বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সৃষ্ট অভিঘাতের স্বরূপ: একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ।

গবেষণা কার্যক্রমটি ১৯৯৮-৯৯ শিক্ষাবর্ষের এম.ফিল ডিগ্রীর আংশিক পরিপূরক হিসেবে, ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের সামাজিক বিজ্ঞান অনুষদের রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগে উপস্থাপন করা হয়েছে।

402440

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা।

ফারজানা সুলতানা
রোল নং - ৩৭২
রেজি নং - ৩৭২
এম. ফিল
শিক্ষাবর্ষ ঃ ১৯৯৮-৯৯ ইং

402440

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সৃষ্ট অভিঘাতের স্বরূপ: একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ।

Dhaka University Institutional Repository

GIFT

402440

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Library
402440

ফারজানা সুলতানা
এম. ফিল
রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা

Dhaka University Institutional Repository

অনুমোদন পত্র

ফারজানা সুলতানার বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সৃষ্ট অভিঘাতের স্বরূপ; একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ ; শীর্ষক গবেষণা কার্যক্রমটি তার এম. ফিল ডিগ্রী লাভের প্রয়োজনীয় চাহিদার আংশিক পরিপূরক হিসেবে ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়ের সামাজিক অনুষদের, রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগে উপস্থাপনের জন্য অনুমোদন করা হলো,

402440

ঢাকা
বিশ্ববিদ্যালয়
গ্রন্থাগার

এম, সাইফুল্লাহ ভূঁইয়া
৫/১২/০৫

অধ্যাপক
সাইফুল্লাহ ভূঁইয়া
রাষ্ট্রবিজ্ঞান বিভাগ
ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয়
ঢাকা ।

Dhaka University Institutional Repository

উৎসর্গ ঃ

আমার শ্রদ্ধেয় বাবা

মরহুম শমশের আলী স্মরণে

Dhaka University Institutional Repository

সূচীপত্র

পৃষ্ঠা নম্বর

কৃতজ্ঞতা স্বীকার----------৫ - ৬

প্রথম অধ্যায় ঃ

১.১ উপক্রমনিকা ---------- ৭ - ১৪
১.২ মূল প্রতিপাদ্য বিষয়ের উপস্থাপনা ----------১৫
১.৩ গবেষণায় গৃহীত প্রাথমিক অনুকল্প সমূহ----------১৫ - ১৬
১.৪ পদ্ধতিবিদ্যা----------১৬
১.৪(ক) প্রাথমিক জড়িপ ও চূড়ান্ত প্রশ্নমালা প্রণয়ন ----------১৬
১.৪(খ) নমুনায়ন ----------১৬
১.৫ তথ্যের উৎস নির্দেশ ---------- ১৬ - ১৭
১.৬ গবেষণার চলক নির্ধারণ ----------১৭ - ১৮
তথ্য নির্দেশিকা ----------১৯

দ্বিতীয় অধ্যায় ঃ

প্রাসঙ্গিক বই পুস্তক জার্নাল, রিপোর্টের পর্যালোচনা ----------২০ - ২৭

তৃতীয় অধ্যায় ঃ

বাংলাদেশে শ্রমজীবী নারীর আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থানঃ
শ্রম বাজারে নারীর অংশগ্রহণ পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা।- ২৯-৬০
৩.১ প্রারম্ভিকা ----------৩০ - ৩১
৩.২ মহিলা বিষয়ক অধিদফতর ----------৩১ - ৩২
৩.৩ নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতা বাস্তবায়ন---- ৩২ - ৩৩
৩.৪ নারীর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূরীকরণ----------৩৩
৩.৪(ক) সমস্ত সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থান ---------- ৩৩ - ৩৪
৩.৪(খ) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ ---------- ৩৪ - ৩৫
৩.৫ জাতীয় নারী উন্নয়ননীতি ---------- ৩৫ - ৪৪
৩.৬ জাতীয় নারী উন্নয়ননীতি বাস্তবায়ন কৌশল----------৪৪ - ৪৯
৩.৭ জাতীয় মহিলা সংস্থা----------৪৯ - ৫০
৩.৮ সংস্থা পরিচালিত উন্নয়ন প্রকল্পসমূহ----------৫০ - ৫২
৩.৯ নতুন প্রকল্প সমূহ----------৫২ - ৫৫
৩.১০ কোটা পদ্ধতি ---------- ৫৫ - ৫৭
৩.১১ কোটা পদ্ধতির যৌক্তিকতা ----------৫৭
৩.১২ শ্রমবাজারে নারীর অংশগ্রহণের পরিপ্রেক্ষিত বাস্তবতা ----৫৯ - ৬০
তথ্যনির্দেশিকা ----------৬০

চতুর্থ অধ্যায় ঃ

শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণ ও রাজনৈতিক
সচেতনতার স্বরূপ ----------৬২ - ৭৪
৪.১প্রারম্ভিকা----------৬৩
৪.২ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায় অংশ গ্রহণ----------৬৩
৪.৩ জড়িপ ----------৬৪
৪.৪ সীমাবদ্ধতা ----------৬৪
৪.৫ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান বনাম বয়স ----------৬৫
৪.৬ক-১ঃ গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা--৬৫-৬৭

Dhaka University Institutional Repository

৪.৭ শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীগত শ্রেণীবিন্যাস প্রক্রিয়ায় ভোট প্রদানের মাত্রা ----------৬৭ - ৬৮
৪.৮ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা ----------৬৮ - ৬৯
৪.৯ গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ----------৬৯ - ৭০
৪.১০ শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীগত অবস্থানের ভিত্তিতে শিক্ষাগত যোগ্যতার মাধ্যমে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ ----------৭০ - ৭১
৪.১১ শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচন বনাম রাজনৈতিক দল সম্পর্কে সচেতনতা----------৭১ - ৭৩
৪.১২ শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারনা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে তাদের মতামত ----------৭৩
সারকথা ----------৭৪

পঞ্চম অধ্যায় ঃ
বাংলাদেশের শ্রমআইন ঃ শ্রমবাজারে অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদন খাতে শ্রমজীবী নারীদের ক্ষেত্রে আইনের যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা -----৭৬ - ৯৯
৫.১ প্রারম্ভিকা ----------৭৭ - ৯০
৫.২ শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণের ডেমোগ্রাফিক অবস্থান ----------৯০
৫.২(ক) শ্রমবাজারে অংশগ্রহণরত শ্রমজীবী নারীদের অর্থনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ ----------৯০ - ৯১
৫.২(খ) শ্রমজীবী নারীর রাজনৈতিক অবস্থান----------৯১ - ৯২
৫.২(গ) শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীদের বয়সভিত্তিক অবস্থান----৯২ - ৯৩
৫.২(ঘ) শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীদের সামাজিক মর্যাদা ভিত্তিক অবস্থান ----------৯৩ - ৯৪
৫.৩ কেস স্ট্যাডি ----------৯৫ - ৯৮
তথ্যনির্দেশিকা ----------৯৯

ষষ্ঠ অধ্যায় ঃ
উপসংহার----------১০০ - ১০৩
পরিশিষ্ট----------১০৪ - ১২০
সহায়ক গ্রন্থপঞ্জি, জার্নাল ও রিপোর্টসমূহ----------১২১ - ১২৮

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সৃষ্ট অভিঘাতের স্বরূপ; একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণএই বিষয় সম্পর্কিত গবেষণা কার্যক্রমটি পরিচালনার জন্য আমি উৎসাহিত ছিলাম মুলতঃ বাংলাদেশের শ্রমবাজারে নারীর অবস্থান নিরূপন এবং সেই সাথে নারী সচেতনতাব স্বরূপ জানার আগ্রহ থেকে। কিন্তু এ ব্যাপারে গবেষণা করতে গিয়ে আমার মনে হয়েছে এর যেন কোন শেষ নেই। আর সময়ের স্বল্পতায় জন্য গবেষণা কার্যক্রমটির পরিধি সংক্ষিপ্ত করতে হলেও এর পরিসমাপ্তি টানতে পেরে আমি আনন্দিত। সুন্দর সমাপ্তির জন্য মহান আল্লাহর কাছে শুকরিয়া আদায় করছি এবং এক্ষেত্রে যারা আমাকে সার্বক্ষনিক তত্ত্বাবধান, নিরন্তর উৎসাহ যুগিয়েছেন ও গবেষণা সম্পর্কিত আলোচনার ক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ে গুরুত্বপূর্ণ ব্যাখ্যা প্রদান করেছেন, তাদের ব্যস্ততা সত্ত্বেও প্রয়োজনীয় সময় দান করেছেন তাদের কাছেও আমাব কৃতজ্ঞতা স্বীকাব্ব করছি।

গবেষণা কার্যক্রমটি পরিচালনার ক্ষেত্রে আমার তত্ত্বাবধায়ক শিক্ষক সাইফুল্লাহ ভূঁইয়ার নিকটও আমার কৃতজ্ঞতা রইল। তাঁর সহযোগিতা ছাড়া আমার এই থিসিস কার্যক্রমটি হয়তো কখনও জমা দেওয়া হতো না। এ ব্যাপারে তাঁর সহযোগিতা, উৎসাহ এবং আন্তরিকতা আমাকে আমার গন্তব্যে নিয়ে যাবে ইন্‌শাল্লাহ।

তাছাড়া গবেষণা কার্যক্রমটি পরিচালনার ক্ষেত্রে যারা আমাকে সহযোগিতা করেছেন তাঁরা হলো, বিভাগীয় শিক্ষক ডঃ আফতাব আহমাদ, আ. ক. ম শহিদুল্লাহ, ডঃ নজরুল ইসলাম, ডঃ নরুল আমিন; প্রমুখ।

গবেষণা কার্যক্রমটি সম্পাদনের ক্ষেত্রে জাহাঙ্গীর নগর বিশ্ববিদ্যালয়ের সরকার ও রাজনীতি বিভাগের শিক্ষক মন্ডলীদের সহযোগিতার জন্য তাদের কাছে কৃতজ্ঞতা স্বীকার করছি।

তাছাড়া গবেষণা কার্যক্রমটি পরিচালনার ক্ষেত্রে বিভিন্ন সময়ে যাদের সহযোগিতা পেয়েছি তার হলেন, ডঃ নাজমা চৌধুরী, উইম্যান স্ট্যাডিজ বিভাগ, ঢাঃবিঃ, ডঃ নাজমুন্নেসা মাহতাব উইম্যান স্ট্যাডিজ বিভাগ, ঢাঃ বিঃ, মেঘনা গুহ ঠাকুর, আন্তর্জাতিক বিভাগ, ঢাঃ বিঃ, হামিদা বেগম মনোবিজ্ঞান বিভাগ, ঢাঃ বিঃ প্রমুখ। তাছাড়া গবেষকের বিভিন্ন গবেষণা কার্যক্রম আমার এই গবেষণার জন্য বিশেষ ভাবে প্রয়োজন হয়েছে। এর জন্য সেসব গবেষকদের কাছেও আমার কৃতজ্ঞতা রইল।

এখানে একটি বিষয় না বললেই নয় তাহলো গবেষণা কার্যক্রমটি পরিচালনার জন্যে সমাজের বিভিন্ন শ্রেণীর শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে তাদের কাছেও আমার কৃতজ্ঞতা শেষ নেই।

আমার সহযোগী বন্ধু-বান্ধব ও শুভাকাংখী যারা আমাকে সহযোগিতা করেছেন তাদের কাছেও আমার ধন্যবাদ রইল। সর্বোপরি গবেষণা কার্যক্রমটির কম্পিউটার কম্পোজ ও মুদ্রণ কার্য সম্পাদনে আমাকে

সহযোগিতা করায় জন্য আমার বড় ভাই রেজাউল কবিরের কাছে কৃতজ্ঞতা প্রকাশ করছি।

Dhaka University Institutional Repository

এক্ষেত্রে একটি কথা না বললেই নয় তাহলো আমাকে সময়ের স্বল্পতা, অর্থনৈতিক অপ্রতুলতা, কিংবা বিভিন্ন পারিপার্শ্বিক কথা চিন্তা করতে হয়েছে যা হয়তোবা গবেষণার জন্যে অতীব প্রয়োজন ছিল। এ সমস্ত বিষয়গুলোর অপ্রতুলতায় গবেষণা কার্যক্রমটির বিশালতা রক্ষা করা আমার পক্ষে সম্ভব হয়নি। আশা করছি এই বিষয়গুলো সবাই অবশ্যই ক্ষমাসুন্দর দৃষ্টিতে দেখবেন।

Dhaka University Institutional Repository

প্রথম অধ্যায়ঃ

Dhaka University Institutional Repository

উপক্রমণিকাঃ

Dhaka University Institutional Repository

১.১৪ উপক্রমণিকা ঃ বর্তমান সময়ে বিশ্বের যে কোন দেশে উন্নয়নের জন্য উৎপাদন বৃদ্ধির বিকল্প কোন উপায় নেই। একই ভাবে উৎপাদন বৃদ্ধির এই প্রক্রিয়ার সাথে শ্রম ও শ্রমিকের পারিশ্রমিকের বিষয়টিও ওতপ্রোতভাবে জড়িত। আর অধিকাংশ ক্ষেত্রেই উৎপাদন বৃদ্ধি এবং শ্রমিকের পারিশ্রমিক এই দুটি বিষয়ই মূলতঃ শিল্প কারখানায় নিয়োগযোগ্য শ্রম সরবরাহের ওপর নির্ভর করে। তবে ট্রেড ইউনিয়ন কিংবা উন্মুক্ত প্রতিযোগিতার মাধ্যমে বিশ্বের যে কোন দেশের শ্রম বাজারে শ্রমিকের শ্রম মূল্য পূরণ করার উদ্যোগ নেয়া হয়ে থাকে। অনেক সময় মালিকের ইচ্ছার ওপরও একজন শ্রমিকের মজুরির হারের বিষয়টি নির্ভর করে। সর্বোপরি মালিক পক্ষই শ্রমের চাহিদা ও সরবরাহের ওপর ভিত্তি করে, একজন শ্রমিকের পারিশ্রমিক নির্ধারণ করে থাকেন। আর তাই মালিক পক্ষই মজুরি নির্ধারণের ক্ষেত্রে অভিজ্ঞ-অনভিজ্ঞ, দক্ষ-অদক্ষ, নারী-পুরুষ ইত্যাদি বিষয়ে বিশেষ অবস্থান গ্রহণের মাধ্যমে শ্রম বৈষম্যের জন্ম দিয়ে থাকে।

উৎপাদন বৃদ্ধির এই প্রক্রিয়ায় বিশ্বের প্রতিটি সমাজেই নারী শ্রম, আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক ব্যবস্থায় পরিবার থেকে শুরু করে রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে সকল ক্ষেত্রে বিশেষ করে, সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধিসহ নারী মর্যাদা বৃদ্ধিতে সহায়তা করছে। এজন্যেই বিশ্বের প্রতিটি দেশে শ্রম শোষণ রোধ করার জন্য আইন করে নারী পুরুষ সম্পর্কের বৈষম্য রোধ, শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক নির্ধারণ, শ্রমের সময়সীমা নির্ধারণ, শ্রমিকের পারিশ্রমিক নির্ধারণ, বৎসরের বিভিন্ন সময় শ্রমিকদেরকে বোনাস প্রদান, তাদের পদোন্নতি এবং বেতন বৃদ্ধিসহ অন্যান্য সকল সুযোগ-সুবিধা প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করার প্রক্রিয়া চালু রয়েছে। বাংলাদেশও শ্রম নিয়োগের ক্ষেত্রে এই প্রক্রিয়া অবলম্বন করে থাকে। যদিও এখানে ব্রিটিশ ভারতে প্রণীত শ্রম আইন এবং ১৯৬৫ সনের প্রণীত **Factory Act,** রয়েছে যাতে শ্রমিকের সকল প্রকারের সুযোগ-সুবিধার কথা বলা হয়েছে। এখানে শ্রমিকের সুযোগ-সুবিধার মধ্যে স্বাস্থ্য সেবাকে প্রাধান্য দেয়া হয়েছিল। এটি ছিল ব্রিটিশ ভারতে প্রণীত শ্রমিকদের অধিকার আদায়ের প্রথম পদক্ষেপ। এই আইনের উল্লেখযোগ্য কিছু ধারা হলো-

(i) In every factory there must be adequate number of latrines and urinals, such latrines and urinals should be adequately lighted and ventilated ------- maintained in clean and sanitary condition at all levels with suitable detergents or disinfectants or with both.

(ii) There should be one latrine for every 25 females and one for every 25 males for an employment size up to 100 workers

of single size. Beyond that, it is necessary to have additional latrines at the rate of one for every extra 50 workers.

Dhaka University Institutional Repository

পরবর্তীতে বাংলাদেশে সাংবিধানিকভাবে ১৯৭২ সালের ৪ঠা নভেম্বর তারিখে গণপরিষদ কর্তৃক গৃহীত "গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান" মালিকানানীতি, কৃষক শ্রমিকদের মুক্তি, মৌলিক প্রয়োজনের ব্যবস্থা ইত্যাদি বিষয়সমুহ উপস্থাপন করা হয়েছে। এখানে শ্রমিক সাংবিধানিক সুযোগ সুবিধার কিছু ধারা উপস্থাপন করা হলো-

(১৩) উৎপাদন যন্ত্র, উৎপাদন ব্যবস্থা ও বণ্টনপ্রণালীসমূহের মালিক বা নিয়ন্ত্রক হইবে জনগণ এবং এই উদ্দেশ্যে মালিকানা ব্যবস্থা নিম্নরূপ হইবে,

(ক) রাষ্ট্রীয় মালিকানা, অর্থাৎ অর্থনৈতিক জীবনের প্রধান প্রধান ক্ষেত্র নিয়ে সুষ্ঠু ও গতিশীল রাষ্ট্রায়ত্ত সরকারিখাত সৃষ্টির মাধ্যমে জনগণের পক্ষে রাষ্ট্রের মালিকানা;

(খ) সমবায়ী মালিকানা, অর্থাৎ আইনের দ্বারা নির্ধারিত সীমার মধ্যে সমবায়সমূহের সদস্যদের পক্ষে সমবায়সমূহের মালিকানা;

এবং

(গ) ব্যক্তিগত মালিকানা, অর্থাৎ আইনের দ্বারা নির্ধারিত সীমার মধ্যে ব্যক্তির মালিকানা।

(১৪) রাষ্ট্রের অন্যতম মৌলিক দায়িত্ব হইবে মেহনতি মানুষকে কৃষক ও শ্রমিকের এবং জনগণের অনগ্রসর অংশসমূহকে সকল প্রকার শোষণ হইতে মুক্তি দান করা।

রাষ্ট্রের অন্যতম মৌলিক দায়িত্ব হইবে পরিকল্পিত অর্থনৈতিক বিকাশের মাধ্যমে উৎপাদন শক্তির ক্রমবৃদ্ধিসাধন এবং জনগণের জীবনযাত্রার বস্তুগত ও সংস্কৃতিগত মানের দৃঢ় উন্নতি সাধন, যাহাতে নাগরিকদের জন্য নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ অর্জন নিশ্চিত করা যায়;

(ক) অন্ন, বস্ত্র, আশ্রয়, শিক্ষা ও চিকিৎসাসহ জীবন ধারণের মৌলিক উপকরণের ব্যবস্থা;

(খ) কর্মের অধিকার, অর্থাৎ কর্মের গুণ ও পরিমাণ বিবেচনা করিয়া যুক্তিসঙ্গত মজুরির বিনিময়ে কর্মসংস্থানের নিশ্চয়তার অধিকার;

Dhaka University Institutional Repository

(গ) যুক্তিসঙ্গত বিশ্রাম, বিনোদন ও অবকাশের অধিকার; তাছাড়া ২০(১)(২) এবং ২৭, ২৮(১) (২) (৩) ক খ গ তে নারী-পুরুষ সম্পর্কের স্বরূপ নির্ধারণ করে শ্রম বাজারে নারী শ্রমিকের অধিকার সংরক্ষণের বিধান রয়েছে,

২০(১) কর্ম হইতেছে কর্মক্ষম প্রত্যেক নাগরিকের পক্ষে অধিকার, কর্তব্য ও সম্মানের বিষয় এবং প্রত্যেকের নিকট হইতে যোগ্যতানুসারে ও প্রত্যেককে কর্মানুযায়ী এই নীতির ভিত্তিতে প্রত্যেক স্বীয় কর্মের জন্য পারিশ্রমিক লাভ করিবেন।

(২) রাষ্ট্র এমন অবস্থা সৃষ্টির চেষ্টা করিবে, যেখানে সাধারণ নীতি হিসেবে কোন ব্যক্তি অনুপার্জিত আয় ভোগ করিতে সমর্থ হইবে না এবং যেখানে বুদ্ধি বৃত্তিমূলক ও কায়িক সকল প্রকার শ্রমসৃষ্টি প্রয়াসের ও মানবিক ব্যক্তিত্বের পূর্ণতার অভিব্যক্তিতে পরিণত হইবে এবং তৃতীয় ভাগে মৌলিক অধিকারের প্রশ্নে বলা হয়েছে,

(২৭) সকল নাগরিক আইনের দৃষ্টিতে সমান এবং আইনের সমান আশ্রয় লাভের অধিকারী।

২৮(ক) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ নারী পুরুষ ভেদ বা জন্ম স্থানের কারণে কোন নাগরিকের প্রতি রাষ্ট্র বৈষম্য প্রদর্শন করিবে না।

(২) রাষ্ট্র ও গণজীবনের সর্বস্তরে নারী-পুরুষ সমান অধিকার লাভ করিবেন।

(৩) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী পুরুষ ভেদ বা জন্মস্থানের কারণে জনসাধারণের কোন বিনোদন বা বিশ্রামের স্থানে প্রবেশের কিংবা কোন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের ভর্তির বিষয়ে কোন নাগরিককে কোনরূপ অক্ষমতা, বাধ্যবাধকতা, বাধা বা শর্তের অধীন করা যাইবে না।

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

(২) কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষ ভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবেনা।

(৩) এই অনুচ্ছেদের কোন কিছুই-

Dhaka University Institutional Repository

(ক) নাগরিকদের যে কোন অনগ্রসর অংশ যাহাতে প্রজাতন্ত্রের কর্মে উপযুক্ত প্রতিনিধিত্ব লাভ করিতে পারেন, সেই উদ্দেশ্যে তাঁহাদের অনুকূল বিশেষ বিধান প্রণয়ন করা হইতে,

(খ) কোন ধর্মীয় বা উপ-সম্প্রদায়গত প্রতিষ্ঠানের উক্ত ধর্মাবলম্বী বা উপ-সম্প্রদায়ভুক্তদের জন্য নিয়োগ সংরক্ষণের বিধান সংবলিত যে কোন আইন কার্যকর করা হইতে,

(গ) যে শ্রেণীর কর্মের বিশেষ প্রকৃতির জন্য তাহা নারী বা পুরুষের পক্ষে অনুপযোগী বিবেচিত হয়, সেইরূপ যে কোন শ্রেণীর নিয়োগ বা পদ যথাক্রমে পুরুষ বা নারীর জন্য সংরক্ষণ করা হইতে, রাষ্ট্রকে নিবৃত্ত করিবে না।

উন্নত দেশসমূহের যেমন শ্রম-বাজারে উন্নত যুক্তি, ব্যবস্থাপনা ও প্রশাসনিক স্বচ্ছতাঃ অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি এবং সার্বিক উন্নয়নের প্রশ্নে উৎপাদনশীলতাকে অর্থবহ করার লক্ষ্যে যথাযথ আইন থাকা সত্ত্বেও বাস্তবে দেখা যায় যে, নারীরা শ্রম আইনের ফাঁক-ফোকরের কারণে নারী-পুরুষ বৈষম্যের শিকার হয়ে পড়ে অবধারিত ভাবে। অন্যদিকে উন্নয়নশীল বিশ্বে বিশেষ করে বাংলাদেশের মতো দেশসমূহে এই বৈষম্য তীব্র ও প্রখর। যদিও বাংলাদেশে ILO কনভেনশন মোতাবেগ এখানে শ্রমিকের সুযোগ-সুবিধা নির্ধারণের ব্যবস্থা বলবৎ রয়েছে বলে দাবি করা হয়ে থাকে, বাস্তবে কিন্তু সুষ্ঠু শ্রমনীতি এবং ILO কনভেনশনের শর্তাবলী যথাযথভাবে প্রতিপালিত হয় না। প্রায়োগিক বাস্তবতা হচ্ছে, আমাদের দেশে এখনও ১৯৬৫ সনের শ্রমনীতিসহ কিছুটা সংশোধিত ভাবে ১৯৮০ সনের শ্রমনীতিই চালু রয়েছে। ১৯৮০ সনের শ্রমনীতিতে নারী শ্রমের ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য প্রতিপাদ্য বিষয়টি হচ্ছে-নারীকে মাতৃকালীন ছুটি ৪-৬ সপ্তাহ দিতে হবে, সার্কলিং বেবিকে কর্মস্থানে রাখার ব্যবস্থা থাকতে হবে, নারীকে ভারী কাজ যেমন, দাঁড়িয়ে কাজ করতে দেয়া যাবে না এবং নারীকে রাতে কাজ করার জন্য বাধ্য করা যাবে না ইত্যাদি। তাছাড়া এখানে নারী-পুরুষ উভয়ের ক্ষেত্রে শ্রমনীতিতে যে বিষয়টি গুরুত্বের সাথে কাজ করেছে তা হচ্ছে উভয়কেই বাধ্যতামূলকভাবে "ডবল বোনাস" দিতে হবে। তাছাড়া পরবর্তীতে "ফুল্লুস কমিশন" নামে একটি উন্নত শ্রমনীতি প্রণীত হলেও তা বাস্তবায়ন সম্ভবপর হয়ে উঠেনি।

প্রস্তাবিত গবেষণা কর্ম "বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশগ্রহণের ফলে সৃষ্ঠ অভিঘাতের স্বরূপঃ একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ" এ বিষয়ে আলোচনার জন্য আমরা বাংলাদেশে শ্রমজীবী নারীদের আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক সার্বিক প্রেক্ষাপট আলোচনা করেছি। এখানকার বাস্তবতা এমন যে, নারীরা মূলতঃ জীবন ধারণের নিমিত্তে শ্রমবাজারে প্রবেশ করেছে। পরবর্তীতে তাদের এই কর্মক্ষমতাই

Dhaka University Institutional Repository

নারীদেরকে ব্যক্তিগত সম্পত্তির অংশগ্রহণের লাভের ক্ষেত্রে সহায়তা করেছে।

এখানকার সমাজ ব্যবস্থায় নারীরা বিশেষ করে তৃতীয় শ্রেণীর নারীরা (যাদের উপর প্রস্তাবিত গবেষণার গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে) শ্রম বাজারে এসেছে তাদের মধ্যে যাদের অংশগ্রহণ তুলনামূলকভাবে বেশী তারা হচ্ছেন,

১। **পল্লী অঞ্চলের নারী**
২। **শহুরে অঞ্চলের নারী।**

প্রস্তাবিত গবেষণায় দেখা গেছে, পল্লী অঞ্চলের নারীরা মূলতঃ যে সমস্ত কারণে শ্রমবাজারে প্রবেশ করেছে, সে সমস্ত কারণসমূহ হচ্ছে- তাদের কৃষি মজুরিতে দক্ষতার অভাবে জমির মালিকানা তাদেরকে কাজে নিচ্ছে না, গ্রামে তাদের ব্যক্তিগত কোন সম্পতি না থাকার কারণে অন্যের কাজ করতে হয় এবং বৎসরে যেহেতু সব ঋতুতে কৃষিকাজ থাকে না তাই তারাও সারা বছর কাজ করতে পারে না। তাই বৎসরের (কৃষি কাজের সময় নয় যখন) এই বাকি সময়ে তারা জীবনযাপনে দুর্ভোগ পোহায়, এই অবস্থা থেকে উত্তরণের জন্যে তারা শহরে চলে আসে। কিংবা আগের তুলনায় এখন যে মজুরি তারা পায় তা দিয়ে তাদের নিজেদের এবং পরিবারের অন্যান্যদের ভরণপোষণের ক্ষেত্রে যথেষ্ট নয়, কিংবা অনেক সময় দেখা যায় পাশের বাড়ির কেউ একজন নারী শহরে গিয়ে আয় রোজগার বাড়িয়েছে, তা দেখে কিংবা স্বামীটি তাকে তার ভরণপোষণ দিতে পারছে না, এ কারণে পল্লীর নারীরা গ্রাম থেকে কাজের আসায় আয় বাড়ানোর জন্য শহরে আসে। তাছাড়া অনেক ক্ষেত্রে দেখা গেছে যে, অনেক নারীই নিজের সন্তানটিকে লেখাপড়া শিখিয়ে মানুষ করার আশায় গ্রাম থেকে শহরে চলে আসে উপার্জনের আশায়।

অন্যদিকে শহরের সমাজেও যে সমস্ত কারণে নারীরা কর্মসংস্থানের দিকে ঝুঁকে পড়েছে, তার উল্লেখযোগ্য কারণ হলো- বস্তি ভাঙ্গা কিংবা দখলদারি। ছাদের নিচে যারা থাকেন তাদের মালিকরা সেই সমস্ত দালানের কাজে ধরেছেন, কিংবা ফুটপাতে থাকার ব্যবস্থা নিয়ন্ত্রিত হয়েছে কিংবা সংসারে সবার খাদ্য যোগার করার মতো সামর্থ কর্তার একার পক্ষে সম্ভব নয়, কিংবা ছেলেমেয়েদের লেখাপড়া শেখানোর আশায় কিংবা সংসারে দুজনে কাজ করলে আয় রোজগার বাড়াতে এই আশায় ইত্যাদি কারণে।

অনেক সময় দেখা যায় যে, পল্লী এবং শহরের নারীরা অনেকেই আছেন যারা একই ধরনের সমস্যার জন্য কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করেন। এখানে সমস্যার কথা বলা হয়েছে, কেননা গবেষণায় দেখা গেছে যে,

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশের সামাজিক অবস্থান এমন যে এখানকার অশিক্ষিত, স্বাক্ষরতাসম্পন্ন কিংবা প্রাথমিক, মাধ্যমিক কিংবা উচ্চ মাধ্যমিক পাশ করা নারীরা প্রধানতঃ পরিবারে উপার্জনক্ষম কোন ব্যক্তি থাকলে সাধারণত গৃহস্থালীয় কাজ ছাড়া বাইরের অন্য কোন কাজ করেন না। আর উভয় অঞ্চলের নারীরা যে ধরনের সমস্যায় পরে কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করেন, সে রকমের কিছু কারণ হচ্ছে- বৃদ্ধ পিতামাতার অসুস্থতা, পরিবারে উপার্জনক্ষম কেউ নেই, বিধবা, স্বামী পরিত্যক্তা, অবিবাহিত ও এতিম, মেয়ের বয়স হয়ে গেছে কিন্তু বিয়ে হচ্ছে না, বিয়েতে যৌতুক দেয়ার মতো সংগতি পরিবারের নেই, অনেক তালাকপ্রাপ্তা মহিলার ছেলে-মেয়েকে লালন পালন করতে হচ্ছে। কারণ স্বামী স্ত্রীর ওপর দায়িত্ব ছেড়ে চলে গেলেও মা তার সন্তানদের ত্যাগ করতে পারেননি। তাছাড়া সন্তানকে উচ্চ শিক্ষার লাভের সুযোগ দেয়ার মতো আর্থিক সঙ্গতি পরিবারের নেই ইত্যাদি।

আর বাংলাদেশের সর্ব শ্রেণীর নারীরা অধিকাংশ ক্ষেত্রে যে সমস্ত কাজে নিয়োজিত হতে দেখা যায় সে সমস্ত কর্মক্ষেত্র হচ্ছে, গার্মেন্টিস্স শিল্প, মাটিকাটা ও ইটভাঙ্গা, কৃষিকাজ, কুটিরশিল্প ও মৃৎ তৈরী, কাজের বুয়া, গৃহ পরিচালনা, বিভিন্ন সরকারি-বেসরকারি অফিসের আয়া, হাসপাতালের আয়া-নার্স, বিভিন্ন এনজিও. বা বিদেশি দাতা সংস্থার অধীনে টাইপিষ্ট, রিসিপ্সনিস্ট, পোস্ট অফিসে টেলিফোন অপারেটর, এয়ার লাইন্স, এখানে মূলতঃ দু ' ধরনের নারী শ্রমিক রয়েছে, (১) এয়ার হোস্টেজ (২) এয়ার টিকেট ট্রেকিং, ব্যাংকিং সেক্টর, প্রাথমিক বিদ্যালয়ে শিক্ষকতা ইত্যাদি। এ ছাড়াও বাংলাদেশে অল্পসংখ্যক নারীরা আছেন যারা প্রশাসনের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা, কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকতা, ডাক্তার, ইঞ্জিনিয়ার, দেশি-বিদেশি দাতা সংস্থায় কর্মকর্তা। এখানে উল্লেখ্য যে, এই শ্রেণীর নারীদের প্রায় অধিকাংশ সমাজের উচ্চবর্গীয় কিংবা মধ্যবর্গীয়ভুক্ত নারী।

তবে এখানকার সমাজ ব্যবস্থাতে নারী শ্রম মযার্দার প্রশ্নে বাস্তবতা হচ্ছে- এই যে, উচ্চতর শ্রেণীর নারীরা অনেক ক্ষেত্র বিশেষে তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতার কারণে পারিশ্রমিক পেলেও প্রধানতঃ এ প্রাপ্তি নির্ভর করে সমাজের প্রভাবশালী ও সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী অধিপতি গোষ্ঠীর সঙ্গে যাদের সংশ্লেষ রয়েছে তার ওপর। এছাড়া শ্রম বাজারে নিয়োগের ক্ষেত্রে রয়েছে এক ধরনের চক্র বা বৃত্তের অশুভ ভূমিকা এবং এই চক্র বা গোষ্ঠীর রয়েছে অসাধারণ ও অকল্পনীয় নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতা যা কঠোরভাবে পালন করা হয়। যার ফলে তারা শ্রমবাজারে ভেদ করে কিংবা তার সঙ্গে যোগসূত্র স্থাপন করে সমঝোতার মাধ্যমে তাদের বেতন ধার্য ও নির্ধারণ করে ও তার তারতম্য ঘটে। তাছাড়া শ্রম বাজারে মধ্যবিত্তের তথা আরো সুনির্দিষ্ট করে বলতে গেলে নিম্নবিত্তের নারীরা তাদের যোগ্য পারিশ্রমিক থেকে বঞ্চিত। গবেষণায় দেখা গেছে, শিক্ষা-দীক্ষায় প্রাগ্রসর প্রার্থীর ক্ষেত্রেও এ ধরনের বৈষম্য অহরহ ঘটে থাকে।

Dhaka University Institutional Repository

১.২৪ মূল প্রতিপাদ্য বিষয়ের উপস্থাপনা ৪ বাংলাদেশে নীতিগত/তত্ত্বগতভাবে শ্রম আইনে শ্রম বাজারে নারী পুরুষের মধ্যে শ্রম বৈষম্যের বিষয়টির মাত্রাগত কোন পার্থক্য নেই। কিন্তু বাস্তবতা হচ্ছে ভিন্ন। কেননা এখানে উচ্চ বর্গ কিংবা মধ্যবর্গীয় নারীরা সরকারি কিংবা বেসরকারি পর্যায়ে এ সুযোগ পেলেও নিম্নবর্গের প্রায় ৬০% কর্মজীবী নারীরাই শ্রমশোষণের শিকার । চলমান গবেষণায় সকল উপাদানকে বিবেচনায় নিয়ে এ বিষয়ের সকল মাত্রার ওপর আলোকপাত করে শ্রম বাজারে নারী-পুরুষের অবস্থান ও মর্যাদার প্রকৃত স্বরূপ নির্ণয়ের চেষ্টা করা হয়েছে। আমাদের জন্য প্রয়োজন বাংলাদেশে শ্রম আইনের কী কী বিধিমালা রয়েছে? আদৌ এসব বলবৎযোগ্য কী-না? শ্রম বাজারে এর কোন ধরনের প্রভাব রয়েছে? সার্বিকভাবে সমাজের ওপর অভিঘাতের (Impact) স্বরূপ কী? এক্ষেত্রে বিদ্যমান সামাজিক মূল্যবোধের এবং নারীর আত্মবিশ্বাস ও আত্মোন্নয়নের বিষয়ে নারী সচেতন ও যত্নবান কী-না তাও গভীরভাবে অনুসন্ধান করা হয়েছে। অর্থাৎ সমাজ কাঠামো ও ক্ষমতা কাঠামোর পারস্পরিক সম্পর্ক কী ও সমীকরণ কী তা আমাদের পরীক্ষণ ও যাচাই করে দেখা হয়েছে। আর এ সমস্ত কারণের পর্যবেক্ষণেই আমাদের পক্ষে সামাজিক শক্তিসমূহের গতিময়তা বোঝা সম্ভবপর হবে। তাছাড়া শ্রমবাজারে বৈষম্য পরিলক্ষিত হলে তার প্রতি বিধানের জন্য করণীয় কী? সে সম্পর্কে গবেষণালব্ধ তথ্য ও উপাত্তের ভিত্তিতে যে চিত্র প্রতিভাত হয়ে উঠেছে তার পরিপ্রেক্ষিতে সম্ভাব্য সমাধানের এক রূপরেখা তুলে ধরারও প্রচেষ্টা চালানো হয়েছে।

১.৩ ৪ গবেষণায় গৃহীত প্রাথমিক অনুকল্পসমূহ ৪ প্রাথমিক তথ্য ও উপাত্ত সংগ্রহ, বিশ্লেষণ, বিভিন্ন ভোটারের সাথে আলোচনা এবং এতৎসংক্রান্ত এ যাবৎ প্রকাশিত ও সীমিত গবেষণা কর্মের ভিত্তিতে প্রস্তাবিত গবেষণায় গৃহীত প্রাথমিক অনুকল্পসমূহ হচ্ছে-

H1৪ অধিকাংশ নারীরাই জীবিকা নির্বাহের জন্য কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে। অর্থাৎ পরিবারের অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতাই নারীদেরকে কর্মসংস্থানের দিকে মনোযোগ করে তুলছে।

H2৪ অধিকাংশ নারীরাই তাদের কাজের পরিবেশ সম্পর্কে সচেতন নয়।

H3৪ অধিকাংশ নারীদেরই একই কাজে নির্দিষ্ট বেতন প্রদান করা হয় না।

H4৪ অধিকাংশ নারীই স্বল্পশিক্ষিত বা অশিক্ষিত এবং অধিকাংশ নারীই সমাজের নিম্নবর্গীয়ভুক্ত।

H5৪ একজন কর্মজীবী নারীর অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতাই অন্য একজন নারীকে কর্মে প্রবেশের উৎসাহ যুগিয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

H6ঃ অধিকাংশ সময়ই দেখা যায় একজন কর্মজীবী নারী তার আত্মীয় স্বজন, প্রতিবেশী, পরিচিত ব্যক্তিজনকে তার নিজ পেশায় কাজ করার উৎসাহ দেন কিংবা একই পেশায় টেনে আনার চেষ্টা চালান।

H7ঃ শ্রমজীবী নারীর প্রায় প্রত্যেকেই তাদের কাজের পরিবেশ সন্তুষ্ট নন।

H8ঃ পরিশ্রমের সাথে প্রদেয় পারিশ্রমিকের কোন মিল নেই।

গবেষণার পর দেখা গেছে উপরের অনুকল্পগুলির অধিকাংশই সত্য। তবে কিছু কিছু অনুকল্পের ফলাফল মিথ্যা বা মধ্যবর্তী ফলাফল বয়ে এনেছে। যা পরবর্তী অধ্যায়সমূহে আলোচনা করা হয়েছে।

১.৪ পদ্ধতি বিদ্যা ঃ প্রস্তাবিত এই গবেষণা কর্মটি গুণগত পদ্ধতিতে সম্পাদিত হয়েছে। তবে বাংলাদেশের শ্রম বাজারে নারীর ভূমিকা ও অবস্থান সম্পর্কে বিভিন্ন উৎস থেকে সংগৃহীত উপাত্ত ও তথ্যের ভিত্তিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণের সময় পরিমাণগত পদ্ধতি ও অনুসরণ করা হয়েছে। আর পরিমাণগত পদ্ধতি অনুসরণের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়সমূহের দিকে দৃষ্টিপাত করা হয়েছে,

১.৪(ক) প্রাথমিক জরিপ ও চূড়ান্ত প্রশ্নমালা প্রণয়ন ঃ তথ্য সংগ্রহের জন্য এখানে প্রাথমিক জরিপের মাধ্যমে শ্রম বাজারে কর্মরত নারীদের সম্পর্কে যারা বর্তমান সময়ের আলোচক ও গবেষকের এমন ২০ জন আলোচক ও গবেষকের সাথে আলোচনা করা হয়েছে এবং ৩৫০ জন অ-প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে।। প্রাথমিক জরিপকৃত এসব বিষয় পরবর্তীতে তত্ত্বাবধায়ক শিক্ষক মহোদয়ের সাথে আলোচনার প্রেক্ষিতে পুনঃ পুনঃ পরীক্ষণ ও যাচাই বাছাই করে একটি চূড়ান্ত প্রশ্নমালা প্রস্তুত করা হয়েছে। (পরিশিষ্ট)

১.৪ (খ) নমুনায়ন ঃ গবেষণা কর্মটিতে চূড়ান্ত প্রশ্নমালা তৈরির পর আমি নিজে কর্মজীবী নারীদের কর্মস্থলে গিয়ে সার্ভে করি এবং সার্ভের পর আমি Systematic Random Sampling পদ্ধতির সাহায্যে ৩৫০ জন শ্রমজীবীর সাক্ষাৎকারের একটি নমুনায়ন তৈরী করি এবং নমুনায়ন তৈরী করেছি এভাবে,

১.৫ তথ্যের উৎস নির্দেশ ঃ প্রস্তাবিত এ গবেষণায় দুভাবে তথ্য সংগ্রহ করা হয়েছে,

এক. মুখ্য উৎস
দুই. গৌণ উৎস।

Dhaka University Institutional Repository

এক. মুখ্য উৎস ঃ মাঠ পর্যায়ে যে সমস্ত উৎস হতে তথ্য ও উপাত্ত সংগ্রহ করা হয়েছে তা হচ্ছে- সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গের সরাসরি সাক্ষাৎকার, বিশেষ করে মাঠ পর্যায়ে কর্মী, কর্মকর্তা ও সমন্বয়কগণ, যেসব এন.জি.ওর শীর্ষ ও নির্বাহী ব্যক্তিবর্গ যারা নারী কর্মসংস্থান ও অধিকারের বিষয়ে জড়িত। তাছাড়া এমন ৩৫০ জন অ-প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত নারী, শ্রম ও আইন মন্ত্রনালয়ের সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গ; এবং নারীবাদী ও নারী আন্দোলনের কর্মী ও সমর্থকগণ, এদের প্রত্যেকেরই নিজস্ব মতামতের ভিত্তিতে গবেষণার মূল প্রতিপাদ্য প্রকৃত স্বরূপ ও যথার্যতা সম্পর্কে সিদ্ধান্ত পৌছার প্রচেষ্টা নেয়া হয়েছে। তাছাড়া শ্রম ও আইন সম্পর্কিত মৌলিক গ্রন্থাদি ও প্রকাশনা, সংবাদ পত্রাদিতে প্রকাশিত বিভিন্ন প্রতিবেদন ইত্যাদি উৎসের সহায়তাও নেয়া হয়েছে।

দুই. গৌণ উৎস ঃ এখানে বিভিন্ন গ্রন্থাকার, গবেষক ও বিশ্লেষকদের বিবরণী সম্বলিত গ্রন্থাদি, প্রতিবেদন ও অভিমত, জার্নাল, দৈনিক পত্র পত্রিকাসহ সমীক্ষা ও অন্যান্য প্রকাশনার সহায়তা নেয়া হয়েছে। এবং এখানে ইন্টারনেট এর ওয়েব সাইডে প্রকাশিত তথ্য থেকেও সাহায্য নেয়া হয়েছে।

তাছাড়া এখানে প্রাথমিকভাবে প্রাপ্ত তথ্যের একটি কোড (Code) পরিকল্পনা প্রস্তুত করা হয়েছে। এবং প্রত্যেকটি প্রশ্নমালার জন্য কোড সংখ্যা নির্ণয় করা হয়েছে। তবে উত্তরদাতা ভোটারের কোন প্রশ্নের একাধিক উত্তর দিলে Coding Ges Tabulation এর সুবিধার্থে তারা যেটিকে সবচেয়ে বেশী গুরুত্বপূর্ণ মনে করেছেন শুধু সেই উত্তরকেই বেছে নেয়া হয়েছে।

গবেষণায় ব্যবহৃত সমস্ত চলকসমূহের Sampling করার পর তা কম্পিউটারের SPSS-WIN এর সাহায্যে তা বিশ্লেষণ করা হয়েছে। এ গবেষণায় মূলতঃ দু'ধরনের টেবিলের বিশ্লেষণ করা হয়েছে,

(১) বর্ণনামূলক টেবিল– নারী শ্রমিকের বৈশিষ্ট্য, তাদের আচরণ ও তাদের কাজের ধরন ইত্যাদি।

(২) ক্রস-টেবুলেশন– বয়স বনাম কাজের পরিবেশ, নারী শ্রমিকের পারিশ্রমিক বনাম সমাজে তাদের অবস্থানগত বৈশিষ্ট্যের স্বরূপ ইত্যাদি।

১.৬ গবেষণার চলক নির্ধারণ ঃ প্রস্তাবিত গবেষণায় ব্যবহৃত চলকসমূহ কে দুই ভাগে দেখানো হয়েছে,

1) Dependent Variable (x)
Dhaka University Institutional Repository
2) Independent Variable (y)

1) **Dependent Variable (x)** ঃ প্রস্তাবিত গবেষণায় Dependent Variable সমূহকে দুই ভাগে দেখানো হয়েছে,

(ধ) **Attitudinal Variable** : প্রস্তাবিত গবেষণায় ব্যবহৃত প্রধান Attitudinal Variable গুলো হচ্ছে,

(ক) আদর্শিক বিশ্বাস ঃ এখানে আদর্শিক বিশ্বাস বলতে বুঝানো হয়েছে উত্তর দাতা কর্মজীবী নারীরা কোন আদর্শে বিশ্বাস করেন? যেমন তারা নারী শ্রমের পক্ষে কী-না, তারা নিজেদের সম্পর্কে কতটুকু সচেতন, নারীরা আর্থ-সামজিক ও রাজনৈতিক ক্ষেত্রে কতটুকু সচেতন, নারীরা নারী শিক্ষা সচেতনতার পক্ষে কীনা ইত্যাদি।

(খ) কর্মসংস্থানে অংশগ্রহণ ঃ শ্রমজীবী নারীরা কোন ধরনের কাজ পছন্দ করেন এখানে সে সম্পর্কেই তুলে ধরা হয়েছে। যেমন, গার্মেন্টস, কৃষিকাজ, মাটিকাটা, ইটভাঙ্গা, কাজের বুয়া প্রভৃতি বিষয়সমুহ।

(গ) কাজের সাথে মানসিক সংযুক্তি ঃ কাজের সাথে শ্রমজীবী নারীদের মানসিক সংযুক্তি আছে কী-না? যেমন- একজন নারী যে কাজে আছেন, সেই নারী সেই পরিবেশ নিজেকে কতটুকু গ্রহণযোগ্য মনে করেন? কিংবা উক্ত পেশা থেকে অন্য কোন পেশায় তিনি নিজেকে আরও বেশী গ্রহণযোগ্য মনে করেন কীনা? প্রভৃতি বিষয়সমুহ এখানে আলোচনা করা হয়েছে।

(b) Activism Variables : প্রস্তাবিত গবেষণায় এ ব্যাপারে একটি কারখানা কিংবা একটি প্রতিষ্ঠানে কিংবা একটি কর্মক্ষেত্রে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের স্বরূপ তুলে ধরা হয়েছে।

২) **Independent Variables(y)** : প্রস্তাবিত গবেষণায় শ্রমজীবী নারীদের Demographic Variable গুলিকে Independent Variables হিসেবে ধরা হয়েছে। যেমনঃ তাদের বয়স, পেশা, আয় বৈবাহিক অবস্থা, শিক্ষা ইত্যাদি। তাছাড়া Cross Table বিশ্লেষণের ক্ষেত্রে মনস্তাত্ত্বিক চলকগুলিও Independent Variables হিসাবে ব্যবহৃত হয়েছে। উদাহরণ স্বরূপঃ শ্রমজীবী নারীদের ব্যক্তিগত আচরণ বিশ্লেষণ।

Dhaka University Institutional Repository

১) Prof.Begam Nazma, Department Of Economics, Dhaka University, Women Woker"s Status in Bangladesh: A Case of National Convention organised by women for women, December28-29,2001.

২) গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশের সংবিধান, (১৯৭২ সনের ৪ঠা নভেম্বর তারিখে বাংলাদেশ গণপরিষদ কর্তৃক গৃহীত) অনুচ্ছেদ-২ এর রাষ্ট্র পরিচালনার মূলনীতি ১৩ নং, ১৪ নং এবং ১৫ নং অধ্যাদেশ, ৪-৯।

Dhaka University Institutional Repository

দ্বিতীয় অধ্যায়

Dhaka University Institutional Repository

প্রাসঙ্গিক বইপুস্তক জার্নাল, রিপোর্টের পর্যালোচনাঃ

Dhaka University Institutional Repository

২.১ প্রারম্ভিকা ঃ সামাজিক বিজ্ঞানে যে কোন বৈজ্ঞানিক ও পদ্ধতিভিত্তিক গবেষণার জন্য অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে-প্রাসঙ্গিক বইপত্রের পর্যালোচনা। কেননা গবেষণার বিষয়বস্তু নির্বাচন, প্রকল্প গঠন, অনুমান নির্ধারণ, পদ্ধতি উদ্ভাবন, ফলাফল প্রকাশ, তুলনামূলক বিশ্লেষণ ইত্যাদি ক্ষেত্রে প্রাসঙ্গিক বইপত্রের পর্যালোচনা, সমীক্ষা গবেষণা পরিচালনার জন্য তাত্ত্বিক ভিত্তি ও প্রায়োগিক কৌশল অবলম্বনে সহায়তা করে থাকে। আলোচ্য ক্ষেত্রে কর্মসংস্থানে নারীর অংশগ্রহণএবং এর স্বরূপ বিশ্লেষণের জন্য যে সমস্ত বইপত্র, জার্নাল প্রবন্ধ সমূহের সাহায্য নেয়া হয়েছে তা হলো,

Dr. Nazma Begum প্রকাশিত গ্রন্থ Labour Force Participation of Women in Bangladesh এ গ্রন্থতে, লেখিকা বাংলাদেশের নারী সমাজের অ-প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে অংশগ্রহণের এক চিত্র তুলে ধরেছেন। তিনি এখানে বাংলার নারীরা সমাজে গৃহস্থালীয় কী ধরনের কাজ-কর্ম করেন তার এক পরিসংখ্যান তুলে ধরেছেন। এবং বাংলাদেশের নারীরা কৃষি ক্ষেত্রে কী ধরনের কাজ করে থাকে, তাদের কাজের ধরন কেমন, কৃষি ক্ষেত্রে তাদের অংশগ্রহণের মাত্রা কেমন, তারা কত টাকা মজুরি পান ইত্যাদি বিষয়সমূহ এখানে স্পষ্টভাবে উল্লেখ করেছেন।

Susan Yeandle তাঁর Women's Working Lives: Patterns and strategies গ্রন্থে কর্মক্ষেত্রে নারীর অংশগ্রহণের এক ঐতিহাসিক বিশ্লেষণ করেছেন। তিনি এখানে উপস্থাপন করেছেন, কী ভাবে বাংলাদেশের নারীরা কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করেছে, তাদের কাজের ধরন কেমন, নারীর কর্মসংস্থান-বিষয়টির সামাজিক স্বীকৃতির স্বরূপ কেমন ইত্যাদি বিষয়সমূহ।

Angela coyle এবং jane shinner সম্পাদিত গ্রন্থটি হচ্ছে- Women and work positive action for change । এখানে কর্মসংস্থানে নারীর অনুপ্রবেশের জন্য তাদেরকে এক নতুন সামাজিক শ্রেণী "শ্রমজীবী নারী' হিসেবে বর্ণনা করা হয়েছে। এখানে নারীদের কাজের ধরন কেমন, তাদের মজুরির ধরন কেমন, কর্মসংস্থানে থাকার জন্য তারা কিভাবে সমাজে সামজিক ক্ষেত্রে মর্যাদা সম্পন্ন হয়ে উঠেছেন ইত্যাদি বিষয়সমূহ এখানে সুন্দরভাবে বিশ্লেষণ করে উপস্থাপন করা হয়েছে।

NAILA KABEER তাঁর Bangladehsi Women Workers and Labour Marketing Decisions; The Power to choose গ্রন্থে শ্রমজীবী নারীদের নিয়ে আলোচনা করেছেন। এখানে তিনি গার্মেন্টস শ্রমিকদের ওপর বেশী জোর দিয়েছেন। তাছাড়া তিনি দেখিয়েছেন, বাংলাদেশ একটি মুসলিম দেশ হওয়া সত্ত্বেও এবং পরিবারকেন্দ্রিক অর্থনৈতিক প্রথা ও কঠোর পারিবারিক ঐতিহ্য থাকার পরেও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে তাদের উৎপন্ন পণ্য কিভাবে রাষ্ট্রীয় ও আর্ন্তজাতিক পর্যায়ে তাদের নিজেদেরকে শ্রম দক্ষ করে পরিচিত করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

নাজমির নূর বেগমের উপার্জন ও সামাজিক অবস্থানঃ নীলগঞ্জের মহিলা গ্রন্থটি মূলতঃ তাঁর এম. ফিল গবেষণা। এখানে তিনি বাংলাদেশে নারীদের গ্রামীণ জীবন, তাদের পর্দা, প্রথা, ধর্মীয় বিশ্বাস, পেশা ও আয় সমাজ কাঠামোর চিত্র, পরিবারের ভূমিকা, মহিলারা কিভাবে কাজ করেন, কাজের প্রতি তাদের সন্তুষ্টি আছে কিনা, তাদের আয় করার পেছনে যুক্তি কী, আয় উপার্জনকারী মহিলাদের সমাজিক মর্যাদা, চাকুরির অভাব, গৃহস্থালির পেশায় তাদের কাজের গুরুত্ব ইত্যাদি নানা বিষয়ে বিষদ আলোচনা করেছেন।

Hameeda Hassain Roushan Jahan, Salma Sobhan তাদের গ্রন্থ No Better option? Industrial Women workers in Bangladesh এ তাঁরা দেখিয়েছেন বর্তমান সময়ে মহিলাদের কাজের ধরন (পেটার্ন) পরিবর্তিত হচ্ছে। এর অন্যতম কারণ হিসাবে তারা দেখিয়েছেন, শ্রমজীবী নারীরা তাদের দারিদ্রতা এবং পুঁজিতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় শিল্পায়নের ফলে শোষণের শিকার হচ্ছেন। তবে এই শোষণরোধকল্পে এখানকার নারীরা- নারী অধিকার, শ্রমিক অধিকার, মানবাধিকার রক্ষা ইত্যাদি বিষয়গুলোতেও জোড়ালো ভূমিকা রাখছেন।

Masihur Rahman তাঁর Structural Adjustment Employment and Workers; Public issues and choices for Bangladesh গ্রন্থে বাংলাদেশে ১৯৮০ সালে সংস্কার আইনের কথা উল্লেখ করেছেন। তিনি দেখিয়েছেন এই সংস্কার আইন, বেকারত্ব ও দারিদ্রের জন্য সুষ্ঠভাবে পরিচালিত হতে পারেনি। তাছাড়া এখানে তিনি শ্রমিকের কাজের ধরন, শিল্পকারখানায় কাজের পরিবেশ, বৈদেশিক বিনিয়োগ ইত্যাদি বিষয়সমূহের ওপরও গুরুত্ব দিয়েছেন।

শাশ্বতী ঘোষ তাঁর "অর্ধেক নারী" গ্রন্থে অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে সর্বস্তরের নারীর যথাযথ ভূমিকার স্বরূপ তুলে ধরেছেন। তিনি পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থায় গৃহশ্রম থেকে শুরু করে কলকারখানা, অফিস, কাছারিতে নারী শ্রমের যোগ্য মূল্যায়নের ওপর বিশেষ জোর দিয়েছেন।

ইয়েনকা আরেন্স ও ইওস ফান ব্যুরদেন সম্পাদিত গ্রন্থ "ঝগড়াপুরঃ গ্রাম বাংলার গৃহস্থ্য ও নারী" (১৯৯৪) এ বাংলাদেশের কাল্পনিক গ্রাম কিন্তু বাস্তবচিত্রসহ এখানে তিনি ঝগড়াপুরের মহিলাদের অধস্তনতা, হীনমন্যতা ও নিপীড়নের এক সচিত্র প্রতিবেদন তুলে ধরেছেন। এখানে তাঁরা উল্লেখ করেছেন শ্রেণী ও লৈঙ্গিক কারণে এখানকার নারীরা আরও বেশী নির্যাতনের শিকার হচ্ছেন।

"বাংলাদেশের নারী আন্দোলন! সমস্যা ও ভবিষ্যত" গ্রন্থে মালেকা বেগম জাতিসংঘ এবং আন্তর্জাতিক মহিলা সংগঠনসমূহ সম্পর্কে বিভিন্ন তথ্য প্রদান করেছেন। তাছাড়া এখানে ১৯৭৬-৮৬ সনে ঘোষিত

নারী দশকের পটভূমিতে বাংলাদেশের নারীর সামাজিক অর্থনৈতিক রাজনৈতিক ও সাংস্কৃতিক অবস্থানের কথা তুলে ধরা হয়েছে। আর এর পরিপ্রেক্ষিতে তিনি শহরে ও গ্রামে শ্রমজীবী, কৃষিজীবী নারীর আর্থ-সামাজিক সমস্যার বিষয়ে বিভিন্ন বক্তব্য তুলে ধরেছেন।

Dhaka University Institutional Repository

ডঃ নীলিমা ইব্রাহীম তাঁর শতাব্দির অনুকার গ্রন্থে তৎকালীন সময়ে নারীদের পর্দার অন্তরালের চিত্র তুলে ধরেছেন। তাছাড়া এখানে তিনি দেখিয়েছেন সামাজিক নানাবিধ বিধি-নিষেধ কিভাবে মেয়েদেরকে অষ্টেপৃষ্টে বেধে রেখেছিল এবং সমাজে নারীদের এ অবহেলার স্বরূপ নারীকে কিভাবে সামাজিক মর্যাদার স্বীকৃতি দেয়া থেকে বঞ্চিত করে রেখেছিল ইত্যাদি বিষয়সমূহ।

Rural Women in Households in Bangladesh গ্রন্থে মোঃ আব্দুল কুদ্দুস, এম.সোলায়মান এবং এম রেজাউল করিম, বাংলাদেশে যে সমস্ত প্রতিষ্ঠানসমূহ সমাজের নারী উন্নয়নের কাজ করছে তা নিয়ে বিষদ আলোচনা করেছেন।

Exploitation and The Rural Poor (১৯৭৮) গ্রন্থে M. Aminul Haq (ed) কুমিল্লা জেলার বিভিন্ন ইউনিয়নের গবেষণা করেছেন। তিনি দেখিয়েছেন গ্রামীণ ক্ষমতা কাঠামোর সামাজিক সংগঠনটি কিভাবে সমাজে নারী-পুরুষের মধ্যে রাজনৈতিক প্রভাব ফেলছে।

Nufer Nanuetal তাঁর Voting Behaviour of Women (১৯৯৭) গ্রন্থে গ্রামীণ নারীদের রাজনৈতিক আচরণের ভিতরে তাদের রাজনৈতিক সচেতনতা, নারীর অধিকার সচেতনতা, ভোটচোর, ভোট পদ্ধতি সম্পর্কে মতামত, রাজনৈতিক নেত্রীবৃন্দের মধ্যে পারস্পরিক সম্পর্ক, ভোট প্রদানের ক্ষেত্রে সমস্যা ইত্যাদি চলকসমূহের বিশ্লেষণ করেছেন।

Women workers in multinational enterprise in developing countries এই রিপোর্টটি UNCTC এবং ILO মিলে প্রকাশ করেছে। এখানে উন্নয়নশীল বিশ্বের শ্রমবাজারে নারীরা কী ধরনের কাজ করে থাকে, কাজের সময়সীমা, কাজের পরিবেশ, শ্রম আইন ও তার প্রয়োগ, নারীরা কোন আয় গোষ্ঠীর পারিবারিক শ্রেণীভুক্ত, পরিবারের সাথে তাদের পারস্পরিক সম্পর্ক কেমন, তাদের শিক্ষাগত যোগ্যতা কেমন, কাজের অভিজ্ঞতা, তারা কতজন গ্রামাঞ্চলের এবং কতজন শহুরে শ্রেণীভুক্ত, সরকারের শ্রমনীতি কেমন, কাজের দক্ষতা বাড়ানোর জন্য প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হয়ে থাকে কিভাবে ইত্যাদি বিষয়সমূহ তুলে ধরা হয়েছে।

প্রতিমা পাল-মজুমদার এবং বিনাকোসেন মিলে সম্পাদন করেছেন Growth of Garment Industry in Bangladesh Economic and Social Dimensions.

Dhaka University Institutional Repository

এই গ্রন্থে তাঁরা গার্মেন্টস শিল্পে নারী শ্রম; তাদের মর্যাদা ও অবস্থান এবং কাজের পরিবেশ ইত্যাদি বিষয়সমূহ নিয়ে আলোচনা করেছেন।

ILO এবং INSTRAW মিলে Women in Economic Activity A Global statistical Survey ১৯৫০-২০০০ তে শ্রমজীবী নারীদের একটি Profile তৈরি করেছে। আর এতে উন্নত ও উন্নয়নশীল বিশ্বের নারীদের কাজের পরিবেশ সম্পর্কে একটি তুলনামূলক বিশ্লেষণ করা হয়েছে।

Women worker in Rural development A program of the ILO Z Zubeida M. Ahmed martha F. Lon উন্নয়নশীল বিশ্বের শ্রমবাজারে লৈঙ্গিক বিভাজন, কৃষি কাজে ধরন, গৃহস্থালীয় কাজে নারীর অংশ গ্রহণ ইত্যাদি বিষয়ে আলোচনা করেন ।

Petra Dannecker তাঁর Between conformity and resistance: women garment workers in Bangladesh গ্রন্থে বাংলাদেশের নারী, শ্রমজীবী নারী, তাদের সংগঠন, পোষাক শিল্প ,তাদের মজুরি, গ্রাম থেকে শহরে কাজের আশায় চলে আসা নারীদের সামাজিক মর্যাদা ইত্যাদি বিষয়সমূহ নিয়ে আলোচনা করেছেন। তাছাড়া এখানে তিনি দেখিয়েছেন, এই শ্রমজীবী নারীরা কিভাবে বিশ্ব শ্রমবাজারে নিজেদের অবস্থান সুদৃঢ় করে তুলছেন।

Rehman Sabhan এবং Nasreen তাঁর Globalisation and gender changing patterns of women's employment in Bangladesh গ্রন্থে নারী শ্রমিকরা পোশাক শিল্পে কেন বেশী অংশগ্রহণ করছেন এবং গ্রামীণ নারীরা কিভাবে শহরে পরিবেশে কাজের আশায় চলে আসছেন। তাছাড়া পোশাক শিল্পে নারীদের ভবিষ্যৎ কেমন ইত্যাদি বিষয়সমূহ তুলে ধরেছেন।

Lanric larwood, strombery, H Ann, Gulter, A, Barbara তাদের women and work; an annual review vol-1 এ শ্রমবাজারে নারী শ্রমিকদের অবস্থা লৈঙ্গিক বৈষম্য উৎপাদনের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধক কিনা, নারীদের উচ্চশিক্ষা কর্মসংস্থানে কতটুকু সহায়ক ইত্যাদি বিষয়সমূহ নিয়ে আলোচনা করেছেন।

ANU Muhammed Zuvi Samaja, Samaya cbom গ্রন্থে নারীর রাজনৈতিক অংশগ্রহণ, শ্রমজীবী নারী, ব্যাংক, শিক্ষা, সমাজ, বিপ্লব, অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে নারীর অংশগ্রহণ ইত্যাদি বিষয়সমূহ নিয়ে আলোচনা করেছেন।

Rita Afsan, paul-Majumder, Simeen Mahmmd তাঁরা The Squatters of Dhaka city; dynamism in the life of agargaon sqnattes নামে একটি গবেষণা পরিচালনা করেছেন। এখানে তাঁরা নারীর ক্ষমতায়নের বিষয়টির ওপর অত্যাধিক গুরুত্ব দিয়েছেন।

Dhaka University Institutional Repository

FARM Econom নামে একটি জার্নালে Rasheda Akter বাংলাদেশের নারীর অবস্থান সম্পর্কে একটি প্রবন্ধ লিখেছেন। এখানে গ্রামীণ নারী, তাদের সামাজিক কর্মকাণ্ডে অংশগ্রহণ, অংশীদার ইত্যাদি কর্মকাণ্ড নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। তাঁরা মূলতঃ বাংলাদেশের গ্রামীণ শ্রমজীবী নারীরা কী ধরনের কাজ করে থাকেন তাই তুলে ধরেছেন।

Women for women এর একটি জার্নাল হচ্ছে- Empowerment এখানে Vol-1 এ Naymir Nur Begum বাংলাদেশে নারী শ্রমিকদের নিয়ে একটি প্রবন্ধ লিখেছেন। তিনি দেখিয়েছেন, বাংলাদেশে গ্রামীণ নারীরা শ্রমবাজারে বিশেষ করে পোষাক শিল্পে বিশেষ ভূমিকা রাখছেন। এবং আর্থ-সামাজিক ক্ষেত্রে নিজেদের মর্যাদা প্রতিষ্ঠায় সহায়ক।

Empowerment এর একই সংখ্যায় Salena Begum নারী বিষয়ক অন্য একটি প্রবন্ধ লিখেছেন। এখানে তিনি দেখিয়েছেন, অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য নারীদের জন্যে কী ধবনের আইন থাকা প্রয়োজন এবং শ্রমজীবী নারীরা কিভাবে আইনের কালাকানুনের মাধ্যমে নিজেদের অধিকার অর্জন করতে পারে।

Empowerment এর একই সংখ্যায় Farzana Naim যে প্রবন্ধটি লিখেছেন সেটি হচ্ছে- Home based subcontracted women workers: a case of Subcontracted garment women worders in Bangladesh এখানে তিনি দেখিয়েছেন পোশাক শিল্পে বাংলাদেশের কাজের ধরন কেমন, তাঁরা কী ধরনের কাজে বেশী দক্ষ ইত্যাদি বিষয়সমুহ ।

Monthly Labor Review এর Vol-188 তে Dansld uilliams লিখেছেন Women's part-time employment a gross flows analysis. এখানে তিনি শ্রমজীবী নারীদের শ্রমের ধরন ও কাজের পরিবেশ নিয়ে বিস্তারিত আলোচনা করেছেন।

Europe –Asia Studies Vol-48 G Melanie Ilic শ্রমজীবী নারী বিষয়ক যে প্রবন্ধটি লিখেছেন,তার নাম হলো Women workers in the soviet minig industry: a case study of labour protection. আর এখানে তিনি দেখিয়েছেন শিল্প কারখানায় নারীরা কিভাবে কাজ করে থাকেন। এ বিষয়ে তিনি একটি কেস স্ট্যাডির মাধ্যমে তা বিশ্লেষণ করেছেন।

ARTHA VIJNANA এর ৩৯তম সংখ্যায় Pravin Visaria Women in the Indian Wonlcing fonce: Trends and differentials নামে একটি প্রবন্ধ লিখেছেন। এতে ভারতের শ্রমজীবী নারীরা কেন শ্রমবাজারে প্রবেশ করেছে এ পরিপ্রেক্ষিতে প্রবন্ধটি রচনা করা হলেও এখানে বাংলাদেশের প্রেক্ষাপটে আমরা শ্রমজীবী নারীদের সম্পদ অর্জনের ক্ষেত্রে তাঁর ধারণার একই ধরনের কিনা বিশ্লেষণ করে দেখাতে পারি।

Dhaka University Institutional Repository

Nirjash নামক একটি জার্নালে parullata যে প্রবন্ধটি লিখেছেন তার নাম হচ্ছে- BAACER Grama Smgathanabgukta pana jana magila Sadasyna sapnoleyr khutiyana. এখানে তিনি বাংলাদেশে শ্রমজীবী নারীদের দারিদ্রের স্বরূপ বিশ্লেষণ করেছেন। যার থেকে আমরা বাংলাদেশের শ্রমজীবী নারীদের আর্থ-সামাজিক পারিপার্শ্বিক চিত্রের মাত্রা নির্ণয় করতে পারি।

Dhaka University Institutional Repository

তৃতীয় অধ্যায়

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশে শ্রমজীবী নারীর আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থানঃ শ্রম বাজারে নারীর অংশগ্রহণ পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা ও বাস্তবতাঃ

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৪ প্রারম্ভিকা ঃ বিশ্বের প্রায় প্রতিটি দেশেই পুরুষতান্ত্রিক সমাজ ব্যবস্থা বিদ্যমান থাকার ফলে যুগে যুগে নারীরা শোষিত, অবহেলিত এবং তাদের ন্যায্য অধিকার আদায়ে বঞ্চিত হয়ে আসছে। ফলশ্রুতিতে আর্থ-সামাজিক এবং রাজনৈতিক প্রেক্ষাপটে দেখা গেছে নারীরা তাদের শ্রম, মেধা ও প্রজ্ঞাকে শুধুমাত্র গৃহস্থালীয় কাজেই ব্যয় করেছে এবং রাষ্ট্র, সমাজ এমন কী, পরিবারে তাদের সিদ্ধান্তের কোন মূল্যায়ন করা হয়নি। বাংলাদেশেও এই ধারাবাহিক প্রক্রিয়ার কোন ব্যতিক্রম দেখা যায়নি। তবে সদ্য স্বাধীনতাপ্রাপ্ত বাংলাদেশের বাস্তবতায় শুরু থেকেই ব্রিটিশ বিরোধী স্বাধীনতা আন্দোলন, পাকিস্তান আমলে ভাষা আন্দোলন, ঊনসত্তরের গণঅভ্যুত্থান এবং স্বাধিকার আন্দোলনে নারীর অংশগ্রহণের জন্যে এখানে নারীরা আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক ক্ষেত্রে অধিকার আদায়ে সচেতন হয়ে উঠে। এখানে একটি বিষয় স্পষ্ট করে বলা প্রয়োজন, পৃথিবীর অধিকাংশ উন্নত দেশের তুলনায় বাংলাদেশে নারীর সাংবিধানিক অধিকার সংরক্ষণের বিষয়টি দ্রুতগতিতে প্রসারতা লাভ করেছে। যার ফলে আমরা দেখেছি নারীরা কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করে তাদের দক্ষতা, যোগ্যতা ও কর্ম নিষ্ঠার পরিচয় দিয়েছেন। সামাজিকভাবে হয়েছেন, মর্যাদাশীল এবং রাজনৈতিক অধিকার আদায়ের ক্ষেত্রে সচেতনতাবোধ জাগ্রত হয়েছে পৃথিবীর অনেক দেশের নারীদের তুলনায় অনেক- অনেক গুণ বেশী।

'৭১ পূর্ববর্তী সময়ে শ্রমবাজারে নারীর কর্ম সংস্থানের তেমন কোন উল্লেখযোগ্য নজির ছিল না। তবে উল্লেখ্য যে, স্বাধীনতা পূর্ববর্তী সময়ে পাকিস্তান আমলে শুধু অডিট এন্ড এ্যাকাউন্টস, রেলওয়ে একাউন্টস, মিলিটারি এ্যাকাউন্টস সার্ভিস এবং ইনকাম ট্যাক্স ও পোস্টাল সার্ভিসে নারীদেরকে চাকুরীর জন্যে বিবেচনা করা হতো। তবে এসব ক্ষেত্রে শর্তারোপ করা হতো যে, নিয়োগের পর তাদেরকে যোগ্যতা প্রমাণ করতে হবে এবং বিয়ের পর চাকুরী থেকে পদত্যাগ করতে হবে। স্বাধীনতার পরবর্তী সময়ে উল্লিখিত বিধি নিষেধ প্রত্যাহার করা হয় [১] এবং চাকুরীর ক্ষেত্রে বিধি নিষেধ প্রবর্তন করা হয়। যেমন বাংলাদেশের সংবিধানে চাকুরী পাওয়ার ক্ষেত্রে ২৯(১) এ বলা হয়েছে "প্রজাতন্ত্রের কর্মে নিয়োগ বা পদলাভের ক্ষেত্রে সকল নাগরিকের জন্য সুযোগের সমতা থাকবে। ২৯(২) এ বলা হয়েছে "কেবল ধর্ম, গোষ্ঠী, বর্ণ, নারী-পুরুষ ভেদ বা জন্মস্থানের কারণে কোন নাগরিক প্রজাতন্ত্রের কর্মের নিয়োগ বা পদলাভের অযোগ্য হইবেন না কিংবা সেই ক্ষেত্রে তাঁহার প্রতি বৈষম্য প্রদর্শন করা যাইবে না।

'৭৫-এর রাজনৈতিক পট পরিবর্তনের পর নারীকে উন্নয়নের মূলধারায় সম্পৃক্ত করার জন্যে এবং সমাজে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে প্রেসিডেন্ট জিয়াউর রহমান ১৯৭৮ সনে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয় গঠন করেন। তৎকালীন সময়ে যে সমস্ত ঘটনা প্রবাহের জন্যে তিনি নারী উন্নয়নের

Dhaka University Institutional Repository

ক্ষেত্রে উৎসাহ পেয়েছিল, তার মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো-প্রথম বিশ্ব নারী সম্মেলন (মেক্সিকো), জাতিসংঘ কর্তৃক ১৯৭৫ সনে *"নারীবর্ষ"* ঘোষণা । যার জন্যে তিনি ১৯৭৬-৮৫ কে *"নারী দশক"* ঘোষণা করেন। পরবর্তী ১৯৯৪ সনে বেগম জিয়া নারী উন্নয়নের গতিকে ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে এই মন্ত্রণালয়ের সম্প্রসারণ ঘটান এবং নতুন নামকরণ করেন *"মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়"*। বর্তমানে এখানে দুইটি পৃথক অধিদপ্তরের মাধ্যমে নারী উন্নয়নের কার্যক্রম পরিচালিত হতে দেখা যাচ্ছে-

৩.২ মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ঃ মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয় তৃণমূল পর্যায়ে নারী উন্নয়নের জন্য ৬৪টি জেলায় ৩৯৬ টি উপজেলায় বিভিন্ন প্রকল্প বাস্তবায়নের মাধ্যমে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করছে। এই অধিদপ্তরের নারী উন্নয়নের উল্লেখযোগ্য নীতিমালা হচ্ছে-

* জাতীয় জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারী-পুরুষের সমতা প্রতিষ্ঠা করা;

* রাষ্ট্রীয় সামাজিক ও পারিবারিক জীবনের সকল ক্ষেত্রে নারীর নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;

* নারীর রাজনৈতিক, সামাজিক, প্রশাসনিক ও অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন নিশ্চিত করা;

* নারীর মানবাধিকার প্রতিষ্ঠা করা;

* নারীকে দক্ষ মানব সম্পদ ও শিক্ষিত হিসাবে গড়ে তোলা;

* নারী সমাজকে দারিদ্রের অভিশাপ থেকে মুক্ত করা;

* নারী-পুরুষের বিদ্যমান বৈষম্য নিরসন করা;

* সামাজিক ও অর্থনৈতিক পরিমণ্ডলে নারীর অবদানের যথাযথ স্বীকৃতি প্রদান করা;

* নারী ও মেয়ে শিশুর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূর করা;

* নারী ও মেয়ে শিশুর প্রতি বৈষম্য দূর করা;

* রাজনৈতিক, প্রশাসন ও অন্যান্য কর্মক্ষেত্রে আর্থ-সামাজিক কর্মকাণ্ড, শিক্ষা, সংস্কৃতি ও ক্রিয়া এবং পারিবারিক জীবনের সর্বত্র নারী পুরুষের সমানাধিকার প্রতিষ্ঠা;

* নারীর স্বার্থের অনুকূল প্রযুক্তি উদ্ভাবন ও আমদানি করা এবং স্বার্থ বিরোধী প্রযুক্তির ব্যবহার নিষিদ্ধ করা;

Dhaka University Institutional Repository

* নারীর সু-স্বাস্থ্য ও পুষ্টি নিশ্চিত করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা;

* নারীর জন্য উপযুক্ত আশ্রয় এবং গৃহায়ন ব্যবস্থায় নারীর অগ্রাধিকার নিশ্চিত করা;

* প্রাকৃতিক দুর্যোগ ও সশস্ত্র সংঘর্ষে ক্ষতিগ্রস্ত নারীর পুনর্বাসনের ব্যবস্থা করা;

* বিশেষ দুর্দশাগ্রস্থ নারীর চাহিদা পূরণের ব্যবস্থা করা;

* বিধবা, অভিভাবকহীন, স্বামী পরিত্যক্তা, অবিবাহিত ও সন্তানহীন নারীর নিরাপত্তার ব্যবস্থা করা;

* গণ মধ্যমে নারী ও মেয়ে শিশুর ইতিবাচক ভাবমুর্তি তুলে ধরাসহ জেন্ডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;

* মেধাবী ও প্রতিভাময়ী নারীর সৃজনশীল ক্ষমতা বিকাশে সহায়তা দেয়া;

* নারী উন্নয়নে প্রয়োজনীয় সহায়ক সেবা প্রদান করা।

এ ছাড়াও এই অধিদপ্তর নারীর উন্নয়নের লক্ষ্যে জাতীয় নীতি প্রণয়ন করেছে। এখানে উল্লেখযোগ্য কিছু নীতিমালা তুলে ধরা হলো-

৩.৩ **নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতার বাস্তবায়ন ঃ**

* মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতার সকল ক্ষেত্রে, যেমন রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক সাংস্কৃতিক ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষ যে, সম অধিকারী, তার স্বীকৃতি স্বরূপ নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ করা;

* নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও) বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা;

* নারীর মানবাধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বিদ্যমান আইন সংশোধন ও প্রয়োজনীয় নতুন আইন প্রণয়ন করা;

* বিদ্যমান সকল বৈষম্যমূলক আইন বিলোপ করা এবং আইন প্রণয়ন ও সংস্কারের লক্ষ্যে গঠিত কমিশন বা কমিটিতে নারী আইনজ্ঞদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* স্থানীয় বা রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে কোন ধর্মের; কোন অনুশাসনের ভুল ব্যাখ্যার ভিত্তিতে নারী স্বার্থের পরিপন্থী এবং প্রচলিত আইন বিরোধী কোন বক্তব্য বা অনুরূপ কাজ করা বা উদ্দ্যোগ নেয়া যাবে না;

* বৈষম্যমূলক কোন আইন প্রণয়ন না করা বা বৈষম্যমূলক কোন সামাজিক প্রথার উন্মেষ ঘটাতে না দেয়া;

Dhaka University Institutional Repository

* গুণগত শিক্ষার, কারিগরি প্রশিক্ষণে, সম পরিতোষিকের ক্ষেত্রে, কর্মরত অবস্থায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা, সামাজিক নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য পরিচর্যায় নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা;

* মানবাধিকার ও নারী বিষয়ক আইন সম্পর্কে শিক্ষা প্রদান ও সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি করা;

* পিতা ও মাতা উভয়ের পরিচয়ে সন্তানের পরিচিতির ব্যবস্থা করা, যেমন জন্মনিবন্ধীকরণ সকল সনদপত্র, ভোটার তালিকা, চাকুরীর আবেদনপত্র, পাসপোর্ট ইত্যাদিতে ব্যক্তির নাম প্রদানের সময় পিতা ও মাতার নাম উল্লেখ করা;

৩.৪ ঃ নারীর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূরীকরণ ঃ

* পারিবারিক ও সামাজিক পর্যায়ে এবং কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি শারীরিক, মানসিক ও যৌন নীপিড়ন, নারী ধর্ষণ, পতিতা বৃত্তিতে নিয়োগ, যৌতুক ও নারীর প্রতি সহিংসতা দূর করা;

* নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সম্পর্কিত প্রচলিত আইন যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে সংশোধন এবং নতুন আইন প্রণয়ন করা;

* নির্যাতিত নারীকে আইনগত সহায়তা করা;

* নারী পাচার বন্ধ ক্ষতিগ্রস্তদের পুনর্বাসন করা;

* নারীর প্রতি নির্যাতন দূরীকরণ এবং এক্ষেত্রে আইনের যথাযথ প্রয়োগের জন্য বিচার ব্যবস্থায় পুলিশ বাহিনীর সর্বস্তরে বর্ধিত হারে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* বিচার বিভাগ ও পুলিশ বিভাগকে নারীর অধিকার সংশ্লিষ্ট আইন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া ও সংবেদনশীল করা ।

* নারী ও মেয়ে শিশু নির্যাতন ও পাচার সম্পর্কীয় অপরাধীর বিচার ছয় মাসের মধ্যে নিষ্পন্ন করার লক্ষ্যে বিচার পদ্ধতি সহজতর করা ।

৩.৪(ক) সমস্ত সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থান ঃ

* সমস্ত সংঘর্ষ ও জাতিগত যুদ্ধে নারীর অধিকার নির্যাতিত ও ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার বিরুদ্ধে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা;

* সংঘর্ষ বন্ধ ও শান্তি প্রতিষ্ঠায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা;

Dhaka University Institutional Repository

* আন্তর্জাতিক শান্তি ও প্রতিষ্ঠার মিশনে নারী প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করা।

৩.৪(খ) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে ঃ

* নারী শিক্ষাবৃদ্ধি, নারী-পুরুষের মধ্যে শিক্ষার হার ও সুযোগের বৈষম্য দূর করা এবং উন্নয়নের মূল স্রোতধারায় নারীকে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে সক্রিয় ও স্পষ্ট নীতি অনুসরণ করা;

* আগামী দশ বছরে নিরক্ষরতা দূর করার সর্বাত্মক প্রচেষ্টা গ্রহণ করা, বিশেষতঃ মেয়ে শিশু ও নারী সমাজের শিক্ষা প্রশিক্ষণের ওপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেয়া;

* বাংলাদেশের প্রতিটি গ্রামে একটি করে প্রাথমিক বিদ্যালয় প্রতিষ্ঠা করা;

* মেয়েদের জন্যে দ্বাদশ শ্রেণী পর্যন্ত অবৈতনিক করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা;

* জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সমঅধিকার নিশ্চিতকরণঃ

* অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠানে সমূহের সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং নারী-পুরুষের মধ্যে বিরাজমান পার্থক্য দূর করা;

* অর্থনৈতিক নীতি (বাণিজ্যনীতি, মুদ্রানীতি, করনীতি প্রভৃতি) প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা;

* নারীর ক্ষমতায়নের প্রতি লক্ষ্য রেখে সমষ্টিক অর্থনৈতিক নীতি প্রণয়নে ও কর্মসূচীতে নারীর চাহিদা ও স্বার্থ বিবেচনায় রাখা;

* সমষ্টিক অর্থনৈতিক নীতির প্রয়োগে বিরূপ প্রতিক্রিয়া প্রতিহত করার লক্ষ্যে নারীর অনুকূলে safety nets গড়ে তোলা;

* সম্পদ, কর্মসংস্থান, বাজার ও ব্যবসায় নারীকে সমান সুযোগ ও অংশীদারিত্ব দেয়া;

* শিক্ষা পাঠ্যক্রম, বিভিন্ন পুস্তকাদিতে নারীর অবমূল্যায়ন দূরীভূত কবা এবং নারীর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরা;

* নারী-পুরুষ শ্রমিকদের সমান মজুরি ও কর্মস্থলে নিরাপত্তা এবং চাকুরীর ক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা;

Dhaka University Institutional Repository

* নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক এবং অ-প্রাতিষ্ঠানিক খাতে আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে নারীর অবদানের স্বীকৃতি দেয়া;

* জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অবদান প্রতিফলনের জন্যে বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরোসহ সকল প্রতিষ্ঠানে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

* সরকারের জাতীয় হিসাবসমূহে গার্হস্থ্য শ্রমসহ সকল নারী শ্রমের সঠিক প্রতিফল নিশ্চিত করা;

* নারী যেখানে অধিক সংখ্যায় কর্মরত আছেন সেখানে যাতায়ত ব্যবস্থা, বাসস্থান, বিশ্রামাগার পৃথক প্রক্ষালন কক্ষ এবং দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপনসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

বাংলাদেশের নারীরা আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক ক্ষেত্রে যে পিছিয়ে রয়েছে তা আমাদের নারী উন্নয়ন নীতি ও জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির পরিপ্রেক্ষিতে সুস্পষ্ট হয়ে উঠেছে। তবে এখানকার নারীরা যে যুগে যুগে পুরুষের পাশাপাশি কাজ করে সমান যোগ্যতার ও দক্ষতার পরিচয় দিয়েছে তাও আইনের বৈষম্যের মাধ্যমে সুস্পষ্ট হয়েছে। এখন সময় এসেছে নারীর এই বৈষম্যরোধ করে নারীকে পরিবার, সমাজ ও রাষ্ট্রে সম্পৃক্ত করে জাতীয় উন্নয়নের গতিধারাকে ত্বরান্বিত করার এবং জনসংখ্যার মোট অর্ধেকের নারীরাই আর্থ-সামাজিক রাজনৈতিক ক্ষেত্রে পুরুষের পাশাপাশি অংশগ্রহণ করে উন্নয়নের গতিকে ত্বরান্বিত করে বাংলাদেশের বিশ্ব দরবারে প্রতিষ্ঠা দিবে বলে আমরা মন্তব্য করছি এবং এই উন্নয়নের গতিকে ত্বরান্বিত করার লক্ষ্যে সরকার ও উভয়ের সহযোগিতার প্রয়োজন সরকারিভাবে নিম্নোক্ত কৌশলের কথা বলা হয়েছে।

৩.৫ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি ঃ

১) নারীর মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতার বাস্তবায়নঃ

* মানবাধিকার এবং মৌলিক স্বাধীনতার সকল ক্ষেত্রে, যেমন, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক, সাংস্কৃতিক ইত্যাদি ক্ষেত্রে নারী ও পুরুষের যে সমঅধিকার, তার স্বীকৃতি স্বরূপ নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ করা;

* নারীর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সনদ (সিডও) বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করা;

* নারীর মানবাধিকার নিশ্চিত করার লক্ষ্যে বিদ্যমান আইন সংশোধন ও প্রয়োজনীয় নতুন আইন প্রণয়ন করা;

* বিদ্যমান সকল বৈষম্যমূলক আইন বিলোপ করা এবং আইন প্রণয়ন ও সংস্কারের লক্ষ্যে গঠিত কমিশন বা কমিটিতে নারী আইনজ্ঞদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

Dhaka University Institutional Repository

* স্থানীয় বা রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে কোন ধর্মের কোন অনুশাসনের ভুল ব্যাখ্যার ভিত্তিতে নারী স্বার্থের পরিপন্থী এবং প্রচলিত আইন বিরোধী কোন বক্তব্য বা অনুরূপ কাজ করা বা কোন উদ্যোগ নেয়া যাবে না;

* বৈষম্যমূলক কোন আইন প্রণয়ন না করা বা বৈষম্যমূলক কোন সামাজিক প্রথার উন্মেষ ঘটতে না দেয়া;

* গুণগত শিক্ষার সকল পর্যায়ে, চাকুরীতে, কারিগরি প্রশিক্ষণে, সম পারিতোষিকের ক্ষেত্রে, কর্মরত অবস্থায় স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তায়, সামাজিক নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য পরিচর্যায় নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা;

* মানবাধিকার ও নারী বিষয়ক আইন সম্পর্কে শিক্ষা প্রদান ও সংবেদনশীলতা বৃদ্ধি করা;

* পিতা ও মাতা উভয়ের পরিচয়ে সন্তানের পরিচিতির ব্যবস্থা করা, যেমন জন্মনিবন্ধীকরণ, সকল সনদপত্র, ভোটার তালিকা, ফরম, চাকুরীর আবেদনপত্র, পাসপোর্ট ইত্যাদিতে ব্যক্তির নাম প্রদানের সময় পিতা ও মাতার নাম উল্লেখ করা;

২) <u>মেয়ে শিশুর প্রতি সকল প্রকার বৈষম্য বিলোপ সাধন এবং সেই লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় নতুন আইন প্রণয়ন করা</u> ঃ

* বাল্য বিবাহ, মেয়ে শিশু ধর্ষণ, নিপীড়ন, পাচার এবং পতিতাবৃত্তির বিরুদ্ধে আইনের কঠোর প্রয়োগ করা;

* পরিবারের মধ্যে এবং বাইরে মেয়ে শিশুর প্রতি বৈষম্যহীন আচরণ করা এবং মেয়ে শিশুর ইতিবাচক চিত্র তুলে ধরা;

* মেয়ে শিশুর চাহিদা যেমন, খাদ্য, পুষ্টি, স্বাস্থ্য, শিক্ষা, ক্রীড়া, সংস্কৃতি ও বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের প্রতি বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করা;

* শিশুশ্রম বিশেষ করে মেয়ে শিশুশ্রম দূরীকরণ কর্মসূচী বাস্তবায়নের প্রতি বিশেষ গুরুত্ব দেয়া;

৩) <u>নারীর প্রতি সকল প্রকার নির্যাতন দূরীকরণ</u> ঃ

* পারিবারিক ও সামাজিক পর্যায়ে এবং কর্মক্ষেত্রে নারীর প্রতি শারীরিক, মানসিক ও যৌন নিপীড়ন, নারী ধর্ষণ, পতিতাবৃত্তিতে নিয়োগ, যৌতুক ও নারীর প্রতি সহিংসতা দূর করা;

* নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সম্পর্কিত প্রচলিত আইন যুগোপযোগী করার লক্ষ্যে সংশোধন এবং নতুন আইন প্রণয়ন করা;

* নির্যাতিত নারীকে আইনগত সহায়তা দেয়া;

* নারী পাচার বন্ধ ও ক্ষতিগ্রস্তদের পুনর্বাসন করা;

Dhaka University Institutional Repository

* নারীর প্রতি নির্যাতন দূরীকরণ এবং এক্ষেত্রে আইনের যথাযথ প্রয়োগের জন্য বিচার ব্যবস্থায় পুলিশ বাহিনীর সর্বস্তরে বর্ধিত হারে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* বিচার বিভাগ ও পুলিশ বিভাগকে নারীর অধিকার সংশ্লিষ্ট বিষয়ে প্রশিক্ষণ দেয়া ও জেন্ডার সংবেদনশীল করা;

* নারী ও মেয়ে শিশু নির্যাতন ও পাচার সম্পর্কীয় অপরাধের বিচার ছয় মাসের মধ্যে নিষ্পন্ন করার লক্ষ্যে বিচার পদ্ধতি সহজতর করা।

৪) সশস্ত্র সংঘর্ষ ও নারীর অবস্থানঃ

* সশস্ত্র সংঘর্ষ ও জাতিগত যুদ্ধে নারীর অধিকতর নির্যাতিত ও ক্ষতিগ্রস্ত হওয়ার বিরুদ্ধে জাতীয় ও আন্তর্জাতিক পর্যায়ে সচেতনতা সৃষ্টি করা;

* সংঘর্ষ বন্ধ ও শান্তি প্রতিষ্ঠায় নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি করা;

* আন্তর্জাতিক শান্তি প্রতিষ্ঠার মিশনে নারী প্রতিনিধি অন্তর্ভুক্ত করা;

৫) শিক্ষা ও প্রশিক্ষণঃ

* নারী শিক্ষা বৃদ্ধি, নারী-পুরুষের মধ্যে শিক্ষার হার ও সুযোগের বৈষম্য দূর করা এবং উন্নয়নের মূল স্রোতধারায় নারীকে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে সক্রিয় ও স্পষ্ট নীতি অনুসরণ করা;

* আগামী দশ বছরে নিরক্ষরতা দূর করার সর্বাত্মক প্রচেষ্টা গ্রহণ করা, বিশেষতঃ মেয়ে শিশু ও নারী সমাজের শিক্ষা প্রশিক্ষণের উপর সর্বাধিক গুরুত্ব দেয়া;

* বাংলাদেশের প্রতিটি গ্রামে একটি করে প্রাথমিক বিদ্যালয় প্রতিষ্ঠা করা;

* মেয়েদের জন্যে দ্বাদশ শ্রেণী পর্যন্ত অবৈতনিক করার পদক্ষেপ গ্রহণ করা;

* টেকসই উন্নয়ন ও অব্যাহত অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের লক্ষ্যে নারীর জন্য আনুষ্ঠানিক ও অ-আনুষ্ঠানিক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচী গ্রহণ এবং শক্তিশালী করা;

* শিক্ষার ক্ষেত্রে নারী ও মেয়ে শিশুর সমান অধিকার নিশ্চিত করা; শিক্ষার সকল পর্যায়ে অসমতা দূর করা, শিক্ষাকে

সার্বজনীন করা, ঝরে পড়ার হার বৃদ্ধিসহ নিরক্ষরতা দূর করা এবং মেয়ে শিশুকে বিদ্যালয়ে ধরে রাখার লক্ষ্যে পদক্ষেপ গ্রহণ করা;
Dhaka University Institutional Repository

* জীবনব্যাপী শিক্ষার সুযোগ সৃষ্টি করার লক্ষ্যে সকল স্তরের পাঠ্যসূচীতে নারী-পুরুষ সমতা প্রেক্ষিত সংযোজন করা;

* নারীর দক্ষতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে সকল প্রশিক্ষণে নারীকে সমান সুযোগ দেয়া;

* নারী ও মেয়ের প্রতি দৃষ্টি রেখে বিদ্যমান নীতিসমূহের খাতওয়ারী সময়ভিত্তিক লক্ষ্যমাত্রা অর্জন করা;

* কারিগরি প্রযুক্তিগত ও উচ্চ শিক্ষাসহ সকল পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধির লক্ষ্যে বিশেষ কার্যক্রম গ্রহণ করা;

৬) <u>ক্রীড়া ও সংস্কৃতিঃ</u>

* ক্রীড়া ক্ষেত্রে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* স্থানীয় পর্যায়ে নারীর জন্য পৃথক ক্রীড়া কমপ্লেক্স গড়ে তোলা;

* সাংস্কৃতিক পরিমণ্ডলে নারীর বর্ধিত অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* নাটক ও চলচ্চিত্র নির্মাণে নারীকে উৎসাহিত করার লক্ষ্যে সরকারি অনুদানের ব্যবস্থা করা;

৭) <u>জাতীয় অর্থনীতির সকল কর্মকাণ্ডে নারীর সক্রিয় ও সমঅধিকার নিশ্চিতকরণঃ</u>

* অর্থনৈতিক প্রতিষ্ঠানসমূহের সিদ্ধান্ত গ্রহণ পর্যায়ে নারীর অংশগ্রহণ বৃদ্ধি এবং নারী-পুরুষের মধ্যে বিরাজমান পার্থক্য দূর করা;

* অর্থনৈতিক নীতি (বাণিজ্যনীতি, মুদ্রানীতি, করনীতি প্রভৃতি) প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা;

* নারীর ক্ষমতায়নের প্রতি লক্ষ্য রেখে অর্থনৈতিক নীতি ও কর্মসূচীতে নারীর চাহিদা ও স্বার্থ বিবেচনায় রাখা;

* সমষ্টিক অর্থনৈতিক নীতির প্রয়োগে বিরূপ প্রতিক্রিয়া প্রতিহত করার লক্ষ্যে নারীর অনুকূলে safety nets গড়ে তোলা;

* সম্পদ, কর্মসংস্থান, বাজার ও ব্যবসায় নারীকে সমান সুযোগ ও অংশীদারিত্ব দেয়া;

Dhaka University Institutional Repository

* শিক্ষা পাঠ্যক্রম, বিভিন্ন প্রকাশনাসহ নারীর অবমূল্যায়ন দূরীভূত করা এবং নারীর ইতিবাচক ভাবমূর্তি তুলে ধরা;

* নারী-পুরুষ শ্রমিকদের সমান মজুরি ও কর্মস্থলে নিরাপত্তা প্রদান এবং চাকুরীর ক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা;

* নারীর অংশগ্রহণ প্রাতিষ্ঠানিকীকরণের মাধ্যমে প্রাতিষ্ঠানিক এবং অ-প্রাতিষ্ঠানিক খাতে আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে নারীর অবদানের স্বীকৃতি দেয়া;

* জাতীয় অর্থনীতিতে নারীর অবদান প্রতিফলনের জন্যে বাংলাদেশে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

* সরকারের জাতীয় হিসাবসমূহে গার্হস্থ্য শ্রমসহ সকল নারী শ্রমের সঠিক প্রতিফলন নিশ্চিত করা;

* নারী যেখানে অধিক সংখ্যায় কর্মরত আছেন সেখানে যাতায়ত ব্যবস্থা, বাসস্থান, বিশ্রামাগার পৃথক প্রক্ষালনকক্ষ এবং দিবাযত্ন কেন্দ্র স্থাপনসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় বিশেষ ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

৭.১ নারীর দারিদ্র দূরীকরণ ঃ

* দারিদ্র নারী শ্রমশক্তির দক্ষতা বৃদ্ধিকল্পে তাদের সংগঠিত করে ও প্রশিক্ষণ দিয়ে নতুন এবং বিকল্প অর্থনৈতিক ও সামাজিক সুযোগ সৃষ্টি করা;

* দরিদ্র নারীকে উৎপাদনশীল কর্মে এবং অর্থনৈতিক মূলধারায় সম্পৃক্ত করা;

* অন্ন, বস্ত্র, বাসস্থান, চিকিৎসা ও শিক্ষাসহ নারীর সকল চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে জাতীয় বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করা;

* জাতিসংঘের সংশ্লিষ্ট সংস্থা, উন্নয়ন সহযোগী সংস্থা ও স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনগুলোকে নারীর দারিদ্র্য দূরীকরণের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণে সহায়তা দান ও অনুপ্রাণিত করা।

৭.২ নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়ন ঃ নারীর অর্থনৈতিক ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জরুরী বিষয়াদি যথা- স্বাস্থ্য, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, জীবনব্যাপী শিক্ষা, কারিগরি শিক্ষা, তথ্য, উপার্জনের সুযোগ, উত্তরাধিকার, সম্পদ, ঋণ প্রযুক্তি এবং বাজার ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে অর্জিত সম্পদসহ ভূমির ওপর অধিকার ইত্যাদির ক্ষেত্রে নারীর পূণ্য ও সমান সুযোগ এবং নিয়ন্ত্রণের অধিকার দেয়া এবং সেই লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় নতুন আইন প্রণয়ন করা।

৭.৩ নারীর কর্মসংস্থানঃ

* নারী শ্রমশক্তির শিক্ষিত ও নিরক্ষর উভয় অংশের কর্মসংস্থানের জন্যে সর্বাত্মক উদ্যোগ গ্রহণ করা;

Dhaka University Institutional Repository

* চাকুরীর ক্ষেত্রে নারীর বর্ধিত নিয়োগ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রবেশ পর্যায়সহ সকল ক্ষেত্রে কোটা বৃদ্ধি এবং কার্যকর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করা;

* সকল নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানকে সরকার অনুসৃত কোটা ও কর্মসংস্থান নীতির আওতায় চাকুরীর ক্ষেত্রে নারীকে সকল প্রকার সম-সুযোগ প্রদানের জন্য উদ্বুদ্ধ করা;

* নারী উদ্যোক্তা শ্রেণী গড়ে তোলার লক্ষ্যে বিশেষ প্রশিক্ষণ ও ঋণদান কর্মসূচী গ্রহণ করা;

* নারীর বর্ধিত হারে কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ, অবস্থান ও অগ্রসরমানতা বজায় রাখার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরিবেশ গড়ে তোলা;

* নারীর বার্ষিক কর্মসংসথানের লক্ষ্যে সংশ্লিষ্ট সকল আইন, বিধি ও নীতির প্রয়োজনীয় সংস্কার করা।

৭.৪ সহায়ক সেবাঃ সকল অর্থনৈতিক কর্মকাণ্ডে ও উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় নারীর কার্যকর অংশগ্রহণের লক্ষ্যে সহায়ক সেবা যেমন, শিশুযত্ন সুবিধা, কর্মস্থলে শিশু দিবাযত্ন পরিচর্যা কেন্দ্র, বৃদ্ধ, অক্ষম, প্রতিবন্ধী নারীদের জন্যে গৃহায়ন, স্বাস্থ্য, বিনোদনের ব্যবস্থা প্রবর্তন, সম্প্রসারণ এবং উন্নীত করা;

৭.৫ নারী ও প্রযুক্তিঃ

* নতুন প্রযুক্তি উদ্ভাবন, আমদানি ও প্রয়োগের ক্ষেত্রে জেন্ডার প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;

* উদ্ভাবিত প্রযুক্তির প্রয়োগের ফলে নারীর স্বার্থ বিঘ্নিত হলে গবেষণার মাধ্যমে ঐ প্রযুক্তিকে নারীর প্রতি ক্ষতিকারক উপাদানমুক্ত করার উদ্যোগ গ্রহণ করা;

* প্রযুক্তির ক্ষেত্রে নারীর স্বার্থের অনুকূলে লক্ষ্যসমূহ অর্জনের জন্যে প্রয়োজনীয় আইন প্রণয়ন ও সংস্কার করা;

৭.৬ নারীর খাদ্য নিরাপত্তা ঃ

* দুঃস্থ নারীর চাহিদা ও প্রয়োজনের প্রতি লক্ষ্য রেখে সরকারি খাদ্য বিতরণ ব্যবস্থা শক্তিশালী করা;

* খাদ্য নিরাপত্তা অর্জন প্রক্রিয়ায় পরিকল্পনা, তত্ত্বাবধান ও বিতরণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

৮) নারীর রাজনৈতিক ক্ষমতায়ন ঃ

* রাজনীতিতে অধিক হারে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার জন্যে প্রচার মাধ্যমসহ রাজনৈতিক দলসমূহকে সর্বাত্মক প্রচেষ্টা গ্রহণে উদ্বুদ্ধ করা;

Dhaka University Institutional Repository

* নারীর রাজনৈতিক অধিকার প্রয়োগ এবং এর সুফল সম্পর্কে সচেনতা সৃষ্টির কর্মসূচী বাস্তবায়ন করা;

* নির্বাচনে অধিক হারে নারী প্রার্থী মনোনয়ন দেয়ার জন্য রাজনৈতিক দলগুলোকে অনুপ্রাণিত করা;

* নারীর রাজনৈতিক অধিকার আদায়ের ও প্রতিষ্ঠার লক্ষ্যে ভোটাধিকার প্রয়োগে সচেতন করা এবং তৃণমূল পর্যায় থেকে জাতীয় পর্যায় পর্যন্ত ভোটার প্রশিক্ষণ কর্মসূচী বাস্তবায়ন করা;

* রাজনীতিতে নারীর সক্রিয় অংশগ্রহণের তাগিদ সৃষ্টি করার উদ্যেশে নারী সংগঠনসহ বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহকে প্রচার অভিযান গ্রহণ করার জন্য উদ্বুদ্ধ করা;

* জাতীয় সংসদে সংরক্ষিত আসনে চলতি সময়সীমা শেষ হবার পর ২০০১ সালে বর্ধিত সংরক্ষিত আসনে প্রত্যক্ষ ভোটে নির্বাচন অনুষ্ঠানের জন্য উদ্যোগ নেয়া;

* স্থানীয় সরকার পদ্ধতির পর্যায়ে বর্ধিত সংরক্ষিত আসনে প্রত্যক্ষ নির্বাচনের ব্যবস্থা করা;

* সিদ্ধান্ত গ্রহণের সর্বোচ্চ স্তর মন্ত্রিপরিষদে, প্রয়োজনে সংবিধানের ধারার অধীনে উল্লেখযোগ্যসংখ্যক নারী নিয়োগ করা;

৯) নারীর প্রশাসনিক ক্ষমতায়ন ঃ

* প্রশাসনিক কাঠামোর উচ্চ পর্যায়ে নারীর জন্য সরকারি চাকুরীতে প্রবেশ সহজ করার লক্ষ্যে যুক্তিভিত্তিক এবং সরাসরি প্রবেশের (লেটারেল এনট্রি) ব্যবস্থা করা;

* বাংলাদেশের দূতাবাসগুলোতে রাষ্ট্রদূতসহ বিশ্ববিদ্যালয়ের মঞ্জুরি কমিশন, পরিকল্পনা কমিশন, বিচার বিভাগের উচ্চ পদে নারীদের নিয়োগ প্রদান করা;

* জাতিসংঘের বিভিন্ন শাখা ও অঙ্গ সংগঠনে এবং অন্যান্য আন্ত র্জাতিক সংগঠনে রাষ্ট্রীয় প্রতিনিধি বা প্রার্থী হিসেবে নারীকে নিয়োগ/মনোনয়ন দেয়া;

* নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে প্রবেশ পর্যায়সহ সকল পর্যায়ে, গেজেটেড ও নন-গেজেটেড পদে কোটা বৃদ্ধি করা;

* সকল ক্ষেত্রে নারীর জন্য নির্ধারিত কোটা পূরণ সাপেক্ষে কোটা পদ্ধতি চালু রাখা;

Dhaka University Institutional Repository

* কোটার একই পদ্ধতি স্বায়ত্তশাসিত ও বিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে প্রযোজ্য হবে এবং বেসরকারি ও স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানসমূহকেও এই নীতি অনুসরণের জন্য উৎসাহিত করা;

* জাতিসংঘের অর্থনৈতিক ও সামাজিক পরিষদের সুপারিশ অনুসারে সরকারের নীতি নির্ধারণী পদসহ সিদ্ধান্ত গ্রহণের সকল স্তরে নারীর সম ও পূর্ণ অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শতকরা ৩০ ভাগ পদে নারী নিয়োগের উদ্দেশে সর্বাত্মক উদ্যোগ গ্রহণ করা।

১০) স্বাস্থ্য ও পুষ্টি ঃ

* নারীর জীবন চক্রের সকল পর্যায়ে যথা, শৈশব, কৈশোর যৌবন, গর্ভকালীন সময় এবং বৃদ্ধ বয়সে পুষ্টি, সর্বোচ্চমানের শারীরিক ও মানসিক স্বাস্থ্য লাভের অধিকার নিশ্চিত করা;

* নারীর জন্য প্রাথমিক স্বাস্থ্যসেবা শক্তিশালী করা।

* প্রসূতি ও শিশু মৃত্যুর হার কমানো;

* এইডস রোগসহ সকল ঘাতকব্যাধি প্রতিরোধ করা বিশেষতঃ গর্ভকালীন স্বাস্থ্যসহ নারীর স্বাস্থ্য সম্পর্কিত গবেষণা করা এবং স্বাস্থ্য তথ্যের প্রচার ও সচেতনতা বৃদ্ধি করা;

* নারীর পুষ্টি বিষয়ক শিক্ষা ও প্রশিক্ষণ প্রদান করা;

* জনসংখ্যা পরিকল্পনা ও বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে নারীর প্রজনন অধিকারের বিষয়টি বিবেচনায় রাখা;

* বিশুদ্ধ নিরাপদ পানীয় জল ও পয়ঃনিস্কাশন ব্যবস্থায় নারীর প্রয়োজনের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়া;

* উল্লেখিত সকল সেবার পরিকল্পনা, বিতরণ এবং সংরক্ষণে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* পরিবার পরিকল্পনা ও সন্তান গ্রহণের সিদ্ধান্তের ক্ষেত্রে পুরুষ ও নারীর সমান অধিকার নিশ্চিত করা;

* নারীর স্বাস্থ্য, শিশুর শারীরিক ও মানসিক বৃদ্ধি, জন্ম-নিয়ন্ত্রণে সাহায্য, কর্মস্থলে মা'র কর্মক্ষমতা বাড়ানো ও মাতৃবান্ধব কর্ম পরিবেশ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে মায়ের বুকের দুধের

* উপকারিতার পক্ষে যথোপযুক্ত আইন প্রণয়ন করা; মায়ের দুধ শিশুর অধিকার, এই অধিকার (পাঁচ মাস শুধুমাত্র বুকের দুধ) নিশ্চিত করার লক্ষ্যে শিশু প্রসবের সময় থেকে পরবর্তী ৪ মাস ছুটি ভোগের জন্য আইন প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করা এবং শিশুর জন্মের পূর্বে মা-কে মাতৃত্বজনিত প্রয়োজনীয় ছুটি দেয়া;

Dhaka University Institutional Repository

১১) গৃহায়ন ও আশ্রয় ঃ

* পল্লী ও শহর এলাকায় গৃহায়ন পরিকল্পনা ও আশ্রয় ব্যবস্থায় নারী প্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্ত করা;

* একক নারী, নারী প্রধান পরিবার, শ্রমজীবী ও পেশাজীবী নারী, শিক্ষানবিশ ও প্রশিক্ষণার্থী নারীর জন্য পর্যাপ্ত নিরাপদ গৃহ ও আবাসন সুবিধা প্রদানের উপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়া;

* নারীর জন্য বিশেষ সুবিধা যেমন, হোস্টেল, ডরমিটরি, বয়স্কদের হোম, স্বল্পকালীন আবাসস্থলের ব্যবস্থা করা এবং গৃহায়ন ও নগরায়ন পরিকল্পনায় দরিদ্র, দুঃস্থ ও শ্রমজীবী নারীর জন্য সংরক্ষিত ব্যবস্থা রাখা;

১২) নারী ও পরিবেশ ঃ

* প্রাকৃতিক সম্পদ সংরক্ষণ ব্যবস্থাপনা এবং পরিবেশের নিরাপত্তায় নারীর অবদান স্বীকার করে পরিবেশ সংরক্ষণের নীতি ও কর্মসূচীতে নারীর সমান অংশগ্রহণের সুযোগ ও নারী প্রেক্ষিত প্রতিফলিত করা;

* পরিবেশ ব্যবস্থাপনা ও দূষণ নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও কর্মসূচী বাস্তবায়নে নারীর অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা;

* নদী ভাঙ্গন ও প্রাকৃতিক দুর্যোগে ক্ষতিগ্রস্ত নারী ও শিশুর পুনর্বাসন করা;

* কৃষি, মৎস্য, গবাদি পশুপালন ও নবায়নে নারীকে উৎসাহিত ও সমান সুযোগ দেয়া;

১৩) নারী ও গণমাধ্যম ঃ

* গণমাধ্যমে নারীর সঠিক ভূমিকা প্রচার, প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা এবং অংশগ্রহণের বৈষম্য দূর করা, গণমাধ্যমে নারী ও মেয়ে শিশুর অংশগ্রহণ, মতামত প্রকাশ, সিদ্ধান্ত গ্রহণের সুযোগ বৃদ্ধি এবং নারী ও মেয়ে শিশুর ইতিবাচক প্রতিফলন ঘটানো;

* নারীর প্রতি অবমাননাকর, নেতিবাচক, সনাতনী প্রতিফলন এবং নারীর বিরুদ্ধে সহিংসতা বন্ধের লক্ষ্যে প্রচার ব্যবস্থা করা;

* বিভিন্ন গণমাধ্যমের ব্যবস্থাপনা ও আনুষ্ঠানিক প্রশিক্ষণে নারীর জন্য সমান সুযোগ রাখা;

* প্রচার মাধ্যম নীতিমালায় জেন্ডার প্রেক্ষিত সমন্বিত করা;

* উপরোক্ত বিষয়ের আলোকে আইন, প্রচারনীতি, নিয়ন্ত্রণবিধি ও আচরণবিধি প্রণয়ন করা;

Dhaka University Institutional Repository

১৪) বিশেষ দুর্দশাগ্রস্ত নারীর অবস্থানের বিভিন্নতা এবং বিশেষভাবে দুর্দশাগ্রস্ত নারীর প্রয়োজনীয়তা উপলব্ধি করে তাদেরকে বিশেষ সুবিধা প্রদানের পদক্ষেপ ও কর্মসূচী গ্রহণ করা।

৩.৬ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি বাস্তবায়ন কৌশল ঃ

১) প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা ও কৌশল ঃ নারী উন্নয়ন নীতি ও কর্মপরিকল্পনা বাস্তবায়নের মূল দায়িত্ব সরকারের। একটি সুসংগঠিত ও সুবিন্যস্ত প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থা গড়ার মাধ্যমে এ দায়িত্ব সুচারুরূপে সম্পন্ন করা সম্ভব। সরকারি বেসরকারি সকল পর্যায়ের কর্মকাণ্ডে নারী উন্নয়ন প্রেক্ষিত অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে প্রচেষ্টা নেয়া হবে। এ লক্ষ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবেঃ

১.১ জাতীয় পর্যায়ঃ

ক) নারী উন্নয়নে প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো ঃ নারীর সমতা, উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জাতীয় অবকাঠামো যেমন, মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর, জাতীয় মহিলা সংস্থা ও বাংলাদেশ শিশু একাডেমীয় প্রশাসনিক কাঠামো শক্তিশালী করা হবে। এসব প্রতিষ্ঠানের জনবল ও সম্পদ নিশ্চিত করা হবে। পর্যায়ক্রমে দেশের সকল বিভাগ, জেলা, থানা ও ইউনিয়ন পর্যায়ে এসব প্রতিষ্ঠানের প্রশাসনিক কাঠামো বিস্তৃতি করা হবে। নারী উন্নয়নের যাবতীয় কর্মসূচী প্রণয়ন, বাস্তবায়ন ও পরিবীক্ষণের জন্যে এ প্রতিষ্ঠানসমূহের ক্ষমতা বৃদ্ধি করা হবে। জাতীয় মহিলা সংস্থা, মহিলা বিষয়ক অধিদপ্তর ও বাংলাদেশ শিশু একাডেমীকে থানা, জেলা ও জাতীয় পর্যায়ে সংগঠিত ও শক্তিশালী করা হবে।

খ) জাতীয় মহিলা উন্নয়ন পরিষদ ঃ নারী উন্নয়ন নীতি নির্ধারণ ও উন্নয়ন কর্মসূচী বাস্তবায়ন ও পর্যালোচনার জন্যে প্রধানমন্ত্রীকে সভাপতি করে ৪৪ সদস্য বিশিষ্ট জাতীয় মহিলা উন্নয়ন পরিষদ গঠন করা হয়েছে। এ পরিষদে কার্যপরিধি নিম্নরূপঃ

(১) আর্থ-সামাজিক উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডে মহিলাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করার উদ্দেশে বিভিন্ন মন্ত্রণালয়, বিভাগ ও সংস্থার উন্নয়নমূলক কার্যক্রম সংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন ও কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন;

(২) মহিলাদের আইনগত অধিকার, মহিলা উন্নয়ন এবং মহিলাদের নির্যাতন প্রতিরোধ সংক্রান্ত বিষয়াবলী সম্বন্ধে নীতি প্রণয়ন;

(৩) সকল কর্মক্ষেত্রে মহিলাদের স্বার্থ সংরক্ষণ, অংশগ্রহণ ও তাদের ভাগ্যোন্নয়ন সম্পর্কে গৃহীত পদক্ষেপ বাস্তবায়নের সিদ্ধান্ত গ্রহণ।

Dhaka University Institutional Repository

গ) সংসদীয় কমিটি ঃ জাতীয় সংসদ কর্তৃক গঠিত নারী উন্নয়ন বিষয়ক সংসদীয় স্থানীয় কমিটি নারী উন্নয়ন কর্মসূচী পর্যালোচনা করে নারী অগ্রগতির লক্ষ্যে সরকারকে সুনির্দিষ্ট উদ্যোগ গ্রহণ করার পরামর্শ প্রদান করবে।

ঘ) নারী উন্নয়নে ফোকাল পয়েন্ট ঃ বিভিন্ন ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয় /বিভাগ/ সংস্থা, জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতির আলোকে কর্মসূচী গ্রহণ, প্রকল্প প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করবে। বিভিন্ন মন্ত্রণালয় /বিভাগ/ সংস্থায় নারী উন্নয়ন কার্যক্রম যাতে যথাযথভাবে সম্পন্ন করা যায় সে জন্য ঐ প্রতিষ্ঠানসমূহে উপ-সচিব /উপ-প্রধানের স্থলে ন্যূনতম পক্ষে যুগ্ম-সচিব/ যুগ্ম - প্রধান পদমর্যাদাসম্পন্ন কর্মকর্তাকে ফোকাল পয়েন্ট হিসেবে মনোনীত করা হবে। নারী উন্নয়ন কার্যক্রমের নিয়মিত মনিটরিং এর উদ্দেশে মন্ত্রণালয় /বিভাগ/ সংস্থার মাসিক এডিপি পর্যালোচনা সভা ও মাসিক সমন্বয় সভায় আলোচনা ও পর্যালেচনা করা হবে । তাছাড়া ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয় /বিভাগ/ সংস্থার কার্যক্রম যাতে জেন্ডার প্রেক্ষিতে হয় ও তাদের বিভিন্ন প্রতিবেদন ও দলিলসমূহে জেন্ডার বিষয়ে সুস্পষ্ট ও পর্যাপ্ত তথ্য সন্নিবেশিত হয় সে লক্ষ্যে উদ্যোগ গ্রহণ করা হবে।

ঙ) মহিলা ও শিশুবিষয়ক মন্ত্রিকে সভাপতি এবং নারী উন্নয়নে চিহ্নিত ফোকাল পয়েন্ট মন্ত্রণালয় ও সরকারি-বেসরকারী নারী উন্নয়ন সংস্থার প্রতিনিধিদের নিয়ে একটি নারী উন্নয়ন বাস্ত বায়ন ও মূল্যায়ন কমিটি গঠন করা হবে। এ কমিটি নারী উন্নয়ন সম্পর্কীয় কর্মসূচী পর্যালোচনা, সমন্বয় ও মূল্যয়ন করবে। কমিটি সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয় ও সংস্থার সমস্যা চিহ্নিত করে ভবিষৎ কর্মসূচী দ্রুত বাস্তবায়নের জন্যে পরামর্শ প্রদান করবে।

১.২ থানা ও জেলা পর্যায় ঃ নারীর অগ্রগতি এবং ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে জেলা পর্যায়ের প্রশাসন, জেলা পরিষদ, পৌরসভা, স্থানীয় সরকার, সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়ের দপ্তর ও এনজিওদের কার্যক্রমের সমন্বয় সাধন ও নারী উন্নয়ন কার্যক্রমের অগ্রগতি পর্যলোচনা করা ।

১.৩ তৃণমূল পর্যায় ঃ তৃণমূল পর্যায়ে গ্রাম ও ইউনিয়নে নারীকে স্বাবলম্বী দল হিসেবে সংগঠিত করা হবে । এ দল সমূহকে শক্তিশালী করার লক্ষ্যে বিভিন্ন সরকারি সংস্থার আওতায় নিবন্ধীকৃত সংগঠন হিসেবে রূপ দেয়া হবে। সরকারি-বেসরকারি উৎস, ব্যাংক, অন্যান্য আর্থিক সংস্থা থেকে প্রাপ্ত সম্পদ আহরণ করে এ সংগঠনগুলোর সাথে ইউনিয়ন পরিষদ, থানা পরিষদ, জেলা পরিষদ, পৌরসভা ও সিটি কর্পোরেশনসমূহের নিবিড় সম্পর্ক স্থাপন ও সমন্বয় সাধন করা হবে। উপরন্তু তৃণমূল পর্যায়ে সকল সংগঠনের কার্যক্রমের স্থানীয় উন্নয়নের প্রেক্ষিতে অন্তর্ভুক্তির জন্যে উৎসাহিত এবং সহায়তা দান করা হবে।

Dhaka University Institutional Repository

২) নারী উন্নয়নে বেসরকারি ও সামাজিক সংগঠনের সাথে সহযোগিতাঃ প্রকৃত নারী উন্নয়ন একটি ব্যাপক কাজ। সরকারের একার পক্ষে এ কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করা কার্যতঃ অসম্ভব। তাই এ কাজে সরকারি-বেসরকারি উদ্যোগের সমন্বয় ঘটানোর প্রয়াস নেয়া হবে যাতে করে সর্বস্তরের জনগণের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা সম্ভব হয়। এ ক্ষেত্রে নিজস্ব কর্মসূচির অতিরিক্ত বা সহায়কের ভূমিকা পালন করাই হবে সরকারের মূল দায়িত্ব। বেসরকারি ও সামাজিক সংগঠনসমূহকে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে নিম্নলিখিত পদক্ষেপ নেয়া হবে।

ক) গ্রাম, থানা, জেলা, বিভাগ ও জাতীয় পর্যায়ে নারী উন্নয়নের সকল স্তরে নারীর অধিকার প্রতিষ্ঠা এবং উন্নয়নে বিশেষ ভূমিকা পালনকারী স্বেচ্ছাসেবী ও সামাজিক সংগঠনগুলোকে সম্পৃক্তকরণ ও তাদের কর্মকাণ্ডের সাথে সমন্বয় করা হবে। নারী উন্নয়ন ও ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে সহায়ক সেবা প্রদান করা হবে। সরকারি সকল কর্মকাণ্ডে তাদের সহযোগিতা নিশ্চিত করা হবে। নারীর ক্ষমতায়ন প্রক্রিয়ায় যথোপযুক্ত ভূমিকা পালনের লক্ষ্যে নারীর প্রতি সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তনের উদ্দেশে এসব প্রতিষ্ঠানের সহায়তায় কর্মসূচী গ্রহণ ও বাস্তবায়ন প্রদান করা হবে।

খ) জাতীয় থেকে তৃণমূল পর্যায়ে নারী উন্নয়ন, নারী অধিকার সংরক্ষণ, সচেতনতা সৃষ্টি, নারী নির্যাতন প্রতিরোধ, আইনগত সহায়তাদান এবং এ জাতীয় কর্মসূচী বাস্তবায়নরত নারী সংগঠনসমূহকে শক্তিশালী করার জন্য সহায়তা দান করা হবে। উল্লেখিত ধরনের কর্মসূচী প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে নারী সংগঠনসমূহের সাথে সহায়তা ও সমন্বয় করা হবে।

৩) নারী ও জেন্ডার সমতাবিষয়ক গবেষণা ঃ নারী উন্নয়ন ও সমতা বিষয়ে ব্যাপক গবেষণা পরিচালনার জন্যে দক্ষতা বৃদ্ধির ব্যবস্থা নেয়া হবে। সকল গবেষণা প্রতিষ্ঠানকে নারী উন্নয়ন, ক্ষমতায়ন এবং নারী ও শিশুদের অধিকার সম্পর্কিত বিষয়ে গবেষণা পরিচালনায় উৎসাহিত করা হবে। পৃথক জেন্ডার গবেষণা ও শিক্ষা প্রতিষ্ঠান গড়ে তোলা হবে। সেখান থেকে নীতি নির্ধারকদের প্রয়োজনীয় তথ্য সরবরাহ করা হবে।

৩.১ জেন্ডার বিষয়ক তথ্য ও উপাত্ত ঃ জেন্ডারভিত্তিক পৃথক তথ্য ও উপাত্ত সংগ্রহ, সন্নিবেশন এবং নিয়মিত প্রকাশনার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে। সরকারি ও বেসরকারি গবেষণা কেন্দ্র, ব্যুরো অব স্ট্যাটিসটিকস এবং শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের প্রাথমিক তথ্য/ উপাত্ত সংগ্রহকারী অঙ্গসমূহ নারীর অবস্থান ও ভূমিকা সংক্রান্ত যেসব উপাত্তের ঘাটতি রয়েছে যা সংগ্রহ এবং প্রতিফলনের জন্যে ব্যবস্থা গ্রহণ ও জেন্ডারভিত্তিক ডেটাবেজ গড়ে উঠবে সংশ্লিষ্ট সকল মন্ত্রণালয়/দপ্তর, কর্পোরেশন, ব্যাংক বীমা এবং আর্থিক প্রতিষ্ঠান সকল কার্যের জন্যে জেন্ডারভিত্তিক তথ্য সংগ্রহ, সংরক্ষণ এবং প্রকাশনার ব্যবস্থা করবে।

Dhaka University Institutional Repository

৪) নারী উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান ঃ ঢাকায় প্রতিষ্ঠিত নারী উন্নয়ন প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠান শক্তিশালীকরণসহ বিভাগ, জেলা ও থানায় প্রশিক্ষণ কেন্দ্র গড়ে তোলা হবে। এসব কেন্দ্রে বিভিন্ন কারিগরি, বৃত্তিমূলক, নারী অধিকার এবং শিক্ষা ও সচেতনতা বৃদ্ধি সংক্রান্ত প্রশিক্ষণ দেয়া হবে।

৫) কর্ম -পরিকল্পনা কর্মসূচীগত কৌশল ঃ

ক) মহিলা ও শিশুবিষয়ক মন্ত্রণালয়সহ অন্যান্য মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ সংস্থা এবং জেলা, থানা ও ইউনিয়ন পর্যায়ের সরকারি ও বেসরকারি সংগঠনসমূহ জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে বাস্তবায়নের জন্যে কর্ম পরিকল্পনা গ্রহণ করবে।

খ) সকল মন্ত্রণালয় /বিভাগ/ সংস্থার নিজ নিজ কর্ম-পরিকল্পনায় জেন্ডার প্রেক্ষিতের প্রতিফলন ঘটানো হবে। যাতে করে সকল খাতে নারীর সুষম অধিকার ও স্বার্থ সংরক্ষিত হবে।

গ) সকল কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচী বাস্তবায়নের জন্যে নির্দিষ্ট সময়সীমা বেধে দেয়া হবে ।

ঘ) মনিটরিং ও মূল্যায়নের উদ্দেশে সকল কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচীর অগ্রগতি নির্দিষ্ট সময় অন্তর পর্যালোচনা করা হবে।

ঙ) বিভিন্ন মন্ত্রণালয়/ বিভাগ/ সংস্থার কর্ম-পরিকল্পনা ও কর্মসূচীতে যাতে নারী প্রেক্ষিত সঠিকভাবে প্রতিফলিত হয় সে লক্ষ্যে কর্মপরিকল্পনা ও কর্মসূচী প্রণয়নকারী কর্মকর্তাবৃন্দকে পিএটিসি,প্লানিং একাডেমি ও অন্যান্য প্রতিষ্ঠানে জেন্ডার এবং উন্নয়ন বিষয়ে যথাযথ প্রশিক্ষণ দেয়া হবে। এ লক্ষ্যে পাঠ্য সূচীতে ও কোর্সে জেন্ডার ও উন্নয়ন বিষয় অন্তরর্ভুক্ত করা হবে।

চ) নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে সামাজিক সচেতনতার কর্মসূচীর ওপর বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হবে। এই সচেতনতার কর্মসূচীতে অন্যান্য বিষয়সমূহের মধ্যে (১) আইন বিধি ও দলিলাদি থেকে নারীর মর্যাদাহানিকর বক্তব্য ও মন্তব্য অপসারণ (২) মন্ত্রণালয় ও সংস্থার কার্যনির্বাহী, আইন ও বিচার বিভাগীয় কর্মকর্তা নীতিনির্ধারক, আইন প্রয়োগকারী সংস্থার কর্মকর্তা, বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের কর্মকর্তাবৃন্দের সচেতনায়ন এবং (৩) নারী-পুরুষের সম্পর্ক, অধিকার ও নারী উন্নয়ন সংক্রান্ত বিষয়াবলী শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের পাঠ্যসূচীতে অন্তর্ভুক্তকরণ ইত্যাদি বিষয়ের ওপর বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হবে।

সমাজের সকলস্তরে বিশেষভাবে প্রণীত এবং সুষ্ঠু অর্থায়নের ভিত্তিতে নারী বিষয়ে সংবেদনশীলকরণ কর্মসূচী নিয়মিতভাবে পরিচালনা করা হবে। এ ব্যাপারে প্রশাসন বিশেষতঃ আইন প্রয়োকারী সংস্থা, বিচার বিভাগ এবং সরকারি-বেসরকারি সকল উন্নয়ন সংস্থার কর্মকর্তা কর্মচারীদের বিশেষ দৃষ্টি আকর্ষণ করা হবে। নারীর বিষয়ে

Dhaka University Institutional Repository

সংবেদনশীলকরণ কর্মসূচী সরকারি-বেসরকারি উভয় ক্ষেত্রে সকল চলতি প্রশিক্ষণ কর্মসূচীতে পর্যায়ক্রমে সমন্বিত করা হবে।

নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে নারী নির্যাতন প্রতিরোধ কর্মসূচীর ওপরও বিশেষ গুরুত্ব আরোপ করা হবে। বিভিন্ন সরকারি-বেসরকারি প্রতিষ্ঠানকে এ উদ্দেশে সুপরিকল্পিত কর্মসূচী গ্রহণ করতে উদ্বুদ্ধ করা হবে। এসব কর্মসূচীতে সচেতনায়ন, আইনগত পরামর্শ ও শিক্ষা, শাস্তিমূলক ব্যবস্থা তথা মামলা পরিচালনা করা, মামলা পরিচালনার জন্যে নিরাপদ আশ্রয় ও পুনর্বাসন, আর্থিক সহায়তা ইত্যাদি কার্যক্রম অন্তর্ভুক্ত থাকবে। এ ক্ষেত্রে একটি বিশেষ কৌশল হিসেবে মহিলা বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের কেন্দ্রীয় নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধ সেলসহ অন্যান্য নারী ও শিশু নির্যাতন প্রতিরোধসেলের কর্মপরিধিকে বিস্তৃত ও শক্তিশালী করা হবে।

৬) আর্থিক ব্যবস্থা ঃ

* তৃণমূল পর্যায়ে ইউনিয়ন পরিষদ, থানা পরিষদ ও জেলা পরিষদে নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে অর্থ বরাদ্দ করা হবে। জাতীয় পর্যায়ে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রণালয়ের রাজস্ব ও উন্নয়ন বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করা হবে ।

* নারী উন্নয়নে নিয়োজিত মন্ত্রণালয় এবং সংস্থা যেমন, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ, স্থানীয় সরকার, পল্লী উন্নয়ন ও সমবায়, শ্রম ও জনশক্তি, কৃষি, শিল্প, শিক্ষা, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি প্রভৃতি মন্ত্রণালয়ে নারী উন্নয়নেব জন্যে লক্ষ্যমাত্রা ও কর্মসূচী চিহ্নিত করে অতিরিক্ত বাজেট বরাদ্দ বৃদ্ধি করা হবে।

* পরিকল্পনা কমিশন সকল খাতে বিশেষ করে শিল্প, শিক্ষা, গৃহায়ন, পানিসম্পদ, স্বাস্থ্য ও পরিবার কল্যাণ, প্রশিক্ষণ, দক্ষতা বৃদ্ধি, কর্মসংস্থান ও অন্যান্য উপ-খাতে নারী ও পুরুষের জন্য পৃথক ভৌত ও আর্থিক সম্পদ চিহ্নিত করে অর্থ বরাদ্দ করবে।

* অর্থনৈতিক সম্পর্ক বিভাগ নারী উন্নয়নে আন্তর্জাতিক উৎস থেকে নতুন ও অতিরিক্ত আর্থিক সহযোগিতা প্রাপ্তির প্রয়োজনীয় উদ্যোগ গ্রহণ করে। বাণিজ্যিক ব্যাংক, বাংলাদেশ ব্যাংক ও অন্যান্য আর্থিক প্রতিষ্ঠানসমূহ নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে ক্ষুদ্র ও মাঝারী নারী উদ্যোক্তাদের আর্থিক সহায়তা প্রদান করবে।

৭) সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সহযোগিতাঃ নারী উন্নয়ন নীতি বাস্তবায়নের লক্ষ্যে তৃণমূল পর্যায় পর্যন্ত সর্বস্তরে সরকারি ও বেসবকারি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্ভাব্য সহযোগিতায় যোগসূত্র গড়ে তুলা হবে। সরকারের পক্ষ থেকে বেসরকারি স্বেচ্ছাসেবী প্রতিষ্ঠানকে যথোপযুক্ত এবং সময়োপযোগী সহায়তা প্রদান করা হবে। সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠানসমূহের মধ্যে মধ্যে চিন্তাধারা, দক্ষতা ও তথ্যের আদান প্রদান করা হবে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে নিয়মিত যোগাযোগ, বৈঠক কর্মশালা ইত্যাদির মাধ্যমে এই আদান প্রদান চলবে। ক্ষেত্র বিশেষে সরকারি ও বেসরকারি যৌথ উদ্যোগে নারী উন্নয়ন কর্মসূচী গ্রহণ করা হবে।

Dhaka University Institutional Repository

৮) নারীর ক্ষমতায়নের লক্ষ্যে দ্বিপাক্ষিক ও বহুপাক্ষিক আর্থিক ও কারিগরি সহযোগিতা এবং অভিজ্ঞতা ও প্রযুক্তি বিনিময়ের মাধ্যমে আন্তর্জাতিক, আঞ্চলিক ও উপ-আঞ্চলিক সহযোগিতাকে উৎসাহিত করা হবে।

৩.৭ **জাতীয় মহিলা সংস্থা** ঃ বাংলাদেশের সর্বস্তরের মহিলাদের সার্বিক উন্নয়ন ও তাদের অবস্থার পরিবর্তনের লক্ষ্যে শহীদ প্রেসিডেন্ট জিয়াউর রহমানের বিশেষ উদ্যোগে ১৯৭৬ সনের ফ্রে:জাতীয় মহিলা সংস্থা প্রতিষ্ঠা করা হয়। জাতীয় জীবনের প্রতিটি ক্ষেত্রে নারী অধিকার প্রতিষ্ঠা, নারীর অর্থনৈতিক মুক্তি ও রাজনৈতিক ক্ষমতায়নকে লক্ষ্য রেখে তৎকালীন ২০টি জেলা, ৪০টি মহকুমা, ৩৩৭টি থানা ও ৩৮টি ইউনিয়নে সংস্থার শাখা স্থাপন করে মহিলা উন্নয়ন কার্যক্রম শুরু করা হয়। সংস্থার কর্যক্রমকে অধিকতর ফলপ্রসূ ও জোরদার করার লক্ষ্যে ১৯৯১ সনের ৯নং আইন বলে জাতীয় মহিলা উন্নয়ন সংস্থাকে একটি সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠানে রূপদান করা হয়। বর্তমানে দেশের ৬৪টি জেলা এবং ৫০টি উপজেলা শাখায় সংস্থার কার্যক্রম বিস্তৃত আছে।

বাংলাদেশে জাতীয় মহিলা সংস্থা নারীদের উন্নয়নের গতিধারাকে সামনে রেখে ৬৪টি জেলায় এবং ৫০টি উপজেলায় বিদ্যমান কার্যক্রমসমূহকে বাস্তবভিত্তিক, গতিশীল ও ফলপ্রসূ করার জন্যে পুনর্বিন্যাস করা হয় এবং এই সংস্থা যে সমস্ত নারী উন্নয়নের লক্ষ্যে কার্যাবলী সম্পাদন করে সে সমস্ত বিষয়সমূহ হচ্ছে-৬

(১) **সচেতায়ন ও অক্ষর দান কর্মসূচী** ঃ জাতীয় মহিলা সংস্থার ৬৪টি জেলায় এবং ৫০টি উপজেলায় শাখার মাধ্যমে নিরক্ষর মহিলাদের অক্ষর দান, স্বাস্থ্য, পুষ্টি, পরিবার কল্যাণ, আইনগত অধিকার, পরিবেশ সংরক্ষণ, নৈতিক ও সামাজিক বিষয়ে শিক্ষা ইত্যাদি প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। এই কর্মসূচীর আওতায় এ পর্যন্ত প্রায় ৪৯,১১৫ জন মহিলাকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়েছে।

(২) **দক্ষতা উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণ** ঃ অনগ্রসর অবহেলিত, বেকার মহিলাদের আত্মকর্মসংস্থান ও আয়বর্ধক কর্মকাণ্ডে সম্পৃক্ত করার লক্ষ্যে জাতীয় মহিলা সংস্থা বিভিন্ন ধরনের দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে থাকে। দক্ষতা উন্নয়নের সাথে সংশ্লিষ্ট এই সব ট্রেডের আওতায় এ পর্যন্ত মোট ৩৫.৮১৮ জন মহিলাকে প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়েছে।

(৩) **স্ব-কর্ম সহায়ক ঋণ কার্যক্রম** ঃ মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর বিশেষ তহবিলের অর্থে পরিচালিত সুদ-কর্ম সহায়ক ঋণ কার্যক্রমের আওতায় মহিলাদের অর্থ উপার্জনকারী বিভিন্ন কর্মসূচী ও উদ্যোগ গ্রহণের মাধ্যমে আত্মকর্মসংস্থানের জন্য দেশের ৬১টি জেলা ও ২০টি উপজেলা শাখার মাধ্যমে এ পর্যন্ত মোট ৩৩৮৩ জন মহিলাকে ১২০.০০ লক্ষ টাকা (মূল তহবিল) এবং আবর্তক ৩৭.৬৭ লক্ষ টাকা সর্বমোট ১৫৭.৬৭লক্ষ টাকা ঋণ বিতরণ করা হয়েছে।

(৪) **নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেল** ঃ নারী নির্যাতন প্রতিরোধ ও নারীর আইনগত অধিকার আদায়ের লক্ষ্যে জাতীয় মহিলা সংস্থার

Dhaka University Institutional Repository

কেন্দ্রীয় কার্যালয়ের একটি "নারী নির্যাতন প্রতিরোধ সেল" আছে। উক্ত সেলে একজন আইনজীবীসহ ৪ সদস্যবিশিষ্ট একটি কমিটি রয়েছে। কমিটির সদস্যদের উপস্থিতিতে প্রতি বৃহস্পতিবার সকাল ৯-০০টা থেকে সালিশি বৈঠক অনুষ্ঠিত হয়। বাদী ও বিবাদী উভয় সদস্যের উপস্থিতিতে এ সালিশি বৈঠকের মাধ্যমে বিরোধ মীমাংশার ব্যবস্থা করা হয়। নির্যাতিত মহিলাগণ এ সেলের মাধ্যমে বিনা খরচে আইনগত সহায়তা পেয়ে থাকে। এছাড়া তাদের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নে সংস্থা থেকে সহযোগিতা প্রদান করা হয়। মার্চ ২০০২ থেকে **US-AID** এর আর্থিক সহযোগিতায় বাস্তবায়নাধীন Support to Women Violence throgh Jatiyo Mohila Sangstha প্রকল্পের সাথে এই সেল একযোগে কাজ করে যাচ্ছে। প্রকল্পের আওতায় বিদ্যমান সেলের কার্যক্রমকে ঢাকার বাইরে ৫টি বিভাগীয় শহরে বিস্তৃত করা হয়েছে। কার্যক্রমের আওতায় এ পর্যন্ত ২০০জন মহিলাকে আইনগত সহায়তা এবং এসিড নির্যাতনের ফলে এসিড দগ্ধ ও পুড়ে যাওয়া ৪৩জন মহিলা ও শিশুকে চিকিৎসা সেবা প্রদান করা হয়েছে। এছাড়া নির্যাতন প্রতিরোধে ব্যাপক সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে টেলিভিশন নাটক, ফিলার ইত্যাদিও মুদ্রণ করা হয়েছে।

৩.৮ সংস্থা পরিচালিত উন্নয়ন প্রকল্পসমূহ ঃ

ক) *নগরভিত্তিক মহিলা উন্নয়ন প্রকল্প ২য় পর্যায় (পুনর্গঠিত)* ঃ শহরাঞ্চলের দরিদ্র ও বেকার মহিলাদের আত্ম-কর্মসংস্থানের লক্ষ্যে জাতীয় মহিলা সংস্থা নগরভিত্তিক মহিলা উন্নয়ন নামে একটি প্রকল্প বাস্তবায়ন করছে। বাংলাদেশ সরকারের ১০৫৭.৮০ (সংশোধিত) লক্ষ টাকা ব্যয়সম্বলিত সাত বছর মেয়াদী এ প্রকল্পের ২য় পর্যায়ের কাজ জুলাই ১৯৯৬ থেকে শুরু হয়। এ প্রকল্পের অধীনে ঢাকা মহানগরীর অধীন ১৪টি রাজশাহীতে ২টি, খুলনায় ২টি, বরিশালে ২টি এবং সিলেটে ২টি মোট ২৪টি কেন্দ্রের মাধ্যমে মহিলাদের আত্ম-কর্মসংস্থানের জন্যে ৩-৪ মাস মেয়াদী বিভিন্ন দক্ষতা , উন্নয়নমূলক প্রশিক্ষণ দেয়া হয়। প্রশিক্ষণ শেষে অংশগ্রহণকারীদের একক/দলগতভাবে ৫,০০০/- টাকা থেকে ২০,০০০/-টাকা পর্যন্ত ঋণ প্রদান করা হয়। ২০০৩ জুনে এ প্রকল্পের কাল শেষ হলে জুলাই থেকে নতুন করে তা ৩য় পর্যায়ের বাস্তবায়ন শুরু হবে। প্রকল্পের ৩য় পর্যায়ে পিসিপিতে প্রথম বছর অর্থাৎ ২০০৩-২০০৪ অর্থ বছর ৩৮০০ মহিলাকে প্রশিক্ষণ প্রদান এবং প্রশিক্ষণ সমাপনকারী ১৫০০জন মহিলাকে ৩০.০০লক্ষ টাকার ঋণ প্রদানের প্রস্তাব করা হয়েছে।

খ) গ্রামীণ মহিলা উন্নয়ন প্রকল্প ২য় পর্যায় (পুনর্গঠিত) ঃ জাতীয় মহিলা সংস্থা ১৯৯৭ সন থেকে বাংলাদেশ সরকারে অর্থায়নে **" গ্রামীণ মহিলা উন্নয়ন প্রকল্প"** নামে ৭ বছর (পুনর্গঠিত) মেয়াদী একটি প্রকল্প বাস্তবায়ন করেছে। প্রকল্পের প্রাক্কালিত ব্যয় ৯৯৮.১৫ লক্ষ টাকা । প্রকল্পের আওতায় মহিলাদের সচেতন ও সংগঠিত করে আত্ম-কর্মসংস্থানের জন্যে ঋণ সুবিধা প্রদান করা হয়। ঋণের পরিমাণ একক/দলগতভাবে ২০০০/-থেকে ১০,০০০/-টাকা পর্যন্ত।

Dhaka University Institutional Repository

গ) মহিলা উদ্যোক্তা উন্নয়ন প্রকল্প (পুনর্গঠিত) ঃ সংস্থা কর্তৃক বাস্তবায়নাধীন নগরভিত্তিক মহিলা উন্নয়ন প্রকল্প, গ্রামীণ মহিলা উন্নয়ন প্রকল্প স্বকর্ম সহায়ক ঋণ প্রকল্প এবং মহিলাবিষয়ক অধিদপ্তরের বাস্তবায়নাধীন বিভিন্ন প্রকল্পের আওতায় উদ্যোগী ও উদ্যোমী মহিলাদের ব্যবসায়ী/ শিল্প উদ্যোক্তা হিসেবে গড়ে তুলার লক্ষ্যে জাতীয় মহিলা সংস্থা ১৯৯৮ সন থেকে মহিলা উদ্যোক্তা উন্নয়ন নামে ৫ বছর মেয়াদী একটি প্রকল্পের বাস্তবায়ন কাজ শুরু করেছে। আগামী ২০০৩ এ প্রকল্পের নির্ধারিত মেয়াদ শেষ হবার কথা থাকলেও প্রকল্পটি পরবর্তী ২ বছরের জন্যে সম্প্রসারিত করার লক্ষ্যে পিপি পুনর্গঠিত হচ্ছে- প্রকল্পের আওতায় বাংলাদেশের ৬৪টি জেলায় ৬৭টি কেন্দ্র চিহ্নিত করা হয়েছে। প্রকল্প বাস্তবায়নে প্রক্কলিত ব্যয় ১৯৪৬.৫৯লক্ষ টাকা। তম্মধ্যে বাংলাদেশ সরকার হতে ২১২.৫৩ লক্ষ টাকা এবং উন্নয়ন স হ যোগী সংস্থা ইউ.এন.ডি.পি. হতে ১৭৩৪.০৬লক্ষ টাকা অনুদান পাওয়া যায়। প্রকল্পের আওতায় জাতীয় মহিলা সংস্থা, মহিলাবিষয়ক অধিদপ্তর ও বিভিন্ন সংগঠন ও এন.জি.ও. থেকে ৫০০০জন মহিলাকে সনাক্ত করে উদ্যোক্তা হিসেবে গড়ে তুলার জন্যে (ক) উদ্যোক্তা উন্নয়ন (খ) সচেতনীকরণ প্রশিক্ষণ (গ) নেতত্ব বিকাশ ও ব্যবস্থাপনা (ঘ) দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ এবং (ঙ) উচ্চতর দক্ষতা প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে । এ পর্যন্ত ১৮০০জন প্রশিক্ষণ সমাপনকারী ১৮০০জন উদ্যোক্তাকে ৫৮২.০০লক্ষ টাকা ঋণ প্রদান করা হয়েছে। ইউ.এন.ডি.পি. এর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী আপাততঃ ঋণদান কর্মসূচী বন্ধ আছে। তবে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমসহ অন্যান্য কার্যক্রম যথারীতি অব্যাহত আছে।

ঘ) জাতীয় মহিলা সংস্থা কমপ্লেক্স সম্প্রসারণ ও উন্নয়ন (২য় পর্যায়) ঃ ১৪৫, নিউ বেইলী রোড, ঢাকায় জাতীয় মহিলা সংস্থার কার্যক্রম পরিচালনার উপযোগী একটি প্রধান কার্যালয় গড়ে তোলা এবং ঢাকা মহানগরীর বিভিন্ন স্থানে সংস্থার বিভিন্ন কার্যক্রম বাস্তবায়নে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠানসমূহ একত্রিত করে একই অঙ্গনে স্থাপন করার উদ্দেশে ১৯৯৭-২০০২ অর্থ বছর পর্যন্ত ১০৬০.৬০ লক্ষ টাকা ব্যয়সম্বলিত ৪বছর মেয়াদী জাতীয় মহিলা সংস্থা কমপ্লেক্স সম্প্রসারণ ও উন্নয়ন প্রকল্পটি ২০০২ এর জুন মাসে শেষ হলে, জুলাই থেকে পরবর্তী ৩ বছরে জন্যে ৪৩৬২৮লক্ষ টাকা সম্বলিত এ প্রকল্পের কাজ পুনরায় আবার শুরু হয়েছে। এই পর্যায়ে বিদ্যমান ৬তলা ভবনটিকে ৯তলা পর্যন্ত বর্ধিত করা হবে। ভবনের সম্প্রসারিত অংশে বিভিন্ন প্রশিক্ষণ, প্রকল্প ও কার্যক্রমের অফিসসহ কর্মজীবী মহিলা হোস্টেল, মহিলা ব্যাংক, ডে-কেয়ার সেন্টার, বিপণন কেন্দ্র ইত্যাদি কার্যক্রম বাস্তবায়নের সংস্থান রাখা হয়েছে।

ঙ) সাপোর্ট টু উইমেন ভিকটিমস অব ভায়ে লেন্স থ্রু জাতীয় মহিলা সংস্থা ঃ এই প্রকল্পের আওতায় বিদ্যমান নারী নির্যাতন সেলের যৌথ উদ্যোগে শারীরিক ও অন্যান্য নির্যাতনের শিকার

Dhaka University Institutional Repository

৪৩জন মহিলাকে চিকিৎসা ও আইনগত সুবিধা প্রদান করা হয়েছে। এছাড়া ১৯৬ জন মহিলাকে আইনগত সুবিধা প্রদান করা হয়েছে। প্রতিটি বিভাগীয় শহরে একটি করে এর শাখা রয়েছে। জাতীয় মহিলা সংস্থা US-AID এর আর্থিক সহযোগিতায় মার্চ ২০০২ থেকে ফ্রেঃ ২০০৩ মেয়াদে "Support to Womwn Victims of Violence" শীর্ষক প্রকল্প বাস্তবায়নের জন্যে ২৭.০০ লক্ষ টাকার ১টি অনুদান পায় । যা শেষ করতে আরো ৬মাস সময় বৃদ্ধি করা হয়েছে।

৩.৯ নতুন প্রকল্পসমূহ ঃ

(১) জেলাভিত্তিক মহিলা কম্পিউটার প্রশিক্ষণ প্রকল্প ঃ মহিলাদের কম্পিউটার প্রযুক্তির সাথে পরিচিতকরণের লক্ষ্যে বাংলাদেশ সরকারের আর্থিক সহায়তায় জুলাই ২০০২ জুন ২০০৭ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্যে ২৫৭.৩৬ লক্ষ টাকা ব্যয়সম্বলিত জেলাভিত্তিক মহিলা কম্পিউটার প্রশিক্ষণ প্রকল্পের (১০টিকেন্দ্র) সারপত্র মন্ত্রণালয়ের অনুমোদনের অপেক্ষায় আছে। ২০০৩-০৪ অর্থ বছরে প্রস্তাবিত প্রকল্পের আওতায় ১৮০০জন মহিলাকে কম্পিউটার প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যমাত্রা ধার্য করা হয়েছে।

(২) জাতীয় মহিলা সংস্থার দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী শক্তিশালীকরণ প্রকল্প ঃ জুলাই ২০০২ থেকে জুন ২০০৭ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্য ৮৭৬.৯৬ লক্ষ টাকা ব্যয়সম্বলিত জাতীয় মহিলা সংস্থার দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ কর্মসূচী শক্তিশালীকরণ প্রকল্পের অনুকূলে চলতি অর্থ বছরের এডিপিতে ৭৫.০০লক্ষ টাকা বরাদ্দ রাখা হয়েছে। উন্নয়ন সহযোগী সংস্থার সাথে লাইনআপ হওয়া সাপেক্ষে চলতি বছরের শেষে অথবা আগামী বছরে প্রকল্প বাস্তবায়নের কাজ শুরু করা সম্ভব হবে।

(৩) গ্রামীণ মহিলাদের আর্থ-সামাজিক ঃ জাতীয় মহিলা সংস্থা কর্তৃক জুলাই ২০০২ থেকে জুন ২০০৭ মেয়াদে বাস্তবায়নের জন্যে ২০৫৭.৮০ লক্ষ টাকা ব্যয়সম্বলিত গ্রামীণ মহিলাদের আর্থ-সামাজিক উন্নয়ন শীর্ষক প্রকল্প এর জন্য ২০০২-২০০৩ অর্থ বছরে এডিপিতে ১৭৫.০০লক্ষ টাকায় সংস্থান রাখা হয়েছে। উন্নয়ন সহযোগী সংস্থার সাথে লাইনআপ হওয়াসাপেক্ষে চলতি বছরের শেষে অথবা আগামী বছরে প্রকল্প বাস্তবায়নের কাজ শুরু করা সম্ভব হবে।

তবে একথা সত্য যে সরকারি পর্যায়ে নারীবিষয়ক কর্মকাণ্ড পরিচালনার ক্ষেত্রে, সরকার শুধুমাত্র নারীদেরকে যে কর্মে দক্ষতা ও যোগ্যতা অর্জনের জন্যেই প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করে থাকে । কিন্তু প্রকৃত অর্থে তাদের জন্যে কর্মের সংস্থান করে দেন না। শ্রমবাজারে যে সমস্ত নারীরা কর্মরত রয়েছেন তাদের আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থান নিয়েই মূলতঃ আমার এ গবেষণা পরিচালিত হয়েছে। আলোচ্য গবেষণায় আমরা শ্রমজীবী নারীদের অবস্থানকে নিম্নোক্তভাবে বিভাজন করেছি,

Dhaka University Institutional Repository

ক) উচ্চ আয় গোষ্ঠীর নারী
খ) মধ্যম আয় গোষ্ঠীর নারী এবং
গ)নিম্ন আয় গোষ্ঠীর নারী।

আর সমস্ত আয় গোষ্ঠীর নারীরাই তাদের শ্রম প্রধানতঃ দুই ভাবে দিয়ে থাকে,

১) সরকারি পর্যায়ে কর্মসংস্থানরত শ্রমজীবী
২) বে-সরকারি পর্যায়ে কর্মসংস্থানরত শ্রমজীবী এবং

১) সরকারি পর্যায়ে কর্মসংস্থানরত শ্রমজীবী ঃ গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের নিয়ম নীতি অনুযায়ী এখানকার নারী-পুরুষ উভয়েই যোগ্যতা ও দক্ষতানুসারে প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে চাকুরী লাভ করে থাকেন। তাছাড়া অনেক সময় দেখা যায় যে, সরকার পরিবর্তনের সাথে সাথে অনেকে সিনিয়রিটির ভিত্তিতে যুক্তিভিত্তিক নিয়োগ লাভ করে থাকেন। সরকারি ক্ষেত্রে নারীরা কোটার সুযোগ পেয়ে থাকেন। এসম্পর্কে পূর্ববর্তিতে বিস্তারিত আলোকপাত করা হয়েছে। আর চাকুরীরতদেরকে (বিভিন্ন শ্রেণী গোষ্ঠীকে) সরকারের নির্ধারিত একই ধরনের আলাদা আলাদা বেতন স্কেলে বেতন দেয়া হয়ে থাকেন। তাদের প্রদেয় বেতন স্কেলই তাদের আর্থ–সামাজিক ও রাজনৈতিক মর্যাদা নির্ধারণে সহায়ক ভূমিকা পালন করে থাকে। আর বেতন স্কেল নির্ধারিত বিভিন্ন আয় গোষ্ঠীর কর্মকতা, কর্মচারীরা যে ভাবে পরিচিতি লাভ করেন তাহলো,

প্রথম শ্রেণীর কর্মকর্তা
দ্বিতীয় শ্রেণীর কর্মকর্তা এবং
তৃতীয় ও চতুর্থ শ্রেণীর কর্মকর্তা।

সরকারি ২৯টি ক্যাডার ছাড়াও বাংলাদেশের নারী-পুরুষেরা অন্যান্য ক্ষেত্রে নন-গেজেটেট হিসেবে পিএসসির সাহায্যে পূর্ণ প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে নিয়োগ লাভ করে থাকেন। তবে এসব ক্ষেত্রে নারীদের সংখ্যা খুবই কম।

২) বে-সরকারি পর্যায়ে কর্মসংস্থানরত শ্রমজীবী ঃ আলোচ্য গবেষণায় দেখা গেছে যে নারীরা বে-সরকারি খাতে দুইভাবে তাদের শ্রম প্রদান করে থাকে,

(১) প্রাতিষ্ঠানিক ভাবে এবং
(২) অ-প্রাতিষ্ঠানিক ভাবে।

বেসরকারিভাবে প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে সাধারণত ব্যক্তি মালিকানায় প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানে গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকারের নিয়ম নীতি অনুযায়ী এখানকার নারী-পুরুষ উভয়েই যোগ্যতা ও দক্ষতানুসারে প্রতিযোগিতামূলক পরীক্ষার মাধ্যমে চাকুরী লাভ করার কথা বলা হলেও যে কোন প্রতিষ্ঠান তাদের নিজ ইচ্ছানুসারেও নিয়োগ প্রদানের ক্ষমতা রাখে। এখানেও চাকুরীরতদেরকে নির্ধারিত ক্ষেত্রে তাদের যোগ্যতা ও দক্ষতানুসারে বেতন স্কেলে বেতন দেয়া হয়ে থাকে। তবে

Dhaka University Institutional Repository

এক্ষেত্রে সরকারি চাকুরীর [illegible] থাকেনা বলে তারা অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে অনেক সময় লাভবান হলেও তাদের সামাজিক মর্যাদ কে খাটো করে দেখা হয়।

প্রতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে উচ্চ আয়গোষ্ঠীর নারীদের প্রদেয় শ্রমের যোগ্যতা সম্পর্কে ১০জনের মধ্যে এক জরিপ করে দেখা গেছে, শতকরা ৬০ জনই ব্যক্তিগত যোগাযোগের ভিত্তিতে নিয়োগ লাভ করেছেন। তবে তাদের প্রত্যেকেরই বক্তব্য হচ্ছে- তারা তাদের যোগ্যতা দক্ষতা ও কর্মনিষ্ঠার ভিত্তিতে পদোন্নতি লাভে সক্ষম হয়েছেন। তাছাড়া নিম্ন আয়গোষ্ঠীর ১০জন নারীর মধ্যে শতকরা ৮০ জনেরই কারো না কারো সুপারিশে চাকুরী লাভের সুযোগ হয়েছে। এক্ষেত্রেও প্রত্যেকেই তাদের কাজ সর্ম্পকে সচেতন ও তা সুষ্ঠুভাবে তাদের দায়িত্ব পালনে সক্ষম ।

আলোচ্য গবেষণায় আমরা অপ্রাতিষ্ঠানিকখাতে কর্মরত নারীদের উপর গুরুত্ব আরোপ করেছি। আর প্রথম অধ্যায়ে আমরা অপ্রাতিষ্ঠানিকখাতসমূহ কী, কী সেসব বিষয়ে বিস্তারিত আলোকপাত করেছি। আর এখানে আমরা দেখাব অপ্রাতিষ্ঠানিক খাত বলতে কী বুঝায়।

আর্ন্তজাতিক শ্রমসংস্থা (আই,এল,ও)একটি সুন্দর ও গ্রহণযোগ্য সংগা প্রদান করেছে। আই,এল,ওর মতে, অপ্রতিষ্টানিকখাত হচ্ছে"সল্প আকারের স্বনিয়োজিত কার্যক্রম যা সংগঠনের নিম্নতর পর্যায়ে নিম্নমানের প্রযুক্তি ব্যাবহারের মাধ্যমে সম্পন্ন হয় এবং যেখানে সীমিত আকারে কর্মসংস্থান ও সীমিত আয় হয়ে থাকে। সচরাচর এ সকল কর্মকান্ডে সংশ্লিষ্ট কতৃপক্ষের কোন স্বীকৃতি বা দায় বদ্ধতা থাকেনা এবং প্রশাসনিক কতৃপক্ষ প্রায়শঃই এসব ক্ষেত্রে তাদের আইনগত মনঃসংযোগ এড়িয়ে যান।৮

বাংলাদেশের নারীরা অপ্রাতিষ্টানিক খাতে মূলতঃ শ্রমবিনিময়ের অন্যতম কারণ হলো-নিম্ন মাথাপিছু আয়, পরিবার পরিকল্পনার অভাব,জনসংখ্যার ঘনত্ব,প্রাকৃতিক দূর্যোগ, শিক্ষার নিম্নমান,অস্বাস্থ্যকর পরিবেশ,অপুষ্টতা, উন্নত প্রযুক্তির অভাবে মানদাতার আমলের যন্ত্রপাতি দ্বারা কৃষিনির্ভরতা, শিল্পায়নের অভাব,কঠোর ও নিয়ন্ত্রিত আইন শৃংক্ষলার অভাব প্রভৃতি। এক সমীক্ষায় দেখা গেছে বাংলাদেশে ৫৮টি অপ্রাতিষ্ঠানিক পেশায় নারীরা নিয়োজিত রয়েছে। ১০বছর কিংবা তারও বেশী কর্মজীবী নারীর সংখ্যা হচ্ছে ২০৮৩৩০০০ জন। (সূত্রঃবি.বি.এস.১৯৯৮) বাংলাদেশের পেশা ভিত্তিক একটি পরিসংখ্যান তুলে ধরা হলো,

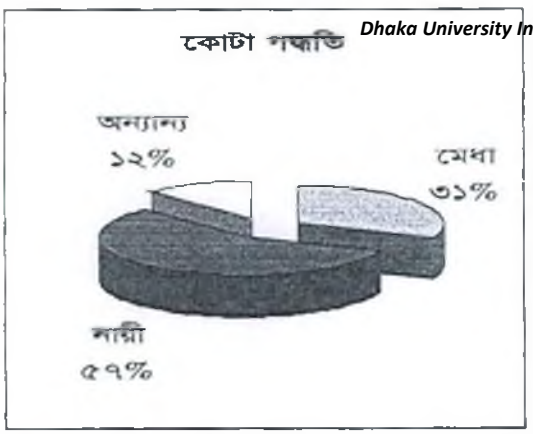
Dhaka University Institutional Repository

কাজের ধরনঃ	সংখ্যাঃ	%
কৃষি কাজ----------	১,৫৬,৩৫,০০০	৭৫.০৪
গৃহ পরিচালিকা----------	১০,৭৬,০০০	৫.১৬
পোষাকপ্রস্তুত ও সেলাইয়ের কাজে জড়িত-	৮,৪৭,০০০	৪.১৬
হাঁস,মুরগী,পশুপালন----------	৬,৮১,০০০	৩.২৬
নার্সারী,ওষুধী উৎপাদন মূলক কাজ------	৪,৭৯,০০০	২.২৯
শ্রমিক/দিনমজুর----------	৩,৮৫,০০০	১.৮৪
বুনন,টেক্সটাইল,রংতাঁত----------	৩,২৮,০০০	১.৫৭
পাইকারী ও খুচরা বিক্রেতা মালিক--------	২,৭০,০০০	১.২৯
শিক্ষকতা----------	১,২৫,১৩০	১.২০
সেলসম্যান/ফেরীওয়ালা----------	১,৭৮,০০০	.৮৫
সিগেরেট প্রস্তুত কারক----------	৮৬,০০০	.৪২
চিকিৎসা ,শিশু চিকিৎসা সংশ্লিষ্ঠ কাজে-----	৮৪,০০০	.৪০
কাঁচ শ্রমিক,মৃৎশিল্প কাজে----------	৪৯,০০০	.২৩
বনায়ন কর্মী----------	৭৮,০০০	.৩৭
চিঠি পত্র বিলি(কুরনিক)----------	৪০,০০০	.১৯
ক্লার্ক----------	২৯,০০০	.১৩
তত্ত্বাবধায়ক ক্লার্ক----------	২৫,০০০	.১২
ইটভাঙ্গা/মিস্ত্রি----------	২০,০০০	.০৯
জেলে বা মাছ ধরা কাজে সংশ্লিষ্ঠ---------	২০,০০০	.০৯
কেয়ার টেকার,ক্লিনার----------	১৫,০০০	.০৭
বাবুর্চি/খাদ্য পরিবেশনকারী ব্যক্তি---------	১৩,০০০	.০৬
অন্যান্য----------	২,৪৪,০০০	১.১৭
মোটঃ	২,০৮,৩৩,০০০	১০০

সূত্রঃশ্রমিক,পঞ্চমবর্ষ০তৃতীয়সংখ্যা০জুলাইসেপ্টেম্বর:২০০৬।
(বাংলাদেশ পরিসংখ্যান বর্ষগ্রন্থ,১৯৯৮,বিবিএস)।

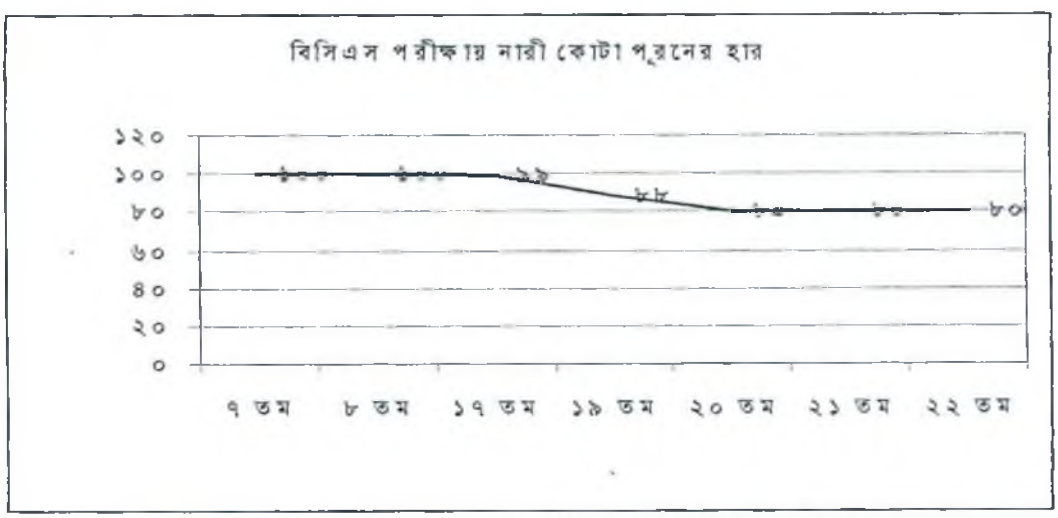
৩.১০ কোটা পদ্ধতি ঃ ১৯৭২ সনে মুক্তিযুদ্ধে অংশগ্রহণরত মহিলাদের জন্যে প্রথম কোটা প্রবর্তন করা হয় ১৯৭৬সনে । অফিস আদেশে কোটা পদ্ধতি যোগ্যতা ভিত্তিক করা হয়েছে এবং ১৯৮৫ সনে সরকার ১০% কোটা গেজেটেড লেভেলের জন্যে এবং ১৫% নন-গেজেটেড নারীদের জন্যে সংরক্ষণের বিধান করে । এই কোটা স্বায়ত্তশাসিত প্রতিষ্ঠান এবং ব্যাংকিং সেক্টরেও নারীদের জন্যে সংরক্ষণের বিধান রয়েছে।তবে ইতিপূর্বে ১০% মুক্তিযুদ্ধের জন্যে জারিকৃত কোটা প্রত্যাহার করা হয়েছেএবং ০৪% না হলে কোন ক্ষেত্রেই কোটা কাযকরি হবে না। এবং এই কোটা পদ্ধতি নারীদেরকে শ্রমবাজারে প্রবেশের উৎসাহ দেবে বলে ধারণা করা হয়। যেমন কোটা বিসিএস(শ্রমবাজরে) নারী অংশগ্রহণ বাড়িয়েছে,

Dhaka University Institutional Repository



মেধা=৩১%/৪৪%
নারী কোটা=৫৭%/৩৪%
অন্যান্য=১২%/২২%
(Sourse: Participation Of Women in Public Sector Increased -A Project Of The Ministry Of Women and Children Affairs Plage-2000).

কোটা পদ্ধতিতে নারীর অংশগ্রহণ সম্পর্কে বলতে গেলে বলা যায় যে, ১৯৮২ সনের পূর্বে সরকারী চাকুরীতে আবেদন কারীদের মধ্যে নারী প্রার্থীর সংখ্যা খুবই কম ছিল।তবে ৭তম ও ৮তম বিসিএস পরীক্ষায় ১০০%কোটা পূরণ করা হয়েছিল।কিন্তু পরবর্তীতে তা কমে যেতে থাকে। তবে ১৭তম বিসিএ পরীক্ষায় ৯৯% । ১৯তম পরীক্ষায় ৮৮-১০০% । ২০তম থেকে২২তম বিসিএ পরীক্ষায়ও এর মাত্রা ৮০-৯৯% ছিল। এতে বুঝা যায় যে চাকুরীর ক্ষেত্রে নারীরা নিজেদের পছন্দ মত চাকুরী লাভের ক্ষেত্রে খুব বেশীমাত্রা উৎসাহী। বিসিএস পরীক্ষায় নারীর অংশগ্রহণের মাত্রিক বিষয়টি আমরা একটি গ্রাফের সাহায্যে দেখাতে পারি,



এক্ষেত্রে বলা প্রয়োজন প্লাজের এক গবেষণায় দেখা গেছে যে, ১৩তম ও ১৫তম বিসিএসে বিভিন্ন ক্যাডারে(কৃষি, ডেন্টাল, ফিসারিজ) নারী কোটা পূরণ হয়নি এবং তাদের অধিকাংশই শহুরে নারী। এবং গ্রামীণ নারীদের সংখ্যা প্রান্তিক পর্যায়ে। এর কারণ হিসেবে তারা দেখিয়েছেন, টেকনিক্যাল ক্যাডারে নারী প্রার্থীর স্বল্পতা, এই

Dhaka University Institutional Repository

পরীক্ষায় নারী প্রার্থীর অনুপস্থিতি, জেলা কোটা ও সংরক্ষিত কোটা পূরণে সৃষ্ট জটিলতা ইত্যাদি। তারা দেখিয়েছে যে,কোটা পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের চেয়ে মেধা ভিত্তিতে নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের পারফরমেন্স লেভেল ৯% বেশী। যা কী-না, সাধারণ ক্যাডারে নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের পারফরমেন্স লেভেল ৮২% ।অন্যদিকে কোটায় নিয়োগ প্রাপ্তদের এই হার ৭২% ।প্রফেশনাল ও টেকনিক্যাল ক্যাডারে মেধাভিত্তিক নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের পারফরমেন্স লেভেল৭৩% এবং কোটায় নিয়োগ প্রাপ্ত কর্মকর্তাদের এই হার ৬৬% । ব্যাংকিং সেক্টরে মেধা ভিত্তিক ও কোটা পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রাপ্তদের পারফরমেন্স লেভেল যথাক্রমে ৭৬% ও ৬৬% । অন্যদিকে সরকারী এই কোটা সকল আয় গোষ্টীর নারীদের জন্যে সমভাবে প্রযোজ্য হলেও নিম্ন আয় গোষ্টীর নারীদের অংশগ্রহণে মাত্রা ও খুব বেশী নয়। তারা এখনও তাদের জন্যে নির্ধারিত কোটা পূরণ করতে পারেনি। এখানে উদাহরণ স্বরূপ ঃ প্রাথমিক শিক্ষক নিয়োগের কথা বলা যায়। এখানে দেখা যাচ্ছে যে, ১৯৯৬-৯৮ পর্যন্ত সময়ে মধ্যে, ১০০% কোটা থেকে মাত্র ১৯৯৬সনে ২০% ,১৯৯৭সনে ২০ থেকে একটু বেশী, ১৯৯৮সনে প্রায়৩০% কোটার ভিত্তিতে নারীরা নিয়োগ পেয়েছেন।

৩.১১ কোটা পদ্ধতির যৌক্তিকতা ঃ বাংলাদেশে চাকুরীতে নিয়োগের ক্ষেত্রে কোটা পদ্ধতি একটি গুরুত্বপর্ণ বিষয়। আর এই পদ্ধতির প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে প্লাজ যে সমস্ত যৌক্তিকতা উপস্থাপন করেছে আমরা তার সাথে একতা প্রকাশ করছি। আর তা হচ্ছে,

(1) Increase and ensure Women's participation in public sector.

(2) Quata system ensures women participation in the competitive job market.

(3) The existing quata policy for women should be continued till gender equality achieved in the public sector.

(4) Quata system contributes to the effort of decreasing gender gap in education and employment.

(5) It also facilitates the process of empowerment of women and ensures gender equality. 9

বাংলাদেশ সংবিধানে কোটা পদ্ধতি সম্পর্কে যে সমস্ত অধ্যাদেশ রয়েছে তা নিম্নরূপে উপস্থাপন করা হলো,

৩.১২ শ্রমবাজারে নারীর অংশগ্রহণের পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা ঃ আলোচ্য গবেষণায় শ্রমবাজারে অ-প্রাতিষ্ঠানিক খাতে বিভিন্ন পেশায় নিয়োজিত শহুরে ও গ্রামীণ নিম্ন আয় গোষ্টীর ৩৫০জন নারীর মধ্যে জড়িপ করে দেখানো হয়েছে , আদৌ তাদের শ্রমবাজারে প্রবেশের প্রয়োজন ছিল কী-না? তাদের শ্রমবাজারে প্রবেশের ফলে

Dhaka University Institutional Repository

সামগ্রীক ভাবে তাদের পারিপার্শ্বিক অবস্থানের কী ধরণের পরিবর্তন ঘটেছে? এবং ইত্যাদি বিষয় সমূহের ওপর জড়িপ করে Cross-Tabulation করা হয়েছে।

কর্মসংস্থানে অংশগ্রহণ বনাম পারিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা (৩৫০জননিম্ন আয় গোষ্ঠীর শ্রমজীবী সাক্ষাৎকার) ঃ

অর্থনৈতিক সচ্ছলতার অভাব	৩০০	৩০	২০
শহরের জীবনের প্রতি আকর্ষণ	৩০	২৫০	৭০
পারিবারিক নির্যাতন	৫০	২০০	১০০
সন্তানের ভবিষ্যত চিন্তা করে	২০০	১০০	৫০
সামাজিক মর্যাদা লাভের আশায়	১০০	১০০	১৫০
অন্য কারো দ্বারা উৎসাহিত হয়ে	২০০	১০০	৫০
অন্যান্য কারণ	৩০	-	-

সারণী-১

ছকের বিশ্লেষণঃ জড়িপে দেখা গেছে যে, একজন একাধিক প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন এবং তাদের কথামত বাংলাদেশের নারীদের অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতার অভাবেই যে কর্ম ক্ষেত্রে প্রবেশের প্রধান কারণ তা স্পষ্টত হয়ে উঠেছে। তাছাড়া অনেকেই শহরের জীবনের প্রতি আকর্ষণে, পারিবারিক নির্যাতন সহ্য করতে না পেরে, সন্তানের ভবিষ্যৎ চিন্তা করে সামাজিক মর্যাদা লাভের আশায়, অন্য কারো দ্বারা উৎসাহিত হয়ে, কিংবা অন্য কোন না কোন কারণে কর্ম ক্ষেত্রে প্রবেশ করতে দেখা গেছে।

বিয়োজন ঃ গবেষণায় দেখা যেছে যে, যদিও শহরের জীবনের প্রতি আকর্ষণে, পারিবারিক নির্যাতন সহ্য করতে না পেরে, সন্তানের ভবিষ্যৎ চিন্তা করে, সামাজিক মর্যাদা লাভের আশায়, অন্য কারো দ্বারা উৎসাহিত হয়ে, কিংবা অন্য কোন না কোন কারণে কর্ম ক্ষেত্রে প্রবেশ করলেও অন্যান্য কারণেও অনেকে শ্রমবাজারে প্রবেশ করেছেন যা তারা নিজেরা সঠিকভাবে উপলব্ধি করতে পারেননি।

Dhaka University Institutional Repository

৩.১৩ (ক) শ্রমবাজারে নারীর অংশ গ্রহণের পরিপ্রেক্ষিত, বাস্তবতা (৩৫০ জন নিম্ন আয় গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার) ঃ

শ্রমবাজারে প্রবেশের পর এ সমস্ত নারীদের পারিপার্শিক বাস্তবতা কেমন যাচ্ছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
তুলনামূলক ভাবে পূর্বের তুলনায় অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতা বৃদ্ধি পেয়েছে	২৫০	৯৫	৫
পূর্বের তুলনা পারিবারিক শান্তি অনেকাংশে বৃদ্ধি পেয়েছে	১৫০	১০৫	৯৫
নারী নির্যাতন পূর্বের তুলনা হ্রাস পেয়েছে	২০০	১০০	৫০
পূর্বের তুলনা পরিবারে সিদ্ধান্ত গ্রহণের মাত্রা প বৃদ্ধি পেয়েছে	২০০	১০০	৫০
রাজনৈতিক সচেতনতা বেড়েছে	৩০০	৪০	১০
পরিকল্পিত পরিবার গঠনে উৎসাহিত বেড়েছে	১০০	১০০	১৫০
নারী শিক্ষায় প্রসারতা ঘটেছে	১৫০	১৫০	৫০
অন্যান্য			

সারণী-২

ছকের বিশ্লেষণ ঃ জরিপে শ্রমজীবী নারীদের শ্রমবাজারে প্রবেশের পর পারিপার্শিক বাস্তবতা কেমন যাচ্ছে তা নিয়ে গবেষণায় দেখা গেছে যে, অধিকাংশ শ্রমজীবী নারীরই পূর্বের তুলনায় অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতা অর্জন করেছেন। তাছাড়া তারা মনে করেন, কর্ম ক্ষেত্রে প্রবেশের জন্য তাদের পারিবারিক নির্যাতন হ্রাস পেয়েছে, পরিবারে তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধি পেয়েছে, শিক্ষার প্রসার ঘটেছে, রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধি পেয়েছে, পরিকল্পিত পরিবার গঠনে উৎসাহ বৃদ্ধিসহ পারিবারিক নির্যাতন পূর্বের তুলনায় বহুগুনে হ্রাস পেয়েছে।

বিয়োজন ঃ শ্রমবাজারে প্রবেশ করেই যে অধিকাংশ শ্রমজীবী নারীরাই পূর্বের তুলনায় অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতা অর্জন করেছেন কিংবা কর্ম ক্ষেত্রে প্রবেশের জন্যে তাদের পারিবারিক নির্যাতন হ্রাস পেয়েছে, পরিবারে তাদের সিদ্ধান্ত গ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধি পেয়েছে, শিক্ষার প্রসার ঘটেছে, রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধি পেয়েছে, পরিকল্পিত পরিবার গঠনে উৎসাহ বৃদ্ধিসহ পারিবারিক নির্যাতন পূর্বের তুলনায় বহুগুণে হ্রাস পেয়েছে একথাটি সবসময়ের জন্যে সঠিক নয় কেননা অনেকেই মনে করেন সময়ের সাথে সাথে তাদের চাহিদা বেড়ে যাওয়ায় ইচ্ছে করলেই অনেকে তাদের ব্যক্তিগত এসব সমস্যার সমাধানের মাত্রা নিরূপন করতে পারেননি।

সারকথা ঃ বাংলাদেশের শ্রমজীবী নারীর আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থান শ্রমবাজারে নারীর অংশ গ্রহণের পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা সম্পর্কের বিভিন্ন সারণী বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রাপ্ত বিয়োজনের ফলাফল থেকে দেখা যায়,

Dhaka University Institutional Repository

- অধিকাংশ নারীরাই [illegible] অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতার অভাবে কর্মজীবনে প্রবেশ করেছেন। অর্থাৎ অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতার সাথে কর্মজীবনে অনুপ্রবেশের যোগসূত্র প্রখর।

- পারিবারিক নির্যাতন, শহরের জীবনের প্রতি আগ্রহ, সন্তানের ভবিষ্যৎ, উন্নত জীবন গড়ার আশা, সামাজিক মর্যাদা লাভের কারণেই মূলত অধিকাংশ নারীরা কর্মজীবনে প্রবেশ করেছেন। তবে অধিকাংশ নারীরাই তাদের চাহিদার সঠিক মাত্রা নিরূপনে অক্ষমতা প্রকাশ করেছেন।

- নারী কর্মসংস্থান বৃদ্ধির সাথে নারীর রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধির নিবির সম্পর্ক রয়েছে।

- নারী কর্মসংস্থান বৃদ্ধির সাথে নারী শিক্ষার হার বৃদ্ধির প্রবণতা লক্ষ্যণীয়।

<u>তথ্য নির্দেশিকা ঃ</u>

(১) শ্রমিক,এস.এম.মোর্শেদ,পঞ্চমবর্ষ-তৃতীয়সংখ্যা, জুলাই-সেপ্টেম্বর,২০০২.

(২)জাতীয় নারী উন্নয়ন নীতি:মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রনালয়;গণপ্রজাতন্ত্রী বাংলাদেশ সরকার-১৯৯৭।

(৩) প্রাগুক্ত,১১।

(৪) প্রাগুক্ত,১২-১৯।

(৫) প্রাগুক্ত,১৯-২৫।

(৬)জাতীয় মহিলা সংস্থার উন্নয়ন পরিকল্পনায় মেন্যুফেস্টু থেকে গৃহীত।

(৭) শ্রমিক, পঞ্চম সংখ্যা ০জানু:-মার্চ; ২০০২:৩১।

(৮) প্লাজ প্রকল্পের একটি পলিসি রিসার্স প্রতিবেদনের সারমর্ম।

(৯) Participation Of Women in Public Sector Increased –A Project Of The Ministry Of Women and Chldren Affairs Plage-2000.

Dhaka University Institutional Repository

চতুর্থ অধ্যায়

Dhaka University Institutional Repository

শ্রম বাজারে নারীদের অংশ গ্রহণ ও রাজনৈতিক সচেতনতার স্বরূপঃ

Dhaka University Institutional Repository

শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সমাজে তাদের সামাজিক মর্যাদা বৃদ্ধি পেয়েছে। যেহেতু মানুষের behaviour এবং psychological aspects নিয়েই মানুষের voting behaviour গড়ে উঠে। তাই সামাজিক মর্যাদা সম্পন্ন শ্রমজীবী মানুষের behaviour এবং psychological aspects নিয়েই তাদের voting behaviour গড়ে উঠেছে। এখানে আমরা শ্রমবাজারে নারীদের রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধির মাত্রাটিকে তাদের voting behaviour এর আলোচনার মধ্যে সীমবদ্ধ রেখেছি। তাছাড়া মানুষ যত রকম রাজনৈতিক কর্মকান্ডে অংশ গ্রহণ করে থাকে voting behaviour হচ্ছে তারমধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ রাজনৈতিক সচেতনতার বহিঃপ্রকাশ মাধ্যম। সরাসরি রাষ্ট্রীয় ও স্থানীয় পর্যায়ে নিজেদের ভূমিকাকে কাজে লাগানোর ক্ষেত্রে voting activity খুবই প্রয়োজনীয় উপাদান এবং এই প্রক্রিয়াই মানুষ প্রতিনিধি নির্বাচন সহ রাষ্টীয়, জাতীয় এবং স্থানীয় যে কোন গুরুত্বপূর্ণ বিষয়ে ঐক্যমতে আসতে পারে বলে একে সর্বাপেক্ষা কার্যকরী নাগরিক দায়িত্ব ও কর্তব্য বলেও গণ্য করা হয়। আর শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক প্রতিক্রিয়া জানার জন্যে আমরা ভোট প্রদানের মাত্রাকে চলক ধরে নিম্নোক্ত বিষয়ের ওপর গুরুত্ব আরোপ করেছি,

১) শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান বনাম তাদের বয়স।
২) শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা।
৩) শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক প্রার্থী নির্বাচন বনাম রাজনৈতিক দল সম্পর্কে সচেতনতা।
৪) শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে তাদের মতামত।

৪.২৪ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায় অংশ গ্রহণঃ

বাংলাদেশের রাজনৈতিক প্রেক্ষাপটে রাষ্ট্রপ্রধানসহ প্রধান বিরোধী দলের নেতা মহিলা হওয়া সত্ত্বেও নির্বাচন প্রক্রিয়ায় নারী অংশ গ্রহণ তুলনামূলক ভাবে সীমিত। তবে দেশের মোট জনসংখ্যার অর্ধেক নারী এবং এই নারীরা নির্বাচন প্রক্রিয়ায় ভোট প্রাদানের ক্ষেত্রেও বিশেষভাবে সচেতন। তাছাড়া দেশের প্রায় ২১ মিলিয়ন শ্রমজীবী নারী রয়েছেন যা মোট জনসংখ্যার ৩৮.১ ভাগ (B.B.S labour force 1995-96) তারা তুলনামূলক ভাবে রাজনীতি সচেতন। আর চলমান গবেষণায় দেখানো হয়েছে যে, বাংলাদেশে পল্লী ও শহর অঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের মধ্যে, কোন শ্রেণীর নারীরা নির্বাচন প্রক্রিয়া সম্পর্কে বেশী সচেতন, তাদের অংশ গ্রহণের মাত্রা, তাদের অর্থনৈতিক অবস্থান, তারা কোনধরনের আয় গোষ্ঠীর অন্তর্গত প্রভৃতি বিষয় সমূহ। আর যে ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের ওপর জরিপ চালানো হয়েছে তারা পল্লী ও শহর অঞ্চলের সমান সংখ্যক অধিবাসী হলেও গবেষণার স্বার্থে উভয় অঞ্চলের নিম্ন আয় গোষ্ঠীর নারীদের ওপরই এখানে অধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়েছে।

৪.৩৪ জড়িপ ঃ

Dhaka University Institutional Repository

চলমান গবেষণায় শ্রমজীবী নারীদের রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের ফলে রাজনীতিতে কী ধরনের প্রক্রিয়ার সৃষ্টি হয়েছে তা বিষদভাবে পর্যবেক্ষণ করা হয়েছে। এখানে যে সমস্ত শ্রমজীবী নারীদের ওপর পর্যবেক্ষণ করা হয়েছে তাদের প্রত্যেকের বয়সই ১৮ বছরের বেশী। কেননা বাংলাদেশের সংবিধানে যে কোন সুস্থ স্বাভাবিক নারী পুরুষই ১৮ বছর বয়সে ভোটার হবার যোগ্যতা রাখে। শ্রমজীবী নারীদের রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের ফলে রাজনৈতিক প্রভাবের স্বরূপ কেমন সে সম্পর্কে গুরুত্ব আরোপ করতে গিয়ে নির্বাচন প্রক্রিয়ায় তাদের ভোট প্রদানের মাত্রাকে চলক হিসেবে বিবেচনা করা হয়েছে। এখানে Random samplign এর সাহায্যে Sample নেয়া হয়েছে। আমরা ধারনা করছি চলমান গবেষণায় শ্রমজীবী নারীদের ক্ষেত্রেও তা সমভাবে প্রযোজ্য। এখানে ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের যেভাবে বিন্যস্ত করা হয়েছে তা হচ্ছে-

মোট শ্রমজীবী নারীর সংখ্যা	গ্রামাঞ্চলে শ্রমজীবী নারী	শহরের শ্রমজীবী নারী	উচ্চ আয়ের শ্রমজীবী নারী	মধ্যম আয়ের শ্রমজীবী নারী	নিম্ন আয়ের শ্রমজীবী নারী
৩৫০	৭০	৭০	৭০	৭০	৭০

৪.৪৪ সীমাবদ্ধতা ঃ

চলমান গবেষণা পরিচালনার ক্ষেত্রে এখানে যে সমস্ত সীমাবদ্ধতার সম্মুখীন হতে হয়েছে তা হচ্ছে-

১। শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায় প্রভাব এ সম্পর্কে আরো সঠিক তথ্য জানতে হলে জাতীয় নির্বাচন অনুষ্ঠানের দিন জড়িপ করা গেলে হয়তো আরো সঠিক তথ্য পাওয়া যেত। কেননা অনেকে হয়ত ভোট প্রদান প্রক্রিয়ায় অংশ গ্রহণ না করেই তাদের প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে এ সম্পর্কে অনুমান নির্ভর একটা সিদ্ধান্ত দিয়ে দিতে পারেন।

২। যদিও Random sapling এর সাহায্যে Sample নেয়া হয়েছে তবু প্রতিটি জেলায় জেলায় যদি এ ধরনের জড়িপ চালানো যেত, তাহলে হয়তো আরো নির্ভূল সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যেত।

৩। গবেষণার সুবিধার্থে ৩৫০ জনের ওপর জড়িপ চালানো হয়েছে। যদি আরো বেশী শ্রমজীবী নারীদের ওপর জড়িপ চালানো যেত তবে হয়ত আরো বেশী তথ্য জানা যেত। কিন্তু একদিকে সময়ের স্বল্পতা অন্য দিকে শ্রমজীবী নারীদের ব্যস্ততার জন্যে তাদের সময় দানে অপারগতার জন্যে জড়িপের পরিধি ব্যাপক করা সম্ভব হয়নি।

Dhaka University Institutional Repository

৪.৫ঃ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান বনাম বয়স ঃ

চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের ওপর জড়িপ চালানো হয়েছে। এখানে আমরা শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান বনাম বয়সের আলোচনাটি দুই দিক থেকে বিশ্লেষণ করেছি-

১। গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা।

২। শ্রমজীবী নারীদের আয়ভিত্তিক শ্রেণীবিন্যস্ত প্রক্রিয়ায় ভোট প্রদানের মাত্রা।

৪.৬ ক-১ ঃ গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা ঃ

চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীকে প্রথমে দুই ভাবে দেখানো হয়েছে,

এক ঃ গ্রমাঞ্চলে শ্রমজীবী নারী।
দুই ঃ শহরাঞ্চলে শ্রমজীবী নারী।

চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীকে যে ভাবে শ্রেণী বিন্যস্ত করা হয়েছে তা নিম্নোক্ত ভাবে উপস্থাপন করা হলো ঃ

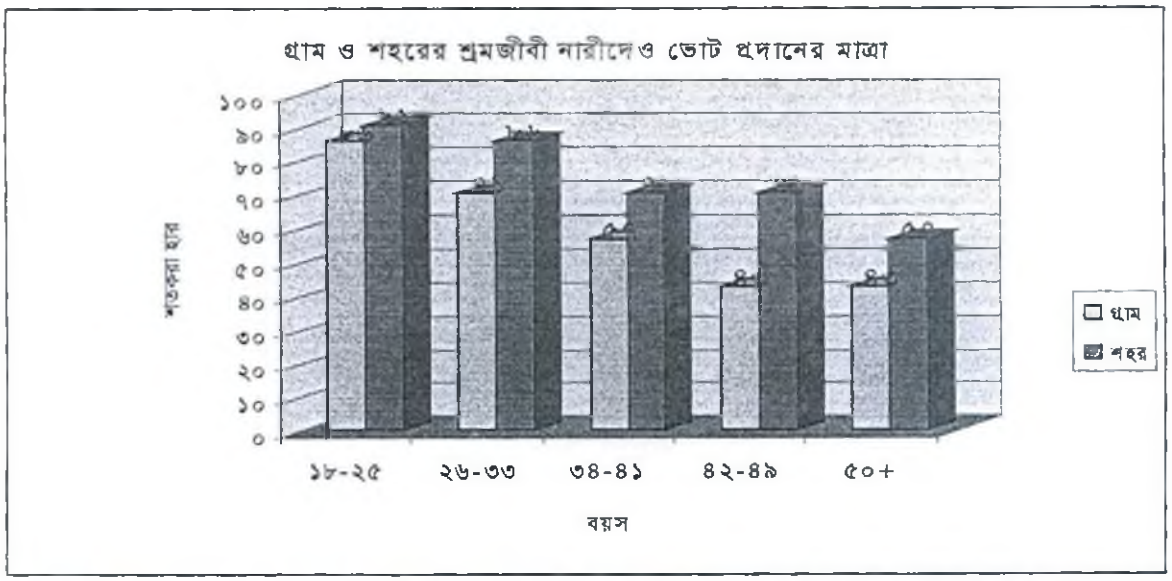
বসয় ভিত্তিক অবস্থান	গ্রামাঞ্চলে শ্রমজীবী নারী		%	শহরাঞ্চলে শ্রমজীবী নারী		%
১৮-২৫	৩০	প্রতিটি স্তরে ৩৫ জনের জড়িপ করা হয়েছে	৮৬% (প্রায়)	৩২	প্রতিটি স্তরে ৩৫ জনের জড়িপ করা হয়েছে	৯১% (প্রায়)
২৬-৩৩	২৫		৭১%(প্রায়)	৩০		৮৬% (প্রায়)
৩৪-৪১	২০		৫৭% (প্রায়)	২৫		৭১% (প্রায়)
৪২-৪৯	১৫		৪৩% (প্রায়)	২৫		৭১% (প্রায়)
৫০+	১৫		৪৩% (প্রায়)	২০		৫৭% (প্রায়)

সরনী-৩

প্রতিটি পর্যায়েই ৩৫০ জনের মধ্যে ১৭৫ জন অর্থাৎ সমসংখ্যক শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে। ১৭৫ জন নারীকে বয়সের ভিত্তিতে ৫টি রেঞ্জে দেখানো হয়েছে, যাদের বয়সের ব্যবধান ৭ বছর। প্রতিটি রেঞ্জে ৩৫ জন করে শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়েছে, যার মাধ্যমে দেখানো হয়েছে- নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রার ধরন কেমন অর্থাৎ রাজনীতিতে শ্রমজীবী নারীদের অংশ গ্রহণের মাত্রা কেমন তার ওপর ভিত্তি করেই তাদের রাজনৈতিক অবস্থান চিহ্নিত করা হয়েছে। এখানে দেখা গেছে যে, শহরাঞ্চলের চেয়ে গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা তুলনামূলক কিছুটা কম।

Dhaka University Institutional Repository

এর পক্ষে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হচ্ছে- শহরাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অংশ গ্রহণের মাত্রা বেশী। তাছাড়া উভয় ক্ষেত্রেই দেখা গেছে যে, বয়স বাড়ার সাথে সাথে ভোট প্রদানের মাত্রাও কমতে থাকে। এর থেকে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হলো- বাংলাদেশের রাজনীতিতে বয়স্ক ভোটারের অংশ গ্রহণের মাত্রা তুলনামূলকভাবে কম। আমাদের গবেষণার এই সিদ্ধান্ত বাংলাদেশের জাতীয় রাজনীতির ক্ষেত্রেও সমভাবে প্রযোজ্য। কেননা আমরা যাদের নিয়ে গবেষণা পরিচালনা করেছি তারা হচ্ছেন, বাংলাদেশের সকল শ্রেণী-গোষ্ঠীর শ্রম নারী। তবে উভয় অঙ্গনেই ভোট প্রদানের মাত্রিক বৈষম্য পরিলক্ষিত হলেও একটি বিষয় স্পষ্টতঃ যে, প্রত্যেককেই তাদের পারিবারিক ঐতিহ্যগত রাজনৈতিক দল নির্বাচন করেছেন। তাছাড়া আত্মীয়করনের বিষয়টিও রাজনীতির ক্ষেত্রে ব্যপকভাবে পরিলক্ষিত হয়েছে। নিম্নে আমরা গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের মাত্রার তুলনামূলকভাবে চিত্র দেখাতে পারি;



শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান বনাম বয়সের বিষয়টির বিশ্লেষণ করে আমরা একই ধরনের চিত্র পেয়েছি অর্থাৎ শহরাঞ্চলের চেয়ে গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা তুলনামূলক কিছুটা কম। এর পক্ষে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হচ্ছে-শহরাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অংশ গ্রহণের মাত্রা বেশী। তাছাড়া উভয় ক্ষেত্রেই দেখা গেছে যে, বয়স বাড়ার সাথে সাথে ভোট প্রদানের মাত্রাও কমতে থাকে। এর থেকে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হলো-বাংলাদেশের রাজনীতিতে বয়স্ক ভোটারের অংশ গ্রহণের মাত্রা তুলনামূলকভাবে কম। আমাদের গবেষণার এই সিদ্ধান্ত বাংলাদেশের জাতীয় রাজনীতির ক্ষেত্রেও সমভাবে প্রযোজ্য। কেননা আমরা যাদের নিয়ে গবেষণা পরিচালনা করেছি তারা হচ্ছেন, বাংলাদেশের সকল শ্রেণী-গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী। তবে উভয় অঙ্গনেই ভোট প্রদানের মাত্রিক বৈষম্য পরিলক্ষিত হলেও একটি বিষয় স্পষ্টত যে, প্রত্যেকেই তাদের পারিবারিক ঐতিহ্যগত রাজনৈতিক দল নির্বাচন

করেছেন। তাছাড়া আত্মীয়করনের বিষয়টিও রাজনীতির ক্ষেত্রে ব্যাপকভাবে পরিলক্ষিত হয়েছে। অর্থাৎ প্রার্থী যে দলেরই হোক না কেন, আর ভোটার যে দলেরই সমর্থক হোক, সে তার আত্মীয়কেই ভোট প্রদান করে থাকে।

Dhaka University Institutional Repository

৪.৭ ঃ শ্রমজীবী নারীদের আয়ভিত্তিক শ্রেণীবিন্যাস প্রক্রিয়ায় ভোট প্রদানের মাত্রা ঃ

চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীকে যে ভাবে আয় ভিত্তিক শ্রেণীবিন্যাস প্রক্রিয়ায় শ্রেণী বিন্যস্ত করা হয়েছে তা নিম্নোক্ত ভাবে উপস্থাপন করা হলো,

বয়সের শ্রেণী ব্যবধান		উচ্চ আয়গোষ্ঠীর শ্রমবীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা		মধ্যম আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা।		নিম্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা।	
১৮-২৫	এখানে ৩৫০ জন কে প্রথমে ৫টি রেঞ্জে ৭ বছরের শ্রেণী ব্যবধানে ভাগকরে ১১৬ জন করে নেয়া হয়েছে। পরে ১১৬ জন থেকে প্রতিটি স্তরে প্রায় ২৩ জনের সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে।	২২ জন	৯৬% (প্রায়)	২২ জন	৯৬% (প্রায়)	২০ জন	৮৭% (প্রায়)
২৬-৩৩		২০ জন	৮৭% (প্রায়)	২০ জন	৮৭% (প্রায়)	১৮ জন	৭৮% (প্রায়)
৩৪-৪১		১৮ জন	৭৮% (প্রায়)	১৮ জন	৭৮% (প্রায়)	১৬ জন	৭০% (প্রায়)
৪২-৪৯		১৮ জন	৭৮% (প্রায়)	১৬ জন	৭০% (প্রায়)	১৪ জন	৬১% (প্রায়)
৫০+		১৬ জন	৭০% (প্রায়)	১৫ জন	৬৫% (প্রায়)	১২ জন	৫২% (প্রায়)

সারনী-৪

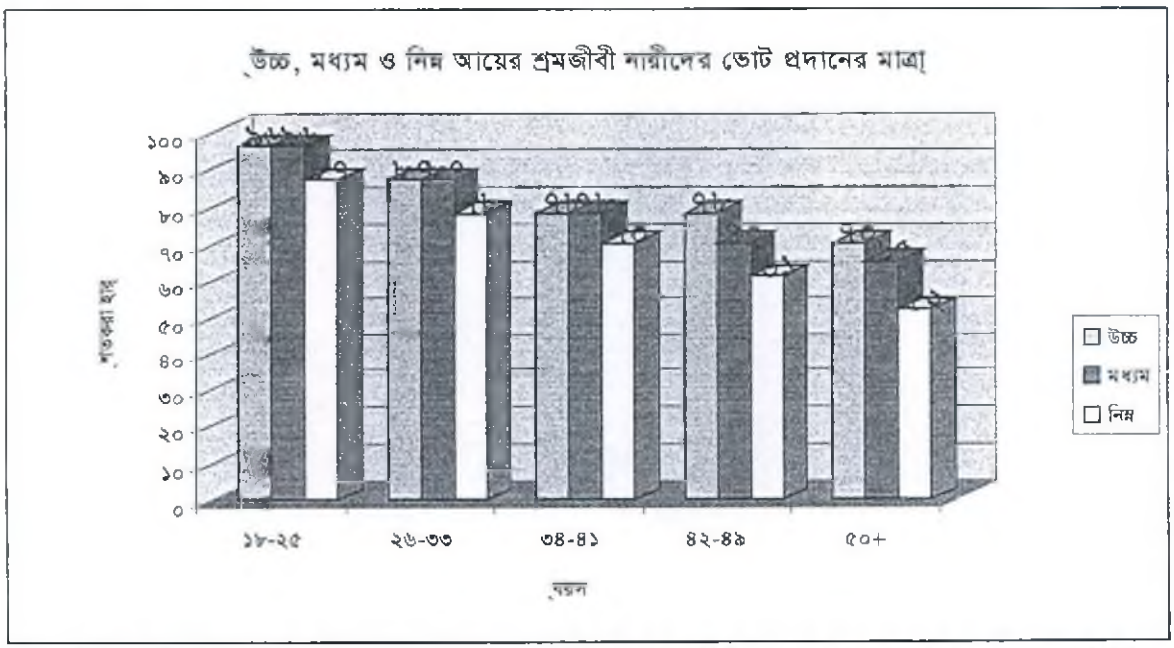
চলমান গবেষণায় ৩৫০ জনকে প্রথমে তিনদিক থেকে বিশ্লেষণ করা হয়েছে-

এক ঃ উচ্চ আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী
দুই ঃ মধ্যম আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী
তিন ঃ নিম্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী

Dhaka University Institutional Repository

এখানে বয়সের শ্রেণী ব্যবধান করে ৫টি রেঞ্জে ৭ বছরের শ্রেণী ব্যবধানে ভাগ করে প্রতিটি রেঞ্জে ১১৬ জন করে নেয়া হয়েছে। পরে ১১৬ জন থেকে প্রতিটি স্তরে প্রায় ২৩ জনের সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতেই আমরা বাংলাদেশের রাজনীতিতে নারী শ্রমিকদের রাজনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ সম্পর্কে অনুধাবন করতে পারি। এখানেও দেখা যাচ্ছে যে, তিন আয়গোষ্ঠীর নারীরাই বয়স বাড়ার সাথে সাথে রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের মাত্রা কমিয়ে দিয়েছে এবং এখানেও আত্মীয়করনের বিষয়টি প্রাধান্য পেয়েছে, যার জন্যে আমরা বলতে পারি এই বিষয়টি বাংলাদেশের রাজনৈতিক ব্যবস্থার একটি বিশেষ সাধারণ বৈশিষ্ট্য। এখানে গবেষণা করে দেখা গেছে যে, আয়গোষ্ঠীগত অবস্থানের মাত্রাগত পার্থক্য রয়েছে। কেননা বিভিন্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীদের সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে আমরা বাংলাদেশের রাজনীতিতে নারী শ্রমিকদের রাজনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ সম্পর্কে অনুধাবন করেছি তাতে দেখা গেছে, অপেক্ষাকৃত উচ্চ আয়গোষ্ঠীর নারীদের অংশ গ্রহণের মাত্রা তুলনামূলকভাবে বেশী। তারপর মধ্যম আয়গোষ্ঠীর শ্রেণীর শ্রমজীবী নারীর অবস্থান এবং সর্বশেষ নিম্ন আয়গোষ্ঠীর নারীর অবস্থান।

এই বিষয়টিও আমরা গ্রাফের সাহায্যে দেখাতে পারি,



এ পর্যায়ে আলোচনার ক্ষেত্রে আমরা বলতে পারি যে, বাংলাদেশের রাজনীতিতে নারীদের অংশ গ্রহণ বেড়েছে অর্থাৎ নারীদের রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধি পেয়েছে।

৪.৮ ঃ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা ঃ

শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিষয় সম্পর্কে জানার জন্যে প্রচলিত শিক্ষা ব্যবস্থাকে এখানে আমরা গবেষণার চলক

হিসেবে ব্যবহার করেছি। আর তা দুইদিক থেকে নিম্নক্রোভাবে বিশ্লেষণ করেছি,

Dhaka University Institutional Repository

১) গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ।

২) শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীগত অবস্থানের ভিত্তিতে শিক্ষাগত যোগ্যতার মাধ্যমে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ।

৪.৯ ঃ গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ ঃ

চলমান গবেষণায় গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার নিমোনাক্তভাবে উপস্থাপন করা হলোঃ

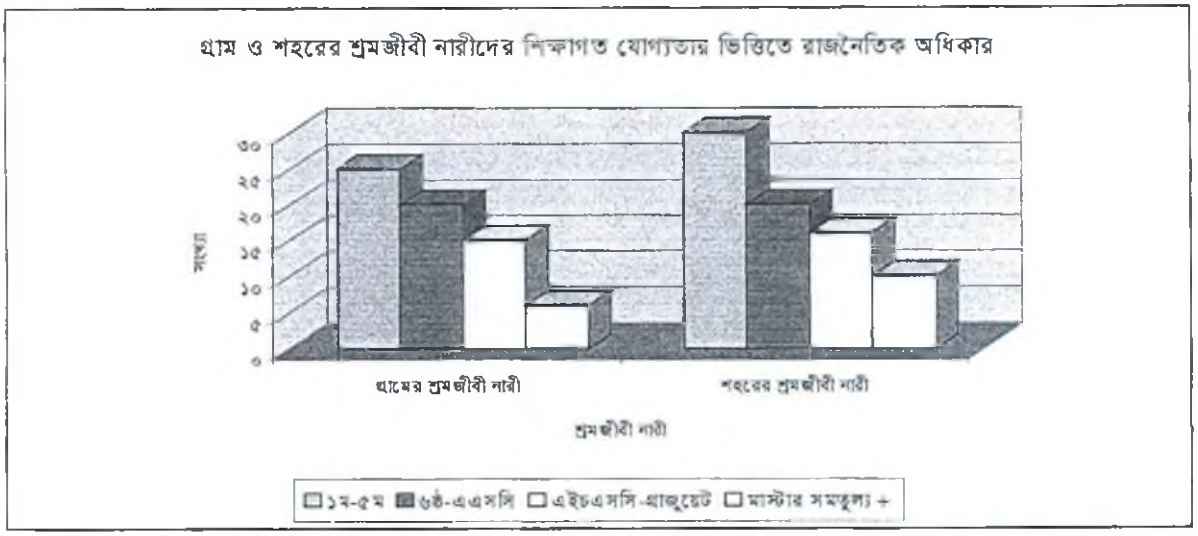
শিক্ষাগত যোগ্যতা		গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারী		শহরের শ্রমজীবী নারী	
প্রথম শ্রেণী- পঞ্চম শ্রেণী পর্যন্ত	৩৫০ জন কে প্রথমে ৫টি রেঞ্জে, দুইটি ক্ষেত্রে ১৭৫ জন করে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে। পরে প্রতিটি রেঞ্জে ৩৫ জন করে সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে।	২৫ জন	৭১ % প্রায়	৩০ জন	৮৬% প্রায়
ষষ্ঠ শ্রেণী- এসএসসি পর্যন্ত		২০ জন	৫৭ % প্রায়	২০ জন	৫৭% প্রায়
এইচএসসি- গ্রাজুয়েট পর্যন্ত		১৫ জন	৪৩ % প্রায়	১৬ জন	৪৬% প্রায়
মাস্টার সমতুল্য +		০৬ জন	১৭ % প্রায়	১০ জন	২৯% প্রায়

সারণী-৫

চলমান গবেষণায় এই পর্যায়ে প্রথমে সাক্ষাৎকার নেয়া ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীকে ৫টি রেঞ্জে, দুইটি ক্ষেত্রে এক. গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী দুই. শহরের শ্রমজীবী নারী এভাবে ভাগ করা হয়েছে। পরে ১৭৫ জন করে দুই ক্ষেত্রে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে এবং প্রতিটি রেঞ্জে ৩৫ জন করে শ্রেণীকরণকরা হয়েছে। শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিষয় সম্পর্কে তাদের মতামতের ভিত্তিতে আমরা বলতে পারি, শিক্ষাগত যোগ্যতা যে শ্রমজীবী নারীদের যত বেশী তাদের রাজনৈতিক সচেতনতাও তত বেশী। এখানে বলা প্রয়োজন যে, বাংলাদেশে কর্মরত নারীদের শিক্ষার মাত্রা

কম হওয়ায় আমরা বলতে পারি যে, বাংলাদেশের রাজনীতিতে সরকারী দল ও বিরোধী দলের নেতা মহিলা হওয়া সত্ত্বেও সার্বিক ভাবে নারীদের রাজনৈতিক সচেতনতা তুলনামূলক ভাবে কম। এখানে বলা দরকার চলমান গবেষণায় দেখা গেছে যে, শিক্ষার সাথে রাজনীতি সম্পৃক্ত। তাই বর্তমান সরকারের শিক্ষানীতির ব্যাপক সংস্কারের ফলে বাংলাদেশের রাজনীতিতে নারী শিক্ষার হার বৃদ্ধির সাথে সাথে নারীদের রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধি পাবে বলে আমরা আশা করছি। গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতার ভিত্তিতে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিষয়টি নিম্নোক্তভাবে একটি গ্রাফের সাহয্যে উপস্থাপন করা হলো-

Dhaka University Institutional Repository



৪.১০ ঃ শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীগত অবস্থানের ভিত্তিতে শিক্ষাগত যোগ্যতার মাধ্যমে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণ ঃ

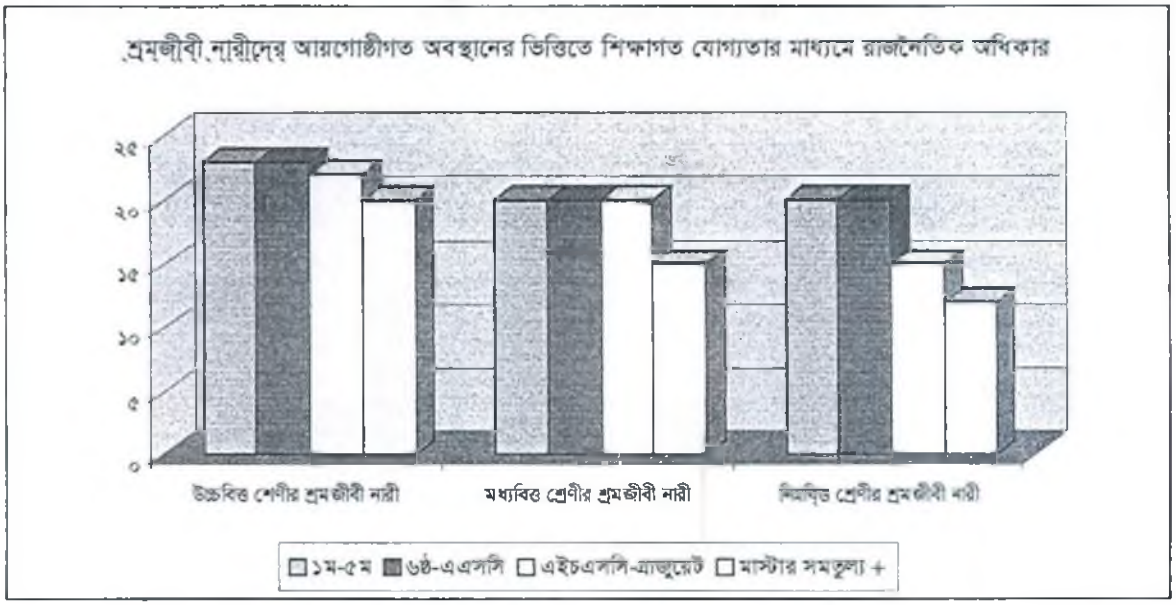
চলমান গবেষণায় শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীগত অবস্থানের ভিত্তিতে শিক্ষাগত যোগ্যতার মাধ্যমে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিষয়টি উপস্থাপন করা হলো ঃ

বয়সের শ্রেণী ব্যবধান		উচ্চবিত্ত শ্রেণীর শ্রমজীবী নারী		মধ্যবিত্ত শ্রেণীর শ্রমজীবী নারী		নিম্নবিত্ত শ্রেণীর শ্রমজীবী নারী	
১ম-৫ম শ্রেণী পর্যন্ত	৩৫০ জন কে প্রথমে ৫টি রেঞ্জে ৩টি ক্ষেত্রে ১১৬ (প্রায়) জন করে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে। পরে প্রতিটি রেঞ্জে ২৩ জন করে সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে।	২৩ জন	১০০%	২০ জন	৮৭% প্রায়	২০ জন	৮৭% প্রায়
৬ষ্ঠ-এএসসি পর্যন্ত		২৩ জন	১০০%	২০ জন	৮৭% প্রায়	২০ জন	৮৭% প্রায়
এইচএসসি-গ্রাজুয়েট পর্যন্ত		২২ জন	৯৬% প্রায়	২০ জন	৮৭% প্রায়	১৫ জন	৬৫% প্রায়
মাস্টার্স সমতুল্য +		২০ জন	৮৭% প্রায়	১৫ জন	৬৫% প্রায়	১২ জন	৫২% প্রায়

সরণী-৬

Dhaka University Institutional Repository

শ্রমজীবী নারীদের আয়গোষ্ঠীতে অবস্থানের ভিত্তিতে শিক্ষাগত যোগ্যতার মাধ্যমে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিশ্লেষণের বিষয়টি গ্রাফের সাহায্যে তুলনামূলক বিশ্লেষণ করা যেতে পারে,



এখানে একটি বিষয় স্পষ্ট যে, গ্রাম কিংবা শহরের শ্রমজীবী নারীদের ক্ষেত্রে শিক্ষাগত যোগ্যতা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এই শিক্ষাগত যোগ্যতার ওপর ভিত্তি করেই আমরা বলতে পারি শ্রমজীবী নারীদের ব্যক্তিগত উপার্জনের প্রকৃত স্বরূপ কেমন এবং তাদের রাজনৈতিক সচেতনতার স্বরূপও বা কী প্রকৃতির। গবেষণায় দেখা যাচ্ছে যে, শিক্ষাগত যোগ্যতা যাদের বেশী তাদের আয়ও বেশী এবং বাংলাদেশের রাজনীতিতে তাদেরই রাজনৈতিক সচেতনতা তুলনামূলক ভাবে বেশী। তাছাড়া গবেষণায় একটি বিষয় স্পষ্টতঃ যে বাংলাদেশের গ্রাম এবং শহর উভয় অঞ্চলেই শিক্ষাব্যবস্থায় নারীদের উচ্চ শিক্ষার হার খুবই কম। যার জন্যে রাজনীতিতেও সকল শ্রেণীর নারীর অংশ গ্রহণ কম। অর্থাৎ তাদের রাজনৈতিক সচেতনতার পরিমান খুব উন্নত নয়। বর্তমানে সময়ে শিক্ষাব্যবস্থা উন্নয়নের সাথে সাথে নারীরা তাদের অধিকার আদায়ের ক্ষেত্রে সচেষ্ট হচ্ছেন। তারা যোগ দিয়েছেন ট্রেড ইউনিয়নে। এভাবে ব্যক্তি, সমাজ ও রাষ্ট্র এগুতে থাকলে এবং বাংলাদেশের সকল নরীরাই আইএলও-র নীতি মেনে নিয়ে ৮ ঘন্টা বিনোদন, ৮ ঘন্টা পরিশ্রম লাভের সুযোগ পেলে তারা উন্নত সমাজ গঠনে সহায়তা করবে।

৪.১১ ঃ শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচন বনাম রাজনৈতিক দল সম্পর্কে সচেতনতা ঃ

রাজনৈতিক দল ব্যবস্থায় নির্বাচনীয় প্রক্রিয়ায় ভোটদানের মাধ্যমে প্রার্থী নির্বাচন করেই মানুষ তাদের গণতান্ত্রিক চিন্তা-চেতনার বিকাশ ঘটায়। নিম্নে বাংলাদেশের গ্রাম ও শহরের অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে বিভিন্ন আয়গোষ্ঠী শ্রমজীবী

নারীদের রাজনৈতিক দলব্যবস্থায় প্রার্থী নির্বাচনের মাধ্যমে তাদের রাজনৈতিক সচেতনতা সম্পর্কে আলোচনা করা হলো,

Dhaka University Institutional Repository

রাজনৈতিক দলের সাথে শ্রমজীবী নারীদের সম্পর্ক	শ্রমজীবী নারীদের আবাসন ও রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের স্বরূপ							
ক. সরাসরি অংশ গ্রহণ	৩৫০ জনের মধ্যে দুইটি স্তরে ১৭৫ জন করে নারীদের সাক্ষাৎকার নেয়া হয়েছে, পরে প্রতিটি রেঞ্জে ৫৮ (প্রায়) জন করে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে।	গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারী				শহরের শ্রমজীবী নারী			
খ. সাপোর্ট করা-		হ্যাঁ		না		হ্যাঁ		না	
গ. বুঝি না		৬ জন	১০% প্রায়	৫২ জন	৯০ জন	০ জন	০%	৫৮ জন	১০০ %
		৫০ জন	৮৬% প্রায়	৮ জন	১৪% প্রায়	৫৮ জন	১০০% প্রায়	০ জন	০%
		৮ জন		১৪% প্রায়		৬ জন	১০% প্রায়		

সারনী-৭

চলমান গবেষণায় রাজনৈতিক দলের সাথে শ্রমজীবী নারীদের সম্পর্কের স্বরূপ জানার জন্যে আমরা প্রথমে অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীকে দুইটি স্তরে ১৭৫ জন করে শ্রেণীবিভাজন করেছি। পরে তাদের সাক্ষাৎকারের ভিত্তিতে প্রতিটি রেঞ্জে ৫৮ (প্রায়) জন করে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে এবং শ্রমজীবী নারীদের রাজনীতিতে অংশ গ্রহণের স্বরূপ জানার জন্যে তাদেরকে গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারী এবং শহরের শ্রমজীবী নারী হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে। শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচন বনাম রাজনৈতিক দল সম্পর্কে সচেতনতার বিষয়টি জানার জন্যে আমরা তাদেরকে যে সব প্রশ্ন করেছি তাহলো, তারা সরাসরি প্রার্থী কী-না, তারা কোন নির্দিষ্ট দলের সমর্থক কী-না, তার এ সম্পর্কে কিছু বুঝে নাকী বুঝে না ইত্যাদি বিষয় সমূহ। গবেষণা পর্যবেক্ষণের পর দেখা গেছে যে, গ্রামের শ্রমজীবীদের নির্বাচনে প্রার্থী হওয়ার ব্যাপারে আগ্রহ শহরের শ্রমজীবী নারীদের চেয়ে বেশী। অবশ্য সংবিধানের ৬ নং অধ্যাদেশ বলে গ্রাম সরকার গঠনের পর তাদের এই সুযোগ সৃষ্টি হয়েছে বলেআমরা এই ধারনা করেছি। আবার গ্রামের নারীদের চেয়ে শহরের শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক ক্ষেত্রে ভোট প্রদানের মাত্রা বেশী হওয়ায় আমরা ধরে নিয়েছি যে, তাদের রাজনৈতিক অংশ গ্রহণ বেশী। অর্থাৎ তারা রাজনীতিতে গ্রামের শ্রমজীবী নারীদের চেয়ে বেশী সচেতন। অবশ্য উভয়

অঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের মধ্যে খুব কম সংখ্যক নারীই আছে যারা বর্তমানে রাজনীতি সম্পর্কে কোন খোজখবর রাখেন না।

Dhaka University Institutional Repository

৪.১২ ঃ শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারণা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে তাদের মতামত ঃ

অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে শ্রমবাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে বাংলাদেশের রাজনীতিতে যে ইতিবাচক প্রভাব ফেলছে তা আর বলার অপেক্ষা রাখে না। তবু তৃতীয় বিশ্বের একটি দরিদ্র দেশ হিসেবে এখানে নির্বাচনের বৈধতা এখনও প্রশ্নের সম্মুখীন। এ সম্পর্কে শ্রমবাজারে কর্মরত নারীদের একটি অভিমত উপস্থাপন করা হলো ঃ

শ্রমজীবী নারীদের নির্বাচনের বৈধতা সম্পর্কে ধারণা	গ্রামের শ্রমজীবী নারী						শহরের শ্রমজীবী নারী					
	উচ্চ আয়-গোষ্ঠী		মধ্যম আয় গোষ্ঠী		নিম্ন আয় গোষ্ঠী		উচ্চ আয়-গোষ্ঠী		মধ্যম আয় গোষ্ঠী		নিম্ন আয় গোষ্ঠী	
স্বাভাবিক নির্বাচনী ব্যবস্থা	হ্যাঁ ২৫ জন	না ২০ জন	হ্যাঁ ২০ জন	না ১৫ জন	হ্যাঁ ৩৫ জন	না ১২ জন	হ্যাঁ ২৫ জন	না ২৮ জন	হ্যাঁ ২৫ জন	না ২০ জন	হ্যাঁ ৩০ জন	না ১৫ জন
% (প্রায়)	৪৩	৩৪	৩৪	২৬	৬০	২১	৪৩	৪৮	৪৩	৩৪	৫২	২৬
ত্রুটিপূর্ণ নির্বাচনী ব্যবস্থা	১৫ জন	১২ জন	১০ জন	০৮ জন	০৭ জন	০৬ জন	২৫ জন	২০ জন	১৫ জন	১৫ জন	১২ জন	১০ জন
% (প্রায়)	২৬	২১	১৭	১৪	১২	১০	৪৩	৩৪	২৬	২৬	২১	১৭
বুঝি না	২০ জন	২৬ জন	১৮ জন	৩০ জন	১৫ জন	৩৫ জন	২২ জন	২০ জন	২২ জন	৩৮ জন	১০ জন	৪৫ জন
% (প্রায়)	৩৪	৪৫	৩১	৫২	২৬	৬০	৩৮	৩৪	৩৪	৬৬	১৭	৭৮

সারণী-৮

চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদেরকে প্রথমে দুই শ্রেণীতে- গ্রামের শ্রমজীবীনারী ও শহরের শ্রমজীবী নারী এবং পরে আয়গোষ্ঠীগত শ্রেণী বিন্যাসের ভিত্তিতে বিভক্ত করা হয়েছে। এখানে দেখা যাচ্ছে যে, গ্রামের শ্রমজীবী নারীদের চেয়ে শহরের শ্রমজীবী নারীরা নির্বাচনের ক্ষেত্রে রাজনৈতিক বৈধতা সম্পর্কে তুলনামূলকভাবে বেশী সচেতন। তাছাড়া গবেষণা পর্যবেক্ষণে দেখা গেছে যে, বাংলাদেশের অধিকাংশ নারীরাই রাজনৈতিক ক্ষেত্রে নির্বাচনী বৈধতা সম্পর্কে যথাযথভাবে অবিহিত নন। যার জন্যে দেখা যেছে যে, ত্রুটিপূর্ণ বির্নাচন প্রক্রিয়া সম্পর্কে অধিকাংশ শ্রমজীবী নারীরাই না জানার কারণে অজ্ঞতার পরিচয় দিয়েছেন।

Dhaka University Institutional Repository

* এখানে দেখা গেছে যে, রাজনীতিতে নারীদের অংশ গ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধি পেলেও শহরাঞ্চলের চেয়ে গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা তুলনামূলক কিছুটা কম। এর পক্ষে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হচ্ছে-শহরাঞ্চলের শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অংশ গ্রহণের মাত্রা বেশী। তাছাড়া উভয় ক্ষেত্রেই দেখা যেছে যে, বয়স বাড়ার সাথে সাথে ভোট প্রদানের মাত্রাও কমতে থাকে। এর থেকে আমরা যে যুক্তি ভিত্তিক সিদ্ধান্ত নিতে পারি তা হলো বাংলাদেশের রাজনীতিতে বয়স্ক ভোটারের অংশ গ্রহণের মাত্রা তুলনামূলকভাবে কম। আমাদের গবেষণার এই সিদ্ধান্ত বাংলাদেশের জাতীয় রাজনীতির ক্ষেত্রেও সমভাবে প্রযোজ্য। কেননা আমরা যাদের নিয়ে গবেষণা পরিচালনা করেছি তার হচ্ছেন, বাংলাদেশের সকল শ্রেণী-গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী।

* তবে উভয় অঙ্গনেই ভোট প্রদানের মাত্রিক বৈষম্য পরিলক্ষিত হলেও একটি বিষয় স্পষ্টত যে, প্রত্যেকেই তাদের পারিবারিক এতিহ্যগতভাবে রাজনৈতিক দল নির্বাচন করেছেন। তাছাড়া আত্মীয়করনের বিষয়টিও রাজনীতির ক্ষেত্রে ব্যাপকভাবে পরিলক্ষিত হয়েছে।

* এখানে দেখা গেছে যে, রাজনীতিতে নারীদের অংশ গ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধি পেলেও এই বৃদ্ধির হার সকল আয়গোষ্ঠীর নারীদের ক্ষেত্রে সমান নয়। কেননা উচ্চ আয়গোষ্ঠীর নারীরা রাজনীতিতে অধিক বেশী সচেতন।

* গ্রাম ও শহরের শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা ও আয়ের ভিত্তিতে রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতার বিষয়টি উপস্থাপন করে দেখা গেছে, যে সমস্ত নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা বেশী ও আয়ের পরিমান বেশী ও আয়ের পরিমান বেশী আর তারা রাজনৈতিকভাবেও তত বেশী সচেতন।

* চলমান গবেষণায় প্রতিয়মান হয়েছে যে, শ্রমবাজারে কর্মরত নারীরা রাজনৈতিক প্রক্রিয়ায় নির্বাচনীয় বৈধতা সম্পর্কে সচেতন নন। তবে শ্রমবাজারে কর্মরত নারীদের মধ্যে রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধির সাথে সাথে প্রক্রিয়ায় ত্রুটি সম্পর্কে তাদের সচেতনতা বৃদ্ধি পাচ্ছে।

Dhaka University Institutional Repository

পঞ্চম অধ্যায়

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশের শ্রমআইনঃ শ্রমবাজারে অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদন খাতে শ্রমজীবী নারীদের ক্ষেত্রে আইনের যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা ঃ

৫.১ প্রারম্ভিকা ঃ

Dhaka University Institutional Repository

প্রতিযোগিতামূলক বিশ্বে সাম্প্রতিক সময়ে উৎপাদন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। আর উৎপাদন বৃদ্ধির লক্ষ্যে রাষ্ট্রীয় ভাবে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক নিয়ন্ত্রনের জন্য যে বিধি বিধান বা প্রথার প্রচলন রয়েছে তার নামই হচ্ছে শ্রম আইন। এই আইনের মূখ্য উদ্দেশ্য হচ্ছে উৎপাদন খাতে উৎপাদন বৃদ্ধির লক্ষ্যে শ্রমিক-মালিক সু-সম্পর্ক বজায় রাখা। সব যুগেই উৎপাদন বৃদ্ধির ক্ষেত্রে, ব্যবসা-বাণিজ্য কিংবা শিল্প কারখানা পরিচালনার ক্ষেত্রে শ্রমিক ও মালিক সম্পর্ক ছিল বিরোধপূর্ণ। আর পূর্বে স্বার্থের দ্বন্দ্বে এই বিরোধ চরমে উঠলে তা প্রসমনের জন্যে কালা কানুন কিংবা কোন প্রথা ছিল না বরং তা আরো বেড়ে গিয়ে শ্রমিকের ওপর পাশবিক নির্যাতনের রূপ নিত। আর তাই নির্যাতনের স্বরূপ হিসাবে বেড়ে যেত তাদের প্রদেয় শ্রম ঘন্ট কিংবা অর্থ-দন্ড। শ্রমিকের এই অবস্থান থেকে উত্তরণের জন্য ১৮৮৬ সনের ১লা মে 'আমেরিকার শিকাগো শহরে আমেরিকা ফেডারেশন অব লেবার' এর সিদ্ধান্তনুসারে দৈনিক ০৮ ঘন্টা শ্রমিকের শ্রম ঘন্টা নির্ধারণের দাবী উঠে এবং এর কার্যকরিতার মধ্যদিয়ে শুরু হয় শ্রমিকদের অধিকার আদায়ের পালা। পরবর্তীতে ১৮০২ সনে ইংল্যান্ডে শ্রমিকদের জন্য শ্রম আইন প্রণীত হয় এবং এই আইনের মাধ্যমেই পরবর্তীতে পৃথিবীর সকল দেশে শ্রম আইন প্রবর্তন করার কার্যকরি পদক্ষেপ নেয়া হয়। এভাবে ১৯১৯ সনে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (আইএলও) বিশ্বব্যাপী আধুনিক শ্রম আইন প্রবর্তনের যাত্রা শুরু করে। বাংলাদেশে আইএলও এর সদস্য রাষ্ট্র হিসেবে এর ৩৩ টি কনভেনশনের প্রতি সমর্থন জ্ঞাপন করেছে। অবশ্য বাংলাদেশ শ্রম আইনের ধারাবহিকতা ব্রিটিশ শাসনামলের। এখানে দেখা যায় ১৮৮১ সনে "ভারতীয় কারখানা" আইন পাশ করা হয়েছিল। যাতে নারী শ্রমসীমা নির্ধারিত ছিল ১১ ঘন্টা। তাছাড়া প্রতিজন শ্রমজীবী নারীর জন্যেই সাপ্তাহিক একদিন সাপ্তাহিক ছুটির দিন ধার্য করা হয়েছিল। পরবর্তীতে ১৯১৯ সনে আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা আইএলও প্রতিষ্ঠার পর থেকে বিশ্বব্যাপী শ্রমজীবী মানুষের ভাগ্য উন্নয়নের ক্ষেত্রে শ্রম আইনের ব্যাপক উন্নয়ন ও প্রসার ঘটেছিল। বাংলাদেশ সরকার আইএলও এর যে সমস্ত কনভেনশনের প্রতি সমর্থন দিয়েছেন তার উল্লেখযোগ্য কিছু কনভেনশন নিম্নে তুলে ধরা হলো ঃ

আইএলও কনভেনশন ঃ

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থায় মোট ১৮১ টি কনভেনশনের মধ্যে বাংলাদেশ সরকার ৩২টি কনভেনশনের প্রতি অনুসমর্থন জানিয়েছে। নিম্নে এর কিছু উল্লেখযোগ্য ধারা উপস্থাপন করা হলো ঃ

কনভেনশন-১ ঃ

প্রস্তাবাবলী গ্রহণের তথ্য ওয়াশিংটন অধিবেশনের প্রথম আলোচ্য বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণান্তে এই প্রস্তাবাবলীকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপ প্রদানের সিদ্ধান্তক্রমে শিল্প প্রতিষ্ঠানের কার্যকাল কনভেনশন ১৯১৯ বলিয়া উল্লেখিত, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের বিধিমত উক্ত সংস্থায় সদস্যদের অনুসমর্থনের জন্য নিম্নবর্ণিত কনভেনশন গৃহীত হয়।

ধারা-১

১। এই কনভেনশনের জন্য "শিল্প প্রতিষ্ঠান" শব্দে অন্তভূক্ত হইবে বিশেষত ঃ-

Dhaka University Institutional Repository

ক) খনি, প্রস্তর খাদান এবং ভূগর্ভ হইতে খনিজ পদার্থ নিকর্ষণমূলক অন্যান্য কার্য

খ) জাহাজ নির্মান, বিদ্যুৎ বা অনুরূপ চালিকা শক্তি উৎপাদন, রূপান্তর ও পরিবহন সহ বিভিন্ন দ্রব্যাদি প্রস্তুত, পরিবর্তন, পরিশোধন, সংস্কার, অলংকরণ, প্রান্তি উৎকর্ষ বিধান, বিক্রয়োজযোগীকরণ, ভাঙ্গন বা যেখানে দ্রব্যাদির রূপান্তর করা হয় এমন শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহ।

গ) যে কোন ভবন, রেলওয়ে, ট্রাম লাইন, পোতাশ্রয়, ডক, জেটী, খাল অভ্যন্তরীন জলপথ রাস্তা,সুড়ঙ্গ পথ, পুল, উপত্যকার ওপর নির্মিত পথ বা রেলওয়ে পথ, পয়ঃপ্রণালী, নালা, কূপ, তার ও দুরালাপনী, বিদ্যুৎ, গ্যাস ও জল সরবরাহ বা অনুরূপ নির্মান, পূনর্নির্মান, সংরক্ষণ,সংস্কার, পরিবর্তন বা ভাঙ্গন এবং এতদসমূহের ভিত্তি প্রস্তর স্থাপন বা অনুরূপ কোন নির্মান কার্য।

ঘ) হস্তবাহিত পরিবহন ব্যতীত, সড়ক, রেলপথ, সমুদ্রপথ বা আভ্যন্তরীন জলপথে যাত্রী বা মালপত্র পরিবহন ডক, অবতরণস্থল, ঘাট বা পন্যগার মালপত্র পরিবহন সংক্রান্ত কার্য।

২। সমুদ্রপথ ও আভ্যন্তরীন জলপথে পরিবহন সংক্রান্ত বিধি সমুদ্র পথ ও আভ্যন্তরীন জলপথে নিয়োগ সংক্রান্ত বিশেষ সম্মেলনে নির্ধারিত হইবে।

৩। প্রত্যেক সদস্য দেশের যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ শিল্প প্রতিষ্ঠান হইতে বাণিজ্য ও কৃষির পার্থক্য নির্দেশ করিবে।

ধারা-২

এতদপর বর্ণিত বিধান ব্যতিরেকে একই পরিবারভূক্ত সদস্যরা যে প্রতিষ্টানে নিয়োজিত আছেন এমন প্রতিষ্ঠান ব্যতীত সরকারী বা বে-সরকারীভাবে শিল্প প্রতিষ্টানে বা উহার কোন শাখায় নিয়োজিত ব্যক্তিদের কর্যকাল দৈনিক ০৮ ঘন্টা এবং সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার অতিরিক্ত হইবে না।

ক) এই কনভেনশনের বিধিসমূহ তত্ত্বাবধান কার্যে বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষীয় পদে নিয়োজিত ব্যক্তি বা গোপনীয় দায়িত্ব সম্পাদনরত ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হইবে না।

খ) যেখানে আইন, প্রথা বা মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের মধ্যে সম্পাদিত চুক্তি অনুযায়ী, সপ্তাহের এক বা একাধিক দিবসে কার্যকাল ০৮ ঘন্টার কম হয় সেখানে যথোপযুক্ত সরকারী কর্তৃপক্ষের অনুমোদকক্রমে অথবা অনুরূপ সংগঠন বা প্রতিনিধিদের সম্মতিক্রমে সপ্তাহের অন্যান্য দিবসে কার্যকালের সীমা ০৮ ঘন্টার অধিক করা যাইবে এমন শর্ত যে, কোন ক্ষেত্রেই এই অনুচ্ছেদের বিধি অনুযায়ী দৈনিক কার্যকাল ০৮ ঘন্টার সীমার বাহিরে ০১ ঘন্টার বেশী বর্ধিত করা যাইবে না।

গ) যেখানে পালা অনুযায়ী লোক নিয়োগ করা হয়, সেখানে যে কোন দিবসে ০৮ ঘন্টার অধিক কাল এবং যে কোন সপ্তাহে ৪৮

ঘন্টার অধিককাল পর্যন্ত লোক নিয়োগ অনুমোদন যোগ্য হবে, যদি তিন সপ্তাহ বা কম সময়ের মধ্যে কার্যক্রমের গড় দৈনিক ০৮ ঘন্টা এবং সাপ্তাহিক ৪৮ ঘন্টার অধিক না হয়।

Dhaka University Institutional Repository

ধারা-৩

ধারা-২ এ নির্দেশিত কার্যকালের সীমা যা সম্ভাব্য দূর্ঘটনা বা যন্ত্রপাতি বা কারখানার জরুরী সংস্কার বা উৎপাদন প্রক্রিয়ার প্রয়োজনে বৃদ্ধি করা যাইতে পারে। কিন্তু শিল্পের সাধারণ কর্মতৎপরতায় গুরুতর বাধা এড়ানোর প্রয়োজন নেই উহা করা যাইতে পারে।

ধারা-৪

যে সব প্রক্রিয়ায় স্বভাবঃতই পালাক্রমে নিরবচ্ছিন্নভাবে কাজ চালু রাখতে হয়, সেই সব প্রক্রিয়ায় ধারা-২ এ নির্দেশিত কার্যকালের সীমা বৃদ্ধি করা যাইতে পারে এই শর্তে যে, গড় সাপ্তাহিক কার্যকাল ৫৬ ঘন্টার বেশী হইবে না। এই ধরনের কার্যকাল নিয়ন্ত্রণ বিধি কোন অবস্থাতেই জাতীয় আইনে শ্রমিকদের সাপ্তাহিক ছুটির পরিবর্তে প্রাপ্ত বিশ্রাম দিবস বিঘ্নিত করিতে পারিবে না।

ধারা-৫

১। যে সব ব্যতিক্রমী ক্ষেত্রে ধারা-২ এ নির্দেশিত বিধি কার্যকর করা যাইবে না বলিয়া বিবেচিত হয় কিন্তু শুধু সে সব ক্ষেত্রে, সরকার সেই ভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করিলে, শ্রমিক ও মালিক সংগঠনের মধ্যে দীর্ঘতর সময়ের জন্য দৈনিক কার্যকালের সীমা সম্পর্কিত চুক্তিকে বিধিগতবলবৎ প্রদান করা যাইতে পারে।

২। এই ধরনের কোন চুক্তি যত সপ্তাহ যাবৎ কার্যকর থাকে সেই সব সপ্তাহে গড়ে ৪৮ ঘন্টার অধিক হইবে না।

ধারা-৬

১। শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য সরকারী কর্তৃপক্ষের গ্রহীত নিয়মাবলীতে থাকিবে ঃ-

ক) প্রতিষ্ঠানের সাধারণ কার্যক্রমের নির্দেশিত সীমার বাহিরে প্রাথমিক বা পরিপূরক কার্য সম্পাদনের জন্য স্থায়ী ব্যতিক্রম সমূহ অথবা সবিরাম কার্য সম্পাদনকারী শ্রমিক শ্রেণীগুলির নির্দেশিত।

খ) প্রতিষ্ঠানগুলি যাহাতে ক্ষেত্র বিশেষ কাজের চাপের মোকাবেলা করিতে পারে তাহার জন্য ব্যতিক্রমী নির্দেশনা।

২। যদি মালিক ও শ্রমিক সংগঠন থাকে তবে সেই সব সংগঠনের সাথে আলোচনার পর এই নিয়মাবলী গৃহীত হইবে। এই নিয়মাবলীতে প্রতিক্ষেত্রে অতিরিক্ত সময়ের সর্বোচ্চ সীমা নির্দেশিত থাকবে এবং অতিরিক্ত সময়ের জন্য মজুরী সাধারণ মজুরীর ১১/৪ ভাগের কম হইবে না।

ধারা-৭

১। প্রত্যেক সরকার আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থাকে জানাইবে ঃ-

ক) ধারা ৪ এর আওতায় যে সব প্রক্রিয়াকে নিরবচ্ছিন্ন উৎপাদন প্রক্রিয়ার শ্রেণীভূক্ত করা হইয়াছে তাহার একটি তালিকা।

Dhaka University Institutional Repository

খ) ধারা ৫ এ উল্লেখিত চুক্তির কার্যকারিতা সম্বন্ধে তথ্য; এবং

গ) ধারা ৬ এর সহিত জড়িত এবং উহার বাস্তবায়ন সম্বন্ধে তথ্য।

ধারা-৮

১। এই কনভেনশন এর ধারা প্রয়োগ সহজ করার জন্য প্রত্যেক মালিককে ঃ-

ক) প্রতিষ্ঠানের প্রকাশ্য জায়গায় বা অন্য কোন উপযুক্ত স্থানে নোটিশ টানাইয়া বা সরকার অনুমোদিত অন্য কোন উপায়ে উহার দৈনন্দিন কার্য কখন শুরু হয় এবং কখন শেষ হয় এবং যে ক্ষেত্রে পালাক্রমে কারখানা চলে সে ক্ষেত্রে প্রত্যেক পালার সময়সূচী প্রচার করিতে হইবে। এই কার্যকাল কনভেনশনের বর্ণিত সীমা ছাড়াইয়া যাইবে না। এই বিজ্ঞপ্তির সময়সূচী সরকারের অনুমোদন ছাড়া পরিবর্তন করিবে না।

খ) কার্যকালের মধ্যে বিশ্রামের যে সময় দেওয়া হয় তাহা যে কার্যকালের অংশ হিসেবে গণ্য হয় না তাহা নোটিশ দিয়া জানাইবে।

গ) সব দেশেই ধারা ৩ ও ৬ অনুযায়ী অতিরিক্ত সময় কাজ করানো হইয়াছে সে সম্বন্ধে সরকার বিধিমত তথ্য সংরক্ষণ করিবে।

কনভেনশন-৪

মহিলাদের নৈশকালীন নিয়োগ সম্পর্কিত কনভেনশন ঃ

১৯১৯ সনে ২৯ অক্টোবর ওয়াশিংটনে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের সরকার কর্তৃক আহুত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থারসাধারণ অধিবেশনে তৃতীয় আলোচ্য বিষয়ের অংশ হিসাবে মহিলাদের নৈশকালীন নিয়োগ সম্পর্কিত নির্দিষ্ট প্রস্তাবাবলী গ্রহণের সিদ্ধান্তক্রমে এবং উক্ত প্রস্তাবাবলীকে একটি আন্ত র্জাতিক কনভেনশনের রূপ প্রদানের সিদ্ধান্তক্রমে মহিলাদের নৈশকালীন নিয়োগ কনভেনশন ১৯১৯ বলিয়া উল্লেখিত, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থায় বিধিমত উক্ত সংস্থার সদস্যদের অনুসমর্থনের জন্য নিম্নবর্ণিত কনভেনশন গৃহীত হয়।

ধারা-১

১। এই কনভেনশনের জন্য "শিল্প প্রতিষ্ঠান" শব্দে বিশেষত ঃ

ক) খনি, প্রস্তর খনি এবং ভূগর্ভ হইতে খনিজ পদার্থ নিকর্ষণমূলক অন্যান্য কার্য;

খ) জাহাজ নির্মাণ, বিদ্যুৎ বা অনুরূপ চালিকা শক্তি উৎপাদন রূপান্তর ও পরিবহনসহ বিভিন্ন দ্রব্যাদির প্রস্তুত, পরিবর্তন, পরিশোধন, সংস্কার, অলংকরণ, প্রান্তিক উৎকর্ষ বিধান, বিক্রয়োপযোগীকরণ, ভাঙ্গন বা সেখানে দ্রব্যাদির রূপান্তর করা হয়, এমন শিল্প সমূহ;

গ) যে কোন ভবন, রেলওয়ে, ট্রামওয়ে, পোতশ্রয় ডক, জেটী, খাল, অভ্যন্তরীণ জলপথ, রাস্তা সুরঙ্গপথ, পুল উপত্যকার ওপর নির্মিত রেলপত বা পথ, পয়ঃপ্রণালী নালা, কূপ, তার ও দুরালাপনী, বিদ্যুৎ গ্যাস ও পুল সরবরাহ বা অনুরূপ নির্মাণ

Dhaka University Institutional Repository

পুনর্নির্মাণ, সংরক্ষণ, পরিবর্তন বা ভাঙ্গন এবং এতৎসমূহের ভিত্তি বা অনুরূপ কোন নির্মাণ কার্য।

২। প্রত্যেক সদস্য দেশের যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ শিল্প প্রতিষ্ঠান হইতে বাণিজ্য ও কৃষ্টির পার্থক্য নির্দেশ করিবে।

ধারা-২

১। এই কনভেনশন প্রয়োগের জন্য 'রাত্রি' শব্দটি সন্ধ্যা ১০ ঘটিকা ও ভোর ৫ ঘটিকার মধ্যবর্তী সহ একাধিক্রমে কমপক্ষে ১২ ঘন্টা সময় বুঝায়।

২। যে সব দেশে শিল্প প্রতিষ্ঠানে মহিলাদের নৈশকালীন নিয়োগ সম্বন্ধে এখনও কোন সরকারী বিধান প্রযোজ্য নাই, সেই সব দেশে অস্থায়ীভাবে এবং সর্বাধিক ০৩ বৎসর কালের জন্য, সরকার সন্ধ্যা ১০ ঘটিকা ও ভোর ০৫ ঘটিকার মধ্যবর্তী বিরতিকালসহ মাত্র ১০ ঘন্টা সময়কে "রাত্রি" বলিয়া ঘোষণা দিতে পারে।

ধারা-৩

যে শিল্প প্রতিষ্ঠানে শুধুমাত্র একই পরিবারের সদস্যরা নিয়োজিত আছেন সেই শিল্প প্রতিষ্ঠান ছাড়া অন্য কোন সরকারী বা বেসরকারী শিল্প প্রতিষ্ঠান বা উহার কোন শাখায় বয়সের ভেদাভেদ নির্বিশেষে রাত্রিকালে মহিলাদের নিয়োগ করা যাইবে না।

ধারা-৪

ধারা-৩ এর প্রয়োগ হইবে না, যদি-

ক) জরুরী অবস্থায় কোন প্রতিষ্ঠানে এমন কার্যবিরতি ঘটে যাহার পূর্বাভাস পাওয়া অসম্ভব ছিল এবং যাহা পূনঃপৌনিক চরিত্রের নহে;

খ) যে সব ক্ষেত্রে উৎপাদন কার্যের সহিত এমন কাঁচা মালের ব্যবহার জড়িত যে কাঁচামাল ব্যবহার কালে ত্বরিত বিনষ্ট হইতে পারে, সে সব ক্ষেত্রে অনুরূপ দ্রব্যাদি নিশ্চিত ক্ষতির হাত হইতে রক্ষা করার জন্য নৈশকালীন কর্মতৎপরতা প্রয়োজন হইতে পারে।

ধারা-৫

ভারত ও শ্যাম দেশে (বর্তমানে থাইল্যান্ডে) সরকার ধারা-৩ এর প্রয়োগ জাতীয় আইনে বর্ণিত কারখানা ছাড়া অন্য যে কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানের বেলায় স্থগিত রাখতে পারেন। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার অফিসে এ ধরনের প্রতিটি সাময়িক ব্যবস্থার বিজ্ঞপ্তি নথিভূক্ত করিতে হইবে।

ধারা-৬

যে সব শিল্প প্রতিষ্ঠানে মৌসুমের বা ঋতুর প্রভাব পড়ে এবং অন্যান্য যে সকল ক্ষেত্রে ব্যতিক্রমী পরিবেশ দেখা দেয় সে সব ক্ষেত্রে বৎসরে ৬০ দিন নৈশকালীন কার্যকাল ১০ ঘন্টায় কমানো যাইবে।

ধারা-৭

যে সব দেশে আবহাওয়ার দরুন দিবাকালীন কাজ বিশেষভাবে স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকর হয়, সে সব দেশে রাত্রিকাল ওপরের ধারাগুলিতে বর্ণিত

Dhaka University Institutional Repository
সময় অপেক্ষা কম দীর্ঘ বলিয়া নির্দেশিত হইতে পারে এই শর্তে যে, দিবাকালে ক্ষতিপূরণ বিশ্রাম প্রদানের ব্যবস্থা থাকিবে।

কনভেনশন-৬

শিল্পে নিয়োজিত তরুণদের রাত্রিকালীন কাজ সম্পর্কিত কনভেনশন ১৯১৯ সনের ২৯ শে অক্টোবর ওয়াশিংটনে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের সরকার কর্তৃক আহুত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশনের চতুর্থ আলোচ্য বিষয়ের অংশ হিসাবে তরুণদের নৈশকালীন কাজ সম্পর্কে নির্দিষ্ট প্রস্তাবাবলী গ্রহণের কাজ (শিল্প) ১৯১৯ নামে উল্লেখিত এবং যাহা আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী উক্ত সংস্থার সদস্য রাষ্ট্রের অনুসমর্থনের জন্য গৃহীত হয়।

ধারা-১

১। এই কনভেনশনের জন্য "শিল্প প্রতিষ্ঠান" শব্দে যাহা অন্তর্ভুক্ত হইয়াছে যাহার মধ্যে বিশেষত ঃ

ক) খনি, প্রস্তর খনি এবং ভূগর্ভ হইতে খনিজ পদার্থ নিকর্ষণমূলক অন্যান্য কার্য।

খ) জাহাজ নির্মাণ, বিদ্যুৎ বা অনুরূপ চালিকা শক্তি উৎপাদন রূপান্তর ও পরিবহনসহ বিভিন্ন দ্রব্যাদির প্রস্তুত, পরিবর্তন, পরিশোধন, সংস্কার, অলংকরণ, প্রান্তিক উৎকর্ষ বিধান, বিক্রয়োপযোগীকরণ, ভাঙ্গন বা সেখানে দ্রব্যাদির রূপান্তর করা হয়, এমন শিল্প সমূহ।

গ) যে কোন ভবন, রেলওয়ে, ট্রামওয়ে, পোতাশ্রয় ডক, জেটী, খাল, অভ্যন্তরীণ জলপথ, রাস্তা সুরঙ্গপথ, পুল উপত্যকার ওপর নির্মিত রেলপত বা পথ, পয়ঃপ্রণালী নালা, কূপ, তার ও দুরালাপনী, বিদ্যুৎ গ্যাস ও পুল সরবরাহ বা অনুরূপ নির্মাণ পুনর্নির্মাণ, সংরক্ষণ, পরিবর্তন বা ভাঙ্গন এবং এতৎসমূহের ভিত্তি বা অনুরূপ কোন নির্মাণ কার্য।

ঘ) হাত বাহিত পরিবহণ ব্যতিত সড়ক, রেলপথ বা অভ্যন্তরীন জলপথ এ যাত্রী বা মালপত্র পরিবহণ সহ ডক, অবতরণস্থল, ঘাট বা পন্যাগারে মালপত্র পরিবহণ সংক্রান্ত কার্য অন্তর্ভুক্ত।

২। প্রত্যেক সদস্য দেশের যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ শিল্প প্রতিষ্ঠান হইতে বাণিজ্য ও কৃষির পার্থক্য নির্দেশ করিবে।

ধারা-২

১। এতদপর বর্ণিত বিধান ব্যতিরেকে একই পরিবারভূক্ত সদস্যরা যে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত আছেন এমন প্রতিষ্ঠান ব্যতীত সরকারী বা বেসরকারী শিল্প প্রতিষ্ঠানে বা উহার কোন শাখায় ১৮ বৎসরের কম বয়স্ক তরুণদিগকে নিয়োগ করা যাইবে না।

২। নিম্নবর্ণিত শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে যেখানে প্রক্রিয়াগত কারণে নিরবিচ্ছিন্নভাবে দিবারাত্রি উৎপাদন অব্যাহত রাখা দরকার সেখানে ১৬

Dhaka University Institutional Repository

বৎসরের অধিক বয়স্ক তরুণদিগকে রাত্রিকালে নিয়োগ করা যাইতে পারে ঃ

ক) লোহ ও ইস্পাত শিল্প, যে প্রক্রিয়ায় প্রতিক্ষিপ্ত বা পুনরুৎপাদক চুল্লী ব্যবহার করা হয় এবং রাসায়নিক বিদ্যুৎ প্রবাহের মাধ্যমে (পিকলিং পদ্ধতি ব্যতীত) ধাতব পাত বা তারে ধাতুর প্রলেপ দেওয়া হয়;
খ) কাঁচা কারখানা
গ) কাগজ প্রস্তুত
ঘ) কাঁচা চিনি উৎপাদন
ঙ) স্বর্ণখনির লঘুকরণ বা রূপান্তর কার্যে

ধারা-৩

১। এই কনভেনশন প্রয়োগের জন্য 'রাত্রি' শব্দটি সন্ধ্যা ১০ ঘটিকা ও ভোর ৫ ঘটিকার মধ্যবর্তী সহ একাধিক্রমে কমপক্ষে ১১ ঘন্টা সময় বুঝায়।

২। কয়লা ও লিগনাই খনির কার্য সন্ধ্যা ১০ ঘটিকা ও ভোর ০৫ ঘটিকার মধ্যবর্তী সময়ে করা যাইতে পারে যদি দুই কার্যকালের মধ্যে ১৫ ঘন্টার এবং কোন অবস্থায় ১৩ ঘন্টার কম নহে এমন বিরতি দেয়া যায়।

৩। যেখানে রুটী শিল্পে সকল শ্রমিকের জন্য নৈশকালীন কার্য অবৈধ থাকে সেখানে সন্ধ্যা ১০ ঘটিকা ও ভোর ০৫ ঘটিকার মধ্যবর্তী সময়ের বিরতির পরিবর্তে সন্ধ্যা ০৯ ঘটিকা ও ভোর ০৪ ঘটিকার মধ্যবর্তী সময়ে বিরতী প্রদান করা যাইতে পারে।

৪। গ্রীষ্মমন্ডলীয় দেশসমূহের যে কোন দ্বিপ্রহরে কাজ মুলতবী রাখা হয়, সেখানে রাত্রিকাল ১১ ঘন্টারও কম করা যায় যদি দিবাকালে পরিপূরক বিশ্রামের ব্যবস্থা করা হয়।

ধারা-৪

যে সব জরুরী অবস্থা পর্যায়কাল ভিত্তিক না হওয়ায় নিয়ন্ত্রণ করা বা পূর্বাভাস পাওয়া সম্ভব নয় এবং যাহা শিল্পের স্বাভাবিক কার্যক্রম বাধার সৃষ্টি করে, সেই সব জরুরী অবস্থায় ১৬ ও ১৮ বৎসরের মধ্যবর্তী বয়স সম্পন্ন তরুণদের নৈশকালীন কাজের বেলায় ধারা-২ ও ৩ এর বিধান কার্যকরী হইবে না।

ধারা-৫ ও ৬

জাপান ও ভারতে কনভেনশনটির প্রয়োগে পরিবর্তন।

ধারা-৭

১৬ ও ১৮ বৎসরের মধ্যবর্তী বয়স সম্পন্ন তরুণদের নৈশকালীন কাজের ওপর নিষেধাজ্ঞা জনস্বার্থে মারত্মক জরুরী অবস্থায় সরকার স্থগিত রাখতে পারেন।

ধারা-৮

অনুসমর্থন ঃ সাধারণ বিধি

Dhaka University Institutional Repository

ধারা-৯
সার্বভৌমত্বহীন দেশে প্রয়োগ।

ধারা-১০ ও ১১
দুইটি সদস্য দেশের অনুসমর্থনের পরবর্তীতে যে তারিখ অনুসমর্থন করা হইবে সেই তারিখ হইতে সেই সদস্য দেশে কনভেনশন কার্যকরী হইবে।

কনভেনশন-১১

কৃষি শ্রমিকদের ভাতা ও যৌথ মহড়া করার অধিকার সংক্রান্ত কনভেনশন।
১৯২১ সালের ২৫ শে অক্টোবর আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালকমন্ডলী কর্তৃক জেনেভায় আহুত এবং উক্ত সংস্থার তৃতীয় সাধরণ অধিবেশনে-

কৃষি শ্রমিকদের সভা ও যৌথ মহড়া করা অধিকার সংক্রান্ত নির্দিষ্ট প্রস্তাবাবলী যাহা অধিবেশনের চতুর্থ আলোচ্য বিষয় হিসাবে অন্তর্ভূক্ত,

উক্ত প্রস্তাবাবলী একটি কনভেনশন রূপে প্রণয়নের নির্দেশনায় সভা ও যৌথ মহড়া (কৃষি) কনভেনশন ১৯২১ নামে উল্লেখিত, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী উহার সদস্যদের দ্বারা অনুসমর্থনের জন্য নিম্নেবর্ণিত কনভেনশন গৃহীত হয়।

ধারা-১
অত্র কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার প্রত্যেক সদস্য কৃষিকাজে নিয়োজিত সকলের জন্য শিল্প শ্রমিকদের মত সভা ও যৌথ মহড়া করর অধিকার নিশ্চিত করার এবং কৃষিকার্যে নিয়োজিত সকলের অধিকার প্রতিবন্ধক আইনগত বা অন্যান্য বিধান বাতিল করার অঙ্গীকার করে।

কনভেনশন-১৪

শিল্প প্রতিষ্ঠানে সাপ্তাহিক বিশ্রাম প্রয়োগ সংক্রান্ত কনভেনশন ঃ
১৯২১ সালের ২৫ শে অক্টোবর আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালকমন্ডলী কর্তৃক জেনেভায় উহুত এবং উক্ত সংস্থার তৃতীয় সাধারণ অধিবেশন-

কৃষি শ্রমিকদের সভা ও যৌথ মহড়া করার অধিকার সংক্রান্ত নির্দিষ্ট প্রস্তাবাবলী যাহা অধিবেশনের চতুর্থ আলোচ্য বিষয় হিসাবে অন্তর্ভূক্ত,

উক্ত প্রস্তাবাবলী একটি কনভেনশন রূপে প্রণয়নের নির্দেশনায় সভা ও যৌথ মহড়া (কৃষি) কনভেনশন ১৯২১ নামে উল্লেখিত, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী উহার সদস্যদের দ্বারা অনুসমর্থনের জন্য নিম্নেবর্ণিত কনভেনশন গৃহীত হয়।

ধারা-১
অত্র কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার প্রত্যেক সদস্য কৃষিকার্যে নিয়োজিত করলে শিল্প শ্রমিকদের মত সভা ও যৌথ মহড়া করার অধিকার নিশ্চিত করার এবং কৃষিকার্যে নিয়োজিত সকলের

Dhaka University Institutional Repository
অধিকার প্রতিবন্ধক আইনগত বা অন্যান্য বিধান বাতিল করার অঙ্গীকার করে।

কনভেনশন-১৪

শিল্প প্রতিষ্ঠানে সাপ্তাহিক বিশ্রাম প্রয়োগ সংক্রান্ত কনভেনশন ঃ
১৯২১ সালের ২৫ শে অক্টোবর আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালকমন্ডলী কর্তৃক জেনেভায় আহুত এবং উক্ত সংস্থার তৃতীয় সাধারণ অধিবেশন[১]-

শিল্প প্রতিষ্ঠানে সাপ্তাহিক বিশ্রাম প্রয়োগ সংক্রান্ত অধিবেশনের সপ্তম বিষয় হিসাবে অন্তর্ভূক্ত নির্দিষ্ট প্রস্তাবাবলী গ্রহণের সিদ্ধান্তক্রমে, উক্ত প্রস্তাবাবলী গ্রহণের সিদ্ধান্তক্রমে, উক্ত প্রস্তাবাবলী একটি কনভেনশন রূপে প্রণয়নের নির্দেশনামায় সাপ্তাহিক বিশ্রাম (শিল্প) কনভেনশন ১৯২১ নামে উল্লেখিত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী উহার সদস্যদের দ্বারা অনুসমর্থনের জন্য নিম্নে কনভেনশন গৃহীত হয়।

ধারা-১
১। এই কনভেনশনের প্রয়োজনে "শিল্প প্রতিষ্ঠান" শব্দটিতে অন্তর্ভূক্ত হইবে ঃ

ক) খনি, প্রস্তর খনি এবং ভূগর্ভ হইতে খনিজ পদার্থ নিষ্কর্ষণমূলক অন্যান্য কার্য।

খ) জাহাজ নির্মাণ, বিদ্যুৎ বা অনুরূপ চালিকা শক্তি উৎপাদন রূপান্তর ও প রিবহনসহ বিভিন্ন দ্রব্যাদির প্রস্তুত, পরিবর্তন, পরিশোধন, সংস্কার, অলংকরণ, প্রান্তিক উৎকর্ষ বিধান, বিক্রয়োপযোগীকরণ, ভাঙ্গন বা সেখানে দ্রব্যাদির রূপান্তর করা হয়, এমন শিল্প সমূহ।

গ) যে কোন ভবন, রেলওয়ে, ট্রামওয়ে, পোতাশ্রয় ডক, জেটী, খাল, অভ্যন্তরীণ জলপথ, রাস্তা সুড়ঙ্গপথ, পুল উপত্যকার ওপর নির্মিত রেলপথ বা পথ, পয়ঃপ্রণালী নালা, কূপ, তার ও দূরালাপনী, বিদ্যুৎ গ্যাস ও পানি সরবরাহ বা অনুরূপ নির্মাণ পুনর্নির্মাণ, সংরক্ষণ, পরিবর্তন বা ভাঙ্গন এবং এতদসমূহের ভিত্তি বা অনুরূপ কোন নির্মাণ কার্য।

ঘ) হস্তবাহিত পরিবহণ ব্যতিত সড়ক, রেলপথ বা আভ্যন্তরীন জলপথ এ যাত্রী বা মালপত্র পরিবহণ সহ ডক, অবতরণস্থল, ঘাট বা পন্যাগারে মালপত্র উত্তোলন ও অবতরণ কার্য।

২। শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য দৈনিক আটঘন্টা ও সাপ্তাহিক ৪৮ ঘন্টা সীমিতকরণ ক্ষেত্রে ওয়াশিংটন কনভেনশনে যে সব বিশেষ জাতীয় ব্যতিক্রম অন্তর্ভুক্ত আছে, অত্র কনভেনশনের ক্ষেত্রে এই সংজ্ঞা সেইসব ব্যতিক্রম সাপেক্ষ হইবে।

৩। প্রয়োজনবোধে প্রত্যেক সদস্য উপরোক্ত বিবরণের অতিরিক্ত হিসাবে শিল্প হইতে বাণিজ্য ও কৃষির পার্থক্য নির্দেশ করতে পারে।

Dhaka University Institutional Repository

ধারা-২

১। নিম্নের ধারাসমূহে বিধিবদ্ধ ক্ষেত্রসমূহ ব্যতিরেকে যে কোন সরকারী বা বেসরকারী শিল্প প্রতিষ্ঠানে বা উহার কোন-শাখায় নিয়োজিত কর্মচারীবৃন্দ সকলেই প্রতি ০৭ দিবস কালে একাধিক্রমে ন্যূনতম ২৪ ঘন্টাকাল বিশ্রাম ভোগ করিবেন।

২। যে ক্ষেত্রেই সম্ভব, বিশ্রাম কাল প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীবৃন্দের সকলকে যুক্তভাবে প্রদান করা হইবে।

৩। যে ক্ষেত্রেই সম্ভব, ইহা দেশের বা অঞ্চলের ঐতিহ্য বা প্রথা অনুযায়ী প্রতিষ্ঠিত দিবসগুলির সমকালীনভাবে নির্দিষ্ট করিতে হইবে।

ধারা-৩

যে সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে শুধুমাত্র একই পরিবারের সদস্যরা নিয়োজিত থাকেন সে সকল প্রতিষ্ঠানে ধারা-২ এর বিধান প্রয়োগে সদস্য রাষ্ট্র ব্যতিক্রম করিতে পারেন।

ধারা-৪

১। যে ক্ষেত্রে মালিক ও শ্রমিক সংগঠন বিদ্যমান সে ক্ষেত্রে দায়িত্ববান সংগঠনের সঙ্গে আলোচনাতে এবং মানবিক ও অর্থনৈতিক দিক বিবেচনা করত প্রত্যেক সদস্য ধারা-২ এর প্রয়োগ সম্পূর্ণ বা আংশিক ব্যতিক্রম (মূলতবী বা সংকুচিতসহ) করিতে পারেন।

২। বিদ্যমান আইনের আওতায় ব্যতিক্রম করা হইলে এই ধরনের আলোচনা প্রয়োজন হইবে না।

ধারা-৫

চুক্তি বা রীতি অনুযায়ী গৃহীত ব্যবস্থা ব্যতিত ধারা-৪ এর আলোকে প্রয়োগ মূলতবী বা সংকোচন করা হইলে, প্রত্যেক সদস্য যত দুর সম্ভব, পরিপূরক বিশ্রামের ব্যবস্থা করিবেন।

ধারা-৬

১। অত্র কনভেনশনের ধারা ৩ ও ৪ এর আওতাধীনে যে সকল ব্যতিক্রম করা হয় প্রত্যেক সদস্য সে সকল তালিকা ভুক্ত করিবে এবং আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার অফিসে তাহা প্রেরণ করিবেন এবং তৎপরবর্তীতে দুই বৎসর অন্তত তালিকার যে কোন পরিবর্তন জ্ঞাপন করিবেন।

২। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিস এ বিষয়ে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশনে প্রতিবেদন উপস্থাপন করিবেন।

ধারা-৭

কনভেনশন এর বিধান প্রয়োগ সহজ করার জন্য প্রত্যেক নিয়োগকর্তা, পরিচালক বা ব্যবস্থাপক বাধ্যগত থাকিবে ঃ

ক) যেখানে সকল কর্মচারীকে যৌথভাবে সাপ্তাহিক বিশ্রাম প্রদানের ব্যবস্থা করা হয় সেখানে যৌথ সাপ্তাহিক বিশ্রামের দিন ও কাল প্রতিষ্ঠানের দৃষ্টি আকর্ষণ স্থানে বা অন্য কোন সুবিধাজনক স্থানে বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে বা সরকার অনুমোদিত অন্য কোন উপায়ে সকলকে জ্ঞাত করিতে হইবে।

Dhaka University Institutional Repository

খ) সেখানে সকল কর্মচারীকে যৌথভাবে বিশ্রাম প্রদান করা হয় না, সেখানে দেশের আইনানুযায়ী অনুমোদিত পদ্ধতিতে বা যথাযথ কর্তৃপক্ষ প্রদত্ত বিধিমত বিশেষ বিশ্রামের পর্যায়ে তালিকা প্রস্তুত করিয়া উক্ত বিশেষ পদ্ধতির আওয়াধীন শ্রমিক ও কর্মচারীদিগকে পদ্ধতি সম্বন্ধে জ্ঞাত করাইতে হইবে।

শ্রমিকের স্বার্থরক্ষার জন্যে ব্রিটিশ ভারতে বিভিন্ন সময়ে শ্রমআইনের প্রবর্তন ও সংশোধন করা হয়েছিল। এক্ষেত্রে আমরা বলতে পারি যে, ব্রিটিশ ভারতে শ্রমস্বার্থ রক্ষার পন্যে ১৯২২ সনে প্রথম শ্রমআইন প্রবর্তন করা হয়। এই আইনের পরিপ্রেক্ষিতে পরবর্তিতে ১৯৮১ সনে ভারতীয় কারখানা আইনের সংশোধন করা হয় এবং ১৯২২ সনে এই আইন প্রণয়নের পর ১৯২৩ সনে শ্রমিকের জন্যে নতুন সংশোধিত আইন 'ক্ষতিপূরণ আইন' প্রণয়ন করা হয়। পর্যায়ক্রমে ১৯২৯ সনে শ্রমবিরোধ নিস্পত্তির জন্যে ট্রাইব্যুনাল স্থাপন করে 'শ্রমবিরোধ আইন' প্রবর্তন করা হয়। একইভাবে ব্রিটেনে ১৯২৯ সনে রয়েল কমিশন নামে যে কমিশন গঠিত হয়েছিল তার পরিপ্রেক্ষিতে ১৯৩০ সনে ব্রিটিশ ভারতে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক নির্ণয়ের জন্যে একটি রির্পোট পেশ করা হয় এবং একই সনে ঐ রিপোর্টের ভিত্তিতে 'শ্রমবিরোধ আইন' নামে একটি নতুন আইন প্রবর্তন করা হয়। তৎকালীন সময়ে ভারতবর্ষে মহাজনী ব্যবসার প্রসারতা বৃদ্ধি পাওয়ায় নিম্নবর্গীয় শ্রেণীর লোকেরা সঠিক সময়ে ঋণ পরিশোধ করতে না পারায় তাদেরকে এর চড়া মাসুল দিতে হতো। অর্থাৎ অনেক সময় অধিক পরিশ্রম করতে হতো। এরই পরিপ্রেক্ষিতে ১৯৩৪ সনে ব্রিটিশ ভারতে 'শ্রমিক রক্ষাকরণ আইন' প্রবর্তন করা হয়। এই আইন বলে ১৯৬১ সনে Minimum wage ordinance প্রণীত হয়। এই অর্ডিনেন্স বলে এই উপমাহাদেশে শ্রমিকের নূন্যতম মজুরী নির্ধারনের ব্যবস্থা নেয়া হয়। এই অর্ডিনেন্সের ৩ নং অধ্যাদেশ বলে এই উপমহাদেশে শ্রমিকের নূন্যতম মজুরী নির্ধারণের জন্যে একটি বোর্ড গঠন করা হয়।[২]

ক) বোর্ডে চেয়ারম্যান
খ) একজন নিরপেক্ষ সদস্য
গ) মালিক পক্ষের একজন প্রতিনিধি
ঘ) শ্রমিক পক্ষের একজন প্রতিনিধি।

এই অর্ডিনেন্সের ৪ নং অধ্যাদেশে বলা হয়েছে, সময়কালে দেয়া বিষয় সমূহের ওপর পর্যালোচনা ও অনুসন্ধান করে অদক্ষ ও কিশোর শ্রমিকের জন্যে নূন্যতম মজুরী প্রদানের সুপারিশ করা যাবে এবং ৫ নং অধ্যাদেশে বলা হয়েছে, যে সব শিল্পকারখানায় সঠিক মজুরী নির্ধারনের ব্যবস্থা নেই সেক্ষেত্রে সরকার সঠিকমজুরী নির্ধারনের মাধ্যমে মজুরী বোর্ড গঠন করতে পারে। ১৯৬৯ সনে এই একই আইনের ৪র্থ অধ্যাদেশে বলা হয়েছে, বাণিজ্য এবং যে শিল্পকারখানায় ৫০ জনের বেশী শ্রমিক নিয়োজিত রয়েছে সেক্ষেত্রে এই আইন প্রযোজ্য হবে। তবে টেলিফোন, পোর্ট, হাসপাতাল, প্রতিরক্ষা সহ কতিপয় সংস্থাকে এই আইনের আওতা থেকে বাদ দেয়া হয়েছে। বস্তুতঃ মজুরী প্রদানের বিষয়টি উৎপাদনশীলতার ওপর নির্ভর করে। আর উৎপাদন বৃদ্ধির ওপর মজুরীর বিষয়টি নির্ভর করলেও আমাদের মতো উন্নয়নশীল দেশের জন্যে একজন শ্রমিকের কেবলমাত্র ফোনরফমে দু'বেলা খেয়ে বেঁচে থাকার জন্যে মজুরী প্রদান করা হয়। যদিও আইএলও কনভেনসনের ১৩১ ওয়েজ ব্রিফিং এ বলা হয়েছে পরিমায়েন প্রয়োজন, তাদের জীবনযাপনের খরচ, সামাজিক ও অন্যান্য সুবিধাসহ এবং সামাজিক গ্রুপের জীবন

Dhaka University Institutional Repository

যাত্রারমানকে বিবেচনায় এনে একজন শ্রমিকের পারিশ্রমিক নির্ধারণ করতে হবে। তাছাড়া কৃষক, শ্রমিক, ক্ষেতমজুরের স্বার্থে আইএলও কনভেনশনের ২২(১৯১২), ৮৭(১৯৪৮), ৯৮(১৯৪৯), ৯৯(১৯৫১), ১০১(১৯৫২), ১১০(১৯৫৮), ১১৯(১৯৬৩), ১২১(১৯৬৪), ১৪০১(১৯৭৪), ১৪১(১৯৭৫) মানদন্ড বাংলাদেশ সরকার স্বাক্ষর করেছে। কিন্তু কার্যকর করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়নি। তাই আইএলওর ১৪১ নং কনভেনশনের গুরুত্ব ও তাৎপর্যকে বাস্তবায়িত করে, বাংলাদেশের শ্রমিক স্বার্থ সংরক্ষনে দ্রুত এই আইনের বাস্তবায়ন প্রয়োজন রয়েছে বলে আমি মনে করি।

বাংলাদেশে মূলতঃ বিভিন্ন সময়ে শ্রমিকের দাবী-দাওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমআইনের বাস্তবায়ন ও সংশোধন হতে দেখা যেছে। শ্রমিক মানে কেবলমাত্র পুরুষ নন, নারীও বটে। বাংলাদেশে শ্রমিকদের জন্যে কিছু উল্লেখযোগ্য আইন রয়েছে। যেমন- ১৯৩৯ সনে প্রবর্তিত মাতৃকল্যান আইন, ১৯৬৫ সনে প্রবর্তিত দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৬৫ সনের কারখানা আইন, ১৯৫০ সনে প্রবর্তিত মাতৃকল্যান আইন (চা-বাগান আইন), সরকারী কর্মচারীদের প্রসূতিকালীন ছুটি (বি.এস.আর-১৯৭)। (সংক্ষেপন ঃ নিলুফা করিম, শ্রমিক; তৃতীয় সংখ্যা-জুলাই-সেপ্টম্বর ২০০২)

১৯৬৯ সনে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক নির্ণয়ের জন্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়। এই আইনের উৎপাদনশীলতা উন্নয়ন সম্পর্কিত অধ্যাদেশে বলা হয়েছে,[৩] যেখানে ৫০ জনের বেশী লোক কাজ করবে সেখানে Participation Committee গঠন করতে হবে। এই কমিটির কাজ হচ্ছে,

ক) শ্রমিকের মধ্যে পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধ, সমঝোতা এবং সহযোগিতামূলক মনোভাব গড়ে তুলা।

খ) শ্রমিকের মধ্যে আইনের কার্যকারিতা নিশ্চিত করা।

গ) শ্রমিকের মধ্যে শৃংখলাবোধকে উৎসাহিত করা এবং নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও কাজের পরিবেশ উন্নয়ন এবং সংরক্ষণ করা।

ঘ) শ্রমিকের মধ্যে পেশাগত প্রশিক্ষণ, শ্রমিকদের শিক্ষা এবং পরিবার কল্যান বিষয়ক কাজকে উৎসাহিত করা।

ঙ) শ্রমজীবী মানুষ এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্যে সেবামূলক কাজের ব্যবস্থা করা।

চ) উৎপাদনের লক্ষমাত্রা অর্জন, উৎপাদন ব্যয় হ্রাস এবং পণ্যের গুণগত মান বৃদ্ধি করা।

ছ) এই আইনে বলা হয়েছে কমিটি প্রতি দু'মাস অন্তর অন্তর একবার বসে তাদের মতামত ব্যক্ত করবে, তাদের কাজের সফলতা মূল্যায়ন করবে, Participation Committee তে যেন শ্রমিক মালিক উভয়েরই সমান সংখ্যক সদস্য থাকে সেই দিকে নজর দিবে।

শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্যে আইএলও কনভেনশনের কিছু ধারা বাংলাদেশ সমর্থন করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

যাত্রায়মানকে বিবেচনায় এনে একজন শ্রমিকের পারিশ্রমিক নির্ধারণ করতে হবে। তাছাড়া কৃষক, শ্রমিক, ক্ষেতমজুরের স্বার্থে আইএলও কনভেনশনের ২২(১৯১২), ৮৭(১৯৪৮), ৯৮(১৯৪৯), ৯৯(১৯৫১), ১০১(১৯৫২), ১১০(১৯৫৮), ১১৯(১৯৬৩), ১২১(১৯৬৪), ১৪০১(১৯৭৪), ১৪১(১৯৭৫) মানদন্ড বাংলাদেশ সরকার স্বাক্ষর করেছে। কিন্তু কার্যকর করার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়নি। তাই আইএলওর ১৪১ নং কনভেনশনের গুরুত্ব ও তাৎপর্যকে বাস্তবায়িত করে, বাংলাদেশের শ্রমিক স্বার্থ সংরক্ষণে দ্রুত এই আইনের বাস্তবায়ন প্রয়োজন রয়েছে বলে আমি মনে করি।

বাংলাদেশে মূলতঃ বিভিন্ন সময়ে শ্রমিকের দাবী-দাওয়ার পরিপ্রেক্ষিতে শ্রমআইনের বাস্তবায়ন ও সংশোধন হতে দেখা যেছে। শ্রমিক মানে কেবলমাত্র পুরুষ নন, নারীও বটে। বাংলাদেশে শ্রমিকদের জন্যে কিছু উল্লেখযোগ্য আইন রয়েছে। যেমন- ১৯৩৯ সনে প্রবর্তিত মাতৃকল্যান আইন, ১৯৬৫ সনে প্রবর্তিত দোকান ও প্রতিষ্ঠান আইন, ১৯৬৫ সনের কারখানা আইন, ১৯৫০ সনে প্রবর্তিত মাতৃকল্যান আইন (চা-বাগান আইন), সরকারী কর্মচারীদের প্রসূতিকালীন ছুটি (বি.এস.আর-১৯৭)। (সংক্ষেপন ঃ নিলুফা কমিম, শ্রমিক; তৃতীয় সংখ্যা-জুলাই-সেপ্টেম্বর ২০০২)

১৯৬৯ সনে শ্রমিক-মালিক সম্পর্ক নির্ণয়ের জন্যে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করা হয়। এই আইনের উৎপাদনশীলতা উন্নয়ন সম্পর্কিত অধ্যাদেশে বলা হয়েছে,[৩] যেখানে ৫০ জনের বেশী লোক কাজ করবে সেখানে Participation Committee গঠন করতে হবে। এই কমিটির কাজ হচ্ছে,

ক) শ্রমিকের মধ্যে পারস্পরিক শ্রদ্ধাবোধ, সমঝোতা এবং সহযোগিতামূলক মনোভাব গড়ে তুলা।

খ) শ্রমিকের মধ্যে আইনের কার্যকারিতা নিশ্চিত করা।

গ) শ্রমিকের মধ্যে শৃংখলাবোধকে উৎসাহিত করা এবং নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য ও কাজের পরিবেশ উন্নয়ন এবং সংরক্ষণ করা।

ঘ) শ্রমিকের মধ্যে পেশাগত প্রশিক্ষণ, শ্রমিকদের শিক্ষা এবং পরিবার কল্যান বিষয়ক কাজকে উৎসাহিত করা।

ঙ) শ্রমজীবী মানুষ এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের জন্যে সেবামূলক কাজের ব্যবস্থা করা।

চ) উৎপাদনের লক্ষমাত্রা অর্জন, উৎপাদন ব্যয় হ্রাস এবং পণ্যের গুণগত মান বৃদ্ধি করা।

ছ) এই আইনে বলা হয়েছে কমিটি প্রতি দু'মাস অন্তর অন্তর একবার বসে তাদের মতামত ব্যক্ত করবে, তাদের কাজের সফলতা মুল্যায়ন করবে, Participation Committee তে যেন শ্রমিক মালিক উভয়েরই সমান সংখ্যক সদস্য থাকে সেই দিকে নজর দিবে।

শ্রমিকদের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্যে আইএলও কনভেনশনের কিছু ধারা বাংলাদেশ সমর্থন করেছে।

Dhaka University Institutional Repository

ধারা-১ ঃ
আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থায় যেসব সদস্যের জন্যে এই কনভেনশন বলবৎ, অনুরূপ প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্র নিম্ন উল্লেখিত বিধান সমূহ প্রণয়নে অঙ্গিকার বদ্ধ হয়।

ধারা-২ ঃ
যে কোন পার্থক্য নির্বিশেষে শ্রমিক ও মালিকদের সংশ্লিষ্ট সংগঠনের বিধান অনুযায়ী সংগঠন প্রতিষ্ঠা করার ও পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে নিজেদের পছন্দমত সংগঠনে যোগদান করা অধিকার থাকবে।

ধারা-৩ ঃ
শ্রমিক ও মালিকদের সংগঠন সমূহের সম্পূর্ণ স্বাধীনভাবে তাদের সংবিধান ও বিধি প্রণয়ন, তাদের প্রতিনিধি নির্বাচন এবং তাদের কার্যক্রম নির্ধারণ করার পরিপূর্ণ অধিকার থাকবে। এ অধিকার খর্ব করার বা উক্ত অধিকারের আইন সংগত ব্যবহার ব্যাহত করা থেকে সরকার বিরত থাকবে।

ধারা-৪ ঃ
প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ যাতে নির্দেশ দ্বারা শ্রমিক ও মালিক সংগঠন বিলুপ্ত ও স্থগিত না করতে পারে সে অধিকার নিশ্চিত হবে।

ধারা-৫ ঃ
শ্রমিক ও মালিকের সংগঠনসমূহের ফেডারেশন ও কনফেডারেশন প্রতিষ্ঠা করার এবং ফেডারেশন ও কনফেডারেশনে যোগদান করার এবং আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানে যোগদান করার অধিকার থাকবে। আইএলও কনভেনশন অনুযায়ী সদস্য রাষ্ট্রসমূহের সরকার এসব অধিকার প্রয়োগের জন্যে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণেও প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

ট্রেড ইউনিয়ন ও তার প্রেক্ষাপটে প্রণীত আইনের বিধান সমূহের পর্যালোচনার পরিপ্রেক্ষিতে বলা যায় যে, এই আইন শ্রমিকের স্বার্থ সংরক্ষণের জন্যে প্রবর্তিত হয়েছে। তাই ট্রেড ইউনিয়ন বন্ধ করা কোন গণতান্ত্রিক শাসক ব্যবস্থার কাম্য নয় এবং জনগণের প্রত্যাশাও নয়। তাছাড়া জাতীয় পর্যায়ে ট্রেড ইউনিয়ন সমূহের সাংগঠনিক অবকাঠামো নেটওয়ার্ক এবং শ্রমিক অধিকার সুরক্ষার জন্যে ৯৯% অসংগঠিত শ্রমিককে বাদ দিয়ে বাংলাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের উন্নয়ন আদৌ সম্ভব নয়। তাই বাংলাদেশের শ্রমিক আন্দোলনের প্রধান টার্গেট হওয়া উচিৎ অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শ্রমিকদের সুসংগঠিত ট্রেড ইউনিয়ন। আর ২ কোটি ৪০ লক্ষ নারীর জন্যে ট্রেড ইউনিয়ন যে সমস্ত কারণে প্রয়োজন তা হচ্ছে,[৫]

* সংগঠন করার পূর্ণ স্বাধীনতা নেই।
* কিছু কিছু শিল্প প্রতিষ্ঠানে আইন করে ট্রেড ইউনিয়ন বন্ধ করে দেয়া হয়েছে।
* যৌথ দর কষাকষির অধিকার খর্ব করা হয়েছে।
* কর্মক্ষেত্রে বৈষম্য মূলক আচরণ।
* সমমানের কাজের সমমানের মজুরীর অনুপস্থিত।

Dhaka University Institutional Repository

* মাতৃকালীন ছুটি অনুপস্থিত (প্রায়শই)।

* অস্বাস্থ্যকর নারকীয় পরিবেশ।

* কোন কোন শিল্পে ২০ ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করতে বাধ্য করা।

* দক্ষতা বৃদ্ধি ও প্রযুক্তিগত প্রশিক্ষণের সুযোগ নেই বা সীমিত।

* কর্মক্ষেত্রে মর্যাদা ও সম্মান কম।

* সামাজিক নিন্দা ও বঞ্চনা।

* দ্বিমাত্রিক দায়িত্ব।

* যাতায়াত ও বাসস্থান সমস্যা অত্যন্ত প্রকট।

* শ্রম ও কারখানা আইনের প্রয়োগ নেই।

* কর্মক্ষেত্রে, বাইরে এবং ঘরে নির্যাতন।

* রাত্রিকালীন কাজে বাধ্য করা।

* পারিবারিক ও সামাজিক কারণে ইউনিয়নে যোগদানে অনীহা।

* অধিকার সম্পর্কে অজ্ঞতা ও অসচেতনতা।

* সামাজিক নিরাপত্তার অভাব।

৫.২ ঃ <u>শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণের ডেমোগ্রাফিক অবস্থান</u> ঃ বাংলাদেশের ৬৫% নারী সাধারণত অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কাজ করে।[৬] আর শ্রমজীবী নারীদের অবস্থানের পরিপ্রেক্ষিত, বাস্তবতা ও যৌক্তিকতার একটি ডেমোগ্রাফিক বৈশিষ্ট্য জানার জন্যে আমরা ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের বার্ষিক আয়ের ওপর একটি জড়িপ করেছি। তা নিম্নে উপস্থাপন করা হলো ঃ

৫.২ (ক) <u>শ্রমবাজারে অংশ গ্রহণরত শ্রমজীবী নারীদের অর্থনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ</u> ঃ চলমান গবেষণায় ৩৫০ জন অপ্রতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত নিম্নআয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীদের ওপর জড়িপ চালানো হয়েছে তাদের অর্থনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ জানার জন্যে। তাদেরকে যে সমস্ত বিষয়ে প্রশ্ন করা হয়েছে এবং এর উত্তর দাতার সংখ্যা ও স্বরূপ নিম্নে দেয়া হলো,

Dhaka University Institutional Repository

শ্রমজীবী নারীদের বাৎসরিক আয়	উত্তর দাতা সংখ্যা	উত্তর দাতা সংখ্যার %	অর্থনৈতিক ভাবে স্বচ্ছল না	অর্থনৈতিক ভাবে স্বচ্ছল	কোন রকমে দিন কাটে
০-১৫,০০০	৭০ জন	১০০%	৭০ জন	০ জন	২০ জন
১৫০০১-৩০,০০০	৭০ জন	১০০%	৫৯ জন	১১ জন	২৫ জন
৩০,০০১-৪৫,০০০	৭০ জন	১০০%	৬৫ জন	১৪ জন	২০ জন
৪৫,০০১-৬০,০০০	৭০ জন	১০০%	৫০ জন	২০ জন	৪০ জন
৬০,০০০+	৭০ জন	১০০%	৩০ জন	৪০ জন	৩৫ জন

সারণী-৯

চলমান গবেষণায় দেখা যাচ্ছে যে, ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের মধ্যে শ্রেণীবিন্যাসের ভিত্তিতে প্রত্যেকেই তাদের অর্থনৈতিক অবস্থানের ভিত্তিতে প্রশ্নের উত্তর দিয়েছেন। এখানে দেখা যাচ্ছে যে, অধিকাংশ নারীরাই এখনও তাদের কাংক্ষিত সফলতা পাননি অর্থাৎ অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতা আশানুরূপ পাননি। এর কারণ হিসেবে তারা দেখিয়েছেন পরিবারের কর্তা ঋণ করে সংসারের ব্যয় নির্বাহ করেছেন, যা এখনও পরিশোধ হয়নি। নারী শ্রমিকরা কাজ করে সেই ঋণ পরিশোধ করেছেন। কেউবা খাবার ছাড়াও মন্ত্র, চিকিৎসার জন্যে তাদের উপার্জিত অর্থ ব্যয় করছেন। কেউবা সন্তানটিকে স্কুলে দিয়েছেন। তবে তারা প্রত্যেকেই আশাবাদী পরিশ্রম করলে তাদের অভাব অনেকাংশে কমে যাবে- অর্থনৈতিক স্বচ্ছলতা আসবে নিশ্চিত।

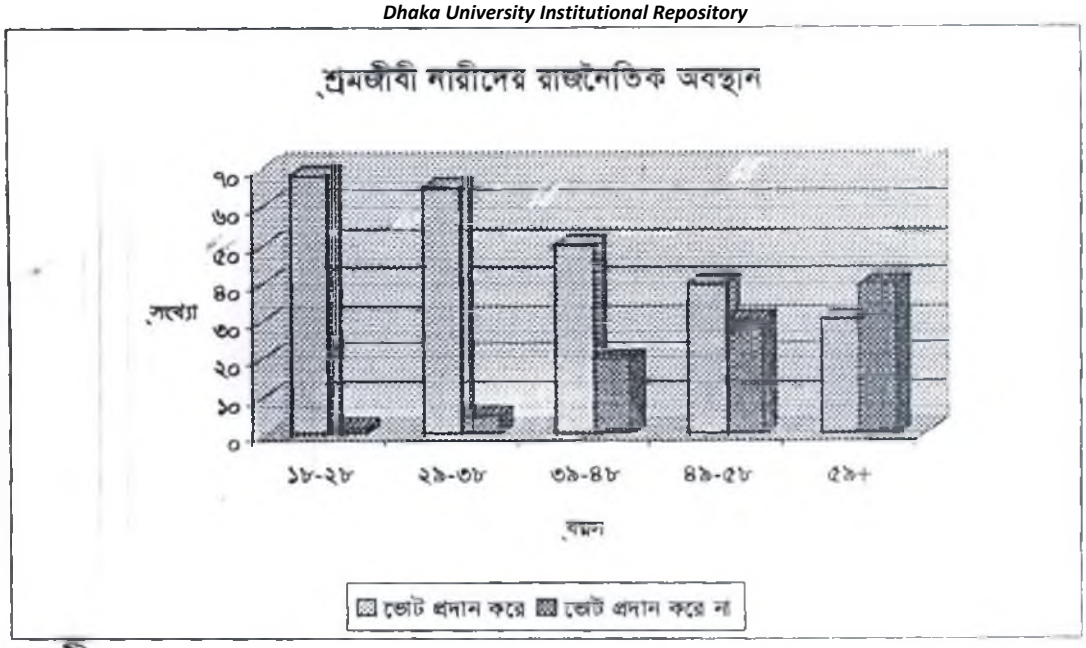
৫.২(খ) <u>শ্রমজীবী নারীর রাজনৈতিক অবস্থান</u> ঃ

শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অবস্থান জানার জন্যে আমরা শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রাকে এখানে চলক হিসেবে ব্যবহার করেছি এবং এখানে নিম্নলিখিত প্রশ্নমালার ভিত্তিতে তাদের রাজনৈতিক সচেতনতার স্বরূপ উপস্থাপন করা হয়েছে,

শ্রমজীবী নারীদের বয়স		ভোট প্রদান করে	ভোট প্রদান করে না
১৮-২৮	প্রতিটি স্তরে ৭০ জন করে ধরে নেয়া হয়েছে	৬৮ জন	০২ জন
২৯-৩৮		৬৫ জন	০৫ জন
৩৯-৪৮		৫০ জন	২০ জন
৪৯-৫৮		৪০ জন	৩০ জন
৫৯+		৩০ জন	৪০ জন

সারণী-১০

Dhaka University Institutional Repository



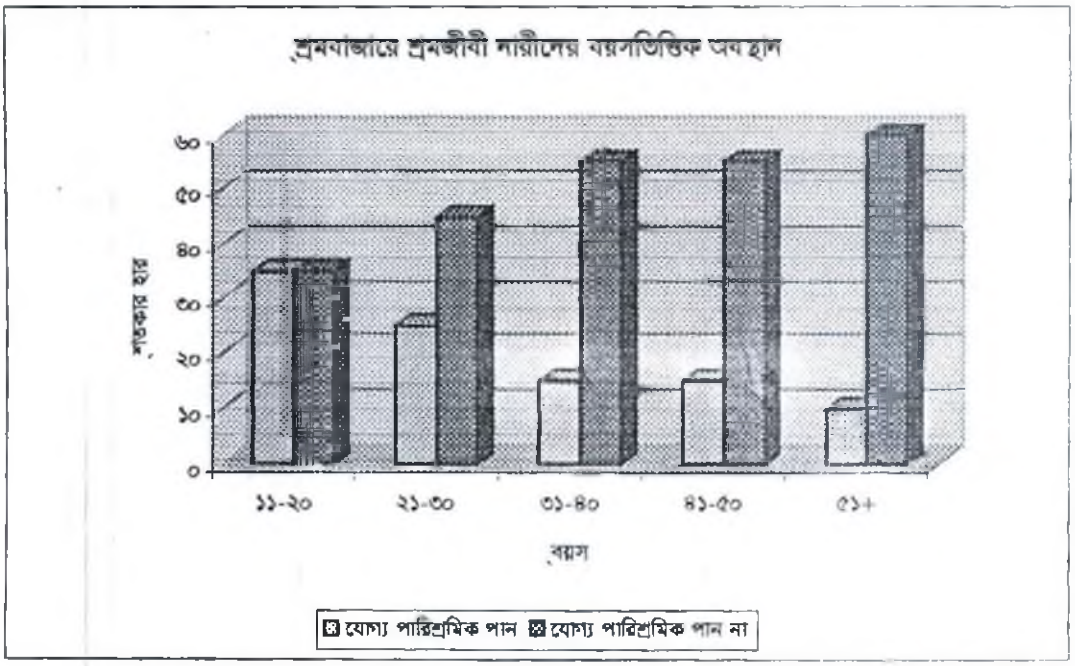
সারণী-

এখানে গবেষণা পর্যবেক্ষণের সময় দেখা যেছে যে, বিভিন্ন আয়গোষ্ঠীর ৩৫০ জন শ্রমজীবী নারীদের মধ্যে যাদের বয়স সবচয়ে কম তারাই অধিকমাত্রায় ভোট প্রদান করেছে। তারা নির্বাচনের দিনটিকে উৎসবের দিন বলে মনে করেছে। তারা পারিবারিক ঐতিহ্যগত কারণে নির্বাচনী প্রক্রিয়ায় নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যক্তির চেয়ে রাজনৈতিক দলের নির্বাচনের ওপর অধিক প্রাধান্য দিয়েছেন। তাছাড়া অনেক সময় প্রার্থী পরিচিত কিংবা নিকট আত্মীয় হলে, তিনি পছন্দের রাজনৈতিক দলের প্রার্থী না হলেও তাকেই ভোট প্রদান করতে দেখা গেছে। এখানে একটি কথা না বলে পারছি না- তাহচ্ছে, গবেষণায় দেখা গেছে যে বয়স বাড়ার সাথে সাথে শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা হ্রাস পেয়েছে। এর জন্যে তারা সাংসারিক কর্মব্যস্ততাকেই দায়ী করেছেন। কেউ কেউ দিনটিকে অবসরের দিন হিসেবে কাটিয়েছেন।

৫.২(গ)ঃ শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীদের বয়সভিত্তিক অবস্থান ঃ

শ্রমজীবী নারীদের বয়সভিত্তিক অবস্থান জানার জন্যে আমরা শ্রমজীবী নারীদের পারিশ্রমিক প্রদানের মাত্রাকে এখানে চলক হিসেবে ব্যবহার করেছি এবং এখানে নিম্ন লিখিত প্রশ্নমালার ভিত্তিতে তাদের বয়সভিত্তিক অবস্থানের স্বরূপ উপস্থাপন করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository



চলমান গবেষণায় দেখা যাচ্ছে যে, শ্রমবাজারে যে সমস্ত নারীরা কর্মরত রয়েছে, তাদের অধিকাংশই মনে করেন, তারা যোগ্য পারিশ্রমিক থেকে বঞ্চিত। কেননা তারা যে পরিমান পারিশ্রমিক পান, তা দিয়ে অনেক সময় তাদের ভরণপোষনই সম্ভব হয় না। এক্ষেত্রে বলা প্রয়োজন, বাংলাদেশের শ্রমবাজারে নিয়োজিত নিম্নবর্গীয় নারীদের ক্ষেত্রে যদি সঠিক ভাবে আইএলও কনভেনশনের নীতি অনুসরণ করা যায় তাহলে হয়তো এ শ্রেণীর নারীরা শ্রমশোষণ, যোগ্য পারিশ্রমিক ইত্যাদি বিষয় থেকে বঞ্চিত হবেন না।

402440

৫.২(ঘ)ঃ শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীদের সামাজিক মর্যাদা ভিত্তিক অবস্থান ঃ

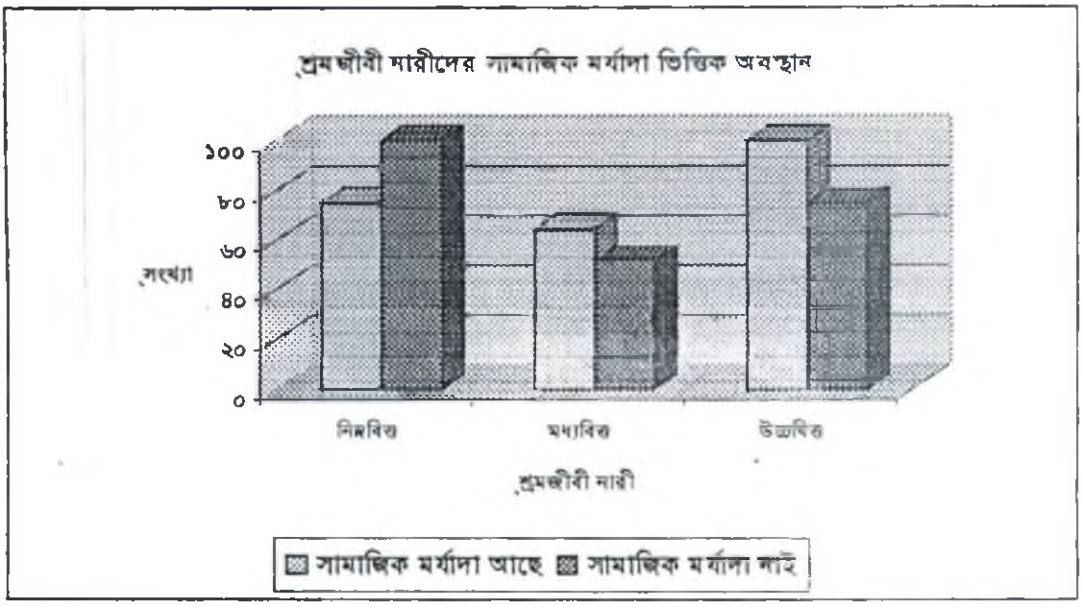
শ্রমজীবী নারীদের সামাজিক মর্যাদা ভিত্তিক অবস্থান জানার জন্যে আমরা শ্রমজীবী নারীদেরকে নিম্নলিখিত প্রশ্নমালার ভিত্তিতে তাদের সামাজিক মর্যাদা ভিত্তিক অবস্থানের স্বরূপ উপস্থাপন করেছি।

শ্রমজীবী নারী		সামাজিক মর্যাদা আছে	সামাজিক মর্যাদা নাই
নিম্নবিত্ত	এখানে মোট ১৭৫ জন (প্রায়) কে শ্রেণীবিন্যস্ত করা হয়েছে	৭৫ জন	১০০ জন
মধ্যবিত্ত		৬৫ জন	৫২ জন
উচ্চবিত্ত		১০০ জন	৭৫ জন

সারণী-১২

ঢাকা বিশ্ববিদ্যালয় গ্রন্থাগার

Dhaka University Institutional Repository



চলমান গবেষণায় দেখা গেছে যে, প্রতিটি পর্যায়েই শ্রমজীবী নারীরা নিজেদের শ্রম প্রদানের বিষয়টিকে গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করেছেন। উচ্চবিত্ত শ্রেণীর নারীরা নিজেদের কর্মসংস্থানের বিষয়টিকে তাদের সামাজিক মর্যাদার নির্ণয়ক হিসেবে বিবেচনা করেছেন। তাছাড়া এখানে অল্পসংখ্যক উচ্চবিত্ত শ্রেণীর শ্রমজীবী নারী রয়েছেন তারা নিজেদেরকে সামাজিক মর্যাদা সম্পন্ন মনে করেন না। এর কারণ হিসেবে তারা বলেন কঠোর পর্দাপ্রথা, পুরুষ শাষিত সমাজ, সামাজিক প্রতিবন্ধকতার ক্ষেত্রে সচেতনতার অভাব ইত্যাদি সমাজিক মূল্যবোধ ও অবস্থা জনিত কারণসমূহ নারীদের সামাজিক মর্যাদা প্রতিষ্ঠার ক্ষেত্রে বিরাট বাঁধা। অন্যদিকে মধ্যবিত্ত শ্রেণীর নারীরা মনে করেন, নারী কর্মসংস্থানের বিষয়টি তাদের পারিবারিক সম্মান বৃদ্ধি করেছে। নিম্নবিত্তের নারীরা নিজের অসহায়ত্বের কথা স্বীকার করেছেন। তবে তারা মনে করেন, তারা যেহেতু খেটে খান এবং অন্যের দানের ওপর নির্ভরশীল নন তাই সমাজে তাদেরও বিশেষ ভূমিকা রয়েছে।

সারকথা ঃ এখানে গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফলের ভিত্তিতে আমরা নিম্নলিখিত সিদ্ধান্তে উপনীত হয়েছি ঃ

১। পরিশ্রমের বিকল্প কিছু নেই। শ্রমবাজারে যে যত পরিশ্রম করবে, সে তত বেশী সফলতা পাবে। অর্থাৎ পরিশ্রমের ফলে মানুষের আয় বাড়ার সাথে সাথে তার সাংসারিক স্বচ্ছলতা বৃদ্ধি পায়, আর সে সাথে তার সামাজিক মর্যাদাও বৃদ্ধি পায় পূর্বের তুলনায় অনেক বেশী।

২। শ্রমজীবী নারীরা সামজের অন্যান্য নারীদের চেয়ে রাজনৈতিক ক্ষেত্রে অধিক বেশী সচেতন। অবশ্য বাংলাদেশের রাজনীতিতে প্রার্থী যে দলেরই সদস্য হোক না কেন, বেশীরভাগ ক্ষেত্রেই আত্মীয়করণের বিষয়টি প্রাধান্য পায়।

৩। শ্রমবাজারে অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত নারীরা অনেক সময়ই তাদের দক্ষতা ও যোগ্যতার সঠিক মূল্যায়ন পান না। কেননা তারা

Dhaka University Institutional Repository

দক্ষতা ও যোগ্যতা থাকা সত্বেও অনেক সময় শ্রমবৈষম্যে ও শ্রমশোষণের শিকার হন।

৪। শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীরা তাদের ব্যক্তিগত উপার্জনের কারণে নিজেদেরকে সামাজিকভাবে মর্যাদাশীল বলে ধারনা করে থাকেন। তারা মনে করেন, তারা যেহেতু খেটে খান এবং অন্যের দানের ওপর নির্ভরশীল নন তাই সমাজে তাদেরও বিশেষ ভূমিকা রয়েছে।

নিম্নে কিছু অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে নিয়োজিত শ্রমজীবী নারীদের কেস স্টাডি উপস্থাপন করা হলো ঃ

৫.৩ঃ কেস স্টাডি-১ (ইট ভাঙ্গা ও মাটিকাটা)ঃ

বাংলাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিকখাতে অংশগ্রহণরত শ্রমজীবী নারীর মধ্যে ইটভাঙ্গা ও মাটিকাটা একটি উল্লেখযোগ্য পেশা। এ পেশায় যে সমস্ত নারীরা কাজ করেন তাদেরকে সাধারণত দিনমজুর বলা হয়। কেননা এরা দৈনিক কাজের বিনিময়ে পারিশ্রমিক পেয়ে থাকেন। এই পেশায় কর্মরতরা একজন সর্দারের অধিনে কাজ পেয়ে থাকেন। সর্দারই তাদের কাজের সুযোগ সুবিধা দিয়ে থাকেন। এর জন্যে তিনি কর্মচারীদের নিকট থেকে নির্দিষ্ট হারে কমিশন কাটেন।

ইট ভেঙ্গে জীবিকা নির্বাহ করেন করিমুন্নেসা। সে বলে, দৈনিক মজুরীর ভিত্তিতে ফুট হিসেবে কন্ট্রাকে সে তার কাজ পেয়ে থাকে। ১ ফুট কাজের বিনিময়মূল্য হলো ১২-১৫ টাকা। তাছাড়া শ'হিসেবেও সে ইটভাঙ্গে। ১০০ ইটভাঙ্গার বিনিময় মূল্য ৪৫-৫০ টাকা। এই হিসেবে পূর্বে নারী-পুরুষ বৈষম্য থাকলেও বর্তমানে সবাই সমান মজুরী পেয়ে থাকেন। এই সেক্টরে কন্ট্রাকের অন্য আরেকটি নিয়ম হলো ট্রাক হিসেবে। এক ট্রাক ইটভাঙ্গার বিনিময়মূল্য হলো ৯৫০-১০০০ টাকা। তবে এক্ষেত্রে সর্দারকে ট্রাক প্রতি ৫০-১০০ টাকা দিতে হয়। করিমুন্নেসা জানায় তারা কাজ পেয়ে থাকেন সর্দারের নিকট। সর্দার কাজের অর্ডার পেয়ে তাদের খবর দেন এবং তারা সংগঠিত অবস্থায় থাকেন। কাজের সংবাদ পেলে তারা দ্রুত চলে আসেন। কেননা পূর্বে এই কাজের জন্যে লোকের অভাব হলেও বর্তমানে কাজ পেতে লোকের অভাব হয় না তাই তাকে কাজে ঢিলা দিলে কাজ পেতে বেগ পেতে হয়। তারা ট্রেড ইউনিয়নের মতো সংগঠিত কী-না জানতে চাইলে সে জানায় তারা ট্রেড ইউনিয়নের মতো সংগঠিত নন। তাছাড়া কোন দূর্ঘটনার জন্যে তাদেরকে সাহায্য সহযোগিতা করার জন্যে সরকার কিংবা অন্য কেউ নেই। সর্দার কেবলমাত্র কাজের সুযোগ দেন। কিন্তু কাজ না পেলে কাজ দেওয়া কিংবা ছুটির কোন ব্যবস্থা তাদের নেই।

অন্যদিকে মাটি কাটার ক্ষেত্রেও দেখা গেছে যে, এখানে একজন সর্দারের অধিন শ্রমজীবী নারীরা কাজ করে থাকেন। গবেষণার সুবিধার জন্যে আমরা কথা বলেছি উত্তরবঙ্গের ফুলজান বিবির সঙ্গে। কাজের সূত্র ধরে সে এখন ঢাকায় থাকে। সে জানায় এখানে শ্রম বৈষম্য প্রখর। কেনানা ছেলেরা প্রতিদিন ৮০-১০০ টাকা পেলেও নারীরা পান মাত্র ৫০-৬০ টাকা। এখানেও কাজের হিসেব হয় ফুট হিসেবে। তাছাড়া ডে-লেবার হিসেবেও তারা কাজ করে থাকেন। তারা যে সমস্ত জায়গায় কাজ করে তা হলো বাড়ি নির্মান, শিল্পকারখানার জন্যে প্রতিষ্ঠান নির্মাণ, রাস্তাভরা, গ্রামাঞ্চলে খালখনন ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। কাজে দূর্ঘটনার জন্যে

Dhaka University Institutional Repository

সর্দারকে সে ৫/- টাকা দেয়। এই নিয়ম সবার জন্যে প্রযোজ্য। কাজে দূর্ঘটনার জন্যে তাদেরকে সাহায্য সহযোগিতা করার কেউ নেই। তারা খুবই সংগঠিত হলেও তাদের জন্যে ট্রেড উউনিয়নের কোন ব্যবস্থা নেই। তারা ব্যক্তিমালিকানার চেয়ে সরকারী কাজ পেতে বেশী আগ্রহী। এর কারণ হিসেবে সে বলে, এখানে ফুটের (ব্যক্তিমালিকানায় পরিচালিত হিসেবে বেশী হয়) হিসেব হয় খুব কম। তাছাড়া কাজের ফাঁকে ফাঁকে সরকারী কাজে বিশ্রাম নেয়া যায়। এই কাজ করতে তার কোনরূপ অনীহা নেই। সে নিজের উপার্জনে সংসার চালায়। সে জানায় নিজের উপার্জনে সংসার চালানো মূল্যায়নই আলাদা। পেশায় যার দক্ষতা যত বেশী তার বেতনও ততবেশী হয়। এখানে আমরা ফুলজান বিবির খোজ করতে গিয়ে দেখিছি যে নারীর যেতন বেশী তার সম্মান তত বেশী। ফুলজান অনেক কাজ করতে পারে। তাই সবাই তাকে সমীহ করে।

৫.৩ঃ কেস স্টাডি-২ (চালবাছা পেশা) ঃ

শ্রমবাজারে নিম্নবর্গীয় নারী শ্রমিকদের জন্যে এটি এক ধরনের নতুন পেশা। সংসদ ভবনের সামনে মোহাম্মদপুরে প্রবর্তনার নিকটে বেশকিছু দোকানে চালবাছার কাজ করে বেশকিছু নারীকেই জীবিকা নির্বাহ করতে দেখা যায়। সালেহা জানায়, এ কাজে করে কেউ পুরো সংসার চালায়, কেউ সন্তানকে স্কুলে পাঠায়, কেউবা গ্রামে রেখে আসা মা-বোনকে টাকা দেন। সূর্য্য উঠা থেকে শুরু করে যতক্ষন পর্যন্ত না চাল থেকে ময়লা দেখা যায় ততক্ষন পর্যন্ত তারা একাজ করে থাকেন। প্রতি কেজি চাল বাছার জন্যে তারা ২ টাকা করে পান। কিংবা একপাল্লা ৫/- টাকা। প্রতিদিন তারা গড়ে ১০০-১৫০ টাকার কাজ করে থাকেন। তবে দক্ষতা বাড়ার সাথে সাথে চাল বাছার পরিমান বেড়ে গেলে মজুরীও বেড়ে যায়। এখানে বাছা চাল ৩০-৩৫ টাকায় বিক্রি হয়। আর এই আবাছা চালের মূল্য ১৮-২২ টাকা। ঢাকা শহরে এই চালের প্রধান ক্রেতা হলেন সমাজের কিছু ধনী ব্যক্তিবর্গ ও বিদেশীরা। সালেহা জানায়, দিনদিন সমাজে এ ধরনের কাজের গ্রহণযোগ্যতা বাড়ছে। তবে সমস্যা হলো চাহিদা কম থাকলে বেকার হয়ে যাওয়ার সম্ভাবনা থেকে যায়। এখানে তারা অসংগঠিত, তাদের জন্যে কোন ধরনের আইন বা ট্রেড ইউনিয়নের ব্যবস্থা নেই। তবে এই কাজ গ্রহণযোগ্যতা বৃদ্ধি পাওয়ায় সম্ভবনা বেশী হওয়ার তারা নিজেদের ভবিষ্যত সর্ম্পকে আশাবাদী।

৫.৩ কেস স্টাডি-৩ (কৃষিকাজ) ঃ

বাংলাদেশের ৮০% মানুষ গ্রামে বসবাস করে থাকে। এই বিশাল জনসংখ্যার অর্ধেক হলো নারী এবং তারা কোন না কোন ভাবে কৃষির সাথে জড়িত। তবে একে পেশা হিসেবে এরূপ মানুষের সংখ্যা খুব বেশী নয়। এই ধরনের পেশায় সারা বছর কাজ থাকলেও, তারা বছরের যে সময়ে কৃষিকাজের সময় সেই সময় অধিক ব্যস্ত থাকতে দেখা যায়। কৃষক মতির স্ত্রী আসিয়অ জানায়, কোন কিছু করার নেই তাই এই তিনি কাজ করে থাকেন। তাছাড়া ভিক্ষা করলে মান যায়, তাই কেটে খাওয়া অনেক ভাল। তিনি বিভিন্ন বাড়িতে কৃষি মৌসুমে কাজ করে থাকেন। তবে মৌসুম ছাড়া তিনি কাজ করে নিজের পেট চালান। ধানের সময়ে তিনি তিন বেলা খাওয়া ছাড়াও দিন নগদ ২০/- টাকা করে পেয়ে থাকেন। মাঠ থেকে ধান আনা, মাড়াই করা, ধান শুকানো, ধান সিদ্ধ করা, ধান শুকানো ইত্যাদি নানাবিধ কাজ তিনি করে থাকেন। এর বাইরেও তারা বিভিন্ন হটহরমায়েশ করে থাকেন। তারা কোন ধরনের

Dhaka University Institutional Repository

আয়ের মাধ্যমে এই কাজের দফারফা করেন না। সামাজিক কোন অপ্রীতিকর ঘটনা ঘটলে সামাজিক ভাবেই এর মীমাংসা করা হয়ে থাকে। আসিয়া জানায় অনেক সময় তারা সুবিচার পেলেও অধিকাংশ সময়ই তারা ন্যায্য অধিকার থেকে বঞ্চিত হয়ে থাকেন।

৫.৩ কেস স্টাডি-৪ (ফুল বিক্রি করা) ঃ

ঢাকা শহরের ফুল বিক্রির পেশা একটি ফ্যাশান হয়ে দাঁড়িয়েছে। এই কাজে সাহবাগ সহ দেশের বিভিন্ন এলাকায় বেশকিছু সংখ্যক নারী শ্রমিক কর্মরত রয়েছেন। তাদের উল্লেখযোগ্য কাজ হলো ফুলের গহনা তৈরী করা, খাটের খাট সাজানো, ফুলের তোড়া তৈরী, ডালি সাজানো ইত্যাদি। যে যত দ্রুত এবং সুন্দর করে কাজ করতে পারে তার পারিশ্রমিক তত বেশী। তাছাড়া ঢাকা শহরের বিভিন্ন রাস্তায় ফেরি করেও অনেক সময় অনেক মহিলাকে ফুল বিক্রি করতে দেখা যায়। তাদের প্রতিষ্ঠানিক কোন শিক্ষা না থাকলেও অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মজীবী নারীদের জন্যে এটি একটি নতুন পেশা-যার গ্রহনযোগ্যতা দিনদিন বৃদ্ধি পাচ্ছে।

৫.৩ কেস স্টাডি-৫ (কটির ও মৃৎ শিল্প) ঃ

বাংলাদেশের শ্রমজীবী নারীদের একটি বিরাট অংশ কুটির শিল্পে জড়িত। কুটির শিল্পের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো নক্সী কাথা, হাতের তৈরী শাড়ী-কাপড়, পাখা সেলাই, জামার নক্সা তৈরী ইত্যাদি উল্লেখযোগ্য। মৃৎশিল্পের মধ্যে উল্লেখযোগ্য হলো মাটির তৈরী হাড়িপাতিল, খেলনা, সুপীজ প্রবৃতি। এসব শিল্পের চাহিদা রয়েছে সারা বিশ্বে। যশোহরের তুহিন বেগম কাথাঁ সেলাই করে জীবিকা নির্বাহ করেন। তারা কাঁথা সেলাই করেন হাত হিসেবে। এক হাত কাঁথা সেলাই করতে নেন ৩০-৩৫ টাকা। বাজারে তা প্রায় ৪ গুণ বেশী দামে বিক্রি হয়। সে জানায় হাত বদলের জন্যে দাম বেড়ে যায়। সম্পূর্ন নিজেদের উদ্যোগে তারা সেলাই কাজ করে থাকেন।

অন্যদিকে মাটি দিয়ে তৈরী জিনিস পত্রই মৃৎ শিল্পভুক্ত। যারা এই পেশায় জড়িত তাদেরকে কুমার বলা হয় এবং তারা যে অঞ্চলে বাসকরেন, সেই এলাকা কুমার পাড়া বা পাল পাড়া নামে পরিচিত। বাংলাদেশের প্রায় প্রতিটি অঞ্চলেই এই ধরনের কাজ হয়ে থাকে। তবে সাভারের কাজের চাহিদা বেশী। সাভারের ধামরাই এলাকার হরিহরের স্ত্রী কমলা পাল জানায়, এই কাজে ঝুকি থাকলেও পারিবারিক ঐতিহ্যের কারণে তারা এ ধরনের কাজ করতে আগ্রহী। তাছাড়া দেশ-বিদেশে এই কাজের প্রচুর চাহিদা থাকায়, সরকার যদি তাদের সহযোগিতা করেন, তবে তাদের কাজের প্রতি আগ্রহ আরো বেড়ে যাবে। তারা সংগঠিত অবস্থায় বসবাস করলেও তাদের জন্যে কোন ধরনের ট্রেড ইউনিয়ন নেই। কিংবা আইনের বিধি নিষেধ কঠোর ভাবে মান্য করার বিধান নেই।

৫.৩ কেস স্টাডি-৬ (কাজের বুয়া) ঃ

নিম্ন আয়গোষ্ঠীর অধিকাংশ নারীরাই বাসাবাড়িতে কাজ করে জীবিকা নির্বাহ করে থাকে। তারা সামাজিকভাবে কাজের বুয়া নামেই পরিচিত। আমরা গবেষণার সুবিধার্থে তসলিমা নামের এক কাজের বুয়ার সাথে

Dhaka University Institutional Repository

কথা বলেছি। সে জানায়, সে ০৮ বছর যাবত এই পেশায় থেকে জীবিকা নির্বাহ করছে। প্রথমে সে যে বাসায় থাকত সেখানে থাকা-খাওয়ার বিনিময়ে থাকতো। এক্ষেত্রে রাতে ঘুমানো ছাড়া তার কোন অবসর ছিল না। তবে অসুখ-বিসুখে বাড়ির মালিকই তাকে দেখতো। কিন্তু নগদ কোন টাকা না পাওয়ায় সে এই বাড়ির কাজ ছেড়ে অন্য কাজ নেয়। এখানে থাকা-খাওয়াসহ তাকে ১০০ টাকা করে দেওয়া হতো। কিন্তু অবসরের সময় পেত না বলে সে ওখানেও থাকতে পারেনি। এখন সে নিজে বাসাভাড়া করে থাকে এবং প্রতি কাজ ১০০ টাকা (হাড়িপাতিল ধুয়া, কাপড় ধুয়া, ঘরমুছা, রান্নাকরা প্রতিটি আলাদা কাজ)। এভাবে সে বেশ কয়েকটি বাসায় কাজ করে তার সংসার চালায়। সে জানায়, সে এখন পূর্বে থেকে বেশ ভাল আছে। এই কাজের ঝুকিও রয়েছে বলে সে মনে করে। কেননা বাড়ির মালিকের কোন কিছু হারানো গেলে তার দোষ পড়ে মুয়াদের ওপর। এটা সবসময় ঠিক নয় বলে তার কাছে মনে হয়েছে। তাছাড়া কোন কোন দিন কাজে না গেলে অনেক অপমান সহ্য করতে হয়। তারা সংগঠিতভাবে থাকে না। তবে সাধারণত দেখা যায় যে, যারা এই ধরনের পেশায় নিয়োজিত তারা সাধারণত পাশাপাশিই থাকেন। তারা অল্প পয়সায় যে সমস্ত জায়গায় থাকা যায় সে সমস্ত জায়গায়ই তারা থাকেন।

৫.৩ কেস স্টাডি-৭ (ফেরিওয়ালা) ঃ

শ্রমবাজারে নিম্ন আয়গোষ্ঠীর নারীদের অনেক সময় ফেরি করে জীবিকা নির্বাহ করতে দেখা যায়। তারা বাসাবাড়িতে গিয়ে নিত্য প্রয়োজনীয় জিনিসপত্র বিক্রি করে থাকেন। আসমা বেগম জানায়, এই পেশায় ঝুকিকম, স্বাধীন পেশা, লাভ বেশী, পরিশ্রম কম, অবসরের সুযোগ রয়েছে, কাজ হরাবার ভয় নেই ইত্যাদি কারণে সে এই পেশায় কাজ করে আনন্দ পায়। তবে সামাজিক অবক্ষয়ের কারণ ছিনতাইকারীদের জন্যে তাদেরকে অনেক সময় ভয়-ভীতিতে পরতে হয়। দিন দিন এই পেশায় নারীদের অংশগ্রহণের মাত্রা বৃদ্ধি পাচ্ছে। নাজমা জানায় তারা সংগঠিত ভাবে কাজ করে না, তবে একজনের বিপদে অন্যজনকে সহজেই পাওয়া যায়। তারা মহাজনের নিকট থেকে একই রেটে মাল ক্রয় করে এবং একটি নির্দিষ্ট রেটে মাল বিক্রি করে থাকেন। যার জন্যে মহজনও একই হারে মাল দিতে বাধ্য হয় এবং নিজেদের মধ্যেও কোনরূপ ভুলবুঝাবুঝি হয় না বললেই চলে।

৫.৩ কেস স্টাডি-৮ (গার্মেন্টস) ঃ

পেয়ারা বেগম আগে বাসাবাড়িতে কাজ করতেন। এখন সে গার্মেন্টস কর্মী। এখানে সে কোন আইনকানুন আছে কী-না তা জানে না। বেতন ১২০০ টাকা, ওভারটাইমের জন্যে আলাদা টাকা। কাজ হারাবার ভয়ে অনেকেই বিভিন্ন সুযোগ সুবিধার অভাবে কথা বলতে অস্বীকার করেন। তবে মালিক পক্ষের নারী নির্যাতনের কথা বলেছেন নাজমা বেগম। সে জানায় তাকে মালিক পক্ষের একজন শারীরিক নির্যাতন করায়, সে এখন কাজে যেতে পারেন না লজ্জায়। এর জন্যে কোনরূপ বিচারব্যবস্থা আছে কী-না সে সম্পর্কে তার ধরনা না থাকায়, সে এই ব্যাপারে কোনরূপ সহযোগিতা পায়নি কারো কাছে। অনেকে আবার সরকারী আইনের কথা জানলেও ভয়ে কিংবা লজ্জায় এই ব্যাপারে মুখ খুলতে রাজি নন। তবে এই পেশায় নিয়োজিত সবাই বলেছেন, স্বাধীন পেশা- তাই কাজ করে সবাই আনন্দ পায়।

Dhaka University Institutional Repository

তথ্য নির্দেশিকা ঃ

১। শ্রমিক, প্রথমবর্ষ; ১ম সংখ্যা ০ ফেব্রুয়ারী-মার্চ ১৯৯৮।
২। শ্রমিক, তৃতীয়বর্ষ; ২০০০ ঃ এপ্রিল-জুন।
৩। শ্রমিক, ২য় বর্ষ; ১৯৯৩ ঃ ৩।
৪। শ্রমিক, ৩য় সংখ্যা; জুলাই-সেপ্টেম্বর-১৯৯৯ঃ ৬।
৫। শ্রমিক, পঞ্চমবর্ষ; ১ম সংখ্যা-জানু-মার্চ ২০০২ ঃ ২১।
৬। শ্রমিক, ৩য়বর্ষ; ১ম সংখ্যা ঃ ২০০২।

Dhaka University Institutional Repository

৬ষ্ঠ অধ্যায়

Dhaka University Institutional Repository

উপসংহারঃ

Dhaka University Institutional Repository

বাংলাদেশে নারীর অবস্থান ও শ্রম বাজারে নারীর অংশ গ্রহণের ফলে সৃষ্ট অভিঘাতের স্বরূপ; একটি রাজনৈতিক বিশ্লেষণ বিষয়ক গবেষণা কার্যক্রমটির একটি ধারাবাহিক সারসংক্ষেপ উপসংহার হিসেবে নিম্নে উপস্থাপন করা হলো,

প্রথম অধ্যায় ঃ গবেষণার শুরুতেই আমরা যে বিষয়টি নিয়ে আলোচনার সূত্রপাত করেছি তা হলো- শ্রমজীবী নারীদের সাংবিধানিক অধিকার সমূহ, শ্রমজীবী নারীদের বৈশিষ্ট্যের স্বরূপ বিশ্লেষণ, সামাজিক গবেষণার অনুষঙ্গ সমূহ, সামাজিক গবেষণার পদ্ধতিবিদ্যা, গবেষণা পরিচালনায় তথ্যের উৎস সমূহ ইত্যাদি বিষয় সমূহ।

দ্বিতীয় অধ্যায় ঃ গবেষণার এ পর্যায়ে প্রাসঙ্গিক বই পুস্তক জার্নাল, রিপোর্টের পর্যালোচনা করা হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায় ঃ গবেষণার এ পর্যায়ে বাংলাদেশের শ্রমবাজারে নারীর আর্থ-সামাজিক ও রাজনৈতিক অবস্থান ঃ শ্রমবাজারে নারীর অংশ গ্রহণের পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা তুলে ধরা হয়েছে। এখানে এ ব্যাপারে মহিলা অধিদপ্তরের নিয়মরীতি বিষয় সমূহ আলোচিত হয়েছে। কেননা আমরা গবেষণায় দেখিছি যারা অর্থনৈতিকভাবে সমৃদ্ধ তারা রাজনৈতিক ও সামাজিকভাবেও প্রভাব প্রতিপত্তিশালী। অর্থনৈতিক বিষয়ের ওপর গুরুত্ব দিতে গিয়ে চাকুরীতে অংশগ্রহণে কোটা ব্যবস্থার কথাও এখানে তুলে ধরা হয়েছে।

চতুর্থ অধ্যায় ঃ গবেষণার এ পর্যায়ে বাংলাদেশের শ্রমবাজারে নারীদের অংশগ্রহণ ও তাদের রাজনৈতিক সচেতনতার স্বরূপ বিশ্লেষিত হয়েছে। এখানে দেখানো হয়েছে বাংলাদেশের শ্রম বাজারের নারী শ্রমিকরা কিভাবে রাজনৈতিক অংশগ্রহণ করছেন এবং তাদের রাজনৈতিক সচেতনতার ক্ষেত্রে তাদের আয়, বয়স, গ্রাম ও শহরের বসবাসরত শ্রমজীবী নারী, তাদের রাজনৈতিক অধিকার আদায়ের বিষয়টি, শিক্ষাগত যোগ্যতা ইত্যাদি বিষয় সমূহ কিভাবে তাদের রাজনৈতিক সচেতনতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করছে তা এখানে বিস্তারিতভাবে আলোচিত হয়েছে।

পঞ্চম অধ্যায় ঃ গবেষণার এ পর্যায়ে আমরা বাংলাদেশের শ্রম আইন ঃ শ্রম বাজারে অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎপাদনখাতে শ্রমজীবী নারীদের ক্ষেত্রে এই আইনের যৌক্তিকতা ও বাস্তবতা সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। এখানে দেখানো হয়েছে কি ভাবে নারীরা শোষিত বঞ্চিত হয়েছে এবং এর পরিপ্রেক্ষিতে বিভিন্ন সময়ে তাদের অধিকার রক্ষার জন্যে কি ভাবে আইন প্রণয়ন ও তা সংশোধিত হয়েছে। তাছাড়া এখানে ILO কনভেনশনে কি ভাবে শ্রমজীবী নারীদের অধিকারের কথা বলা হয়েছে তাও বিস্তারিত আলোচিত হয়েছে। এখানে শ্রমবাজারে নারীর অবস্থানের বিষয়টির একটি ডেমোগ্রাফিক অবস্থানও বিস্তারিত আলোচিত হয়েছে। এই

Dhaka University Institutional Repository

ডেমোগ্রাফিক বিষয়টিতে, শ্রমবাজারে শ্রমজীবী নারীদের অর্থনৈতিক অবস্থানের স্বরূপ, তাদের রাজনৈতিক অবস্থান, তাদের বয়সভিত্তিক অবস্থান, তাদের সামাজিক মর্যাদা ইত্যাদি বিষয়সমূহও তুলে ধরা হয়েছে। তাছাড়া এখানে বাংলাদেশের শ্রমবাজারে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরাত শ্রমজীবী নারীদের অবস্থান বর্ণনা করতে গিয়ে মিন্টু অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমজীবী নারীদের অবস্থানের স্বরূপ কেস স্ট্যাডির মাধ্যমে উপস্থাপন করা হয়েছে।

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট ৪

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট-১
প্রশ্নমালা ঃ

১। কর্মসংস্থানে অংশ গ্রহণ বনাম পরিপ্রেক্ষিত, যৌক্তিকতা (৩৫০ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত বিভিন্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী-১ ঃ কেন কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ করেছেন ঃ

অর্থনৈতিক সচ্ছলতার অভাব	হ্যাঁ	না	বুঝি না
শহরের জীবনের প্রতি আকর্ষণ	হ্যাঁ	না	বুঝি না
পারিবারিক নির্যাতন	হ্যাঁ	না	বুঝি না
সন্তানের ভবিষ্যত চিন্তা করে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
সামাজিক মর্যাদা লাভের আশায়	হ্যাঁ	না	বুঝি না
অন্য কারো দ্বারা উৎসাহিত হয়ে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
অন্যান্য	হ্যাঁ	না	বুঝি না

২। কর্মসংস্থানে অংশ গ্রহণ বনাম বাস্তবতা (৩৫০ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক বিভিন্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী-২ ঃ শ্রমবাজারে প্রবেশের পর এ সমস্ত নারীদের পারিপার্শ্বিক বাস্তবতা কেমন যাচ্ছে।

পূর্বের তুলনায় তুলনামূলকভাবে অর্থনৈতিক ক্ষেত্রে স্বচ্ছলতা বৃদ্ধি পেয়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
পূর্বের তুলনায় পারিবারিক শান্তি অনেকাংশে বৃদ্ধি পেয়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
নারী নির্যাতন পূর্বের তুলনায় হ্রাস পেয়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
পরিবারে সিদ্ধান্ত গ্রহণের মাত্রা পূর্বের তুলনায় বৃদ্ধি পেয়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
রাজনৈতিক সচেতনতা বেড়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
পরিকল্পিত পরিবার গঠনে উৎসাহ বেড়েছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
নারী শিক্ষার প্রসারতা ঘটেছে	হ্যাঁ	না	বুঝি না
অন্যান্য	হ্যাঁ	না	বুঝি না

৩। শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা (৩৫০ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত বিভিন্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী- ৩-৪ ঃ শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের মাত্রা ঃ

শ্রমজীবী নারী ভোটার	অপেক্ষাকৃত যোগ্য প্রার্থী নির্বাচন		আত্মীয়কে ভোট প্রদান		পারিবারিক প্রভাবে রাজনৈতিক দল পছন্দ		বাধ্যহয়ে কাউকে ভোট প্রদান		চাপিয়ে দেয়া/ জোরপূবক অন্যের মতামতের ভিত্তিতে ভোট প্রদান	
	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না

Dhaka University Institutional Repository

৪। শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা (৩৫০ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত বিভিন্ন আয় গোষ্ঠীর শ্রমজীবীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী ৫-৬ ঃ শ্রমজীবী নারীদের রাজনৈতিক অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা-

শ্রমজীবী নারীদের শিক্ষাগত যোগ্যতা	গ্রামাঞ্চলের শ্রমজীবী নারী		শহরের শ্রমজীবী নারী		উচ্চ আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী		মধ্যম আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী		নিম্ন আয়গোষ্ঠীর শ্রমজীবী নারী	
প্রাথমিক পর্যায়										
হ্যাঁ	না									
মাধ্যমিক পর্যায়										
হ্যাঁ	না									
উচ্চ মাধ্যমিক পর্যায়	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না
হ্যাঁ	না									
উচ্চ শিক্ষিত সম পর্যায়										
হ্যাঁ	না									

৫। শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচনের অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা (৩৫০ জন নিম্ন আয় গোষ্ঠীর শ্রমজীবীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী-৭ ঃ শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচনের অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা-

শ্রমজীবী নারীদের প্রার্থী নির্বাচনের অধিকার বনাম রাজনৈতিক সচেতনতা	গ্রামের শ্রমজীবী নারী			শহরের শ্রমজীবী নারী		
সরাসরি অংশগ্রহণ সাপোর্ট করা এই সম্পর্কে কিছু বুঝে না	হ্যাঁ	না	%	হ্যাঁ	না	%

৬। শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারনা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে মতামত (৩৫০ জন বিভিন্ন আয় গোষ্ঠীর অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কর্মরত শ্রমজীবী নারীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সারণী-৮ ঃ শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারনা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে মতামত-

Dhaka University Institutional Repository

শ্রমজীবী নারীদের ভোট প্রদানের বৈধতা সম্পর্কে ধারনা বনাম অবাধ, সুষ্ঠু ও সুন্দর নির্বাচন সম্পর্কে মতামত	গ্রামের শ্রমজীবী নারী						শহরের শ্রমজীবী নারী					
	উচ্চ আয় গোষ্ঠীর নারী		মধ্যম আয় গোষ্ঠীর নারী		নিম্ন আয় গোষ্ঠীর নারী		উচ্চ আয় গোষ্ঠীর নারী		মধ্যম আয় গোষ্ঠীর নারী		নিম্ন আয় গোষ্ঠীর নারী	
	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না	হ্যাঁ	না
স্বাভাবিক নির্বাচনী ব্যবস্থা	%											%
ত্রুটিপূর্ণ নির্বাচন ব্যবস্থা												
	%											%
বুঝি না												
	%											%

৭। শ্রমজীবী নারীদের অংশ গ্রহণের একটি ডেমোগ্রাফিক অবস্থানের বৈশিষ্ট্য (৩৫০ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক ক্ষেত্রে কর্মরত বিভিন্ন আয় গোষ্ঠীর শ্রমজীবীর সাক্ষাৎকার) ঃ

সরণী-৯, ১০, ১১, ১২ ঃ শ্রমজীবী নারীদের অংশ গ্রহণের একটি ডেমোগ্রাফিক অবস্থান বৈশিষ্ট্য-

নারী শ্রমিকের বাৎসরিক আয়	অর্থনৈতিক অবস্থান	রাজনৈতিক অবস্থান সম্পর্কে সচেতন	শিক্ষাভিত্তিক অবস্থান	সামাজিক মর্যাদা	%
	অস্বচ্ছল	হ্যাঁ	অশিক্ষিত	হ্যাঁ	
			স্বাক্ষরতা সম্পন্ন		
	মোটামুটি স্বচ্ছল		প্রাথমিক		
		না	মাধ্যমিক	না	
	স্বচ্ছল		উচ্চ মাধ্যমিক		
			উচ্চশিক্ষিত		

পরিশিষ্ট-২ ঃ

চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলন ও বাংলাদেশ ঃ

১৯৯৫ সনের ৪-১৫ সেপ্টেম্বর চীনের বেইজিং শহরে চতুর্থ বিশ্ব নারী সম্মেলনে প্রায় ৪০ হাজার নারী একত্রিত হয়েছিল। এই নারী সম্মেলনের উদ্দেশ্য ছিল নারী-পুরুষ সমতা, উন্নয়ন ও শান্তি। তৎকালীন সরকার প্রধান হিসেবে, বেগম খালেদা জিয়া ৩২ সদস্য বিশিষ্ট দল প্রেরণ করেন। এই দলের নেতৃত্ব দেন তৎকালীন মহিলা ও শিশু প্রতিমন্ত্রী সারওয়ারী রহমান।

১৯শে জুন ১৯৯৫ তারিখে ওসমানী স্মৃতি মিলনায়তনে মহিলা ও শিশু বিষয়ক মন্ত্রনালয়ের উদ্যোগে এই উপলক্ষ্যে একদিন ব্যাপী "নারী ক্ষমতায়নের মাধ্যমে ভূমিকা" শীর্ষক জাতীয় কর্মশালা অনুষ্ঠিত হয়। এটি উদ্বোধন করেন প্রেসিডেন্ট আব্দুর রহমান বিশ্বাস। এতে বক্তব্য রাখেন, তৎকালীন তথ্য মন্ত্রনালয়ের যুগ্ম-সচিব জনাব ফরিদ উদ্দিন, উক্ত অনুষ্ঠানের সভানেত্রী ছিলেন তৎকালীন মহিলা ও শিশু প্রতিমন্ত্রী সাওয়ারী রহমান। সারা দেশের সংবাদপত্র, রেডিও, টিভি, গণ মাধ্যমের ৬০ জন কর্মী এত অংশ নেন।

Dhaka University Institutional Repository

কর্মশালার তিনটি গ্রুপ যথাক্রমে "গণমাধ্যমে নীতি নির্ধারণে মহিলা অধিকতর অংশ গ্রহণ", "নারী নির্যাতন প্রতিরোধ গণমাধ্যমে ভূমিকা" এবং "গণমাধ্যমে নারীর ইতিবাচক উপস্থাপন" বিষয়ে সুপারিশ প্রণয়ন করা হয়।

সংক্ষেপে বেইজিং সম্মেলনের ১২ টি গুরুত্বপূর্ণ বিবেচ্য বিষয় ঃ

১) দারিদ্র
২) শিক্ষা
৩) স্বাস্থ্য
৪) নির্যাতন
৫) সশস্ত্র ও অন্যান্য সংঘাত
৬) অর্থনৈতিক অংশ গ্রহণ
৭) ক্ষমাতা বন্টন ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ
৮) জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সেমিনার
৯) মানবাধিকার
১০) গণমাধ্যম
১১) পরিবেশ উন্নয়ন
১২) কন্যা শিশু।

কী আছে? প্ল্যাটফরম অব অ্যাকশনে ঃ

১৫ সেপ্টম্বর গৃহীত হয়েছে প্ল্যাটফরম অব অ্যাকশন। সামগ্রীকভাবে সমাজের কল্যানের জন্যে নারীরা মর্যাদা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়কে একটি শক্তিশালী ও সম্বিলিত পরিকল্পনা দেয়া হয়েছে এই প্ল্যাটফরমে।

এ প্রসঙ্গে মোট ৬টি অধ্যায়ের মাধ্যমে এই দলিল সীমাবদ্ধ রাখা হয়েছে-

প্রথম অধ্যায়ের শিরোনাম 'মিশন স্টেটমেন্ট' যা অনেকটা মুখবন্ধের মতো। এই অধ্যায়ে নারী ও পুরুষের সমান কাজের অংশীদারিত্বের কথা বলা হয় এবং ঐ বছরের মার্চে অনুষ্ঠিত কোপেনহেগেনে অনুষ্ঠিত জাতিসংঘ সমাজিক উন্নয়ন ও ন্যায়বিচার নিশ্চিত করতে ব্যাপক ভিত্তিক ও টেকসই অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির উপর জরুরীভাবে গুরুত্ব আরোপ করা হয়।

প্ল্যাটফরমের দ্বিতীয় অধ্যায় 'বিশ্ব কাঠামো সংক্রান্ত' এত বলা হয়েছে প্ল্যাটফরমের বাস্তবায়ন প্রতিটি সদস্য রাষ্ট্রের সার্বভৌম দায়িত্ব। মানবাধিকার, মৌলিক স্বাধীনতা, ধর্মীয় ও গোত্রীয় মূল্যবোধ, সাংস্কৃতিক ঐতিহ্য ও নাগরিকদের দর্শনের আলোকে এই প্ল্যাটফরম বাস্তবায়নের অধিকার থাকবে প্রতিটি রাষ্ট্রের এখানে উল্লেখ করা হয়েছে যে, মেয়েরা প্রায়ই বিভিন্ন ধরনের যৌন ও অর্থনৈতিক নিপীড়নের শিকার হয়। এখানে এ ব্যাপারে কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের আহবান জানানো হয়েছে।

তৃতীয় অধ্যায়ে জটিল কিছু বিষয় বস্তু উপস্থাপন করা হয়েছে, নারীর ওপর বিদ্যমান ক্রমবর্ধমান দারিদ্রের কষাঘাত, শিক্ষা ও প্রশিক্ষণে অসমতা ও অপর্যাপ্ততা, নারীর বিরুদ্ধে সংঘাত, নারীর ওপর সশস্ত্র ও অন্যান্য সংঘাতের প্রভাব, অর্থনোতক কাঠামো সম্পদ ও নাতর

Dhaka University Institutional Repository

অসমতা, সব ক্ষেত্রে সিদ্ধান্ত গ্রহণে নারী ও পুরুষ বিভেদ, নারীর অগ্রগতির জন্যে সর্ব ক্ষেত্রে অপর্যাপ্ত ব্যবস্থা, নারীর মানবাধিকার রক্ষা ও উন্নয়নে শ্রদ্ধার অভাব, যোগাযোগ পদ্ধতি বিশেষ করে গণমাধ্যমে অংশ গ্রহণের ক্ষেত্রে অসমতা, প্রাকৃতিক সম্পদ ব্যবস্থাপনা ও পরিবেশ রক্ষায় লৈঙ্গীক বৈষম্য এবং মেয়ে শিশুর অধিকার লংঘন ও বিদ্যমান বৈষম্য।

চতুর্থ অধ্যায়ে, তৃতীয় অধ্যায়ে বর্ণিত জটিল ক্ষেত্র সমূহের জন্যে কৌশলগত কার্যক্রমের উল্লেখ করা হয়েছে।

জাতিসংঘ সম্মেলনের পরবর্তী প্রাতিষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে পঞ্চম অধ্যায়ে।

শেষ অধ্যায়ে অর্থনৈতিক ব্যবস্থাপনার কথা বলা হয়েছে। এলক্ষ্যে প্ল্যাটফরম বাস্তবায়নে জাতিসংঘ ব্যবস্থাধীন সব বডিকে বিশেষ নজর দেয়ার আহবান করা হয়েছে। জাতিসংঘের নিয়মিত বাজেট থেকে অতিরিক্ত বরাদ্দের ও কর্মসূচি ও তহবিলে আন্তর্জাতিক সম্প্রদায় প্রদত্ত সম্পদপর্যাপ্ত হয়ো উচিত। সর্বশেষ কোপেনহেগেন সম্মেলনে ঋণ ব্যবস্থাপনা ও ক্রাসের ব্যাপারে যে সিদ্ধান্ত হয়েছিল তা বাস্তবায়নের আহবান জানানো হয়েছে এই প্ল্যাটফরমে।

সম্মেলনের মহাসচিব গাট্রুড মঙ্গেলা সম্মেলনের সমাপনী দিনে ঘোষণা করেন, প্ল্যাটফরমের লেখনী শেষ হয়েছে কেবল। কিন্তু তাকে বাস্তবে পরিণত করার কাজ মাত্র শুরু হলো। আমাদেরকে অনেক দুর যেতে হবে (রুহুল কুদ্দুস কাজল, বেইজিং থেকে ফিরে এসে)।

সূত্র ঃ সুলতানা ফারজানা, 'প্রাচ্য ও প্রতীচের নারীবাদী দর্শন: মেরী ওলস্টোনক্যাফট এবং বেগম রোকেয়া' একটি গবেষণা অভিসন্দর্ভ: ১৯৯৯:১৩৪-১৩৮। (২৮-৩১ খান মিজানুর রহমান, 'সাপ্তাহিক বিচিত্রা' ঢাকা, ২৯ শে সেপ্টেম্বর: ১৯৯৫:৪৩।)

পরিশিষ্ট-৩

অপ্রাতিষ্ঠানিক ও প্রাতিষ্ঠানিক খাত বলতে অধ্যাপক মোঃ শহিদুল্লাহ তাঁর বিভিন্ন প্রকাশিত প্রবন্ধে বিস্তারিত আলোচনা করেছেন।

ক) শ্রমবাজারে প্রাতিষ্ঠানিক খাতের মধ্যে পার্থক্য ঃ

অপ্রাতিষ্ঠানিক ও প্রাতিষ্ঠানিক খাত বলতে তিনি যা বুঝিয়েছেন তা হলো-

প্রাতিষ্ঠানিক খাত	অপ্রাতিষ্ঠানিক খাত
• প্রতিষ্ঠানিক খাতে শ্রমিক প্রবেশাধিকার সীমিত ও জটিল।	• অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শ্রমিকের প্রবেশাধিকার অবাধ ও সহজ।
• পুঁজি বহুল।	• শ্রম বহুল।
• আইনের দ্বারা নিয়ন্ত্রিত	• আইনের দ্বারা নিয়ন্ত্রন নেই বললেই চলে।
• ক্রয়কৃত শ্রমের প্রাধান্য থাকে	• পারিবারিক শ্রমের প্রাধান্য থাকে।
• আমদানীকৃত প্রযুক্তির ব্যবহার	• অভিজ্ঞতালব্দ প্রযুক্তির ব্যবহার।

Dhaka University Institutional Repository

করা হয়।	
• প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষালব্ধ নৈপন্য/ দক্ষতার প্রয়োগ দেখা যায়।	• প্রাতিষ্ঠানিক শিক্ষাবিহীন অর্জিত নৈপূণ্য/ দক্ষতার প্রয়োগ দেখা যায়।
• সংগঠিত শ্রমিক ও শ্রমব্যবস্থা।	• অসংগঠিত শ্রমিক ও শ্রমব্যবস্থা।
• কার্যক্রমের পরিধি বৃহৎ/ ব্যাপক।	• কার্যক্রমের পরিধি ক্ষুদ্র/ সীমিত।
• বিদেশী সম্পদের ওপর নির্ভরশীলতা বেশী থাকে।	• স্থানীয় সম্পদের ওপর নির্ভরশীলতা বেশী থাকে।
• আইনের মাধ্যমে সংস্থাভুক্ত/ সরকারী/ যৌথ মালিকানার প্রাধান্য বেশী থাকে।	• আইনের মাধ্যমে ব্যক্তিগত ও পারিবারিক মালিকানার প্রাধান্য বেশী থাকে।
• মূখ্য উদ্দেশ্য লাভজনক কার্যক্রম পরিচালনা করা, যেখানে মুনাফাটাই আসল।	• সমাজে ও স্থানীয় জনগনের জন্যে প্রয়োজন এমন কার্যক্রম পরিচালনা করা, যেখানে মুনাফা অর্জনের লক্ষ্য গৌণ।
• উৎপাদিত পন্য/ সেবার ক্ষেত্রে নিয়ন্ত্রিত প্রতিযোগিতা লক্ষ্য করা যায়।	• উৎপাদিত লক্ষ্য/ সেবার ক্ষেত্রে অনিয়ন্ত্রিত প্রতিযোগিতা লক্ষ্য করা যায়।
• নিয়োজিত শ্রমজীবী গোষ্ঠী সংগঠিত ও শক্তিশালী।	• নিয়োজিত শ্রমজীবীরা অপেক্ষাকৃত দূর্বল ও অসংগঠিত।

খ) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের বৈশিষ্ট সমূহ ঃ

তিনি অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের কিছু সাধারণ বৈশিষ্টের কথা উল্লেখ করেছেন। আর তাহলো-

- শ্রমিকের কাজের ধরণ মূলতঃ দৈনিক/ চুক্তিভিত্তিক।
- কাজ আছে, বেতন আছে, কাজ নেই, বেতন নেই, নীতির ভিত্তিতে বেশীর ভাগ কাজ পরিচালিত হয়।
- কাজ/ চাকুরী পেতে শ্রমিকের কোন দক্ষতা, যোগ্যতার বা কোন বিশেষ শিক্ষাগত যোগ্যতার প্রয়োজন হয় না।
- "কর্মই আয়ের উৎস" এই নীতির বাস্তবায়ন দেখা যায় প্রায় সকল ট্রেডে।
- সুনির্দিষ্ট কর্মঘন্টা নেই।
- কোন পরিচয় পত্র থাকে না।
- কাজের পরিবেশ নোংরা ও ঝুকিপূর্ণ।
- প্রায় সকল ক্ষেত্রে শ্রমিকরা বিচ্ছিন্ন এবং ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য নয়।
- দুর্ঘটনায় ক্ষেত্রে উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ পায় না ;
- শ্রম আইনের কোন প্রয়োগ নেই।
- শ্রমিক বেতনের বাইরে কোন উৎসব ভাতা পায় না।
- কোন সাপ্তাহিক বা মাসিক ছুটি থাকে না।
- নারী-পুরুষ শ্রম বৈষম্যের শিকার।

Dhaka University Institutional Repository

- শ্রমিকের জন্যে কোন সামাজিক নিরাপত্তামূলক কর্মসূচীর প্রচলন নেই।

গ) অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শ্রমিকদের জন্যে একটি সমন্বিত আইনগত ভিত্তি ও তার বাস্তবায়ন দরকার ঃ

অধ্যাপক শহিদুল্লাহ দেখিয়েছেন যে, আইনজীবিদের মতে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে শ্রমিকদের জন্যে একটি সমন্বিত আইনগত ভিত্তি ও তার বাস্তাবায়ন কাঠামো থাকা প্রয়োজন। কেননা তা শ্রমিকদের জন্যে,

- নূন্যতম মজুরী নিশ্চিত করবে।
- কর্মঘন্টা স্থির করবে, নিয়োগপত্র/ পরিচয়পত্র নিশ্চিত করবে।
- কর্মঘন্টার বাইরের কাজকে ওভারটাইম হিসেবে ধরা হবে।
- চাকুরীর নিয়োগ ও অপরায়ণ পদ্ধতির ক্ষেত্রে সুনির্দিষ্ট নীতিমালা থাকবে।
- কর্মক্ষেত্রে শ্রমিকদের পেশাগত নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে।
- প্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের সমান না হলেও তাদের স্ট্যান্ডার্ড অনুযায়ী ন্যূনতম আর্থিক ও সামাজিক সুবিধা নিশ্চিত করবে।
- শ্রমিকের নিয়মিত মজুরী পাওয়ার ব্যবস্থা থাকবে।
- বঞ্চিত, শোষিত ও নিয়াতিত শ্রমিকরা যাতে আইনগত সুবিধা পায় সেটা নিশ্চিত করতে হবে।
- দীর্ঘদিন চাকুরীতে থাকলে পেনশন না থাকলেও এককালীন আর্থিক সুবিধা প্রদানের ব্যবস্থা থাকতে হবে।
- দূর্ঘটনা কবলিত শ্রমিকদের উপযুক্ত ক্ষতিপূরণ নিশ্চিত করতে হবে।
- ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার নিশ্চিত করতে হবে।
- মহিলা শ্রমিকের ক্ষেত্রে ন্যূনতম মেটার্নিটি বেনিফিট নিশ্চিত করবে এবং
- সামাজিক নিরাপত্তামূলক স্কিম হিসাবে সরকারী এবং মালিক পক্ষ থেকে শ্রমিকদের জন্যে বীমা, গ্রুপ ইন্সুরেন্স, সোসাল ওয়েলফেয়ার ইত্যাদির নিশ্চিয়তা থাকবে।

সূত্র ঃ অধ্যাপক শহিদুল্লাহ, "অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত শ্রমিকদের মৌলিক অধিকার চিত্র ঃ প্রেক্ষিত বাংলাদেশ" শ্রমিক: পঞ্চম বর্ষ, প্রথম সংখ্যা, জানু-মার্চ, ২০০২: ৩০-৩৭।

পরিশিষ্ট-৪ ঃ

শ্রমবাজারের পরিবর্তনঃ অসংগঠিত সেক্টরের অবস্থান ঃ

এ. আর চৌধুরী রিপন
(গবেষণা কর্মকর্তা, বিলস/ এলও- একটি এফ প্রকল্প)

বিশ্বে অনেক দেশেই এখন শ্রমিক আন্দোলনকে পরিবর্তিত অর্থনৈতিক পরিস্থিতি, প্রযুক্তিগত উৎকর্ষতা, আইনগত সংস্কার রূপে আধুনিক এবং আধুনিক দৃষ্টিভঙ্গির আলোকে খাপ-খাওয়াতে সমস্যার সম্মুখীন হতে হচ্ছে। বাংলাদেশের শ্রমিক আন্দোলনেও বিশ্বব্যাপী এই পরিবর্তন প্রক্রিয়ায় বাইরে নয়।

Dhaka University Institutional Repository

উন্নয়ন ও উন্নত দেশগুলোতে শ্রমিক আন্দোলনের সাম্প্রতিক পরিবর্তনগত দিক হচ্ছে ফরমাল সেক্টরে সংগঠিত শ্রমিকদের সংখ্যা হ্রাস এবং ইনফরমাল সেক্টরে শ্রমিকদের সংখ্যা বৃদ্ধি।

ট্রেড ইউনিয়নে সদস্য সংখ্যা হ্রাস পাওয়ার অন্যতম কারণ হচ্ছে- সরকারের অর্থনীতির ও শিল্পনীতির মৌলিক পরিবর্তন। যৌথ দর কষাকষির ক্ষমতা বৃদ্ধি ও সুস্থ্য ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের জন্যে ট্রেড ইউনিয়ন সমূহের সদস্য সংখ্যা কোন ট্রেড ইউনিয়নসমূহের জন্যে গুরুত্বপূর্ণ। বর্তমানে ট্রেড ইউনিয়নের আন্দোলনকে বিভিন্ন ক্ষেত্রে যে সমস্ত চ্যালেঞ্জসমূহ মোকাবেলা করতে হচ্ছে-

শ্রমশক্তির ক্রমবর্ধমান বৈচিত্রতা ঃ	ট্রেড ইউনিয়নের জন্যে উদ্বেগের বিষয়সমূহ ঃ
• ফরমাল সেক্টর থেকে ইনফরমাল সেক্টরে শ্রমশক্তির স্থানান্তর • উৎপাদন খাত থেকে সেবা খাতে শ্রম শক্তির স্থানান্তর • শ্রমশক্তিতে অধিক হারে নারীর অংশ গ্রহণ • চুক্তিবদ্ধ শ্রমিকের সংখ্যা বৃদ্ধি • যুব কর্মসংস্থানের ক্ষেত্রে প্যাটার্ন পরিবর্তন • শ্রমিক অভিবাসন বৃদ্ধি • অপ্রাপ্ত শিশুদের শ্রমবাজারে অনুপ্রবেশ	• শ্রমবাজারের ক্রান্তিকাল • আইন প্রণয়ণকারী ও নিয়োগকর্তাদের দৃষ্টিভঙ্গি • প্রযুক্তিগত পরিবর্তন • প্রশিক্ষণ • পেশাগত স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা এবং পরিবেশ • উৎপাদনশীলতা, প্রতিযোগিতা এবং আন্তর্জাতিকীকরণ • মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা • বৃহত্তর সামাজিক উদ্বেগ • সংগঠন করার স্বাধীনতা এবং যৌথ দর কষাকষির সুযোগ। • ট্রেড ইউনিয়নের সংখ্যা বৃদ্ধি এবং জাতীয় ও প্রাতিষ্ঠানিক পর্যায়ে এর প্রভাব।

বাংলাদেশের শ্রমবাজার পরিস্থিতি ঃ

বাংলাদেশের শ্রমবাজারের মূল বৈশিষ্ট্য হচ্ছে ব্যাপক শ্রমশক্তি এবং স্বল্পমাত্রায় কর্মসংস্থান। কৃষিকাজে দেশের সর্বাধিক জনশক্তি নিয়োজিত। এছাড়া আন্ডার এমপ্লয়মেন্ট এবং বিভিন্ন অর্থনৈতিক সেক্টর পর্যাপ্ত সংখ্যক নারী শ্রমিকের উপস্থিতিও বর্তমান শ্রমবাজারের উল্লেখযোগ্য দিক।

শিল্প প্রবৃদ্ধি এবং আন্তর্জাতিক প্রতিযোগিতার কারণে আমাদের শ্রমবাজারের সাতটি উল্লেখযোগ্য বৈশিষ্ট্য লক্ষণীয় ঃ

- দ্রুত শ্রমশক্তি বৃদ্ধি এবং ফরমাল প্রাইভেট সেক্টরে কর্মসংস্থানের স্বল্পতা।
- উৎপাদনশীলতা এবং প্রকৃত মজুরি নিশ্চিতকরণ এ দুয়ের মাঝে সমন্বয়ের অভাব।
- প্রশাসন, শ্রমিক সংগঠন ও সরকারের মধ্যে আন্তরিক সম্পর্কের অভাব।
- শ্রমিকদের জন্যে প্রয়োজনীয় শিক্ষা, প্রশিক্ষণ ও পুনঃপ্রশিক্ষণ ব্যবস্থা স্বল্পতা।
- শ্রমশক্তির ২৫% ফরমাল সেক্টরে এবং ৬৫% ইনফরমাল সেক্টরে নিয়োজিত।

Dhaka University Institutional Repository

- সামাজিক নিরাপত্তা যেমন- স্বাস্থ্য, চিকিৎসা এসব সুবিধার অভাব
- নীতি নির্ধারণ পর্যায়ে শ্রমিক কর্মচারীদের অংশ গ্রহণ বিনা।

৭০ এর দশক পর্যন্ত বাংলাদেশে শ্রমশক্তির বৃদ্ধির হার ছিল ২.৭%। কিন্তু ১৯৯১-৯৬ সন নাগাদ শ্রমশক্তির বৃদ্ধির পরিমান ২৫.৯ মিলিয়ন থেকে ৫৬.০% মিলিয়নে উন্নিত হয়। এ সময় শ্রমশক্তি বৃদ্ধির হার ৮%। ১৯৯৮ সনে পরিচালিত শ্রমশক্তি জড়িপে নারী শ্রমিকের সংখ্যার পরিবর্তন হওয়ায় শ্রমশক্তি ব্যাপক হারে বেড়ে যায়।

পরস্পর সংযুক্ত বিশেষ শ্রমবাজারের বৈশিষ্ট্য এর যোগান ও উৎপাদন দৈনিক ভিত্তিক হয় এবং দৈনিক চাহিদা ও সরবরাহের ব্যবস্থানুযায়ি হয়। এর ফলে এক্ষেত্রে একটা কর্মকৌশল গ্রহণ করা কঠিন হয়ে পড়ে। সংগঠিত শ্রমবাজারে বর্তমান শ্রমআইন বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে কিছু কাঠামো রয়েছে। যেখানে যৌথ দর কষাকষির সুযোগ থাকে। এখানে মজুরির ওপরও বিশেষ ভাবে গুরুত্ব দেয়া হয়ে থাকে। এখানে ব্যক্তি মালিকানাধীন প্রতিষ্ঠানেও রাষ্ট্রায়াত্ব মজুরির হারকে সূত্র হিসেবে দৃষ্টান্ত হিসেবে উল্লেখ করা হয়ে থাকে।

গত ৫ বছরে বাংলাদেশে মহিলা শ্রমিকের সংখ্যা বেড়েছে। পোষাক শিল্পে নারীর অংশ গ্রহণ বাড়লেও এখনও অনেক নারী এ শিল্পে অংশ গ্রহণ থেকে বঞ্চিত।

বাংলাদেশে পরিসংখ্যান ব্যুরোর মতে, বাংলাদেশে মোট শিশু শ্রমিকের সংখ্যা ৬.৩ মিলিয়ন। ফরমাল সেক্টরের চেয়ে ইনফরমাল সেক্টরে কর্মরত শিশু শ্রমিকের সংখ্যা বেশী।

বিগত ১০ বছরে বাংলাদেশের শ্রমবাজারে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তনসমূহ ঃ

- কাঠামোগত সংস্কার এবং বিরাষ্ট্রীয়করণ কর্মসূচীর কারণে রাষ্ট্রায়াত্ব কলকারখানা এবং পাবলিক সেক্টরের প্রতিষ্ঠানগুলোতে শ্রমশক্তি হ্রাস পেয়েছে।
- সারা দেশে বেকার জনগোষ্ঠীর সংখ্যা বেড়েছে।
- স্থানীয় ও বিদেশী বিনিয়োগকারী কর্তৃক বিনিয়গের কারণে বেসরকারীখাতে শ্রমশক্তির পরিমান বৃদ্ধি।
- শিল্প অর্থব্যবস্থা এবং বাণিজ্যিক সেক্টরে নতুন প্রযুক্তির ব্যবহার বৃদ্ধি।
- সরকার এবং এনজিও কর্তৃক ক্ষুদ্র ঋণদানের ফলে অনানুষ্ঠানিক খাতে কর্মসংস্থান সৃষ্টি।
- নারীর কর্মসংস্থানের অনুকুলে সরকারীনীতি এবং এনজিও সম্বলিত উদ্যোগের কারণে গ্রামীণ পর্যায়েও নারীর কর্মসংস্থান বৃদ্ধি।
- ব্যাপক দারিদ্র এবং শিক্ষার সুযোগের অভাবে শিশু শ্রমিকের সংখ্যা বৃদ্ধি।
- তেল, গ্যাস, টেলিযোগাযোগ, তথ্য প্রযুক্তি, ব্রীজ নির্মাণ ইত্যাদি সেক্টরে অতিশয় দক্ষ অভিবাসী শ্রমিকেরা অভ্যন্তরীণ শ্রমবাজারে কাজের সুযোগ লাভ করছে।
- মুক্তবাজার অর্থনীতিতে উৎপাদন ব্যয় কমিয়ে অধিক লাভ করার জন্যে কর্ম পরিবেশের মান ক্রমশ নিম্নমুখীকরণ।
- ফরমাল সেক্টরে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠিত সদস্য সংখ্যা হ্রাস।

Dhaka University Institutional Repository

- নিয়োগকর্তা বা প্রশাসনের সাথে শ্রমিক সংগঠনগুলোর দর কষাকষির কার্যক্রম হ্রাস।
- নয়া কর্মসংস্থানের আশায় মধ্যপ্রাচ্য এবং দক্ষিণ পূর্বাঞ্চলের দেশসমূহে ক্রমবর্ধমান শ্রমিক অভিবাসন।
- শ্রমিক আন্দোলনকে প্রাতিষ্ঠানিক রূপ দান।
- শ্রমবাজার অর্থনৈতিক নীতি, শ্রমিক অধিকার ইত্যাদি শ্রমসংক্রান্ত বিষয়গুলো নিয়ে ট্রেড ইউনিয়ন, সরকার, বিশ্বব্যাংক এবং সিভিল সোসাইটির বিভিন্ন গ্রুপগুলোর মধ্যে মত বিনিময়ের সুযোগ করে দেয়।

ইনফরমাল সেক্টর ঃ

আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার মতে, "ইনফরমাল সেক্টর হচ্ছে স্বল্প আকারের স্ব-নিয়োজিত কার্যক্রম বা সংগঠনের নিম্নতম পর্যায়ে নিম্নমানের প্রযুক্তি ব্যবহারের মাধ্যমে সম্পন্ন হয় এবং সেখানে সীমিত আকারে কর্মসংস্থান এবং আয় হয়ে থাকে। সচরাচর এ সকল কাজে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের স্বীকৃতি থাকে না।" এখন থেকে ২৫ বছর আগে আইএলও ইনফরমাল সেক্টরের ধারণা প্রচলন করে।

সাধারণত ঃ বড় শিল্পের বিকাশ না হলে গ্রাম থেকে আগত অভিবাসী এবং শহরে শ্রমিকরা ক্ষুদ্রাকারে পণ্য উৎপাদন ও বিতরণের কাজে নিয়োজিত হয়। এ ধরণের অসংগঠিত রেকর্ডবিহীন এবং অনিয়মিত ক্ষুদ্রাকারের কার্যক্রম নিয়েই ইনফরমাল সেক্টর।

ইনফরমাল সেক্টরের বৈশিষ্ট ঃ

ইনফরমাল সেক্টরের প্রতিষ্ঠান সচরাচর দশজনের চেয়ে কম শ্রমিক নিয়োজিত থাকে, অনেক সময় এদের অধিকাংশই তাদের পরিবারের সদস্য হয়ে থাকে।

ইনফরমাল সেক্টর অনেকটা বৈচিত্রময়। এই সেক্টরের প্রধান কাজ হচ্ছে খুচরা ব্যবসা, পরিবহন মেরামত, নির্মাণ কাজ, গৃহস্থালীয় কাজ ইত্যাদি। ফরমাল সেক্টরের চেয়ে এই সেক্টরের শ্রমিকের প্রবেশ এবং কর্মত্যাগ করা সহজতর। সচরাচর এই সেক্টরের কাজ চুক্তি ভিত্তিক হয়ে থাকে। এখানে বিনিয়োগের মাত্রাও খুবই কম। শ্রমিক মালিক সম্পর্কও অলিখিত ও অনানুষ্ঠানিক। শ্রমিকদের কোন লিখিত নিয়োগপত্র, পরিচয়পত্র দেয়া হয় না। শ্রমিকদের সামাজিক নিরাপত্তার জন্যেও এখানে কোন কর্মসূচী নেই।

অসংগঠিত সেক্টরে সংগঠিত সেক্টরের সাথে সংযোগ রাখার মাধ্যমেই কার্যক্রম পরিচালিত হয়। যা অর্থনৈতিক উন্নয়নে সহায়ক।

ইনফরমান সেক্টরের প্রকৃতি ঃ

Dhaka University Institutional Repository

ইনফরমাল সেক্টর দু'ভাগে বিভক্ত ঃ (১) গ্রামীণ ইনফরমাল সেক্টর (২) শহরকেন্দ্রীক ইনফরমাল সেক্টর।

ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের শ্রেণীগত অবস্থান ঃ

গৃহভৃত্য, নির্মাণ শ্রমিক, পরিবহন শ্রমিক, দোকান কর্মী, জেলে, সৈনিক মজুর, কৃষিকর্মী ইত্যাদি।

ইনফরমাল সেক্টর এবং বাংলাদেশ ঃ

গ্রাম ও শহর এলাকায় ইনফরমাল সেক্টর বলতে অকৃষি কাজকে বুঝায়। স্ব-নিয়োজিত শ্রমিক যাদের মধ্যে অধিকাংশকেই বেতন দিতে হয় না, তাদেরকে গ্রাম ও শহর এলাকার ইনফরমাল সেক্টরের মূল প্রাণশক্তি হিসেবে বিবেচনা করা হয়।
এশিয় অঞ্চলে ১৯৯৭ সনের অর্থনৈতিক বিপর্যয়ের পূর্বে শহর এলাকায় ৪০-৫০% শ্রমিক ইনফর্মাল সেক্টরে কর্মরত ছিল। বাংলাদেশেও এই হার ছিল প্রায় ৬৫%।

বাংলাদেশে ইনফরমাল সেক্টরের আকৃতি ঃ

বাংলাদেশের প্রায় ৬৫ মিলিয়ন জনশক্তির ৬৫% ইনফরমাল সেক্টরে নিয়োজিত। এই হিসেবে এই সেক্টরে নিয়োজিত শ্রমিকের সংখ্যা প্রায় ৩৬ মিলিয়ন।

শ্রমিক অভিবাসনের দক্ষতা ঃ

দক্ষতা, অবস্থান, লৈহিক পরিচিতি ইত্যাদি বিবেচনায় শ্রমবাজারে বিভিন্ন শ্রমিকের উপস্থিতি লক্ষ্য করা যায়।
শ্রমিকদের গ্রাম থেকে শহরের অভিবাসনের ক্ষেত্রে পুল ফ্যাক্টরের চেয়ে পুস ফ্যাক্টরের ভূমিকা বেশী।
পুস ফ্যাক্টরের মধ্যে দারিদ্র ও বেকারত্ব বিশেষভাবে উল্লেখযোগ্য। পুল ফ্যাক্টরের মধ্যে রয়েছে, চাকুরীর সুযোগ, উন্নততর স্বাস্থ্য সুবিধা, বিনোদন, সামাজিক নিরাপত্তা ইত্যাদি। এসব অবস্থা মানুষকে নিজ দেশ ছেড়ে অন্যদেশে কাজ করার উৎসাহ যোগায়।
অভিবাসী শ্রমিকেরা ইনফরমাল সেক্টরে বেশী কাজ করে থাকে। ৭১% অভিবাসীই ইনফরমাল সেক্টরে কাজ করে থাকে।
ফরমাল সেক্টরে কাজের সুবিধা না বাড়ায় ইনফরমাল সেক্টরে কাজের সুযোগ অনেক বেড়েছে।
ক্রমবর্ধমান বেকার সমস্যা, অবকাঠামোগত উন্নয়ন, দেশে নির্মাণ কাজ বৃদ্ধি, পর্যাপ্ত সস্তা শ্রম, মেসায়কারী মালিকানায় স্থানীয় শিল্পের বিকাশ, আত্ম-কর্মসংস্থানের মাধ্যমে আয় বৃদ্ধির সুযোগ থাকার কারণে দ্রুত বিকাশ ঘটেছে।

বাংলাদেশে ইনফরমাল সেক্টরের মানচিত্র এবং শ্রমিক অধিকার পরিস্থিতি ঃ

এ অঞ্চলের অন্যান্য দেশের মতো বাংলাদেশেও ট্রেড ইউনিয়ন ইনফরমাল সেক্টর বিষয়ে প্রস্তুতি, আইনগত অবকাঠামো, কাজের পরিবেশ এবং শ্রমিকের অধিকার একই ধরনের। উদাহরণ স্বরূপঃ বলা

Dhaka University Institutional Repository

যায় আইনগত ফ্রেমওয়ার্ক এর অনুপস্থিতি, মালিক-শ্রমিক আনুষ্ঠানিক সম্পর্কহীনতা, ন্যায্য মজুরী ও কাজের পরিবেশর অভাব, পেশাগত নিরাপত্তাহীনতা, সমাজিক নিরাপত্তার অভাব ইত্যাদি।

জাতীয় ট্রেড ইউনিয়ন সমূহের সাংগঠনিক নেটওয়ার্ক, কাঠামো এবং শ্রমিক অধিকার সুরক্ষার ব্যবস্থা সমূহ উৎসাহ ব্যঞ্জক নয়। ইনফরমাল সেক্টরে ৯৯% শ্রমিক অসংগঠিত এবং তারা শ্রমিক আন্দোলনের সাথে সম্পৃক্ত নয়। তাই প্রশ্ন হচ্ছে তাদের বাদ দিয়ে কিভাবে বাংলাদেশের শ্রমিক আন্দোলন জোরদার করা সম্ভব?

তৃণমূল পর্যায়ে ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিক ও তাদের সংগঠিত করা বাংলাদেশের জাতীয় শ্রমিক আন্দোলনের প্রথম টার্গেট হওয়া উচিত। কারণ এদের সংগঠিত করা সম্ভব হলে দেশের সার্বিক শ্রমিক আন্দোলন দীর্ঘস্থায়ী এবং স্ব-বির্ভর হতে পারে।

ট্রেড ইউনিয়ন এবং আন্তর্জাতিক সেমিনারে উপস্থাপিত কিছু ধারণা ঃ

১৯৯৯ সনের মার্চ মাসে অনুষ্ঠিত আইএলও গভর্নিংবডির ২৭৪তম অধিবেশনের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী ১৯৯৯ সনের অক্টোবরে, ''ট্রেড ইউনিয়ন এবং ইনফরমাল সেক্টর'' শীর্ষক সেম্পোজিয়াম অনুষ্ঠিত হয়। এখানে ট্রেড ইউনিয়নের বিভিন্ন দেশের ২৮ জন নেতাসহ, বিভিন্ন দেশের পর্যবেক্ষকরা উপস্থিত ছিলেন।

আইএলওর মহাসচিব বিশ্বায়নের সাথে ইনফরমাল সেক্টরকে সম্পৃক্ত করে তাঁর বক্তব্য প্রদান করেন। তিনি বলেন এটা নতুন কোন বিষয় নয় বরং সাম্প্রতিক সম্প্রসারণ শ্রমবাজারে নতুন চ্যালেঞ্জ সৃষ্টি করেছে, যেখানে শ্রমজীবী মানুষের একটা বড় অংশ আধুনিক অর্থনীতির বাইরে অবস্থান করেছে। অথচ এই প্রতিষ্ঠান এর সদস্য রাষ্ট্রের সকল শ্রমিককে পর্যাপ্ত সুরক্ষা দেয়ার জন্যে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ।

তিনি বলেন, আইএলওর মূল শ্রমমান সকল শ্রমিকের জন্যে প্রযোজ্য হওয়া উচিত। তিনি আরো হুশিয়ারী দিয়ে বলেন, যদি ইনফরমাল সেক্টরে ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠিত না হয়, তাহলে শ্রমিক প্রতিনিধিরা নিজেদেরকে শ্রমিক প্রতিনিধি হিসেবে দাবী করতে পারবে না।

আইএলও/এসিটিএভি এর মিঃ মাইকেল সংগঠিত ট্রেড ইউনিয়ন গুলোকে আরো গতিশীল করা অথবা নতুন সংগঠন গড়ে তুলার কথা বলেন।

ইটিজিএলএফ এর সাধারণ সম্পাদক মিঃ নীল কার্য়ানি বলেন, বিভিন্ন ইনফরমাল সেক্টরে ভারতের মতো আলাদা আলাদা ভাবে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন।

ICFTU প্রতিনিধি Mr. Churnniah বলেন, ট্রেড ইউনিয়নের ইতিহাস শ্রমিকদের দীর্ঘ দিনের সংগ্রামের ইতিহাস। তাই তিনি শ্রমিকদেরকে এ ব্যাপারে আরো বেশী তৎপর হওয়ার আহবান জানান।

World Confederation of Labour এর প্রতিনিধি মিঃ এ্যাকপোকাভি মন্তব্য করেন, ''ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনকে গতানুগতিক ধারা থেকে সরে

Dhaka University Institutional Repository

আসতে হবে এবং ইনফরমাল সেক্টর সহ সকল শ্রমিকদের জন্যে সামাজিক আন্দোলন গড়ে তুলতে হবে।" তিনি মনে করেন, গতানুগতিক ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন ইনফরমাল সেক্টর শ্রমিকদের মধ্যে অবিশ্বাস সৃষ্টি করে। এর জন্যে তিনি ইনফরমাল সেক্টরের সদস্যদের সংগঠিতসহ তাদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে বিশেষ কৌশল গ্রহণের আহবান জানান।

উপসংহার ঃ

শক্তিশালী ও সুসংগঠিত ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলন যে কোন দেশে গণতন্ত্র ও উন্নয়নের ভিত্তি হিসেবে বিবেচিত। কর্মস্থলের অধিকারসমূহ এবং এক্ষেত্রে মৌলিক নীতিমালা সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণার ফরমাল ও ইনফরমাল সেক্টরের অর্থনৈতিক কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের মধ্যে কোন পার্থক্য নেই। এই ঘোষণাকে বাস্তবায়নকরণ ও সকল শ্রেণীর শ্রমিকদের জন্যে তা কার্যকরী করা সকল দেশের সরকারের জন্যে দায়িত্ব। ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের প্রতি সকল বৈষম্য বিলোপ করে সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করা হলে উৎপাদনশীলতা ও আয়ের ওপর এর ইতিবাচক প্রভাব দেখা যাবে। নিম্নমানের কাজে শ্রমিকরা নিম্নমানের জীবিকা নির্বাহ করে। কারণ শ্রমিকের কাজের মান ও পরিবেশ তাদের জীবন যাত্রার সাথে সম্পর্কিত।

বর্তমানে দেশে ও বিদেশে শ্রমিক আন্দোলন ক্রান্তিকাল অতিক্রম করছে। মুক্তবাজার অর্থনীতির নেতিবাচক প্রভাব, শ্রমবাজারের পরিবর্তন এবং সনাতনী শিল্প সম্পর্কের কারণেই এরূপ অবস্থা সৃষ্টি হয়েছে বলে মনে করা হয়।

ট্রেড ইউনিয়নে সংগঠিত শ্রমশক্তির সংখ্যার হ্রাস এবং শ্রমিক আন্দোলনে অনৈক্য জাতীয় ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনের অন্যতম চ্যালেঞ্জ। ইনফরমাল এবং ফরমাল প্রাইভেট সেক্টরের শ্রমিকদেরকে সংগঠিত করে ট্রেড ইউনিয়ন আন্দোলনে সম্পৃক্ত করার মাধ্যমেই জাতীয় শ্রম আন্দোলনকে শক্তিশালী করা যাবে।

সূত্রঃ চৌধুরী এ. আর রিপন, শ্রম বাজারের পরিবর্তনঃ অসংগঠিত সেক্টরের অবস্থান; শ্রমিক *তৃতীয় বর্ষ *প্রথম সংখ্যা *জানু-মার্চ ২০০০ঃ১৯-২৫।

পরিশিষ্ট-৫ ঃ

ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদেরকে ট্রেড ইউনিয়নে সংগঠিতকরণ প্রয়োজন ঃ মোখলেছুর রহমান

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ শ্রমবাজারে সম্পর্কে বলা হয়ে থাকে যে ইনফরমাল সেক্টরে ক্রমান্বয়ে শ্রমিকদের ক্রমবর্ধমান এ বিষয়ে আপনার প্রতিক্রিয়া কি?

মোখলেছুর রহমান ঃ ইনফরমাল সেক্টরে বেশী শ্রমিক আসছে একথাটি ঠিক নয়। বরং এই সেক্টরে বহু শ্রমিক কাজের সুযোগ হারাচ্ছে। যেমি আমাদের দেশে যত ইনফরমাল সেক্টর। এই সেক্টরে ভর্তুকী তুলে দেয়ায়

Dhaka University Institutional Repository

এখান এটি তেমন কোন লাভজনক পেশা নয়। তাছাড়া ব্যয় বাড়াতে এতে কৃষকরা এই কাজে বহুগুণে উৎসাহ হারিয়ে ফেলেছে। এই অবস্থায় কৃষকরা এই কাজে আসার তেমন কোন সম্ভাবনা নেই।

তাছাড়া ৪০ লাখ তাঁতী আজ বেকার। উৎপাদনের উপকরণ বাড়ার জন্যে তাঁত শিল্পীরা উৎপাদন বন্ধ করতে বাধ্য হচ্ছে।

ইনফরমাল সেক্টরের প্রধান শিল্পের ক্ষয়িষ্ণু অবস্থা ইনফরমাল সেক্টর শিল্পের বিকাশের পরিচয় বহন করে না। বরং এই সেক্টরে ক্রমান্বয়ে বহু শ্রমিকের কাজের সুযোগ কমে আসছে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ ইনফরমাল সেক্টরের বেকার হয়ে যাওয়া শ্রমিকদের কর্মসংস্থানের জন্যে কি করা উচিত?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ কৃষিভিত্তিক শিল্প প্রতিষ্ঠা করতে হবে। তাছাড়া বেকারদেরকে কর্মস্থলে নিয়োগ করতে হবে। সুষ্ঠু পুনর্বাসন সম্ভব হলে ঘরে ঘরে শিল্প গড়ে উঠবে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের অধিকার রক্ষার জন্যে শ্রম আইনের বিধান ও সীমাবদ্ধতা সম্পর্কে আপনার মন্তব্য কি?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ সকল ইনফরমাল সেক্টরের শিল্পে শ্রম আইনের প্রয়োজন নেই। নির্মাণ শ্রমিকদের জন্যে শ্রম আইনের প্রয়োজন, কিন্তু ইলেকট্রিসিয়ান, সেনেটারী ওয়ার্কার এরা শ্রম আইনের আওতায় আসে না। তবে ইনফরমাল সেক্টরে ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন নেয়া যায়। তবে এটা সত্য যে, এ বিষয়ে শ্রম আইনের অনেক সীমাবদ্ধতা রয়েছে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ ইনফরমাল সেক্টরে প্রতিবছর বহুসংখ্যক পেশাগত দুর্ঘটনা ঘটেছে। এসব দুর্ঘটনা প্রতিরোধে শ্রমিক আন্দোলন কি করতে পারে?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী specific section এর জন্যে specific আইন প্রণয়ন করতে হবে। আইন প্রনয়নের পর তা বাস্তবায়নের জন্যও শ্রমিক আন্দোলন কাজ করতে পারে। এক্ষেত্রে ট্রেড ইউনিয়নের মূল কাজ হওয়া উচিত শ্রমিক অধিকার নিশ্চিত করা। কর্মস্থলে নিরাপত্তা শ্রমিকের অধিকার। তাই এই অধিকার আদায়ে শ্রমিকদের সচেতনতা বৃদ্ধির পাশাপাশি নিরাপত্তা ব্যবস্থা নিশ্চিতকরনের জন্য শ্রমিক আন্দোলনকে সোচ্চার হওয়া উচিত।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ নারী শ্রমিকদের অধিকার রক্ষায় ট্রেড ইউনিয়নের ভূমিকা কি হওয়া উচিত?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ গার্মেন্টস এবং ফার্মাসিউটিক্যাল শিল্পে ব্যাপক সংখ্যক নারী শ্রমিকের অংশ গ্রহণ দেশের শ্রমবাজারে নয়া সংযোজন। এসব নারী শ্রমিকদের অধিকার আদায়ের জন্য আজ সর্বাগ্রে প্রয়োজন তাদেরকে সংগঠিত করা। যন্ত্র/পাট শিল্পের শ্রমিকরা সংগঠিত বলেই তারা তাদের অধকার আদায়ের জন্য রাস্তায় নামছে কিন্তু গার্মেন্টস শিল্পে

Dhaka University Institutional Repository

কর্মরত প্রায় ১৫ লাখ শ্রমিক সংগঠিত নয় বিধায় তারা কার্যকরী আন্দোলন গড়ে তুলতে পারছে না।

নারী শ্রমিকদের অধিকার আদায়ের জন্য সর্বাগ্রে তাদের সংগঠিত করতে হবে এবং আইনের প্রয়োগ নিশ্চিত করতে ট্রেড ইউনিয়নকে শক্তিশালী প্রেসার গ্রুপের ভূমিকা পালন করতে হবে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ বাংলাদেশে শিশু শ্রম বিলোপ ব্যাপক ক্যাম্পেইন চললেও ইনফরমাল সেক্টরে শিশু শ্রমিক বাড়ছে- এই সেক্টরকে শিশু শ্রম মুক্ত করতে আপনার পরামর্শ কি?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ বয়স্ক শ্রমিকরা বেকার হলে শিশু শ্রমিকের সংখ্যা বাড়বে এটা স্বাভাবিক। আমি মনে করি বয়স্ক শ্রমিকদের কর্মসংস্থান এবং জাতীয় ন্যূনতম মজুরী নিশ্চিত করা হলে শিশু শ্রম অনেকাংশে হ্রাস পাবে। অন্যদিকে শিশু শ্রম নিরসন কার্যসূচীতে শ্রমজীবী শিশুদের বাবা, মাকে সম্পৃক্ত করতে হবে। তবে হ্যাঁ, শিশুর বাবা-মাসহ অভিভাবকদের দৃষ্টিভঙ্গি পরিবর্তনের জন্য শিশু-শ্রম বিরোধ প্রচারণা অব্যাহত রাখা বাঞ্ছনীয়।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ কৃষি শ্রমিকদের সংগঠিত করতে আপনার পরামর্শ কি?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ আইন প্রনীত হওয়ার আগ পর্যন্ত কৃষক এসোসিয়েশন করা যেতে পারে। পরবর্তীতে আইন হলে সংগঠন আত্মপ্রকাশ করবে। কৃষক শ্রমিকদের নিয়ে ইতোপূর্বে রাজনৈতিক দলের ছত্রছায়ায় এসোসিয়েশন হয়েছে, যা ছিল সাময়িক ও রাজনৈতিক উদ্দেশ্য প্রনোদিত। কৃষি শ্রমিকদের সংগঠিতকরণ, এসোসিয়েশন গঠন এবং ট্রেড ইউনিয়নে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য আইনগত স্বীকৃতি গ্রহণ- এ কাজগুলো ট্রেড ইউনিয়নকেই করতে হবে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের সংগঠিতকরণের ক্ষেত্রে কি কি সমস্যা রয়েছে?

***মোখলেসুর রহমান** ঃ প্রথম সমস্যা সুস্পষ্ট আইনের অভাব, এছাড়া কৃষি শ্রমিকদের সচেতনতার অভাব, শিক্ষার অভাব, জাতীয় ভিত্তিতে সুষ্ঠু শ্রমিক আন্দোলনের অভাব এবং শ্রমিক সংগঠন গুলোর অপর্যাপ্ত সাংগঠনিক কর্মকান্ড। এসব কারণগুলোই সংগঠিতকরণের ক্ষেত্রে সমস্যা হিসেবে চিহ্নিত হয়েছে।

বিলস কর্তৃক পরিচালিত গবেষকের প্রশ্ন ঃ ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের অধিকার আদায়ে স্কপ এর ভূমিকা কি/

***মোখলেসুর রহমান** ঃ ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের অধিকার আদায়ে ''স্কপ'' এর ভূমিকা গঠন। স্কপ এর অন্তর্ভুক্ত জাতীয় শ্রমিক ফেডারেশন ব্যতীত অন্য কোন ফেডারেশন ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের নিয়ে কাজ করছে না। আমি মনে করি বৃহত্তর শ্রমিক আন্দোলনের স্বার্থে বাংলাদেশের সকল শ্রমিক সংগঠন ইনফরমাল সেক্টরের শ্রমিকদের সংগঠিতকরনের জন্য কাজ করলে দেশের সার্বিক শ্রমিক আন্দোলনে ইতিবাচক প্রভাব পড়বে।

Dhaka University Institutional Repository

পরিশিষ্ট-৬ ঃ

বিভিন্ন দেশে পুরুষের তুলনায় মহিলা শ্রমিকের মজুরীর পরিমান (১০০ জন পুরুষ) ঃ

দেশ	১৯৮০	১৯৮৪	১৯৮৮
অস্ট্রেলিয়া	৮৬.০	৮৫.৮	৮৭.৯
বেলজিয়াম	৬৯.৪	৭৪.৪	৭৫.১
চেকোশ্লাভাকিয়া	৬৮.৪	৬৮.৪	৭০.১
ডেনমার্ক	৮৪.৫	৮৪.৪	৮২.১
ফ্রান্স	৭৯.২	৮০.৭	৮১.৮
জার্মানী	৭২.৯	৭২.৩	৭৩.৬
আইল্যান্ড	৮৫.৫	৯৪.১	৯০.৬
জাপান	৫৩.৮	৫১.৮	৫০.৭
লুক্সেমবার্গ	৬৪.৭	৬৪.৯	৬৩.১
হল্যান্ড	৭৭.৯	৭৭.০	৭৬.৭
নিউজিল্যান্ড	৭৭.২	৭৮.৪	৮০.৪
সুইজারল্যান্ড	৬৭.৬	৬৭.২	৬৭.৪
যুক্তরাজ্য	৬৯.৭	৬৯.৫	এম. এ.
যুক্তরাষ্ট্র	৬০.৯ (১৯৭৯)	-	৬৫.০ (১৯০০)
কানাডা	৫৯.৭ (১৯৭১)	-	৬৫.৯ (১৯৮৭)

সূত্রঃ শ্রমিক *তৃতীয় সংখ্যা *জুলাই-সেপ্টম্বর *২০০০ ঃ ১৫।

Dhaka University Institutional Repository

সহায়ক গ্রন্থপঞ্জি জার্নাল ও রিপোর্ট সমূহ

Dhaka University Institutional Repository

1. Ashenfelter, o. and J. Heckman. "The Estimation and substitution effects in a Model of Family labour supply" *Econometrica-42* (January – 1974)

2. Becker G. S. "A Theory of Allocation of Time" *Economic Journal – 80* (September-1965).

3. Boserup, Esater. *Women's Role in Economy Development.* London : Allen and unwin, 1970.

4. Cain. G. G. *Married women in the Labour Force* Chicago. The University of Chicago Press, 1966.

5. Carmen, Diana Deere and Magriculture *Women Work and Development.* ILo Publication No-4, 1985.

6. Chowdhury, R. H. "Female labour Force staus and Fertiligy Behaviour in Bangladesh : Seagch for policy interventions : Bangladesh Institute of Development studies, 1986.

7. Encarnacion, Jl "jamiiy income, Education level, labour force Participation and Fertiliy, *Philippine Economic Journal 12 (1972).*

8. *Government of Bangladesh. Statistical year book Bangladesh BBS,* Ministry of planning, Dhaka. 1986.
   - Final Report : Labour force survey, 1983-84. BBS. Ministry of planning, Dhaka, 1986.
   - prelIminary report on labour force survey 1983-84. BBS. Ministry on planning, Dhaka-1984.
   - Manpower situation in contemporary Bangladesh. Findings of the Bangladesh Manpower survey of 1980, BBS. Ministry of planning, Dhaka, 1984.
   - Bangladesh population census, 1981. Analytical Findings and National Tables, BBS, Ministry of planning, Dhaka-1984.

9. Heckman. J. and T.E. Macurdy, "A life cyice Model of Female labour supply." *Review of Economic Studies 1980.*

10. Heckman, J, "Shadow parices, Market Wages and labour supply "*Econometrica-42* (1974).

11. Islam S. "Women's Education in Bangladesh" *The situation of Woman in Bangladesh,* Dhaka. UNICEF, 1979.

Dhaka University Institutional Repository

12. Khandker, R.S "Labour Market participation of Married Women in Bangladesh." "*The Review of Economics and statistics-69* (August-1987).

13. Mahbub, Hossion, "Employment and labour in Bangladesh Rural Industries" *Bangladesh Institute of Development Studie,* 1984.

14. Mangahas, M. poverty in the philippines : some Measurement problems. "*The phillippine Economic journal 18* (1974).

15. Mangahas, M and T. J. Ho. *income and labour Force participation rates of women in the Philippines,* 1976

16. Smock, A.C and Geele Bangladesh : A struggle with tradition and poverty. "*In women Roles*" New York : wiley and som, 1977.

17. Rural Women enterprise development : The role of Women entre preneurship development programme, Bangladesh small and cottage Industries corporation/Khanam, U H Rasheda Akter. *FARM ECONOMY;* Vol-9, conferance, annual, 1993.

18. Begum, Najmir Nur, Women and technology; impact of the Technological changes on the employment of rural women in the handloom sub-Scctor in Bangladesh, *EMPOWERMENT a JOURNAL OF WOMEN FOR WOMEN,* vol-1 1994.

19. Begum Salena, The Issue of literacy and women role in the development process, *EMPOWERMENT JOURNAL OF WOMEN FOR WOMEN;* vol-1, 1999.

20. Naim, Farjana, Home based sub contracted women workers : a case of sub contracted garment women workers in Bangladesh, *EMPOWERMENT: A JOURNNAL OF WOMEN FOR WOMEN*; vol-1, 1994.

21. Williams, Donald R. Women's part-time employment : a gross flows analysis, *MONTHLY LABOR REVIEW,* Vol-118, April 1995.

22. Ilic, Melanie, Women Worker in the Soviet Mining industry : a case-study of labour protection, *europe-asia studies* Vol-48, No-1, Decimber-1996.

23. Visaria, Pravin, Women in the Indian working force : trends and differentials, *ARTHA VIJNANA*, Vol-39, No-1, March-1997.

Dhaka University Institutional Repository

24. Human Development Report 2000 Dxford University Press, Undp, Published for the united Nations Development programme.

25. Ulands sekre tariated Lo/JT Fcouncil Annul Report 1998-2001, *Asian Edition.*

26. Thind United Nations conference on the least Developed countries Brussel, 14-20 May, 2001.

27. The working class in Bengal Formatine years, Deepika Basu, k.p. Bagchi and compary calcutta, New Delhi-1993.

28. B.B.S 1995-2002.

29. Women workers in Multinational enterprises in developing countries. International Labour organisation 1985.

30. Growth of crarment Industry in Bangladesh Economic and social Dimensious. Pratima paul Majumder and Birayak sen (Ed), BIDS, 2001.

31. Vtitization of Jal ouala Reservel for women policy leadership and Advocacy for gender Equality (PLAGE) project, 2002. Ministry of wonen and children Affairs, Government of the peoples of Republic of Bangladesh.

32. Women, Gender and work : Geneva, ILO office 2001, Martha Felherolf Loutfi (Ed)

33. Work force Reductions in under takings edward yemin (Ed), Photo compose India, Printed-Switzerland, 1982.

34. Women in Economic Activity, A Global statistical survey 1950-2000. A joint publication ILO and INSTRAW.

35. Women workers in Rural development A programme of the Ilo, Geneva 1985. Zubeida M Ahmed Martha F loutfi.

36. Women's Roles and Gender differences in Development : The Nemow case by Ingrid palmer, K UMARIAN PRESS, 19985.

37. Rural Labour Markets and Employment of women in PANJAB – HARYANA, Rohini Nayyar, ASISN EMPLOYMENT PROGRAMME, International labour organisation P.B No-6, 43, New Delhi, 110001, India-1988.

Dhaka University Institutional Repository

38. Women's Roles and Gender differences indevelopment – the KANO RIVER IRRIGATION project by Cecile Jackson, Kumarian press, 1985.

39. Wome's Roles --------- indevelopment The ILORA FARM SETTLEMENT in Nigeria by Hedther spino KuMARIAN press-No-5.

40. Women's Roles .... indevelopment TheNEMOW case by Ingrid palmer, Kum-Press, No-11.

41. BRACK-BIDS, Womens for Women labour, 1st year, 1st sssue, Feb-March 1998.

42. 5th year : Bangladesh Institute of Labour studies BILS (BILS / LO-FTR PROJECT)

43. মত বিনিময় সভা, প্রবৃদ্ধি ও দারিদ্র বিমোচনের জন্য খসড়া জাতীয় কৌশলপত্র বনাম শ্রমিক কর্মচারী সংগঠনের দাবী সমূহ, মূল প্রবন্ধ প্রফেসর এম এম আকাশ আয়োজনে পিপলস এম পাওয়ারমেন্ট-ট্রাস্ট, সহযোগিতায় এ্যাকশন এইড বাংলাদেশ-২০০২।

44. স্মরণিকা, সামাজিক নিরাপত্তা শ্রমজীবী মানুষের মৌলিক অধিকার BILS-2002.

45. Annual Report 2000-BILS

46. BILS at a glance (BILS)

47. আব্দুস সালেক; প্রচলিত আইনে নারীর অধিকার, পল্লবী, ২০০২।

48. State of Human Rights 1996 Bangladesh 1997, BMSP, CCHRB

49. Begum Nazma, Labour Force Participation of women in Bangladesh, A.K. Prokashani, 1992.

50. Female labour in Agriculture, RAJ Mohini Sethi, Department of sociology, panjab University, 1992.

51. Jahan Roushan Violance Against women in Bangladesh Analysis and Action, *Women for wonen and south Asia Association for women's studies, 1997.*

52. Huq Jahanara, Udir S. Rowshan, salahuddin Khaleda, Education and Gender Equity : Bangladesh, asfia duza Women for wonen 1992.

Dhaka University Institutional Repository

53. Household Expenditure Survey, 1995-96, Bangladesh Bureau of statistics April-1998.

54. Women at all Nations, Edited by T. Athol Joyce, N.W THOMAS, Gian publishing house, Delhi-vol-land, 1985.

55. Bangladesh labor Market Politics for Higher Emp for Higher Employment, The University press limited, 1996. (Published for the world Bank)

56. No paradise yet the world's women Face the New century Judith Mirsky and Marty Rodlebt (edited), PANOS/zed, 2000.

57. Human Development Through : MICRO TRICKLE-DOWN : Case of a Development Intervention in Backward village of Gujarat by SWDF, Hs shylendra, vma Rani and Mukesh R. Patel, Institute of Rural Management Anand, January 2000.

58. Employment and occupational Mobility Among women workers in Manufacturing Industries in Ahmedabad, India-Indira Hirway, Jeemolunni, ILo-SAAT, 1995.

59. International Labour conference 88th Section, 2000.

60. BBS Report on the Bangladesh census of manufacturing Industries (CMI) : 1990/91.

61. Planning commission, Two-year plan (1978-1980).

62. Government of Bangladesh, Constitution of the people's Republic of Bangladesh-1972.

63. Survey Report changing labour Market and Women Employment, *ASIAN PRODUCTIVITY OR GASATION, TOKYO* 2000.

64. Biswas, Parul Lata. Barcer grama smgathana bhakta pancajana mahila Sadasyna sapholcyra khutiyara *NIRJASH,* vol-4 February-1997.

65. Chowdhury, Mustag Zakariya Md. Tarak Md A.H Ahmed Jalaluddin, Arsenic Parikshaya gramina Svashaya karmi, *NIRJAHS* Vol-6, September, 1998.

Dhaka University Institutional Repository

66. Chowdhury Mustagjakaiya, Md. trak, Md. A.H Ahmed, Jalairkkin Arsenic Parikshaya gramina svashaya karmi *NIRJASH* vol-6 September 1998.

67. Sen, Amartya, *Many Faces of gender Inequality* FRONTLINE, November-9, 2001. Vol-48 No-22, October-27-9

68. Employment and income Raising for the Rural poor through Family entrepreneurship (ed) BARC Comilla-1996.

69. Livelihood and Environment Forms of production and women's labour, Gender apects of industrialisation in Indiaond Mexico-I.S.A Band, Sege publication, 1992

70. Rached Kahn-Hut, ARLENE Raplan daniels and Ridand celvarl Women and work, Problems and perspectives of Fond University press, 19982.

71. Employment income and the Mobilization of local Resources, A study of two Bangladesh village, Azizur Rahman Khan, Rizwanul Islam, Mahfuzul Huq LLO, ARTEP-1981.

72. International Textile Germent, and leather workers Federations, Global soliderity in a Global industry 8" world congress-2000.

73. Hameeda Hossain, Roushan Jahan, Salma Sobhan, Industrial women workers in Bangladesh- UPL-1990.

74. Kathryn ward (ed) women workers and global restructuring, ILR press-1990.

75. KABEER NILA, Bangladeshi women workers and labour. Market Decisions the power to choose-UPL-2001.

76. Khuda Harkat. E. The use of time and under employment in Rural Bangladesh, The University of Dacca Press-1992.

77. Rahman Masihur, Structeral Adjustment Employment and works, Public policy Issues and choices for Bangladesh, University press United UPL-1999.

78. Dr. Begum Nazma, Labour Force Participation of women in Bangladesh. A. K. Phokashaini, 1992.

79. Sethi Mahine, Female Labour in Agirculture, Department of Sociology, panjab University-182.

Dhaka University Institutional Repository

80. Jahan Rouyshan islam Mahmuda, Violence Agaainst women in Bangladesh Analysis and Action, Women for Women and south Asian Association for women's Studies, 1997.