে একজন আদর্শ গৃহিনী রূপে দেখতে চায় যে রান্না বান্না করবে, ঘর গোছাবে, এবং সকল সদস্যের প্রতি লক্ষ্য রাখবে।

কর্মক্ষেত্রে সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হয় তা জানে কিনা সে সংক্রান্ত প্রশ্নে ৫৪% উত্তরদাতা বলেছে জানে। এদের মধ্যে অন্যান্যদের কথা উল্লেখ করেছে সর্বাধিক ৩০.৩৩%। এছাড়া বন্ধুর কাছে ৫%, নেতাদের কাছে ৪.৮৩%, নারী নেত্রীদের কাছে ৪.৫%, সমাজকর্মীদের কাছে ৪.১৭%, পিতামাতার কাছে ৪% এবং সর্বনিম্ন ১.১৭% উত্তরদাতা সমস্যা সমাধানে পুলিশের কাছে যায়। বাকি ৪৬% উত্তরদাতা কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হয় তা জানে না। অনেক উচ্চশিক্ষিত, উচ্চ পদস্থ কর্মজীবী মহিলা বিভিন্ন দায়িত্বপূর্ণ পদে নিযুক্ত রয়েছে। তাদের মধ্যে অনেকেই জানে না কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হবে বা কাদের সাহায্য নিতে হবে। মূলত আমাদের দেশের কর্মজীবী মহিলাদের অসচেতনতা, ভয়, দ্বিধা, উৎকণ্ঠা, আগ্রহের অভাব ইত্যাদি তাদের সমস্যা সমাধানের ক্ষেত্র চিহ্নিত করণে অসুবিধা সৃষ্টি করে। শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধান সংক্রান্ত তথ্য বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ২২.৩৪% সমস্যা সমাধানে কোথায় যেতে হয় তা জানে এবং ১২.৩৩% উত্তরদাতা তা জানে না। ২২.৩৪% উত্তরদাতাদের মধ্যে সর্বাধিক ১৫.৮৩% উত্তরদাতা অন্যান্যদের কাছে, ২.৫% সমাজকর্মী, ১.৬৭% নারী নেত্রী, ১.৫% নেতা, ০.৫% পিতামাতা এবংসর্বনিম্ন ০.৩৩% বন্ধুদের কাছে কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানের জন্য যায়। স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের কেউই কর্মক্ষেত্রের সমস্যা সমাধানে পুলিশের কাছে যায় না। নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকর সংক্রান্ত প্রশ্নে দেখা যায় বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের ২০% উত্তরদাতার মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৩.৩৩% এর মতে সমান অধিকার কার্যকরী হয়নি। সরকারী প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মহিলাদের ১৭.১৭%

Dhaka University Institutional Repository

এর মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৬.১৭% উত্তরদাতার মতে হয়নি। অন্যান্য সংস্থায় কর্মরত ১৩% উত্তরদাতাদের মতে নারী-পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে এবং ১৬.৫%-এর মতে হয়নি। অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে কর্মরত ৩.৮৩% কর্মজীবী মহিলা প্রযোজ্য নয় বলে উল্লেখ করেছে। শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত তথ্যে দেখা যায় যে ৫৩.১৭% উত্তরদাতা শ্রম আইনের অধিকার সম্পর্কে জানে না এবং ৪৬.৮৩% জানে। এছাড়াও দেখা যায় যে স্নাতকোত্তর শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পন্ন উত্তরদাতাদের মধ্যে ২৪.১৭% আইনগত অধিকার সম্পর্কে জানে এবং বাকি ১০.৫% জানে না। আবার প্রাথমিক শিক্ষায় শিক্ষিত উত্তরদাতাদের মধ্যে ৭.১৭% আইনগত অধিকার সম্পর্কে জানে না এবং বাকি ২.৩৩% জানে। অতএব, শিক্ষার সাথে সাথে আইনের প্রতি সচেতনতা বৃদ্ধি পায়।

কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবারে মর্যাদা প্রসঙ্গে সর্বাধিক ৬৪.১৭% উত্তরদাতা বেড়েছে বলে জানিয়েছে। এছাড়া ৭% উত্তরদাতা কমেছে এবং ২৮.৮৩% উত্তরদাতা মর্যাদার কোন পরিবর্তন হয়নি অর্থাৎ আগের মতোই আছে বলে মন্তব্য করেছে। অন্যান্যতে কেউ কোন উত্তর দেয়নি। যে সকল কর্মজীবী মহিলা মর্যাদা কমেছে বলে উল্লেখ করেছে তাদের পরিবারে কোন অভাব নাই। তাদের স্বামীদের আয় অনেক বেশি। স্ত্রীর আয় পরিবারে ব্যয় করাকে তারা অপমানজনক বলে মনে করে। অনেকে আবার চাকরির প্রকৃতি, ওভার টাইম, রাতে ডিউটি ইত্যাদিকে মর্যাদা কমার কারণ বলে মনে করে। যে সকল মহিলার কর্মজীবী হওয়ার ফলে পরিবারে মর্যাদার কোন পরিবর্তন হয়নি সে সকল পরিবারগুলোতে দেখা যায় সবাই মোটামুটি শিক্ষিত, চাকরি করে আত্মপরিচয়ে পরিচিত এবং সাবলম্বী হতে পরিবার তাদের সহযোগিতা করেছে। আবার যারা কম শিক্ষিত এবং স্বল্প আয় সম্পন্ন তারাও পরিবারে মর্যাদার ব্যাপারে কোন পরিবর্তন হয়নি বলে উল্লেখ করেছে। চাকরি করার জন্য সমস্যা হলে তার প্রভাব পারিবারিক দৈনন্দিন কাজে পড়ে ৩৭.৭২% উত্তরদাতার মতে এবং ছেলে-মেয়েদের গড়ে তোলার ব্যাপারে পড়ে ৩৭.৫৭% উত্তরদাতার মতে । এছাড়াও ৯.৫% উত্তরদাতা স্বামী/অভিভাবকের সাথে সম্পর্কের ক্ষেত্রে, ৫.২৬% শ্বশুর-শ্বাশুড়ীর ক্ষেত্রে এবং ৬.৪৪% অন্যান্যদের (অসুস্থ কোন সদস্য, আত্নীয়-স্বজন ইত্যাদি) ক্ষেত্রে প্রভাব পড়ে বলে উল্লেখ করেছে। সর্বনিম্ন ৩.৫১% উত্তরদাতা পরিবারিক মর্যাদার ক্ষেত্রে সমস্যার প্রভাবের কথা বলেছে। কর্মক্ষেত্রে ব্যস্ততার পরে সংসারে সময় দেয়ার ব্যাপারে জানতে চাওয়া হলে ৮৮.১৭% উত্তরদাতা সংসারের জন্য সময় দিতে পারে না বলে জানিয়েছে। এদের মধ্যে ৪৫.১৭% উত্তরদাতা সংসারে সময় দিতে না পারার জন্য নিজেকে অপরাধী মনে করে না। তাদের মতে শ্রম এবং সময়ের বিনিময়ে তারা পরিবারের সদস্যদের বিভিন্ন চাহিদা মিটাতে পারছে। বাকি ৪৩% উত্তরদাতা

Dhaka University Institutional Repository

সংসারে সময় না দিতে পারার জন্য নিজেকে অপরাধী মনে করে। কারণ এদের অনেকের সন্তান ছোট বা পরিবারের কোন সদস্য দীর্ঘদিন ধরে অসুস্থ আছে। তাদের রেখেই চাকরির জন্য এদের বের হতে হচ্ছে। ১১.৮৩% উত্তরদাতা সংসারের জন্য বাইরে কাজ করার পরও সদস্যদের প্রয়োজনমত সময় দিতে পারছে। এদের বেশির ভাগই শিক্ষকতা, পার্ট টাইম ইত্যাদি পেশার সাথে জড়িত। ৬৫.৮৩% উত্তরদাতা কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে। এদের মধ্যে সর্বোচ্চ ৪৫.৬৭% উত্তরদাতা সন্ত ানের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে। সেজন্য বেশির ভাগ উত্তরদাতা কর্মস্থলে ডে-কেয়ার সেন্টারের কথা বলেছে। এতে করে তারা সম্পূর্ণভাবে কাজে মনোনিবেশ করতে পারবে। পক্ষান্তরে ৩৪.১৭% উত্তরদাতা কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্ন থাকে না । কারণ এসকল উত্তরদাতার মধ্যে কারো হয়তো সন্তান নেই অথবা সন্তান থাকলেও তাদের নিরাপদে রাখার মতো ব্যবস্থা আছে অথবা সন্তানদের নিয়ে এখন আর দুশ্চিন্তা করতে হয় না । চাকরি ও সংসার দু'টো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্ভব কিনা এ প্রশ্নের উত্তরে ৬১.৩৩% উত্তরদাতা সফলতা সম্ভব এবং ৩৮.৬৭% সম্ভব না বলে মত দিয়েছে। যারা দু'টো ক্ষেত্রে সফলতা সম্ভব না বলেছে তারা যেকোন একটি ক্ষেত্রে সফলতা সম্ভব বলে মনে করে। যদিও সারাদিন ঘরের হাড়ভাঙ্গা পরিশ্রমের চেয়ে বাইরের কাজ বেশি মর্যাদা সম্পন্ন এবং আর্থিক উপার্জনের উপায়, তবুও বেশির ভাগ অর্থাৎ ৭৮.৫০% উত্তরদাতার মতে চাকরি ও সংসার উভয়কেই সমান গুরুত্ব দিয়ে দেখা উচিত। ১২.৩৩% উত্তরদাতার মতে পরিবারকে বেশি গুরুত্ব দেয়া উচিত এবং মাত্র ৯.১৭% উত্তরদাতার মতে চাকরিকে বেশি গুরুত্ব দিয়ে দেখা উচিত। কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে সুবিধা সংক্রান্ত প্রশ্নে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ২২.০২% উওরদাতা কর্মক্ষেত্রে ডে-কেয়ার সেন্টারের কথা বলেছে। এছাড়াও ২০.৫৪% উত্তরদাতা পৃথক টয়লেট, ২০.১৮% আবাসন, ১৪.৩৬% খাবার বা ক্যান্টিন সুবিধা, ১৩.৫৫% প্রার্থনা কক্ষ, ৭.৪৭% বিনোদন কক্ষ এবং ১.৯০% অন্যান্য সুবিধার কথা বলেছে। কোন ধরণের চাকরি মহিলাদের জন্য উপযোগী প্রশ্নের জরীপে অনেক উত্তত্মদাতাই বলেছে- সব ধরণের চাকরিই মহিলাদের জন্য উপযোগী। তবে ৭.৮ নং সারণীতে দেখা যায় যে, সর্বোচ্চ ৪৪.২৫% উত্তরদাতা শিক্ষকতার কথা বলেছে। এ ধরণের চাকরির ফলে দুটি সুবিধা পাওয়া যায়- সময় কম দিতে হয় এবং অবশিষ্ট সময় সংসার ও বাচ্চাদের দেয়া যায়। ২৭.২৩% উত্তরদাতা নিরাপত্তার জন্য সরকারী চাকরির কথা বলেছে, ৮.৭৫% ব্যাংকিং, এবং বাকি ১৩.৩৩% উত্তরদাতা NGO ও অন্যান্য সব ধরণের চাকরি উপযোগী বলে মনে করে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা সম্পর্কিত প্রাপ্ত তথ্যে দেখা যায় যে, কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে মাত্র ২.৫% নিজে সিদ্ধান্ত নিত এবং কর্মজীবী হওয়ার পরে ৩১.১৭% নিজে সিদ্ধান্ত নিতে পারছে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ৬০.৫% মহিলার স্বামীই সিদ্ধান্ত গ্রহণ

Dhaka University Institutional Repository

করতো। কিন্তু কর্মজীবী হওয়ার পরে মাত্র ১৬% মহিলার স্বামী একা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকে। জমিজমা, ঘরবাড়ি তৈরি, মেরামত ইত্যাদি ক্ষেত্রে সিদ্ধান্তগুলো এখনো পুরুষেরা একা নিতেই পছন্দ করে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে ৩৪.৫% মহিলা নিজে ও স্বামী মিলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেছে। কর্মজীবী হওয়ার ফলে ৪৯.৫% মহিলা দু'জনে মিলে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে থাকে। কর্মজীবী হওয়ার পূর্বে পরিবারের ২.৫% মহিলার অন্যান্য সদস্যরা (যেমনঃ শ্বশুড়-শ্বাশুড়ী, দেবর, ননদ ইত্যাদি) সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করেছে এবং কর্মজীবী হওয়ার পরে ৩.৩৩% মহিলার পরিবারের অন্যান্য সদস্যরা সিদ্ধান্ত গ্রহণে অংশগ্রহণ করে থাকে। সুতরাং বর্তমানে কর্মজীবী নারী পরিবারের সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। পরিশেষে বলা যায় পুরুষকে পিছে ফেলে নারী সব ক্ষমতার অধিকারী হবে তা নয় বরং সবক্ষেত্রে বিশেষ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে শ্রমিক থেকে শুরু করে সর্বোচ্চ পদধারী মহিলাকে সমানভাবে অংশীদার করতে হবে।

মহিলারা দেশের বিভিন্ন সরকারী. আধা-সরকারী, স্বায়ত্বশাসিত সংস্থা, বেসরকারী এবং প্রাইভেট সেক্টরের বিভিন্ন গুরত্বপূর্ণ পদে নিয়োজিত আছেন। তারা দেশের সামাজিক, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক সকল ক্ষেত্রেই গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছেন। অনেক ক্ষেত্রেই পুরুষদের থেকে বেশি নিষ্ঠা, শ্রম ও মেধার পরিচয় দিচ্ছে। এই কর্মজীবী মহিলারা কর্মক্ষেত্রে অনেক সময় শোষণ, বঞ্চনা, সহিংসতা এবং হয়রানির শিকার হচ্ছে। ফলে মানসিক যন্ত্রণার শিকার হয়ে তারা কাজ ছেড়ে চলে যাচ্ছে। আবার অনেকে অসহায়ের মত নীরবে নীভৃতে সহ্য করে যায়। অথচ মহিলারা কাজের উপযুক্ত পরিবেশ পেলে বিভিন্ন উন্নয়নমূলক কর্মকান্ডে অর্থাৎ সামাজিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক ক্ষেত্রে প্রবেশ করে আত্মনির্ভরশীলতার সুযোগ সৃষ্টি তথা দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পারবে। তাই বিভিন্ন রকম বৈষম্য, সহিংসতা, হয়রানি, নিপীড়ন ও শ্রম আইন লঙ্ঘন যাতে না ঘটে সে ব্যাপারে পদক্ষেপ গ্রহণ করে মহিলাদের কর্মক্ষেত্রে টিকিয়ে রাখার ব্যবস্থা করা প্রয়োজন। পরিবার, সরকার, মালিক, সিভিল সোসাইটি সকলে কর্মজীবী মহিলাদের প্রতিকূলতা দূরীকরণে সহায়ক ভূমিকা পালন করবে। এভাবে শ্রম বাজারে উপযুক্ত কর্মপরিবেশ ও পারিশ্রমিকের বিনিময়ে কাজ দিয়ে যদি মহিলাদের ক্ষমতায়ন করা হয়, তবে সামাজিক নিরাপত্তা জনিত সমস্যা মোকাবেলা করা সহজ হবে। রাষ্ট্র কর্তৃক কর্মজীবী মহিলাদের জন্য প্রণীত আইগুলো যথাযথ প্রয়োগ করা হলে কর্মক্ষেত্রে তারা পুরুষের পাশাপাশি সমানভাবে এবং নিশ্চিন্তে কাজ করতে পারবে। ফলে দেশ ও জাতির উন্নয়নের পথ সুপ্রশস্থ হবে।

Dhaka University Institutional Repository

সুপারিশমালা

ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা এর প্রেক্ষিতে সংগৃহীত তথ্য উপাত্ত বিশ্লেষণ করে নিম্নের সুপারিশগুলো সংশ্লিষ্ট সকলের অবগতি ও সুবিবেচনার জন্য উপস্থাপন করছি এবং এই সুপারিশমালা গুলো বাস্তবায়নের পদক্ষেপ নেয়ার অনুরোধ জানাচ্ছি। এই সুপারিশগুলো যদি বাস্তবায়ন করা সম্ভব হয় তাহলে এর সুফল পরিবার থেকে শুরু করে সারা দেশবাসী পাবে। ফলে গবেষণার জন্য পরিশ্রম স্বার্থক হবে।

সুপারিশসমূহ

(১) কর্মক্ষেত্রে জেন্ডার বৈষম্য দূর করতে হবে।

(২) মজুরী বৈষম্য দূর করতে হবে।

(৩) পুরুষ সহকর্মীর সাথে চাকুরীক্ষেত্রে সমান অধিকার দিতে হবে।

(৪) সম-অধিকারের ভিত্তিতে সব রকম সুযোগ–সুবিধা দিতে হবে।

(৫) পুরুষ–মহিলা সকলের যোগ্যতা ও দক্ষতার সমান মূল্যায়ন করতে হবে।

(৬) কাজের প্রতি নিষ্ঠা, দক্ষতা, মেধার ভিত্তিতে নারী–পুরুষ নির্বিশেষে পদোন্নতি প্রাপ্তির ব্যবস্থা করতে হবে।

(৭) যোগ্যতার বিচার বাহ্যিক দর্শন না হয়ে মেধা ও কমদক্ষতার ভিত্তিতে হতে হবে।

(৮) চাকুরীর নিশ্চয়তা দিতে হবে।

(৯) শতকরা ৫০ ভাগ মহিলা নিয়োগ দিতে হবে।

(১০) মহিলা কোটা ensure করা।

(১১) ন্যায্য মজুরী দিতে হবে।

(১২) সময় মত মজুরী দিতে হবে।

(১৩) কাজের ক্ষেত্রে সহনশীল পরিবেশ থাকতে হবে।

(১৪) কর্মস্থলে নিরাপত্তামূলক ব্যবস্থা থাকতে হবে।

(১৫) মাতৃত্বকালীন সময়ে ছুটির ব্যবস্থা করতে হবে যতদিন পর্যন্ত সন্তান মায়ের দুধের উপর নির্ভরশীল থাকে।

(১৬) কর্মক্ষেত্রে ডে-কেয়ারের ব্যবস্থা করতে হবে যাতে মা সন্তানকে নিরাপদ স্থানে রেখে নিশ্চিত মনে কাজে মোননিবেশ করতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

(১৭) যেহেতু একজন মহিলা তার পরিবার পরিচালনায় ও সন্তান পালনে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে, কাজেই জাতীয় স্বার্থে তাদের বদলি, নিয়োগ, কর্মক্ষেত্রে অবস্থানকাল ও ছুটির ব্যাপারে কিছুটা শিথীলতা বা Consideration থাকা ভাল। অবশ্য এক্ষেত্রে কর্মীর সাথে আলোচনা সাপেক্ষে হলে ভুল বোঝাবুঝির অবকাশ থাকে না।

(১৮) তাদের আবাসন ব্যবস্থা করতে হবে।

(১৯) প্রতিদিন কর্মস্থলে যাতায়াতের জন্য উপযুক্ত যানবাহনের ব্যবস্থা করতে হবে।

(২০) আট ঘন্টা বা তারও অধিক সময় কর্মক্ষেত্রে অতিবাহিত করতে হয় তাই খাবারের সুব্যবস্থা থাকতে হবে।

(২১) কর্মক্ষেত্রে পৃথক খাবারের ঘর থাকতে হবে।

(২২) বিশ্রামাগার ও বিনোদন ব্যবস্থা থাকতে হবে ।

(২৩) কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের টয়লেট, নামাজের ঘর ইত্যাদি সুবিধাদি দিতে হবে।

(২৪) কর্মক্ষেত্রে মত প্রকাশের স্বাধীনতা থাকতে হবে।

(২৫) প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাদের কর্মজীবি নারীদের কাজের স্বীকৃতি দিতে হবে।

(২৬) যে কোন সিদ্ধান্ত গ্রহনে নারীর অংশীদারিত্ব নিশ্চিত করতে হবে।

(২৭) কর্মক্ষেত্রের সকল সমস্যা নিয়ে আলাপ আলোচনা এবং সমস্যা সমাধানের জন্য নারীদের সংগঠন গড়ে তুলতে হবে।

(২৮) অনেক ক্ষেত্রে নারীদেরকে পুরুষ সহকর্মীরা হেয় চোখে দেখে, যা অনেক ক্ষেত্রে নিপীড়ন ও নির্যাতনে রূপান্তরিত হয়। সামাজিকভাবে এর সমাধান প্রয়োজন।

(২৯) নারী পুরুষ নির্বেশেষে সকলের পুরানো ধ্যান ধারনা বদল করতে হবে। নারীকে 'মেয়ে মানুষ' নয় মানুষ হিসাবে দেখার অভ্যাস গড়ে তুলতে হবে।

(৩০) পুরুষদের মধ্যে ইতিবাচক মনোভাব সৃষ্টির জন্য সচেতনতা বাড়াতে হবে। যেমন– যৌন নির্যাতন নারীর ক্ষমতায়নের একটি বড় অন্তরায়। তাই যে কোন সহিংসতা আগে দূর করতে হবে। অর্থাৎ নারীর কর্মপরিবেশ হতে হবে নিরাপত্তামূলক।

(৩১) পুরুষ সহকর্মীদের আচরণ ও মনোভাব পরিবর্তনে প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

(৩২) মহিলাদের অপ্রীতিকর পরিস্থিতি শুরুতেই প্রতিষ্ঠানে তুলে ধরতে হবে ।

Dhaka University Institutional Repository

(৩৩) কর্মক্ষেত্রে সবার সহযোগীতা জরুরী। নারী বলে তাকে অবহেলা করা বা হেয় করা উচিত নয়।

(৩৪) প্রয়োজনে logistic support দিতে হবে।

(৩৫) কর্মজীবী মহিলাদের কিছু কিছু পেশার প্রতি সমাজের নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি দূর করতে হবে ।

(৩৬) কর্মজীবী নারীদের সমাজও পরিবারের সকলের সহযোগীতা ও সহনশীলতা প্রয়োজন।

(৩৭) প্রতিটি পরিবারে গৃহ কর্মের ক্ষেত্রে সকল সদস্যের সহযোগীতার হাত বাড়ানো প্রয়োজন। গৃহের সকল কাজ গৃহকত্রী বা মা করবেন এমন দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন ঘটানো উচিত।

(৩৮) স্বামীর সন্দেহ মনোভাব দূর করতে হবে।

(৩৯) কর্মজীবী মহিলার স্বামীর সহযোগীতা পূর্ণ মনোভাব থাকতে হবে ।

(৪০) সংসারের কাজ ভাগাভাগি করে করতে হবে।

(৪১) কর্মজীবী মহিলাদের পরিবার, সমাজ ও কর্মক্ষেত্রে প্রত্যেক্যের স্ব–স্ব স্থানের সমস্যাগুলি গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে জরুরী সমাধানে যথাসম্ভব সচেষ্ট হতে হবে।

(৪২) পুলিশ ও বিচারকসহ আইন প্রয়োগকারী সংস্থার জনবলকে লিঙ্গভিত্তিক বিষয়ে সচেতন করার প্রশিক্ষন দিতে হবে।

(৪৩) সরকারি, বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের মহিলাদের বিভিন্ন ধরনের হয়রানি এবং অসুবিধার সম্মুখীন হতে হয়। প্রত্যেকেরই নিজ নিজ প্রতিষ্ঠানে সব রকম হয়রানি দমন সংক্রান্ত আচরনবিধি তৈরী ও বাস্তবায়নের জন্য পদক্ষেপ নেয়া প্রয়োজন।

(৪৪) সামাজিক সচেতনতা ও সামাজিক স্বীকৃতি প্রদান ও সরকারী ও বেসরকারী সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি করা প্রয়োজন।

(৪৫) রাস্তাঘাটে চলার সময় নিরাপত্তা সঠিকভাবে পেতে হব।

(৪৬) মহিলাদের বদলি জনিত চাকরী অসুবিধাজনক। তাই সরকারের এবং নিয়োগকৃত প্রতিষ্ঠানের এই ব্যাপারে সু দৃষ্টি দেয়া প্রয়োজন।

উল্লেখিত সুপারিশগুলোকে বাস্তবায়নকল্পে সরকারী, বেসরকারী, আধাসরকারী ও সায়ত্বশাসিত প্রতিষ্ঠান সমূহকে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে হবে ।

Dhaka University Institutional Repository

গ্রন্থপঞ্জী ও তথ্যপঞ্জী

১. আহমেদ শিপার উদ্দীন, মাতৃত্ব এবং কাজ, শ্রমিক, অক্টো-ডিসেম্বর, ৩য় বর্ষ-৪র্থ বর্ষ, ২০০০, পৃঃ ২৩-২৮।

২. আহমেদ মুশফিকা নাজনীন, দৈনিক ভোরের কাগজ, ১৩ আগষ্ট, ২০০৩।

৩. আবদুহাহের জাহিদ, "জীবন যুদ্ধের শহুরে আয়োজন", দৈনিক আমার দেশ, ২১ শে জুলাই, ২০০৫।

৪. আল মাসুদ হাসানউজ্জামান সম্পাদিত, বাংলাদেশের নারী বর্তমান অবস্থান ও উন্নয়ন প্রসঙ্গ, ইউনিভার্সিটি প্রেস লিমিটেড, ঢাকা-২০০২।

৫. আহমেদ মুশফিকা নাজনীনের একটি সাক্ষারকার রির্পোট, "নারী হিসাবে একটু বেশী ঝামেলা পোহাতে হয়েছে আমাকে", দৈনিক আজকের কাগজ, ২৫ই ডিসেম্বর, ২০০৩।

৬. ইয়াসমিন সুলতানা সংকলিত, "নারী অধিকার রক্ষায় ফৌজদারী আইন", দৈনিক আমার দেশ, ৪ জুলাই, ২০০৫।

৭. উম্মে সরাবন তহুরা, "বেসরকারী ব্যাংকে মাতৃত্বকালীন ছুটি প্রসঙ্গ", দৈনিক প্রথম আলো, ১২ অক্টোবর, ২০০৫।

৮. উম্মে মুসলিমা, "কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি রোধে নারীর নিজের দায়িত্ব, দৈনিক প্রথম আলো, ১৮ সেপ্টেম্বর, ২০০৩।

৯. এম.এ. হাসান; "নারী নির্যাতন ও নারী মুক্তি" সাপ্তাহিক বিচিত্রা, শুভ নববর্ষ, ১৪০৯, পৃঃ ৩৭।

১০. কোহিনূর মাহমুদ, নারী শ্রমিকের অধিকার, শ্রমিক ৩য় বর্ষ, এপ্রিল-জুন, ৩য় বর্ষ ২য় সংখ্যা, ২০০০, পৃঃ ২৭-৩১।

১১. কে এম সোবহান, "নারীর অধিকার মানবাধিকার", অটল, ৯ই জুন, ২০০৩ ।

১২. কে এম সোবহান, প্রতিবেদন, "সমস্যা পেরিয়ে কর্মক্ষেত্রে নারী", ১৮ইং সেপ্টেম্বর, ২০০৬।

১৩. গাউসুর রহমান, "নারীর কর্মসংস্থান", দৈনিক ইনকিলাব, ৩ আগষ্ট, ১৯৯৯, পৃঃ- ৫।

১৪. চিয়াং চৌ ওয়ান রচিত, ১৯৯৪, 'একজন নারী একজন কর্মজীবি', বাংলা ভাষায় প্রকাশকঃ শিরীন আখতার কর্মজীবী নারী, ১৯৯৭ এশীয় কর্মজীবী নারী ও সংগঠকদের জন্য একটি কার্টুন পুস্তক।

১৫. জিনাত আরা, "নারীর ক্ষমতায়নঃ আই এল ও কনভেনশন নং- ১০০ ও ১১১ বাস্তবায়নে করনীয়", শ্রমিক, জানুয়ারী- মার্চ, ২০০২, পৃঃ ১০-১৯।

১৬. জাহান আরা বেগম, "১+১= নারী শক্তি" ঃ মহিলাদের একতার মাধ্যমে লিঙ্গ ভিত্তিক সমতা অর্জন, শ্রমিক, ২য় সংখ্যা, এপ্রিল-মে, ১৯৯৮, পৃঃ ৩৩-৩৮।

১৭. জগ্‌লুল এ চৌধুরী, "বিশ্বে নারী নেতৃত্ব ক্রমবর্ধমান", দৈনিক যুগান্তর, ৯ইং নভেম্বর, ২০০৩।

১৮. জিনাত রিপা, "সংশোধিত নারী-উন্নয়ন নীতি বিক্ষুব্ধ নারী সমাজ", ২১শে জুলাই ২০০৫, দৈনিক আমার দেশ প্রত্রিকা থেকে সংগৃহীত।

১৯. জান্নাতুল ফেরদৌস রানী, "আমরাই পারি পারিবারিক নির্যাতন প্রতিরোধ করতে", দৈনিক আমার দেশ, ১৬ জুন, ২০০৫।

২০. জোন কেলি, "লিঙ্গের সামাজিক সম্পর্কঃ নারীর ইতিহাসের পদ্ধতিগত নিহিত অর্থ", সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র।

Dhaka University Institutional Repository

২১. জায়েদা শারমিন, "নারীবাদঃ তত্ত্ব ও বাস্তবতার সেতু বন্ধন", নাগরিক উদ্দ্যোগবার্তা।

২২ জুলিয়া মঈন, "গ্রামীন কর্মজীবি মহিলাদের ভূমিকা, মর্যাদা ও পরিবর্তনের ধারাঃ একটি গ্রাম পর্যায় সমীক্ষা" সমাজ নিরীক্ষণ/৬৮।

২৩. তাহ্মিনা সেলিম, জাতীয় উন্নয়নে পোশাক শিল্প, ঢাকা, এক্সঅট ইন্টারন্যাশনাল, ২০০৪।

২৪. দিনা মেহনাজ সিদ্দিকি "বাংলাদেশে নারীবাদ এবং উন্নয়ন"।

২৫. নাজমির নূর বেগম, সামাজিক গবেষণা পরিচিতি, ঢাকা, জ্ঞান বিকাশ, ১ম সংস্করণ সেপ্টেম্বর, ১৯৮১, ৪র্থ সংস্করণ মার্চ, ১৯৮৭।

২৬. নজরুল ইসলাম খান, কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার বিষয়ক আই এল ও ঘোষণাঃ প্রেক্ষিত বাংলাদেশ, শ্রমিক, জানুয়ারী- মার্চ, ২০০২, পৃঃ ৫-৯।

২৭. নাসরিন সিরাজ এ্যানী, "শিক্ষিত নারী বনাম বৈরী কর্মক্ষেত্র"।

২৮. পারভীন তানী, "একদিকে চাকরি অন্যদিকে সন্তান", দৈনিক প্রথম আলো, ১৯ নভেম্বর, ২০০৬।

২৯. পারভীন আক্তার, "শুধু প্রতিবাদ নয়, চাই সামাজিক সচেতনা", দৈনিক আমার দেশ, ৩১ মার্চ, ২০০৫।

৩০. ফৌজিয়া করিম ফিরোজ ও দেওয়ান মাহমুদুল হক, নারীর মানবাধিকার ও সাম্প্রতিক বাংলাদেশ, শ্রমিক, চতুর্থ বর্ষ, ১ম সংস্করণ, ২০০১, পৃঃ ১-৩।

৩১. ফারজানা পারভীন স্মৃতি, "ক্ষমতায়ন ও পর্দাপ্রথা", দৈনিক আমার দেশ, ৬ই এপ্রিল, ২০০৬।

৩২. ফারাজী আজমল হোসেন, "সর্বক্ষেত্রে নারীর সর্গব পদচারনা", দৈনিক ইত্তেফাক, ৪ মার্চ ২০০৫।

৩৩. ফারজানা সিদ্দিকা "নারীবাদ, নারী উন্নয়ন এবং বিচ্ছিন্ন কিছু প্রসঙ্গ"।

৩৪. বদরুদ্দোজা নিজাম, গার্মেন্টস শিল্পে নারীর শ্রমিক ও সংসদীয় সাব কমিটি, , শ্রমিক, চতুর্থ বর্ষ, ১ম সংখ্যা ২০০১, পৃঃ ২৮-৩২।

৩৫. বাসন্তি সাহা, "জেন্ডার বৈষম্য ও নারী আন্দোলন ঃ ফিরে দেখা"।

৩৬. মোঃ আবদুল মান্নান ও সামসুন্নাহার খানম মেরী, সামাজিক গবেষণা ও পরিসংখ্যান পরিচিতি, ঢাকা, অবসর প্রকাশনা, ফেব্রুয়ারী, ২০০২।

৩৭. মালেকা বেগম, নারীর সম অধিকারের প্রশ্নে জাতিসংঘ ও বাংলাদেশ, ঢাকা, সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র, ১৯৯৭, অথবা বেগম মালেকা, নারীর সম অধিকারের প্রশ্নে জাতিসংঘ ও বাংলাদেশ, ঢাকা, সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র, ১৯৯৭।

৩৮. মোঃ মজিবুর রহমান ভূঞা, নারীর জন্য ইউনিয়ন, ইউনিয়নের জন্য নারী, শ্রমিক ৩য় বর্ষ-৪র্থ বর্ষ, ২০০০, পৃঃ ২৩-২৮।

৩৯. মাকসুদা বেগম, কর্মজিবী নারী ও মাতৃত্ব জনিত ছুটি, শ্রমিক, ২য় বর্ষ-৪র্থ বর্ষ, অক্টো-ডিসেম্বর, ১৯৯৯, পৃঃ ২৫-৩০।

৪০. মনসুরা হোসাইন, শুধু নারী বলেই হাসিনা আশরাফের যোগ্যতার পরিপূর্ণ মূল্যায়ন হয়নি, দৈনিক প্রথম আলো, ১৭ই ডিসেম্বর, ২০০৩।

৪১. মাহমুদা ইসলাম, নারী ইতিহাসে উপেক্ষিতা, বসুন্ধরা প্রেস অ্যান্ড পাবলিকেশন্স লিমিটেড, ২০০৪।

৪২. মুহাম্মদ শফিকুর রহমান, "যাতায়াতে দুর্ভোগের শেষ নেই", দৈনিক আমাদ দেশ, ২৪শে নভেম্বর, ২০০৫।

Dhaka University Institutional Repository

৪৩. মোঃ মোস্তাফিজুর রহমান, "নারী নির্যাতন রোধে আইন নয় প্রয়োজন সুন্দর মানসিকতার", দৈনিক আমার দেশ, ১০ নভেম্বর, ২০০৫।

৪৪. মিতালী অধিকারী, "নারীর অধিকার ও বাংলাদেশের নারীর অবস্থা" গনচিন্তা, ১২ মার্চ, ২০০৩।

৪৫. মেঘনা গুহঠাকুরতা ও সুরাইয়া বেগম, রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন ও নারী আন্দোলনঃ প্রসঙ্গ, বাংলাদেশ সমাজ নিরীক্ষণ- ৬২, ১৯৮৬, পৃঃ ১-১৪।

৪৬. মেঘনা গুহ ঠাকুরতা; "বাংলাদেশের উন্নয়নে বৈদেশিক সাহায্য ও নারী সমাজ" সমাজ নিরীক্ষণ, ৮১-৯০, ১৯৮৬, পৃষ্ঠা নং-৮।

৪৭. রোকেয়া কবীর, "বাংলাদেশের নারী সমাজের অবস্থা ও অবস্থান" বাংলাদেশ নারী প্রগতি সংঘ, ১৯৯৮।

৪৮. রাজিয়া সুলতানা, "নারী সহকর্মীদের প্রতি পুরুষদের দৃষ্টিভঙ্গি", দৈনিক প্রথম আলো, ১২ অক্টোবর, ২০০৫।

৪৯. রওশন আরা বেগম, "গ্রামীন মহিলাদের আয়ের উৎস", ব্যবস্থাপনা বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ২০০৩ ।

৫০. শাহজাহান তপন, থিসিস ও অ্যাসাইনমেন্ট লিখন-পদ্ধতি ও কৌশল, ঢাকা, আমাদের বাঙলা প্রেস লিঃ, এপ্রিল, ১৯৮৭।

৫১. শামসুন নাহার, কর্মক্ষেত্রে নারীর হয়রানী, শ্রমিক, ২০০২, পৃঃ ২৫।

৫২. শবনম চৌধুরী, "ফ্যাশন ডিজাইনারের পেশায় নারী", দৈনিক জনকণ্ঠ, ১১ই নভেঃ ২০০৩।

৫৩. শামসুন নাহার, "কর্মক্ষেত্রে কর্মজীবি মহিলাদের প্রতি সহিংসতা ও হয়রানি অবস্থা সংক্রান্ত রিপোর্ট" জার্নাল, উইমেন ফর উইমেন।

৫৪. শহিদুজ্জামান মাসুদ ও সুফিয়ান সুজন, "মহিলাদের সংরক্ষিত আসন অবহেলিত না উপেক্ষিত' সাপ্তাহিক ২০০০, ২৪শে জানুয়ারী, ২০০৩।

৫৫. সৈয়দ শওকতুজ্জামান, সামাজিক গবেষণা ও পরিসংখ্যান পরিচিতি, ঢাকা, রোহেল পাবলিকেশনস, ১ম প্রকাশ, ১৯৯০-৯১।

৫৬. সাহিদা পারভীন শিখা, "অধিকার মর্যাদা-সমতা আদায়ে অবিচল", দৈনিক সংবাদ, ২০ই অক্টোঃ ২০০৩।

৫৭. সুলতান মাহমুদ,এম এসসি (শেষ বর্ষ), ১৯৯৮-৯৯ শিক্ষা বর্ষের ছাত্র "পারিবারিক পর্যায়ে নারীর ক্ষমতায়নঃ একটি সমীক্ষ", উইমেন্স স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ২০০১।

৫৮. সাগর শবনম, "চাকরিজীবী মেয়েরা কি বিয়ে করবে না"?, দৈনিক জনকণ্ঠ, ৪ অক্টোবর, ২০০৫।

৫৯. সুরাইয়া বেগম, হাসিনা আহমেদ, 'নারী' প্রতিনিধিত্ব ও রাজনীতি, সমাজ নিরীক্ষা কেন্দ্র, ঢাকা-১৯৯৭।

৬০. সারা হোসেন, গৃহাভান্তরে সমতা, দক্ষিন এশিয়ায় নারীর অধিকার এবং পারিবারিক আইন, সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র ৫৯, ১৯৯৬-৯৭ পৃঃ ৮৬-১১৭।

৬১. সালেহ সাবাহ, "শ্রমজীবি গ্রামীন নারী", ঢাকা, অক্ষর মুদ্রায়ন, ১৯৮৪।

৬২. সালীমা সারোয়ার, "নারী উন্নয়ন নীতিমালার পরিবর্তন একটি স্বপ্নের অপমৃত্যু", নিউজ লেটার, এ্যাসোসিয়েশন ফর কম্যুনিটি ডেভেলপমেন্ট- এসিডি, পৃঃ ৩ ও ৪।

৬৩. হাসিনা আহমেদ, "অধিকার সংগঠন ও সমাবেশী করনের সমস্যা ঃ প্রসঙ্গ গার্মেন্টস নারী শ্রমিক" সমাজ নিরীক্ষণ কেন্দ্র/৬৮।

৬৪. রিপোর্ট, ট্রাফিক নিয়ন্ত্রনে নারী পুলিশ, দৈনিক প্রথাম আলো, ২৪ শে ডিসেম্বর, ২০০৩।

Dhaka University Institutional Repository

৬৫. "বাংলাদেশে নারী নির্যাতন ঃ একটি সমীক্ষা", উইমেন্স স্টাডিজ বিভাগ, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়।

৬৬. জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির লক্ষ্য।

৬৭. প্রশাসনে নারী, উপস্থিতি নগন্য, কোটা পূরণ হচ্ছে না, একুশ সতকের চ্যালেজ ১৭৬।

৬৮. 'নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন', বাংলাদেশ নারী প্রগতি সংঘ, আগষ্ট, ২০০০।

৬৯. গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, আইন, বিচার ও সংসদ বিষয়ক মন্ত্রণালয় (১৯৯৮ সালের ৩১ শে ডিসেম্বর পর্যন্ত সংশোধিত)।

৭০. বাংলাদেশ অর্থনৈতিক সমীক্ষা-২০০১।

৭১. পারিবারিক সহিংসতার শিকার নারী, অন্যানা- ১-১৫ মার্চ, ২০০৩।

৭২. রিপোর্ট, "নিরাপদ মাতৃত্ব, আমাদের নারীরা", দৈনিক সংবাদ, ৩১ শে মে, ২০০৩ ।

৭৩. রিপোর্ট, "বৈষম্যের শিকার নারী শ্রমিক", দৈনিক যুগান্তর, ৭ই মে, ২০০৩।

৭৪. স্নাতকোত্তর শেষ পর্বের (১৯৭৩-৭৪ শিক্ষা বর্ষ), পরিবার, যুব ও শিশু কল্যান এবং চিকিৎসা সমাজ কর্মের ছাত্র/ছাত্রীবৃন্দ, "ঢাকা শহরে কর্মজীবি মহিলাদের সমস্যা" সমাজ কল্যান ও গবেষনা ইনষ্টিটিউট, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়, ১৯৮১।

৭৫. নারী নির্যাতন প্রতিরোধ ও আইন সহায়তা কার্যক্রম বিষয়ক প্রতিবেদণ (দ্বিতীয় খন্ড), বাংলাদেশ মহিলা পরিষদ, ১৯৯৭-২০০১।

76. Dina M. Siddiqi- Sexual Harassment And the Public Women 3rd November, Bangladesh Observer.

77. Rashida Irshad Nasir, "Role and status of urban working women", in Social Science Review, the Dhaka University studies, VOI-VIII Nos.1 & 2 Dhaka 1991.

78. 'Sexual Harassment in workplace' the academy of Management Journal, VoL, 31, -1988. (185-194 Pg), Vol. 32- 1989 (830-850 Pg).

79. Men's and Women's Consciousness of Gender Inequality- Pg. 72, VoL.56, No-1, 1991 American Sociological Review.

80. Report on Baseline survey on working children in Automobile Establishment, 2002-03 Bangladesh Bureau of statistics.

81. Women and Men in Bangladesh Facts and Figures, 1970-90, Published in April 1995, Bangladesh Bureau of Statistics, Dhaka.

82. "Gender Demensions in Development" Statistics of Bangladesh 1999, Bangladesh Bureau of Statistics, Dhaka.

83. M. Guhathakurta, Gender violene in Bangladesh; the Role of the state in the Journal of Social Studies, No. 30, Special Issue on Women, C.S.S., Dhaka, October, 1985.

84. M. Guhathakurta, Women and Media in Bangladesh; in Ahmed, Khan, Guhathakurta ed. Country Report on the Impact of U.N. Women's Decade on the Women of Bangladesh, C.S.S. Dhaka.

85. Zarina R. Khan, Evaluation of Government and Non-Govt. Projects for Women in Ahmed, Khan, Guhathakurta ed.

Dhaka University Institutional Repository

86. www.bangladeshweb.com

86. www.corbis.com

87. www.focusbangla.com

88. www.bangladesharmy.

89. National News 17th january 2007.

90. BBC Bangla

91. Daily News Monitoring Service Thursday August 11 2005

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট সারণী নং -৮.২.১
উত্তরদাতাদের পরিবারের ধরণ

পরিবারের ধরণ	উত্তরদাতার সংখ্যা	শতকরা
একক	৪০৮	৬৮
যৌথ	১৯২	৩২
মোট	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট সারণী নং -৮.২.২
প্রতিষ্ঠানের ধরণ, কাজের ধরণ ও অন্য কাজ সংক্রান্ত সারণী

প্রতিষ্ঠানের ধরণ	কাজের ধরণ										মোট		অন্য কাজ				মোট	
	শিক্ষা		চিকিৎসা		সেবা		প্রশিক্ষণ		অন্যান্য									
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	হ্যাঁ	%	না	%	সংখ্যা	%
সরকারী	৪৪	৭.৩৩	২৪	৪	৬১	১০.১৭	৫৩	৮.৮৩	১৮	৩	২০০	৩৩.৩৩	৪৭	৭.৮৩	১৫৩	২৫.৫	২০০	৩৩.৩৩
বেসকারী	৫৬	৯.৩৩	৩৭	৬.১৭	৮	১.৩৩	-	-	৯৯	১৬.৫	২০০	৩৩.৩৩	৪৪	৭.৩৩	১৫৬	২৬	২০০	৩৩.৩৩
অন্যান্য	২৪	৪	২০	৩.৩৩	৫৩	৮.৮৩	৪৪	৭.৩৪	৫৯	৯.৮৩	২০০	৩৩.৩৩	-	-	২০০	৩৩.৩৩	২০০	৩৩.৩৩
মোট	১২৪	২০.৬৭	৮১	১৩.৫	১২২	২০.৩৩	৯৭	১৬.১৭	১৭৬	২৯.৩৩	৬০০	১০০	৯১	১৫.১৬	৫০৯	৮৪.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট সারণী নং - ৮.২.৩
উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে শ্রম আইনের অধিকার সংক্রান্ত মতামত

আইন / শিক্ষাগত যোগ্যতা	হ্যাঁ		না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষর	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	১৪	২.৩৩	৪৩	৭.১৭	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	২৮	৪.৬৭	৪৮	৮	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	২৯	৪.৮৩	৫০	৮.৩৩	৭৯	১৩.১৭
উচ্চ মাধ্যমিক	২৫	৪.১৭	৩৬	৬	৬১	১০.১৬
স্নাতক	২৩	৩.৮৩	৪৯	৮.১৭	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	১৪৫	২৪.১৭	৬৩	১০.৫	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	১৭	২.৮৩	৩০	৫	৪৭	৭.৮৩
মোট	২৮১	৬৪.৮৩	৩১৯	৫৩.১৭	৬০০	১০০

পরিশিষ্ট সারণী -৮.২.৪
উত্তরদাতাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও চাকরি সংক্রান্ত সদস্যদের মতামত

মতামত / শিক্ষাগত যোগ্যতা	খুব পছন্দ করেন		পছন্দ করেন		আপত্তি নেই		পছন্দ করেন না									
							বাবা-মা		ভাই-বোন		শ্বশুড় শ্বাশুড়ী		স্বামী		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
নিরক্ষক	-	-	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-
প্রাথমিক	৭	১.১৭	২৫	৪.১৭	২১	৩.৫	-	-	-	-	৪	০.৬৭	-	-	৫৭	৯.৫
ষষ্ঠ-দশম	৮	১.৩৩	১৩	২.১৭	৩০	৫	১৪	২.৩৩	৫	.৮৪	৬	১	-	-	৭৬	১২.৬৭
মাধ্যমিক	১৪	২.৩৩	২০	৩.৩৩	৩২	৫.৩৩	১	০.১৭	-	-	৯	১.৫	৩	০.৫	৭৯	১৩.১৭
উচচ মাধ্যমিক	৩	০.৫	২৬	৪.৩৩	২২	৩.৬৭	-	-	২	০.৩৩	৮	১.৩৩	-	-	৬১	১০.১৬
স্নাতক	২৩	৩.৮৩	৩৮	৬.৩৩	৮	১.৩৩	-	-	-	-	৩	০.৫	-	-	৭২	১২
স্নাতকোত্তর	৭৫	১২.৫	৬৩	১০.৫	৬০	১০	-	-	-	-	৪	০.৬৭	৬	১	২০৮	৩৪.৬৭
অন্যান্য	২২	৩.৬৭	১৯	৩.১৭	৬	১	-	-	-	-	-	-	-	-	৪৭	৭.৮৩
মোট	১৫২	২৫.৩৩	২০৪	৩৪	১৭৯	২৯.৮৩	১৫	২.৫	৭	১.১৭	৩৪	৫.৬৭	৯	১.৫	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট সারণী-৮.২.৫
পরিবারের মাসিক আয়ের সাথে মনোমালিন্য সংক্রন্ত সারণী

মনোমালিন্য / মাসিক আয়	হয়		হয় না		মোট	
	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%	সংখ্যা	%
০-৫০০০	৭১	১১.৮৩	৭৩	১২.১৭	১৪৪	২৪
৫০০০-১০০০০	৩১	৬.৫	৭৫	১২.৫	১১৪	১৯
১০০০০-১৫০০০	৫	০.৮৪	৭৪	১২.৩৩	৭৯	১৩.১৭
১৫০০০-২০০০০	৯	১.৫	৪১	৬.৮৩	৫০	৮.৩৩
২০০০০+	৩৩	৫.৫	১৮০	৩০	৩১৩	৩৫.৫
মোট	১৫৭	২৬.১৭	৪৪৩	৭৩.৮৩	৬০০	১০০

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট সারণী-৮.২.৬
ঢাকা মহানগরের থানা এলাকার নাম ও সংগৃহীত উত্তরদাতার তালিকা

থানা এলাকার নাম	উত্তরদাতার সংখ্যা
রমনা	৩০
শাহবাগ	৩২
মতিঝিল	৪০
পল্টন	৩৮
লালবাগ	২৮
কামরাঙ্গীরচর	১৭
কোতয়ালী	২৩
সূত্রাপুর	২৭
ডেমরা	৩৫
শ্যামপুর	-
যাত্রাবাড়ী	২১
ধানমন্ডি	৩৩
হাজারীবাগ	৩৫
নিউমার্কেট	৫৫
সবুজবাগ	৩০
খিলগাঁও	২৮
তেজগাঁও	৩৩
গুলশান	২৯
বাড্ডা	১৮
খিলক্ষেত	-
ক্যান্টনমেন্ট	-
কাফরুল	-
মোহাম্মদপুর	২২
আদাবর	-
মিরপুর	১৫
শাহাআলী	-
উত্তরা	১১
তুরাগ	-
উত্তরখান	-
দক্ষিণখান	-
পল্লবী	-
বিমান বন্দর	-
শিল্প এলাকা	-
মোট	৬০০

Dhaka University Institutional Repository

ঢাকা মহানগরের কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাবলী-র একটি সমীক্ষা

[আলোচ্য প্রশ্নপত্রটি ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের ম্যানেজমেন্ট স্টাডিজ বিভাগের এম. ফিল গবেষণা কর্মের জন্য ব্যবহৃত হবে]

ব্যক্তিগত তথ্য

১.১ উত্তরদাতার নাম ঃ

১.২ ঠিকানা ঃ

১.৩ বয়স ঃ ক. ১৮-২৫ খ. ২৫-৩২ গ. ৩২-৩৯ ঘ. ৩৯-৪৬ ঙ. ৪৬ +

১.৪ শিক্ষাগত যোগ্যতা ঃ

ক. নিরক্ষর খ. প্রাথমিক গ. ষষ্ঠ-দশম ঘ. মাধ্যমিক ঙ. উচ্চ মাধ্যমিক

চ. স্নাতক ছ. স্নাতকোত্তর জ. অন্যান্য (যদি থাকে).....

১.৫ বৈবাহিক অবস্থা ঃ ক. অবিবাহিত খ. বিবাহিত

গ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

১.৬ ধর্ম ঃ ক. ইসলাম খ. হিন্দু গ. খ্রিস্টান ঘ. বৌদ্ধ ঙ. অন্যান্য .....

পারিবারিক তথ্য

২.১ পরিবারের মোট সদস্য সংখ্যা .....

২.২ পরিবারের মোট মাসিক আয় ঃ ক. ৩ হাজার টাকার নীচে খ. ৩,০০০- ৬,০০০/-

গ. ৬,০০০- ৯,০০০/- ঘ. ৯,০০০- ১২,০০০/- ঙ. ১২,০০০/- টাকার উর্ধ্বে

২.৩ পরিবারের মোট মাসিক ব্যয় ঃ .....

২.৪ আয়ের উৎস ঃ ক. চাকুরী খ. ব্যবসা গ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

২.৫ উপার্জনক্ষম সদস্য সংখ্যা ঃ

২.৬ পরিবারের ধরন ঃ

কর্মক্ষেত্র সংক্রান্ত তথ্যাবলী

৩.১ কর্মক্ষেত্রের নাম ও ঠিকানা ঃ .....

.....

৩.২ প্রতিষ্ঠানের কাজের ধরন ঃ

ক. শিক্ষা খ. চিকিৎসা গ. সেবা ঘ. প্রশিক্ষণ

ঙ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

Dhaka University Institutional Repository

৩.৩ পদবী ঃ .....

৩.৪ মাসিক আয় ঃ .....

৩.৫ বর্তমান চাকুরীর মেয়াদকাল ঃ ক. ১ বছরের নীচে খ. ১-৩ বছর গ. ৩ বছর +

৩.৬ প্রতিষ্ঠানের মোট লোকবল ঃ

পুরুষ	
মহিলা	
মোট	

৩.৭ চাকুরীর ধরণ ঃ

ক. বেতনভুক্ত খ. শিক্ষানবীশ গ. বিনাবেতনে ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৩.৮ নিয়োগের ধরন ঃ

ক. মেধার ভিত্তিতে খ. পরিচিতজনের মাধ্যমে গ. অর্থের বিনিময়ে

ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন) .....

৩.৯ এ কাজে যোগদানের কারণ ঃ

ক. স্বীয় ইচ্ছা খ. পারিবারিক প্রয়োজন গ. অভিভাবকের ইচ্ছা

ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৩.১০ বেতন বা মুজুরী প্রাপ্তির ধরন

ক. দৈনিক খ. সাপ্তাহিক গ. মাসিক ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৩.১১ এই মজুরী বা বেতনে সন্তুষ্ট কিনা ঃ

হ্যাঁ ☐ না ☐

৩.১২ যদি না হয়ে থাকে তবে কেন .....

.....

৩.১৩ উপার্জিত অর্থ দিয়ে কি করেন ঃ

ক. নিজের জন্য ব্যয় করি খ. বাবা-মাকে দেই গ. স্বামীকে দেই

ঘ. শ্বশুর-শাশুড়ীকে দেই ঙ. সংসারে ব্যয় করি চ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৩.১৪ সপ্তাহে মোট কতদিন কাজ করতে হয় ..... দিন

৩.১৫ মোট কর্মঘন্টা (দৈনিক).....

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৬ এ কাজ ছাড়া অন্য কোন কাজ করেন কিনা ঃ

হ্যাঁ ☐ না ☐

হ্যাঁ হয়ে থাকলে, কি কাজ .....

কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যার প্রকৃতি

৪.১ সহকর্মীদের সম্পর্কে ধারণা কিরূপঃ

ক. খুব ভাল খ. ভাল গ. মোটামুটি ঘ. ভাল নয়

৪.২ পুরুষ সহকর্মীদের সম্পর্কে ধারণা কিরূপ ঃ

ক. খুব ভাল খ. ভাল গ. মোটামুটি ঘ. ভাল নয়

৪.৩ আপনার উধ্বর্তন কর্মকর্তা পুরুষ না মহিলাঃ

ক. পুরুষ খ. মহিলা

৪.৪ তাঁর সম্পর্কে ধারণা কিরূপ?

ক. খুব ভাল খ. ভাল গ. মোটামুটি ঘ. ভাল নয়

৪.৫ 'মোটামুটি বা ভাল নয়' হলে কেন-

ক. রূঢ় আচরণ খ. অসহযোগী

গ. বিরক্তিকর ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৪.৬ গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নেয়ার আগে তিনি (উধ্বর্তন কর্মকর্তা)আপনার সাথে পরামর্শ করেন কিনা ঃ

ক. সবসময় খ. কখনো কখনো গ. একেবারেই না

৪.৭ কর্মক্ষেত্রে কোন সমস্যার সম্মুখীন হচ্ছেন কিনা -

ক. হ্যাঁ খ. না

হ্যাঁ হয়ে থাকলে কি রকম ----------

৪.৮ কর্মক্ষেত্রের সমস্যা নিয়ে উধ্বর্তন কর্মকর্তার কাছে গেলে তিনি কি করেনঃ

ক. সহযোগিতা করেন খ. উদাসীন থাকেন

গ. বিরক্তিবোধ করেন ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৪.৯ এ কাজের জন্য কোন অসুবিধা হচ্ছে কিনা ঃ

ক. হ্যাঁ খ. না

Dhaka University Institutional Repository

হ্যাঁ হলে কি ধরনের ঃ

সমস্যার ধরন	সমস্যা	খুব সমস্যা	মোটামুটি সমস্যা	সমস্যা	সমস্যা নয়	মোটেই সমস্যা নয়
পারিবারিক	ভুল বোঝাবুঝি					
	অশান্তি					
	নির্যাতন					
	অন্যান্য					
সামাজিক	কুৎসা					
	কটূক্তি					
	নির্যাতন					
	অন্যান্য					
য়াতায়াত	যানবাহনের সমস্যা					
	কটূক্তি					
	যৌন নির্যাতন					
কর্মক্ষেত্রের সমস্যা	লিঙ্গ বৈষম্য					
	পারিশ্রমিক বৈষম্য					
	বসের হয়রানি					
	যৌন নীপিড়ন					
	পদবী সমস্যা					
	মতামত গ্রহণ না করা					
	অবজ্ঞা করা					
	সুযোগ সুবিধা না দেয়া					
	ডে-কেয়ার সমস্যা					
	অন্যান্য (উল্লেখ করুন)					

৪.১০ চাকুরীর প্রয়োজনে ইচ্ছার বিরুদ্ধে কোন কাজ করতে হয় কিনা ঃ

ক. হ্যাঁ খ. না

হ্যাঁ হলে কি ধরনের কাজ (উল্লেখ করুন) .....

আইনগত অধিকার সম্পর্কে অবগত কিনা

৫.১ কর্মক্ষেত্রে কোন সমস্যা হলে সাহায্যের/ সমাধানের জন্য কোথায় যেতে হয় জানেন কিনাঃ

ক. হ্যাঁ খ. না

Dhaka University Institutional Repository

হ্যাঁ হলে কোথায় যাওয়া উচিত ঃ

ক. পিতা-মাতার কাছে খ. বন্ধুদের কাছে গ. পুলিশের কাছে

ঘ. নেতাদের কাছে ঙ. সমাজকর্মীদের কাছে চ. নারী নেত্রীদের কাছে

ছ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন) .....

৫.২ আপনার কর্মক্ষেত্রে নারী পুরুষের সমান অধিকার কার্যকরী হয়েছে কি না ঃ

ক. হয়েছে খ. হয়নি

৫.৩ শ্রম আইনের অধিকারগুলো জানেন কিনা

ক. হ্যাঁ খ. না

৫.৪ কর্মক্ষেত্রে একজন মহিলার কি ধরনের অধিকার থাকা উচিত বলে মনে করেন ঃ

.....

.....

পরিবারের সদস্য, আত্মীয় ও প্রতিবেশীদের দৃষ্টিভঙ্গী

৬.১ চাকুরী করা সম্পর্কে আপনার পরিবারের সদস্যদের মতামত কিরূপ?

ক. খুব পছন্দ করেন খ. পছন্দ করেন গ. আপত্তি নেই

ঘ. পছন্দ করেন না

পছন্দ না করে থাকলে তিনি কে?

ক. বাবা-মা খ. ভাই-বোন গ. শ্বশুর- শ্বাশুড়ী ঘ. স্বামী

ঙ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন) .....

৬.২ চাকুরী করার ফলে বন্ধু মহলের প্রতিক্রিয়া কিরূপঃ

ক. আগের মতোই খ. সহযোগিতা/ আগ্রহ সহকারে মেনে নিয়েছেন

গ. বিরূপ মনোভাব ঘ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৬.৩ আপনার পরিবারের সদস্য ছাড়া অন্যান্য নিকট আত্মীয় স্বজনরা কিভাবে দেখেন

ক. সমর্থন করেন খ. মেনে নিয়েছেন গ. সমর্থন নেই

ঘ. ঈর্ষান্বিত হন ঙ. অন্যান্য (যদি থাকে).....

৬.৪ পাড়া প্রতিবেশীদের মনোভাব কিরূপঃ

ক. পূর্বের মতই খ. বাঁকা চোখে দেখে

গ. সম্মানের সাথে আচরণ করে ঘ. অন্যান্য (যদি থাকে)

Dhaka University Institutional Repository

৬.৫ চাকুরী করার জন্য সংসারের অভিভাবক/ স্বামী বা অন্যান্য সদস্যদের সাথে মনোমালিন্য হয় কিনা

ক. হয় খ. হয় না

৬.৬ হয়ে থাকলে কার সাথে বেশী হয়

ক. বাবা-মা খ. ভাই-বোন গ. শ্বশুর- শ্বাশুড়ী ঘ. স্বামী

ঙ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৬.৭ স্বামী বা পরিবারের অন্যান্য পুরুষ সদস্যদের আচরণের ধরন কিরূপ (পূর্বে ও পরে)

আচরণের ধরন	কর্মজীবি হওয়ার পূর্বে	কর্মজীবী হবার পরে
শারীরিক নির্যাতন		
যৌন হয়রানি		
বাজে কথা/ মন্তব্য		
তালাকের হুমকি		
ভাল ব্যবহার		
অন্যান্য (উল্লেখ করুন)		

বিভিন্ন সমস্যা সম্পর্কিত মতামত

৭.১ কর্মজীবি হওয়ার ফলে পরিবার ও সমাজে মর্যাদা পরিবর্তনের ব্যাপারে আপনার মতামত কিরূপ

মতামত	পরিবার	সমাজ
মর্যাদা বেড়েছে		
মর্যাদা কমেছে		
কোন পরিবর্তন হয়নি		
অন্যান্য		

৭.২ চাকুরী করতে গেলে সংসারে আয় ও ব্যয় বৃদ্ধি পায় এবং সংসারে কিছুটা সমস্যার সম্মুখিন হতে হয়। এই প্রেক্ষিতে আপনার সংসার কিভাবে উপকৃত হচ্ছে বলে মনে করেন (মতামত দিন)

.....

.....

.....

Dhaka University Institutional Repository

৭.৩ চাকুরী করার জন্য যদি কোন সমস্যা হয় তাহলে তার প্রভাব কোন ক্ষেত্রে বেশী

ক. স্বামী/ অভিভাবকদের সংগে সম্পর্কের ক্ষেত্রে

খ. শ্বশুর-শ্বাশুড়ির ক্ষেত্রে

গ. ছেলে/ মেয়েদের গড়ে তোলার ব্যাপারে

ঘ. পারিবারিক মর্যাদার ক্ষেত্রে

ঙ. পারিবারিক দৈনন্দিন কাজে

চ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন)

৭.৪ পুরোপুরি সংসারে সময় দিতে পারেন কিনা

ক. হ্যাঁ খ. না

না হয়ে থাকলে সংসারে সম্পূর্ণ সময় দিতে না পারার জন্য নিজেকে অপরাধী মনে হয় কিনা

ক. হ্যাঁ খ. না

৭.৫ কর্মস্থলে গেলে সংসারের জন্য উদ্বিগ্ন থাকেন কিনা

ক. হ্যাঁ খ. না

হ্যাঁ হলে কার জন্য

ক. বাবা মার জন্য খ. বাচ্চাদের জন্য গ. স্বামীর জন্য ঘ. শ্বশুর- শ্বাশুড়ী

ঙ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

৭.৬ চাকুরী ও সংসার দুটো ক্ষেত্রে একই সাথে সফলতা সম্ভব কিনা

ক. হ্যাঁ খ. না

হ্যাঁ হলে কিভাবে?

.....

.....

.....

৭.৭ কোনটি বেশী গুরুত্ব দিয়ে দেখা উচিত

ক. পরিবার খ. চাকুরী গ. উভয়ই

৭.৮ কর্মজীবি মহিলাদের সমস্যা দূরীকরণে কর্মক্ষেত্রে কি কি সুবিধা থাকতে পারে

ক. আবাসন খ. খাবারের গ. ডে-কেয়ার

ঘ. পৃথক টয়লেট ঙ. বিনোদন কক্ষ চ. প্রার্থনা কক্ষ

ছ. অন্যান্য (উল্লেখ করুন).....

Dhaka University Institutional Repository

৭.৯ মহিলাদের জন্য কোন ধরনের চাকুরী উপযোগী বলে মনে করেন ঃ

ক. শিক্ষকতা খ. এনজিও গ. সরকারী চাকুরী ঘ. ব্যাংকিং ঙ. অন্যান্য .....

৭.১০ কর্মজীবি হবার পূর্বে ও পরে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা ঃ

সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে	পূর্বে				পরে			
	নিজে	নিজে ও স্বামী	স্বামী	পরিবারের অন্যান্য সদস্য	নিজে	নিজে ও স্বামী	স্বামী	পরিবারের অন্যান্য সদস্য
দৈনন্দিন খরচ								
পরিবারের সদস্যদের জন্য ব্যয়								
প্রয়োজনীয় দ্রব্যাদী ক্রয়								
সন্তানদের শিক্ষা								
বিভিন্ন সামাজিক ও ধর্মীয় অনুষ্ঠানে ব্যয়								
জমি ক্রয়-বিক্রয়								
ঘরবাড়ী তৈরী ও মেরামত								
অন্যান্য (উল্লেখ করুন)								

৭.১১ কর্মজীবী মহিলাদের সমস্যাদি নিরসনে সুনির্দিষ্ট সুপারিশ তুলে ধরুন ঃ

.....

.....

.....

.....