



اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان  
National Human Rights Committee  
Doha - Qatar



# শ্রমিকের পকেট বুকলেট বাংলা

ষষ্ঠ সংস্করণ - ডিসেম্বর ২০২১

## প্রিয় শ্রমিক,

কাতারের জাতীয় মানবাধিকার কমিটি বিশ্বাস করে যে, মানবাধিকারের প্রচার ও সুরক্ষা সমাজের অগ্রগতির অন্যতম চাবিকাঠি। এই মিশনের অংশ হিসাবে, এই পুস্তিকাটি বিশেষভাবে আপনার জন্য প্রস্তুত করা হয়েছে, যাতে কাতারে আপনার কর্মকালীন সময়ে আপনার অধিকার এবং কর্তব্যগুলি বুঝতে পুস্তিকাটি আপনার সহায়ক হতে পারে<sup>1</sup>।

জাতীয় মানবাধিকার কমিটি আপনার কর্ম ও তৎসংশ্লিষ্ট সার্বিক অবস্থার উন্নতির জন্য সচেতনতা ছড়িয়ে দেওয়ার চেষ্টা করে থাকে। এই পুস্তিকাটিতে আপনি জটিলতা এড়িয়ে সহজবোধ্য ভাষায় আপনার রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) এবং পেশার আইনি দিকগুলি সম্পর্কে অধিকাংশ জিজ্ঞাসার উত্তর পাবেন, যাতে আপনি কাতারে কাজ করতে আসার আগে এবং পরে আপনার কাছে সমস্ত প্রয়োজনীয় তথ্য থাকে।

জাতীয় মানবাধিকার কমিটি আশা করে যে, এই পকেট বুকলেটটি কাতারের বিদ্যমান আইন ও নিয়মবালি বিশেষত যেগুলি সম্প্রতি আপডেট করা হয়েছে, সেগুলির প্রয়োগ ও বাস্তবায়নের পদ্ধতিগুলি জানতে সাহায্য করবে। যাতে আপনি আইনের ছত্রছায়ায় থেকে আইন অমান্য ও নিয়ম লঙ্ঘনের অপরাধ থেকে বেঁচে থাকতে পারেন। কমিটি এটিও আশা করে যে, এই পুস্তিকাটি আপনার সার্বক্ষণিক সঙ্গী হবে এবং যখনই আপনার প্রয়োজন হবে তখন এটা থেকে উপকৃত হতে পারেন<sup>2</sup>। কমিটি এটিও আশা করে যে, এই পুস্তিকাটি আপনার সার্বক্ষণিক সঙ্গী হবে এবং যখনই আপনার প্রয়োজন হবে তখন এটা থেকে উপকৃত হতে পারেন।

1) পকেট বুকলেটে থাকা তথ্যগুলি কাতারের বেশ কয়েকটি আইন এবং সিদ্ধান্ত থেকে নেওয়া হয়েছে, যার মধ্যে রয়েছে: 2004 সালের শ্রম আইন নং 14 এবং এই আইনের বিধানগুলি বাস্তবায়নে জারি করা মন্ত্রী পর্যায়ে সিদ্ধান্তগুলি। 2015 এর নিয়ন্ত্রক আইন নং -21 প্রবাসীদের প্রবেশ এবং প্রস্থান, তাদের বাসস্থান এবং পৃষ্ঠপোষকতা। প্রবাসীদের প্রবেশ, প্রস্থান, বাসস্থান এবং পৃষ্ঠপোষকতা নিয়ন্ত্রণকারী 2015 সালের আইন নং -21এর নির্বাহী প্রবিধান জারি করে 2019 সালের স্বরাষ্ট্রমন্ত্রীর সিদ্ধান্ত নং 25। গৃহকর্মীদের বিষয়ে 2017 সালের আইন নং 15। 2020 সালের ডিক্রি-আইন নং- 18। 2020 সালের আইন নং- 18 দ্বারা প্রবর্তিত 2004 ডিক্রি-আইন নং- 19 এর শ্রম আইনের সংশোধিত ধারা। 2015 সালের আইন নং- 21 এর কিছু বিধান সংশোধন করে প্রবেশ এবং বহির্গমন বিষয়ে 2020 সালের প্রশাসনিক উন্নয়ন, শ্রম ও সামাজিক বিষয়ক মন্ত্রীর সিদ্ধান্ত নং (25)। শ্রমিক এবং গৃহকর্মী কর্মচারীদের জন্য ন্যূনতম মজুরি নির্ধারণ, 2004 সালের 2004 সালের -23 নং ফৌজদারি কার্যবিধি জারি করে দণ্ডবিধি নং 1990 ,11 সালের দেওয়ানী ও বাণিজ্যিক পদ্ধতি আইন নং 13।

কাতারে নিয়োগকর্তা পরিবর্তন - কর্মীদের জন্য প্রাথমিক তথ্যের জন্য দেখুন: <https://www.ilo.org>

3) স্বাভাবিক, এই পুস্তিকাটি মুদ্রণের তারিখের পরে জারি করা আইন, সিদ্ধান্ত এবং নির্বাহী প্রবিধানগুলির যে কোনও আপডেট, সংশোধন বা বাতিলকরণ অনুসরণ করার দিকেও মনোযোগ দেওয়া উচিত।

# জাতীয় মানবাধিকার কমিটি

## আমাদের পরিচয়:

কাতার রাষ্ট্রে অবস্থানরত সকল নাগরিক ও প্রবাসীর মানবাধিকারের প্রচার ও সুরক্ষার জন্য কর্মরত স্বাধীন জাতীয় প্রতিষ্ঠান।

আমরা বিভিন্ন আন্তর্জাতিক মানবাধিকার সঙ্ঘলন ও চুক্তিগুলিতে ঘোষিত প্রতিটি মানুষের অধিকার ও মর্যাদাবোধ অর্জনের জন্য কাজ করি, বিশেষত রাষ্ট্রে যেগুলো মেনে নিয়েছে।

- আমরা কাতারের আন্তর্জাতিক মানবাধিকার পরিস্থিতি পর্যবেক্ষণ ও নথিভুক্ত করি।
- আমরা মানবাধিকার সংক্রান্ত অভিযোগ গ্রহণ এবং সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে মধ্যস্থতার মাধ্যমে সেগুলি সমাধানের চেষ্টা করি।
- আমরা সরকারকে পরামর্শমূলক ভিত্তিতে মানবাধিকার বিষয়ক বিভিন্ন সুপারিশ এবং প্রস্তাবনা প্রদান করি।
- আমরা সমস্ত সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান, কমিটি, সমিতি, অনুরূপ সংস্থাসমূহ এবং মানবাধিকার সম্পর্কিত সকল সংস্থার সাথে এমন প্রকল্পগুলিতে সহযোগিতা করতে আগ্রহী। যেগুলির লক্ষ্য মানবাধিকার সংস্কৃতি সম্পর্কে জনসাধারণের সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং ব্যাপকভাবে এর প্রচার করা।
- আমরা শ্রমিকের কর্মক্ষেত্র, বাসস্থান ও আটক কেন্দ্রসমূহ সরেজমিনে পরিদর্শন করি।
- আমরা কাতারের মানবাধিকার পরিস্থিতির উপর বার্ষিক প্রতিবেদন তৈরি করি এবং আমাদের ওয়েবসাইটে তা প্রকাশ করি।

## বিষয়বস্তু

<b>অধ্যায় 1</b> কাতারে আসার আগে প্রয়োজনীয় তথ্য	5
<b>অধ্যায় 2</b> চুক্তির ধরণ-নবায়ন-সমাপ্তি	12
<b>অধ্যায় 3</b> মজুরি- কর্মঘন্টা ও ছুটি	20
<b>অধ্যায় 4</b> নারী ও শিশুদের কর্মসংস্থান	25
<b>অধ্যায় 5</b> গৃহশ্রমিক	28
<b>অধ্যায় 6</b> পেশাগত নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য এবং সমাজকল্যাণ ব্যবস্থা	35
<b>অধ্যায় 7</b> কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত জখম ও ক্ষতিপূরণ	39
<b>অধ্যায় 8</b> শ্রমিক সংগঠন ও ধর্মঘট	42
<b>অধ্যায় 9</b> নির্মাণ শ্রমিকের অধিকার ও কর্তব্য	44

<b>অধ্যায় 10</b> বিচার, মীমাংসা এবং সালিশ	54
<b>অধ্যায় 11</b> ইকামার বিধি - বিধান ও কর্মস্থল পরিবর্তন	58
<b>অধ্যায় 12</b> প্রস্থান, নির্বাসন এবং প্রত্যাবর্তন	67
<b>অধ্যায় 13</b> বিচার প্রার্থনা এবং যোগাযোগের মাধ্যম	71
<b>যোগাযোগ:</b> কাতারে অবস্থিত কূটনৈতিক মিশন এবং অফিসের টেলিফোন/ ফ্যাক্স/ইমেল (আবাসিক)	78

অধ্যায় এক  
কাতারে আসার আগে প্রয়োজনীয় তথ্য

## প্রশ্ন -1 কাতারে কিভাবে আসবেন?

### সরকারী সংস্থার মাধ্যমে:

সরকারী সেক্টরে কাজ করার জন্য প্রায়শই কাতার সরকার এবং সংশ্লিষ্ট দেশের সরকারের মধ্যে শ্রমিক নিয়োগ চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়ে থাকে। তখন শ্রমিক নিয়োগ বিষয়ে কাতার সরকার কর্তৃক প্রেরিত প্রতিনিধি দ্বারা আপনাকে নিয়োগ দেয়া হবে।

### ব্যক্তিগত মাধ্যমে:

কোন নিয়োগ সংস্থা বা নিয়োগকর্তার মাধ্যমে বেসরকারি বা যৌথ খাতে কাজ করার জন্য নিয়োগ দেয়া হবে।

## প্রশ্ন -2 কাতারে আসার আগে আপনার কী কী বিষয়ে সচেতন হওয়া উচিত?

- উচ্চ মজুরি, উন্নত জীবনযাত্রা এবং আপনার পরিবারকে বিপুল পরিমাণ রেমিটেন্স পাঠানোর সুযোগ সহ "ভিসা ব্যবসায়ীদের" নানা প্রভারণামূলক প্রতিশ্রুতি থেকে সাবধান থাকুন। তারা শুধু ভিসার মূল্য এবং দ্রুত লাভের চিন্তা করে।
- শ্রমিক ভিসার জন্য নির্ধারিত অর্থ প্রদান করে আপনি কাতারে প্রবেশ করতে পারবেন, তবে এর অর্থ এই নয় যে, সেখানে বাস্তবে কাজ বা আবাসনের সুযোগ রয়েছে। যে কোম্পানিতে আপনাকে কাজ করার প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল সেটি হতে পারে কাল্পনিক বা আপনার চাকরির জন্য যোগ্য নয়।
- কাতারে আসার পূর্বে একটি চুক্তি স্বাক্ষর করার মাধ্যমে কাজের প্রকৃতি, বেতন এবং আবাসনের ব্যবস্থা নিশ্চিত করুন<sup>5</sup>।
- কাতারের কোন নিয়োগকর্তা অনুমোদিত ব্যক্তি (জনশক্তি আমদানীকারক প্রতিষ্ঠান) বা শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগ থেকে প্রাপ্ত বৈধ লাইসেন্স ছাড়া বিদেশ থেকে কোন শ্রমিক আনতে পারবেন না। তাই যিনি আপনাকে কাতারে কাজ করার জন্য ত্রমণের প্রস্তাব দিচ্ছেন তার বৈধ লাইসেন্স আছে কিনা নিশ্চিত হন। তাকে লাইসেন্সের কপি আপনাকে দেখাতে বলুন এবং আপনি সেটির একটি ছবি তুলে রাখুন। আপনি যে প্রতিষ্ঠানে কাজ করবেন সেই প্রতিষ্ঠানের রেজিস্ট্রেশন রেকর্ড ও রেজিস্ট্রেশন নাম্বার দেখাতে বলুন।

5) ইলেক্ট্রনিক চুক্তি পরিষেবার জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ে হস্তাক্ষর করুন।

2015 সালের আইন নং -21 এর অনুচ্ছেদ 4 এ "প্রবাসীদের প্রবেশ এবং প্রস্থান নিয়ন্ত্রণ এবং তাদের আবাসস্থল" ধারায় বলা হয়েছে, "শর্ত অনুযায়ী নিয়োগকারীর সাথে সম্পাদিত একটি কর্মসংস্থান চুক্তি ছাড়া কাজের উদ্দেশ্যে প্রবাসীকে প্রবেশ ভিসা দেওয়া হয় না। এবং এটি আইনত দণ্ডনীয়"।

- আপনাকে এই লাইসেন্সগুলির কপি সরবরাহ করতে অস্বীকার করার অর্থ হতে পারে যে, সেগুলি সঠিক নয়। অথবা সেই ব্যক্তি আপনাকে প্রতারণিত করে অর্থ আত্মসাৎ করার চেষ্টা করেছে।
- কাতারে কাজের জন্য প্রয়োজনীয় পেশাগত দক্ষতার বিষয়ে সং হল এবং সঠিক শিক্ষাগত - প্রযুক্তিগত ডকুমেন্টস - নথিপত্র এবং প্রশংসাপত্র সরবরাহ করা নিশ্চিত করুন। কারণ ভুল নথিপত্র জমা দিলে কাতার থেকে আপনার চলে যাওয়ার আশংকা তৈরি হবে। ইন্টারভিউর সময় নিয়োগকর্তা আপনার সাথে তার চুক্তি বাতিল করে আপনাকে দেশে ফেরত পাঠিয়ে দিতে পারেন।

### প্রশ্ন -3 একজন 'শ্রমিক' বলতে কী বোঝায় এবং এই পুস্তিকাটি কাদের জন্য তৈরি করা হয়েছে?

"শ্রমিক" শব্দটি প্রত্যেক স্বাভাবিক ব্যক্তিকে বোঝায় যিনি মজুরি বা পারিতোষিকের জন্য একজন নিয়োগকর্তার অধীনে তার ব্যবস্থাপনা বা তহাবধানে কাজের জন্য নিযুক্ত হয়েছেন। "শ্রমিক" শব্দটি প্রত্যেক পুরুষ বা মহিলা, কাতারি বা অ-কাতারি ব্যক্তিকে বুঝায়।

এই পুস্তিকাটি বেসরকারী প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক ও কর্মচারীদের জন্য, এমন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিক এবং কর্মচারীদের জন্য যাদের মোট মূলধনে কাতারি বিনিয়োগের পরিমাণ 51% এর কম নয় এবং যাদের প্রধান কার্যালয় কাতারে রয়েছে।

এই পুস্তিকাটির বিধানগুলি কাতার পেট্রোলিয়ামের অধীনে প্রতিষ্ঠিত পাবলিক সেক্টর, পাবলিক প্রতিষ্ঠান ও কোম্পানির কর্মচারীদের জন্য প্রযোজ্য নয়, অনুরূপভাবে বিশেষ আইনে পরিচালিত ও নিয়ন্ত্রিত প্রতিষ্ঠানের কর্মচারী - কর্মকর্তা, সশস্ত্র বাহিনীর সদস্য এবং সমুদ্রে কর্মরতদের জন্য প্রযোজ্য নয়<sup>7</sup>।

### প্রশ্ন -4 কাতারে জনশক্তি আমদানিকারক অফিসগুলি আপনার নিয়োগের জন্য আপনার কাছ থেকে কোনো ফি বা খরচ নিতে পারে?

কাতারে জনশক্তি আমদানিকারক অফিসগুলি নিয়োগকৃত শ্রমিক হিসাবে আপনার কাছ থেকে কোনও ফি বা খরচ নিতে পারে না।

7) ইকামা ও কাজের পরিবর্তন সংক্রান্ত বিধান কাতারে আগমনকারী সকল শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য। এছাড়াও এই পুস্তিকাটির পঞ্চম অধ্যায়ে গৃহকর্মীদের সংক্রান্ত নীতিমালা আলোচিত হয়েছে।

9) অনুগ্রহ করে স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটে উল্লিখিত প্রক্রিয়াগুলো অনুসরণ করুন।

## প্রশ্ন -5 আপনার কাতাবে আসার সাথে সাথে আপনার নিয়োগকর্তাকে কী কী প্রক্রিয়া সম্পাদন করতে বলা উচিত?

ইকামা ভিসার প্রক্রিয়াগুলি সম্পূর্ণ করতে দেশে প্রবেশের তারিখ থেকে 30 দিনের মধ্যে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করুন।

- নিয়োগকর্তা (জনশক্তি আমদানিকারক) আপনার ইকামার অনুমতি প্রক্রিয়া চূড়ান্ত করতে বাধ্য।
- এই প্রক্রিয়াটি শেষ হওয়ার পরে তাকে অবশ্যই আপনাকে আপনার পাসপোর্ট ফিরিয়ে দিতে হবে।

## প্রশ্ন 6- নিয়োগকর্তার (জনশক্তি আমদানিকারক) জন্য আপনার পাসপোর্ট নিজের কাছে রাখা কি বৈধ?

- না, বৈধ নয়। আপনার নিয়োগকর্তা আপনার পাসপোর্টটি শুধুমাত্র তখনই রাখতে পারেন যদি আপনি লিখিতভাবে তার কাছে সেই আবেদন করেন। এক্ষেত্রেও শর্ত থাকে যে, তিনি চাহিবামাত্র আপনার কাছে এটি সরবরাহ করতে বাধ্য থাকবেন।
- যদি আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে আপনার পাসপোর্ট দিতে অস্বীকার করেন, তাহলে আপনি পুলিশ বা প্রসিকিউটরদের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন।
- যদি নিয়োগকর্তা আপনার লিখিত সম্মতি ছাড়া পাসপোর্ট জমা রাখেন, তাহলে আইনত শাস্তিস্বরূপ তাকে 10,000 কাতারি রিয়াল এর বেশি জরিমানা দিতে হবে।

## প্রশ্ন -7 আপনি কি কাতাবে চুক্তি ছাড়া কাজ করতে পারবেন?

প্রবাসীদের প্রবেশ এবং প্রস্থান নিয়ন্ত্রণ বিষয়ক 2015 সালের 21 - নং আইন অনুসারে, নিয়োগকর্তার সাথে লিখিত চুক্তির ভিত্তিতে কাতারে কাজ করার জন্য "প্রবেশ ভিসা" দেওয়া হয়ে থাকে। তাই আপনার ও নিয়োগকর্তার মধ্যে লিখিত চুক্তি ছাড়া কাজ করা বেআইনি হবে এবং আপনাকে অনেক ধরনের ঝুঁকির সম্মুখীন করবে। তবে যে সকল শ্রমিক নতুন আইন জারি করার আগে নিয়োগ পেয়েছিলেন এবং যারা চুক্তি ছাড়াই নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করে আসছেন, তারা বিরোধ এবং দাবির ক্ষেত্রে, সংশ্লিষ্ট আদালতে উপযুক্ত স্বাস্থ্য প্রমাণ উপস্থাপনের মাধ্যমে তাদের কাজের সম্পর্ক প্রমাণ করতে পারবেন।

## প্রশ্ন -8 যদি আপনার ও নিয়োগকর্তার মধ্যে কোন চুক্তি না থাকে তাহলে কিভাবে তার জন্য আপনার কাজ প্রমাণ করবেন?

আপনার যদি চাকরির কোন লিখিত চুক্তি না থাকে, তাহলে নিম্নোক্ত প্রক্রিয়ায় আপনার কর্ম সম্পর্ক ও অধিকারগুলি প্রমাণ করতে পারবেন:

- ব্যাংকে বেতন স্থানান্তর রশিদ

- মজুরি প্রাপ্তির স্বাক্ষর।
- সহশ্রমিকদের সাক্ষ্যের জন্য অনুরোধ, অথবা আইন দ্বারা অনুমোদিত প্রমাণের অন্যান্য পদ্ধতি।

### প্রশ্ন -9 মৌলিক কর্মনিয়োগ চুক্তিতে কী কী অন্তর্ভুক্ত করা উচিত?

নিয়োগের চুক্তি লিখিত এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগ দ্বারা প্রত্যয়িত হতে হবে। চুক্তির তিনটি কপি তৈরি করা হবে; প্রতিটি পক্ষকে একটি করে কপি প্রদান করতে হবে এবং তৃতীয়টি বিভাগে জমা দিতে হবে।

কর্মসংস্থানের চুক্তিতে উভয় পক্ষের মালের কর্ম - সম্পর্ক বিষয়ক নীতিমালাগুলি নির্ধারণ করা হবে এবং বিশেষত নিম্নলিখিত বিষয়াবলী অন্তর্ভুক্ত করতে হবে:

- নিয়োগকর্তার নাম এবং কাজের স্থান।
- শ্রমিকের নাম, যোগ্যতা, জাতীয়তা, পেশা, বসবাসের স্থান এবং তার পরিচয় প্রমাণের জন্য যা প্রয়োজন।
- চুক্তি সমাপ্তির তারিখ।
- কাজের ধরন - প্রকৃতি এবং চুক্তির স্থান।
- কাজ শুরুর তারিখ।
- চুক্তির মেয়াদকাল, যদি এটি একটি নির্দিষ্ট মেয়াদের জন্য হয়।
- নির্ধারিত মজুরি, প্রদানের পদ্ধতি ও তারিখ।

বিঃদ্রঃ নতুন চুক্তি স্বাক্ষরের সময় (দ্বিতীয় বা তৃতীয়বারের জন্য) অবশ্যই প্রথম চুক্তি স্বাক্ষরের তারিখটি উল্লেখ করতে হবে।

### প্রশ্ন -10 যদি আপনার ও নিয়োগকর্তার মধ্যে আপনার পাওনা নির্ধারণ নিয়ে বিরোধ দেখা দেয়, তখন এটি কি চুক্তির তারিখ অনুসারে গণনা করা হবে নাকি কাজ শুরু করার তারিখ অনুসারে?

প্রকৃত কাজ আরম্ভের তারিখ ধর্তব্য হবে; চুক্তির তারিখ নয়। তবে নিয়োগের চুক্তিতে ভিন্ন কিছু লেখা থাকলে সেটাই ধর্তব্য হবে।

উদাহরণ স্বরূপ: যদি আপনার চুক্তি শুরুর তারিখ হয় 2008/1/1, এবং আপনার প্রকৃত কাজ শুরুর তারিখ হয় 2008/3/1, তাহলে আপনার প্রাপ্য মজুরি 2008/3/1 থেকেই গণনা করা হবে।

## প্রশ্ন - 11 আপনি কি আপনার চুক্তির একটি আসল কপি রাখতে পারবেন?

চুক্তির একটি আসল কপি সংগ্রহে রাখা আবশ্যিক। চুক্তির একটি অনুলিপি পেতে ব্যর্থ হওয়া শ্রম আইনের লঙ্ঘন, এবং এজন্য শ্রম সম্পর্ক বিভাগে যোগাযোগ করে আপনার অভিযোগ দায়ের করা উচিত।

## প্রশ্ন - 12 কখন প্রবাসী শ্রমিককে অবশ্যই দেশত্যাগ করতে হবে?

বসবাসের অনুমতি (ইকামা) না পেলে একজন প্রবাসীকে দেশত্যাগ করতে হবে। যদি কোনো কারণে বসবাসের অনুমতি (ইকামা) বাতিল করা হয়, বা যে উদ্দেশ্যে তিনি দেশে প্রবেশ করেছিলেন সেটি আর বৈধ না থাকে তাহলে তাকে নব্বই দিনের মধ্যে চলে যেতে হবে।

## প্রশ্ন - 13 আপনার জন্য কাতার ত্যাগ করার সময় আদালতে আপনার শ্রম মামলা পরিচালনা করার জন্য অন্য একজনকে নিয়োগ করা কি বৈধ?

দেশ ত্যাগের আগে, আপনি আদালতের সামনে আপনার মামলা পরিচালনা করার জন্য যোগ্য যেকোন ব্যক্তিকে উকিল নিয়োগ করতে পারবেন এবং এটি অবশ্যই আইন ও বিচার মন্ত্রণালয়ে নথিভুক্ত করতে হবে।

## প্রশ্ন - 14 আপনি কখন কাতারের বাইরে ভ্রমণে নিষেধাজ্ঞা প্রাপ্ত হবেন?

বিভিন্ন কারণে আপনি কাতারের বাইরে ভ্রমণে নিষেধাজ্ঞা প্রাপ্ত হতে পারেন। যেমন:

- যদি আপনি কোন ফৌজদারি মামলায় অভিযুক্ত হন (ব্যালেন্স ছাড়াই চেক লেনদেন - রাষ্ট্রদ্রোহ বা অন্যকোন ফৌজদারি অপরাধ) এবং পাবলিক প্রসিকিউশন বা আদালত এই মামলার ক্ষেত্রে আপনার ব্যাপারে ভ্রমণ নিষেধাজ্ঞা জারির সিদ্ধান্ত নেয়।
- অথবা যদি আপনার বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানী মামলা দায়ের করা হয় (যেমন, ব্যাঙ্ক ঋণের ফলে দেওয়ানী ঋণের জন্য দাবি করা হয়), এবং আদালত - বাদীর অনুরোধে - আপনার ব্যাপারে ভ্রমণ নিষেধাজ্ঞা জারির সিদ্ধান্ত নেয়।

আপনি যদি দাবিকৃত ঋণের সমপরিমাণ টাকা জমা দিয়ে দেন, বা তার জন্য পর্যাপ্ত গ্যারান্টি প্রদান করেন, সেক্ষেত্রে আপনি আদালতে আপনার বিরুদ্ধে দায়েরকৃত দেওয়ানী মামলায় ভ্রমণ নিষেধাজ্ঞার বিরুদ্ধে আপিল করতে পারবেন।

## প্রশ্ন - 15 কাতারের আইনে কি জোরপূর্বক শ্রম বা বলপ্রয়োগে নিয়োগ অপরাধ হিসাবে গণ্য হয়?

- হ্যাঁ, যদি কেউ কোন শ্রমিককে জোরপূর্বক বা বলপ্রয়োগে কাজ করতে বাধ্য করে, চাই

তা বৈতনিক বা অবৈতনিক যেরকমই হোক না কেনো, তাহলে অনধিক ছয় মাসের কারাদণ্ড এবং অনধিক তিন হাজার রিয়াল জরিমানা বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির শাস্তিযোগ্য বিবেচিত হবে। যদি ভিকটিমের বয়স ১৬ বছরের কম হয় তাহলে অনধিক তিন বছরের জন্য কারাদণ্ড দেয়া হবে।

- যদি আপনি জোরপূর্বক শ্রমের শিকার হন তাহলে অবশ্যই শ্রম মন্ত্রণালয়কে অবহিত করবেন, বা সরাসরি ক্যাপিটাল সিকিউরিটি সেন্টার বা পাবলিক প্রসিকিউশনে অভিযোগ করবেন। আইনি সহায়তা এবং পরামর্শের জন্য জাতীয় মানবাধিকার কমিটিকেও জানাতে পারেন<sup>11</sup>।

11) আরও তথ্যের জন্য, এই পুস্তিকাটির অধ্যায় - ১৩ দেখুন: বিভাগ প্রার্থনা এবং যোগাযোগের উপায়।

অধ্যায় দুই  
চুক্তির ধরণ-নবায়ন-সমাপ্তি

## প্রশ্ন -1 চুক্তির ধরণ কী কী?

চুক্তি দুই ধরণের হয়ে থাকে:

- নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তি।
- অনির্দিষ্ট মেয়াদে চুক্তি।

## প্রশ্ন -2 'নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তি' বলতে কী বোঝায়?

**এর অর্থ:** নিয়োগকর্তার জন্য তার প্রশাসন ও তত্ত্বাবধানের অধীনে নির্ধারিত মেয়াদে কোন নির্দিষ্ট কাজ সম্পাদনের জন্য চুক্তিবদ্ধ হওয়া। নির্ধারিত মেয়াদটি পাঁচ বছরের বেশি হবে না, এবং উভয় পক্ষের পারস্পরিক চুক্তির মাধ্যমে এক মেয়াদ বা একাধিক মেয়াদের জন্য নবায়নযোগ্য হবে।

## প্রশ্ন -3 'উন্মুক্ত বা অনির্দিষ্ট মেয়াদে চুক্তি' বলতে কী বোঝায়?

**এর অর্থ:** নিয়োগকর্তার জন্য তার প্রশাসন ও তত্ত্বাবধানের অধীনে অনির্ধারিত মেয়াদে কোন নির্দিষ্ট কাজ সম্পাদনের জন্য চুক্তিবদ্ধ হওয়া।

## প্রশ্ন -4 কখন একটি শ্রমিক নিয়োগ চুক্তি বাতিল বলে বিবেচিত হয়?

কাজের চুক্তির প্রতিটি শর্ত বাতিল বলে বিবেচিত হবে যদি এতে শ্রমিকের পক্ষ থেকে এই অস্বীকার অন্তর্ভুক্ত থাকে যে, তিনি আজীবন নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করবেন, অথবা তিনি কাজ ছেড়ে দেয়ার পরে আজীবন কোনোপ্রকার প্রতিযোগিতামূলক ব্যবসা বা পেশায় যুক্ত হওয়া থেকে বিরত থাকবেন।

## প্রশ্ন -5 "অ-প্রতিযোগিতা" ধারাটির অর্থ কী?

যদি আপনার কাজের প্রকৃতি এমন হয় যে, আপনি নিয়োগকর্তার ক্লায়েন্টদের জানার বা প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক গোপনীয়তা দেখার সুযোগ পাবেন, তাহলে নিয়োগকর্তা নিয়োগপত্রে এই শর্ত দিতে পারেন যে, চুক্তি শেষ হওয়ার পরে আপনি তার সাথে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করবেন না, বা একই সেক্টরে প্রতিযোগী কোন প্রকল্পে অংশগ্রহণ বা কাজ করবেন না। তবে এই শর্তের মেয়াদ কোন ক্ষেত্রেই এক বছরের বেশি পারবেনা<sup>13</sup>।

13) অনুগ্রহ করে প্রক্রিয়াগত উন্নয়ন এবং শ্রম মন্ত্রণালয়ের অ-প্রতিযোগিতামূলক নিয়ন্ত্রণ আইনটি পর্যালোচনা করুন। শ্রম আইনের (51) ধারায় উল্লিখিত যেকোন ক্ষেত্রে যদি শ্রম আইনের ধারা (61) এর বিধান লঙ্ঘন করে নিয়োগকর্তা কর্মীকে বরখাস্ত করেন তাহলে অ-প্রতিযোগিতামূলক ধারাটি বাতিল হয়ে যাবে।

## প্রশ্ন -6 সব ধরনের চুক্তির নোটিশের মেয়াদকাল কী?

শিক্ষানবিশিকাল সমাপ্ত হওয়ার পরে, অথবা যদি কাজের চুক্তিতে শিক্ষানবিশিকাল নির্ধারণ না করা হয়, তাহলে চুক্তির উভয় পক্ষের প্রত্যেকেই কারণ দর্শানো ছাড়াই চুক্তিটি বাতিল করতে পারবে। তবে শর্ত থাকে যে, চুক্তি বাতিল করতে ইচ্ছুক পক্ষ লিখিত পত্রের মাধ্যমে অপর পক্ষকে বিষয়টি অবহিত করবে। পাশাপাশি শ্রম মন্ত্রণালয়ের ইলেকট্রনিক সিস্টেমের মাধ্যমে নীচে দেখানো নোটিশের সময়সূচি অনুযায়ী নিবন্ধন করবে:

- চাকরির প্রথম এবং দ্বিতীয় বছরে, নোটিশের মেয়াদ হবে এক মাস।

- চাকরির দ্বিতীয় বছরের পর, নোটিশের মেয়াদ হবে দুই মাস।

যদি এই মেয়াদকালগুলি পালন না করে চুক্তিটি সমাপ্ত করা হয়, তাহলে চুক্তি বাতিলকারী পক্ষ অপর পক্ষকে নোটিশের সময়কাল বা তার অবশিষ্ট সময়ের জন্য মূল মজুরির সমান ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবে।

সমস্ত ক্ষেত্রে, আপনি যদি এই অনুচ্ছেদে উল্লেখিত নীতিমালা অমান্য করে দেশত্যাগ করেন, তাহলে প্রস্থানের তারিখ থেকে এক বছরের জন্য আপনাকে ওয়ার্ক পারমিট দেওয়া হবে না।

## প্রশ্ন -7 চুক্তিতে 'শিক্ষানবিশিকাল' এর মেয়াদ কতদিন?

চুক্তিপত্রে উভয় পক্ষের সম্মতিতে একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য আপনাকে শিক্ষানবিশি হিসাবে নিয়োগ করা (পরীক্ষায় রাখা) যাবে। তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষানবিশিকাল কাজ শুরু করার তারিখ থেকে ছয় মাসের বেশি হতে পারবেনা, এবং একই নিয়োগকর্তার অধীনে আপনাকে একবারের বেশি পরীক্ষায় রাখা যাবেনা।

## প্রশ্ন -8 নিয়োগকর্তা কি শিক্ষানবিশিকালে আপনার নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন?

হ্যাঁ, শিক্ষানবিশিকালে নিয়োগকর্তা আপনার নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন, তবে শর্ত থাকে যে, তিনি চুক্তি শেষ করার তারিখের অন্তত এক মাস আগে শ্রম মন্ত্রণালয়ের ইলেকট্রনিক সিস্টেমের মাধ্যমে বিষয়টি আপনাকে অবহিত করবেন। এক্ষেত্রে যদি আপনি নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার সিদ্ধান্ত নেন তাহলে নিয়োগকর্তা আপনাকে রিটার্ন টিকিটের মূল্য দিতে বাধ্য থাকবেন।

## প্রশ্ন ৯- শ্রমিক কি শিক্ষানবিশিকালে তার নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন?

হ্যাঁ, শিক্ষানবিশিকালে (নিম্নোক্ত পদ্ধতিতে) আপনি আপনার নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন:

- আপনি যদি অন্য নিয়োগকর্তার অধীনে স্থানান্তরিত হতে চান, তাহলে আপনাকে অবশ্যই শ্রম মন্ত্রণালয়ের ইলেকট্রনিক সিস্টেমের মাধ্যমে নিয়োগকর্তাকে অবহিত করতে হবে। এক্ষেত্রে নতুন নিয়োগকর্তা পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তাকে টিকিটের মূল্য এবং নিয়োগের ফি (যদি থাকে) ক্ষতিপূরণ হিসাবে দিতে বাধ্য থাকবেন। তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ শ্রমিকের দুই মাসের মূল মজুরির বেশি হতে পারবেনা।
- যদি আপনি চুক্তি বাতিল করে দেশ ছেড়ে চলে যেতে চান, তাহলে আপনাকে অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে নোটিশের নির্ধারিত মেয়াদ অনুযায়ী অবহিত করতে হবে। তবে শর্ত থাকে যে, এটি দুই মাসের বেশি হতে পারবেনা।

### **প্রশ্ন -10 নোটিশের মেয়াদ পূরণ না করে যদি আপনার চুক্তি বাতিল করা হয় তাহলে সে ক্ষেত্রে করণীয় কী?**

যদি কোন এক পক্ষ এই অনুচ্ছেদে উল্লেখিত নোটিশের সময়কাল পালন না করে চুক্তি বাতিল করে, তাহলে চুক্তি বাতিলকারী পক্ষ অপর পক্ষকে নোটিশের সময়কাল বা তার অবশিষ্ট সময়ের জন্য মূল মজুরির সমান ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবে।

### **প্রশ্ন -11 নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে চুক্তির বাইরের কোন কাজে নিযুক্ত করা বৈধ হবে?**

হ্যাঁ, বৈধ হবে। যদি এটি কোন দুর্ঘটনা থেকে রক্ষা করে বা দুর্ঘটনার ফলে প্রাপ্ত জখমের চিকিৎসায় সহায়ক হয়। এক্ষেত্রে উপযুক্ত মজুরি ও প্রাপ্য অধিকার দিতে হবে।

- অনুরূপভাবে যদি কাজটি সাময়িকভাবে প্রয়োজন হয় এবং আপনার মূল কাজের সম্পূর্ণ বিপরীত ও অসম্মানজনক না নয়, তাহলেও বৈধ হবে। তবে শর্ত থাকে যে, আপনার মূল মজুরি থেকে কোন কর্তন করা যাবেনা।

### **প্রশ্ন -12 যদি আপনি নিয়োগকর্তার আপত্তি ছাড়াই চুক্তি শেষ হওয়ার পরেও কাজ চালিয়ে যান তাহলে কি আপনার "নির্দিষ্ট মেয়াদী" চুক্তি স্বয়ংক্রিয়ভাবে নবায়ন হয়ে যাবে?**

যদি চুক্তিটি নির্দিষ্ট মেয়াদী হয় এবং মেয়াদ শেষ হওয়ার পর উভয় পক্ষ সুস্পষ্ট নতুন চুক্তি ছাড়াই এটি বহাল রাখে, তবে চুক্তিটি একই শর্ত সহ একটি অনির্দিষ্ট সময়ের জন্য নবায়ন করা হয়েছে বলে গণ্য হবে। নবায়নের সময়কাল পূর্ববর্তী মেয়াদের এক্সটেনশন (বর্ধন) হিসাবে প্রথমবার নিয়োগকর্তার অধীনে চাকুরিতে প্রবেশের তারিখ থেকে গণনা করা হবে।

**প্রশ্ন -13 যদি "নির্দিষ্ট কাজ" এর জন্য কৃত চুক্তিতে কাজ শেষ হয়ে যায় এবং নিয়োগকর্তার আপত্তি ছাড়াই আপনি কাজ চালিয়ে যান, তাহলে এটি কি চুক্তির নবায়ন হিসাবে বিবেচিত হবে?**

- যদি চুক্তির বিষয় একটি নির্দিষ্ট কাজ বাস্তবায়নের সাথে সম্পৃক্ত হয়, তাহলে কাজ শেষ হওয়ার মাধ্যমে চুক্তি শেষ হয়ে যাবে। উদাহরণস্বরূপ: যদি নিয়োগকর্তার জন্য একটি নির্দিষ্ট সংখ্যক দরজা তৈরি ও ইনস্টল করার জন্য চুক্তি হয়ে থাকে এবং এই কাজগুলি শেষ হয়ে যায়, তাহলে চুক্তিটির মেয়াদও শেষ হয়ে যাবে।
- যদি কাজটির প্রকৃতি এমন হয় যে, চুক্তিবদ্ধ অংশের কাজ সম্পন্ন হওয়ার পরও কাজ অব্যাহত থাকে, তবে চুক্তিটি উভয় পক্ষের সম্মতিতে নতুন মেয়াদের জন্য নবায়ন হয়েছে বলে বিবেচিত হবে। অর্থাৎ, এটি একটি নির্দিষ্ট মেয়াদী চুক্তি হিসাবে বিবেচিত হবে। উদাহরণস্বরূপ: একটি একশত ইউনিট সম্বলিত আবাসিক প্রকল্পের জন্য একশটি শীতাতপনিয়ন্ত্রণ যন্ত্র স্থাপন করার কাজের মধ্যে মাত্র দশটি ইউনিটের জন্য যন্ত্র স্থাপনের চুক্তি হয়েছিল, এবং সেগুলি স্থাপনের কাজ সম্পন্ন হওয়ার পরেও প্রকল্পের কাজ চলমান রয়েছে, সে ক্ষেত্রে চুক্তিটি একই মেয়াদের জন্য একই শর্তাবলি স্বাপক্ষে নবায়ন হয়েছে বলে বিবেচিত হবে।

**প্রশ্ন14:- কোন কোন ক্ষেত্রে আপনি সার্ভিস এন্ডিং বোনাসের অধিকার বহাল রেখে কোন নোটিশ ছাড়াই নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন?**

**আপনি নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে তা করতে পারবেন:**

- যদি নিয়োগকর্তা স্বাক্ষরিত চুক্তি অনুসারে তার বাধ্যবাধকতা লঙ্ঘন করেন, বা যদি তিনি শ্রম আইন লঙ্ঘন করেন।
- যদি নিয়োগকর্তা আপনার বা আপনার পরিবারের কোনো সদস্যের বিরুদ্ধে কোনো আক্রমণাত্মক বা অনৈতিক আচরণ করেন।
- যদি নিয়োগকর্তা চুক্তির শর্তাবলীর বিষয়ে আপনার সাথে প্রতারণা করে।
- আপনার নিরাপত্তা বা স্বাস্থ্যের মারাত্মক ক্ষতি সাধিত হওয়া। তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকর্তা এই ক্ষতির বিষয়ে জানা সত্ত্বেও এটি নির্মূল করার জন্য কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করেননি।
- যদি শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটি আপনার পক্ষে এই বিষয়ে চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত জারি করে।

## প্রশ্ন-15 নিয়োগকর্তার জন্য কি নোটিশ ছাড়াই এবং আপনাকে সার্ভিস বোনাস না দিয়েই চুক্তি বাতিল করা বৈধ?

তিনি নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে তা করতে পারেন:

- আপনার নিজস্ব পরিচয় ও জাতীয়তা ব্যতীত অন্য ব্যক্তি বা জাতীয়তার ছদ্মবেশ ধারণ করা, বা মিথ্যা কাগজপত্র, নথি ও প্রশংসাপত্র জমা দেওয়া।
- যদি আপনি কোন ত্রুটি করেন যার ফলে নিয়োগকর্তার সম্পদের গুরুতর ক্ষতি সাধিত হয়।
- আপনাকে লিখিতভাবে সতর্ক করা সত্ত্বেও আপনি যদি একাধিকবার শ্রমিকদের এবং প্রতিষ্ঠানের নিরাপত্তা নির্দেশিকা লঙ্ঘন করেন। তবে শর্ত থাকে যে, আবশ্য পালনীয় নির্দেশাবলী প্রকাশ্য ও দৃশ্যমান স্থানে লিখিত ও প্রদর্শিত থাকতে হবে।
- আপনাকে লিখিতভাবে সতর্ক করা সত্ত্বেও আপনি যদি একাধিকবার আপনার শ্রম চুক্তি লঙ্ঘন বা দেশীয় শ্রম আইন লঙ্ঘন করেন।
- যদি কাজের সময় আপনার মাঝে ড্রাগ বা অ্যালকোহলের প্রভাব পাওয়া যায়।
- যদি কাজের সময় আপনার নিয়োগকর্তা, ম্যানেজার বা আপনার কোন সহকর্মীর উপর আক্রমণ করেন, এবং আপনাকে লিখিতভাবে সতর্ক করা সত্ত্বেও আপনার সহকর্মীদের উপর আক্রমণের পুনরাবৃত্তি করেন।
- উপযুক্ত কারণ দর্শানো ব্যতীত বছরে লাগাতার সাত দিন বা বিচ্ছিন্নভাবে পনের দিনের বেশি কাজে অনুপস্থিত থাকা।
- সম্মান ও সততা বিনষ্টকারী কোন অপরাধে চূড়ান্ত রায় সহ দোষী সাব্যস্ত হওয়া।

## প্রশ্ন16:- শ্রমিকদের উপর আরোপিত শৃঙ্খলামূলক শাস্তি কী কী? এবং তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগ দায়ের করার পদ্ধতি কী?

- সতর্কীকরণ: আপনাকে সন্বোধন করে একটি চিঠি ইস্যু করা হবে, যাতে নিয়মভঙ্গের বিষয়টি উল্লেখ করে এটির পুনরাবৃত্তি না করার জন্য অনুরোধ করা হবে। পাশাপাশি পুনরাবৃত্তির ক্ষেত্রে আরও কঠোর শাস্তি আরোপের বিষয়ে আপনাকে সতর্ক করা হবে।
- কর্তন: একটি নিয়মভঙ্গের জন্য আপনার মাসিক মজুরি থেকে পাঁচ দিনের মজুরি কর্তন করা হবে। এবং আপনার উপর আরোপিত শৃঙ্খলামূলক জরিমানা বাস্তবায়নে এক মাসের মজুরি থেকে পাঁচ দিনের বেশি কাটা যাবে না।

- কাজ থেকে সাময়িক বরখাস্ত: একটি নিয়মভঙ্গের জন্য আপনাকে অনধিক পাঁচ দিনের জন্য কাজ থেকে স্বগিতাদেশ প্রদান এবং মজুরি থেকে বঞ্চিত করা হবে।
- আপনার বিরুদ্ধে কোন ফৌজদারি অভিযোগ থাকলে সেই বিষয়ে আদালত কর্তৃক চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদানের আগ পর্যন্ত বিনা বেতনে বা স্বল্প মজুরি সহ কাজ থেকে স্বগিতাদেশ (সাসপেনশন) প্রদান করা। পরবর্তীতে যদি আপনার নির্দোষতা প্রমাণিত হয় বা মামলাটি বাতিল করা হয়, তাহলে স্বগিতাদেশটি অবিদ্যমান হিসাবে বিবেচিত হবে এবং সাসপেনশনের সময়ের জন্য আপনার বকেয়া সমস্ত অর্থ আপনাকে প্রদান করা হবে।
- অনধিক ছয় মাসের জন্য বার্ষিক বোনাস প্রদান স্বগিত করা, বা আপনাকে এটি থেকে বঞ্চিত করা। এটি যেখানে বোনাসের ব্যবস্থা আছে সেখানে প্রযোজ্য হবে।
- অনধিক এক বছরের জন্য আপনার পদোন্নতি স্বগিত করা। এটি যেখানে পদোন্নতির ব্যবস্থা আছে সেখানে প্রযোজ্য হবে।
- সার্ভিস এন্ডিং বোনাস প্রদান করত: কাজ থেকে বরখাস্ত করা।
- সার্ভিস এন্ডিং বোনাস থেকে বঞ্চিত করত: কাজ থেকে বরখাস্ত করা।

নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই একটি বিশেষ রেজিস্টারে এই জরিমানাগুলি নিবন্ধন করতে হবে, যেখানে আপনার নাম, জরিমানা আরোপের তারিখ, মজুরি কর্তনের পরিমাণ এবং জরিমানা আরোপের কারণ লিপিবদ্ধ করা হবে। তবে শর্ত থাকে যে এই রেকর্ডটি শ্রমিক নিয়ন্ত্রণ পরিদর্শকের অধীনে থাকবে।

আপনি শাস্তি ও জরিমানা সম্পর্কে অবগত হওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে নিয়োগকর্তার কাছে এই বিষয়ে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন এবং অভিযোগপত্র জমা দেওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে মীমাংসা করতে হবে। কোন মীমাংসা ছাড়া এই সময় অতিক্রম হলে এটি প্রত্যাখ্যাত হিসাবে বিবেচিত হবে।

উল্লিখিত সময়ের মধ্যে অভিযোগ প্রত্যাখ্যান হলে বা মীমাংসা করা না হলে, আপনি প্রত্যাখ্যানের তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে আপনার উপর আরোপিত জরিমানার জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে আবেদন করতে পারবেন। আবেদনপত্র জমা দেওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগ আপনার অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেবে এবং নিষ্পত্তি করবে। অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত না নিয়ে এই সময়কালের বিলম্বকে প্রত্যাখ্যান হিসাবে বিবেচনা করা হবে। কোন নিষ্পত্তি ছাড়া এই সময় অতিক্রম হলে এটি প্রত্যাখ্যাত হিসাবে বিবেচিত হবে।

এছাড়াও আপনি শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে "বরখাস্তের শাস্তি" এর জন্য আপিল করতে পারবেন। যদি কমিটি দেখতে পায় যে, আপনাকে বরখাস্তের সিদ্ধান্তটি হঠকারী

ও আইন বিরোধী ছিল, তবে তারা হয়ত বরখাস্তের শাস্তি বাতিল করে আপনাকে কাজে ফেরত নেয়া এবং যে মেয়াদে আপনি কাজ থেকে বঞ্চিত হয়েছেন সেই সময়ের জন্য মজুরি ফেরত দেয়ার সিদ্ধান্ত দিবেন। অথবা এই বরখাস্তের ফলে আপনি যে পরিমাণ মজুরি ও বোনাস থেকে বঞ্চিত হয়েছেন তার সমপরিমাণ ক্ষতিপূরণ দেয়ার সিদ্ধান্ত দিবেন<sup>15</sup>।

### **প্রশ্ন-17 কাজ থেকে ছুটিকালীন সময়ে আপনার নিয়োগ বাতিল করা কি বৈধ?**

ছুটিকালীন সময়ে আপনার চুক্তি বাতিল করা বা এমনকি চুক্তি বাতিল করার বিষয়ে আপনাকে অবহিত করাও অনুমোদিত নয়।

### **প্রশ্ন-18 আপনাকে কখন ভ্রমণ টিকিটের মূল্য দিতে হবে?**

নিয়োগের সময় এবং আপনার চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার সময় নিয়োগকর্তাকে ভ্রমণ টিকিটের মূল্য পরিশোধ করতে হবে। অনুরূপভাবে আপনার বার্ষিক ছুটির সময় ভ্রমণ টিকিটের মূল্য প্রদানের বিষয়টি চুক্তির অন্তর্ভুক্ত থাকলে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই সেটি পরিশোধ করতে হবে।

### **প্রশ্ন-19 আপনি কীভাবে সার্ভিস এন্ডিং বোনাস গণনা করবেন?**

যদি কাজের মেয়াদকাল পুরো এক বছর বা তার বেশি হয়, এবং সার্ভিস এন্ডিং বোনাস সম্পূর্ণ বছরের জন্য বকেয়া হয়, তাহলে সার্ভিস এন্ডিং বোনাস প্রদান করা হবে। এটি পারিশ্রমিকের আলোকে উভয় পক্ষের সম্মতিতে নির্ধারিত হবে। তবে শর্ত থাকে যে, এটির পরিমাণ প্রতি বছরের জন্য তিন সপ্তাহের মজুরীর কম হতে পারবেনা।

আপনি যদি চাকরির বছরের সংখ্যা নির্ধারণে নিয়োগকর্তার মতামত গ্রহণ না করেন তবে আপনি কত বছরের সার্ভিস বোনাস পাওয়ার অধিকারী, তা নির্ধারণের বিষয়ে শ্রম মন্ত্রণালয়ের শ্রম - সম্পর্ক বিভাগের কাছে অভিযোগ দায়ের করতে পারবেন।

15) অধ্যায় - ১০ দ্রষ্টব্য

অধ্যায় তিন  
মজুরি- কর্মঘন্টা ও ছুটি

## প্রশ্ন - 1 একটি মৌলিক মজুরি কী?

এটি একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সম্পাদিত কাজ বা পিসপ্রতি হিসাবে বা উৎপাদনের ভিত্তিতে সম্পাদিত কাজের জন্য আপনাকে দেওয়া পারিশ্রমিক, এবং শুধুমাত্র বার্ষিক প্রিমিয়াম (বৃদ্ধি) অন্তর্ভুক্ত করে।

## প্রশ্ন - 2 মজুরি কী?

এটি হল কাজের জন্য প্রদেয় মৌলিক মজুরি, যাতে পারিশ্রমিক, সকল প্রকার ভাতা ও বোনাস অন্তর্ভুক্ত থাকে। এটি যেকোন প্রকারের নিয়োগের ক্ষেত্রে বিভিন্ন গণনার পদ্ধতিতে প্রদান করা হয়ে থাকে।

## প্রশ্ন - 3 কাতারে ন্যূনতম মজুরি কত?

শ্রমিক ও গৃহশ্রমিকদের জন্য ন্যূনতম মজুরি প্রতি মাসে এক হাজার কাতারি রিয়াল নির্ধারণ করা হয়েছে। যদি নিয়োগকর্তা শ্রমিক বা কর্মচারীর জন্য উপযুক্ত বাসস্থানের ব্যবস্থা ও খাবার সরবরাহ না করেন, তাহলে ন্যূনতম আবাসন ভাতা হবে 500 কাতারি রিয়াল, এবং ন্যূনতম খাদ্য ভাতা হবে 300 কাতারি রিয়াল<sup>18</sup>।

## প্রশ্ন - 4 ওয়েজ প্রোটেকশন সিস্টেম -মজুরি সুবক্ষা পদ্ধতি(WPS) কী?

WPS হল এমন একটি প্রোগ্রাম যেখানে নিয়োগকর্তাদেরকে তাদের অধীনস্থ শ্রমিকদের মজুরি প্রাপ্য হওয়ার সাত দিনের মধ্যে রাষ্ট্রের আর্থিক প্রতিষ্ঠানে (শ্রমিকের অ্যাকাউন্টে) স্থানান্তর করতে হবে।

## প্রশ্ন - 5 কোন কর্তৃপক্ষ WPS নিরীক্ষণ ও নিয়ন্ত্রণ করে?

শ্রম মন্ত্রণালয়ের অধিনস্থ পরিদর্শন বিভাগের মজুরি সুরক্ষা ইউনিট কর্মচারীদের বেতন তাদের ব্যাঙ্ক অ্যাকাউন্টে যথাযথভাবে স্থানান্তর করার ক্ষেত্রে কোম্পানিগুলির বাধ্যবাধকতা তদ্ব্যবধান ও পর্যবেক্ষণ করে। স্বয়ংক্রিয় সিস্টেমে প্রবেশের মাধ্যমে কোম্পানিগুলোর আইন পালনের বিষয়টি মনিটরিং করা হয়ে থাকে।

## প্রশ্ন - 6 এখানে নির্দিষ্ট কর্মঘন্টা আছে কি?

- দৈনিক আট ঘন্টা, এক ঘন্টা বিশ্রাম (প্রার্থনা-খাওয়া) সহ। বাকি সময় প্রকৃত

18) ন্যূনতম মজুরিতে যেকোনো পরিবর্তনের জন্য অনুগ্রহ করে শ্রম মন্ত্রণালয়ে ন্যূনতম মজুরির আপডেট অনুসরণ করুন।

কর্মঘন্টার মধ্যে গণনা করা হয় না।

- রমজান মাসে দৈনিক ছয় ঘন্টা, বিরতি সহ। বাকি সময় প্রকৃত কর্মঘন্টার মধ্যে গণনা করা হয় না।

### **প্রশ্ন ৭- নিয়োগকর্তা কি আপনাকে দিয়ে অতিরিক্ত সময় কাজ করতে পারবেন?**

ক্ষি পারবেন; তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিদিনের মোট কর্মঘন্টা দশ ঘন্টার বেশি হবে না। তবে যদি গুরুতর কোন ক্ষতি পুষিয়ে নিতে বা কোন দুর্ঘটনার ধ্বংসাস্তপগুলি মেরামত করতে ক্রমাগত কাজ করা প্রয়োজন হয় তাহলে ভিন্ন কথা।

### **প্রশ্ন -৪ ওভারটাইম কর্মঘন্টার মজুরি কি দিতে হবে?**

হ্যাঁ, নিয়োগকর্তাকে অতিরিক্ত কর্মঘন্টার জন্য মজুরি প্রদান করতে হবে। কমপক্ষে স্যাভাবিক কর্মঘন্টার মূল মজুরি এবং অনধিক এই মজুরির %25 বর্ধিত অংশ।

উদাহরণ স্বরূপ: যদি স্যাভাবিক কর্মঘন্টার মূল মজুরি 20 রিয়াল হয়, তাহলে আপনাকে প্রতিটি অতিরিক্ত কর্মঘন্টার জন্য 25 রিয়াল দিতে হবে।

### **প্রশ্ন -৭ এখানে কি এমন কোন বিশেষ প্রকৃতির লাগাতার কাজ আছে, যাতে বিশ্রামের উদ্দেশ্যে বিরতি দেওয়া যায় না?**

এটি এমন কিছু কাজের ক্ষেত্রে করা যেতে পারে যার প্রকৃতি ও প্রয়োজনীয়তা সংশ্লিষ্ট মন্ত্রীর সিদ্ধান্তে নির্ধারিত হবে; যেমন পাহারা দেওয়া।

### **প্রশ্ন -10 নিয়োগকর্তা কর্তৃক আপনাকে সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করতে বলা কি বৈধ?**

- শুক্রবার আপনার নিয়মিত সাপ্তাহিক ছুটির দিন, শিফট শ্রমিক ব্যতীত। আপনাকে সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করতে হতে পারে যদি কাজের শর্ত ও প্রকৃতি এরূপ হয়। তবে শর্ত থাকে যে, আপনাকে এই দিনের জন্য আপনার মূল মজুরি অনুযায়ী অর্থ প্রদান করতে হবে এবং অন্য একটি দিন ক্ষতিপূরণ ছুটি মঞ্জুর করতে হবে। অথবা আপনার মূল বেতনের সাথে অতিরিক্ত হয়( %150) প্রদান করতে হবে। উদাহরণস্বরূপ: যদি সাধারণ দিনে আপনার মূল মজুরি 100 রিয়াল হয়, তাহলে ছুটির দিনের কাজ বাবদ আপনাকে 250 রিয়াল দিতে হবে।

- আপনি কাজ করতে সম্মত হলেও লাগাতার দুই শুক্রবারের বেশি ছুটিবিহীন কাজ করতে পারবেন না।
- আপনি যদি রাত 9 টা থেকে ভোর রাত 3 টা পর্যন্ত কাজ করেন, তাহলে

নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই আপনার মূল বেতনের সাথে (%50) অতিরিক্ত দিতে হবে, তবে শিফট শ্রমিকদের ব্যতীত। উদাহরণস্বরূপ: যদি স্বাভাবিক সময়ে আপনার মূল মজুরি 50 রিয়াল হয়, তাহলে রাত 9 টা থেকে ভোর রাত 3 টা পর্যন্ত কাজ বাবদ আপনাকে 75 রিয়াল দিতে হবে।

## **প্রশ্ন - 11 সরকারী ছুটির দিনগুলি কী কী এবং সেগুলির জন্য কি অর্থ প্রদান করা হয়?**

**প্রতি বছর নিম্নোক্ত পদ্ধতিতে পূর্ণ মজুরিতে উৎসব ছুটি প্রদান করা হবে:**

- ঈদুল-ফিতর উপলক্ষে তিনদিন।
- ঈদুল-আযহা উপলক্ষে তিনদিন।
- প্রতি বছর 18 ডিসেম্বর কাতারের জাতীয় দিবস হিসাবে একটি দিন।
- নিয়োগকর্তা কর্তৃক নির্ধারিত তিন দিন।
- যদি কাজের প্রকৃতি ও অবস্থার প্রয়োজনে উল্লেখিত ছুটির যেকোনো দিনে আপনাকে কাজ করতে হয়, তাহলে আপনাকে অবশ্যই তার জন্য ক্ষতিপূরণ দিতে হবে।

## **প্রশ্ন - 12 আপনার বার্ষিক ছুটি কতদিন?**

**প্রতি বছর নিম্নোক্ত পদ্ধতিতে পূর্ণ মজুরিতে বার্ষিক ছুটি প্রদান করা হবে:**

- আপনার চাকরির মেয়াদ পাঁচ বছরের কম হলে তিন সপ্তাহ।
- আপনার চাকরির মেয়াদ পাঁচ বছর বা তার বেশি হলে চার সপ্তাহ।
- বছরের ভ্রামাংশের জন্য চাকরিতে ব্যয় করা সময়ের অনুপাতে আপনার ছুটি গণনা করা হবে। উদাহরণস্বরূপ: আপনার বার্ষিক ছুটির ছয় মাস বাকি থাকলে, আপনি আপনার ছুটির অর্ধেক নিতে পারবেন।

## **প্রশ্ন - 13 আপনি কি আপনার ছুটি পরবর্তী বছরের জন্য জমা রাখতে পারবেন?**

- নিয়োগকর্তা কাজের প্রয়োজনীয়তা অনুসারে আপনার বার্ষিক ছুটি নির্ধারণ করবেন এবং তিনি - আপনার সম্মতিতে - ছুটি বিভক্ত করতে পারবেন। তবে শর্ত থাকে যে, প্রতিটি বিভক্ত অংশ দুই সপ্তাহের বেশি না হয়।
- নিয়োগকর্তা আপনার লিখিত অনুরোধের প্রেক্ষিতে, প্রাপ্য বার্ষিক ছুটির অর্ধেক পরবর্তী বছরে বিলম্বিত করতে পারেন।

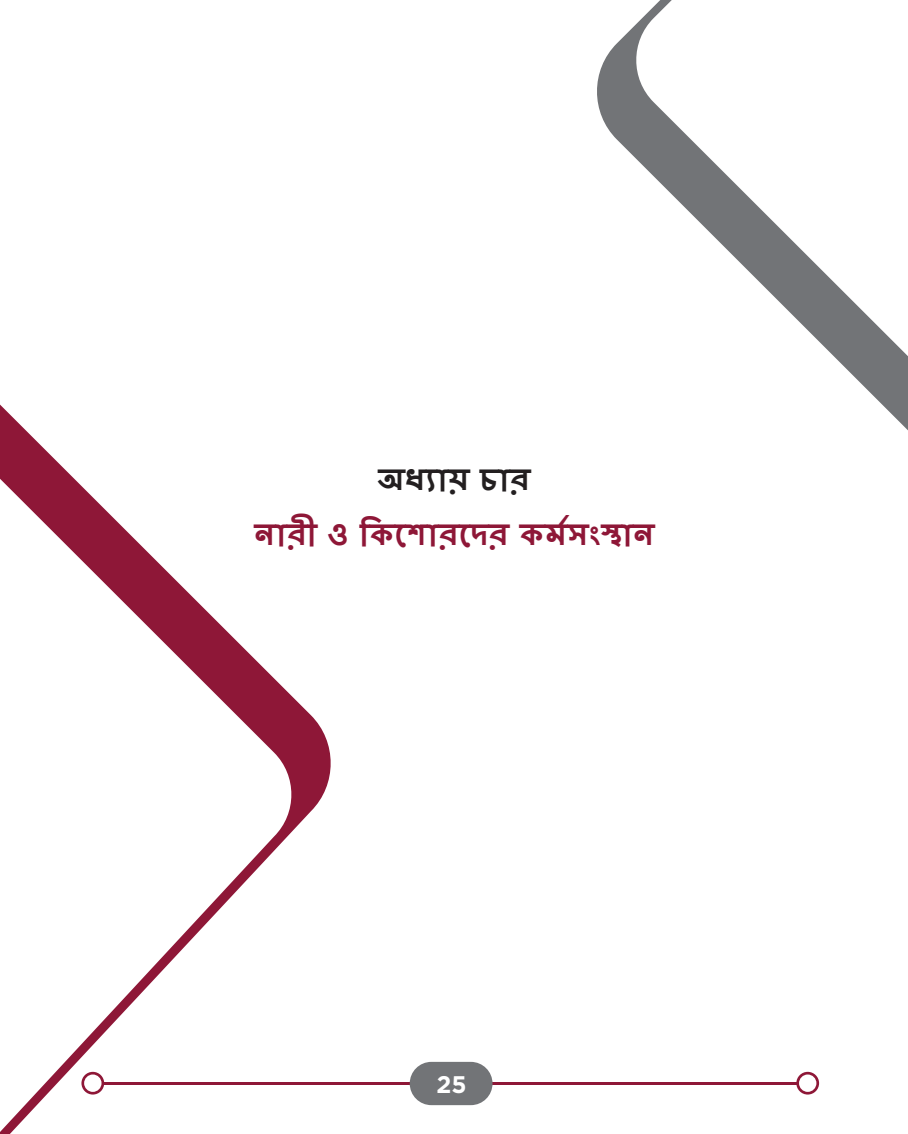
- আপনি আপনার বার্ষিক ছুটির অধিকার পরিত্যাগ করতে পারবেন না।
- ছুটির পরিবর্তে প্রদেয় মজুরির সমতুল্য নগদ ভাতা প্রাপ্ত হতে পারেন।
- আপনি ছুটি উপভোগ করার আগেই যদি আপনার চাকরির চুক্তি শেষ হয়ে যায়, তাহলে আপনাকে অবশ্যই ছুটির দিনগুলির জন্য আপনাকে প্রদেয় মজুরির সমতুল্য নগদ ভাতা দিতে হবে।

### **প্রশ্ন-14 আপনার বার্ষিক ছুটির বকেয়া অর্থ প্রদানের জন্য নির্ধারিত তারিখ কী?**

নিয়োগকর্তা শ্রমিককে ছুটি গ্রহণের পূর্বে ছুটির বকেয়া মজুরি পরিশোধ করতে বাধ্য থাকবে।

### **প্রশ্ন -15 অসুস্থ (সীড়া) ছুটির নিয়ম কি?**

- প্রথমবার কাজে যোগদানের তারিখ থেকে তিন মাস পরেই এই ছুটি মঞ্জুর করা যাবে।
- নিয়োগকর্তা কর্তৃক নিযুক্ত অনুমোদিত চিকিৎসকের প্রত্যয়িত মেডিকেল সার্টিফিকেট দ্বারা অসুস্থতা প্রমাণিত হবে।
- অসুস্থ ছুটি দুই সপ্তাহের বেশি না হলে আপনি সম্পূর্ণ মজুরি পাবেন।
- ছুটি দুই সপ্তাহের বেশি হলে, আপনি আরও চার সপ্তাহের জন্য আপনার অর্ধেক মজুরি পাবেন।
- যদি ছুটি পূর্ববর্তী ধারায় উল্লিখিত সময়ের চেয়ে বেশি হয়, তাহলে ছুটি অবৈতনিক হবে, যতক্ষণ না আপনি পুনরায় কাজ শুরু করেন বা পদত্যাগ করেন বা স্বাস্থ্যগত কারণ দেখিয়ে আপনার নিয়োগ চুক্তি সমাপ্ত করেন।



অধ্যায় চার  
নারী ও কিশোরদের কর্মসংস্থান

## **প্রশ্ন -1 একই ধরণের কাজ করলে আপনি কি একজন পুরুষের সমান বেতন পাবেন?**

আপনি একজন পুরুষের সমান মজুরি পাওয়ার অধিকারী হবেন, যদি আপনি একই ধরণের কাজ করেন এবং আপনার একই ধরণের প্রশিক্ষণ ও প্রমোশন লাভের সুযোগ থাকে। তবে দুষ্কর, শ্রম-সাধ্য বা স্বাস্থ্য ও চরিত্রের জন্য বিপজ্জনক কাজে আপনাকে নিয়োগ করা নিষিদ্ধ। উক্ত কাজগুলি শ্রম মন্ত্রীর সিদ্ধান্ত দ্বারা নির্ধারিত হয়।

## **প্রশ্ন -2 প্রসূতিকালীন ছুটি কীভাবে গণনা করা হয়?**

প্রসূতিকালীন ছুটি পূর্ণ মজুরি সহ 50 দিন প্রদান করা হয়। তবে শর্ত থাকে যে, আপনি ছুটির আবেদন করার অব্যবহিত পূর্বে অন্যান্য এক বছর কাজ করেছেন, এতে প্রসবের আগে ও পরের সময়কাল অন্তর্ভুক্ত। এছাড়াও প্রসবের পরে ছুটির সময়কাল পঁয়ত্রিশ দিনের কম হতে পারবে না।

যদি প্রসব-পরবর্তী ছুটির অবশিষ্ট সময়কাল ত্রিশ দিনের কম হয়, তাহলে আপনাকে আপনার বার্ষিক ছুটির পরিপূরক ছুটি মঞ্জুর করা যেতে পারে, অন্যথায় পরিপূরক সময়কে বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য করা হবে।

## **প্রশ্ন -3 আপনার প্রসূতিকালীন ছুটি শেষ হওয়ার পরে যদি আপনার শারীরিক অবস্থা আপনাকে পুনরায় কাজে ফিরতে বাধা দেয় তবে কি আপনার নিয়োগ বাতিল করা বৈধ?**

- আপনাকে কাজ থেকে বরখাস্ত করা যাবেনা, বরং এটি বিনা বেতনে ছুটি হিসেবে গণ্য করা হবে। তবে শর্ত থাকে যে, আপনার অনুপস্থিতির সময়কাল ষাট দিনের (ধারাবাহিকভাবে বা বিচ্ছিন্নভাবে) বেশি হতে পারবে না। এছাড়াও আপনার শারীরিক অবস্থা বিষয়ে বিশেষজ্ঞ চিকিৎসকের প্রত্যয়িত মেডিকেল সার্টিফিকেট নিয়োগকর্তার কাছে জমা দিতে হবে।
- প্রসূতিকালীন আপনার প্রাপ্য ছুটি অন্য ছুটি বা বার্ষিক ছুটিতে কোন প্রভাব ফেলবে না।

## **প্রশ্ন 4 - শিশুকে স্তন্যদানের বিরতি কীভাবে গণনা করা হয়?**

আপনি প্রসূতিকালীন ছুটির পর পূর্ণ এক বছরের জন্য দিনে যেকোন এক ঘন্টা (আপনার নির্ধারিত) বিরতি গ্রহণের সুযোগ পাবেন।

## **প্রশ্ন -5 চাকরিতে প্রবেশের জন্য ন্যূনতম আইনি বয়স কত?**

- ষোল বছর, পিতা বা অভিভাবকের সম্মতির ভিত্তিতে। এছাড়াও, ব্যক্তিকে শ্রম বিভাগ থেকে বিশেষ অনুমতি নিতে হবে।

- যদি ব্যক্তি কাতারি ছাত্র হয়, তাহলে শিক্ষামন্ত্রীর অনুমতি প্রয়োজন হবে।

### **প্রশ্ন -6 কিশোরদের জন্য কী কী দায়িত্ব বা কাজ নিষিদ্ধ?**

তাদের নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য ও নৈতিকতা হানিকর যেকোন কাজ ও দায়িত্ব।

### **প্রশ্ন -7 কিশোর নিয়ন্ত্রণ আইন কি?**

- কিশোর - কিশোরীদের যথাযথ মেডিকেল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক মেডিকেল পরীক্ষার পর অর্পিত দায়িত্বের জন্য যোগ্য প্রমাণিত হওয়ার পরেই কেবল কাজে নিয়োগ করা যেতে পারে। এছাড়াও নিয়োগকর্তাকে বছরে একবার কিশোর - কিশোরীদের মেডিকেল পরীক্ষা করাতে হবে।
- নিয়োগকর্তা কিশোর - কিশোরীদের জন্মসনদ, স্বাস্থ্য ফিটনেস সার্টিফিকেট এবং পর্যায়ক্রমিক মেডিকেল পরীক্ষার ফাইল সংগ্রহে রাখবেন।
- কোন নিয়োগকর্তা এক বা একাধিক কিশোর- কিশোরীকে নিয়োগ করলে তাদের নিয়োগের তারিখ ও কর্মের বিবরণ সংশ্লিষ্ট বিভাগে জমা দিতে হবে। এছাড়াও কর্মক্ষেত্রের দৃশ্যমান স্থানে কর্মরত কিশোর - কিশোরীদের কর্মঘন্টা ও বিশ্রামের সময়কাল ঝুলিয়ে রাখতে হবে।

ଅଧ୍ୟାୟ ପାଠ  
ଗୃହକର୍ମୀ

## প্রশ্ন -1 গৃহকর্মী কে?

একজন স্বাভাবিক ব্যক্তি (পুরুষ/মহিলা) যিনি নিয়োগকর্তার ব্যবস্থাপনা ও তত্ত্বাবধানে পারিশ্রমিকের জন্য গৃহস্থালির কাজ সম্পাদন করেন। গৃহকর্মী বলতে ডাইভার, আয়া, বাবুঁচি, বাগানি এবং অনুরূপ পেশার লোকদের বুঝায়।

## প্রশ্ন -2 চুক্তি ছাড়া আপনাকে নিয়োগ দেওয়া কি বৈধ?

- আপনি শুধুমাত্র শ্রম বিভাগ কর্তৃক প্রত্যয়িত লিখিত চুক্তি দ্বারা নিযুক্ত হতে পারবেন। এই চুক্তিনামার তিনটি কপি প্রস্তুত করা হবে; একটি কপি আপনার কাছে, আরেকটি নিয়োগকর্তার কাছে এবং তৃতীয়টি শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে সংরক্ষণ করা হবে।
- যে কোনো ব্যক্তি চাকরির চুক্তি ছাড়া কোন শ্রমিককে নিয়োগ করলে তাকে অনধিক (5,000) রিয়াল জরিমানা করা হবে।

## প্রশ্ন -3 কোন ভাষায় চাকরিতে নিয়োগ - চুক্তি প্রস্তুত করা হবে?

চাকরির চুক্তিটি আরবি ভাষায় প্রস্তুত করা হবে এবং এর সাথে অন্য ভাষায় অনুবাদ সংযুক্ত করা যেতে পারে। দুই ভাষার পাঠের মধ্যে মতানৈক্যের ক্ষেত্রে আরবি পাঠ্যটি প্রাধান্য লাভ করবে।

## প্রশ্ন -4 চুক্তিপত্রে কী কী তথ্য অন্তর্ভুক্ত করা উচিত?

- নিয়োগকর্তার নাম, জাতীয়তা এবং বসবাসের স্থান।
- শ্রমিকের নাম, জাতীয়তা এবং বসবাসের স্থান
- চুক্তির সমাপ্তির তারিখ।
- শ্রমিককে অর্পিত কাজের ধরন ও প্রকৃতি
- কাজ শুরুর তারিখ, এবং শিক্ষানবিশিকাল। শিক্ষানবিশিকালের জন্য মজুরি প্রদান করতে হবে এবং তার মেয়াদ শ্রমমন্ত্রী কর্তৃক নির্ধারিত হবে<sup>20</sup>।
- চুক্তির মেয়াদ এবং নবায়ন ও সমাপ্তির শর্তাবলী।
- নির্ধারিত মজুরি এবং অর্থপ্রদানের পদ্ধতি ও তারিখ।
- গৃহকর্মীদের উপর -2017এর আইন নং -15এর বিধান অনুসারে আরোপিত যেকোন আইন বা তথ্য।

20) সাম্প্রতিক প্রবিধানের জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইটে দেখুন।

## প্রশ্ন 5 - চাকরির জন্য সর্বনিম্ন বয়স কত?

- আঠারো বছরের কম বা ৬০ বছরের বেশি বয়সী উভয় লিঙ্গের গৃহকর্মী আমদানি বা নিয়োগ করা নিষিদ্ধ।
- এই আইন লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে অনধিক (10,000) দশ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।
- শ্রমমন্ত্রী বা তার প্রতিনিধি (বয়সের) সর্বোচ্চ সীমার ক্ষেত্রে ছাড় দিতে পারেন।

## প্রশ্ন -6 নিয়োগকর্তার বাধ্যবাধকতা কি?

- আপনার উপর কোনো আর্থিক চাপ ছাড়াই আপনার জন্য পর্যাপ্ত খাদ্য, বাসস্থান এবং পর্যাপ্ত স্বাস্থ্যসেবা প্রদান করা। যদি আপনি কাজের কারণে অসুস্থ হন বা দায়িত্ব পালনরত অবস্থায় আহত হন তাহলে ওষুধ এবং চিকিৎসা সরবরাহ করা।
- আপনার মানবিক মর্যাদা এবং শারীরিক সুরক্ষা নিশ্চিত করে এমন আচরণ করা।
- কোনভাবেই আপনার জীবন বা স্বাস্থ্যকে বিপদের সম্মুখীন না করা, অথবা আপনাকে শারীরিক - মানসিকভাবে ক্ষতিগ্রস্ত না করা।
- আপনি অসুস্থ ছুটিতে থাকাকালীন আপনাকে কাজ করতে বলা যাবেনা।
- আপনাকে প্রতিদিনের বিরতিতে বা সাপ্তাহিক ছুটির দিনে কাজ করতে বলা যাবে না, যদি না নিয়োগকর্তার সাথে এই বিষয়ে ভিন্ন চুক্তি না থাকে।
- নিয়োগকর্তা প্রতি ইংরেজি মাসের শেষে পরবর্তী মাসের তিন তারিখের মধ্যে চুক্তি নির্ধারিত পদ্ধতিতে কাতারি মুদ্রায় মাসিক মজুরি প্রদান করতে বাধ্য থাকবেন। নিয়োগকর্তা আপনার মজুরির দায় থেকে মুক্তি পাবেন না যতক্ষণ না তিনি প্রমাণ করবেন যে, তিনি এটি আপনার ব্যাঙ্ক অ্যাকাউন্টে জমা করেছেন বা আপনাকে ইনক্যাশে (নগদ) পৌঁছে দিয়েছেন, এবং আপনি সম্পূর্ণ অর্থ বুঝে পেয়েছেন মর্মে নথিপত্রে স্বাক্ষর করবেন।
- এই আইন লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (10,000) দশ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

## প্রশ্ন -7 আপনার কাছ থেকে নিয়োগের খরচ কেটে নেওয়া কি বৈধ?

- আপনাকে দেশে আনার প্রক্রিয়ার জন্য নিয়োগকর্তা কর্তৃক আপনার প্রাপ্য বেতন থেকে কোনো ফি বা খরচ কেটে নেওয়া নিষিদ্ধ।

- এই আইন লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (10,000) দশ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

### **প্রশ্ন - 8 নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে কাতারের বাইরে কাজ করতে বাধ্য করা কি বৈধ?**

- আপনার পূর্ণ সম্মতি ছাড়া নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে কাতারের বাইরে কাজ করতে বাধ্য করা বৈধ নয়।
- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে, নিয়োগকর্তা আপনার সম্মতি ছাড়াই আপনাকে জোরপূর্বক অন্য দেশে স্থানান্তর করতে চাচ্ছেন, তাহলে আপনি ক্ষতিপূরণ হিসাবে সার্ভিস বোনাসের সম্পূর্ণ অধিকার সহ মেয়াদ শেষ হওয়ার পূর্বেই আপনার চুক্তি বাতিল করতে পারবেন। এছাড়াও নিয়োগকর্তার খরচে আপনাকে আপনার জন্মভূমি বা নাগরিকত্বধারী দেশে ফিরিয়ে দেওয়া হবে।
- অভিযোগ করার জন্য আপনাকে শ্রম সম্পর্ক বিভাগ বা ক্যাপিটাল পুলিশ সেন্টারে যেতে হবে। আইনি পরামর্শ ও সহায়তা পেতে জাতীয় মানবাধিকার কমিটির কাছেও যেতে পারেন।

### **প্রশ্ন - 9 গৃহকর্মীদের জন্য দৈনিক সর্বোচ্চ কর্মঘন্টা কত?**

- দৈনিক কর্মঘন্টা সর্বোচ্চ দশ ঘন্টা হতে হবে, যদি না এর বিপরীত কোন চুক্তি হয়। উপাসনা, বিশ্রাম ও আহারের বিরতি এর অন্তর্ভুক্ত হবে এবং এই সময়গুলি কর্মঘন্টার মধ্যে গণনা করা হবে না।
- এই আইন লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (৫,000) পাঁচ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

### **প্রশ্ন - 10 একজন গৃহকর্মী হিসাবে আপনার কি সাপ্তাহিক ছুটি পাওয়ার অধিকার আছে?**

- হ্যাঁ, আপনি মজুরি সহ টানা চব্বিশ ঘন্টার কম নয় এমন একটি সাপ্তাহিক ছুটি পাওয়ার অধিকার রাখেন। এই ছুটির সময় ও প্রকৃতি নিয়োগকর্তার সাথে চুক্তির সময় নির্ধারিত হবে।
- উল্লেখিত আইনসমূহ লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (৫,000) পাঁচ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

## প্রশ্ন -11 একজন গৃহকর্মী হিসাবে আপনার কি বার্ষিক ছুটি পাওয়ার অধিকার আছে?

- হ্যাঁ, প্রতি ইংরেজি বছরের চাকরির জন্য আপনি মজুরি সহ তিন সপ্তাহের বার্ষিক ছুটি পাওয়ার অধিকার রাখেন। আপনি (সুবিধামত) তা পিছিয়ে দিতে পারেন এবং গন্তব্যের তারিখ ও স্থান বেছে নিতে পারেন। তবে নিয়োগের সময় চুক্তিতে এর ব্যতিক্রম উল্লেখ হলে আপনার সুবিধা বিঘ্নিত না করে তা কার্যকর হবে।
- আপনার চাকরির মেয়াদ দুই বছর হলে আপনি আপনার পূর্ণ ছুটি বা অবশিষ্ট ছুটি কাটানোর জন্য আপনার জন্মভূমি বা নাগরিকস্বধারী দেশে আসা - যাওয়ার বিমান টিকিটের অধিকারী হবেন। আর চূড়ান্তভাবে চলে যাওয়ার সময় আপনার জন্মভূমি বা নাগরিকস্বধারী দেশে যাওয়ার জন্য শুধুমাত্র একমুখী টিকিট পাবেন।
- উল্লেখিত আইনসমূহ লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (৫,০০০) পাঁচ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

## প্রশ্ন -12 একজন গৃহকর্মী হিসেবে কাজের সময় দুর্ঘটনাজনিত আঘাতের ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার কি আপনার আছে?

২০০০ এর শ্রম আইন নং -14 এর বিধি অনুসারে আপনি কাজের সময় দুর্ঘটনাজনিত আঘাতের ক্ষতিপূরণ প্রাপ্য হবেন<sup>22</sup> ।

## প্রশ্ন-13 একজন গৃহকর্মী হিসাবে আপনার কি সার্ভিস এন্ডিং বোনাস পাওয়ার অধিকার আছে?

- একজন নিয়োগকর্তা সেই গৃহকর্মীকে সার্ভিস এন্ডিং বোনাস প্রদানের জন্য দায়বদ্ধ থাকবেন যিনি 22 আগস্ট 2017 পর্যন্ত চাকরিতে কমপক্ষে এক বছর কাটিয়েছেন। এটি গৃহকর্মী আইন -2017এর ধারা নং - 15 কার্যকর হওয়ার তারিখ।
- এই বোনাস পারিশ্রমিকের আলোকে উভয় পক্ষের সন্মতিতে নির্ধারিত হবে। তবে শর্ত থাকে যে, এটির পরিমাণ প্রতি বছরের জন্য তিন সপ্তাহের মজুরীর কম হতে পারবেনা। একজন গৃহকর্মীও চাকরির মেয়াদকালের অনুপাতে বছরের ভগ্নাংশের জন্য সার্ভিস এন্ডিং বোনাস পাওয়ার অধিকারী হবেন।
- নিয়োগকর্তা শ্রমিকের কাছে প্রাপ্য তার পাওনা টাকা বোনাস থেকে কেটে নিতে পারবেন।

22) এই পুস্তিকাটির সাত নং অধ্যায় দেখুন - কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত জখম ও ক্ষতিপূরণ

- উল্লেখিত আইনসমূহ লঙ্ঘন করলে নিয়োগকর্তাকে শাস্তিস্বরূপ অনধিক (৫,০০০) পাঁচ হাজার রিয়াল জরিমানা করা হবে।

### **প্রশ্ন - 14 নিয়োগকর্তার জন্য কি আপনাকে সার্ভিস এন্ডিং বোনাস থেকে বঞ্চিত করা বৈধ?**

যদি কোন গৃহকর্মী - 2017এর গৃহকর্মী আইনের ধারা নং - 15 তে উল্লেখিত শ্রম-চুক্তি লঙ্ঘন বা দেশীয় শ্রম-আইন লঙ্ঘন করেন, তাহলে নিয়োগকর্তার জন্য সতর্কতা - নোটিশ ছাড়াই তাকে বরখাস্ত করা এবং যে বছর তাকে বরখাস্ত করা হয়েছে সেই বছরের সার্ভিস বোনাস না দিয়ে চুক্তি বাতিল করা বৈধ হবে।

### **প্রশ্ন-15 একজন গৃহকর্মী হিসেবে আপনার দায়িত্ব ও কর্তব্য কী?**

- দেশীয় আইন, সামাজিক প্রথা ও ঐতিহ্য, পাশাপাশি ধর্মীয় ও নৈতিক মূল্যবোধ মেনে চলা।
- চুক্তিবদ্ধ কাজ সমূহ এবং অন্য যেকোন কাজ যা নিজে থেকে করা প্রয়োজন তা সততা ও নির্ভুলতার সাথে সম্পাদন করা।
- নিয়োগকর্তা, তার সাথে বসবাসকারীরা এবং তার দর্শনার্থীদের গোপনীয়তা, অর্থ ও সম্পত্তি রক্ষা করা। নিয়োগকর্তার সম্পদের যেকোন ধরণের ক্ষতি এড়িয়ে চলা এবং উপরের সকল বিষয়ের প্রতি বিশেষ মনোযোগ দেয়া।
- নিয়োগকর্তা ও তার সাথে বসবাসকারীদের নির্দেশনা ও আদেশ সর্বোত্তমরূপে অনুসরণ করা। যদি না তারা শ্রম-চুক্তি লঙ্ঘন বা দেশীয় আইন লঙ্ঘন করে, অথবা আপনার জীবন - অর্থ, বা তৃতীয় পক্ষের জীবন - অর্থ বিপদের মুখে না ফেলে।
- শ্রমিককে তার কাজের জন্য যে জিনিসগুলি হস্তান্তর করা হয় সেগুলিকে সংরক্ষণ করা, প্রতিটি জিনিস তার ব্যবহারবিধি অনুসারে পরিচালনা করা এবং সার্ভিস শেষে পুনরায় সেগুলি নিয়োগকর্তার কাছে ফিরিয়ে দেয়া।
- পারিশ্রমিকের বিনিময়ে হোক বা না হোক, অন্যদের জন্য এমন যেকোনও কাজ এড়িয়ে চলা, যা যদি দেশের সংবিধান ও কার্যকরী আইন বা বিধিমালায় পরিপন্থী হয়।
- নিয়োগকর্তা, তার পরিবার এবং তার সাথে বসবাসকারী ব্যক্তিদের সাথে ভাল ব্যবহার করা এবং তাদের সকলের, বিশেষত শিশু এবং বয়স্কদের ক্ষতি করা থেকে বিরত থাকা।

**প্রশ্ন-16 আপনি কি সার্ভিস এন্ড্রিং বোনাসের অধিকার বহাল রেখে মেয়াদ শেষ হওয়ার পূর্বেই নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন?**

**আপনি নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে তা করতে পারবেন:**

- যদি নিয়োগকর্তা স্বাক্ষরিত চুক্তি অনুসারে তার বাধ্যবাধকতা লঙ্ঘন করে, বা যদি তিনি শ্রম আইন লঙ্ঘন করেন।
- যদি নিয়োগকর্তা বা তার মনোনীত কোন ব্যক্তি চুক্তির শর্তাবলীর বিষয়ে শ্রমিকের সাথে প্রতারণা করে।
- যদি নিয়োগকর্তা বা তার পরিবারের কোন সদস্য শ্রমিককে এমনভাবে আক্রমণ করে যা তার অঙ্গহানি বা জীবননাশ ঘটায়।
- আপনার নিরাপত্তা বা স্বাস্থ্যের মারাত্মক ক্ষতি সাধিত হওয়া। তবে শর্ত থাকে যে, নিয়োগকর্তা এই ক্ষতির বিষয়ে জানা সত্ত্বেও এটি নির্মূল করার জন্য কাজ করেননি।

**প্রশ্ন-17 শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে বিবাদ বা বিরোধ দেখা দিলে কোন বিধানগুলি প্রয়োগ করা উচিত?**

গৃহকর্মীদের বিষয়ে 2017 সালের আইন নং - 1৫ এর শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে বিবাদ বা বিরোধ অধ্যায়, এবং 2004 সালের শ্রম আইন নং - 14 এগারো (পুনরুক্ত) অধ্যায়।

**প্রশ্ন-18 চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পূর্বে আপনার জন্য চাকরি পরিবর্তন করা কি বৈধ?**

হ্যাঁ, এটা বৈধ। বর্তমান নিয়োগকর্তার কাছ থেকে অনাপত্তিপত্র গ্রহণ ছাড়াও চুক্তি শেষ হওয়ার পূর্বে যেকোনো সময় অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত হতে পারবেন। তবে আপনি যদি বর্তমান নিয়োগকর্তার অধীনে দুই বছর বা তার কম সময় ধরে কাজ করে থাকেন সেক্ষেত্রে কমপক্ষে এক মাস আগে, আর দুই বছরের বেশি সময় হলে কমপক্ষে দুই মাস আগে নিয়োগকর্তা বরাবর একটি লিখিত নোটিশ জমা দিতে হবে<sup>24</sup> ।

**প্রশ্ন-19 চুক্তির মেয়াদ থাকাকালীন আপনার জন্য দেশত্যাগ করা কি বৈধ?**

হ্যাঁ, আপনি পারবেন। চুক্তির মেয়াদ থাকাকালীন সময়ে দেশ থেকে অস্থায়ী প্রস্থান বা চূড়ান্ত প্রস্থান করার অধিকার আপনার রয়েছে। তবে সমস্ত গৃহকর্মীকে চলে যাওয়ার কমপক্ষে 72 ঘন্টা আগে অবশ্যই তাদের নিয়োগকর্তাকে বিষয়টি জানাতে হবে।

24) গৃহকর্মীদের জন্য প্রণীত আবাসন এবং কাজের পরিবর্তন সংক্রান্ত আইনের একাদশ অধ্যায় দ্রষ্টব্য।

অধ্যায় ছয়  
পেশাগত নিরাপত্তা, স্বাস্থ্য এবং  
সমাজকল্যাণ ব্যবস্থা

## প্রশ্ন -1 আপনার নিরাপত্তা বজায় রাখার ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার কর্তব্য কি?

- নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধি প্রতিটি শ্রমিককে নিযুক্তির শুরুতে কাজের ঝুঁকি এবং কার্যকালে সংঘটিত দুর্ঘটনা সম্পর্কে সচেতন করবেন এবং তা থেকে সুরক্ষা নিশ্চিতকরণের জন্য প্রয়োজনীয় নিরাপত্তামূলক নির্দেশনা প্রদান করবেন। এছাড়াও চাকরি চলাকালে উদ্ভূত দুর্ঘটনার ঝুঁকি এড়ানোর জন্য শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা এবং নিরাপত্তা উপকরণ ব্যবহারের উপায় সম্পর্কে বিস্তারিত নির্দেশনাবলী একটি সুস্পষ্ট স্থানে ঝুলিয়ে রাখতে হবে।
- নিয়োগকর্তা তার প্রতিষ্ঠানে সম্পাদিত কাজ ও উৎপাদনের কারণে বা সেখানকার যন্ত্রপাতি ও সরঞ্জামগুলিতে কোন দুর্ঘটনা, ত্রুটি বা ভাঙনের কারণে বা অগ্নিকান্ডের কারণে কোনও প্রকার শারীরিক জখম বা রোগে আক্রান্ত হওয়া থেকে শ্রমিকদের রক্ষা করার জন্য সর্বপ্রকার সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। নিয়োগকর্তা এই সতর্কতামূলক ব্যবস্থা ও প্রতিরোধমূলক উপায়গুলি প্রদানের বিনিময়ে শ্রমিকদের উপর কোন আর্থিক চাপ সৃষ্টি বা তার মজুরি থেকে কোনো অংশ কাটতে পারবেন না।
- নিয়োগকর্তা কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্যসম্মত পরিবেশ এবং উন্মুক্ত বায়ু চলাচল নিশ্চিত করতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। পাশাপাশি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের প্রবিধান দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে পর্যাপ্ত আলোর ব্যবস্থা, বিশুদ্ধ পানীয়, পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা এবং শৌচাগার ও পয়ঃনিষ্কাশন ইত্যাদির ব্যবস্থা করবেন।
- নিয়োগকর্তাকে প্রতি পাঁচ থেকে পঁচিশ জন শ্রমিকের জন্য উপযুক্ত মেডিকেল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পরীক্ষিত ও শুধু ও চিকিৎসা সরঞ্জাম দিয়ে সজ্জিত একটি "প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্ক" প্রস্তুত করতে হবে। বাস্কটি প্রতিষ্ঠানের একটি উন্মুক্ত সুবিধাজনক স্থানে শ্রমিকদের নাগালের ভিতরে রাখতে হবে। "প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্ক" ব্যবহার করে প্রাথমিক চিকিৎসা সেবা প্রদানের দায়িত্ব প্রশিক্ষিত একজন শ্রমিকের উপর ন্যস্ত করতে হবে।
- যদি শ্রমিকের সংখ্যা পঁচিশের বেশি হয় তবে পাঁচ থেকে পঁচিশ জন শ্রমিকের প্রতিটি গ্রুপের জন্য একটি করে "প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্ক" নির্দিষ্ট করতে হবে। প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকের সংখ্যা একশোর বেশি হলে নিয়োগকর্তা "প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্ক" ছাড়াও প্রতিষ্ঠানের জন্য নির্ধারিত একজন সার্বক্ষণিক মেডিকেল নার্স নিয়োগ করবেন। যদি শ্রমিকের সংখ্যা পাঁচশোর বেশি হয়, তাহলে নিয়োগকর্তা তাদের জন্য এমন একটি ক্লিনিক মনোনীত করবেন যেখানে কমপক্ষে একজন ডাক্তার এবং একজন নার্স কর্মরত আছেন।
- বিপজ্জনক কর্ম পরিচালনার সাথে নিযুক্ত শ্রমিকদের পেশাগত রোগব্যাধিতে আক্রান্ত হওয়ার আশংকা থাকায় সংশ্লিষ্ট বিভাগের নির্দেশিত পদ্ধতি অনুযায়ী তাদের

পর্যায়ক্রমিক মেডিকেল চেক-আপ করানো আবশ্যিক। মেডিকেল কর্তৃপক্ষ এই ধরনের চেক-আপের ধরণ এবং সময়কাল নির্ধারণ করে দিবেন। নিয়োগকর্তা এই চেক-আপের রেজাল্ট শ্রমিকদের নির্ধারিত ফাইলে সংরক্ষণ করবেন। যদি চেক-আপের ফলাফলে কোন শ্রমিককে পেশাগত রোগব্যাধিতে আক্রান্ত পাওয়া যায় তবে নিয়োগকর্তা চেক-আপের ফলাফল জানার তারিখ থেকে তিন দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগকে অবহিত করবেন।

- যে নিয়োগকর্তারা শহর থেকে দূরে অবস্থিত প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক নিয়োগ করেন এবং যেখানে গণপরিবহন ব্যবস্থা সহজলভ্য নেই (এই ধরনের স্থানগুলি মন্ত্রীর সিদ্ধান্ত দ্বারা নির্ধারিত হয়) সেখানে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য নিম্নলিখিত পরিষেবাগুলি সরবরাহ করতে হবে:
- ১ - উপযুক্ত পরিবহন ব্যবস্থা বা উপযুক্ত বাসস্থান, বা উভয়টিই।
- ২ - বিশুদ্ধ পানীয়
- ৩ - স্বাস্থ্যসম্মত খাদ্যদ্রব্য বা তা প্রাপ্তির উপায়।
- পঞ্চাশ জন বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োগকর্তা নিয়োগকর্তা তাদের কাজের অবস্থান, পরিস্থিতি এবং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের সংখ্যা বিবেচনায় নিয়ে তাদের জন্য মন্ত্রী কর্তৃক নির্ধারিত সামাজিক পরিষেবা সরবরাহ করবেন।
- যদি নিয়োগকর্তা এই ধরনের সতর্কতা অবলম্বন করতে ব্যর্থ হন, অথবা যদি শ্রমিকদের গুরুতর স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তা হানির আশঙ্কা দেখা দেয়, তাহলে শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগ কার্যকর প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণের আগ পর্যন্ত, প্রতিষ্ঠানটি পূর্ণরূপে অথবা আংশিকভাবে বন্ধ রাখা বা এক বা একাধিক মেশিনের কাজ বন্ধ রাখার সিদ্ধান্ত জারি করার জন্য মন্ত্রীর কাছে সুপারিশ করবে। এই ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তা বন্ধ বা কমবিরতির সময়কালে শ্রমিকদের মজুরি সম্পূর্ণরূপে পরিশোধ করবেন<sup>২৬</sup>।

বিঃদ্র: আপনি যদি নির্মাণ এবং অবকাঠামোর ক্ষেত্রে কাজ করেন তবে নির্মাণ শ্রমিকদের অধ্যায় -৭ এ আরও তথ্য দেখুন।

## **প্রশ্ন -২ নিজের নিরাপত্তা বজায় রাখার জন্য আপনার কর্তব্য কি?**

- কোন শ্রমিকের জন্য শ্রমিকদের স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও নিরাপত্তা ব্যবস্থা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তার নির্দেশাবলী বাস্তবায়নে বাধা দেওয়া বা এই উদ্দেশ্যে প্রস্তুত কোনও যন্ত্রপাতি বা সরঞ্জামের ক্ষতিসাধন বা ভাঙার অভিপ্রায়ে কোনও পদক্ষেপ নেয়া বা অবহেলা করা বেধ নয়।

- 
- প্রত্যেক শ্রমিক নিয়োগকর্তা কর্তৃক সরবরাহকৃত নিরাপত্তামূলক পোশাক ও ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি ব্যবহার করবেন এবং কর্মক্ষেত্রে আঘাত ও রোগব্যাদি থেকে রক্ষা পেতে নিয়োগকর্তার সমস্ত নির্দেশনা মেনে চলবেন<sup>28</sup> ।

---

26) দৃষ্টব্য: আপনি যদি নির্মাণ এবং অবকাঠামোর ক্ষেত্রে কাজ করেন তবে নির্মাণ শ্রমিকদের অধ্যায় -9এ আরও তথ্য দেখুন।

28) উপরের মত একই নোট.

অধ্যায় সাত  
কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত জখম  
ও ক্ষতিপূরণ

## প্রশ্ন -1 কার্যকালে দুর্ঘটনাজনিত জখম কি?

এটি আপনার দায়িত্ব পালনের সময় বা দায়িত্বপালনের ফলে দুর্ঘটনাজনিত জখমপ্রাপ্ত হওয়া। এটি আপনার কর্মস্থলে যাওয়ার পথে বা ফেরার পথেও ঘটতে পারে। তবে শর্ত থাকে যে, কর্মস্থলে আপনার যাতায়াতের জন্য দৈনন্দিনের স্বাভাবিক রুট থেকে বিচ্যুত না হন। কর্মক্ষেত্রে জখমের কারণে মৃত্যুও হতে পারে এবং এক্ষেত্রে আইনি উত্তরাধিকারীরা ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকারী হন।

## প্রশ্ন -2 জখম বা মৃত্যুর ক্ষেত্রে করণীয় কী?

- কর্মস্থলে কর্মরত শ্রমিকেরা দায়িত্ব পালনের সময় বা দায়িত্বপালনের ফলে দুর্ঘটনাজনিত জখমপ্রাপ্ত হলে, নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধিকে অবিলম্বে পুলিশ এবং দুর্ঘটনা কন্ট্রোল রুমে যোগাযোগ করতে হবে।
- অভিযোগপত্রে শ্রমিকের নাম, বয়স, পেশা, ঠিকানা, জাতীয়তা এবং ঘটনার সংক্ষিপ্ত বিবরণ ও বর্তমান পরিস্থিতি এবং প্রতিকারের জন্য গৃহীত ব্যবস্থার আলোচনা অন্তর্ভুক্ত থাকতে হবে।
- অভিযোগপত্র দাখিলের পর যদি মামলার অনুমতি পাওয়া যায়, তাহলে পুলিশ প্রয়োজনীয় তদন্ত শুরু করবে এবং ঘটনার সাক্ষী, নিয়োগকর্তা বা তার প্রতিনিধির সাক্ষ্য ও আহত ব্যক্তির বিবৃতি প্রতিবেদনে লিপিবদ্ধ করবে। প্রতিবেদনে বিশেষভাবে দেখাতে হবে ঘটনাটি কীভাবে কর্মস্থলে কাজের সাথে সম্পর্কিত।
- তদন্ত শেষ হওয়ার পরে পুলিশ প্রতিবেদনের অনুলিপি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ এবং অন্যটি নিয়োগকর্তার কাছে পাঠাবে। কর্তৃপক্ষ যদি প্রয়োজন মনে করে, তাহলে তদন্ত শেষ করার অনুরোধ করতে পারে।

## প্রশ্ন -3 যদি আপনাকে কাজ করতে অপারগ এমন জখম অবস্থায়ও কাজ করতে বাধ্য করা হয়, তখন আপনার করণীয় কী?

- যদি আপনার পুনরায় কাজ শুরু করার সক্ষমতা বা জখম, অসুস্থতা, নির্ধারিত বা চলমান চিকিত্সা সহ অন্যান্য বিষয় নিয়ে নিয়োগকর্তার সাথে বিরোধ দেখা দেয়, তাহলে কর্তৃপক্ষ বিষয়টিকে সংশ্লিষ্ট মেডিকেল কর্তৃপক্ষের কাছে পাঠাবে। তারা সার্বিক বিষয়গুলি পেশিদারিদের সাথে বিবেচনা করে যে সিদ্ধান্ত নিবে তাই চূড়ান্ত হবে।
- বিশেষায়িত মেডিকেল কর্তৃপক্ষের নির্দেশনা অনুযায়ী নিয়োগকর্তার খরচে উপযুক্ত চিকিৎসা দিতে হবে।
- চিকিৎসা চলাকালীন ছয় মাস পর্যন্ত আপনি সম্পূর্ণ মজুরি পাবেন। চিকিত্সার জন্য

ছয় মাসের বেশি সময় লাগলে আপনি পুরোপুরি সুস্থ না হওয়া পর্যন্ত বা স্থায়ীভাবে অক্ষম প্রমাণিত না হওয়া পর্যন্ত আপনার মজুরির অর্ধেক পাবেন।

- স্থায়ী সম্পূর্ণ অক্ষমতা, ক্ষতিপূরণের ক্ষেত্রে মৃত্যুর সময়সীমার অনুরূপ হিসাবে বিবেচিত হবে<sup>30</sup>।

### **প্রশ্ন -4 কোনো ক্ষেত্রে আপনার জখম বা মৃত্যুর ক্ষতিপূরণ অস্বীকার করা কি বেধ?**

**হ্যাঁ, নিম্নোক্ত ক্ষেত্রসমূহে জখম বা মৃত্যুর ক্ষতিপূরণ না দেয়া বেধ হবে:**

- যদি আপনি ইচ্ছাকৃতভাবে নিজেকে জখম করেন, জখম বা মৃত্যুর সময় মদ্যপান বা মাদকদ্রব্য সেবনের ফলে তার প্রভাবাধীন থাকেন এবং এটি আঘাত বা মৃত্যুর কারণ হিসাবে প্রমাণিত হয়। এছাড়াও আপনি যদি যুক্তিসংগত কারণ ছাড়াই মেডিকেল কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আপনার জন্য নির্ধারিত মেডিকেল চেক-আপ করাতে অস্বীকার করেন, বা নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য নিয়োগকর্তা কর্তৃক প্রদত্ত নির্দেশনা অমান্য করেন বা সেই বিষয়ে চরমভাবে অবহেলা করেন।

### **প্রশ্ন -5 ক্ষতিপূরণ প্রদানের মেয়াদ কত?**

- একজন শ্রমিক অক্ষম প্রমাণিত হওয়ার তারিখ থেকে পনের দিনের মধ্যে, অথবা দায়িত্ব পালনের সময় বা দায়িত্বপালনের ফলে দুর্ঘটনাজনিত জখমপ্রাপ্ত প্রমাণের তদন্ত শেষ হওয়ার তারিখের মধ্যে নিয়োগকর্তাকে তার অক্ষমতার ক্ষতিপূরণ দিতে হবে।
- মৃত্যুর পনের দিনের মধ্যে বা অথবা দায়িত্ব পালনের সময় বা দায়িত্বপালনের ফলে দুর্ঘটনাজনিত জখমের ফলে মৃত্যু প্রমাণের তদন্ত শেষ হওয়ার তারিখের মধ্যে নিয়োগকর্তাকে আদালতের কোষাগারে মৃত্যুর ক্ষতিপূরণ জমা দিতে হবে।

### **প্রশ্ন -6 আপনার পক্ষে কি আপনার অক্ষমতার ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার বা আপনার উত্তরাধিকারীদের মৃত্যুর ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার হারানো সম্ভব?**

- আপনি অক্ষমতা প্রমাণের চূড়ান্ত মেডিকেল রিপোর্টের এক বছর পর অক্ষমতার ক্ষতিপূরণ, বা মৃত্যুর তারিখ থেকে এক বছর মৃত্যুর জন্য ক্ষতিপূরণ পাওয়ার অধিকার হারাবেন।

30) অনুগ্রহ করে 2004 সালের শ্রম আইন নং -14এ টেবিল নং 1 এবং টেবিল নং -2এ পেশাগত রোগব্যাধি অধ্যায়ের জখম অংশ দেখুন



অধ্যায় আট  
শ্রমিক সংগঠন ও ধর্মঘট

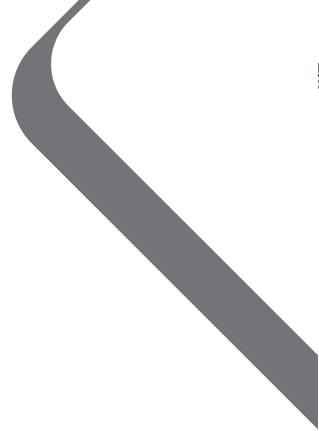

## প্রশ্ন - 1 আপনার কি কোন শ্রমিক সংগঠনে যোগদানের অধিকার আছে?

- 30 বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োগকারী প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে একটি "যৌথ কমিটি" গঠন করা হবে এবং কমিটির সদস্যদের অর্ধেক নিয়োগকর্তার প্রতিনিধিত্ব করবে এবং বাকি অর্ধেক শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করবে। প্রতিটি সেক্টরের কর্মচারীরা সরাসরি নির্বাচনের মাধ্যমে যৌথ কমিটিতে তাদের প্রতিনিধি নির্বাচন করবেন<sup>32</sup>।
- যৌথ কমিটি শ্রমবাজারে কর্মের সাথে সম্পর্কিত সকল বিষয় গবেষণা ও পর্যালোচনা করবে, যার মধ্যে রয়েছে কাজের ব্যবস্থাপনা, উৎপাদন ও উন্নয়ন বৃদ্ধির উপায়, উৎপাদনশীলতা উন্নত করা, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি এবং ঝুঁকি প্রতিরোধের উপায়, এবং পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও নিরাপত্তামূলক আইনী নির্দেশনা সমূহ মেনে চলার মানসিক স্তর উন্নত করা এবং শ্রমিকদের সাধারণ সংস্কৃতির বিকাশ ঘটানো।
- শ্রম সংস্থাগুলির জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন ব্যতীত নিম্নোক্ত কাজ সমূহ করা নিষিদ্ধ: রাজনৈতিক ও ধর্মীয় যেকোনো কার্যকলাপে জড়িত হওয়া। দেশ বা দেশের আভ্যন্তরীণ পরিস্থিতির ক্ষতিসাধন করে এমন যেকোনো প্রকাশনা প্রস্তুত, মুদ্রণ বা বিতরণ করা। আর্থিক লেনদেন, কোনোপ্রকার অনুদান প্রদান বা অনুদান গ্রহণ করা।

## প্রশ্ন - 2 ধর্মঘটের শর্ত কী?

- নিম্নোক্ত শর্তাবলি স্বাপক্ষে শ্রমিক ধর্মঘটের পন্থা অবলম্বন করা বৈধ হবে: শ্রমিক ফেডারেশনের কেন্দ্রীয় কমিটির তিন-চতুর্থাংশ সদস্য একমত হওয়া। নিয়োগকর্তাকে কমপক্ষে দুই সপ্তাহ পূর্বে ধর্মঘট বিষয়ে নোটিশ দেওয়া। সংগঠকদের আবশ্যিকীয়ভাবে শ্রম মন্ত্রণালয়ের কাছ থেকে অনুমোদন লাভ করা, শ্রম মন্ত্রণালয় ধর্মঘটের সমস্যা এবং স্থান নির্ধারণের জন্য স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের সাথে সমন্বয় করবে। পাশাপাশি রাষ্ট্রীয় মালিকানাধীন বা ব্যক্তিগত সম্পত্তির কোনপ্রকার ক্ষতিসাধন বা তাদের নিরাপত্তা বিঘ্নিত না করা।
- গ্যাস, পেট্রোলিয়াম এবং তৎসংশ্লিষ্ট শিল্প, বিদ্যুৎ, জল, বন্দর, বিমানবন্দর, হাসপাতাল এবং পরিবহন পরিষেবাগুলির মতো সাধারণ ও প্রয়োজনীয় প্রতিষ্ঠানগুলিতে ধর্মঘট করা নিষিদ্ধ।
- আইনের প্রবিধান অনুসারে শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে আপস বা সালিশের সমস্ত সম্ভাবনা নিঃশেষ করে ধর্মঘটের পথ অবলম্বন করা নিষিদ্ধ।

32) সদস্যপদ শর্তাবলী এবং নির্বাচনী প্রক্রিয়ার পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে অনুগ্রহ করে শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে যোগাযোগ করুন।



অধ্যায় নয়  
নির্মাণ শ্রমিকের অধিকার ও কর্তব্য

## প্রথম: বাসস্থান সংক্রান্ত শর্তাবলী:

### প্রশ্ন -1 উপযুক্ত বাসস্থানের প্রয়োজনীয় বিধান কী কী?

#### নির্মাণ শ্রমিকদের বাসস্থানের শর্তাবলী এবং গুণাগুণ নিম্নরূপ:

- যৌথ কক্ষে প্রতিটি শ্রমিকের জন্য প্রদত্ত এরিয়ার আয়তন 4 মিটারের কম হওয়া যাবে না।
- স্বাভাবিক হাউজিং ক্যাম্পাসের প্রতিটি কক্ষে চারজন এবং অস্থায়ী ক্যাম্পাসের প্রতিটি কক্ষে আটজনের বেশি শ্রমিক রাখা যাবে না। এছাড়া প্রবেশদ্বার, করিডোর, ছাদ এবং সেলার শ্রমিকদের থাকার জায়গা হিসাবে ব্যবহার করা যাবে না।
- জানালাগুলিতে অবশ্যই তারের জাল থাকতে হবে, যাতে কোনো পোকামাকড় বা ধূলাবালি বাসস্থানে প্রবেশ করতে না পারে।
- কক্ষগুলিতে অবশ্যই পর্যাপ্ত বায়ু চলাচল, প্রাকৃতিক আলো এবং বৈদ্যুতিক আলোর পর্যাপ্ত ব্যবস্থা থাকতে হবে।

### প্রশ্ন -2 হাউজিং ক্যাম্পাসে কোন কোন মৌলিক আসবাবপত্র এবং যন্ত্রপাতি নিয়োগকর্তার সরবরাহ করা উচিত?

- কভার ও গদি সহ বিছানা, এবং কাপড় রাখার জন্য আলমারি। কোন ডাবল বিছানা অনুমোদিত নয়।
- পর্যাপ্ত এয়ার-কন্ডিশনার এবং ভেন্টিলেশন ফ্যানের ব্যবস্থা।
- তিনটি মোমবাতি সিরামিক ফিল্টার সহ প্রতি 20 জন শ্রমিকের জন্য একটি জল কুলার; কোন ফাইবার বা থ্রেড ফিল্টার অনুমোদিত নয়।
- খাবার সংরক্ষণের জন্য রেফ্রিজারেটর, এটির আকার শ্রমিকের সংখ্যার ভিত্তিতে নির্ধারিত হবে।
- ঢাকনা সহ ট্র্যাশ বিন (বর্জ্য ফেলার পাত্র), এবং টেকসই ট্র্যাশ ব্যাগ।
- নিয়োগকর্তাকে হাউজিং ক্যাম্পাস পরিষ্কার করার জন্য একজন পরিচ্ছন্নশ্রমিক এবং রক্ষণাবেক্ষণের প্রয়োজনীয় উপকরণ সম্পর্কে অবহিত করার জন্য একজন সুপারভাইজার নিয়োগ দিতে হবে।
- বাসস্থানে পর্যাপ্ত ব্যান্ডেজ এবং অ্যান্টিসেপটিক সহ প্রাথমিক চিকিৎসা বাক্স সরবরাহ করা।

- প্রতি ৪ জন শ্রমিকের জন্য পর্যাপ্ত আলো, ভাল বায়ু চলাচল ব্যবস্থা এবং ওয়াটার হিটার সহ একটি টয়লেট।
- নিয়োগকর্তার উপর সঠিকভাবে হাউজিং ক্যাম্পাসের রক্ষণাবেক্ষণ করা আবশ্যিক।
- এই ধরনের রক্ষণাবেক্ষণ এবং আসবাবপত্রের জন্য শ্রমিকদের মজুরি থেকে কোনোপ্রকার কর্তন করা যাবেনা।

### প্রশ্ন -৩ অস্থায়ী ক্যাম্পাসের জন্য শর্ত কি?

- অস্থায়ী ক্যাম্পাসে শ্রমিকদের সংখ্যা অনুপাতে পর্যাপ্ত আসবাবপত্র সহ ডাইনিং হল, যেখানে দরজা, জানালায় ভারের জাল এবং পোকামাকড় ধরার জন্য মেশ স্ক্রিন দেওয়া থাকবে।
- প্রতিষ্ঠানে শ্রমিকের সংখ্যা একশোর বেশি হলে প্রাথমিক চিকিৎসা কক্ষ পরিচালনার জন্য একজন সার্বক্ষণিক মেডিকেল নার্স নিয়োগ করতে হবে।
- ম্যানহোল এবং আবর্জনা সংগ্রহের ইউনিট সহ নিয়মিত পয়ঃনিষ্কাশন এবং আবর্জনা নিঃসারণের জন্য যথাযথ ব্যবস্থা করা।
- শ্রমিকদের অস্থায়ী ক্যাম্পাস অন্যকোন উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা বেআইনি।
- নিয়োগকর্তা ফায়ার ডিপার্টমেন্টের প্রবিধান অনুযায়ী ফায়ার অ্যালার্ম এবং অগ্নিনির্বাপক সরবরাহ করতে বাধ্য।
- পর্যাপ্ত ব্যাল্ডেজ এবং অ্যান্টিসেপটিক্স সহ প্রাথমিক চিকিৎসা বাস্তু সরবরাহ করা।

### দ্বিতীয়: কাজের স্থান সম্পর্কিত বিষয়:

#### প্রশ্ন -১ আপনি যে প্রতিষ্ঠানের জন্য কাজ করছেন তার প্রবিধানের সাথে আপনি কীভাবে পরিচিত হবেন?

যে নিয়োগকর্তা দশজন বা তার বেশি শ্রমিক নিয়োগ করছেন তাকে অবশ্যই প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একটি ডিসপ্লে বোর্ডে প্রতিষ্ঠানের নিয়মাবলী দেখাতে হবে। বোর্ডটি একটি বিশেষ এবং সহজে লক্ষণীয় স্থানে ঝুলিয়ে রাখতে হবে। এই ধরনের প্রবিধানগুলি শ্রমিক এবং প্রতিষ্ঠানের মধ্যে চুক্তির একটি পরিপূরক অংশ।

#### প্রশ্ন ২. কর্মক্ষেত্রে আপনার নিরাপত্তাহানির আশঙ্কা দেখা দিলে আপনি কি করবেন?

এই বিপদ সম্পর্কে আপনার নিয়োগকর্তাকে অবহিত করা বৈধ এবং উচিত। যদি তার কাছ থেকে কোন সাড়া না পাওয়া যায়, তাহলে আপনার শ্রম বিভাগের পরিদর্শকদের

ডেকে পরিস্থিতি সম্পর্কে অবহিত করা উচিত। এছাড়াও আপনি আইনি পরামর্শ এবং সহায়তার জন্য জাতীয় মানবাধিকার কমিটিকেও অবহিত করতে পারেন।

### **প্রশ্ন -3 নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে প্রতিষ্ঠানে ব্যক্তিগত কাজ করতে বলা কি বৈধ?**

ম্যানেজার এবং পরিচালকদের জন্য আপনাকে ব্যক্তিগত কাজ করানো নিষিদ্ধ, এবং তারা এজন্য আপনাকে অপমান বা দুর্ব্যবহার করতে পারবে না।

### **প্রশ্ন -4 পেশাগত নিরাপত্তা শর্ত কি?**

শ্রম আইন এবং শ্রমমন্ত্রীর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নিয়োগকর্তা দের জন্য কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার জন্য প্রয়োজনীয় সমস্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা অবলম্বন করা আবশ্যিক। তন্মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ:

- নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে কাজ-সম্পর্কিত সকল ঝুঁকি এবং বিপদ সম্পর্কে অবহিত করা এবং আপনি বোধগম্য ভাষায় আপনাকে এই ধরনের বিপদ থেকে আত্মরক্ষার জন্য সমস্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা সম্পর্কে সচেতন করা আবশ্যিক।
- নিয়োগকর্তার জন্য আপনাকে প্রতিরক্ষামূলক পোশাক ও ব্যক্তিগত সুরক্ষা যন্ত্রপাতি সরবরাহ করা কর্তব্য। যদি কর্মস্থলে খনন কাজ চলমান রয়েছে এমন কোনো উন্মুক্ত স্থান থাকে যেখানে লোকেরা পড়ে যেতে পারে বা যা বিপজ্জনক প্রমাণিত হতে পারে, এই ধরনের উন্মুক্ত স্থানগুলি অবশ্যই নিরাপত্তা বেট্টনী দিয়ে সারিবদ্ধভাবে বন্ধ করা আবশ্যিক।
- বহুতল ভবন নির্মাণের ক্ষেত্রে, সেগুলিকে প্রযুক্তিগত বৈশিষ্ট্য অনুসারে স্থাপন করা, নিরাপত্তা বেট্টনী ব্যবহার করা এবং এতে আরোহণের জন্য নিরাপদ পদ্ধতি সরবরাহ করা আবশ্যিক।
- স্থায়ী সিঁড়িগুলি অ্যান্টি-স্লিপ (পিচ্ছিল নয় এমন) উপকরণ দিয়ে তৈরি করা এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা রাখা আবশ্যিক।
- স্ক্যাফোল্ডগুলি অবশ্যই শক্তিশালী উপকরণ দিয়ে তৈরি হতে হবে। শ্রমিকদের পড়ে যাওয়া থেকে রক্ষা করার জন্য নিরাপত্তা বেট্টনী এবং সুরক্ষা সরঞ্জাম সহ পর্যাপ্ত জায়গা থাকতে হবে।
- উঁচু ট্রেন এবং উত্তোলন যন্ত্রপাতি ব্যবহারের সময় শব্দ ও কম্পন থেকে সতর্কতা অবলম্বন করা আবশ্যিক। যেমনঃ শ্রমিকদের এয়ার ক্লিপ (কানে শব্দনিরোধক) সরবরাহ করা, শব্দটি অনুমোদিত মাত্রার বেশি এবং খুব দীর্ঘ সময়ের জন্য না হওয়ার বিষয়টি নিশ্চিত করা।

- আবদ্ধ এরিয়াতে উৎপাদন প্রক্রিয়ার কারণে উষ্ণিত ধূলা, ধোঁয়া, বাষ্প বা ক্ষতিকারক গ্যাস নিষ্কাশনের জন্য এক্সট্রাক্ট ফ্যান থাকতে হবে এবং তাতে পর্যাপ্ত বর্জ্য সংগ্রহ ও নিষ্কাশন যন্ত্রপাতির ব্যবস্থা রাখতে হবে। মেশিনগুলিও দ্রুত বন্ধ করার উপায় থাকতে হবে, যেমন বৈদ্যুতিক সংযোগ বিচ্ছিন্ন করা।

### **প্রশ্ন -5 নির্মাণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতি ব্যবহার বা সংরক্ষণ করার সময় কী কী সতর্কতামূলক ব্যবস্থা নেওয়া আবশ্যিক?**

শ্রম আইন এবং শ্রমমন্ত্রীর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নিয়োগকর্তাদের জন্য নির্মাণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতি ব্যবহার বা সংরক্ষণ করার সময় প্রয়োজনীয় সমস্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা অবলম্বন করা আবশ্যিক। তন্মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ:

- উপযুক্ত ফ্রেন এবং উত্তোলন যন্ত্রপাতি ব্যবহার করা, প্রতিবার ব্যবহারের পূর্বে সেগুলির চেইন ও হুকগুলির সুরক্ষা এবং ব্যবহারযোগ্যতা নিশ্চিত করা এবং সেগুলি পর্যায়ক্রমিক পরিদর্শন করা।
- উত্তোলন যন্ত্রপাতিগুলিতে অবশ্যই সর্বোচ্চ উত্তোলন ক্ষমতা নির্দেশ করে একটি নোটিশ প্রদর্শন করা।
- উত্তোলন যন্ত্রপাতিগুলিতে অপারেটরের জন্য একটি যোগাযোগ ডিভাইস সমৃদ্ধ কেবিন ব্যবস্থা করা।
- অদক্ষ এবং অননুমোদিত লোকেদের জন্য উত্তোলন যন্ত্রপাতি, হাউলিং এবং পরিবহন সরঞ্জাম পরিচালনা করা অবৈধ।

### **প্রশ্ন -6 বৈদ্যুতিক নিরাপত্তার জন্য কী কী সতর্কতা প্রয়োজন?**

শ্রম আইন এবং শ্রমমন্ত্রীর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নিয়োগকর্তাদের জন্য কর্মক্ষেত্রে বৈদ্যুতিক নিরাপত্তার জন্য প্রয়োজনীয় সমস্ত সতর্কতামূলক ব্যবস্থা অবলম্বন করা আবশ্যিক। তন্মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ:

- বিদ্যুৎ সরবরাহ প্যানেল অবশ্যই নিরাপদ এবং সহজে ব্যবহারযোগ্য স্থানে স্থাপন করা।
- সুইচগুলি অবশ্যই নন-স্পার্কিং টাইপের হওয়া।
- বৈদ্যুতিক তার ও তারের সংযোগগুলি নিয়মিত চেক করা।

### **প্রশ্ন 7: অগ্নিকান্ড থেকে রক্ষা পেতে কী কী সতর্কতামূলক ব্যবস্থা বাধ্যতামূলক?**

নিয়োগকর্তাকে কর্তৃপক্ষের নির্দেশ অনুসারে এবং কর্মক্ষেত্রে উৎপাদন উপকরণের প্রকৃতি ও

উৎপাদন প্রক্রিয়ার ধরণ অনুসারে অগ্নিকান্ড থেকে সুরক্ষার জন্য সর্বপ্রকার সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। তন্মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ:

- পর্যাপ্ত জরুরী বহির্গমন ব্যবস্থা এবং বিপদ সঙ্কেত দেয়ার জন্য সাইরেন অ্যালার্ম ইনস্টল করা। পাশাপাশি এগুলি ব্যবহারের প্রশিক্ষণ দেয়া।
- ওভেন, বয়লার এবং তাপযন্ত্র, গরম গ্যাসের পাইপ এবং অভ্যন্তরীণ স্থলন ইঞ্জিনের নিষ্কাশন নিরোধক নির্মাণে প্রয়োজনীয় প্রযুক্তিগত মান মেনে চলা।
- কর্মক্ষেত্রে ধূমপান নিষিদ্ধ করা এবং নিষেধাজ্ঞা অমান্যকারিকে শাস্তি দেওয়া।
- অনাকাঙ্ক্ষিত আগুনের ঘটনা রোধ করার জন্য কাজের ইউনিটগুলির মাঝে, বিশেষত দাহ্য পদার্থ রয়েছে এমন এরিয়াতে পর্যাপ্ত জায়গা ছেড়ে দেওয়া এবং এই অঞ্চলগুলিতে কোনোপ্রকার আগুনের উৎস না রাখা।
- শ্রমিকদের আগুনের উৎস এবং অগ্নি প্রতিরোধের পদ্ধতি সম্পর্কে সচেতন করা এবং কীভাবে অগ্নিনির্বাপক যন্ত্র ব্যবহার করতে হয় সে সম্পর্কে তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়া।

### **প্রশ্ন -৪ প্রাকৃতিক দুর্যোগের ক্ষেত্রে কী কী সতর্কতা অবলম্বন করতে হবে?**

নিয়োগকর্তাকে প্রাকৃতিক দুর্যোগ থেকে সুরক্ষার জন্য সর্বপ্রকার সতর্কতামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। তন্মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়গুলি সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ:

- গ্রীষ্মকালে 15 জুলাই থেকে 31 আগস্ট পর্যন্ত উন্মুক্ত জায়গায় মধ্যদুপুরে কাজ বন্ধ রাখা, যাতে প্রভাতকালীন কাজের সময় দৈনিক পাঁচ ঘণ্টার বেশি না হয় এবং তা 11:30 টার আগেই হয়। অনুরূপভাবে সান্ধ্যকালীন কাজ বিকাল 3:00 টার আগে শুরু না করা।
- নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই একটি সুস্পষ্ট জায়গায় এটি সময়সূচী আকারে বুলিয়ে রাখা, যাতে শ্রম পরিদর্শকরা তাদের পরিদর্শনের সময় এটি পড়তে এবং দেখতে পারেন।
- শীতকালে শ্রমিকদের প্রতিরক্ষামূলক গ্লাভস, মোজা, জুতা এবং ভারী কাপড় সরবরাহ করা।
- বর্ষাকালে তাদের অবশ্যই প্রতিরক্ষামূলক কোট সরবরাহ করা।
- উন্মুক্ত জায়গায় কাজের সময় শ্রমিকদের মাথা ঢেকে রাখার জন্য হেলমেট এবং ঠান্ডা পানীয় সরবরাহ করা।

### **প্রশ্ন -৯ প্রত্যন্ত অঞ্চলে কাজ করার শর্ত কী কী?**

নিম্নলিখিত অঞ্চলগুলিকে প্রত্যন্ত অঞ্চল হিসাবে বিবেচনা করা হয়:

- দুখান, উল্লেখ্য বাব, মিসাইদ, উত্তরাঞ্চল, হালুল দ্বীপ এবং অন্য যে কোনও এলাকা যা কোন শহর বা গ্রামের সীমানা থেকে 15 কিলোমিটার দূরে অবস্থিত।
- নিয়োগকর্তাকে প্রত্যন্ত অঞ্চলে কর্মরত শ্রমিকদের অবশ্যই নিম্নলিখিত উপকরণগুলি প্রদান করতে হবে:
  - ১ - উপযুক্ত পরিবহন ব্যবস্থা বা উপযুক্ত বাসস্থান, বা উভয়টিই।
  - ২ - বিশুদ্ধ পানীয়
  - ৩ - স্বাস্থ্যসম্মত খাদ্যদ্রব্য বা তা প্রাপ্তির উপায়।
  - ৪ - প্রাথমিক চিকিৎসা সামগ্রী
- খাবার ব্যতীত, উপরের সমস্ত কিছু নিয়োগকর্তাকে দিতে হবে। শ্রমিকদের এজন্য কোনো খরচ বহন করতে হবে না।

বিঃদ্র: শ্রম আইন অনুসারে উল্লেখিত পরিষেবা সমূহের কোন একটি বিধান লঙ্ঘন করা অনধিক ছয় মাসের কারাদণ্ড এবং অনধিক দুই হাজার রিয়াল জরিমানা বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির যোগ্য অপরাধ হিসাবে বিবেচিত হবে<sup>34</sup> ।

### **প্রশ্ন - 10 নির্মাণ শ্রমিকদের কীভাবে চিকিৎসা সেবা দেয়া হবে?**

- নির্মাণ শ্রমিকদের জন্য মেডিকেল পরীক্ষা, ল্যাবরেটরি পরীক্ষা এবং এক্স-রে ব্যবস্থা করা। হাসপাতাল থেকে চিকিৎসার জন্য প্রয়োজনীয় ওষুধ সরবরাহ করা। জাতীয় স্বাস্থ্য কর্তৃপক্ষের নির্দেশনা অনুসারে সাধারণ অসুস্থতা প্রতিরোধে শ্রমিকদের টিকা প্রদান করা।
- প্রাথমিক চিকিৎসা বক্স স্থাপন এবং প্রয়োজনীয় ওষুধ ও চিকিৎসা সামগ্রী সরবরাহ করা।
- যদি শ্রমিকের সংখ্যা পাঁচশোর বেশি হয়, তাহলে নিয়োগকর্তা তাদের জন্য এমন একটি ক্লিনিক স্থাপন করবেন, যেখানে কমপক্ষে একজন ডাক্তার এবং দুই নার্স কর্মরত আছেন এবং যেখানে সমস্ত প্রয়োজনীয় চিকিৎসা ব্যবস্থা এবং প্রাথমিক চিকিৎসার জন্য একটি কক্ষ থাকবে।

34) 2020 সালের আইন নং- 18 দ্বারা প্রবর্তিত 2004 ডিক্রি-আইন নং- 19 এর শ্রম আইনের সংশোধিত ধারা নং 145 (পুনরুক্ত -1)

## তৃতীয়: নির্মাণ শ্রমিকদের দায়িত্ব সমূহ

### প্রশ্ন - 1 আপনার নিয়োগকর্তার প্রতি আপনার দায়িত্ব কী কী?

- নিয়োগকর্তাদের জন্য আপনাকে কর্মস্থলের এক কাজের জায়গা থেকে অন্য জায়গায় বা এক ধরনের কাজ থেকে অন্য কাজে স্থানান্তর করার অধিকার রয়েছে। তবে শর্ত থাকে যে, নতুন কাজটি চুক্তিবদ্ধ কাজ থেকে উল্লেখযোগ্যভাবে আলাদা না হয় এবং এটি অসম্মান, মজুরিতে পার্থক্য বা চুক্তির শর্তসমূহের লঙ্ঘন বোঝাবে না।
- কাজ শুরু করার জন্য নির্ধারিত সময়ে আপনাকে অবশ্যই আপনার কর্মস্থলে উপস্থিত থাকতে হবে এবং নির্ধারিত সময়ের আগে চলে যাওয়া যাবে না।
- আপনার সুপারভাইজার থেকে অনুমতি গ্রহণ ব্যতীত আপনি কখনোই কাজ বন্ধ করবেন না বা কাজের সময় কর্মস্থল ছেড়ে যাবেন না।
- কাজের সময় ব্যতীত অন্য কোন সময় আপনাকে কাজের সাইটে প্রবেশ করার অনুমতি দেওয়া হবে না। তবে যদি আপনি লিখিত অনুমতি গ্রহণ করেন এবং প্রবেশদ্বারে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তির কাছে জমা দেন তাহলে প্রবেশ করতে পারবেন।
- কাজের ক্ষেত্রে আপনাকে অবশ্যই আপনার উর্ধ্বতন দায়িত্বশীলের নির্দেশ মেনে চলতে হবে এবং সেগুলি সর্বদা সঠিকভাবে বাস্তবায়ন করতে হবে।
- কর্মক্ষেত্রে আপনার সহকর্মীদের সাথে আপনার সম্পর্ক অবশ্যই ভাল বোঝাপড়া এবং পারস্পরিক সহানুভূতির ভিত্তিতে হতে হবে।
- আপনার দায়িত্বের অংশ এমন কোন কাজ করার বিনিময়ে কারো কাছ থেকে উপহার বা পুরস্কার গ্রহণ করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।
- প্রতিষ্ঠান প্রশাসনের লিখিত অনুমতি ব্যতীত যেকোন উদ্দেশ্যে সহায়তা চাওয়া বা কোনোপ্রকার লিফলেট বিতরণ করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।
- অবসর সময়ে অন্য নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ। এছাড়া আপনাকে অবশ্যই আপনার কাজ সাবধানে করতে হবে এবং নির্মাণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতির যত্ন নিতে হবে।
- যদি নির্মাণ সামগ্রী ও যন্ত্রপাতিতে কোনও ত্রুটি থাকে তবে এটি মেরামত বা ঠিক করার চেষ্টা করবেন না; বরং আপনাকে অবশ্যই ত্রুটিযুক্ত সামগ্রী ও যন্ত্রপাতি সম্পর্কে আপনার সুপারভাইজারকে জানাতে হবে।
- প্রতিষ্ঠানের সিদ্ধান্ত ব্যতীত কাউকে কোনোপ্রকার ফি বা অন্য কোনো অর্থ প্রদান করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।

- উৎপাদন বা কাজের গোপনীয়তা বা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম সম্পর্কিত কোনো বিষয় প্রকাশ করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।
- শ্রমিকদের পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা এবং নিরাপত্তা ব্যবস্থা ক্ষুণ্ণ করতে পারে এমন কিছু করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।

### প্রশ্ন-২: শ্রমিকদের উপর আরোপিত শৃঙ্খলামূলক শাস্তি কী কী?

- সতর্কীকরণ: শ্রমিক বরাবর একটি চিঠি ইস্যু করা হবে, যাতে নিয়মভঙ্গের বিষয়টি উল্লেখ করে এটির পুনরাবৃত্তি না করার জন্য অনুরোধ করা হবে। পাশাপাশি পুনরাবৃত্তির ক্ষেত্রে আরও কঠোর শাস্তি আরোপের বিষয়ে তাকে সতর্ক করা হবে।
- কর্তন: একটি নিয়মভঙ্গের জন্য মাসিক মজুরি থেকে পাঁচ দিনের মজুরি কর্তন করা হবে। এবং শ্রমিকের উপর আরোপিত শৃঙ্খলামূলক জরিমানা বাস্তবায়নে এক মাসের মজুরি থেকে পাঁচ দিনের বেশি কাটা যাবে না।
- কাজ থেকে সাময়িক বরখাস্ত: একটি নিয়মভঙ্গের জন্য অনধিক পাঁচ দিনের জন্য কাজ থেকে স্বগিতাদেশ প্রদান এবং মজুরি থেকে বঞ্চিত করা হবে।
- শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোন ফৌজদারি অভিযোগ থাকলে সেই বিষয়ে আদালত কর্তৃক চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত প্রদানের আগ পর্যন্ত বিনা বেতনে বা স্বল্প মজুরি সহ কাজ থেকে স্বগিতাদেশ (সাসপেনশন) প্রদান করা। পরবর্তীতে যদি তার নির্দোষতা প্রমাণিত হয় বা মামলাটি বাতিল করা হয়, তাহলে স্বগিতাদেশটি অবিদ্যমান হিসাবে বিবেচিত হবে এবং সাসপেনশনের সময়ের জন্য প্রাপ্য বকেয়া সমস্ত মজুরি তাকে প্রদান করা হবে।
- সার্ভিস এন্ডিং বোনাস প্রদান করতঃ কাজ থেকে বরখাস্ত করা।
- সার্ভিস এন্ডিং বোনাস প্রদান ব্যতীত কাজ থেকে বরখাস্ত করা।
- শ্রমিককে অবশ্যই শাস্তির বিষয়ে লিখিতভাবে জানাতে হবে। যদি তিনি নোটিশটি গ্রহণ করতে অস্বীকার করেন, তবে এটি কর্মস্থলে সহজে দেখা যায় এমন জায়গায় টানিয়ে দেয়া যেতে পারে।

### প্রশ্ন -3 শৃঙ্খলামূলক শাস্তির বিরুদ্ধে কীভাবে আপীল করবেন?

- শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে অভিযোগ দায়েরের পূর্বে আপনাকে শাস্তি ও জরিমানা সম্পর্কে অবগত হওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে নিয়োগকর্তার কাছে এই বিষয়ে অভিযোগ দায়ের করতে হবে এবং অভিযোগপত্র জমা দেওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে মীমাংসা করতে হবে। কোন মীমাংসা ছাড়া এই সময় অতিক্রম হলে এটি প্রত্যাখ্যাত হিসাবে বিবেচিত হবে।

- উল্লিখিত সময়ের মধ্যে অভিযোগ প্রত্যাহ্যান বা মীমাংসা করা না হলে, আপনি প্রত্যাহ্যানের তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে আপনার উপর আরোপিত জরিমানার জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে আবেদন করতে পারবেন। আবেদনপত্র জমা দেওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগ আপনার অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেবে এবং নিষ্পত্তি করবে। অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত না নিয়ে এই সময়কালের বিলম্বকে প্রত্যাহ্যান হিসাবে বিবেচনা করা হবে। কোন মীমাংসা ছাড়া এই সময় অতিক্রম হলে এটি প্রত্যাহ্যাত হিসাবে বিবেচিত হবে।
- অন্যথায় আপনি শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে "বরখাস্তের শাস্তি" এর জন্য আপিল করতে পারবেন। যদি কমিটি দেখতে পায় যে, আপনাকে বরখাস্তের সিদ্ধান্তটি হঠকারী ও আইন বিরোধী ছিল, তবে তারা হয়ত বরখাস্তের শাস্তি বাতিল করে আপনাকে কাজে ফেরত নেয়া এবং যে মেয়াদে আপনি কাজ থেকে বঞ্চিত হয়েছেন সেই সময়ের জন্য মজুরি ফেরত দেয়ার সিদ্ধান্ত দিবেন। অথবা এই বরখাস্তের ফলে আপনি যে পরিমাণ মজুরি ও বোনাস থেকে বঞ্চিত হয়েছেন তার সমপরিমাণ ক্ষতিপূরণ দেয়ার সিদ্ধান্ত দিবেন<sup>36</sup>।

#### **প্রশ্ন - 4 আপনি কি নিয়োগকর্তার কোনো ক্ষতি করলে তার ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য?**

- আপনি নিয়োগকর্তার কোনো ক্ষতি করলে ঘটনার যথার্থ তদন্তের পরে তার ক্ষতিপূরণের অর্থ প্রদান করা আইনসিদ্ধ।
- এই ক্ষতিপূরণের অর্থ আপনার মজুরি থেকে কেটে নেওয়া যাবে। তবে শর্ত থাকে যে, এটি এক মাসের মজুরি থেকে সাত দিনের মজুরির বেশি হতে পারবেনা।
- ক্ষতিপূরণ বাস্তবায়ন নোটিশ পাওয়ার পর সাত দিনের মধ্যে আপনি শ্রম বিভাগের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন।

প্রশ্ন ৫- চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার পূর্বে আপনার জন্য চাকরি পরিবর্তন করা কি বৈধ?

হ্যাঁ, এটা বৈধ। প্রবাসীদের প্রস্থান এবং প্রবেশ আইনের 2020 সালের সংশোধনীতে অনাপত্তি শর্ত বাতিল করা হয়েছে এবং আপনি যেকোনো সময় অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত হতে পারবেন। অপরদিকে, আপনার নিয়োগকর্তাও শ্রম সম্পর্ক বিভাগ কর্তৃক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে আপত্তি জানানোর সুযোগ লাভ করবেন<sup>38</sup>।

36) অধ্যায় -10 বিচারে প্রবেশাধিকার দৃষ্টব্য

38) অধ্যায় 11 - ইকামার বিধান-কর্মস্থল পরিবর্তন দৃষ্টব্য

অধ্যায় দশ  
বিচার, মীমাংসা এবং সালিশ

## প্রশ্ন - 1 শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে বিরোধের ক্ষেত্রে করণীয় কী?

- যদি শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তার মধ্যে শ্রম আইন বা কর্মসংস্থান চুক্তির বিধানের প্রয়োগ বিষয়ে বিরোধ দেখা দেয়, তাহলে শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তা উভয়কেই তাদের মতামত উপরোক্ত কর্মকর্তা, সুশারভাইজার, বা যৌথ দর কষাকষি কমিটির কাছে জমা দিতে হবে, যদি এটি বিদ্যমান থাকে।
- অভ্যন্তরীণ প্রচেষ্টাতে উপযুক্ত সমাধান পেতে ব্যর্থ হলে, বিরোধের অভিযোগটি বন্ধুত্বপূর্ণভাবে মীমাংসা করতে শ্রম মন্ত্রণালয়ের শ্রম সম্পর্ক বিভাগে পাঠানো হবে। অভিযোগপত্র জমা দেওয়ার তারিখ থেকে সাত দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট বিভাগ অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নেবে এবং মীমাংসা করে সমঝোতার ফলাফল পরবর্তী সাত দিনের মধ্যে দুই পক্ষের কাছে উপস্থাপন করবে। উভয় পক্ষ এটি গ্রহণ করে মীমাংসায় উপনীত হলে, একটি মীমাংসা - স্বাক্ষর লিখিত হবে এবং উভয় পক্ষ কর্তৃক তা স্বাক্ষরিত হবে। এই মীমাংসা - স্বাক্ষর সংশ্লিষ্ট বিভাগ দ্বারা সত্যায়িত হওয়ার পর একটি নির্বাহী নথির ক্ষমতা লাভ করবে।
- সংশ্লিষ্ট বিভাগে বিরোধ মীমাংসার অনুরোধ জমা দেওয়ার ফলে উপরে উল্লিখিত সময়সীমার মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত প্রাপ্য অধিকার আদায়ের দাবি প্রত্যাহ্যত হওয়ার জন্য আইনগতভাবে নির্ধারিত সময়সীমা স্থগিত করা হবে।
- যদি পূর্ববর্তী ধারায় উল্লিখিত সময়ের মধ্যে বিরোধ মীমাংসা না হয়, বা বিরোধের একটি পক্ষ সংশ্লিষ্ট বিভাগের মীমাংসা অস্বীকার করে, বা উভয় পক্ষ বা কোন এক পক্ষের কোন প্রকার মতামত প্রকাশ না করেই মেয়াদ শেষ হয়ে যায়, তাহলে সংশ্লিষ্ট বিভাগ পরবর্তী তিন কার্যদিবসের মধ্যে বিরোধটিকে শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির কাছে পাঠাবে<sup>40</sup>।
- রেফারেলের সাথে বিবাদের বিষয়বস্তুর সারাংশ, দুই পক্ষের যুক্তি, নথিপত্র এবং সংশ্লিষ্ট বিভাগের পর্যবেক্ষণ সহ একটি স্মারকলিপি যুক্ত থাকবে।

40) এটিকে "শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটি" বলা হয় এবং সুপ্রিম জুডিশিয়াল কাউন্সিল দ্বারা নির্বাচিত নিম্ন আদালতের একজন বিচারকের সভাপতিত্বে এবং মন্ত্রী কর্তৃক মনোনীত দুই সদস্যের মাধ্যমে গঠিত হবে। তবে শর্ত থাকে যে, তাদের মধ্যে একজন অ্যাকাউন্টিং বিষয়ে অভিজ্ঞ হতে হবে। কমিটি গঠন এবং পরবর্তী অনুসৃত নিয়ম ও পদ্ধতি নির্ধারণ, এগুলি সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নের প্রক্রিয়া এবং সদস্যদের পারিশ্রমিক মন্ত্রীপরিষদের সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নির্ধারিত হবে। এছাড়াও, কমিটির সভার স্থান নির্দিষ্ট করে মন্ত্রী কর্তৃক একটি সিদ্ধান্ত জারি করা হবে এবং মন্ত্রণালয়ের এক বা একাধিক কর্মকর্তা কমিটির সচিবের দায়িত্ব পালন করবেন। সচিবদের কর্মপরিধি ও পারিশ্রমিক মন্ত্রীর সিদ্ধান্ত অনুযায়ী নির্ধারিত হবে।

## প্রশ্ন -2 শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটি (শ্রম আলাদত) এর ক্ষমতা ও কর্মপদ্ধতি কী?

- শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটি একচ্ছত্রভাবে শ্রম আইন বা কর্মসংস্থান চুক্তির বিধানের প্রয়োগ থেকে উদ্ভূত সমস্ত ব্যক্তিগত শিল্প বিরোধের বিচারের সাথে সংশ্লিষ্ট। কমিটি মামলার প্রথম শুনানির তারিখ থেকে তিন সপ্তাহের মধ্যে এটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্ত প্রদান করবে।
- কমিটির সদস্যরা স্বাধীন, এবং সিদ্ধান্ত নেয়ার ক্ষেত্রে তাদের উপর আইন ব্যতীত কারো কর্তৃত্ব নেই এবং কমিটি কর্তৃক বিচারার্থীন মামলায় কোন ব্যক্তি বা পক্ষ হস্তক্ষেপ করতে পারবে না।

## প্রশ্ন -3 শ্রম বিরোধ মীমাংসার জন্য কমিটির সচিবালয় কী কী প্রক্রিয়া অনুসরণ করবে?

- কমিটির সচিবালয়কে, শ্রম বিরোধের মামলা দায়ের করার তারিখ থেকে তিন কার্যদিবসের মধ্যে শুনানির তারিখ নির্ধারণ করতে হবে। এই তারিখ মামলা দায়ের করার তারিখ থেকে সাত কার্যদিবসের বেশি হতে পারবে না।
- শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তা উভয়কেই শুনানির তারিখ সম্পর্কে কমপক্ষে তিন দিন আগে অবহিত করতে হবে।
- কমিটির সচিবালয় লিখিত পত্রের মাধ্যমে বা অন্য কোন উপায়ে বিরোধে জড়িত পক্ষদেরকে তাদের আবাসস্থল বা কর্মস্থল বিষয়ে কমিটি কর্তৃক জারিকৃত সিদ্ধান্ত ও প্রক্রিয়া সমূহ অবহিত করবে। লিখিত পত্র প্রেরণের তারিখ বা সংশ্লিষ্ট পক্ষের কাছে বিতরণের তারিখ থেকে এর আইনী প্রভাব শুরু হয়েছে বলে গণ্য করা হবে।

## প্রশ্ন -4 শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তে কী কী অন্তর্ভুক্ত থাকবে?

- শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির যে সিদ্ধান্তে বিরোধ শেষ হবে তা আগে থেকেই ন্যায়সঙ্গত হতে হবে।
- রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তে কমিটির চেয়ারম্যান এবং সদস্যদের নাম, এটি জারির তারিখ এবং স্থান, মামলাকারীদের নাম, তাদের অবস্থান, তাদের উপস্থিতি - অনুপস্থিতি, বিরোধের ঘটনার সূত্রপাত - পর্যায়ক্রম ও বিরোধে জড়িত পক্ষগুলির রিট আবেদন বিষয়ে একটি পূর্ণঙ্গ প্রতিবেদন অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

- এটি সভাপতি এবং সচিব দ্বারা স্বাক্ষরিত হবে।
- এটি সিভিল এবং বাণিজ্যিক পদ্ধতি আইনের ধারা (362) এ নির্ধারিত নির্বাহী নথির ক্ষমতা লাভ করবে।

### **প্রশ্ন -5 শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে কীভাবে আপিল করবেন?**

- রোয়েদাদ দ্বারা সংশ্লিষ্ট পক্ষ আপিল কোর্টের সংশ্লিষ্ট বেঞ্চে শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে আপিল করতে পারবে।
- এটি শারীরিক উপস্থিতিতে হয়ে থাকলে কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্ত প্রদানের তারিখ থেকে, আর গায়েবানা হলে সিদ্ধান্ত প্রদানের পরের দিন থেকে পনের দিনের মধ্যে করতে হবে।
- সংশ্লিষ্ট বিভাগ বিপরীত কোন সিদ্ধান্ত না নিলে শুধু আপীলের ফলে শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্তের বাস্তবায়ন স্থগিত হবে না।
- আপীল কোর্টের নির্ধারিত বেস আপীলটি জরুরীভাবে বিবেচনা করবে, এবং আপীলের আগে মামলার প্রথম শুনানির তারিখ থেকে ত্রিশ দিনের মধ্যে সিদ্ধান্ত প্রদান করবে। শুধুমাত্র আপীল কোর্টের নির্ধারিত শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির রোয়েদাদ বা সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে স্থগিতাদেশ দিতে পারবে।

### **প্রশ্ন 6- অন্য কোন আদালতে শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির মামলা নথিভুক্ত করা কি বৈধ?**

- শ্রম বিরোধ মীমাংসাকারী কমিটির এখতিয়ারের অধীনে আসা মামলাগুলি এই কমিটির সিদ্ধান্ত নেওয়ার আগে অন্য কোন আদালতে গৃহীত হবে না। তবে আদালত সমূহ এই বিধি কার্যকর হওয়ার তারিখের আগে তাদের কাছে দায়েরকৃত মামলাগুলির বিচার অব্যাহত রাখবে। অনুরূপভাবে এই বিধি কার্যকর হওয়ার পর কমিটি তার দায়িত্ব গ্রহণ না করা পর্যন্ত দায়েরকৃত মামলাগুলি পরিচালনা করার এখতিয়ার রাখবে।

অধ্যায় এগারো  
ইকামার বিধি - বিধান  
ও কর্মস্থল পরিবর্তন

## প্রশ্ন -1 কাজ করার অনুমতি ছাড়া কাতারে প্রবেশ করা কি সম্ভব?

- যে কোনো নন-কাতারি (প্রবাসী) যারা কাতারে বসবাস করতে চান তাদের অবশ্যই উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কাছ থেকে দেশে প্রবেশের অনুমতি (ভিসা) এবং একজন আবেদনকারী (নিয়োগকর্তা) থাকতে হবে। আবেদনকারী, কাতারি হোক বা অ-কাতারি, আইন অনুযায়ী দেশের বাসিন্দা হতে হবে। নিয়োগকর্তা যদি একজন বিচারিক ব্যক্তি হন, তবে তার প্রধান কার্যালয় বা একটি শাখা রাজধানীতে থাকা আবশ্যিক।
- শুধুমাত্র নিয়োগকর্তার সাথে আইন অনুমোদিত শর্তাদি মেনে নিয়োগ চুক্তির অধীনে প্রবাসীকে ওয়ার্কিং এন্ড্রি ভিসা দেওয়া হয়।
- এন্ড্রি ভিসা নিয়ে কোন প্রকার ব্যবসা করা, বা নিজের ভিসা অন্যের জন্য ছেড়ে দেয়া আইনতঃ অনধিক তিন বছরের কারাদণ্ড এবং অনধিক পঞ্চাশ হাজার রিয়াল জরিমানা, বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির শাস্তিমুখ্য বিবেচিত হবে। অপরাধের পুনরাবৃত্তি হলে শাস্তির পরিমাণ বৃদ্ধি পাবে। এই আইন অনুযায়ী আপনি শুধুমাত্র নিয়োগকর্তার জন্য কাজ করতে বাধ্য থাকবেন এবং আপনার জন্য "সেকেন্ডমেন্ট" মঞ্জুর করা না হলে, অন্য কারো জন্য যেকোন ধরনের কাজ করা আপনার জন্য নিষিদ্ধ।

## প্রশ্ন -2 সেকেন্ডমেন্ট কি?

- নিয়োগকর্তার অধীনে কাজে যোগদানের তারিখ থেকে এক বছর অতিবাহিত হওয়ার পরে আপনি শ্রম মন্ত্রণালয়ের নির্ধারিত বিভাগ থেকে ছয় মাসের জন্য - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - অন্য প্রতিষ্ঠানে কাজ করার অনুমোদন লাভ করতে পারবেন।
- নতুন নিয়োগকর্তা যে সেকেন্ডমেন্ট থেকে উপকৃত হবেন, তাকে অবশ্যই কাজের মূল চুক্তির সাথে সেকেন্ডমেন্ট চুক্তির সংযুক্তি জমা দিতে হবে, যা মূল নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকের দ্বারা স্বাক্ষরিত এবং শ্রম মন্ত্রণালয় দ্বারা প্রত্যায়িত হবে।
- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ আপনাকে আপনার মূল কর্মঘণ্টার বাইরে অন্য প্রতিষ্ঠানে পার্ট টাইম - খণ্ডকালীন কাজ করার জন্য অনুমোদন দিতে পারে। তবে শর্ত থাকে যে, এজন্য আপনাকে আপনার নিয়োগকর্তার লিখিত সম্মতি লাভ করতে হবে।

**প্রশ্ন -3 যে নিয়োগকর্তা আপনাকে বিশেষায়িত কর্তৃপক্ষের অনুমতি ছাড়া অন্যদের জন্য কাজ করার অনুমতি দেয়, বা আপনি অন্যের অধীনে থাকাকালীন আপনাকে বেআইনিভাবে নিয়োগ করেন তার শাস্তি কী?**

এই ধরনের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাকে অনধিক তিন বছরের কারাদণ্ড এবং অনধিক পঞ্চাশ হাজার রিয়াল জরিমানা বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির শাস্তি দেয়া হবে। অপরাধের পুনরাবৃত্তি হলে শাস্তির পরিমাণ বৃদ্ধি পাবে।

**প্রশ্ন -4 নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করার শর্ত সমূহ কী কী?**

আপনি বর্তমান নিয়োগকর্তার কাছ থেকে অনাপত্তিপত্র গ্রহণ ছাড়াও চুক্তি শেষ হওয়ার পূর্বে যেকোন সময় অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত হওয়ার জন্য শ্রম মন্ত্রণালয়ে আবেদন করতে পারবেন। এক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদন অপরিহার্য। পাশাপাশি শ্রম আইন এবং স্বাক্ষরিত চুক্তি অনুযায়ী নিয়োগকর্তার জন্য প্রতিষ্ঠিত অধিকার ক্ষুণ্ণ করা যাবে না।

**প্রশ্ন -5 আপনি কি সমপ্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানে নিয়োগ পরিবর্তন করতে পারবেন?**

হ্যাঁ, আপনি এটি করতে পারবেন। তবে ক্ষেত্রবিশেষ নিয়োগকর্তা নিয়োগপত্রে এই শর্ত দিতে পারেন যে, চুক্তি শেষ হওয়ার পরে আপনি তার সাথে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করবেন না, বা একই সেক্টরে প্রতিযোগী কোন প্রকল্পে অংশগ্রহণ বা কাজ করবেন না। তবে এই শর্তের মেয়াদ কোন ক্ষেত্রেই এক বছরের বেশি পারবেনা<sup>42</sup>।

নিয়োগকর্তা নিয়োগপত্রে কোনো অ-প্রতিযোগিতামূলক ধারা অন্তর্ভুক্ত করতে পারবেন না। তবে যদি আপনার কাজের প্রকৃতি এমন হয় যে, আপনি নিয়োগকর্তার ক্লায়েন্টদের তথ্য জানার বা প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক গোপনীয়তা দেখার সুযোগ পাবেন, তাহলে নিয়োগকর্তা নিয়োগপত্রে এই শর্ত দিতে পারবেন।

**প্রশ্ন -6 একটি নতুন চাকরিতে যাওয়ার জন্য কী কী প্রয়োজন?**

- প্রথমতঃ বর্তমান নিয়োগকর্তাকে চুক্তিটি বাতিল করার এবং নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করার বিষয়টি শ্রম মন্ত্রণালয়ের অনলাইন সিস্টেমের মাধ্যমে অবহিত করতে হবে। যাতে বর্তমান নিয়োগকর্তার সাথে স্বাক্ষরিত নিয়োগপত্রের অনুলিপি এবং নতুন

42) অনুগ্রহ করে শ্রম মন্ত্রণালয়ে অ-প্রতিযোগিতা নিয়ন্ত্রণের পদ্ধতিগত উন্নয়নগুলি পড়ুন। শ্রম আইনের (51) ধারায় উল্লেখিত কোনো মামলা বাস্তবায়িত হলে বা এই আইনের ধারা (61) এর বিধান লঙ্ঘন করে নিয়োগকর্তাকে বরখাস্ত করা হলে অ-প্রতিযোগিতামূলক ধারাটি বাতিল হয়ে যাবে।

নিয়োগকর্তা কর্তৃক আপনাকে নিয়োগে তার ইচ্ছার বিষয়টি নিশ্চিত করে শ্রম মন্ত্রণালয় বরাবর একটি চিঠি অন্তর্ভুক্ত থাকবে। দ্বিতীয়তঃ আপনার ইকামার মেয়াদ চলমান থাকতে হবে, অথবা মেয়াদ শেষ হওয়ার তারিখ থেকে (90) দিনের মধ্যে হতে হবে, যদি ইকামার মেয়াদ আপনার ইচ্ছাবিরুদ্ধ কারণে উত্তীর্ণ হয়ে থাকে।

- নিয়োগকর্তাকে অবহিতকরণের তারিখ এবং চাকরি ছাড়ার তারিখের মধ্যে যে সময় অতিবাহিত হয় তাকে নোটিশের সময় বলা হয়। আপনি যদি নিয়োগকর্তার অধীনে দুই বছর বা তার কম কাজ করে থাকেন, তবে আপনাকে কমপক্ষে এক মাস আগে একটি লিখিত নোটিশ দিতে হবে। আর যদি আপনি নিয়োগকর্তার অধীনে দুই বছরের বেশি সময় ধরে কাজ করেন, তবে দুই মাস আগে নোটিশ দিতে হবে।
- নিয়োগকর্তা পরিবর্তন অনুমোদনের বিষয়টি নিশ্চিত করে শ্রম মন্ত্রণালয় থেকে লিখিত বার্তা পাওয়ার পর, নতুন নিয়োগকর্তাকে (শ্রম মন্ত্রণালয়ের বহুভাষিক নিয়োগ চুক্তি ডিজিটাল সার্টিফিকেশন সিস্টেম) ব্যবহার করে নিয়োগ চুক্তি প্রক্রিয়া শুরু করতে হবে। তথ্য পূরণ করার পরে, নতুন নিয়োগকর্তা চুক্তির উভয় পক্ষের স্বাক্ষর গ্রহণের জন্য চুক্তিপত্রটি প্রিন্ট করতে হবে। অতঃপর স্বাক্ষরিত অনুলিপি এবং অন্যান্য সমস্ত নথি ডিজিটাল প্ল্যাটফর্মে আপলোড করতে হবে। এই প্রক্রিয়া শেষ হওয়ার পর নতুন নিয়োগকর্তাকে শ্রম মন্ত্রণালয়ের পক্ষ থেকে নিশ্চিত করা হবে যে, নিয়োগ চুক্তিটি নোটারাইজ করা হয়েছে এবং তিনি চুক্তির সার্টিফিকেশন ফি জমা দিতে পারবেন। নিয়োগকর্তা অবশ্যই শ্রমিককে চুক্তির একটি অনুলিপি সরবরাহ করবেন এবং শ্রমিক শ্রম মন্ত্রণালয়ের ওয়েবসাইট এটির অনুলিপি ডাউনলোড করতে পারবেন।
- অতঃপর শ্রমিকের আইডি কার্ড ইস্যুকরণ অনুমোদনের জন্য প্রক্রিয়াটি স্বয়ংক্রিয়ভাবে স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের প্রোগ্রামে স্থানান্তরিত হয়ে যাবে। অনুমোদন জারি হয়ে গেলে, নতুন নিয়োগকর্তা শ্রমিককে নতুন মেয়াদে বৈধ কাতারি আইডি কার্ড প্রদানের জন্য স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মিতরাস ওয়েবসাইটে প্রবেশ করে আবেদনপত্র জমা দিতে পারবেন।
- নিয়োগকর্তা পরিবর্তন বাবদ অফিসিয়াল খরচ সমূহের জন্য নতুন নিয়োগকর্তাকে কোন অর্থ বা ক্ষতিপূরণ দেওয়ার প্রয়োজন নেই। কারণ নিয়োগকর্তা পরিবর্তনের প্রক্রিয়াগুলি শ্রমিকের জন্য ফ্রি এবং নতুন আইডি কার্ড বা স্বাস্থ্য কার্ড ইস্যু করার জন্যও কোন অর্থ প্রদানের প্রয়োজন নেই।

## **প্রশ্ন -7 শিক্ষানবিশিকালে নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করতে কি একই পদ্ধতি অনুসরণ করা উচিত?**

চুক্তিপত্রে উভয় পক্ষের সম্মতিতে একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য আপনাকে শিক্ষানবিশ হিসাবে নিয়োগ করা (পরীক্ষায় রাখা) যাবে। তবে শর্ত থাকে যে, শিক্ষানবিশিকাল কাজ শুরু করার তারিখ থেকে ছয় মাসের বেশি হতে পারবেনা, এবং একই নিয়োগকর্তার অধীনে

আপনাকে একবারের বেশি পরীক্ষায় রাখা যাবেনা।

শিক্ষানবিশিকালে (নিম্নোক্ত পদ্ধতিতে) আপনি আপনার নিয়োগ চুক্তি বাতিল করতে পারবেন:

- আপনি যদি অন্য নিয়োগকর্তার অধীনে স্থানান্তরিত হতে চান তাহলে আপনাকে অবশ্যই কাজ ছেড়ে দেয়ার এক মাস পূর্বে চুক্তিবদ্ধ নিয়োগকর্তাকে অবহিত করতে হবে। এক্ষেত্রে নতুন নিয়োগকর্তা পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তাকে টিকিটের মূল্য এবং নিয়োগের ফি (যদি থাকে) ক্ষতিপূরণ হিসাবে দিতে বাধ্য, তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ শ্রমিকের দুই মাসের মূল মজুরির বেশি হতে পারবেনা।
- আপনি যদি চুক্তি বাতিল করে দেশ ছেড়ে চলে যেতে চান, তাহলে আপনাকে অবশ্যই নিয়োগকর্তাকে নোটিশের নির্ধারিত মেয়াদ অনুযায়ী অবহিত করতে হবে। তবে শর্ত থাকে যে, এটি দুই মাসের বেশি হতে পারবেনা।

### **প্রশ্ন -৪ নোটিশের সময়কাল না মেনে চাকরির চুক্তি বাতিল করার পরিণতি কী?**

- যদি কোন পক্ষ নোটিশের সময়কাল বিবেচনা না করে চুক্তি বাতিল করে, তবে সে অন্য পক্ষকে নোটিশের সময়কাল বা তার অবশিষ্ট সময়ের জন্য শ্রমিকের মূল মজুরির সমান ক্ষতিপূরণ প্রদান করবে।

উদাহরণস্বরূপ: আপনি যদি এক মাসের নোটিশের মেয়াদ শেষ হওয়ার দুই সপ্তাহ আগে কাজ ছেড়ে দিতে চান এবং আপনার মূল মজুরি প্রতি মাসে 1500 কাতারি রিয়াল হয়, তাহলে নিয়োগকর্তাকে চুক্তিটি শেষ করার জন্য 750 কাতারি রিয়াল ক্ষতিপূরণ বাবদ দেয়া আবশ্যিক।

- অনুরূপভাবে যদি নিয়োগকর্তা আপনাকে এক মাসের নোটিশের মেয়াদ শেষ হওয়ার দুই সপ্তাহ আগে কাজ ছেড়ে দিতে বলেন, তাহলে চুক্তিটি বৈধভাবে শেষ করার জন্য তার উপর আপনাকে 750 কাতারি রিয়াল দেয়া আবশ্যিক হবে।
- সকল ক্ষেত্রে, আপনি যদি নোটিশের সময়কাল না মেনে দেশ ছেড়ে চলে যান, তাহলে প্রশ্রানের তারিখ থেকে পরবর্তী এক বছরের জন্য আপনাকে ওয়ার্ক পারমিট দেওয়া হবে না।
- সুতরাং, মনে রাখবেন যে, কাতারে পুনরায় কাজে ফিরে আসার সুযোগ পেতে আপনাকে অবশ্যই শ্রম মন্ত্রণালয়ের ইলেকট্রনিক সিস্টেমের মাধ্যমে নির্দেশিত নোটিশের সময়সূচি অনুযায়ী নিয়োগকর্তাকে অবহিত করতে হবে। অথবা নিয়োগকর্তাকে নোটিশের সময়কাল বা তার অবশিষ্ট সময়ের জন্য নির্ধারিত ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকবে।

## **প্রশ্ন -9 আপনি যদি আপনার মজুরি না পান, তাহলেও কি আপনার জন্য নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করার আগে নোটিশের সময়কাল মেনে চলা আবশ্যিক?**

বর্তমান নিয়োগকর্তা যদি তার আইনি বাধ্যবাধকতা (মজুরি প্রদান সহ) যথাযথভাবে পালন না করে, তাহলে আপনি নোটিশ প্রদান ছাড়াই কর্মস্থল পরিবর্তন করতে পারবেন। তবে এই ক্ষেত্রে আপনাকে অবশ্যই শ্রম মন্ত্রণালয়ের শ্রম সম্পর্ক বিভাগ বরাবর একটি অভিযোগ দায়ের করতে হবে।

## **প্রশ্ন -10 কর্মস্থল পরিবর্তন করার জন্য কি পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তাকে কোন আর্থিক ক্ষতিপূরণ দিতে হবে?**

- কর্মক্ষেত্রে আপনার দক্ষতা বিকাশের জন্য প্রশিক্ষণ বাবদ যদি কোন ব্যয় হয়ে থাকে, তাহলে নিয়োগকর্তার জন্য আপনার কাছে সেই ফি চাওয়ার অধিকার রয়েছে। যেমন: ড্রাইভিং ট্রেনিং এবং সার্টিফিকেট বা অন্য কোন কোর্স করা। এই বিষয়টি নিয়োগ চুক্তিতে উল্লেখ রাখা উচিত।
- আপনি যদি শিক্ষানবিশিকালে অন্য নিয়োগকর্তার অধীনে স্থানান্তরিত হতে চান, তাহলে পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তা নতুন নিয়োগকর্তার কাছ থেকে টিকিটের মূল্য এবং নিয়োগের ফি (যদি থাকে) ক্ষতিপূরণ হিসাবে পাওয়ার অধিকার রাখেন। তবে শর্ত থাকে যে, ক্ষতিপূরণের পরিমাণ শ্রমিকের দুই মাসের মূল মজুরির বেশি হতে পারবেনা<sup>44</sup>।

## **প্রশ্ন -11 নিয়োগকর্তা পরিবর্তনের ক্ষেত্রে আপনি কি সার্ভিস এন্ডিং বোনাস পাবেন?**

আপনি যদি কমপক্ষে এক বছর কাজ করার পর নিয়োগকর্তা পরিবর্তন করতে চান, তাহলে আপনার সঞ্চিত বার্ষিক ছুটি এবং নির্ধারিত অন্যান্য সুবিধাগুলি ছাড়াও বর্তমান নিয়োগকর্তার কাছ থেকে সার্ভিস এন্ডিং বোনাস পাওয়ার অধিকারী হবেন। অনুরূপভাবে আপনি যদি কাতার ছেড়ে চলে যাওয়ার সিদ্ধান্ত নেন, তাহলে আপনার মূল দেশে ফেরত যাওয়ার টিকিট পাওয়ার অধিকারও রয়েছে।

## **প্রশ্ন -12 কাজ পরিবর্তন করার সময় নিয়োগকর্তার জন্য কি আপনাকে মূল দেশে ফিরে যাওয়ার টিকিটের মূল্য দেয়া আবশ্যিক?**

- নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই চুক্তির মেয়াদ শেষ হওয়ার তারিখ থেকে অনধিক দুই সপ্তাহের মধ্যে রিটার্ন টিকিটের মূল্য পরিশোধ করতঃ আপনাকে আপনার মূল দেশে ফেরত পাঠানোর প্রক্রিয়াগুলি সম্পূর্ণ করতে হবে।

44) অনুগ্রহ করে শ্রম মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রণীত প্রাক্তন নিয়োগকর্তার জন্য ক্ষতিপূরণ আইনের নীতিমালাগুলি পড়ুন

- আপনি যদি দেশ ছেড়ে যাওয়ার আগে অন্য চাকরিতে যোগ দেন, তাহলে এই বাধ্যবাধকতা নতুন নিয়োগকর্তার কাছে চলে যাবে। নিয়োগকর্তা মোট চুক্তির মেয়াদের মধ্যে শ্রমিকের কাজের সময়কালের অনুপাতে রিটার্ন টিকিটের খরচের অংশ বহন করবেন। উদাহরণস্বরূপ, যদি শ্রমিক দুই বছরের চুক্তিতে মাত্র এক বছর কাজ করার পর কর্মত্যাগ করে, তাহলে নিয়োগকর্তা রিটার্ন টিকিটের অর্ধেক খরচ বহন করবেন।

### **প্রশ্ন - 13 নিয়োগকর্তা ছাড়া কি রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) পাওয়া সম্ভব?**

মাননীয় স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী নিম্নলিখিত ক্যাটাগরি সমূহের জন্য নিয়োগকর্তা ছাড়াই ভিসা ইস্যু করতে এবং রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) এর অনুমতি দিতে পারেন:

- অর্থনৈতিক উন্নয়নে অ-কাতারি মূলধনের বিনিয়োগ নিয়ন্ত্রণকারী আইনের অধীনে বিনিয়োগকর্তাগণ।
- অ-কাতারিদের দ্বারা রিয়েল এস্টেট এবং হাউজিং সোসাইটির মালিকানা এবং ব্যবহার নিয়ন্ত্রণকারী আইনের অধীনে রিয়েল এস্টেট এবং হাউজিং সোসাইটির মালিক এবং সত্বাধিকারীবৃন্দ।
- মন্ত্রীपरिषদের সিদ্ধান্ত দ্বারা নির্ধারিত অন্য যেকোন ক্যাটাগরি।

উল্লিখিত ক্যাটাগরি সমূহের জন্য রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) প্রদানের জন্য, আবেদনের সাথে প্রয়োজনীয় ডকুমেন্টস জমা দিতে হবে এবং আবেদনকারীকে অবশ্যই ভদ্র - মার্জিত চরিত্রের হতে হবে। ইকামার সময়কাল পাঁচ বছর, এক বা একাধিকবার অনুক্রম সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য। উপরে উল্লিখিত ক্যাটাগরি সমূহের ক্ষেত্রে, ইকামা আবেদনকারীর স্ত্রী /স্বামী, সন্তান এবং পিতামাতাকে নিয়োগ চুক্তির শর্ত ছাড়াই ইকামা প্রদান করা যাবে।

উপরে উল্লিখিত ক্যাটাগরি সমূহের লোকেরা অনুমতি বা অনুমতি ছাড়া রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) এর বৈধতার সময়কালে যেকোন সময় দেশত্যাগ করতে পারবেন। সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে আপনার রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) বাতিল করতে পারবে:

- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে, আপনি ভুল তথ্য বা ডকুমেন্টের ভিত্তিতে রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) গ্রহণ করেছেন।
- যদি দেশে আপনার ধারাবাহিক অবস্থান দেশ বা বিদেশের সুরক্ষা ও নিরাপত্তাকে হুমকির মুখে ফেলে, অথবা দেশের জাতীয় অর্থনীতি, জনস্বাস্থ্য বা নৈতিকতার ক্ষতি করে।
- যদি আপনি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমতি ব্যতীত ইকামার উদ্দেশ্য লঙ্ঘন বা অস্বীকার করেন।

## প্রশ্ন - 14 কাতারে অবস্থানকালে আপনার পরিবারের সদস্যদের সাথে নিয়ে আসা কি আপনার জন্য বৈধ? এবং এর জন্য শর্ত কী কী?

- আপনার রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) এর প্রক্রিয়াগুলি সম্পন্ন করার পরে, আপনি আপনার স্ত্রী, নাবালক সন্তান, পঁচিশ বছর বয়স পর্যন্ত বিশ্ববিদ্যালয়ের পড়াশোনা শেষ করেনি এমন ছেলে সন্তান এবং আপনার অবিবাহিত কন্যাদের - কাতারে আপনার সাথে থাকার জন্য আবেদন করতে পারবেন। এক্ষেত্রে শর্ত হলোঃ কাতারে আপনার একটি পারিবারিক বাড়ি থাকতে হবে এবং শ্রম মন্ত্রণালয়ের নিয়োগ সংক্রান্ত স্থায়ী কমিটি দ্বারা নির্ধারিত আপনার নূন্যতম মজুরি কাতারে তাদের বসবাস এবং ভরণপোষণের জন্য যথেষ্ট হবে।
- একজন কর্মজীবী মহিলা তার স্বামীকে আনার জন্য স্বরাষ্ট্রমন্ত্রীর কাছে আবেদন করতে পারবেন এবং মন্ত্রী যৌক্তিক মনে করলে তার অনুরোধ অনুমোদন করতে পারেন।

## প্রশ্ন-15 পারিবারিক নিয়োগের আবেদন কার কাছে জমা দিতে হয়?

- পারিবারিক নিয়োগের আবেদন শ্রম মন্ত্রণালয়ের নিয়োগ সংক্রান্ত স্থায়ী কমিটির কাছে জমা দিতে হবে। আবেদনের সাথে অবশ্যই আপনার নিয়োগকর্তার পক্ষ থেকে একটি প্রত্যনপত্র সংযুক্ত থাকতে হবে, যেখানে আপনার মজুরি<sup>46</sup> - পারিবারিক বাড়ি - বিবাহ সার্টিফিকেট
- সন্তানদের নিয়োগের জন্য তাদের জন্ম সনদ এবং যে ব্যাক্তের যে একাউন্টে আপনার মজুরি ড্রাআফার করা হয়ে থাকে সেই অ্যাকাউন্টের স্টেটমেন্ট সংযুক্ত করতে হবে। এটি স্থায়ী কমিটির সিদ্ধান্তের জন্য প্রয়োজন হবে।

## প্রশ্ন-16 স্ত্রী যদি চাকরিতে যোগ দেন, তাহলে কি তার বাসস্থান তার নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত করতে হবে?

- যে মহিলা তার পরিবারের প্রধানের সাথে বসবাস করতে এসেছেন এবং পরবর্তীতে কাজে যোগ দিয়েছেন, তিনি তার পরিবারের প্রধানের বাসভবনেই থাকবেন।
- যদি কোনো কারণে বৈবাহিক সম্পর্ক শেষ হয়ে যায়, তাহলে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ তার বাসস্থান কাতারে বসবাসকারী তার কোন আত্মীয় বা নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তর

46) মাসিক মজুরি দশ হাজার রিয়ালের কম হতে পারবে না। আর যদি নিয়োগকর্তার পক্ষ থেকে পারিবারিক বাসা প্রদান করা হয়, তাহলে মাসিক মজুরি অবশ্যই দশ হাজার রিয়ালের কম হতে পারবে না। তবে শর্ত থাকে যে, এটি নিয়োগ চুক্তিতে নির্ধারিত থাকতে হবে।

করতে পারবে। এছাড়াও, পরিবারের সদস্যগণ মন্ত্রীর সিদ্ধান্ত দ্বারা আরিকৃত প্রবিধান অনুযায়ী সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদনের ভিত্তিতে অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরিত হতে পারবেন<sup>48</sup>।

- পিতার মৃত্যুর হলে, তার নাবালক সন্তানদের বাসস্থান তাদের মা, তাদের কোন ভাই বা কাতারে বসবাসকারী আর্থিকভাবে স্বাবলম্বী কোন আত্মীয়ের কাছে স্থানান্তরিত হতে পারবে।

### **প্রশ্ন-17 আপনি কি আপনার পিতামাতাকে কাতারে নিয়ে আসতে পারবেন?**

স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী বা তার প্রতিনিধির অনুমোদন সাপেক্ষে, যৌক্তিক কারণ থাকলে এবং পারিবারিক নিয়োগের শর্ত বিবেচনা করে আপনার পিতামাতাকে আপনার সাথে বসবাসের অনুমতি দেওয়া যাবে।

### **প্রশ্ন-18 আপনি কি আপনার বাবা-মায়ের বাসস্থান আপনার ব্যক্তিগত আবাসস্থলে স্থানান্তর করতে পারবেন?**

তাদের বসবাস এবং ভরণপোষণের দায়িত্ব পালনের আর্থিক সক্ষমতা অর্জন সাপেক্ষে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষ অনুমতি দিতে পারবেন।

### **প্রশ্ন -19 আপনি কাজ ছেড়ে দিলে নিয়োগকর্তার (নিয়োগদাতার) দায়িত্ব কী?**

- আপনি কাজ ছাড়ার তারিখ থেকে চৌদ্দ দিনের মধ্যে নিয়োগকর্তার জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষকে অবহিত করা আবশ্যিক। অনুরূপভাবে আপনার লাইসেন্স বাতিল হওয়ার পরে বা আপনার ইকামার মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে, বা ইকামার মেয়াদ শেষ হওয়ার পর নবায়ন ছাড়া নব্বই দিন পর্যন্ত দেশত্যাগ না করলেও তাদের অবহিত করতে হবে।
- অনুরূপভাবে আপনার ভিজিট ভিসা শেষ হয়ে গেলে, বা যে উদ্দেশ্যে কাতারে আগমন করেছিলেন সেই উদ্দেশ্য পূরণ হয়ে গেলেও তাদের অবহিত করতে হবে।

48) এই বুকলেট প্রকাশের তারিখের পরবর্তী আপডেট এবং যেকোন নতুন প্রক্রিয়া -পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে অনুগ্রহ করে শ্রম ও স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করুন।

অধ্যায় বারো  
প্রস্থান, নির্বাসন এবং প্রত্যাবর্তন

## প্রশ্ন -1 যে প্রবাসীরা কাজের জন্য কাতারে আগমন করেছে তাদের জন্য কাতার ত্যাগ করার পদ্ধতি কী কী?

- নিয়োগকর্তার কাছ থেকে পূর্বানুমতি ছাড়াই চুক্তির মেয়াদ থাকাকালীন সময়ে দেশ থেকে অস্থায়ী প্রস্থান বা চূড়ান্ত প্রস্থান করার অধিকার আপনার রয়েছে। কাজের প্রকৃতি অনুযায়ী ক্ষেত্রবিশেষ নিয়োগকর্তা যাদের জন্য দেশত্যাগ করার আগে তার পূর্বানুমোদন প্রয়োজনীয় বলে মনে করেন, তাদের নামে একটি কারণসর্বস্ব অনুরোধ জমা দিতে পারবে। তবে শর্ত থাকে যে, তারা তার মোট কর্মচারীর সংখ্যার %5 এর বেশি হতে পারবেনা।
- কোনো কারণে দেশত্যাগ করা সম্ভব না হলে, প্রবাসীদের প্রস্থান বিষয়ক অভিযোগকেন্দ্রে যোগাযোগ করতে হবে এবং তাদেরকে অবশ্যই তিন কার্যদিবসের মধ্যে অভিযোগের বিষয়ে সিদ্ধান্ত নিতে হবে।

## প্রশ্ন -2 কখন প্রবাসী শ্রমিককে অবশ্যই দেশত্যাগ করতে হবে?

- রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) অনুমতি না পেলে একজন প্রবাসীকে দেশত্যাগ করতে হবে। যদি কোনো কারণে রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) এর অনুমতি বাতিল করা হয়, বা যে উদ্দেশ্যে তিনি দেশে প্রবেশ করেছিলেন সেটি আর বৈধ না থাকে তাহলে তাকে নব্বই দিনের মধ্যে চলে যেতে হবে।
- যদি আপনি আইনের বিধান এবং নির্বাহী প্রবিধান অনুসারে কাতারে আগমনের জন্য প্রয়োজনীয় শর্তগুলি পূরণ করেন, তবে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের অনুমোদন স্বাপেক্ষে পুনরায় কাজে ফিরে আসতে পারবেন।

## প্রশ্ন -3 কখন আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার জন্য রিটার্ন টিকিটের মূল্য দিতে বাধ্য থাকবেন?

- আপনার রেসিডেন্স পারমিট (ইকামা) বাতিল হলে, বা আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারি হলে আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার জন্য রিটার্ন টিকিটের মূল্য দিতে বাধ্য থাকবেন।
- যদি প্রমাণিত হয় যে, আপনি আইন লঙ্ঘন করে অন্য কারো হয়ে কাজ করছেন, তাহলে সেই পক্ষ আপনার নিজ দেশে ফিরে যাওয়ার খরচ বহন করবে।
- যদি এই পক্ষকে চেনা সম্ভব না হয়, তাহলে আপনি নিজে (শ্রমিক) এই খরচ বহন করবেন। আপনার যদি দেশের মধ্যে কোন সঞ্চয় না থাকে এবং আপনি তাদের অর্থ প্রদান করতে অক্ষম হন, তাহলে নিয়োগকর্তা এই খরচ বহন করবে।

- মৃত্যুর কারণ যাই হোক না কেন, কাতারের নির্ধারিত সমাধিস্থলে মৃত প্রবাসীর মৃতদেহ দাফন করার যাবতীয় খরচ নিয়োগকর্তা বহন করতে বাধ্য থাকবেন।
- যদি মৃত ব্যক্তির উত্তরাধিকারীদের কেউ বা অন্য কোন প্রতিষ্ঠান কাতারের বাইরে মরদেহ প্রেরণের অনুরোধ করে, তাহলে নিয়োগকর্তা মৃত প্রবাসীর জন্মভূমি বা স্থায়ী বাসস্থানে মরদেহ প্রেরণের যাবতীয় খরচ নিয়োগকর্তা বহন করতে বাধ্য থাকবেন।

#### **প্রশ্ন -4 আপনি কাতার ছেড়ে চলে গেলে কখন পুনরায় কাজে ফিরতে পারবেন?**

যদি আপনাকে শ্রম আইনের 61 নং ধারা বা অন্য কোনো আইনের ধারা অনুযায়ী চাকরি থেকে বরখাস্ত করা হয়, এবং সংশ্লিষ্ট আদালতে প্রদত্ত সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে কোন আপীল বা চ্যালেঞ্জ করা না হয়, অথবা আপীল করার পর তা প্রত্যাখ্যাত হয়, তাহলে আপনি কাতার ছাড়ার পর চার বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত কাজে ফিরে যেতে পারবেন না।

#### **প্রশ্ন -5 নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ বলতে কী বোঝায়?**

- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে, কাতারে আপনার ধারাবাহিক অবস্থান দেশ বা বিদেশের সুরক্ষা ও নিরাপত্তাকে হুমকির মুখে ফেলবে, অথবা দেশের জাতীয় অর্থনীতি, জনস্বাস্থ্য বা নৈতিকতার ক্ষতিসাধন করবে, তাহলে স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারি করতে পারবেন।
- স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের বিচারিক রায় অনুসারে প্রয়োজনে 30 দিন - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - এর জন্য আপনাকে আটক রাখার নির্দেশ দিতে পারবেন।
- আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের বিচারিক রায় কার্যকর করা না গেলে, স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী 30 দিন - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - এর জন্য আপনাকে আটক রাখার পরিবর্তে আপনাকে একটি নির্দিষ্ট স্থানে দুই সপ্তাহ - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - এর জন্য বাধ্যতামূলক অবস্থানের নির্দেশ দিতে পারবেন।

#### **প্রশ্ন -6 আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারির পর আপনি কি পুনরায় কাতারে ফিরে আসতে পারবেন?**

আদালত থেকে আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারির পর আপনি শুধুমাত্র স্বরাষ্ট্রমন্ত্রীর অনুমতিক্রমে পুনরায় কাতারে ফিরে আসতে পারবেন।

## প্রশ্ন -7 নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারির পর আপনি কি কাতারে থাকতে পারবেন?

- মন্ত্রী বা তার ডেপুটি কর্মকর্তা আপনার জরুরি কার্যাবলী সমাপ্ত করার জন্য গ্রহণযোগ্য গ্যারান্টি প্রদান করার শর্তে, আপনাকে অনধিক নব্বই দিন - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - এর জন্য আপনাকে কাতারে অবস্থানের সুযোগ দিতে পারবেন।
- স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের বিচারিক রায় অনুসারে প্রয়োজনে 30 দিন - অনুরূপ সময়ের জন্য নবায়নযোগ্য - এর জন্য আপনাকে রাষ্ট্রের নির্ধারিত "নির্বাসন সেল"-এ আটক রাখার নির্দেশ দিতে পারবেন।
- স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী আপনাকে একটি নির্দিষ্ট স্থানে দুই সপ্তাহ - অনুরূপ নবায়নযোগ্য - এর জন্য বাধ্যতামূলক অবস্থানের নির্দেশও দিতে পারবেন।

অধ্যায় তেরো  
বিচার প্রার্থনা এবং  
যোগাযোগের মাধ্যম

## প্রশ্ন - 1 আপনার এবং আপনার নিয়োগকর্তার মধ্যে বিবাদ হলে কোথায় যাবেন?

### শ্রমিক সংগঠন:

- 30 বা ততোধিক শ্রমিক নিয়োগকারি প্রতিটি প্রতিষ্ঠানে, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিক প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে একটি "যৌথ কমিটি" গঠন করা হবে এবং কমিটির সদস্যদের অর্ধেক নিয়োগকর্তার প্রতিনিধিত্ব করবে এবং বাকি অর্ধেক শ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব করবে। প্রতিটি সেক্টরের কর্মচারীরা সরাসরি নির্বাচনের মাধ্যমে যৌথ কমিটিতে তাদের প্রতিনিধি নির্বাচন করবেন<sup>50</sup>।
- যৌথ কমিটি শ্রমবাজারে কর্মের সাথে সম্পর্কিত সকল বিষয় গবেষণা ও পর্যালোচনা করবে, যার মধ্যে রয়েছে কাজের ব্যবস্থাপনা, উৎপাদন ও উন্নয়ন বৃদ্ধির উপায়, উৎপাদনশীলতা উন্নত করা, শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ কর্মসূচি এবং ঝুঁকি প্রতিরোধের উপায়, এবং পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ও নিরাপত্তামূলক আইনী নির্দেশনা সমূহ মেনে চলার মানসিক স্তর উন্নত করা এবং শ্রমিকদের সাধারণ সংস্কৃতির বিকাশ ঘটানো।

### শ্রম সম্পর্ক বিভাগ (শ্রম মন্ত্রণালয়):

এটি শ্রম আইন এবং প্রাসঙ্গিক আইন ও বিধান প্রয়োগের সাথে সংশ্লিষ্ট বিভাগ। এর অন্যতম কাজ হল:

- শ্রম বিরোধ সংক্রান্ত অভিযোগ গ্রহণ, নিবন্ধন এবং পর্যালোচনা করা।
- প্রাইভেট সেক্টরে শ্রমিক এবং তাদের নিয়োগকর্তাদের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি করা, অথবা প্রযোজ্য আইন ও প্রবিধান অনুযায়ী বন্ধুত্বপূর্ণভাবে সমাধান করা না গেলে শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে পাঠানো।
- নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের মধ্যে দর কষাকষি ও যৌথ আলোচনার নীতিমালা ও প্রক্রিয়ার বাস্তবায়ন মনিটরিং করা।
- শ্রম চুক্তি, সার্টিফিকেট এবং কাজের সাথে সংশ্লিষ্ট নথিপত্রের সত্যায়ন করা।
- শ্রমিক এবং নিয়োগকর্তাদের শ্রম আইনের বিধান সম্পর্কে প্রশিক্ষণ দেয়া এবং তাদেরকে এই বিষয়ে পরামর্শ প্রদান করা।

50) সদস্যপদ শর্তাবলী এবং নির্বাচনী প্রক্রিয়ার পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে অনুগ্রহ করে শ্রম মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে যোগাযোগ করুন।

- সংশ্লিষ্ট প্রশাসনিক ইউনিটের সাথে সমন্বয় করে আইন অনুযায়ী বিভিন্ন শ্রমিক সংগঠন ও সংস্থা প্রতিষ্ঠার জন্য আবেদনপত্র যাচাই ও নিবন্ধন করা।
- শ্রমিক সংগঠনের নির্বাচনের জন্য নীতিমালা, শর্তাবলি এবং নির্বাচন পদ্ধতির প্রস্তাবনা তৈরি এবং তাদের তত্ত্বাবধান করা।

### শ্রম পরিদর্শন বিভাগ (শ্রম মন্ত্রণালয়):

- শ্রম আইন এবং এর কার্যনির্বাহী সিদ্ধান্ত সমূহের যথাযথ বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য বিভিন্ন কর্মস্থলে পর্যায়ক্রমিক এবং আকস্মিক পরিদর্শন পরিচালনা করা।
- অনিয়ম দূরীকরণে নিয়োগকর্তাদের প্রয়োজনীয় নির্দেশনা ও পরামর্শ প্রদান করা।
- আইন লঙ্ঘন বিষয়ে সতর্কতা নোটিশ দেয়া এবং রিপোর্ট তৈরি করে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা নিতে সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে জমা দেয়া।
- সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে সমন্বয় করে কর্মস্থলে বিপজ্জনক পদার্থের ব্যবহার থেকে উদ্ধৃত ঝুঁকির মূল্যায়ন করা।
- বেসরকারী প্রতিষ্ঠান এবং নির্মাণাধীন ভবনগুলিতে শ্রম আইন এবং এর কার্যনির্বাহী সিদ্ধান্ত সমূহের আলোকে প্রয়োজনীয় সতর্কতা ও নিরাপত্তা ব্যবস্থা গ্রহণের বিষয়ে নিশ্চিত হওয়া।
- পেশাগত স্বাস্থ্য সুরক্ষা ব্যবস্থা মনিটরিং এবং ফলোআপ করা।

### প্রশ্ন -2 আপনি কি আপনার নিয়োগকর্তার সাথে বিরোধের বিষয়টি সরাসরি শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে উপস্থাপন করতে পারবেন?

না, এটা করা যাবে না। বরং, বিরোধের বিষয়টি শ্রম সম্পর্ক বিভাগের নজরে আনতে হবে। তারা এই বিষয়ে সমাধানে ব্যর্থ হলে বিরোধের বিষয়টি শ্রম বিরোধ মীমাংসা কমিটির কাছে উপস্থাপন করবেন।

### প্রশ্ন -3 কাজ পরিবর্তনের জন্য আপনার আবেদন ব্যর্থ হলে এই বিষয়ে অভিযোগ দায়ের করার জন্য আপনাকে কোন কর্তৃপক্ষের কাছে যেতে হবে?

এই ধরনের অভিযোগ স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মানবাধিকার বিভাগে জমা দিতে হবে। বিভাগের বেশ কয়েকটি কাজ রয়েছে, তন্মধ্যে:

- স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ে দায়েরকৃত অভিযোগগুলি গ্রহণ, যাচাই - বাছাই এবং অনুসন্ধান করা। অতঃপর সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে সমন্বয় সাপেক্ষে ন্যায্যতা এবং আইনের ভিত্তিতে সেগুলি সমাধান করা।

- দেশের প্রচলিত আইন ও প্রবিধানের যথাযথ প্রয়োগ এবং মানবাধিকার লঙ্ঘন না করার বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য শাস্তিমূলক এবং সংশোধনমূলক প্রতিষ্ঠান, নির্বাসন সেল এবং পুলিশি হেফাজতের বন্দীশালাগুলি পরিদর্শন করা এবং স্বরাষ্ট্রমন্ত্রীর বরাবর রিপোর্ট পেশ করা।

### **প্রশ্ন -4 জাতীয় মানবাধিকার কমিটিতে কখন নিয়োগ ও ইকামা সংক্রান্ত অভিযোগ জমা দিতে পারবেন?**

যখন আপনি সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের কাছে অভিযোগ দায়ের করার পর আপনার প্রাপ্য অধিকার বিষয়ে কোন সদুত্তর না পাবেন।

### **প্রশ্ন -5 জাতীয় মানবাধিকার কমিটির কাজ কী?**

- আপনাকে বিনামূল্যে আইনি পরামর্শ প্রদান করা, আপনার আইনি অবস্থান বুঝতে সাহায্য করা এবং প্রয়োজনে আপনার পক্ষে লড়ার জন্য আইনজীবী নিয়োগ দেয়া। মানবাধিকার, রাজনৈতিক, নাগরিক, অর্থনৈতিক, সামাজিক এবং সাংস্কৃতিক সকল ক্ষেত্রে এই ধরনের পরামর্শ প্রদান করা।
- কমিটি শ্রমিক ও নিয়োগকর্তার মাঝে শিল্প বিরোধ সম্পর্কে অভিযোগ পেলে উভয়ের মাঝে সৌহার্দ্যপূর্ণ সমাধান করার চেষ্টা করে। সৌহার্দ্যপূর্ণ প্রচেষ্টার ব্যর্থ হলে এবং আপনার দাবীর নাম্যতা প্রমাণিত হলে তা আদায়ের জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করে।

উদাহরণস্বরূপ: কমিটি অন্য নিয়োগকর্তার কাছে স্থানান্তরের সময় আইডি কার্ড নবায়ন না করা, বা নির্বাসনের প্রশাসনিক সিদ্ধান্তগুলি পুনর্বিবেচনার জন্য স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের সংশ্লিষ্ট বিভাগে সুপারিশ করে<sup>52</sup>।

- কমিটি অভিযোগের ভিত্তিতে বা নিজস্ব উদ্যোগে বিভিন্ন কর্মস্বল, আবাসন এবং আটক রাখার স্থানগুলিতে সরেজমিনে পরিদর্শন করে।

52) জাতীয় কমিটি তার সকল বার্ষিক প্রতিবেদনে সরকারের কাছে সুপারিশ করেছে যে, প্রশাসনিক সিদ্ধান্তগুলির চূড়ান্ত বাধ্যবাধকতা তুলে নিয়ে সেগুলির বিরুদ্ধে আদালতে আপিল করার সুযোগ দেয়া উচিত। . <http://nhrc-qa.org/en/themencode-pdf-viewer-sc/?file=>

- কমিটি খাদ্য সহায়তার দরখাস্ত গ্রহণ করে সেগুলিকে বিভিন্ন দাতব্য সংস্থায় পাঠায় এবং উদ্দিষ্ট জনগোষ্ঠীর কাছে সাহায্য পৌঁছানোর বিষয়টি নিশ্চিত করার জন্য যোগাযোগের সমন্বয় করে।
- কমিটি মানবাধিকার সংস্কৃতি সম্পর্কে জনসাধারণের সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং ব্যাপকভাবে এর প্রচারের জন্য প্রশিক্ষণ কোর্স, ক্যাম্পেইন এবং গবেষণা প্রদান করে থাকে।
- কমিটি কাতারের মানবাধিকার পরিস্থিতির উপর বার্ষিক প্রতিবেদন তৈরি করে এবং ওয়েবসাইটে তা প্রকাশ করে। (<http://nhrc-qa.org/> ওয়েবসাইটে প্রতিবেদনগুলি দেখুন)

### **প্রশ্ন -6 পাবলিক সিকিউরিটি সেন্টার - জননিরাপত্তা কেন্দ্রের (পুলিশ স্টেশন) কাজ কী?**

- আপনি যদি কোনো ব্যক্তির পক্ষ থেকে আক্রমণ বা হুমকির শিকার হন, অথবা কোনো অপরাধ সংঘটিত হওয়ার আগে বা পরে আপনি যদি কোনো গুরুত্বপূর্ণ তথ্য প্রকাশ করতে চান, সেক্ষেত্রে আপনি পাবলিক সিকিউরিটি সেন্টারে আশ্রয় নিতে পারবেন। এছাড়াও যদি আপনাকে কোনো বিশেষ উদ্দেশ্যে সেখানে ডাকা হয় তাহলেও আপনাকে যেতে হবে। পাবলিক সিকিউরিটি সেন্টারের বেশ কয়েকটি কাজ রয়েছে, তন্মধ্যে:
- জনগনের জানমাল এবং ইচ্ছত আক্রমণ হেফাজত এবং সরকারী - ব্যক্তিগত সম্পত্তির সুরক্ষার জন্য আইনশৃঙ্খলা রক্ষা এবং নিরাপত্তা বজায় রাখা।
- আইনের সম্ভাব্য সকল ধারা ও উপায় ব্যবহারের মাধ্যমে অপরাধ প্রতিরোধ এবং অপরাধ প্রবণতা হ্রাস করা, এবং কোথাও অপরাধ ঘটলে তাৎক্ষণিক তা নিয়ন্ত্রণ করা।
- অধিদপ্তরের ভৌগোলিক আয়তাবধি বিভিন্ন অপরাধের তথ্য ও অভিযোগ গ্রহণ এবং এই বিষয়ে প্রয়োজনীয় সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করা।
- জনগনের নৈতিক চরিত্র রক্ষা এবং এই সংক্রান্ত অপরাধ নিয়ন্ত্রণ করা। ভিক্ষাবৃত্তি এবং গৃহহীনতার বিরুদ্ধে লড়াই করা।

### **প্রশ্ন -7 আপনি যদি কাতারে আসার পর আপনাকে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানের ঠিকানা খুঁজে না পান, বা তাদের সাথে যোগাযোগ করতে না পারেন তাহলে কোথায় যাবেন?**

শ্রম মন্ত্রণালয়, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মানবাধিকার বিভাগ এবং আপনার দেশের দূতাবাসের

কাছে যাওয়া এবং আপনার অবস্থা সম্পর্কে তাদের অবহিত করা এবং সহায়তার জন্য অনুরোধ করা বাঞ্ছনীয়। এছাড়াও আপনি জাতীয় মানবাধিকার কমিটি থেকে পরামর্শ এবং সহায়তা চাইতে পারেন।

### **প্রশ্ন -৪ আপনি যদি কাতারে আসার পর আপনাকে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান থেকে কাজ না পান, তাহলে কোথায় যাবেন?**

শ্রম মন্ত্রণালয়, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মানবাধিকার বিভাগকে আপনার অবস্থা সম্পর্কে অবহিত করা এবং সহায়তার জন্য অনুরোধ করা বাঞ্ছনীয়। এছাড়াও আপনি জাতীয় মানবাধিকার কমিটি থেকে পরামর্শ এবং সহায়তা চাইতে পারেন।

### **প্রশ্ন -৭ যদি আপনার নিয়োগকর্তা আপনাকে অবাধে কাজ করার অনুমতি দেওয়ার জন্য তাকে নগদ অর্থ প্রদান করতে বলেন তবে আপনার আইনি দায়িত্ব কী?**

- আপনাকে অবাধে কাজ করার অনুমতি দেওয়ার জন্য আপনার নিয়োগকর্তাকে যেকোন নগদ অর্থ প্রদানের জন্য আপনাকে বিভিন্ন শাস্তির সম্মুখীন হতে হবে, যার অন্যতম হচ্ছে কাতার থেকে নির্বাসনের শাস্তি।
- প্রধান নিয়োগকর্তা র অধীনে কাজ ত্যাগ করা, বা অননুমোদিত প্রতিষ্ঠানের অধীনে কাজ করা বেআইনি এবং অপরাধ। এই ধরণের ক্ষেত্রে অপরাধীকে অনধিক তিন বছরের কারাদণ্ড এবং অনধিক পঞ্চাশ হাজার রিয়াল জরিমানা বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির শাস্তি দেয়া হবে। অপরাধের পুনরাবৃত্তি হলে, সর্বনিম্ন ত্রিশ দিন এবং সর্বোচ্চ তিন বছরের কারাদণ্ড এবং সর্বনিম্ন 20,000 এবং সর্বোচ্চ 100,000 রিয়াল জরিমানা করা হবে।
- অনুরূপভাবে নিয়োগকর্তার জন্য "ওয়ার্ক ভিসা" তৃতীয় পক্ষের কাছে যেকোন পদ্ধতিতে বিক্রি করা বা তৃতীয় পক্ষের জন্য ছেড়ে দেয়া বেআইনি এবং অপরাধ। চাই এটি অর্থপ্রদানের মাধ্যমে হোক বা বিনামূল্যে করা এই ধরণের ক্ষেত্রে অপরাধীকে অনধিক তিন বছরের কারাদণ্ড এবং অনধিক পঞ্চাশ হাজার রিয়াল জরিমানা বা এই দুই শাস্তির যেকোন একটির শাস্তি দেয়া হবে।
- যদি এটি প্রমাণিত হয় যে, কাতারে আপনার ধারাবাহিক অবস্থান দেশ বা বিদেশের সুরক্ষা ও নিরাপত্তাকে হুমকির মুখে ফেলবে, অথবা দেশের জাতীয় অর্থনীতি, জনস্বাস্থ্য বা নৈতিকতার ক্ষতিসাধন করবে, তাহলে স্বরাষ্ট্রমন্ত্রী আপনার বিরুদ্ধে নির্বাসন - দেশত্যাগের নির্দেশ জারি করতে পারবেন।

---

পরিশেষে, আপনাকে শ্রম মন্ত্রণালয়, স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়ের মানবাধিকার বিভাগ পরিদর্শন করা এবং তাদেরকে আপনার অবস্থান এবং নিয়োগকর্তার অনুরোধ সম্পর্কে জানানোর পরামর্শ দেওয়া হচ্ছে। এছাড়াও আপনি জাতীয় মানবাধিকার কমিটি থেকে পরামর্শ এবং সহায়তা চাইতে পারেন।

## যোগাযোগ

## শ্রম সম্পর্ক বিভাগ

ফোন: 40288172 জোন -10 মন্ত্রণালয় বিল্ডিং-আলহুদা টাওয়ার- হোটেলের পাশে

## শ্রম সম্পর্ক বিভাগ

ফোন: 44019002-44019013

আলখোর- সরকারী সেবা অফিস

## শ্রম সম্পর্ক বিভাগ

ফোন: 44508138

শিল্প এলাকা-রোড নং 10

## মানবাধিকার বিভাগ - স্বরাষ্ট্র মন্ত্রণালয়

ফোন: 2343555 ফ্যাক্স: 2348543

আল-মারথিয়া রোড-এরিয়া নং ৩৩

## ফৌজদারি প্রমাণ ও তথ্য বিভাগ

2346611

সালোয়া রোড-জোন নং 55, স্ট্রীট 340

## নিম্ন আদালত

44859111

আল-সাদ

## দেওয়ানি ও আপিল আদালত

44859222

দাফনা- পুরাতন জেনারেল পোস্ট অফিসের পাশে

## জাতীয় মানবাধিকার কমিটি

ফোন: 44048844 ফ্যাক্স: 44444013

ফারিজ আব্দুল আজিজ - নাসের বিন খালেদের অভ্যন্তরে - দোহা পেট্রোলিয়াম স্টেশন  
-আল ওতাইবি টাওয়ারের পিছনে

## অপরাধ তদন্ত বিভাগ (সিআইডি)

ফোন: 2346666

সালওয়া স্ট্রিট, জোন 55, স্ট্রিট নং 340

কাতারে অবস্থিত কূটনৈতিক মিশন  
এবং অফিসের টেলিফোন/ফ্যাক্স/ইমেল  
(আবাসিক)

## আরব দেশ সমূহ

Country	Tel	Fax	Email
জর্ডান	44832202/3	44832173	doha@fm.gov.jo
মরক্কো	44831885/4	44833416	m.embassydo-ha@maec.gov.ma
লেবানন	44114127	44114129	lebanondoha@hotmail.com
সুদান	44831473	44833031	suemdoha@yahoo.com
সিরিয়া	40208205	40208295	info@syrianem-bassy.com.qa

## এশিয়ার দেশ সমূহ

Country	Tel	Fax	Email
আফগানিস্তান	44932319	44932330	qatar@afghani-stan-mfa.net
বাংলাদেশ	44671927	44671190	bdootqat@gmail.com
ব্রুনাই	44831956/62	44836798	bruemb@qatar.net.qa
চীন	44934203	44934201	chinaemb_qa@mfa.gov.cn
ইন্ডিয়া	44255700	44670448	amb.doha@mea.gov.in
ইন্দোনেশিয়া	44657945	44657610	admin@kbrido-ha.org
	44664981		
জাপান	44840888	44832178	eojqatar@dh.mofa.go.jp
কাজাখিস্তান	44128015	44128014	doha@mfa.kz

কোরিয়া	44832238/9	44833264	Koemb_qa@mofa.gov.kr
মালয়েশিয়া	44836493/63	44836453	mwdotha.'govuc.@kingov.my
নেপাল	44675681	44675680	eondoha@mofa.gov.np
পাকিস্তান	44832525	44832227	parepdoha@mofa.gov.pk
ফিলিপাইন	44831585	44831595	dohape@qatar.net.qa
সিংগাপুর	44128082/3	44120180	Singemb_doh@mfa.sg
শ্রীলংকা	44677627/47	44674788	lankaemb@qatar.net.qa
			lankaembqatar@gmail.com
থাইল্যান্ড	44934426	44930514	thaidoh@qatar.net.qa
ভিয়েতনাম	44128480	44128370	Vietnambassy.doha@gmail.com
			Vnemb.qa@mofa.gov.vn

## আফ্রিকার দেশ সমূহ

Country	Tel	Fax	Email
বেনিন	44930128	44115713	Ambabenin-do-ha@hotmail.com
আইভরিকোস্ট			Adamacom-paore15@ya-hoo.fr
সেন্ট্রাল আফ্রিকা	44817695	44817693	
ইরিত্রিয়া	44667934	44664139	eriembaqa@yahoo.com

ইথিওপিয়া	40207000	44719588	ethioembassy-doha@gmail.com
			ethio@ethiopiaembassydoha.org
জাম্বিয়া	44657780	44657391	Gambia_embassy@yahoo.com
কেনিয়া	44931870	44831730	information@kenyaembassy-doha.com
লাইবেরিয়া	44125672	44125675	Libemg.doha@yahoo.com
মালি	44515960/70	44922607	Ambamali.doha@gmail.com
নাইজার	44219045362/	44423680	ambanigerqa-tar@hotmail.com
নাইজেরিয়া	44485000	44936346	
সেনেগাল	44837644/77	44838872	
দক্ষিণ আফ্রিকা	44857111	44835961	doha.admin@dirco.gov.za
সুয়ামাল্যান্ড	44933145	44933216	info@swazilandembassyqatar.org
	45370140		
তানজানিয়া	40360860	40294067	doha@nje.go.za

জাতীয় মানবাধিকার কমিটির লক্ষ্য হচ্ছে, সর্বাধিক মজুরিপ্ৰাপ্ত ম্যানেজার থেকে সর্বনিম্ন মজুরিপ্ৰাপ্ত সাধারণ শ্রমিক সকলের সচেতনতা বৃদ্ধি করা।

এই পুস্তিকাটিতে কাতারের প্রচলিত আইন সম্পর্কে যথাসম্ভব সহজভাবে বিস্তৃত তথ্য সংকলিত হয়েছে, যাতে এটি যারা কাতারে কাজ করতে ইচ্ছুক, সেইসাথে 2004 সালের শ্রম আইন নং 14 এর অধীনে বসবাসরত নাগরিক এবং প্রবাসিদের সহায়ক হবে।

## আমাদের স্লোগানঃ একসাথে মানবাধিকার প্রচার এবং রক্ষা!

الخط الساخن: 800 2222 / فاكس: 00974 44444013  
ص ب: 24104 الدوحة - قطر / البريد الإلكتروني: pr@nhrc.org.qa



[www.nhrc-qa.org](http://www.nhrc-qa.org)

