



শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ-১৯৬৯ Industrial Relations Ordinance-1969

ভূমিকা

শিল্প বিপ্লবের পরপর শিল্প কারখানায় শ্রমিকদের নিয়োগ দ্রুত বৃদ্ধি পেতে থাকে। এ সুযোগে মালিক পক্ষ শ্রমিকদের শোষণ করতে থাকে। ফলে শ্রমিকদের মধ্যে ক্ষোভ বৃদ্ধি পেতে থাকে এবং শ্রমিকরা ক্রমাগত সংঘবদ্ধ হতে থাকে। তার কারণে শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের ঘাটতি হতে থাকে। ইউরোপের মত ভারত উপমহাদেশেও শ্রমিকরা সংঘবদ্ধ হয়ে উঠে। শিল্প কারখানায় বিভিন্ন ধরনের বিশৃঙ্খলা, যেমন: ধর্মঘট ও তালবন্ধের হার বৃদ্ধি পেতে থাকে। এবং দেশের অর্থনীতির উপর নেতিবাচক প্রভাব পড়তে শুরু করে। তাই শ্রমিক-মালিক সম্পর্কের উন্নয়ন ঘটানোর জন্য শিল্প বিরোধ আইনের প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়। ১৯২৬ সালে ট্রেড ইউনিয়ন আইন পাশের ফলে শ্রমিকরা তাদের বিভিন্ন দাবী-দাওয়া ও সুবিধা-অসুবিধার কথা মালিক পক্ষের নিকট উপস্থাপন করার সুযোগ পায়। তারপর ১৯২৯ সালে শ্রম বিরোধ আইন পাশ হয়; যার ফলে ধর্মঘট ও তালবন্ধের ব্যাপারে কিছু বিধি নিষেধ আরোপসহ উভয় পক্ষের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তির লক্ষ্যে কিছু কিছু বিধির প্রবর্তন করা হয়। ১৯৪৭ সালে নতুনভাবে শিল্প বিরোধ আইন প্রবর্তন করে ১৯২৯ সালের আইনটি রদ করা হয়।

১৯৫৬, ১৯৫৭, এবং ১৯৫৮ সালে এ আইনটির সংশোধন করা সত্ত্বেও শিল্প সম্পর্কের উন্নতি না হওয়ায় ১৯৬৫ সালে শিল্পবিরোধ অধ্যাদেশটি ঘোষিত হয়; যা আবার ১৯৬১ ও ১৯৬২ সালে সংশোধন করা হয়। তারপর এগুলো বাতিল করে ১৯৬৯ সালে শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশটির পাশ করা হয়।

বাংলাদেশ হবার পর ১৯৭৫ সালে শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশটির ব্যাপক পরিবর্তন করা হয় এবং ১৯৮২ সালে শিল্প সম্পর্ক (নিয়ন্ত্রণ) অধ্যাদেশ নাম একটি অধ্যাদেশ জরি করা হলে তা ১৯৮৪ সালে আবার বাতিল করা হয়। ১৯৮৫ সালে “শিল্প সম্পর্ক (নিয়ন্ত্রণ) অধ্যাদেশ” নামে আর একটি নতুন অধ্যাদেশ জারি করা হয় যা মূলত ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশটি সংশোধিত আকারে চালু আছে। তবে এ অধ্যাদেশটি পুলিশ ও প্রতিরক্ষা বাহিনীতে নিয়োজিত এবং রাষ্ট্রের প্রশাসনিক ক্ষেত্রে এ অধ্যাদেশটির আওতা বহির্ভূত থাকবে। পক্ষান্তরে, কর্মরত শ্রমিকদের বেলায় এ আইনটি প্রযোজ্য।



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি জানতে পারবেন-

- শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের অন্তর্গত বিভিন্ন সংজ্ঞা;
- ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার সংক্রান্ত আইনের বিধান;
- ট্রেড ইউনিয়নের নিয়ন্ত্রণ সংক্রান্ত আইনের বিধান;
- রেজিস্ট্রার ট্রেড ইউনিয়নের অধিকার ও সুবিধাসমূহ; এবং
- ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন বাতিল সংক্রান্ত বিধান।

বিষয়বস্তু : কতিপয় সংজ্ঞাসমূহ-

এ অধ্যাদেশের ২ ধারায় যে সকল সংজ্ঞাসমূহ প্রদান করা হয়েছে তা নিম্নরূপ:

- (১) **রোয়েদাত** : রোয়েদাত বলতে কোনরূপ শিল্প বিরোধ বা এর সাথে সম্পর্কযুক্ত অন্য কোন বিষয়ে শ্রম আদালত, শালিশদার বা আপীল ট্রাইবুনাল কর্তৃক প্রদত্ত কোন রায় বা সিদ্ধান্তকে বুঝাবে। যে কোন অন্তর্বর্তীকালীন রায়ও এর অন্তর্ভুক্ত বলে বিবেচিত হবে। ২(২) ধারা
- (২) **যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল (সিবিএ)** : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২২ ধারা অনুযায়ী সিবিএ হচ্ছে, কোন প্রতিষ্ঠান বা শিল্পের নামে সংশ্লিষ্ট কোন যৌথ দরকষাকষি বিষয়ে শ্রমিকদের প্রতিনিধি হিসাবে দায়িত্ব প্রাপ্ত শ্রমিক সংঘকে বুঝাবে। ২(৫) ধারা
- (৩) **নিয়োগকর্তা বা মালিক** : কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা বা মালিক বলতে কোন শিল্প সমিতিভুক্ত ইউক বা না ইউক, যে কোন ব্যক্তি বা ব্যক্তিবর্গ, যে বা যারা সংশ্লিষ্ট শিল্পে চুক্তি মোতাবেক কাজ করার জন্য শ্রমিক নিয়োগ করে থাকে তাদেরকে বুঝায়। এ বিধান অনুসারে নিম্নবর্ণিত ব্যক্তিবর্গকে নিয়োগকর্তা বলে গণ্য করা হয়: ২(৮) ধারা
 - (ক) অবস্থা অনুযায়ী যেকোন বংশানুক্রমিক উত্তরাধিকারী বা হস্তান্তরকৃত উত্তরাধিকারী;
 - (খ) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা ও তদারকি এবং নিয়ন্ত্রণের কাজে নিয়োজিত যে কোন ব্যক্তি;
 - (গ) সরকারের কোন বিভাগ বা দপ্তরের অধীনস্থ প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এ সম্পর্কে যাকে কর্তৃপক্ষ রূপে নির্দেশ দেয়া হয়েছে অথবা এরূপ কর্তৃপক্ষ নিয়োগ না করা হলে তার বিভাগীয় প্রধান;
 - (ঘ) কোন স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পরিচালিত কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে উক্ত সংস্থা কর্তৃক নিয়োজিত কোন অফিসার বা কোন অফিসার নিযুক্ত না করা হলে সেক্ষেত্রে উক্ত সংস্থার প্রধান কার্যনির্বাহী;
 - (ঙ) অন্য কোন প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে মালিক বা কারখানার কার্যাবলী পরিচালনার সাথে সংযুক্ত প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপকের সচিব, প্রতিনিধি বা ব্যক্তি এবং কোন ব্যাংকিং প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে আমমোজার নামাপ্রাপ্ত ব্যক্তি বা সংশ্লিষ্ট ব্যাংকিং কোম্পানির পক্ষে চুক্তি সম্পাদন, চুক্তি পত্রে স্বাক্ষরদান, অনুমোদন দান এবং ব্যবস্থাপকদের দায়িত্ব পালনকারী যে কোন ব্যক্তি।
- (৪) **প্রতিষ্ঠান** : প্রতিষ্ঠান বলতে যে কোন অফিস, দোকান, ফার্ম, শিল্প ইউনিট বা প্রাঙ্গণ বুঝাবে, যেখানে যে কোন ধরনের কাজের জন্য শ্রমিক নিয়োগ করা হয়। ২(৯) ধারা

- (৫) **শিল্প :** শিল্প বলতে যে কোন ব্যবসায়, কারবার, কর্ম প্রচেষ্টা, পণ্য উৎপাদন অথবা নিয়োগকর্তাগণের পেশা, শ্রমিকগণের যেকোন পেশা, কর্ম, নিয়োগ বা শিল্পজাত পেশা বা বৃত্তিকে বোঝাবে।
১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২(১৪) ধারায় শিল্পের নিম্নরূপ সংজ্ঞা প্রদান করা হয়েছে : যে-কোন ব্যবসায় বাণিজ্য, কর্ম প্রচেষ্টা, দ্রব্য উৎপাদন বা নিয়োগকর্তাগণের পেশা এবং শ্রমিকগণের যে কোনও পেশা, কর্ম নিয়োগ বা শিল্পজাত জীবিকা বা বৃত্তিকেই শিল্প বলা হয়।
- (৬) **শিল্প বিরোধ :** মালিক ও মালিকগণের মধ্যে, শ্রমিক ও মালিকগণের মধ্যে অথবা শ্রমিকগণের নিজেদের মধ্যে যে কোন ব্যক্তির চাকুরি থাকা বা না থাকা অথবা চাকুরির শর্ত সংক্রান্ত বিষয়ে যে কোন বিরোধ বা মতপার্থক্যকে শিল্প বিরোধ বলে। ২(১৩) ধারা মতে বলা যায়, উক্ত ব্যক্তিবর্গের মধ্যে যে কোন মতবিরোধই শিল্প বিরোধ নয়। শিল্পবিরোধ হতে হলে পক্ষদ্বয়ের মধ্যে চাকুরির বা কাজের শর্ত সম্পর্কে মত বিরোধ হতে হবে।
- (৭) **তালাবন্ধ বা লক-আউট :** অত্র আইনের ২(১৬) ধারা অনুযায়ী তালাবন্ধ বলতে নিয়োগ কর্তা কর্তৃক কোন কর্মক্ষেত্র সম্পূর্ণ বন্ধ রাখা বা এর আংশিক বন্ধ রাখা অথবা সাময়িকভাবে কোন কার্য বন্ধ রাখা অথবা শিল্প বিরোধ সম্পর্কিত কোন বিষয় নিয়ে মালিক অনুরূপ সাময়িক বা সম্পূর্ণভাবে বন্ধকৃত কোন প্রতিষ্ঠানে সামগ্রিকভাবে অথবা কোন শর্ত সাপেক্ষে শ্রমিকদেরকে কাজে যোগদান করতে না দেয়া, অথবা চাকুরির শর্ত বা শর্তাবলী গ্রহণ করার জন্য শ্রমিকদিগকে বাধ্য করার জন্য নিয়োগকর্তা সাময়িকভাবে কর্মক্ষেত্র বন্ধ করা বা কাজ বন্ধ রাখাকে তালাবন্ধ বা লক-আউট বলে।
- (৮) **ধর্মঘট :** কোন শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত একদল শ্রমিক যদি সংঘবদ্ধভাবে কাজ করতে অস্বীকার করে অথবা কিছু সংখ্যক শ্রমিক তাদের মধ্যে সমঝোতার মাধ্যমে উক্ত কাজ করাকে অস্বীকার করে তবে তা ধর্মঘট হিসেবে গণ্য হবে।
- (৯) **ট্রেড ইউনিয়ন :** ট্রেড ইউনিয়ন বলতে শ্রমিকদের বা কর্মচারীদের যে কোন ধরনের সংঘ বা সমিতি যা গঠনের প্রাথমিক লক্ষ্য হলো শ্রমিক ও মালিকের মধ্যে অথবা মালিক শ্রমিকদের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করা বা যে কোন ব্যবসায় বা বাণিজ্য পরিচালনার উপর নিয়ন্ত্রণমূলক শর্ত আরোপ করা এবং একাধিক ট্রেড ইউনিয়ন নিয়ে গঠিত ফেডারেশনও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।
- (১০) **নিষ্পত্তি :** আপোসের মাধ্যমে মিমাংসাকে নিষ্পত্তি বলে। তবে, আপোস কার্য ব্যতিত অন্য কোনভাবে মালিক ও শ্রমিকগণ যদি সুনির্দিষ্ট নিয়ম অনুসারে লিখিতভাবে চুক্তির মাধ্যমে স্বাক্ষর করে কোন সমঝোতা করে থাকে তাও নিষ্পত্তির অন্তর্ভুক্ত বলে বিবেচিত হবে।

ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞা (Trade Union) : ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের একটি সমিতি যার প্রাথমিক উদ্দেশ্য হলো শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে, শ্রমিক ও শ্রমিকদের মধ্যে বা মালিক ও মালিকদের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করা অথবা কোন ব্যবসায় বা বাণিজ্যের উপর নিয়ন্ত্রণমূলক শর্তাদি আরোপ করা। ট্রেড ইউনিয়ন শিক্ষামূলক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক উদ্দেশ্যও পালন করতে পারে।

১৯৬৯ সালের অধ্যাদেশের ২(২৬) ধারায় ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞায় বলা হয়েছে, ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের বা কর্মচারীদের যে কোন সংঘ বা সমিতি যা সংঘটনের প্রাথমিক উদ্দেশ্য হলো শ্রমিক ও মালিকদের মাঝে বা

শ্রমিকদের মাঝে বা মালিকদের মাঝে বা যে কোন ব্যবসা বা বাণিজ্য পরিচালনার উপর নিয়ন্ত্রক শর্ত আরোপ করা এবং দুই বা ততোধিক ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বয়ে গঠিত ফেডারেশনও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার : ১৯৬৯ সালের শিল্প-সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৩ ধারাতে ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার সম্পর্কে নিম্নরূপ বর্ণিত আছে-

- (১) কোনরূপ পূর্বানুমতি ছাড়াই প্রত্যেক শ্রমিকের সংশ্লিষ্ট সমিতির বিধান অনুসারে নিজেদের পছন্দ অনুসারে সমিতি গঠন ও সমিতিতে যোগদান করার অধিকার আছে। ৩ (ক) ধারা
- (২) ট্রেড ইউনিয়ন ও মালিকদের সমিতির নিজস্ব গঠনতন্ত্র ও বিধিমালা প্রণয়ন, পছন্দমত প্রতিনিধি নির্বাচন, সমিতি প্রশাসন ও কর্ম তৎপরতা, সংগঠনের কর্মসূচি প্রণয়নের ক্ষমতার অধিকার সকল শ্রেণীর শ্রমিকের রয়েছে। ৩(খ) ধারা
- (৩) শ্রমিক ও মালিকদের পৃথক পৃথক ফেডারেশন ও কনফেডারেশন গঠন ও যোগদানের অধিকার রয়েছে। ফেডারেশন ও কনফেডারেশনের শ্রমিক ও মালিকদের অন্তর্জাতিক সংগঠন ও কনফেডারেশনের সাথে যুক্ত হবার অধিকার রয়েছে।

ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন (Registration of Trade Union) : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ অনুসারে প্রতিটি ট্রেড ইউনিয়নকে রেজিস্ট্রেশন বা নিবন্ধন করা বাধ্যতামূলক। অত্র আইনের ৫ ধারা অনুসারে কোন ট্রেড ইউনিয়নকে নিবন্ধন করার জন্য উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকের স্বাক্ষরসহ নিবন্ধনের জন্য আবেদন করতে হবে। ট্রেড ইউনিয়নের নিবন্ধন করার জন্য ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রারের নিকট আবেদন করতে হবে। তবে, সংশ্লিষ্ট বিভাগের যুগ্ম-শ্রম পরিচালক সংশ্লিষ্ট বিভাগের জন্য ট্রেড ইউনিয়নসমূহের রেজিস্ট্রার বলে বিবেচিত হবে।

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৬ ধারা অনুসারে নিবন্ধনের জন্য রেজিস্ট্রারের নিকট আবেদন করার সময় আবেদন পত্রে নিম্নলিখিত তথ্যসমূহ থাকতে হবে:

- (১) ট্রেড ইউনিয়নের নাম ও প্রধান কার্যালয়ের ঠিকানা, ইউনিয়ন গঠনের তারিখ, ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের নাম, বয়স, ঠিকানা, পেশা, চাঁদা পরিশোধ করা সদস্য সংখ্যা। ফেডারেশনের ক্ষেত্রে ইউনিয়নসমূহের নাম, ঠিকানা ও রেজিস্ট্রেশনের নম্বর, তিন কপি গঠনতন্ত্র এবং গঠনতন্ত্র গৃহীত হবার সিদ্ধান্তের তিন কপি, রেজিস্ট্রেশনের জন্য আবেদন করার জন্য সভাপতি ও সাধারণ সম্পাদকের দায়িত্ব প্রদানের প্রস্তাবে এক কপি, এবং ফেডারেশনের ক্ষেত্রে সদস্য ইউনিয়নসমূহ ফেডারেশনে যোগদান করার সিদ্ধান্তের কপি।

নিবন্ধের প্রয়োজনীয় শর্তাবলী : অত্র অধ্যাদেশের ৭ ধারা অনুসারে নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আবেদন পত্রের সাথে উল্লেখ না করলে নিবন্ধন করা হবে না -

- (১) শ্রমিক সংঘের নাম ও ঠিকানা;
- (২) ইউনিয়ন গঠনের লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য এবং সদস্য হবার পদ্ধতি;
- (৩) ইউনিয়নের সাধারণ তহবিলের উৎস এবং কি কি উদ্দেশ্যে তা ব্যবহৃত হবে;
- (৪) প্রত্যেক শ্রমিকের ইউনিয়নের সদস্য হবার পদ্ধতি ও এ আবেদন পত্রে একটি ঘোষণা থাকবে যে, সে অন্য কোন শ্রমিক সংঘের সদস্য নয়;

- (৫) শ্রমিক ইউনিয়নের সংবিধানে যে সকল সুযোগ সুবিধার নিশ্চয়তা দেয়া হয়েছে তার বিবরণ এবং কি কি কারণে কোন সদস্যের জরিমানা ও সদস্য পদ বাতিল হতে পারে তার উল্লেখ;
- (৬) শ্রমিক সংঘের সদস্যদের একটি পূর্ণাঙ্গ তালিকা রাখা এবং সংঘের কর্মকর্তা ও সকল সদস্য যেন দেখতে পায় তার সুব্যবস্থা করা;
- (৭) সংবিধান সংশোধন, রদবদল, বা বাতিল করার পদ্ধতি;
- (৮) শ্রমিক সংঘের তহবিল নিরাপদ রাখা, বাৎসরিক আয়-ব্যয়ের হিসাব পরীক্ষা ও নিরীক্ষা পদ্ধতি; যাতে সংঘের কর্মকর্তা ও সকল সদস্য যেন প্রয়োজনে দেখতে পারেন তার সুব্যবস্থা রাখা;
- (৯) সমিতির বিলোপ সাধনের পদ্ধতি;
- (১০) সমিতির সাধারণ সভায় কর্মকর্তাগণের নির্বাচনের নিয়মাবলী এবং নির্বাচিত বা পুনঃনির্বাচিত হলে কোন কর্মকর্তা ২ বৎসরের জন্য উক্ত পদে বহাল থাকবে;
- (১১) সমিতির কোন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে অনাস্থা প্রকাশের নিয়ম;
- (১২) সমিতির সাধারণ সভা ও নির্বাহী কমিটির সভা অনুষ্ঠানের নিয়মাবলী। নির্বাহী কমিটির সভা প্রতিমাসে অন্তত এক বার এবং সাধারণ সভা বছরে অন্তত একবার হতে হবে।
- (১৩) কোন ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা উক্ত প্রতিষ্ঠানের কর্মরত শ্রমিকদের ৩০ ভাগ না হলে অত্র অধ্যাদেশের অধীনে নিবন্ধনকৃত হবে না।

শ্রমিক সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা হবার অযোগ্যতা : অত্র অধ্যাদেশের ৭ (ক) ধারাতে কোন শ্রমিক সংঘের কর্মকর্তা বা সদস্য হবার অযোগ্যতা সম্পর্কে নিম্নলিখিত বিধান রয়েছে-

- (১) গংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘের গঠনতন্ত্রে যাই বলা থাকুক না কেন, কোন ব্যক্তি একটি শ্রমিক সংঘের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে পারবে না-
- (ক) যদি কেউ নৈতিক চারিত্রহীন কোন অপরাধের জন্য ১৬ (১) ধারার ২ অনুচ্ছেদ বা ৬১ ধারা অনুযায়ী অপরাধের জন্য দন্ড প্রাপ্ত হয়ে থাকে এবং
- (খ) সে যদি গংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে চাকুরিরত না থাকে বা কোন সময়েও চাকুরি না করে থাকে।
- (২) ৭ ক ধারার উপধারা ১ এবং 'খ' অনুচ্ছেদের বিধান কোন শ্রমিক সংঘের উপর প্রযোজ্য নয়।
- (৩) নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রার ইত্যাদি সংরক্ষণ করবে। এ অধ্যাদেশের, ৭ (৯) ধারা অনুযায়ী প্রত্যেক নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘকে নির্দিষ্ট নিয়মে রেজিস্ট্রার ও অন্যান্য দলিল পত্রাদি সংরক্ষণ করতে হবে, যথা :
- (ক) শ্রমিক সংঘের সদস্যবর্গের প্রদত্ত চাঁদার বিবরণ সম্বলিত একটি রেজিস্ট্রার;
- (খ) শ্রমিক সংঘের জমা খরচের হিসাব সংক্রান্ত হিসাব বই; এবং
- (গ) শ্রমিক সংঘের অনুষ্ঠিত সভার কার্যবিবরণী লিপিবদ্ধ করে রাখার জন্য একটি কার্য বিবরণী বই।

নিবন্ধন (Registration) : এ অধ্যাদেশের ৮(১) ধারায় বলা আছে নিবন্ধক যদি মনে করেন যে, আবেদনকারী শ্রমিক সংঘটি নিবন্ধন পাবার সকল শর্ত পূরণ করেছে, তবে তিনি উক্ত ট্রেড ইউনিয়নটিকে নিবন্ধন বইয়ে নিবন্ধন ভুক্ত করে আবেদনের ৬০ দিনের মধ্যে নির্ধারিত ফর্মে নিবন্ধন সার্টিফিকেট প্রদান করবেন। তবে, যদি আবেদনের মধ্যে কোন রূপ গড়মিল পরিলক্ষিত হয় বা কোন কিছু বাদ পড়ে যায়, তবে আবেদনের ১৫ দিনের মধ্যে রেজিস্ট্রারের আপত্তি গংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নকে জানাবে এবং উক্ত আপত্তি পাবার ১৫ দিনের মধ্যে গংশ্লিষ্ট শ্রমিক ইউনিয়ন জবাব দিবে।

(১) ৮(২) ধারায় বলা হয়েছে যে, রেজিস্ট্রার কর্তৃক উত্থাপিত আপত্তি সঠিক ভাবে সংশোধনের পর ৮(১) ধারা মোতাবেক ট্রেড ইউনিয়নটি নিবন্ধনভুক্ত করবেন। তবে, সঠিক ভাবে আপত্তি সংশোধন না হলে নিবন্ধক আবেদন পত্রটি প্রত্যাখ্যান করে দিতে পারেন।

(২) ৮(৩) ধারা অনুযায়ী আবেদন প্রত্যাখ্যান হলে অথবা আবেদন সঠিকভাবে সংশোধন হবার ৬০ দিনের মধ্যে যদি নিবন্ধক আবেদনকারী ট্রেড ইউনিয়নটি যদি নিবন্ধন করতে ব্যর্থ হয়; তবে, উক্ত ট্রেড ইউনিয়নটি শ্রম আদালতে আপীল করতে পারবে। শ্রম আদালত মনে করলে ট্রেড ইউনিয়নটি নিবন্ধনভুক্ত করে নিবন্ধন সার্টিফিকেট ইস্যু করতে পারেন অথবা আপীল খারিজ করে দিতে পারেন।

৯ ধারা অনুযায়ী রেজিস্ট্রার নির্ধারিত ফর্মে নিবন্ধন সার্টিফিকেট প্রদান করবেন। এ নিবন্ধন সার্টিফিকেট উক্ত ট্রেড ইউনিয়ন যে নিবন্ধন হয়েছে তার সুনির্দিষ্ট দলিল।

শ্রমিক সংঘের নিবন্ধন বাতিল : অত্র অধ্যাদেশের ১০(১) ধারা মোতাবেক নিবন্ধক নিম্নলিখিত কারণে রেজিস্ট্রেশন বাতিল করতে পারেন-

- (১) কোন ট্রেড ইউনিয়ন যদি জালিয়াতি বা মিথ্যা তথ্য প্রদানের মাধ্যমে নিবন্ধিত হয়ে থাকে;
- (২) যদি কোন ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধন বাতিলের জন্য আবেদন করে;
- (৩) যদি কোন শ্রমিক সংঘ উক্ত সংঘের সংবিধানের কোন ধারা বা বিধান লঙ্ঘন করে;
- (৪) যদি কোন অসৎ শ্রম আচরণ প্রদর্শন করে;
- (৫) যদি শ্রমিক সংঘের সংবিধানের কোন ধারা অত্র অধ্যাদেশের কোন ধারা বা কার্য বিধির সহিত সঙ্গতিপূর্ণ না হয়;
- (৬) কোন ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য সংখ্যা উক্ত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের সংখ্যার ৩০ ভাগের কম হয়;
- (৭) যদি রেজিস্ট্রারের নিকট বার্ষিক রিপোর্ট পেশ না করে;
- (৮) শ্রমিক সংঘের কর্মকর্তাদের মধ্যে এমন কর্মকর্তা নির্ধারণ করা হয় যে ৭(ক) ধারা অনুযায়ী কর্মকর্তা হবার অযোগ্য; এবং
- (৯) যদি অত্র অধ্যাদেশের যে কোন বিধান বা বিধি লঙ্ঘন করে;
- (১০) (২) ধারাতে বলা হয়েছে যে, নিবন্ধক যদি কোন শ্রমিক সংঘের নিবন্ধন বাতিল করার প্রয়োজন বলে মনে করেন তাহলে তিনি নিবন্ধন বাতিল করার জন্য অনুমতি চেয়ে শ্রম আদালতের নিকট আবেদন করবেন।
- (১০) (৩) ধারা অনুসারে শ্রম আদালতের নিকট থেকে রেজিস্ট্রেশন বাতিল করার অনুমতি প্রাপ্তির ৭ দিনের মধ্যে নিবন্ধন বাতিল করবেন।

রেজিস্ট্রেশন বাতিলের বিরুদ্ধে আবেদন : অত্র অধ্যাদেশের ১১ ধারায় বলা হয়েছে যে, কোন ট্রেড ইউনিয়নের রেজিস্ট্রেশন বাতিলের আদেশ পাবার ৬০ দিনের মধ্যে শ্রম আপীল ট্রাইবুনাতে আপীল করতে পারবে। শ্রম ট্রাইবুনাতে আপীলকারীর আবেদন অনুযায়ী রেজিস্ট্রেশন বাতিলের আদেশ বাতিল বা বহাল রাখতে পারেন।

শ্রমিক সংঘ নিবন্ধন না করার ফলাফল : অত্র অধ্যাদেশের ১১(ক) ধারা অনুযায়ী কোন শ্রমিক সংঘ নিবন্ধিত না হলে বা নিবন্ধন বাতিল হলে উক্ত শ্রমিক সংঘ আর কোন কার্য পরিচালনা করতে পারবেনা এবং এরূপ কোন সংঘের তহবিলের জন্য কোন ব্যক্তি কোন চাঁদা আদায় করতে পারবে না।

পাঠ সংক্ষেপ

ট্রেড ইউনিয়ন হলো শ্রমিকদের একটি সমিতি যার প্রাথমিক উদ্দেশ্য হলো শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে, শ্রমিক ও শ্রমিকদের মধ্যে বা মালিক ও মালিকদের মধ্যে সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ করা অথবা কোন ব্যবসায় বা বাণিজ্যের উপর নিয়ন্ত্রণমূলক শর্তাদি আরোপ করা। ট্রেড ইউনিয়ন শিক্ষামূলক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক উদ্দেশ্যেও পালন করতে পারে। ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ অনুসারে প্রতিটি ট্রেড ইউনিয়নকে রেজিস্ট্রেশন বা নিবন্ধন করা বাধ্যতামূলক। অত্র অধ্যাদেশের ৭ (ক) ধারাতে কোন শ্রমিক সংঘের কর্মকর্তা বা সদস্য হবার অযোগ্যতা সম্পর্কে বিধান রয়েছে। এ অধ্যাদেশের ৮(১) ধারায় বলা আছে নিবন্ধক যদি মনে করেন যে, আবেদনকারী শ্রমিক সংঘটি নিবন্ধন পাবার সকল শর্ত পূরণ করেছে, তবে তিনি উক্ত ট্রেড ইউনিয়নটিকে নিবন্ধন বইয়ে নিবন্ধন ভুক্ত করে আবেদনের ৬০ দিনের মধ্যে নির্ধারিত ফর্মে নিবন্ধন সার্টিফিকেট প্রদান করবেন।



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- রেজিস্ট্রার, তার ক্ষমতা ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- মালিকের পক্ষে কি কি কাজ অসৎ শ্রম আচরণ বলে বিবেচিত হবে তা জানতে পারবেন;
- শ্রমিকের পক্ষে কি কি কাজ অসৎ শ্রম আচরণ বলে গণ্য হবে তা জানতে পারবেন; এবং
- নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়নের অধিকার সম্পর্কে জানতে পারবেন।

রেজিস্ট্রার : ১৯৬৯ সালের অধ্যাদেশের ১২ ধারা অনুযায়ী এ অধ্যাদেশের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে যত সংখ্যক প্রয়োজন রেজিস্ট্রার নিয়োগ করতে পারবেন, এবং একই এলাকায় একাধিক রেজিস্ট্রার নিয়োগ হলে তাদের প্রত্যেকের এখতিয়ারভুক্ত এলাকার সীমানা নির্ধারণ করে দেবেন।

রেজিস্ট্রারের ক্ষমতা ও কার্যাবলী : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ১৩ ধারায় রেজিস্ট্রারের ক্ষমতা ও কার্যাবলীর বিধান দেয়া আছে। এ ধারা মতে এক জন রেজিস্ট্রারের ক্ষমতা ও কার্যাবলী নিম্নরূপ-

- (১) এ অধ্যাদেশ অনুযায়ী ট্রেড ইউনিয়নসমূহকে রেজিস্ট্রেশন প্রদান করা এবং রেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের তালিকা একটি রেজিস্ট্রারে সংরক্ষণ করা;
- (২) অসৎ শ্রম, অপতৎপরতা, অধ্যাদেশের কোন বিধান লঙ্ঘন করা বা কোন ধরনের অপরাধমূলক কাজ প্রভৃতি যে কোন ট্রেড ইউনিয়নের বিরুদ্ধে শ্রম আদালতে অভিযোগ দায়ের করা;
- (৩) কোন প্রতিষ্ঠানে কার্যরত ট্রেড ইউনিয়নসমূহের মধ্যে কোন ট্রেড ইউনিয়ন উক্ত প্রতিষ্ঠানের সিবিএ নিযুক্ত হবার যোগ্যতা আছে তা নির্ধারণ করা; এবং
- (৪) রেজিস্ট্রার নিবন্ধীকৃত ট্রেড ইউনিয়নের বা ফেডারেশনের হিসাব বই পরিদর্শন করতে পারেন এবং যে কোন খাতা বা বই তলব করতে পারেন।
- (৫) কোন নিবন্ধীকৃত ট্রেড ইউনিয়ন বা ফেডারেশনের বিদায়ী কর্মকর্তাগণ যদি কোন সঙ্গত কারণ ব্যতিত অফিসের নথি পত্র, কাগজ পত্র, দলিল পত্র, হিসাবের বই এবং তহবিল যদি নবাগত নির্বাহী পর্ষদের নিকট হস্তান্তর করতে ব্যর্থ হন বা অস্বীকার করেন, তবে নবাগত নির্বাহী পর্ষদের সাধারণ সম্পাদক বা সভাপতির আবেদনের পরিপ্রেক্ষিতে নিবন্ধক বিদায়ী পর্ষদের হিসাব বই ও তহবিল নবাগতদের নিকট বুঝিয়ে দেবার জন্য নির্দেশ প্রদান করতে পারেন। তবে, কোন ব্যক্তির এ আদেশ মনপুত না হলে ১৫ দিনের মধ্যে শ্রম আদালতে আপীলের আবেদন করতে পারেন।
- (৬) নিবন্ধক লিখিতভাবে কোন অফিসারকে ক্ষমতা প্রদান করলে তিনি যে কোন শ্রমিক সংঘের বা ফেডারেশনের অফিসে প্রবেশ করতে পারবেন এবং প্রবেশ করে খাতা পত্র, রেজিস্ট্রার পরিদর্শন করতে বা যে কোন ব্যক্তির সাক্ষ্য গ্রহণ করতে পারবেন।
- (৭) তিনি কোন নিবন্ধনকৃত শ্রমিক সংঘ বা ফেডারেশনের অফিস পরিদর্শন কালে যে কোন বিষয়ে শ্রমিক সংঘের বা নির্বাহী কমিটির যে কোন কর্মকর্তার নিকট ব্যাখ্যা বা তথ্য চাইতে পারেন।

অসৎ শ্রম আচরণ (Unfair Labour Practice) : শ্রমিক বা মালিক কর্তৃক শ্রম সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অমান্য বা অযৌক্তিক পন্থা অবলম্বন করলে তাকে অসৎ শ্রম আচরণ বলা হয়। এ অসৎ শ্রম আচরণ মালিক ও শ্রমিক উভয় পক্ষেরই হতে পারে।

মালিক পক্ষের অসৎ শ্রম আচরণ (Unfair Labour Practice on the Part of Employer) : অত্র অধ্যাদেশের ১৫ ধারায় মালিক পক্ষের অসৎ শ্রম আচরণের বিবরণ দেয়া হয়েছে। এ ধারা মতে নিম্নবর্ণিত কাজগুলো অসৎ শ্রম আচরণের অন্তর্ভুক্ত -

- (১) চাকুরির চুক্তিতে ট্রেড ইউনিয়ন করার অধিকার নিষিদ্ধ করা;
- (২) ট্রেড ইউনিয়নের নির্বাহী কর্মিটিতে কোন পদে বহাল থাকলে চাকুরি প্রদান করতে বা চাকুরিতে বহাল রাখতে অসম্মতি জানান;
- (৩) চাকুরিতে পদোন্নতি বা কাজের শর্ত নির্ধারণ করার সময় ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য থাকার বিষয় বিবেচনা করা;
- (৪) ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হওয়ার বা সদস্য হবার ইচ্ছা পোষণ করার জন্য বা ইউনিয়নের কর্মকান্ড চালানোর জন্য চাকুরি থেকে বরখাস্ত করা, পদচ্যুত করা, অপসারণ করা বা এ ধরনের হুমকি প্রদর্শন করা;
- (৫) ট্রেড ইউনিয়ননের সদস্যভুক্ত না হবার জন্য বা সদস্য পদ ত্যাগ করার জন্য কর্মচারিকে প্রলুব্ধ করা বা কোনরূপ সুযোগ দানের প্রস্তাব করা;
- (৬) ভীতি, হয়রানি, চাপ প্রভৃতির মুখে সি বি এ এর কোন কর্মকর্তাকে চুক্তিতে স্বাক্ষর করতে বাধ্য করা;
- (৭) নির্বাচনের ক্ষেত্রে ভোট দানের কাজে হস্তক্ষেপ করা বা প্রভাবিত করা বা করার চেষ্টা করা;
- (৮) আইন সম্মত ধর্মঘট চলাকালে নতুন শ্রমিক নিয়োগ করা। তবে, যে ক্ষেত্রে সালিশীর সুপারিশের ফলে কোন কাজ সম্পূর্ণ বন্ধ হয়ে গেলে যন্ত্রপাতি বা প্রতিষ্ঠানের অপূরণীয় ক্ষতির সম্ভাবনা থাকলে শুধু তখন সম্পূর্ণ অস্থায়ীভাবে নতুন শ্রমিক নিয়োগ করা যাবে।

শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ (Unfair Labour Practice on the Part of Labour) : অত্র অধ্যাদেশের ১৬ ধারায় শ্রমিকদের পক্ষে যে সকল কাজ অসৎ শ্রম আচরণ বলে বিবেচিত হবে, তার বর্ণনা দেয়া আছে। সে মোতাবেক শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রম অচরণ নিম্নরূপ

- (১) কোন শ্রমিককে কোন ট্রেড ইউনিয়নে যোগ দিতে বা যোগদান থেকে বিরত রাখতে বাধ্য করা বা জোর করা;
- (২) ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তা হওয়া বা এরূপ পদে বহাল থাকা বা না থাকার জন্য কাউকে ভয় দেখান;
- (৩) কোন রূপ সুবিধা প্রদান বা আদায় করে দেবার লোভ দেখিয়ে কাউকে ইউনিয়নের সদস্য বা কর্মকর্তা হতে বা হওয়া থেকে বিরত রাখতে প্ররোচিত করা;
- (৪) ভীতি প্রদর্শন, হয়রানি, চাপ, প্রভৃতির মধ্যমে মালিককে কোন চুক্তিতে স্বাক্ষর দানে বাধ্য করা;
- (৫) আটক, নির্যাতন বা ভয় দেখিয়ে শ্রমিকদের নিকট থেকে চাঁদা আদায় করা;
- (৬) ভোট দানের ক্ষেত্রে কাউকে প্রভাবিত করা, ভয় দেখান, উৎকোচ প্রদান করা বা জালিয়াতির আশ্রয় নেয়া প্রভৃতি কাজ করা ইত্যাদি।

শ্রমিক পক্ষের অসৎ শ্রম আচরণের জন্য ৫৩ (৩) ধারা মতে ৬ মাস জেল বা ২০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা। পক্ষান্তরে মালিক পক্ষের অসৎ আচরণের জন্য ৫৩ (২) ধারা মতে ১ বৎসর জেল বা ৫০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা।

নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘের অধিকার ও সুযোগ সুবিধা (Rights and Privileges of Registered Trade Union) :

অত্র অধ্যাদেশের ৫, ৬, ৭ ও ৮ ধারার বিধান মতে কোন শ্রমিক সংঘকে নিবন্ধিত হতে হবে। নিবন্ধিত না হলে অন্য কোন ইউনিয়নের বিরুদ্ধে মামলা করতে পারে না। টেড ইউনিয়ন অত্র অধ্যাদেশের বিধান অনুযায়ী নিবন্ধিত হলে বেশ কিছু সুযোগ সুবিধা পাবে যা নিম্নে বর্ণনা করা হলো-

(১) **ষড়যন্ত্র সংক্রান্ত আইনের সীমিত প্রয়োগ :** ট্রেড ইউনিয়নের কোন উদ্দেশ্য সাধনের লক্ষ্যে কোন চুক্তি সম্পাদনের জন্য নিবন্ধিত কোন শ্রমিক সংঘের কোন কর্মকর্তা বা সদস্য বা সিবিএ এর কোন সদস্য বাংলাদেশের দণ্ড বিধির ১২০ ধারার 'খ' উপধারা অনুসারে কোন ষড়যন্ত্রের দায়ে দণ্ডিত হবেনা। তবে এ অধ্যাদেশ ব্যতিত অন্য কোন আইনে অপরাধ সাধন বা কোন আইন ভঙ্গ করার উদ্দেশ্যে চুক্তি করলে তার জন্য দায়ী হবে। ১৭ ধারা

(২) **কতিপয় ক্ষেত্রে দেওয়ানী মোকদ্দমা থেকে অব্যাহতি দান :** অত্র অধ্যাদেশের ১৮(১) ধারা মতে কোন ট্রেড ইউনিয়ন চলামাত্র কোন শিল্প বিরোধের পক্ষে থাকলে উক্ত শিল্প বিরোধ চালিয়ে যাওয়া বা চালিয়ে যাবার করণে কোন কার্যক্রম গ্রহণ করলে তার ফলে অন্যান্য চাকুরিতে অন্যান্য বক্তিবর্গ চাকুরীর শর্ত ভঙ্গ করতে উৎসাহিত হয়েছে অথবা তা অন্য কোন ব্যক্তির ব্যবসায় বা চাকুরীর উপর হস্তক্ষেপের সামিল অথবা নিজের ইচ্ছামত পুঁজি ও শ্রমিক নিয়োগের অধিকারের উপর হস্তক্ষেপ, শুধুমাত্র এ জন্য কোন নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়নের বা সিবিএ বা এদের কোন কর্মকর্তা বা সদস্যের বিরুদ্ধে কোন মামলা করলে বা অন্য কোন আইনগত ব্যবস্থা কোন দেওয়ানী আদালতে গ্রহণ হবে না।

১৮(২) উপধারা মতে শিল্প বিরোধের স্বার্থে শিল্প বিরোধ জনিত অন্য কোন কারণে কোন নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন তার প্রতিনিধির মাধ্যমে কারো প্রতি ক্ষতিকর কোন কাজ করলে যদি প্রমানিত হয় যে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তি নিজের অজান্তে বা শ্রমিক সংঘের কার্য নির্বাহী কর্তৃক স্পষ্ট নির্দেশের পরিপন্থিতাবে উক্ত কাজ সম্পাদন করছে, তবে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের বিরুদ্ধে কোন দেওয়ানী আদালতে কোন মামলা বা এ ধরনের কোন আইনানুগ ব্যবস্থা নেয়া যাবে না।

(৩) **চুক্তির প্রয়োগ যোগ্যতা :** বর্তমান প্রচলিত অন্য কোন আইনে যাই থাকুক না কেন, শ্রমিক সংঘের সাথে সম্পাদিত চুক্তির উদ্দেশ্যে বাণিজ্যের জন্য ক্ষতিকর শুধু মাত্র এ কারণে সম্পাদিত চুক্তিটি বাতিল বা বাতিলযোগ্য বলে বিবেচিত হবে না।

তবে শর্ত হলো, এ ধারায় এমন কোন বিধান থাকতে পারবে না যার ফলে কোন শ্রমিক সংঘের সদস্য দ্বারা পণ্য বিক্রয় করা বা না করা, ব্যবসা চালান বা না চালান অথবা চাকুরিতে বহল থাকা বা না থাকা বিষয়ে কোন চুক্তি ভঙ্গের ফলে যে ক্ষতি হবে সে ক্ষতিপূরণের জন্য দেওয়ানী আদালতে ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষের আইনগত ব্যবস্থা গ্রহণের অধিকার থাকবে (১৯ ধারা)।

(৪) ট্রেড ইউনিয়নসমূহের ফেডারেশন : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২০ ধারা অনুযায়ী দুই বা ততোধিক নিবন্ধিত ট্রেড ইউনিয়ন নিজ নিজ সাধারণ সভায় প্রস্তাব গ্রহণের মাধ্যমে একটি ফেডারেশন গঠন ও নির্ধারিত নিয়ম পালনের মাধ্যমে তা নিবন্ধনের জন্য আবেদন করতে পারে। তবে আর উল্লেখ্য যে, শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন মালিকদের ইউনিয়নের সমন্বয়ে গঠিত কোন ফেডারেশন এবং মালিকদের কোন ট্রেড ইউনিয়ন শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বয়ে গঠিত কোন ফেডারেশনে অন্তর্ভুক্তি হতে পারবে না।

পাঠ সংক্ষেপ

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ১৩ ধারায় রেজিস্ট্রারের ক্ষমতা ও কার্যাবলীর বিধান দেয়া আছে। শ্রমিক বা মালিক কর্তৃক শ্রম সংশ্লিষ্ট বিষয়ে অমান্য বা অযৌক্তিক পস্থা অবলম্বন করলে তাকে অসৎ শ্রম আচরণ বলা হয়। এ অসৎ শ্রম আচরণ মালিক ও শ্রমিক উভয় পক্ষেরই হতে পারে। ৫, ৬, ৭ ও ৮ ধারার বিধান মতে কোন শ্রমিক সংঘকে নিবন্ধিত হতে হবে। নিবন্ধিত না হলে অন্য কোন ইউনিয়নের বিরুদ্ধে মামলা করতে পারে না।



যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল বা সিবিএ
Collective Bargaining Agent (C.B.A)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল নির্বাচনের প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দলের ক্ষমতা ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন।

যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি দল নির্বাচন : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশে সিবিএ নির্বাচন সম্পর্কে নিম্নোক্ত বিধানগুলো রয়েছে-

- (১) কোন প্রতিষ্ঠানে একটি মাত্র নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘ থাকলে এবং উক্ত শ্রমিক সংঘে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা যৌথ প্রতিষ্ঠানে কর্মরত মোট কর্মচারির অন্তত এক তৃতীয়াংশ সদস্য হলে উক্ত শ্রমিক সংঘকে সিবিএ বলে গণ্য করা হবে; ২২(১) ধারা
- (২) কোন প্রতিষ্ঠানে বা যৌথ প্রতিষ্ঠানে একাধিক নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘ থাকলে যাদের মোট সদস্য সংখ্যা কর্মরত কর্মচারীদের অন্তত এক তৃতীয়াংশের কম নয় এরূপ শ্রমিক সংঘ থেকে আবেদনের ভিত্তিতে গোপন ভোটের মাধ্যমে সিবিএ নির্বাচন করা হবে; ২২(২) ধারা
- (৩) উপধারা ২ অনুসারে আবেদন প্রাপ্তির পর নিবন্ধক লিখিত বিজ্ঞপ্তি প্রদানের মাধ্যমে নিম্নোক্ত বিষয়ে মতামত গ্রহণ করবেন:
 - (ক) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা কোন প্রতিষ্ঠানের সিবিএ নির্ধারণের উদ্দেশ্যে অনুষ্ঠিতব্য গোপন ভোটের মাধ্যমে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার ইচ্ছা আছে কিনা;
 - (খ) প্রতিদ্বন্দ্বিতায় অংশ নিতে আগ্রহী সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘকে বিজ্ঞপ্তিতে উল্লেখিত নির্ধারিত সময়ের মধ্যে নিম্নলিখিত বিষয়ে তথ্য পেশ করতে হবেঃ
 - (১) শ্রমিক সংঘের সদস্যদের নাম, পিতার নাম, বয়স, চাকুরির স্থান এবং শাখা বা বিভাগের নামসহ সদস্যগণের একটি তালিকা;
 - (২) সদস্যদের টিকেট নম্বর ও শ্রমিক সংঘের সদস্য হিসেবে যোগদানের তারিখ;
 - (৩) শ্রমিক সংঘটি যদি কোন শ্রমিক সংঘসমূহের ফেডারেশন হয়ে থাকে তাহলে তার অঙ্গীভূত সংঘের সদস্যদের নামের তালিকা। ২২(৩) ধারা
 - (৪) কোন শ্রমিক সংঘ যদি নির্ধারিত সময়ের মধ্যে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করার ইচ্ছা নিবন্ধককে জানাতে ব্যর্থ হয়; তবে ধরে নেয়া হবে যে, উক্ত শ্রমিক সংঘ সিবিএ, নির্বাচনে অংশ গ্রহণ করতে আগ্রহী নয়। ২২(৪)
- (৫) যৌথ দর কষাকষি প্রতিনিধি নির্বাচনের ক্ষেত্রে সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা যৌথ প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তাদের প্রধান করণীয় কাজ নিম্নরূপ:

- (১) নিবন্ধক যদি চান, তবে মালিক যাদের চাকুরির বয়স তিন মাসের কম তাদের বাদে সব শ্রমিকের নাম, পিতার নাম, বয়স, ঠিকানা, কর্মস্থল, বা শাখার নাম, টিকেট নম্বর এবং চাকুরিতে যোগগদানের তারিখসহ একটি তালিকা নিবন্ধকের নিকট প্রেরণ করবেন; এবং
- (২) নিয়োগকর্তা কর্তৃক ও শ্রমিক সংঘ কর্তৃক প্রদত্ত তালিকা পরীক্ষা করে দেখার জন্য নিবন্ধককে সব ধরনের সুযোগ সুবিধা মালিক দিবেন।
- (৬) শ্রমিক সংঘ কর্তৃক দাখিলকৃত তালিকা পরীক্ষা করে দেখার পর ভোটার তালিকা প্রণয়ন করবেন। যাদের চাকুরির বয়স তিন মাস পূর্ণ হয়নি তাদের বাদে সকল শ্রমিকের নাম ভোটার তালিকায় থাকবে এবং ভোট গ্রহণের অন্তত ৪ দিন পূর্বে নিবন্ধক ভোটার তালিকার সত্যায়িত একটি কপি প্রতিদ্বন্দ্বী প্রতিটি সংঘের নিকট পাঠাবেন। নিবন্ধকের অফিসে প্রকাশ্য স্থানে এ ভোটার তালিকার কপি টাঙ্গিয়া রাখতে হবে। ২২(৬) ধারা
- (৭) নির্ধারিত সময়ের মধ্যে নিবন্ধক কোন আপত্তি পেলে প্রয়োজনীয় তদন্তের পর উক্ত বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবেন। ২২(৬ক) ধারা
- (৮) ২২ (৬ক) ধারা অনুযায়ী প্রদত্ত আপত্তির বিষয়ে যে সিদ্ধান্ত নেবেন সে অনুযায়ী মালিক কর্তৃক প্রদত্ত তালিকা প্রয়োজনীয় সংশোধন করবেন। ২২(৬খ)
- (৯) ২২(৬খ) ধারা অনুযায়ী প্রয়োজনীয় সংশোধন, পরিবর্তন ও পরিমার্জন করার পর বা নির্ধারিত সময়ের মধ্যে কোন আপত্তি না পেলে নিবন্ধক সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের একটি ভোটার তালিকা তৈরি করবেন। প্রস্তুতকৃত ভোটার তালিকার ১ কপি করে প্রতিদ্বন্দ্বী প্রত্যেক শ্রমিক সংঘ ও মালিকের নিকট ভোট গ্রহণের অন্তত ৪ দিন পূর্বে পাঠাবেন। ২২ (৬গ) ধারা
- (১০) ২২(৬গ) ধারা অনুযায়ী প্রকাশিত ভোটার তালিকা চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে এবং তালিকায় উল্লিখিত শ্রমিকরাই মাত্র সিবিএ নির্বাচনে অংশ গ্রহণ করতে পারবে। ২২(৬)ধারা
- (১১) নিবন্ধকের প্রত্যাশা অনুযায়ী প্রত্যেক নিয়োগকর্তা ভোট গ্রহণের যাবতীয় সুযোগ-সুবিধার ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন। তবে, কোন অবস্থাতেই মালিকগণ ভোটে হস্তক্ষেপ করতে পারবে না। ২২(৭)
- (১২) ভোট কেন্দ্রের ৫০ গজের মধ্যে কোন নির্বাচন সংক্রান্ত প্রচারণা চালান যাবে না। ২২(৮) ধারা
- (১৩) ১২(৮) ধারা অনুসারে সিবিএ নির্বাচনের লক্ষ্যে নিবন্ধক গোপন ব্যালটের মাধ্যমে ভোট গ্রহণের জন্য নিবন্ধক নিম্নোক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবেন-
- (ক) নিবন্ধক ভোট গ্রহণের তারিখ নির্ধারণ করতে সকল প্রতিদ্বন্দ্বী শ্রমিক সংঘকে ও সংশ্লিষ্ট মালিককে তা জানিয়ে দিবেন;
- (খ) তিনি ভোট গ্রহণের দিন ভোট কেন্দ্রে সংশ্লিষ্ট সকল প্রতিদ্বন্দ্বী শ্রমিক সংঘের প্রতিনিধিদের উপস্থিতিতে ব্যালট বাক্সের মুখবন্ধ করে স্থাপন করবেন;
- (গ) তিনি নির্ধারিত ভোট কেন্দ্রে ভোট গ্রহণ করবেন এবং উক্ত সময়ে সংশ্লিষ্ট প্রতিনিধিগণ উপস্থিত থাকতে পারবেন;
- (ঘ) ভোট গ্রহণ শেষে সকল প্রতিনিধিদের উপস্থিতিতে ভোট বাক্সের মুখ খুলে ভোট গণনা করবেন;

(ঙ) ভোট গণনায় সর্বোচ্চ ভোট প্রাপ্ত শ্রমিক সংঘকে সিবিএ হিসেবে ঘোষণা করবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, সিবিএ নির্ধারণের জন্য সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘকে উক্ত প্রতিষ্ঠান বা যৌথ প্রতিষ্ঠানের কর্মরত শ্রমিকদের অন্তত এক তৃতীয়াংশ ভোট পেতে হবে। যদি এ শর্ত পূরণ না করে; তবে, উক্ত শ্রমিক সংঘকে সিবিএ হিসেবে ঘোষণা দিতে পারবেন না।

(১৪) ২২ ধারার ৯ উপধারা অনুযায়ী নির্ধারিত সিবিএ ঘোষণা হবার পর থেকে ২ বৎসর পর্যন্ত বহাল থাকবে। এ সময়ের মধ্যে সিবিএ নির্বাচনের জন্য কোন অলোচনা নিবন্ধক গ্রহণ করতে পারবে না বা করবে না।
২২(১০) ধারা

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দলের ক্ষমতা ও কার্যাবলী (Rights and Powers of Collective Bargaining Agent) :

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২২(১১) ও ২২(১২) ধারায় সিবিএ এর ক্ষমতা ও অধিকার সম্পর্কে নিম্নে বর্ণিত বিধানগুলো রয়েছে-

- (১) যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল নিজ মর্যাদা ক্ষুণ্ণ না করে এই অধ্যাদেশের অধীনে আনীত যে কোন আইনগত ব্যবস্থায় সেসব ক্ষেত্রে নিজেকে অন্তর্ভুক্ত করতে পারবে সেসব ক্ষেত্রে শ্রমিক সংঘ হিসেবে অথবা যে ফেডারেশনের সে সদস্য সে ফেডারেশনের স্বপক্ষে সে নিজেই পক্ষভুক্ত হয়ে আছে। ২২(১১) ধারা।
- (২) অত্র অধ্যাদেশের ২২(১২) ধারা অনুযায়ী যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে বা যৌথ প্রতিষ্ঠানে নিম্নরূপ অধিকার রয়েছে-
 - (ক) সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের চাকুরি, চাকুরি থাকা বা না থাকা, চাকুরি বা কাজের শর্ত সংক্রান্ত বিষয়সমূহ নিয়ে নিয়োগ কর্তা ব নিয়োগ কর্তাদের সাথে যৌথ দরকষাকষি চালাতে পারবে;
 - (খ) যে কোন কার্যক্রমে সকল শ্রমিকের অথবা যে কোন একজন শ্রমিকের প্রতিনিধিত্ব করতে পারবে;
 - (গ) এ অধ্যাদেশের বিধান মতে ধর্মঘটের ডাক দেয়া ও ধর্মঘট চালিয়ে যাওয়া; এবং
 - (ঘ) যে কোন কল্যাণকর সংস্থা বা প্রতিভেডে ফান্ডের, Profit Share Act অনুসারে গঠিত ওয়াকার্স পার্টিসিপেশন ফান্ড এবং ট্রাস্টি বোর্ডে শ্রমিকদের প্রতিনিধি প্রেরণ করা।

একাধিক প্রতিষ্ঠান সমন্বিত সংস্থার জন্য সিবিএ : ১৯৭০ সালের ১৯ নং সংশোধনী আদেশ বলে সিবিএ নির্ধারণের ক্ষেত্রে ১২(ক) ধারাটি যুক্ত হয়েছে।

নতুন এ সংশোধনের বিধান বলে একই মালিকের অধীন শিল্প প্রতিষ্ঠানে একের অধিক শ্রমিক সংঘ থাকলে যে কোন নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘ প্রয়োজনীয় শর্ত পূরণ থাকলে নির্ধারিত কর্তৃপক্ষের নিকট নির্ধারিত নিয়মে ঐ প্রতিষ্ঠানের সব শাখার জন্য সিবিএ হিসেবে ঘোষিত হবার জন্য আবেদন করতে পারবে। কর্তৃপক্ষ আবেদন পাবার পর যথাযথ বিচার বিশ্লেষণপূর্বক একটি শ্রমিক সংঘকে সিবিএ ঘোষণা করতে পারেন। এরূপ ঘোষণার পর সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে অন্য কোন শ্রমিক সংঘ সিবিএ হিসেবে আর কার্যক্রম চালাতে পারবে না।

চেক অফ : অত্র অধ্যাদেশের ২৩ ধারাতে চেক অফের বিধান রয়েছে। এ ধারার বিধান বলে কোন সিবিএ অনুরোধ করলে যে কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রমিক সংঘের সদস্য তাদের বেতন থেকে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে নির্দিষ্ট পরিমাণ টাকা চাঁদা হিসেবে মজুরী থেকে কেটে রাখতে পারবে।

মালিক কর্তৃক এরূপ কর্তিত টাকা পরবর্তী ১৫ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট শ্রমিক সংঘের হিসাবে জমা করতে হবে। সংশ্লিষ্ট ইউনিয়ন বা শ্রমিক সংঘ চাইলে চাঁদার টাকা ঠিকমত কাটা হচ্ছে কিনা তা যাচাই করতে পারেন এবং এ ক্ষেত্রে মালিক পূর্ণ সুযোগ দান করবেন। তবে, শুধুমাত্র শ্রমিক সংঘভুক্ত শ্রমিকদের থেকেই এরূপ চাঁদা বাবদ টাকা মজুরি থেকে কাটা যাবে। ২৩ ধারার বিধান অনুযায়ী এটা টেক অফ বলে গণ্য হবে।

পাঠ সংক্ষেপ

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২২(১১) ও ২২(১২) ধারায় সিবিএ এর ক্ষমতা ও অধিকার সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। ১৯৭০ সালের ১৯ নং সংশোধনী আদেশ বলে সিবিএ নির্ধারণের ক্ষেত্রে ১২(ক) ধারাটি যুক্ত হয়েছে। অত্র অধ্যাদেশের ২৩ ধারাতে চেক অফের বিধান রয়েছে। এ ধারার বিধান বলে কোন সিবিএ অনুরোধ করলে যে কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকদের শ্রমিক সংঘের সদস্য তাদের বেতন থেকে সংশ্লিষ্ট ট্রেড ইউনিয়নের তহবিলে নির্দিষ্ট পরিমাণ টাকা চাঁদা হিসেবে মজুরী থেকে কেটে রাখতে পারবে।



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- ওয়ার্কস কাউন্সিলের গঠন ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- শালিশী কার্যক্রম সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- মধ্যস্থতাকারীর কার্যক্রম সম্পর্কে জানতে পারবেন।

ওয়ার্কস কাউন্সিল (Works Council) : যে কোন প্রতিষ্ঠানে ৫০ জন বা তার বেশী শ্রমিক কর্মরত থাকলে অথবা পরবর্তী ১২ মাসের মধ্যে যে কোন এক দিন কর্মরত থাকলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা নির্ধারিত পদ্ধতিতে শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের সমন্বয়ে একটি ওয়ার্কস কাউন্সিল গঠন করবেন। তবে, উক্ত কমিটির সদস্য সংখ্যা উভয়পক্ষের থেকে সমান সংখ্যক সদস্য হতে হবে।

যদি কোন প্রতিষ্ঠানে একাধিক শ্রমিক সংঘ থাকে সে ক্ষেত্রে সিবিএ শ্রমিকদের প্রতিনিধি নির্ধারণ করবে। তবে, যেখানে সিবিএ নেই সে ক্ষেত্রে এ অধ্যাদেশের বিধান বলে নির্ধারিত বিধান মতে নির্বাচনের মাধ্যমে শ্রমিক প্রতিনিধি নির্বাচন করা হবে। ২৪(২) ধারা।

ওয়ার্কস কাউন্সিলের কার্যাবলী (Functions of Works Council) : ওয়ার্কস কাউন্সিলের প্রধান কাজ হলো শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে সৌহার্দ্য ও উত্তম সম্পর্ক সৃষ্টি করা ও তা বজায় রাখা। তবে, অত্র আইনের ২৫ ধারাতে ওয়ার্কস কাউন্সিলের নিম্নবর্ণিত কার্য সম্পাদনের কথা বলা হয়েছে-

১. শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে সহানুভূতি ও সমঝোতামূলক সুসম্পর্ক বজায় রাখার চেষ্টা করা;
২. শ্রমিকদের চাকুরির নিরাপত্তাসহ তাদের কাজের নিরাপত্তা বৃদ্ধি করা এবং যাতে তাদের স্বাস্থ্য ও চাকুরির অবস্থা সন্তোষজনক থাকে সেদিকে লক্ষ্য রাখা;
৩. প্রতিষ্ঠানের ভিতর বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের জন্য উৎসাহিত করা;
৪. প্রতিষ্ঠানের ভিতর উত্তম ও সৌহার্দ্যপূর্ণ কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করা;
৫. প্রতিষ্ঠানের কর্মরত শ্রমিকদের ছেলে-মেয়েদের সচিবের কার্যপদ্ধতি ও হিসাবরক্ষণের কাজ শেখানোর ব্যবস্থা করা এবং তারা যাতে প্রতিষ্ঠানের মধ্যেই চাকুরি করতে পারে তার ব্যবস্থা করা; এবং
৬. শ্রমিক-মালিক সুসম্পর্ক বজায় রাখার জন্য পারস্পরিক স্বার্থযুক্ত অন্য যে কোন বিষয়ে আলোচনা করা।

ওয়ার্কস কাউন্সিল বা অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা (Works Council or Participative Committee's Meeting) : অংশগ্রহণকারী কমিটির সভা অনুষ্ঠানের জন্য ২৫(ক) ধারায় নিম্নোক্ত বিধান রয়েছে। আলোচনা ও মত বিনিময়ের জন্য প্রতি দুই মাসে অন্তত একবার মিলিত হয়ে ২৫ ধারা অনুযায়ী গৃহীত কার্যাবলী বাস্তবায়নের জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করবে। আরো বলা হয়েছে যে, প্রত্যেক সভায় কার্যবিবরণী ৭ দিনের মধ্যে শ্রম পরিচালকের ও সালিশীদের নিকট পাঠাতে হবে।

শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি (Settlement of Industrial Dispute) : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২৬ থেকে ৩১ ধারা পর্যন্ত শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি সংক্রান্ত আইনের বিধানের বিভিন্ন স্তরগুলোর বর্ণনা দেয়া আছে। এ আইনের বিধান মতে শ্রমিক বা মালিকের পক্ষ কর্তৃক কোন শিল্প বিরোধ উত্থাপন করলে প্রথমত তা দ্বি-পাক্ষিক আলাপ আলোচনার মাধ্যমে তা নিষ্পত্তি করতে হবে। দ্বি-পাক্ষিক আলোচনা ব্যর্থ হলে ধর্মঘট বা লক আউট করা যাবে। তবে, একটি নির্দিষ্ট সময় পার হবার পর সরকার হস্তক্ষেপ করে লক আউট বা ধর্মঘট বন্ধ করে শিল্প বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য আদালতে প্রেরণ করবেন। আদালত নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে উক্ত শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির লক্ষ্যে রোয়েদাদ বা রায় ঘোষণা করবে।

- (১) **যৌথ আলাপ আলোচনা (Joint Consultation) :** ২৬ ধারার বিধান মতে মালিক পক্ষ বা সিবিএ যদি মনে করে কোন বিষয়ে শিল্প দ্বন্দ্বের সম্ভাবনা রয়েছে, তবে সংশ্লিষ্ট পক্ষ অপর পক্ষকে লিখিতভাবে তাদের মতামত জানাবেন। ২৬(১) ধারা
লিখিতভাবে তাদের মতামত পাবার ১০ দিনের মধ্যে উভয় পক্ষ আলাপ আলোচনার মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য সমঝোতায় পৌঁছানোর চেষ্টা করবে। ২৬(২) ধারা
যদি আলাপ আলোচনার মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি সম্ভব হয়; তবে, উভয় পক্ষ সমঝোতায় স্বাক্ষর করবে; এবং অনুলিপি সালিশ বা অন্যান্য কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠাবে। ২৬(৩) ধারা
- (২) **সালিশ (Conciliator) :** অত্র অধ্যাদেশের ২৭ ধারায় বলা আছে, অত্র আইনের উদ্দেশ্য সাধনের জন্য সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে যতসংখ্যক প্রয়োজন সালিশ নিয়োগ দিতে পারেন এবং প্রত্যেক সালিশের সীমা ও প্রতিষ্ঠান নির্ধারণ করে দিবেন।
- (৩) **ধর্মঘটের নোটিশ দেয়ার পূর্বে সালিশ :** আলাপ আলোচনার মাধ্যমে কোন শিল্প বিরোধ নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে ব্যর্থ হলে তাদের যে কোন পক্ষ লিখিতভাবে সালিশের নিকট জানতে পারেন এবং সালিশের মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি জন্য তাকে লিখিতভাবে অনুরোধ জানাতে পারে। এ ধরনের লিখিত বিরোধ পাবার পর তা নিষ্পত্তির জন্য সালিশ কাজ শুরু করবেন। ২৭(ক) ধারা
- (৪) **ধর্মঘট বা লক আউটের নোটিশ :** সালিশ লিখিত অনুরোধ পাবার ১০ দিনের মধ্যে উক্ত শিল্প বিরোধের নিষ্পত্তি করবেন। যদি ১০ দিনের মধ্যে সালিশ বিরোধ নিষ্পত্তি করতে ব্যর্থ হয় তবে সংশ্লিষ্ট পক্ষ ধর্মঘট বা লক আউটের জন্য ২১ দিনের নোটিশ প্রদান করতে পারেন।
তবে শর্ত থাকে যে, তিন-চতুর্থাংশ সদস্য গোপন ব্যালটের মাধ্যমে সম্মতি প্রদান না করলে সিবিএ ধর্মঘটের নোটিশ দিতে পারবেন না। ২৮ ধারা
- (৫) **ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ জারির পর সালিশী :** শিল্প বিরোধের সাথে জড়িত যে কোন পক্ষ ধর্মঘট বা লক আউট এর নোটিশ দেবার সাথে সাথে উক্ত ধর্মঘট বা লক আউটের নোটিশের এক কপি সালিশের নিকট পাঠাতে হবে। তবে সালিশ এরূপ ধর্মঘট বা লক আউটের নোটিশ পাবার পরও সালিশী কার্যক্রম শুরু করতে বা চালিয়ে যেতে পারবেন।
এক্ষেত্রে সালিশ নিশ্চিত হবেন যে, ধর্মঘটের নোটিশ বিধিসম্মতভাবে জারি করা হয়েছে কিনা। যদি বিধি সম্মত না হয়, তবে সালিশ তাঁর কার্যক্রম নাও চালাতে পারেন। যদি ধর্মঘটের নোটিশ সমঞ্জস্যপূর্ণ বা বিধিসম্মত না হয় তবে সালিশী কার্যক্রম অবৈধ বলে গণ্য হতে পারে।
- (৬) **সালিশী কার্যক্রম :** সালিশী কার্যক্রম সম্পর্কে নিম্নরূপ বিধান রয়েছে-
(ক) সালিশ দুই পক্ষের মধ্যে বিরাজমান বিরোধ মীমাংসার জন্য যত তাড়াতাড়ি সম্ভব সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহের বৈঠক আহ্বান করবেন। ৩০(১১) ধারা
(খ) শিল্প বিরোধের সাথে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহের প্রতিনিধিগণ সালিশী সভায় উপস্থিত থাকবেন এবং এ সকল প্রতিনিধিদের চুক্তি স্বাক্ষর করার ক্ষমতা থাকবে। উভয় পক্ষের প্রতিনিধিদের ঐক্যমতের ভিত্তিতে সংশ্লিষ্ট শিল্প বিরোধ সালিশের মাধ্যমে নিষ্পত্তি হবার পর উভয় পক্ষের প্রতিনিধিগণ চুক্তিতে স্বাক্ষর দান করবেন। এ সকল চুক্তি সংশ্লিষ্ট পক্ষগণ মেনে নিতে বাধ্য থাকবেন। ৩০(২) ধারা
(গ) বিরোধ মীমাংসার জন্য সালিশ নির্ধারিত পদ্ধতি অনুযায়ী কার্যক্রম চালিয়ে যাবেন এবং বিরোধ নিষ্পত্তির পক্ষে নিজ বিবেচনায় কোন পক্ষকে বা পক্ষদ্বয়কে তাদের নিজ নিজ দাবি থেকে কিছু ছেড়ে দেবার জন্য অনুরোধ করতে পারবেন।
- (৪) বিরোধ নিষ্পত্তি হলে তাৎক্ষণিক একটি রিপোর্ট এবং সে সাথে বিরোধে জড়িত পক্ষদের প্রতিনিধিগণ কর্তৃক স্বাক্ষরিত আপোষ চুক্তির একটি কপি সরকারের নিকট প্রেরণ করবেন। ৩০(৪) ধারা
- (৫) ধর্মঘট বা তালাবন্ধের জন্য জারিকৃত উল্লিখিত সময়ের মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি সম্ভব না হলে বিরোধে লিপ্ত পক্ষগণের সম্মতিক্রমে সালিশী কার্যক্রম চালিয়ে যেতে পারবেন। ৩০(৩) ধারা

মধ্যস্থতা (Arbitration) : সালিশী কার্যক্রম ব্যর্থ হলে সালিশি বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য একজন মধ্যস্থকারীর নিকট প্রেরণ করার জন্য উভয় পক্ষকে অনুরোধ জানাতে পারেন। উভয় পক্ষ রাজি হলে শিল্প বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য তাঁদের পছন্দ মত একজন মধ্যস্থকারীর নিকট পাঠানো হবে। সেক্ষেত্রের উভয় পক্ষ লিখিতভাবে সালিশীকে তাঁদের পছন্দনীয় ব্যক্তির নিকট নামসহ সম্মতি জানিয়ে আবেদন করবেন। ৩১(১)

অত্র আইনের ৩২(২) ধারায় বলা হয়েছে যে, কোন শিল্প বিরোধ মধ্যস্থকারীর নিকট পাঠানোর সিদ্ধান্ত হলে উক্ত মধ্যস্থকারী ব্যক্তিটি সরকারের তালিকাভুক্ত ব্যক্তি অথবা পক্ষসমূহের সর্বসম্মতিক্রমে পছন্দ অনুযায়ী কোন ব্যক্তি হবেন।

৩০(৩) ধারা মতে শিল্প বিরোধটি মধ্যস্থকারীর নিকট প্রেরণ করা হলে বিরোধটি পাবার ৩০ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট মধ্যস্থকারী নিষ্পত্তি করবেন অথবা বিরোধজনিত পক্ষসমূহের সম্মতিক্রমে বর্ধিত সময়ের মধ্যে উক্ত বিরোধ নিষ্পত্তির ব্যবস্থা করবেন।

৩১(৪) ধারা মতে মধ্যস্থকারী বিরোধটির বিষয়ে কোন সিদ্ধান্তে উপনীত হলে তার এক কপি করে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহকে প্রদান করবেন এবং এক কপি সরকারকে প্রেরণ করবেন, যা সরকার কর্তৃক গেজেটের মাধ্যমে বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করা হবে।

এই আইনের ৩১(৫) ধারায় আরো বলা হয়েছে যে, মধ্যস্থকারী কর্তৃক ঘোষিত রায় চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে এবং তার বিরুদ্ধে কোন আপীলও করা যাবে না। মধ্যস্থকারী কর্তৃক শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির রায় সর্বোচ্চ ২ বৎসর বলবৎ থাকবে অথবা মধ্যস্থকারী কর্তৃক নির্ধারিত সময় সীমা পর্যন্ত উক্ত রায় কার্যকর থাকবে।

ধর্মঘট ও লক-আউট (Strike and Lock Out) : ৩১ ধারা অনুযায়ী কোন শিল্প বিরোধটি সংশ্লিষ্ট পক্ষগণ মধ্যস্থতার নিকট না পাঠাতে রাজি না হলে শ্রমিকগণ ধর্মঘট ও অবস্থা অনুসারে মালিক পক্ষ লক-আউটের ঘোষণা দিতে পারেন।

অর্থাৎ প্রদত্ত নোটিশের সময়কাল শেষ হবার পর অথবা ৩২ ধারায় আপোষ চেষ্টা ব্যর্থ হবার পর ধর্মঘট বা লক আউটের ঘোষণা দেয়া যাবে। তবে, কোন ধর্মঘট বা লক-আউট ৩০ দিনের বেশী চলতে থাকলে সরকার লিখিত নোটিশ জারির মাধ্যমে ধর্মঘট বা লক-আউট বন্ধ ঘোষণা করে বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য শ্রম আদালতে প্রেরণ করবেন। শ্রম আদালত সংশ্লিষ্ট পক্ষের শুনানির পর ৬০ দিনের মধ্যে রায় ঘোষণা করবেন, যা ঘোষিত সময় সীমা পর্যন্ত অথবা অনধিক ২ বৎসরকাল পর্যন্ত কার্যকর থাকবে।

পাঠ সংক্ষেপ

যে কোন প্রতিষ্ঠানে ৫০ জন বা তার বেশী শ্রমিক কর্মরত থাকলে অথবা পরবর্তী ১২ মাসের মধ্যে যে কোন এক দিন কর্মরত থাকলে উক্ত প্রতিষ্ঠানের নিয়োগকর্তা নির্ধারিত পদ্ধতিতে শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের সমন্বয়ে একটি ওয়ার্কাস কাউন্সিল গঠন করবেন। ওয়ার্কাস কাউন্সিলের প্রধান কাজ হলো শ্রমিক ও মালিকদের মধ্যে সৌহার্দ্য ও উত্তম সম্পর্ক সৃষ্টি করা ও তা বজায় রাখা। সালিশী কার্যক্রম ব্যর্থ হলে সালিশি বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য একজন মধ্যস্থকারীর নিকট প্রেরণ করার জন্য উভয় পক্ষকে অনুরোধ জানাতে পারেন। উভয় পক্ষ রাজি হলে শিল্প বিরোধটি নিষ্পত্তির জন্য তাঁদের পছন্দ মত একজন মধ্যস্থকারীর নিকট পাঠানো হবে। ৩১ ধারা অনুযায়ী কোন শিল্প বিরোধটি সংশ্লিষ্ট পক্ষগণ মধ্যস্থতার নিকট না পাঠাতে রাজি না হলে শ্রমিকগণ ধর্মঘট ও অবস্থা অনুসারে মালিক পক্ষ লক-আউটের ঘোষণা দিতে পারেন।



ধর্মঘট ও তালাবন্ধ (Strike and Lockout)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি নিম্নলিখিত বিষয়গুলি জানতে পারবেন:

- ধর্মঘট ও তালাবন্ধের সংজ্ঞা;
- ধর্মঘট ও তালাবন্ধের বৈশিষ্ট্য;
- ধর্মঘট ও তালাবন্ধের মধ্যে পার্থক্য;
- ধর্মঘট ও তালাবন্ধ সম্পর্কে আইনের বিধান;
- কখন ধর্মঘট ও তালাবন্ধ বেআইনি হবে; এবং
- বেআইনী ধর্মঘট ও তালাবন্ধের শাস্তি।

ধর্মঘটের সংজ্ঞা : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২(এ৩) ধারা অনুযায়ী ধর্মঘট বলতে কোন শিল্পে নিযুক্ত এক দল ব্যক্তি যদি একযোগে কাজ করতে অস্বীকার করে অথবা কাজ করার উদ্দেশ্যে নিয়োজিত কিছু সংখ্যক ব্যক্তি নিজেদের মধ্যে সাধারণ সমঝোতার মাধ্যমে উক্ত কাজ করতে অস্বীকার করে; তবে তা, ধর্মঘট বলে গণ্য হবে।

আমরা উপরিউক্ত সংজ্ঞাটি বিশ্লেষণ করলে, দেখতে পাব যে, কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের নিগোক্ত কাজগুলো ধর্মঘটের অন্তর্ভুক্ত হবে-

- (১) কোন প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত একদল কর্মচারি কর্তৃক একত্রে তাদের কাজ থেকে বিরত থাকা;
- (২) প্রতিষ্ঠানে কাজ করার জন্য নিয়োজিত যে কোন সংখ্যক কর্মচারি কর্তৃক দলবদ্ধভাবে কাজ করতে অস্বীকার করা; অথবা
- (৩) যে কোন সংখ্যক ব্যক্তি কর্তৃক সাধারণত সমঝোতার মাধ্যমে চাকুরী গ্রহণ বা কাজ চালিয়ে যেতে অস্বীকার করা।

শ্রমিকদের ধর্মঘটের লক্ষ্য হলো তাদের দাবিগুলো আদায় করার জন্য মালিক পক্ষের উপর চাপ সৃষ্টি করা। তাই, কিছু সংখ্যক ব্যক্তি একযোগে কাজ থেকে বিরত থাকলেই তা ধর্মঘট।

তালাবন্ধ (Lock-out) : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২(ঝা) ধারায় তালাবন্ধ বলতে মালিক কর্তৃক কর্মক্ষেত্র বন্ধ রাখা অথবা এর যে কোন অংশ বন্ধ করা অথবা সাময়িকভাবে কোন কাজ স্থগিত রাখা অথবা কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কিত কোন বিষয়ের সহিত সংশ্লিষ্ট হবার জন্য মালিক কর্তৃক অনুরূপ সাময়িক বা সম্পূর্ণভাবে বন্ধকৃত প্রতিষ্ঠানে সামগ্রিকভাবে অথবা শর্ত সাপেক্ষে শ্রমিকদেরকে কাজে যোগদান করতে দিতে অস্বীকার করা অথবা চাকুরি সম্পর্কিত কোন শর্ত বা শর্তাবলী গ্রহণ করার জন্য শ্রমিকদেরকে বাধ্য করার উদ্দেশ্যে মালিক কর্তৃক প্রতিষ্ঠান বন্ধ করা, সাময়িক ভাবে বন্ধ করা অথবা কাজে যোগদান করতে দিতে অস্বীকার করাকে লক-আউট বা তালাবন্ধ বলে।

উপরের সংজ্ঞা বিশ্লেষণ করলে নিম্নরূপ বৈশিষ্ট্যগুলো পাওয়া যায় :

- (১) মালিক দ্বারা শিল্প প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষেত্র আংশিক বা সম্পূর্ণ বন্ধ রাখা; অথবা
- (২) মালিক কর্তৃক কোন কাজ সাময়িকভাবে বন্ধ রাখা; অথবা

- (৩) শিল্প বিরোধের সাথে সম্পর্কিত হবার কারণে উক্ত রূপ বন্ধ রাখা; অথবা
- (৪) চাকুরির সাথে সম্পর্কযুক্ত কোন শর্ত বা শর্তাবলী শ্রমিকদের দ্বারা গ্রহণ করতে বাধ্য করার জন্য মালিক প্রতিষ্ঠান বন্ধ রাখবে; অথবা কাজে যোগদান করতে দিতে বাধাদান করবে।

অতএব, এটা বলা যায় যে, তালা বন্ধের মূল উদ্দেশ্য হলো শ্রমিকদের উপর চাপ প্রয়োগ করে মালিক পক্ষের ইচ্ছা পূরণ করা। তবে, এরূপ বন্ধ যদি কাঁচামাল বা যন্ত্রপাতির বা মূলধনের অভাবের কারণে হয়, তবে তালা বন্ধ বলা যাবে না।

ধর্মঘট ও তালা বন্ধের মধ্যে পার্থক্য : যদিও ধর্মঘট ও তালাবন্ধ উভয়ই শিল্প বিরোধ সম্পর্কিত তথাপিও ধর্মঘট ও তালা বন্ধের মধ্যে নিম্নরূপ পার্থক্য রয়েছে -

- (১) ধর্মঘট হলো শ্রমিকদের কর্তৃক মালিকদের উপর চাপ সৃষ্টি করা। পক্ষান্তরে তালা বন্ধ হল মালিক কর্তৃক শ্রমিকদের উপর চাপ সৃষ্টি করা।
- (২) ধর্মঘটের ক্ষেত্রে শ্রমিকগণ পরস্পর সমঝোতার মাধ্যমে কাজ করতে অস্বীকার করা; পক্ষান্তরে, তালা বন্ধের ক্ষেত্রে মালিক কর্তৃক কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মরত ব্যক্তিদেরকে কাজ করতে দিতে অস্বীকার করা।
- (৩) শ্রমিকদের কর্তৃক ধর্মঘট হতে হলে কাজ থেকে বিরত থাকার সিদ্ধান্ত পরিষ্কারভাবে ঘোষণা দিতে হবে। পক্ষান্তরে মালিক কর্তৃক তালাবন্ধ হতে হলে কোন মালিক কারখানা কেন বন্ধ রাখছে তার কারণ সুস্পষ্টভাবে জানাতে হবে।
- (৪) তালা বন্ধ ও ধর্মঘট উভয়ই আইন দ্বারা সমর্থিত, তবে ধর্মঘট এর উদ্দেশ্য হলো শ্রমিকদের দাবি আদায়ের জন্য মালিককে চাপ দেয়া, পক্ষান্তরে তালাবন্ধের উদ্দেশ্য হলো মালিক কর্তৃক শ্রমিকদের উপর চাপ প্রয়োগ করে মালিকদের ইচ্ছা পূরণ করা।

ধর্মঘট ও তালা বন্ধ সংক্রান্ত আইনের বিধান : ২৭ (ক) ধারা মতে মালিক পক্ষ ও সিবিএ দ্বিপাক্ষিক আলোচনার মাধ্যমে কোন শিল্প বিরোধ সমাধান করতে ব্যর্থ হলে ২৭ ধারা অনুযায়ী সালিশের নিকট প্রেরণ করার জন্য যে কোন পক্ষ আবেদন করতে পারবে।

- (১) ২৮ ধারায় বলা হয়েছে যে, সালিশদার যদি অনুরোধ পাবার ১০ দিনের মধ্যে বিরোধ সমাধান করতে অপারগ হন, সেক্ষেত্রে মালিক পক্ষ শ্রমিক পক্ষের প্রতি ও শ্রমিক পক্ষ মালিক পক্ষের প্রতি যথাক্রমে ২১ দিনের তালাবন্ধ বা ধর্মঘটের নোটিশ জারি করতে পারবে। তবে, ধর্মঘটের ক্ষেত্রে ৩/৪ অংশ শ্রমিক গোপন ভোটারের মাধ্যমে ধর্মঘটের প্রতি সমর্থন জ্ঞাপন না করলে সিবিএ ধর্মঘট এর নোটিশ প্রদান করতে পারবে না।
- (২) ২৯ ধারায় বলা আছে যে, তালাবন্ধ বা ধর্মঘট জরির নোটিশের এক কপি সালিশের নিকট প্রেরণ করতে হবে এবং তিনি প্রয়োজনে সালিশির কাজ শুরু করতে পারবেন। তবে, তিনি ধর্মঘট বিধি অনুসারে হয়েছে কি না তা যাচাই করে দেখবেন। যদি বিধি সম্মতভাবে না হয় তবে সালিশী কার্যক্রম শুরু করবেন না বা শুরু করলেও তা অবৈধ বলে বিবেচিত হতে পারে।
- (৩) সালিশী ব্যর্থ হলে তিনি উভয় পক্ষকে তাদের পছন্দমত একজন মধ্যস্থকারীর নিকট বিষয়টি প্রেরণ করার জন্য রাজি করতে চেষ্টা করতে পারে। রাজি হলে বিরোধটি মীমাংসার জন্য মধ্যস্থকারীর নিকট প্রেরণ করলে তিনি ৩০ দিনের মধ্যে উভয় পক্ষের বক্তব্য শ্রবণের পর তার রায় ঘোষণা করবেন। এ রায় বা রোয়েদাত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে এবং এর এক কপি করে সংশ্লিষ্ট পক্ষ ও সরকারের নিকট প্রেরণ

করবেন। এ রায়ের বিরুদ্ধে কোন প্রকার আপীল চলবে না। তিনি রায়টি গেজেটের মাধ্যমে প্রকাশ করবেন। রোয়েদারের কার্যক্রম মধ্যস্থকারী কর্তৃক নির্ধারিত সময় পর্যন্ত অথবা এর অবর্তমানে অনধিক ২ বৎসর পর্যন্ত বহাল থাকবে।

- (৪) ৩২ ধারায় বলা হয়েছে যে, সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ মধ্যস্থকারীর নিকট বিরোধটি পাঠাতে সম্মত না হলে শ্রমিকগণ ধর্মঘট ও মালিকগণ তালাবন্ধের নোটিশের সময় শেষ হবার পর অথবা সালিশের ব্যর্থতা ঘোষণার পর (যেটা পরে ঘটে) অবস্থা অনুসারে সিবিএ ধর্মঘট বা মালিকগণ তালাবন্ধ কার্যক্রম শুরু করতে পারবে। ধর্মঘট বা তালাবন্ধ কার্যক্রম ৩০ দিন অতিক্রান্ত হলে, সরকার ধর্মঘট বা তালাবন্ধের কার্যক্রম বন্ধ ঘোষণা করতে পারবেন এবং বন্ধ ঘোষণার সাথে সাথে বিরোধটি শ্রম আদালতে প্রেরণ করতে হবে। তবে শর্ত থাকে যে, সরকার যদি এধরনের ধর্মঘট বা তালাবন্ধ জনস্বার্থের বিরুদ্ধে বলে মনে করেন, তবে, ৩০ দিনের পূর্বেও তা হস্তক্ষেপ বা বন্ধ করতে পারেন।
- (৫) সরকার ধর্মঘট বা তালাবন্ধের উপর হস্তক্ষেপ করলে শিল্প বিরোধটি সাথে সাথে শ্রম আদালতে পাঠাতে হবে। শ্রম আদালত শিল্প বিরোধটি পাবার পর উভয় পক্ষের শুনানী গ্রহণ পূর্বক ৬০ দিনের মধ্যে উক্ত বিষয়ে রোয়েদাদ ঘোষণা করবেন। তবে, ৬০ দিন অতিবাহিত হবার পর কোন রোয়েদাদ ঘোষণা করলে তা অবৈধ হবে না। আদালত কর্তৃক বেধে দেয়া সময় অথবা আদালত সময়সীমা নির্ধারণ না করে দিলে ২ বৎসর পর্যন্ত উক্ত রোয়েদাদ কার্যকর থাকবে। এ সময়ের মধ্যে উক্ত বিষয়ে আর নতুন করে কোন বিরোধ উত্থাপন করা যাবে না।

জনকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠানে ধর্মঘট বা তালাবন্ধ : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্মর্ক অধ্যাদেশের তফসিল অনুযায়ী নিম্ন লিখিত প্রতিষ্ঠানসমূহকে জন কল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠান বলে বিবেচনা করা হয়-

- (১) জনসাধারণের জন্য পানি, গ্যাস, বিদ্যুৎ, তেল উৎপাদনকারী প্রতিষ্ঠান;
- (২) জনসাধারণের ময়লা নিক্ষেপণ বা স্বাস্থ্য সংরক্ষণকারী যে কোন সংস্থা;
- (৩) হাসপাতাল ও এ্যাম্বুলেন্স জাতীয় সেবা;
- (৪) অগ্নি নির্বাপনকারী সংস্থা;
- (৫) ডাক ও তার জাতীয় সংস্থা;
- (৬) বিমান ও রেলওয়ে সংস্থা;
- (৭) বন্দর;
- (৮) যে কোন প্রতিষ্ঠানে প্রহরী ও নিরাপত্তা সার্ভিস।

জনকল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠানে ধর্মঘট বা তালাবন্ধ সংক্রান্ত বিষয়ে এই অধ্যাদেশের ৩৩ ধারায় নিম্ন বর্ণিত বিধান রয়েছে;

- (১) জনকল্যাণমূলক যে কোন প্রতিষ্ঠানে ধর্মঘট শুরুর পূর্বেই সরকার তা লিখিত নির্দেশের মাধ্যমে বন্ধ করে দিতে পারবেন।
- (২) সরকার এরূপ বন্ধ ঘোষণার সাথে সাথে উক্ত শিল্প বিরোধটি শ্রম আদালতে প্রেরণ করতে হবে।
- (৩) শ্রম আদালত উক্ত বিরোধটি পাবার পর উভয় পক্ষের বক্তব্য শ্রবণ করে যত শিগ্ৰসম্ভব, তবে ৬০ দিনের মধ্যে রায় দেবেন।
- (৪) উক্ত রায় আদালত কর্তৃক নির্ধারিত সময় পর্যন্ত অথবা এরূপ সময় নির্ধারণ না থাকলে সর্বোচ্চ ২ বৎসর পর্যন্ত কার্যকর থাকবে।

যে যে অবস্থায় ধর্মঘট বা তালাবন্ধ চালান নিষিদ্ধ: বেআইনী ধর্মঘট (Illegal Strike) : এ অধ্যাদেশের ২(১২) ধারা মতে বে-আইনী ধর্মঘট হচ্ছে এ অধ্যাদেশের বিধান বর্হিভূত উপায়ে যে ধর্মঘট ঘোষিত হয়েছে বা চালিয়ে যাওয়া হচ্ছে।

বে-আইনী তালাবন্ধ (Illegal Lock-out) : এ অধ্যাদেশের ২(১১) ধারা অনুসারে বে-আইনী লক-আউট হলো এ অধ্যাদেশের প্রদত্ত বিধান লংঘন করে যে লক-আউট ঘোষিত বা শুরু করা হয়েছে বা চালিয়ে যাওয়া হচ্ছে।

যে সকল ক্ষেত্রে ধর্মঘট বা লক আউট বেআইনী হবে : শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৪৬ ধারা মতে নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে ধর্মঘট বা লক-আউট বেআইনী হবে, যদি-

- (১) বিরোধের সাথে জড়িত এক পক্ষের উপর নির্ধারিত নিয়মে ধর্মঘট বা লক-আউটের নোটিশ প্রদান না করলে অথবা ধর্মঘট বা লক-আউটের পূর্বে নোটিশে ধর্মঘট বা লক-আউটের বিষয় উল্লেখ না করলে অথবা এ অধ্যাদেশের ৪৪ ধারা ভঙ্গ করে যদি তা ঘোষিত, শুরু বা চালিয়ে যাওয়া হয়। ৪৪ ধারাতে বলা আছে কোন সালিশী কার্যক্রম চলা অবস্থায় অথবা মধ্যস্থ বা শ্রম আদালতের নিকট বা ট্রাইবুনাতে আপীল আবেদন হিসেবে সংশ্লিষ্ট শিল্প বিরোধ শুনানী চলাকালে উক্ত শিল্প বিরোধ সম্পর্কিত বিষয়ে ধর্মঘট বা লক আউটের নোটিশ দেয়া শুরু করা বা চালিয়ে যাওয়া অবৈধ।
- (২) ৪৩ ধারা অনুসারে নির্ধারিত পন্থায় কোন শিল্প বিরোধ উত্থাপন না করে অন্য কোনভাবে উত্থাপন করা হলে তাকে কেন্দ্র করে কোন ধর্মঘট বা তালাবন্ধ ঘোষিত হলে, শুরু করা হলে বা চালিয়ে যাওয়া হলে তা অবৈধ। ৪৩ ধারাতে আর বলা হয়েছে যে, সিবিএ বা মালিক পক্ষ নির্দিষ্ট পন্থায় শিল্প বিরোধ উত্থাপন না করলে তা শিল্প বিরোধের উদ্ভব হয়েছে বলে গণ্য করা হবে না।
- (৩) শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৩৩ অথবা ৪৫ ধারা মতে প্রদত্ত আদেশ অমান্য করে ধর্মঘট বা তালাবন্ধ চালিয়ে গেলে তা অবৈধ বলে গণ্য হবে। ৩৩ ধারা মতে জন কল্যাণমূলক প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে সরকার লিখিত বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে ধর্মঘট বা লক-আউট শুরু হবার পূর্বেই তা নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারেন। ৪৫ ধারা বলে কোন শিল্প বিরোধ যখন শ্রম আদালতে কোন শুনানি চলে বা আপীল ট্রাইবুনাতে আপীল বিবেচনা চলছে, তখন লিখিত আদেশ জারি করে শ্রম আদালত বা শিল্প ট্রাইবুনাৎ ধর্মঘট ও তালাবন্ধ নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারেন।
- (৪) কোন শিল্প বিরোধের বিষয়ে মীমাংসা বা বোয়েদাদ কার্যকর থাকা অবস্থায় উক্ত শিল্প বিরোধকে কেন্দ্র করে কোন ধর্মঘট বা লক-আউট ঘোষিত হলে, শুরু হলে বা চালিয়ে যাওয়া হলে তা অবৈধ বলে গণ্য করা হবে।
- (৫) কোন বেআইনী ধর্মঘটের বিপরীতে ঘোষিত তালাবন্ধ বা কোন বে-আইনী তালাবন্ধের বিপরীতে ধর্মঘটের ঘোষণা অবৈধ বলে বিবেচিত হবে।
- (৬) অত্র অধ্যাদেশের ৩২(২) ধারা মতে কোন ধর্মঘট বা তালাবন্ধ ৩০ দিনের বেশী থাকলে সরকার লিখিত নির্দেশ জারি করে চলমান ধর্মঘট ও তালাবন্ধ নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারেন। এছাড়াও সরকার যদি মনে করে যে, কোন ধর্মঘট বা লক আউটের ফলে জনস্বার্থ বা জাতীয় স্বার্থ ব্যাহত হচ্ছে তখন সরকার ইচ্ছা করলে ধর্মঘট বা লক-আউট ৩০ দিন অতিবাহিত হবার পূর্বেও তা বন্ধ ঘোষণা করতে পারেন।

৪৫ ধারার বিধান অনুযায়ী নিম্নলিখিত অবস্থাতেও ধর্মঘট বা লক-আউট নিষিদ্ধ বলে গণ্য হবে :

- (১) কোন শিল্প বিরোধের বিষয়ে ৩৪ ধারা অনুযায়ী কোন অদেশদানের শুনানী কালে উক্ত বিরোধকে কেন্দ্র করে কোন ধর্মঘট বা লক-আউট হলে বা চলতে থাকলে শ্রম আদালত তা নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারেন।

- (২) কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কে কোন আপীল ৩৮ ধারা মতে উপস্থাপিত হলে এবং উক্ত উপস্থাপনের তারিখে উক্ত বিরোধকে কেন্দ্র করে কোন ধর্মঘট বা তালাবন্ধ করা হলে বা তা চলতে থাকলে শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল লিখিত নোটিশ জারি করে উক্ত ধর্মঘট বা তালাবন্ধ নিষিদ্ধ ঘোষণা করতে পারেন।
- (৩) কোন শিল্প বিরোধ কোন শ্রম আদালতে বা শ্রম আপীল ট্রাইবুনালে শুনানী চলা অবস্থায় কোন ধর্মঘট বা তালাবন্ধ শুরু হয়ে থাকলে তা ৪৪ ধারা অনুসারে বেআইনী বলে গণ্য হবে।

বেআইনী ধর্মঘট বা তালাবন্ধের জন্য শাস্তি : শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৫৭ ধারায় বেআইনী ধর্মঘট বা তালাবন্ধের জন্য নিম্নলিখিত দণ্ডের বিধান রয়েছে;

- (১) কোন শ্রমিক বে-আইনীভাবে কোন ধর্মঘট শুরু করলে, চালাতে থাকলে বা অন্য কোন উপায়ে বেআইনী ধর্মঘটকে সহায়তা করলে তার জন্য ছয় মাস পর্যন্ত জেল অথবা ২০০ টাকা জরিমানা অথবা উভয় প্রকার দণ্ডে দণ্ডিত হবে।
- (২) কোন মালিক যদি বেআইনী তালাবন্ধ শুরু করে, চালাতে থাকে বা অন্য কোনভাবে সাহায্য করে, তাহলে এক বৎসরের জেল বা ৫০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় প্রকার দণ্ডে দণ্ডিত হবে। এধরনের অপরাধ অব্যাহত রাখলে তালাবন্ধের ২য় দিন থেকে প্রতিদিন ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা হবে।

বে-আইনী ধর্মঘট বা বে-আইনী লক আউটের জন্য উস্কানী দেওয়া শাস্তি যোগ্য অপরাধ। অত্র আইনের ৫৮ ধারা মতে কোন বেআইনী ধর্মঘট বা তালাবন্ধে শরীক করার জন্য কোন ব্যক্তি কাউকে উৎসাহিত করলে বা উস্কানি দিলে বা উত্তেজিত করলে বা এ উদ্দেশ্যে অর্থ যোগান দিলে বা অন্য যে কোনভাবে সহযোগিতা করলে ৬ মাস পর্যন্ত কারাদণ্ড বা ১০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।

পাঠ সংক্ষেপ

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২(এ৪) ধারা অনুযায়ী ধর্মঘট বলতে কোন শিল্পে নিযুক্ত এক দল ব্যক্তি যদি একযোগে কাজ করতে অস্বীকার করে অথবা কাজ করার উদ্দেশ্যে নিয়োজিত কিছু সংখ্যক ব্যক্তি নিজেদের মধ্যে সাধারণ সমঝোতার মাধ্যমে উক্ত কাজ করতে অস্বীকার করে; তবে তা, ধর্মঘট বলে গণ্য হবে। ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২(বা) ধারায় তালাবন্ধ বলতে মালিক কর্তৃক কর্মক্ষেত্র বন্ধ রাখা অথবা এর যে কোন অংশ বন্ধ করা অথবা সাময়িকভাবে কোন কাজ স্থগিত রাখা অথবা কোন শিল্প বিরোধ সম্পর্কিত কোন বিষয়ের সহিত সংশ্লিষ্ট হবার জন্য মালিক কর্তৃক অনুরূপ সাময়িক বা সম্পূর্ণভাবে বন্ধকৃত প্রতিষ্ঠানে সামগ্রিকভাবে অথবা শর্ত সাপেক্ষে শ্রমিকদেরকে কাজে যোগদান করতে দিতে অস্বীকার করা অথবা চাকুরি সম্পর্কিত কোন শর্ত বা শর্তাবলী গ্রহণ করার জন্য শ্রমিকদেরকে বাধ্য করার উদ্দেশ্যে মালিক কর্তৃক প্রতিষ্ঠান বন্ধ করা, সাময়িক ভাবে বন্ধ করা অথবা কাজে যোগদান করতে দিতে অস্বীকার করাকে লক-আউট বা তালাবন্ধ বলে। এ অধ্যাদেশের ২(১২) ধারা মতে বে-আইনী ধর্মঘট হচ্ছে এ অধ্যাদেশের বিধান বহির্ভূত উপায়ে যে ধর্মঘট ঘোষিত হয়েছে বা চালিয়ে যাওয়া হচ্ছে। এ অধ্যাদেশের ২(১১) ধারা অনুসারে বে-আইনী লক-আউট হলো এ অধ্যাদেশের প্রদত্ত বিধান লঙ্ঘন করে যে লক-আউট ঘোষিত বা শুরু করা হয়েছে বা চালিয়ে যাওয়া হচ্ছে।



শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল, দন্ড ও কার্যবিধি
(Labour Court, Labour Appellate Tribunal, Penalties and Procedures)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি নিম্নলিখিত বিষয়ে জানতে পারবেন-

- শ্রম আদালতের গঠন, ক্ষমতা ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- শ্রম আদালতের কার্য পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- শ্রম আপীল ট্রাইবুনালের গঠন, ক্ষমতা ও কার্যাবলী সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- এ অধ্যাদেশ অনুসারে দন্ড ও কার্যবিধি সম্পর্কে জানতে পারবেন।

শ্রম আদালত (Labour Court) : শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির লক্ষ্যে যে আদালত গঠন করা হয়, তাই শ্রম আদালত। শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ ১৯৬৯ এর বিধান অনুসারে সরকার যে সকল আদালত গঠন করে, তাকে শ্রম আদালত বলে।

শ্রম আদালতের গঠন : অত্র অধ্যাদেশের ৩৫ ধারায় শ্রম আদালতের গঠন সংক্রান্ত নিম্নরূপ বিধান রয়েছে - সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে নিজ বিবেচনায় যত সংখ্যক প্রয়োজন মনে করেন, ততটা শ্রম আদালত গঠন করে তাদের নিজ নিজ আঞ্চলিক এখতিয়ার নির্ধারণ করে দিবেন। ৩৫(১) ধারা

- (২) শ্রম আদালত একজন চেয়ারম্যান, যিনি সরকার কর্তৃক নিয়োজিত হবেন এবং তাকে সহায়তা করার জন্য শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের ১ জন করে মোট ২ জন সদস্য থাকবে। ৩৫(২) ধারা
- (৩) হাইকোর্টের বিচারপতি বা অতিরিক্ত বিচারপতি বা জেলা বা অতিরিক্ত জেলা জজ পদে অধিষ্ঠিত আছেন বা ছিলেন অথবা অনুরূপ পদে নিয়োগ পাবার যোগ্যতা রাখেন, এমন যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি ব্যতিত অন্য কাউকে শ্রম আদালতের চেয়ারম্যান নিয়োগ করা যাবে না।
- (৪) নির্ধারিত পদ্ধতি ও শর্তে, শ্রমিক ও মালিক উভয় পক্ষের সাথে আলোচনা করে শ্রম আদালতের সদস্য নিয়োগ করা হবে। ৩৫(৪) ধারা

শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যাবলী : অত্র অধ্যাদেশের ৩৫(৫) ধারা অনুযায়ী শ্রম আদালতের ক্ষমতা ও কার্যাবলী নিম্নরূপ:

- (১) শ্রম আদালতের নিকট উত্থাপিত শিল্প বিরোধের বিচার ও রায় দিবেন।
- (২) কোন বিষয়ে মীমাংসার শর্তগুলো কার্যকর করা বা ভঙ্গ করা সংক্রান্ত যে কোন বিষয়ে সরকার উপস্থাপন করলে, সে সম্পর্কে অনুসন্ধানপূর্বক বিচার করবেন।
- (৩) এ অধ্যাদেশ অনুসারে কোন অপরাধ করলে বা সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে প্রকাশিত যে কোন আইন অনুসারে কৃত অপরাধের বিচার করবেন।
- (৪) এ অধ্যাদেশ অনুসারে বা অন্য কোন আইন অনুসারে অর্পিত ক্ষমতা প্রয়োগ করবেন এবং দায়িত্ব পালন করবেন।
- (৫) ১৯৩৬ সালের মজুরি পরিশোধ আইন বা ১৯২৩ সালের শ্রমিকদের ক্ষতিপূরণ আইনে যাই বলা থাকুক না কেন, সরকার গেজেট প্রকাশের মাধ্যমে শ্রম আদালতের উপরিউক্ত আইন অনুসারে যেকোন ক্ষমতা

প্রয়োগের অধিকার প্রদান করতে পারেন এবং সংশ্লিষ্ট আইন বলে শ্রম আদালত উক্ত ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারবেন।

- (৬) শ্রম আদালতের কোন সদস্য উপস্থিত না থাকলে আদালত যথারীতি কাজ করে যেতে পারবেন এবং এক্ষেত্রে আদালতের কোন রায় বা কার্যক্রম সম্পর্কে বৈধতার প্রশ্ন উঠানো যাবে না।
- (৭) এ অধ্যাদেশ অনুযায়ী কোন অপরাধ বিচারের ক্ষেত্রে শ্রম আদালত ১৮৯৮ সালের ফৌজদারী কার্যবিধির অধীনে ১ম শ্রেণীর ম্যজিস্ট্রেট আদালতের সকল ক্ষমতা ভোগ করবেন। তবে শ্রম আদালতের প্রদত্ত দণ্ডদেশের বিরুদ্ধে আপীল করার সময় এ আদালতকে সেশন আদালতের সমমর্যাদা বলে গণ্য করা হবে।

শ্রম আদালতের কার্যপদ্ধতি সম্পর্কে আইনের বিধান (৩৬ ধারা) :

- (ক) এ অধ্যাদেশের বিধান সাপেক্ষে শ্রম আদালত যথা সম্ভব ফৌজদারী কার্যবিধিতে বর্ণিত সংক্ষিপ্ত পদ্ধতি অনুসরণ করবেন।
- (খ) শিল্প বিরোধ বিচার ও নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে শ্রম আদালত দেওয়ানী আদালতের সমমর্যাদা ভোগ করবেন এবং দেওয়ানী কার্যবিধি অনুসারে ঐ সকল আদালতকে যে সকল ক্ষমতা প্রদান করা হয়েছে, নিম্নবর্ণিতগুলোসহ তা সবই শ্রম আদালতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে;
- (১) কোন ব্যক্তিকে আদালতে উপস্থিত করতে বাধ্য করা এবং শপথনামা পাঠ করিয়ে সাক্ষ্য গ্রহণ করা;
- (২) প্রয়োজনীয় দলিল ও কাগজ পত্র আদালতে হাজির করতে বাধ্য করা;
- (৩) সাক্ষ্য ও দলিলপত্র পরীক্ষা করার জন্য কমিশন গঠন করা; এবং
- (৪) কোন পক্ষ আদালতে হাজির না হলেও একতরফা ভাবে আদালতের রায় প্রদান করা।

শ্রম আদালতের রায় ও সিদ্ধান্ত :

- (১) শ্রম আদালত যে রায় ও সিদ্ধান্ত প্রদান করবেন সেটি লিখিত ও তা আদালতে প্রকাশ্যে ঘোষিত হতে হবে। রায় ও সিদ্ধান্তের ২ কপি সরকারের নিকট পাঠাতে হবে। ৩০(১) ধারা
- সরকার শ্রম আদালত কর্তৃক প্রেরিত রায় ও সিদ্ধান্তের কপি পাবার ৩০ দিনের মধ্যে তা সরকারি গেজেটে প্রকাশ করবেন। ৩৭(২) ধারা
- এ ধারার ১ উপধারা মতে কোন পক্ষ শ্রম আদালত কর্তৃক ঘোষিত রায় বা সিদ্ধান্তের ব্যাপারে ক্ষতিগ্রস্ত বলে মনে করলে ক্ষতিগ্রস্ত পক্ষ রায় প্রদানের ৩০ দিনের মধ্যে শ্রম আপীল ট্রাইবুনালে আবেদন করতে পারবে। এ আপীলের ব্যাপারে শ্রম আপীল ট্রাইবুনালের সিদ্ধান্ত চূড়ান্ত বলে বিবেচিত হবে। ৩৭(৪) ধারা

শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল (Labour Appellate Tribunal) : শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল সম্পর্কে ৩৮ ধারায় নিম্নোক্ত বিধান রয়েছে-

- (১) শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল ১ জন মাত্র সদস্য নিয়ে গঠিত হবে এবং সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে তাকে নিয়োগ দিবেন। ৩৮(১)
- (২) শ্রম আপীল ট্রাইবুনাল এর সদস্য এমন ব্যক্তি হবেন যিনি কোন হাইকোর্টের বিচারপতি ছিলেন বা আছেন এবং তার নিয়োগের শর্তাদি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হবে।

ট্রাইবুনালের ক্ষমতা ও কার্যাবলী : শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৮৩ (৩) ধারা অনুসারে শ্রম আপীল ট্রাইবুনালে পেশকৃত আপীল বিশ্লেষণপূর্বক শ্রম আদালত কর্তৃক রোয়েদাদ বহাল বা বাতিল অথবা সংশোধন করতে পারবেন

এবং আর কোন বিকল্প পস্থা না থাকলে এ অধ্যাদেশের সকল ক্ষমতা শ্রম আদালতের উপর প্রয়োগ করতে পারেন। আপীলের রায়ের ব্যাপারে ৬০ দিন সময় বলা হলেও সিদ্ধান্ত দিতে ৬০ দিন পার হলেও তা অবৈধ হবে না।

এ আধ্যাদেশে শ্রম আপীল ট্রাইবুনালের কার্যপদ্ধতি সম্পর্কে নির্দিষ্ট বিধান দেয়া নেই। সরকার ট্রাইবুনালের কার্য পদ্ধতি যে রূপে নির্ধারণ করে দিবেন, সেরূপ ভাবেই কার্যপদ্ধতি অনুসরণ করবে।

ট্রাইবুনাল তাঁর নিজের বা শ্রম আদালতের কর্তৃত্বের কেউ কোনরূপ অবমাননা করলে তার জন্য দণ্ড দিতে পারেন এবং সেক্ষেত্রে শ্রম ট্রাইবুনাল হাইকোর্টের সমমর্যদা ভোগ করবেন।

শ্রম আপীল কোন ব্যক্তিকে কারা দণ্ড বা ৫০ টাকার বেশী জরিমানা করলে সে হাইকোর্টে উক্ত আদেশের বিরুদ্ধে আপীল পেশ করতে পারবেন।

পাঠ সংক্ষেপ

শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির লক্ষ্যে যে আদালত গঠন করা হয়, তাই শ্রম আদালত। শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ ১৯৬৯ এর বিধান অনুসারে সরকার যে সকল আদালত গঠন করে, তাকে শ্রম আদালত বলে। ৩৫ ধারায় শ্রম আদালতের গঠন সংক্রান্ত নিম্নরূপ বিধান রয়েছে - সরকার গেজেট বিজ্ঞপ্তি প্রকাশের মাধ্যমে নিজ বিবেচনায় যত সংখ্যক প্রয়োজন মনে করেন, ততটা শ্রম আদালত গঠন করে তাদের নিজ নিজ আঞ্চলিক এখতিয়ার নির্ধারণ করে দিবেন।



শিল্প বিরোধের নিষ্পত্তি, দণ্ড ও কার্যবিধি
(Settlement of Industrial Dispute, Penalties and Procedures)

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ অনুযায়ী শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি সম্পর্কে জানতে পারবেন; এবং
- অত্র আইনের বিধান লঙ্ঘন করার জন্য দণ্ড ও কার্যবিধি সম্পর্কে জানতে পারবেন।

বিষয়বস্তু : শিল্প সম্পর্ক (নিয়ন্ত্রণ) অধ্যাদেশ অনুযায়ী শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির পদ্ধতি -

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২৬ হতে ৩২ ধারা পর্যন্ত যৌথ আলোচনা, মধ্যস্থতা ও আপোষের মাধ্যমে শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির বিধান বর্ণিত আছে।

এগুলো ছাড়াও ১৯৭৫ সালের শিল্প সম্পর্ক (নিয়ন্ত্রণ) অধ্যাদেশের ৯ ধারায় শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তি করতে নিম্নলিখিত বিধান রয়েছে-

- (১) কোন শিল্প বিরোধের উদ্ভব হলে মালিক ও সিবিএ প্রত্যক্ষ আলাপ আলোচনার মাধ্যমে তা নিষ্পত্তি করবে।
- (২) শিল্প বিরোধের সাথে জড়িত এক পক্ষ অপর পক্ষকে লিখিতভাবে বিরোধ জানানোর ১৪ দিনের মধ্যে আলোচনার মাধ্যমে বিরোধ মেটাতে ব্যর্থ হলে বা ১৪ দিনের মধ্যে কোন পরামর্শ কমিটি বিরোধ সম্পর্কে কোন সুপারিশ প্রদানে ব্যর্থ হলে, এ ধরনের ব্যর্থতার ১৪ দিনের মধ্যে যে কোন পক্ষ বিরোধটি এক জন মধ্যস্থকারীর নিকট প্রেরণ করতে পারেন।
- (৩) মধ্যস্থকারী বিরোধটি পাবার ৩০ দিনের মধ্যে নিষ্পত্তি করবেন। যদি ৩০ দিনের মধ্যে এরূপ সুরাহা করতে ব্যর্থ হন, তবে এ মর্মে একটি সার্টিফিকেট প্রদান করবেন। এ রূপ ব্যর্থতার সার্টিফিকেট পাবার ৩০ দিনের মধ্যে সংশ্লিষ্ট যে কোন পক্ষ সংশ্লিষ্ট বিরোধটি শ্রম আদালতে পেশ করতে পারবেন।
- (৪) উপরে উল্লিখিত পদ্ধতিতে বিরোধের সাথে জড়িত যে কোন পক্ষ শিল্প বিরোধটি শ্রম আদালতে পেশ না করলে উক্ত বিরোধের সম্পত্তি ঘটেছে বলে ধরে নেয়া হবে। এ রূপ অবস্থায় আর কোন পক্ষ উক্ত শিল্প বিরোধের বিষয়ে কোন ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবেন না।
- (৫) তবে, সরকার প্রয়োজন মনে করলে কোন শিল্প বিরোধ বা শ্রমিকদের যে কোন অভিযোগ বা দাবি নিষ্পত্তি বা দাবি মিটানোর জন্য কোন মধ্যস্থকারীর নিকট বা শ্রম আদালতের নিকট প্রেরণ করতে পারেন।

দণ্ড ও কার্যবিধি : ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ৫৩ থেকে ৬৪ ধারা পর্যন্ত অপরাধজনিত কর্মকাণ্ডের জন্য বিভিন্ন দণ্ড ও কার্য পদ্ধতির নিম্নবর্ণিত বিধান রয়েছে:

- (১) নিয়োগকর্তা কর্তৃক অসৎ শ্রম আচরণের জন্য দণ্ড : কোন নিয়োগকর্তা এ অধ্যাদেশের ১৫ ধারায় বর্ণিত বিধান অমান্য করলে তার ১ বৎসর পর্যন্ত কারা দণ্ড বা ৫০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হতে পারে। ৫৩(১) ধারা
- (২) শ্রমিকদের তরফ থেকে অসৎ শ্রম আচরণের জন্য দণ্ড : শ্রমিকদের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণের জন্য দু'টি দণ্ডের বিধান রয়েছে-
 - (ক) কোন শ্রমিক ১৬ ধারার কোন বিধান অমান্য করলে ৬ মাসের কারা দণ্ড বা ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হতে পারে। ৫৩(২) ধারা।

- (খ) কোন শ্রমিক সংঘ বা শ্রমিক সংঘ নয় এমন কোন ব্যক্তি ১৬ ধারার বিধান লঙ্ঘন করলে তার ১ বৎসর পর্যন্ত কারাদন্ড বা ২০০০ টাকা জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হতে পারে। ৫৩(২) ধারা
- (৩) মীমাংসা ভঙ্গ করার দন্ড : এ অধ্যাদেশের ৫৫ ধারা মতে কারো উপর কোন মীমাংসা, বোয়েদাদ বা সিদ্ধান্ত কার্যকর করার দায়-দায়িত্ব আরোপিত হলে, সে যদি ইচ্ছাকৃত ভাবে তা কার্যকর করতে ব্যর্থ হয়, তবে তাকে ১ বৎসর পর্যন্ত জেল বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। আরও উল্লেখ্য যে, উক্ত আরোপিত দায়িত্ব ক্রমাগতভাবে মানতে ব্যর্থ হলে, প্রতি দিন ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে।
- (৪) মিথ্যা বিবৃতি দানের দন্ড : কোন ব্যক্তি যদি অত্র অধ্যাদেশের অধীন কোন বিধিমালা অনুযায়ী দাখিলকৃত কোন বিবৃতি বা বিবরণী বা দলিলে ইচ্ছাকৃতভাবে কোন মিথ্যা তথ্য প্রদান করে বা করতে সহায়তা করলে অথবা দলিলে ইচ্ছাকৃত কোন মিথ্যা ঘটনা পেশ করে বা করতে সহায়তা করে অথবা অত্র অধ্যাদেশের অধীনে প্রণীত কোন তালিকা, দলিল বা তথ্য সংরক্ষণ বা দাখিল করার দায়িত্ব থাকা সত্ত্বেও সে ইচ্ছাকৃতভাবে তা সংরক্ষণ বা দাখিল না করেন, তাকে ছয় মাস পর্যন্ত জেল বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৫৬ ধারা
- (৫) অবৈধ ধর্মঘটের জন্য দন্ড : কোন শ্রমিক অবৈধভাবে বা বে-আইনীভাবে ধর্মঘট শুরু করলে, চালিয়ে গেলে বা কোনভাবে এতে সহায়তা করলে তাকে ছয় মাস পর্যন্ত জেল বা ২০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৫৭(১) ধারা
- (৬) বেআইনী তালাবন্ধের জন্য দন্ড : কোন মালিক বেআইনীভাবে 'লক আউট' শুরু করলে বা চালিয়ে গেলে বা অন্য যে কোনভাবে তার সহায়তা করলে ১ বৎসর পর্যন্ত কারাদন্ড বা ৫০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে। তবে এ ধরনের অপরাধ অব্যাহত থাকলে প্রথম দিনের পর থেকে প্রতি দিন ২০০ টাকা করে জরিমানা করা যাবে। ৫৭(২) ধারা
- (৭) বেআইনী ধর্মঘট বা লক-আউটের জন্য দন্ড : কোন ব্যক্তি বেআইনী ধর্মঘট বা লক আউটে অংশ নেবার জন্য কোন ব্যক্তিকে প্ররোচিত করলে বা এ উদ্দেশ্যে অর্থায়ন করলে বা অন্য যে কোন ভাবে সহযোগিতা করলে ৬ মাস পর্যন্ত কারাদন্ড বা ১ হাজার টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত হবে।
- (৮) 'ধীরে চলতে' অংশ গ্রহণ বা উসকানী দানের দন্ড : কোন ব্যক্তি শ্রমিকদেরকে ধীরে কাজ করার জন্য উৎসাহিত করলে বা উত্তেজিত করলে বা তাতে অংশ নিলে বা অন্য কোন ভাবে ধীরে চলার কাজে সহায়তা করলে, তার জন্য তাঁকে ৬ মাস পর্যন্ত কারাদন্ড বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৫৯ ধারা
- ধীরে চলতে ইচ্ছাকৃতভাবে এক দল শ্রমিক যদি যুক্তিসঙ্গত কোন কারণ ব্যতীত স্বাভাবিক কাজের গতি থেকে কম গতিতে কাজ করাকে বুঝাবে।
- (৯) কিছু কিছু ক্ষেত্রে ইউনিয়নের কর্মকর্তাদের চাকুরি থেকে বরখাস্ত করার জন্য দন্ড : যদি কোন মালিক অত্র অধ্যাদেশের ৪৭ ধারার বিধান লঙ্ঘন করে, তবে তাকে ৬ মাস পর্যন্ত কারাদন্ড বা ৫০০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৬০ ধারা
- (১০) তহবিল আত্মসাতের জন্য দন্ড : অত্র অধ্যাদেশের ৬১ ধারা মতে শ্রমিক সংঘের কোন কর্মকর্তা বা কর্মচারি ট্রেড ইউনিয়নের তহবিল আত্মসাৎ করলে তাকে ১ বছর পর্যন্ত কারাদন্ডসহ জরিমানা করা যাবে। তবে,

আত্মসাতকৃত অর্থের বেশী জরিমানা করা যাবে না এবং শ্রম আদালত কোন জরিমানা ধার্য করলে তা শ্রমিক সংঘকে জমা দিতে হবে। ৬১ ধারা

- (১১) অরেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডের কাজে অংশ নেবার জন্য দন্ড : ৬১ ধারা মতে কোন অরেজিস্ট্রিকৃত ট্রেড ইউনিয়নের কাজে অংশ নিলে বা রেজিস্ট্রিসন বাতিল হবার পর উক্ত ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকান্ডে অংশগ্রহণ করলে বা কাউকে বাতিলকৃত ট্রেড ইউনিয়নে অংশ নেবার জন্য প্ররোচিত বা ট্রেড ইউনিয়নের চাঁদা ব্যতীত অন্য কোনভাবে চাঁদা হিসেবে আদায় করলে তাকে ৬ মাস পর্যন্ত জেল বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৬১(ক) ধারা
- (১২) সালিসের কাজে হাজির না হবার জন্য দন্ড : ৬২ (ক) ধারা মতে কোন ব্যক্তি যদি সালিশি দারের সম্বন্ধি ব্যতীত ৩০ ধারার (২) উপধারা অনুসারে তাঁর নিকট হাজির হতে বা বিধান পালন করতে ব্যর্থ হলে তাকে ৬ মাস পর্যন্ত জেল বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা বা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে।
- (১৩) একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য : কোন ব্যক্তি যদি একই সাথে একাধিক ট্রেড ইউনিয়নের সদস্য হয় বা সদস্য পদে বহাল থাকে, তবে তাকে ৬ মাস পর্যন্ত জেল বা ৫০০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা অথবা উভয় দণ্ডে দণ্ডিত করা যাবে। ৬১ (খ) ধারা
- (১৪) অন্যান্য অপরাধের জন্য দন্ড : কোন ব্যক্তি যদি অত্র অধ্যাদেশের কোন বিধান ভঙ্গ করে বা বিধান মতে দায়িত্ব পালন না করে, তবে ৬২ ধারা মতে ২৫০ টাকা পর্যন্ত জরিমানা করা যাবে। ৬২ ধারা
- (১৫) করপোরেশন কর্তৃক অপরাধ : এ অধ্যাদেশ মতে কৃত অপরাধের দায়ে যদি কোন কোম্পানি বা বিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠান দায়ী হয়, তবে তার প্রত্যেক পরিচালক, ব্যবস্থাপক, সচিব বা অন্যান্য কর্মকর্তা বা এজেন্ট যদি তা প্রমাণ করতে ব্যর্থ হয় যে, সংঘটিত অপরাধ তার অজান্তে সংঘটিত হয়েছে বা তার অসম্মতিতে হয়েছে বা সংঘটিত অপরাধ প্রতিরোধের জন্য যথাসাধ্য চেষ্টা করেছে; তা হলে, সে বা প্রত্যেকেই কৃত অপরাধের জন্য দোষী বলে গণ্য হবে। ৬৩ ধারা
- (১৬) অপরাধের বিচার : এ অধ্যাদেশ অনুসারে দন্ডনীয় কোন অপরাধের বিচার কেবল শ্রম আদালত বা ১ম শ্রেণীর ম্যাজিস্ট্রেট আদালত ব্যতীত অন্য কোন আদালতে হতে পারবে না এবং ৫৩ ধারা অথবা ৬১(ক) ধারা মোতাবেক শাস্তিযোগ্য অপরাধের বিরুদ্ধে কর্তৃপক্ষ শ্রম পরিচালক বা তাঁর অনুমোদিত ব্যক্তির পূর্ব অনুমতি ছাড়া কোন মামলা দায়ের করা যাবে না। ৬৪ ধারা।

পাঠ সংক্ষেপ

১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশের ২৬ হতে ৩২ ধারা পর্যন্ত যৌথ আলোচনা, মধ্যস্থতা ও আপোষের মাধ্যমে শিল্প বিরোধ নিষ্পত্তির বিধান বর্ণিত আছে।

চূড়ান্ত মূল্যায়ন

সংক্ষিপ্ত প্রশ্নাবলী

- ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশ অনুসারে সংজ্ঞা দিন:
ক) শিল্প, খ) শ্রমিক ও কারিগর, গ) নিয়োগ কর্তা,
ঘ) ধর্মঘট, ঙ) তালাবন্ধ, চ) শ্রমিক সংঘ, ছ) লক-আউট।
- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধিদল কি?
- শ্রম আদালত এর সংজ্ঞা দিন।
- ওয়াকস কাউন্সিল কি?
- শ্রম বিরোধ বলতে কি বুঝেন?
- প্রত্যায়ন প্রদানকারী চিকিৎসক কে?

রচনামূলক প্রশ্নাবলী

- শ্রম সংঘের সংজ্ঞা দিন। শ্রম সংঘ নিবন্ধনের প্রক্রিয়া বর্ণনা করুন।
- কি কি কারণে শ্রম সংঘের নিবন্ধন বাতিল হতে পারে? বর্ণনা করুন।
- নিবন্ধিত শ্রমিক সংঘের অধিকার ও দায়িত্বগুলো বর্ণনা করুন।
- শ্রম বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য বিভিন্ন এজেন্সির কার্যাবলীর বর্ণনা করুন।
- কিভাবে যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দল নির্ধারণ করা হয়? এর ক্ষমতা ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
- ওয়াকস কাউন্সিল কাকে বলে? এর গঠন ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
- ধর্মঘট ও তালা বন্ধ কখন বৈধ হবে এবং কখন অবৈধ হবে? বর্ণনা করুন। অবৈধ ধর্মঘট ও তালাবন্ধের দণ্ড সম্পর্কে বর্ণনা করুন।
- শ্রমিকের পক্ষে অসৎ শ্রমআচরণ এবং মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রমআচরণ বর্ণনা করুন।
- ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশে শিল্প বিরোধ মীমাংসার জন্য যে সকল পদ্ধতি আছে তা বর্ণনা করুন।
- শ্রম আদালতের গঠন, ক্ষমতা ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
- শ্রম আপীল ট্রাইবুনালের গঠন, ক্ষমতা ও কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
- ১৯৬৯ সালের শিল্প সম্পর্ক অধ্যাদেশে বর্ণিত দ্বন্দ্ব ও কার্যপদ্ধতি বর্ণনা করুন।
- যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি দলের নির্বাচন ক্ষমতা ও কার্যাবলীর বর্ণনা দিন।
- ধর্মঘট ও তালাবন্ধের সংজ্ঞা দিন। ধর্মঘট ও তালাবন্ধের মধ্যে পার্থক্য করুন।
- সালিশ ও মধ্যস্থতার কার্যাবলী বর্ণনা করুন।
- এ অধ্যাদেশ অনুসারে অপরাধের দণ্ড ও কার্যবিধি বর্ণনা করুন।