

## ট্রেড ইউনিয়ন কি?

আমরা প্রায়শই দেখে থাকি বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে এমপ্লায়ো ক্লাব, এমপ্লায়ো ওয়েলফেয়ার এসোসিয়েশন প্রভৃতি সংগঠন রয়েছে। এসব সংগঠন সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের কল্যাণের জন্য কাজ করে থাকে। ট্রেড ইউনিয়নও অনুরূপ একটি সংগঠন। তবে, পার্থক্য হল, পূর্বোক্ত সংগঠনগুলো সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের মালিকপক্ষের সাথে আইনগতভাবে কোন দরকষাকষি (Bargain) করতে পারেন। অপরদিকে, ট্রেড ইউনিয়ন আইনগতভাবে মালিকপক্ষের সাথে দরকষাকষি করতে পারে। মালিকপক্ষ আইনগত কোন অধিকার থেকে কর্মীদের বধিত করলে ট্রেড ইউনিয়ন তার সদস্যদের পক্ষে অবস্থান নিতে পারে, প্রয়োজনীয় দরকষাকষি ও আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে। এমনকি, কোন একক কর্মীর বিষয়েও ট্রেড ইউনিয়ন অনুরূপ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারে।

## ট্রেড ইউনিয়নের আইনগত ভিত্তি:

আর্তজাতিক মানবাধিকার সনদের ২০ অনুচ্ছেদ, বাংলাদেশ সংবিধানের ৩৮ অনুচ্ছেদ, বাংলাদেশ শ্রম আইন- ২০০৬ এর ১৭৬ ধারা এবং গ্রামীণফোন লোকাল পলিসি'র ২.১.৪ অনুচ্ছেদ অনুসারে আপনার ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার প্রতিষ্ঠিত এবং দৃঢ়ভাবে সমর্থিত।

## ট্রেড ইউনিয়ন কার্যক্রমে বাধাদান শাস্তিযোগ্য

### ফৌজদারী অপরাধ:

বাংলাদেশ শ্রম আইন-২০০৬ এর ১৯৫ ধারা অনুসারে ট্রেড ইউনিয়ন গঠন, উহার কার্যক্রম পরিচালনা বা প্রসারে বাধা প্রদান করা একটি ফৌজদারী অপরাধ এবং ২৯১ ধারা অনুসারে উক্ত অপরাধের শাস্তি ২ (দুই) বৎসর পর্যন্ত কারাদণ্ড এবং ১০ হাজার টাকা পর্যন্ত আর্থিক দণ্ড অথবা উভয়ই।

## আপনি কেন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হবেন?

এ প্রশ্নের উত্তরের জন্য শুরুতেই জানতে হবে, ইউনিয়ন সাধারণতঃ কোন কোন বিষয়ে কাজ করে। ট্রেড ইউনিয়ন সাধারণতঃ নিম্নোক্ত বিষয়ে কাজ করে থাকে-

- কর্মীদের চাকুরীর নিশ্চয়তা বিধান করা;
- বেআইনী ছাঁটাই, চাকুরীচূড়ি ইত্যাদি বন্ধ করা;
- অবৈধ বেতন কর্তৃন বন্ধ করা, সঠিক মজুরী নির্ধারণ করা;

- বিধিমোতাবেক শ্রম ঘন্টা নির্ধারণ, অতিরিক্ত সময় শ্রমের জন্য অতিরিক্ত পারিশ্রমিক আদায় করা;
- স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদী Benefit নিশ্চিত করা;
- কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা নিশ্চিত করা;
- বৈষম্যমূলক আচরণ নিবারণ করা;
- বৈষম্যমূলক Performance Evaluation নিবারণ করা, ইত্যাদি।

আমরা প্রত্যেকে নিজ নিজ কর্মক্ষেত্রে সর্বোচ্চ অবদান রাখার চেষ্টা করি। কিন্তু, কোন ধরনের অন্যায়, বেআইনী কিংবা বৈষম্যমূলক কোন ঘটনা ঘটলে আমরা এককভাবে কী তা মোকাবেলা করতে পারি? সম্ভবত না। কিন্তু আমরা যদি সম্মিলিতভাবে (ইউনিয়ন ছাড়া) চেষ্টা করি তাহলে হয়তো আমরা প্রতিবাদ করতে পারবো। কিন্তু, ইউনিয়ন না থাকলে মালিকপক্ষ আমাদের কথা মানতে বাধ্য থাকে না। অপরদিকে, ইউনিয়নের মাধ্যমে কোন দাবী মালিকপক্ষকে জানানো হলে আইনি বাধ্যবাধকতার কারণে মালিকপক্ষ তা মানতে বাধ্য থাকে।

উদাহরণস্বরূপ, ২০০৭ সালে জিপিএসডি (GPSD)'র অনেক কর্মীকে বেআইনীভাবে ছাঁটাই করা হয়। তখন অনেকেই প্রতিরোধ গড়ে তোলার চেষ্টা করেন। আবার ২০১২ সালেও প্রায় দুই শতাধিক কর্মীকে বেআইনীভাবে ছাঁটাই করা হয়। তখন আমরা অনেকেই প্রতিরোধ গড়ে তোলার চেষ্টা করি। তখন মালিকপক্ষ আমাদের কথা শুনেন, কিন্তু মানেন নাই। কারণ, তখন আমাদের কোন ট্রেড ইউনিয়ন ছিলনা।

অনেকেই মনে করেন, গ্রামীণফোন এ আমাদের প্রতিনিধি হিসাবে জিপিপিসি তো আছেই। আমি ভেট দিয়ে তাদের নির্বাচিত করেছি। সুতরাং তারা আমার/ আমাদের জন্য কাজ করবে। কিন্তু, ভেবে দেখেন তো তারা কারা, কে তাদের নির্বাচিত করেছে? তারা মূলতঃ ইউনিয়নের সদস্যদের দ্বারা নির্বাচিত। যদি ধরেও নেই তারা আমাদের সকলের প্রতিনিধি, কিন্তু তাদের কথা কী ম্যানেজমেন্ট শুনতে বা মানতে বাধ্য? জিপিপিসি'র Terms of Reference অনুসারে জিপিপিসির কোন Bargaining power নেই। জিপিপিসি শুধুমাত্র আমাদের কথা ম্যানেজমেন্ট এর কাছে তুলে ধরতে পারেন, তবে তাদের দাবী মানবেন কিনা তা ম্যানেজমেন্ট এর ইচ্ছাধীন বিষয়। কিন্তু আজ যদি আমাদের রেজিস্টার্ড কোন ট্রেড ইউনিয়ন থাকত, তবে হয়ত চিত্র একটু ভিন্ন হত।

সাম্প্রতিক বছরগুলোতে আমরা দেখেছি, বেআইনীভাবে Hard Furnishing Facility বন্ধ করা হয়েছে, সি ও বি ব্যান্ডের এমপ্লায়ীদের গাড়ীর মালিকানা সংক্রান্ত বিষয়ে অন্যায়ভাবে পরিবর্তন আনা হয়েছে, Cash Pay-out বেআইনীভাবে বন্ধ করা হয়েছে, TDP Bonus এ বেআইনী পরিবর্তন আনা হয়েছে, Specialist ও Senior Specialist দের বেআইনীভাবে Over time allowance থেকে বণ্টিত করা হচ্ছে, আইনের বিধান মোতাবেক যথাযথ চিকিৎসার ব্যবস্থা করা হচ্ছে না। জিপিপিসি এইসব দাবী নিয়ে অনেকদিন ঘাৰৎ ম্যানেজমেন্ট এর সাথে কথা বলছেন। কিন্তু, জিপিপিসি অদ্যাবধি আশানুরূপ সাড়া পায়নি।

## আপনি আইনগতভাবে শ্রমিক কিনা বা ইউনিয়নে যোগদান করতে কোন আইনগত বাধা আছে কিনা?

সংবিধান অনুসারে আমাদের সকলের status আমরা এই দেশের নাগরিক। কিন্তু শ্রম আইন অনুসারে আমাদের status কী? শ্রম আইনের ধারা ২ (৬৫) অনুসারে- “শ্রমিক” অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোন ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোন ঠিকাদার, যে নামেই অভিহিত হউক না কেন, এর মাধ্যমে মজুরী বা অর্থের বিনিয়য়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানতঃ প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না।

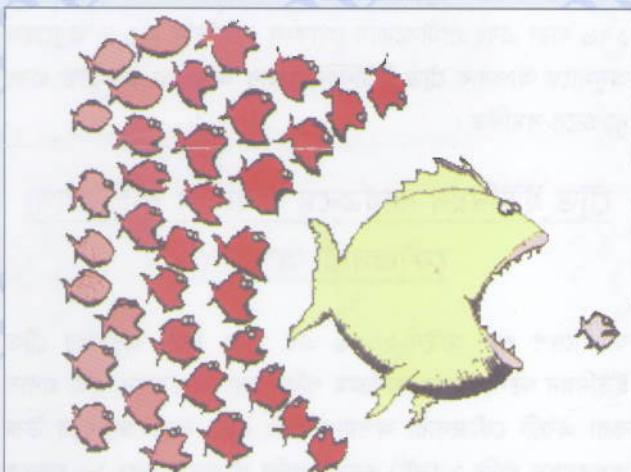
উপরোক্ত সংজ্ঞাটি বিশ্লেষণ করলেই স্পষ্ট হয়ে যায় আমরা শ্রমিক কিনা। সংজ্ঞাটিতে বলা হয়েছে, প্রধানতঃ প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি শ্রমিকের অন্তর্ভুক্ত হইবেন না। এখানে “প্রধানতঃ” শব্দটির মাধ্যমে বুঝানো হয়েছে যে, তার প্রধান/মূল কাজ হতে হবে প্রশাসনিক বা তদারকি বা ব্যবস্থাপনামূলক। কিন্তু, আপনার মূল কাজ কি এর কোনটির মধ্যে পড়ে? আমাদের অনেকেই মনে করি, আমরা ব্যবস্থাপনামূলক (Managerial) কাজ করি। কিন্তু প্রকৃত চিত্র তা নয়। আমাদের প্রত্যেকের আলাদা Job Description (JD) রয়েছে। ছাটি, ওভার টাইম কিংবা বিল approve করার জন্য আমাদের কাউকে বেতন বা পদোন্নতি দেয়া হয় না; বেতন, পদোন্নতি ইত্যাদি নির্ভর করে Individual JD'র performance এর উপর। সুতরাং আপনি নিজেই সিদ্ধান্ত নিতে পারেন আপনি শ্রমিক কিনা?

Managing Director, Contiforms Forms Ltd. Vs. Labour Appellate Tribunal and Others (1998) 50 DLR 476 মামলায় বলা হয়েছে, “In the absence of establishing by the management that the worker discharged duties or functions of the office of administrative nature or of managerial nature mere designation is not sufficient to show that a person is not a worker.”

যদি মনে করেন আপনি শ্রমিক, তবে আপনার Designation যাই হোক না কেন, আজই গ্রামীণফোন এমপ্লায়ীজ ইউনিয়নে যোগদান করুন।

নিজের অধিকার সম্পর্কে সচেতন হোন, সবাইকে সচেতন করুন।

চলুন আমরা ঐক্যবন্ধভাবে আমাদের অধিকার আদায়ে সোচার হই।



**never  
work  
alone**  
**Unity is our strength**