

# Magazine Workers' voice



শ্রমিকের কণ্ঠস্বর ম্যাগাজিন সংখ্যা ২  
তারিখ: ১ জুলাই ২০২৩

“শ্রমিকের কণ্ঠস্বর” বা “ওয়ার্কার্স ভয়েস” ম্যাগাজিন জর্ডানের জেনারেল ইউনিয়ন অফ টেক্সটাইল, গার্মেন্ট এবং ক্লোদস ইন্ডাস্ট্রি খাতের শ্রমিক কর্তৃক আরবী, ইংরেজি, বাংলা, হিন্দি এবং শ্রীলংকান ভাষায় ত্রৈমাসিক তিথিতে প্রকাশিত হয়।

The Workers' voice magazine The General Trade Union of Workers in Textile, Garment and Clothing Industries

1 July 2023

Edition no.: 2

## শ্রমিক প্রতিনিধিদের সুরক্ষায় ইউনিয়নের ভূমিকা



## জর্ডানের শ্রম আইনের সাম্প্রতিক সংশোধনী

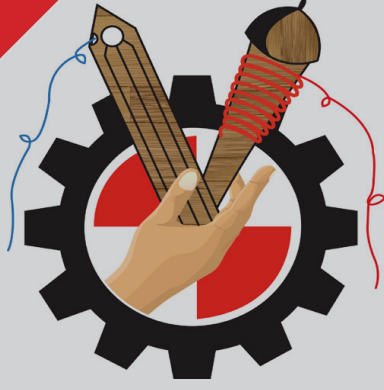


## ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটি:



শ্রমিকদের  
পরিমন্ডলে  
হয়রানির প্রকার  
এবং ধরণ





## Magazine Workers' voice



### সম্পাদকীয়

শ্রমিকদের সাথে ইউনিয়নের যোগাযোগ বৃদ্ধির প্রচেষ্টার অংশ হিসাবে, এবং শ্রমিকের কণ্ঠস্বর ম্যাগাজিন প্রকাশিত হওয়ার পর প্রাপ্ত ইতিবাচক প্রতিক্রিয়ার ওপর ভিত্তি করে, ইউনিয়ন এবং এর কৌশলগত অংশীদার আইএলও/বেটার ওয়ার্ক জর্ডান প্রজেক্টের সাথে স্বাক্ষরিত সমঝোতা স্মারকের পরিকাঠামোর আওতায়, এবং ইউনিয়নের আউটরিচ ও যোগাযোগ কৌশলের কৌশল বাস্তবায়নের অংশ হিসাবে, শ্রমিকের কণ্ঠস্বর ম্যাগাজিনের প্রতিটি সংখ্যায় আমরা সংলাপ ও জ্ঞানের বিস্তৃত জায়গা সৃষ্টি করবো, যার মাধ্যমে আমরা সকল সাধারণ শ্রমিকের এবং বিশেষত টেক্সটাইল খাতের শ্রমিক কর্তৃক মোকাবেলাকৃত চ্যালেঞ্জসমূহ এবং তার থেকে উদ্ভূত সকল সমস্যার সমাধান খুঁজে বের করবো। যেহেতু ইউনিয়ন হচ্ছে শ্রমিকদের দ্বিতীয় বাড়ি, সেহেতু এটি সর্বদা শ্রমিকদের সাথে তাদের কর্মক্ষেত্রে যোগাযোগ বৃদ্ধি করতে চায়। এছাড়াও ইউনিয়ন সকল জাতীয়তার শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করে। খাতের শ্রমিকদের সবকটি নিজস্ব ভাষায় ইউনিয়ন এর বুলেটিন প্রকাশ করে। আমরা আপনার সাথে যোগাযোগ রক্ষা করার প্রত্যাশা করি এবং রক্ষা করতে চাই। এই ম্যাগাজিন সচেতনতা, শিক্ষা এবং যোগাযোগের একটি উপকরণ হবে

### এই সংখ্যায় রয়েছে:

- শ্রমিক প্রতিনিধিদের সুরক্ষায় ইউনিয়নের ভূমিকা
- ইউনিয়ন সংগঠকের অধিকার লঙ্ঘন
- ট্রেড ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটি
- শ্রমিকদের পরিমন্ডলে হয়রানির প্রকার এবং ধরণ
- সমাজের বিভিন্ন শ্রেণীর মধ্যে হয়রানির কাছে শ্রমিকেরা আরো বেশি এবং অভিবাসী নারী শ্রমিকেরা সবচেয়ে বেশি ঝুঁকিপূর্ণ
- কর্মক্ষেত্রে হয়রানি প্রতিরোধে নীতিমালাসমূহ
- জর্ডানিয়ান শ্রম আইনের সাম্প্রতিক সংশোধনীসমূহ

### যোগাযোগের তথ্যঃ

দি জেনারেল ইউনিয়ন অফ টেক্সটাইল, গার্মেন্ট  
এবং ক্লোদস সেক্টর ওয়ার্কার্স  
ই-মেইল: [faomrani@yahoo.com](mailto:faomrani@yahoo.com)  
টেলিফোন: + ৯৬২ ৬ ৪৬৪ ৯৯৬২  
ফ্যাক্স: + ৯৬২ ৬ ৪৬৩ ২৪৬৯  
মোবাইল: + ৯৬২ ৭৯ ৫৫৯২৯৩৬

### ঠিকানা:

১৫ আহমাদ দার আমের স্ট্রিট, আল-জুরন  
আম্মান, জর্ডান।

### শাহাব ইন্ডাস্ট্রিয়াল জোন অফিস

টেলিফোন: + ৯৬২ ৬ ৪০২ ৪৫৫৯

ফ্যাক্স: + ৯৬২ ৬ ৪০২ ৪৫৫৮

### আদ-দুরাইল ইন্ডাস্ট্রিয়াল জোন অফিস

টেলিফোন/ফ্যাক্স: + ৯৬২ ৫ ৩৮২ ৫৩৩৩

### এল হাসান ইরবিদ ইন্ডাস্ট্রিয়াল জোন অফিস

টেলিফোন: + ৯৬২ ২ ৭৩৯ ১৬৫০

ফ্যাক্স: + ৯৬২ ২ ৭৩৯ ১৬৫১



# শ্রমিক প্রতিনিধিদের সুরক্ষায় ইউনিয়নের ভূমিকা

শ্রমিকদের স্বার্থের প্রতিনিধিত্ব করতে এবং কর্মক্ষেত্রে সুসম্পর্ক বৃদ্ধিতে ইউনিয়নসমূহ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। শ্রম আইনের ৯৯ অনুচ্ছেদে ইউনিয়নের উদ্দেশ্য বিবৃত করা হয়েছে; যার মধ্যে রয়েছে যৌথ দর কষাকষি করা এবং যৌথ চুক্তির সমাপ্তি। এর আলোকে টেক্সটাইল, গার্মেন্টস এবং পোশাক খাতের সকল শ্রমিকদের পক্ষে যৌথ চুক্তির বিধানগুলি মেনে চলার ওপর নজরদারি করার প্রাথমিক দায়িত্ব হচ্ছে ইউনিয়নের।

তদনুসারে, বেটার ওয়ার্ক জর্ডান-এর সহযোগিতায় ইউনিয়ন, আন্তর্জাতিক শ্রম মান এবং জাতীয় আইন অনুসারে জর্ডানের এই খাতের ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের তাদের অধিকার এবং দায়িত্ব সম্পর্কে নির্দেশনা প্রদানের লক্ষ্যে একটি নির্দেশিকা তৈরি করেছে। এই নির্দেশিকার আরো লক্ষ্য হলো শ্রমিকদের অধিকার রক্ষা এবং কর্মক্ষেত্রে ন্যায়বিচার ও সমতাকে উন্নত করা সামাজিক সংলাপ ও যৌথ চুক্তির পরিসমাপ্তিকে উৎসাহিত করা। এর বাইরেও, এটি আন্তর্জাতিক শ্রম মান এবং জাতীয় আইন ও প্রবিধান অনুযায়ী ইউনিয়ন প্রতিনিধিদেরকে তাদের অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে স্পষ্ট ও বিস্তৃত নির্দেশনা প্রদান করে। উপরন্তু, এটি ইউনিয়ন এবং খাত-সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তাদের মধ্যে সুসম্পর্ক বৃদ্ধি করার জন্য ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের তাদের কার্যকরী দায়িত্ব পালন এবং অনুকরণীয় দৃষ্টান্ত স্থাপনে সহায়তা করে।

ইউনিয়নের উদ্দেশ্য এবং এর কার্যক্রমে অংশগ্রহণ, শ্রমিকদের স্বার্থ রক্ষা, কর্মক্ষেত্রে তাদের অধিকার

রক্ষা করা, কর্ম সম্পর্ক এবং কর্ম পরিবেশের উন্নতির জন্য কাজ করা, যৌথ দর কষাকষি করা, যৌথ চুক্তি সমাপ্ত করা, সমষ্টিগত এবং ব্যক্তিগত বিরোধ এড়িয়ে চলতে এবং তাদের সমাধানের চেষ্টায় অবদান রাখা, শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করা, শ্রমিকদের অর্থনৈতিক, সামাজিক, পেশাদার এবং সাংস্কৃতিক সচেতনতার মাত্রা বৃদ্ধিতে কাজ করা, সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের অংশগ্রহণ বাড়ানো, সদস্যদের স্বাস্থ্য ও সামাজিক পরিষেবা প্রদান করা, কর্মক্ষেত্রে বুলেটিন বোর্ড ব্যবহার করা, শ্রমিকদের সাথে ক্রমাগত যোগাযোগ এবং কর্মক্ষেত্রে সকল প্রকার বৈষম্য ও ভয়ভীতি থেকে তাদের রক্ষা করার বিষয়ে জর্ডানের শ্রম আইনের ৯৯ অনুচ্ছেদে সুস্পষ্ট করা হয়েছে।





# SIDNEY APPARELS



## একজন ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধির অধিকার লঙ্ঘিত হলে কি হবে?

যদি একজন ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধি মনে করেন যে তার অধিকার লঙ্ঘিত হয়েছে, তবে যা ঘটেছে সে বিষয়ে তাকে অবশ্যই ইউনিয়নের কাছে রিপোর্ট করতে হবে।

আইএলও এর সমিতির স্বাধীনতা এবং সংগঠিত হওয়ার অধিকারের সুরক্ষা বিষয়ক সনদে (৮৭নং) উল্লেখিত অধিকারের আলোকে ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের তাদের অধিকার প্রয়োগের জন্য প্রতিশোধের শিকার হওয়া বা বৈষম্যের বিরুদ্ধে সুরক্ষা পাওয়ার অধিকার রয়েছে, এই বিষয়টি লক্ষ্য রাখা জরুরি। এসব অধিকারের মধ্যে রয়েছে তাদের ইউনিয়ন কার্যক্রমের ভিত্তিতে বরখাস্ত, পদাবনতি বা অন্য ধরনের বৈষম্যমূলক প্রতিশোধের শিকার না হওয়ার অধিকার।

ট্রেড ইউনিয়ন সংগঠকদের অবশ্যই এই অধিকার সম্পর্কে সচেতন থাকতে হবে এবং যদি তারা বিশ্বাস করে যে তাদের অধিকার লঙ্ঘিত হয়েছে সেক্ষেত্রে তাদের আইনি পরামর্শ এবং সহায়তার অন্যান্য উপায় অন্বেষণ করা উচিত।





# শ্রমিকদের পরিমন্ডলে হয়রানির প্রকার এবং ধরণ

আইএলও, লয়েড'স রেজিস্টার ইন্ডিপেন্ডেন্ট গ্লোবাল চ্যারিটি ফাউন্ডেশন এবং গ্যালাপ কোম্পানী ফর ডাটা এনালাইসিস এন্ড সার্ভে কর্তৃক পরিচালিত সারা বিশ্ব থেকে সংগৃহীত উপাত্তের প্রথম যৌথ বিশ্লেষণ অনুসারে বিশ্বব্যাপী প্রতি পাঁচজন কর্মী ও কর্মচারীর মধ্যে একজনের বেশি - প্রায় ২৩% - কর্মক্ষেত্রে শারীরিক, মানসিক বা যৌন সহিংসতা এবং হয়রানির শিকার হন। এই নিবন্ধে, হয়রানির প্রকার এবং ধরণ ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

প্রথম: যৌন শোষণ: এটি আর্থিক বা অন্যান্য সামাজিক বা অর্থনৈতিক সুবিধা প্রদান করার মাধ্যমে, বা কর্মসংস্থানের প্রতিশ্রুতি, বা বরখাস্তের হুমকি প্রদান করে একজন ব্যক্তির দুর্বলতাকে শোষণ করার অপব্যবহার বা প্রচেষ্টা। এটি এমন একটি অবাঞ্ছিত আচরণ যা অন্যদের ওপর খারাপ আচরণ এবং তাদের অপমানের কারণ হয়, কর্মপ্রবাহকে বাধাগ্রস্ত করে এবং প্রতিকূল ও নিপীড়নমূলক কর্ম পরিবেশের উদ্ভব ঘটায়। কর্মক্ষেত্রে বা কাজের সাথে সম্পর্কিত যে কোন প্রেক্ষাপটে যৌন শোষণ ঘটতে পারে।

দ্বিতীয়: যৌন নিপীড়ন: মানে শারীরিক এবং প্রকৃত আঘাত বা আক্রমণ বা যৌন দাসত্ব, পর্নোগ্রাফি, খারাপ আচরণ এবং আক্রমণসহ যৌন প্রকৃতির শারীরিক আক্রমণের হুমকি, তা জোর করে হোক বা অসম বা জবরদস্তিমূলক অবস্থার অধীনে হোক না কেন। যদি একজন কর্মী মনে করেন যে কোন ব্যক্তি এই কাজগুলির মধ্যে কোনটি করছে, তাহলে তাকে অবিলম্বে রিপোর্ট করতে হবে এবং সেই ব্যক্তির বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

তৃতীয়: যৌন হয়রানি: এটি যৌন আচরণের তৃতীয় রূপ। এটি একাধিক রূপ নিতে পারে- চেহারা থেকে শুরু করে কথাবার্তা এবং যৌন প্রকৃতির শারীরিক যোগাযোগ পর্যন্ত। যৌন হয়রানির উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছে, যৌন নিপীড়ন করা বা চেষ্টা করা, ধর্ষণ, অশালীন যৌন প্রকৃতির ছবি বা ভিডিও- যে কোনও আকারে বিনিময় বা প্রদর্শন করা, যে কোনও আকারে যৌন ইঙ্গিতমূলক ম্যাসেজ বা বার্তা পাঠানো, কৌতুক বিনিময়, যৌন বা অশ্লীল গল্প, বা অশালীন যৌন অঙ্গভঙ্গি করা - যেমন কোমর দোলানো বা অবাঞ্ছিত স্পর্শ করা যেমন চিমটি দেওয়া, চাপ দেওয়া বা ঘষা, অন্য ব্যক্তির সাথে ইচ্ছাকৃত শারীরিক মোলাকাত, যৌন ইঙ্গিতপূর্ণভাবে তাকানো, বা চেহারা, পোশাক বা শরীরের অঙ্গ সম্পর্কে যৌনতাসমৃদ্ধ মন্তব্য করা।



## ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটি:

যৌথ শ্রম চুক্তির অধীনে প্রতিটি কারখানা ইউনিয়নের সহযোগিতায় শ্রমিকদের জন্য একটি ইউনিয়ন কমিটি এমনভাবে নির্বাচিত করার ব্যবস্থা করবে, যাতে বিভিন্ন জাতীয়তার আনুপাতিক প্রতিনিধিত্ব নিশ্চিত হয়। চুক্তিতে বিবৃত পদ্ধতি এবং বিদ্যমান আইন, প্রবিধান এবং অভ্যন্তরীণ বিধি-বিধান অনুযায়ী নির্ধারিত পদ্ধতি ইউনিয়ন অনুসরণ করবে। এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটির নির্বাচনে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করতে আগ্রহী শ্রমিকদের মনোনীত করা, ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটির সদস্যদের বাঁছাই করার উদ্দেশ্যে নির্বাচন আয়োজন করা এবং কমিটির সদস্যদের কার্যকরভাবে সহকর্মীদের অধিকার সুরক্ষার সক্ষমতা নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ ও সহায়তা প্রদান।

শ্রমিক কমিটির গঠন ও কার্যাবলী সম্পর্কিত সমস্ত বিষয় আয়োজন করার জন্য ইউনিয়ন দায়বদ্ধ, যার মধ্যে নির্বাচন পরিচালনার প্রক্রিয়া, কমিটির সদস্য সংখ্যা, ভোটদান, কোরাম, সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়া এবং সভার কার্যবিবরণী নথিভুক্তকরণ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। এছাড়াও ইউনিয়ন নিয়োগকর্তাদের সাথে সমন্বয় করে ইউনিয়ন শ্রমিক কমিটির নির্বাচনের তারিখ ঠিক করবে।

আপনার অধিকার এবং যৌথ চুক্তির বিধান সম্পর্কে সচেতন হওয়া আপনাকে কার্যকরভাবে আপনার সহকর্মীদের অধিকার রক্ষা করতে এবং আপনার প্রতিষ্ঠানে ভাল শিল্প সম্পর্ক বৃদ্ধিতে সাহায্য করতে পারে।

# সমাজের বিভিন্ন শ্রেণীর মধ্যে হয়রানির কাছে শ্রমিকেরা আরো বেশি এবং অভিবাসী নারী শ্রমিকেরা সবচেয়ে বেশি ঝুঁকিপূর্ণ

জাতিসংঘের পরিসংখ্যানে দেখা যায় যে, তরুণ, অভিবাসী শ্রমিক এবং কম বেতনের শ্রমিকেরা সহিংসতার শিকার হওয়ার সবচেয়ে ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীর মধ্যে রয়েছে। যৌন সহিংসতা এবং হয়রানির ক্ষেত্রে, পুরুষ শ্রমিকদের তুলনায় নারী শ্রমিকেরা দ্বিগুণ আক্রান্ত হয়। স্থানীয় নারী শ্রমিকদের তুলনায় নারী অভিবাসী শ্রমিকদের ক্ষেত্রেও এটি প্রযোজ্য।

এই বিষয়ে, ২০১৯ সালের সহিংসতা ও হয়রানি বিষয়ক আইএলও সদন নং ১৯০ এবং সুপারিশ নং ২০৬ হলো প্রথম আন্তর্জাতিক শ্রম উপকরণ যা লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিসহ কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা ও হয়রানি প্রতিরোধ, চিকিৎসা এবং নির্মূলের জন্য একটি সাধারণ কাঠামো প্রদান করে। আন্তর্জাতিক আইনে প্রথমবারের মতো জাতিসংঘের এই সনদ সহিংসতা এবং হয়রানি থেকে মুক্ত কর্মজগতে প্রত্যেকের অধিকারের স্বীকৃতি দেয় এবং এই লক্ষ্য অর্জনের জন্য স্বাক্ষরকারী দেশসমূহের বাধ্যবাধকতা নির্ধারণ করে দেয়।

এই সনদ সরকারসমূহকে নিশ্চিত করতে বাধ্য করে যে কর্মক্ষেত্রে হয়রানি ও সহিংসতার বিরুদ্ধে ব্যাপক মাত্রায় জাতীয় আইন প্রয়োজন, যার মধ্যে রয়েছে প্রতিরোধ ব্যবস্থা, অভিযোগের প্রক্রিয়া, পর্যবেক্ষণ, প্রয়োগ এবং ভিকটিম সহায়তা এবং এমন আইন যা নিয়োগকর্তাদের সহিংসতা ও হয়রানির বিরুদ্ধে কর্মক্ষেত্রের নীতি গ্রহণ করতে বাধ্য করে। এই সনদ ব্যাপক বিস্তৃত এবং পুরুষ ও নারী কর্মী, প্রশিক্ষণার্থী, চাকরি প্রার্থী এবং চাকরির আবেদনকারীদের এর আওতায় অন্তর্ভুক্ত করে। উপরন্তু, এটি আনুষ্ঠানিক এবং অনানুষ্ঠানিক উভয় খাতকেই অন্তর্ভুক্ত করে। এই সনদ কর্মক্ষেত্রে লিঙ্গ-ভিত্তিক সহিংসতা দূর করার একটি শক্তিশালী হাতিয়ার, এবং কর্মক্ষেত্রে পারিবারিক সহিংসতার প্রভাব প্রশমিত করার প্রচেষ্টাকে উৎসাহিত করে।

## কর্মক্ষেত্রে হয়রানি প্রতিরোধ নীতি

এইসব হয়রানি বা উপদ্রব প্রায়শই কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন আকারে ঘটে থাকে, যেমন ভয় দেখানো, ধমক দেওয়া, পরচর্চা করা, অপমান করা বা ক্ষতি করা। এছাড়াও শ্রমিকদের দ্বারা উদ্দেশ্যপ্রণোদিতভাবে উপকরণ এবং সরঞ্জাম ধ্বংস করা, অন্যদের নামে গুজব রটানো, ধর্মীয় বিশ্বাস বা শ্রমিকের জাতিগত ঐতিহ্যের নিদর্শনগুলির অসম্মান, জাতি, ধর্ম বা লিঙ্গের ভিত্তিতে উপহাস ব্যতীত বৈষম্যের অন্যান্য রূপও রয়েছে। প্রতিষ্ঠানের খ্যাতি বজায় রাখা ও মানহানি এড়ানোর জন্য নিয়োগকর্তাদের এই ধরনের ঘটনায় মনোযোগ দিতে হবে। শ্রমিকদের তাদের সুরক্ষার জন্য কর্মক্ষেত্রে ঘটতে পারে এমন কোনও ঘটনা রিপোর্ট করার জন্য নির্দেশ দেওয়া উচিত।

হয়রানি মোকাবেলা এবং শ্রমিকদের মর্যাদা লঙ্ঘন করে এমন পরিস্থিতি প্রতিরোধ করার জন্য কার্যকর কৌশল তৈরি করা প্রয়োজন। হয়রানি প্রতিরোধের জন্য কোম্পানি বা কারখানা কর্তৃক প্রণীত হতে পারে এমন বিষয়ে সবচেয়ে বিশিষ্ট নীতিসমূহের মধ্যে রয়েছে:

- কর্মক্ষেত্রে সব ধরনের হয়রানির বিরুদ্ধে লড়াই করার জন্য কোম্পানির প্রতিশ্রুতি ঘোষণা করুন। এই নীতি হয়রানিমুক্ত কর্ম পরিবেশ বজায় রাখবে।
- এমন একটি কর্মক্ষেত্র তৈরি করুন যেখানে শ্রমিকেরা নিরাপদ বোধ করেন। এটি কোম্পানির জন্য একটি সুবিধা।
- কর্মক্ষেত্রে তারা যেসব পরিস্থিতির সম্মুখীন হতে পারে তার রিপোর্টিং প্রক্রিয়া সম্পর্কে শ্রমিকদের ব্যাখ্যা করুন।
- শ্রমিকদের যেকোন হয়রানির ঘটনা ম্যানেজারের কাছে রিপোর্ট করার অনুমতি দিন।
- যেসব শ্রমিকেরা হয়রানির রিপোর্ট করেন এবং সেইসাথে যারা

হয়রানির তদন্তে জড়িত তাদের গোপনীয়তা রক্ষা করুন।

- সকল ম্যানেজার, প্রশাসনিক স্টাফ এবং মানব সম্পদ বিভাগের কর্মকর্তাদেরকে প্রাপ্ত রিপোর্টে যথাযথভাবে এবং শালীনভাবে প্রতিক্রিয়া জানাতে অনুরোধ করুন।
- কোনো পক্ষপাত ছাড়াই হয়রানির অভিযোগের বিষয়ে দ্রুত এবং নিরপেক্ষ তদন্ত পরিচালনা করুন।
- হয়রানি-বিরোধী নীতি লঙ্ঘনের জন্য নির্দিষ্ট নিষেধাজ্ঞা এবং জরিমানা অন্তর্ভুক্ত করুন এবং প্রয়োজনে সংশোধনমূলক পদক্ষেপ নিন।
- শ্রমিকদের আশ্বস্ত করুন যে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করার জন্য বা এমনকি উদ্বেগ শেয়ার করার কারণে তাদেরকে শাস্তি দেওয়া হবে না।
- নিশ্চিত করুন যে ম্যানেজাররা হয়রানি প্রতিরোধ এবং মোকাবেলার জন্য তাদের দায়িত্ব যথাযথভাবে বোঝেন।
- কর্মক্ষেত্রে একটি হয়রানি-বিরোধী নীতি তৈরি করুন যেখানে উল্লেখ থাকবে যে কোম্পানি কোনো ধরনের হয়রানি ঘটতে দেয় না বা সহ্য করে না।
- সেই নীতি লঙ্ঘনের জন্য জরিমানা আরোপ করুন।
- নতুন দায়িত্বপ্রাপ্ত শ্রমিকদের জন্য একটি বিশেষ সচেতনতামূলক প্রোগ্রাম তৈরি করুন।
- প্রতিটি শ্রমিকের সংবেদনশীল প্রকৃতির উপর নির্ভর করে একাধিক রিপোর্টিং পদ্ধতি প্রস্তুত করুন। উপরন্তু, রিপোর্টের জন্য ন্যূনতম দায়বদ্ধ দুইজন কর্মচারী থাকতে হবে, কারণ তাদের মধ্যে একজন হতে পারে নিপীড়ক নিজে।





# জর্ডানের শ্রম আইনের সাম্প্রতিক সংশোধনী



সংসদ (ডেপুটি এবং সিনেটর) সম্প্রতি ২০২৩ সালের জন্য শ্রম আইনের নতুন সংশোধনী অনুমোদন করেছে। সংশোধনীসমূহ ইতোমধ্যে সরকারি গেজেটে প্রকাশিত হয়েছে এবং ১৫ জুন ২০২৩ সাল থেকে কার্যকর হয়েছে। সংশোধনীসমূহ নিম্নরূপ:

অনুচ্ছেদ (২৯) শ্রমিককে মালিকপক্ষকে অবহিত না করেই চাকুরি ছেড়ে দেওয়ার অধিকার দেয়, তবে শর্ত থাকে যে, শ্রমিক চাকুরি ছাড়ার তারিখ থেকে দুই সপ্তাহের মধ্যে মন্ত্রণালয়ের দ্বারা স্বীকৃত যে কোনও উপায় ব্যবহার করে শ্রম মন্ত্রণালয়কে বিষয়টি অবহিত করে; সেক্ষেত্রে তার চাকুরি ছেড়ে দেওয়ার আইনি অধিকার এবং ক্ষতিপূরণের অধিকার বজায় থাকবে যদি তিনি এমনভাবে নিয়োগপ্রাপ্ত হন যার জন্য বসবাসের স্থায়ী ঠিকানা পরিবর্তনের প্রয়োজন হয়, যদি না চুক্তি দ্বারা এটি অনুমোদিত হয়; অথবা তিনি যে কাজ করতে নিয়োগপ্রাপ্ত হয়েছিলেন তার চেয়ে নিম্নস্তরের অন্য চাকুরিতে বদলি করা হয় অথবা মজুরি হ্রাস করা করার ঘটনা ঘটে।

আইনের (১৪) অনুচ্ছেদের বিধানাবলী প্রতিপালন করা হবে, যদি কোন মেডিকেল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক ইস্যু করা মেডিকেল রিপোর্ট দ্বারা প্রমাণিত হয় যে শ্রমিকের কাজ চালিয়ে যাওয়া তার স্বাস্থ্যের জন্য হুমকিস্বরূপ, এবং যদি নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধি কাজের সময় বা কাজের কারণে বিদ্যমান আইনের বিধানের আওতায় শাস্তিযোগ্য কোন মাধ্যম যেমন মারধর, অপমান বা যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির কোনো প্রকারের মাধ্যমে শ্রমিককে আক্রমণ করে, অথবা যদি নিয়োগকর্তা এই আইনের কোনো বিধান বা তার অনুসরণে জারি করা কোনো প্রবিধান বাস্তবায়নে ব্যর্থ হয়, তবে শর্ত থাকে যে তিনি মন্ত্রণালয়ের একটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক এই ধরনের বিধান মেনে চলার জন্য অনুরোধ সম্বলিত নোটিশ ইতোমধ্যে প্রাপ্ত হয়েছেন।

(২৯) অনুচ্ছেদের নতুন সংশোধনী শ্রম মন্ত্রীকে এই অধিকার প্রদান করেছে যে, যদি নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধি কর্তৃক কর্মচারীদের ওপর যে কোন প্রকার যৌন নিপীড়ন বা হয়রানি করার মাধ্যমে মারধর বা বাজে আচরণ করার ঘটনা ঘটে, তবে নিয়োগকর্তা বা ম্যানেজার বা তার প্রতিনিধিকে দুই হাজার দিনার থেকে পাঁচ হাজার দিনার পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে। অন্য কোন বিদ্যমান আইনের বিধান বিবেচনায় নিয়ে একই ঘটনা দ্বিতীয়বার ঘটানোর ক্ষেত্রে দ্বিগুণ জরিমানা আরোপ করা হবে।

আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ সংশোধনী হল অভিজ্ঞতার সনদপত্র সংক্রান্ত আইনের (৩০) অনুচ্ছেদ। সংশোধিত অনুচ্ছেদে বলা হয়েছে যে অভিজ্ঞতার সনদপত্র এই উদ্দেশ্যে মন্ত্রী কর্তৃক জারি করা নীতি অনুসারে শ্রম মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রত্যয়িত হবে।

এছাড়াও, আইনের অনুচ্ছেদ (৪৬) নিয়োগকর্তাকে প্রাপ্যতার তারিখ থেকে সাত দিনের বেশি অতিক্রান্ত না হওয়া সময়ের মধ্যে শ্রমিকের বেতন এবং ওভারটাইম ভাতা পরিশোধের বাধ্যবাধকতার আওতায় আনে। নিয়োগকর্তা আইন দ্বারা অনুমোদিত পরিস্থিতি ব্যতীত কোন পরিমাণ কর্তন করতে পারবেন না।

অধিকন্তু, আইনের অনুচ্ছেদ (৬৯) সাবেক শ্রম মন্ত্রী কর্তৃক গৃহীত কাজ এবং সময় যেখানে নারীদের নিয়োগ করা নিষিদ্ধ, এবং শ্রমিকদের মধ্যে যে কোনও লিঙ্গ-ভিত্তিক বৈষম্য যা সমান সুযোগকে প্রভাবিত করবে তা নিষিদ্ধ থাকা এবং এজাতীয় কিছু সিদ্ধান্ত বাতিল করেছে। এছাড়াও এই অনুচ্ছেদটি মন্ত্রীকে গর্ভবতী ও স্তন্যদানকারী নারী ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের জন্য এবং নিরাপদ কর্ম পরিবেশ তৈরি করার জন্য রাতের শিফটে কর্মীদের সুরক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় নির্দেশনা জারি করার ক্ষমতা দিয়েছে।

# ইয়াহিয়া আবেদ আলজারাবা: চলাফেরার অক্ষমতা কাজ করার এবং অবদান রাখাকে বাধাগ্রস্ত করে না



ইয়াহিয়া আবেদ আলজারাবা, ক্লাসিক ফ্যাশন অ্যাপারেল কোম্পানি, তাফিলা শাখার একজন শ্রমিক যিনি চলাফেরার অক্ষমতায় ভুগছেন যা তাকে শ্রেষ্ঠত্ব অর্জনে এবং অবদান রাখতে বাধাগ্রস্ত করেনি। আলজারাবা তাওজিহি উচ্চ বিদ্যালয়ে পড়ালেখা সম্পন্ন করেছেন। তিনি এমন একটি প্রতিভা ধারণ করেন যা তাকে কাজ করতে এবং দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করেছে, আর তা হচ্ছে পড়া। তিনি স্কুলে থাকাকালীন তিনবার দেশব্যাপী বিভিন্ন প্রতিযোগিতায় পড়ার পুরস্কার জিতেছেন।

আমাদের চ্যাম্পিয়ন ১ ডিসেম্বর ২০১৪-এ ক্লাসিক কোম্পানির তাফিলা শাখায় যোগদান করেন। তিনি কিউসি শাখায় চাকরি শুরু করেন, তারপর প্যাকেজিং বিভাগে চলে যান এবং কারখানার সম্প্রসারণ পর্যন্ত সেখানেই কর্মরত ছিলেন।

আলজারাবা এমব্রয়ডারি বিভাগে কর্ম পরিবেশ তৈরি

করতে আগ্রহী ছিলেন যা ছিল তার স্বাস্থ্যগত অবস্থার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ।

এছাড়াও, তার অসামান্য কর্মক্ষমতা অন্যান্য কর্মীদের কাছে ইতিবাচকভাবে প্রতিফলিত হয়েছে।

আলজারাবা জর্ডানের টেলিভিশনে সম্প্রচারিত বিখ্যাত সাপ্তাহিক টিভি শো ইয়েসেদ সাবাহকের একটি পর্বের একজন চ্যাম্পিয়ন অতিথি ছিলেন। ইয়াহিয়া বলেছেন: “চলাচলের অক্ষমতা কাজ বন্ধ রাখার ইঙ্গিত দেয় না, বরং এটি নিজেকে প্রমাণ করা এবং কাজে সফল হওয়ার অনুপ্রেরণা যোগায়”। তিনি তরুণদের চাকরির সুযোগ সন্ধান করতে এবং পরিস্থিতি এবং অসুবিধার চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা করতে উৎসাহিত করেন। তিনি একইভাবে নিজের এবং তার পরিবারের জন্য একজন রোজগার করা সফল মানুষ।

## যেখানেই থাকুন আমাদের সাথে যোগাযোগ বিচ্ছিন্ন হবেন না!

খাত সংশ্লিষ্ট শ্রমিকদের সাথে যোগাযোগ বাড়ানোর জন্য, ইউনিয়ন সমস্ত রাজ্য জুড়ে সকল শিল্প অঞ্চলকে আওতায় এনে নতুন প্রতিনিধি নিয়োগ করেছে। আকাবা, তাফিলেহ, কারাক, নর্দার্ন স্যাটেলাইট উৎপাদন শাখা, সাহাব ইন্ডাস্ট্রিয়াল তাজামাত সিটি, দুলাইল ইন্ডাস্ট্রিয়াল সিটি এবং এল-হাসান ইরবিদ ইন্ডাস্ট্রিয়াল সিটিতে নতুন প্রতিনিধি নিয়োগ করা হয়েছে।

আপনি যদি নতুন ইউনিয়ন প্রতিনিধিদের মধ্য থেকে কারো সাথে যোগাযোগ করতে চান, সেক্ষেত্রে আপনি নিচের লিংকের মাধ্যমে ইউনিয়নের ওয়েবসাইট ভিজিট করতে পারেন:

<https://www.jtgc.org/Default/Ar>

এছাড়াও ইউনিয়ন এবং এই খাত সম্পর্কিত সর্বশেষ খবর জানতে নিচের লিংকের মাধ্যমে আমাদের ফেসবুক পেজ ফলো করুন:

[www.facebook.com/jtgc](http://www.facebook.com/jtgc)