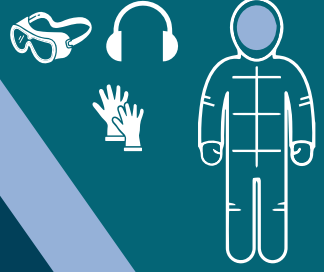
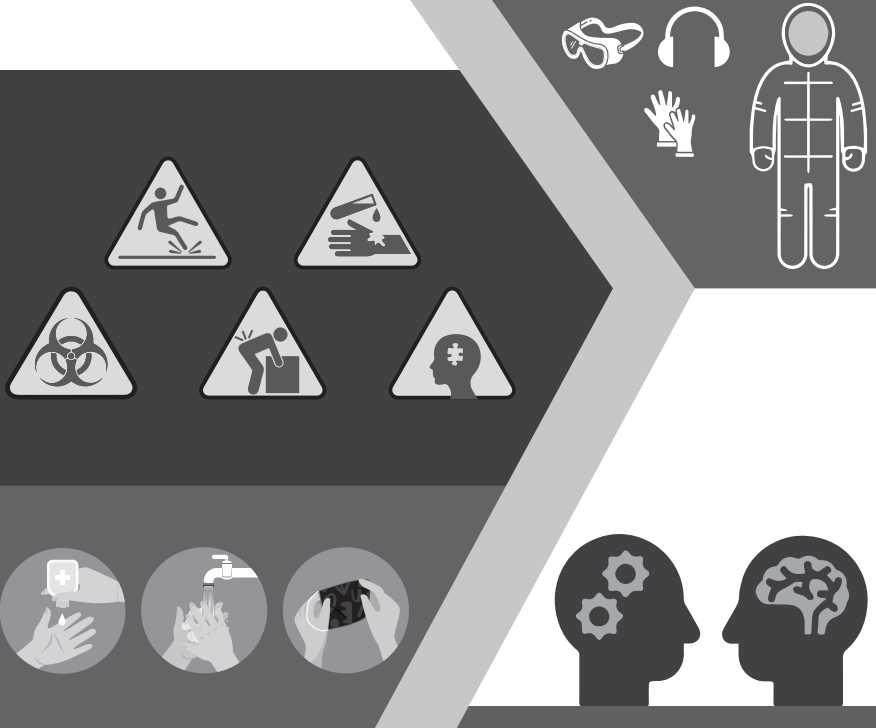


অংশগ্রহণকারীর জন্য পাঠ-উপকরণ
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং
কোভিড-১৯ প্রতিরোধ বিষয়ক প্রশিক্ষণ



স্টেয়িং সেইফ: সাপোর্টিং দি আরএমজি সেক্টর থ্রু কোভিড-১৯ ক্রাইসিস

অংশগ্রহণকারীর জন্য পাঠ-উপকরণ
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং
কোভিড-১৯ প্রতিরোধ বিষয়ক প্রশিক্ষণ



স্টেয়িং সেইফ: সাপোর্টিং দি আরএমজি সেক্টর থ্রু কোভিড-১৯ ক্রাইসিস

অংশগ্রহণকারীর জন্য পাঠ-উপকরণ
পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং
কোভিড-১৯ প্রতিরোধ বিষয়ক প্রশিক্ষণ

উপকরণ উন্নয়ন:

মো. সাইফুল আলম
ওএইচএস স্পেশালিস্ট, ইটিআই বাংলাদেশ

সম্পাদনা সহায়তা:

আহমেদ আবু সুফিয়ান
কনসালটেন্ট ট্রেইনার, ইটিআই বাংলাদেশ

ইমতিয়াজ আহমেদ চৌধুরী
কনসালটেন্ট ট্রেইনার, ইটিআই বাংলাদেশ

প্রকাশনা:

এথিক্যাল ট্রেডিং ইনিশিয়েটিভ বাংলাদেশ
বাড়ি- ১৭/বি, রোড- ১২৬, গুলশান- ১
ঢাকা, বাংলাদেশ।
ফোন: +৮৮০২ ৯৮৪১৭৫২
ই-মেইল: etibangladesh@etibd.org
ওয়েবসাইট: www.ethicaltrade.org

প্রকাশকাল:

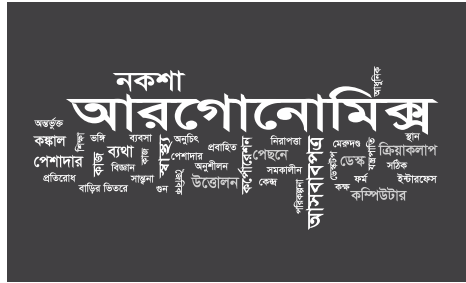
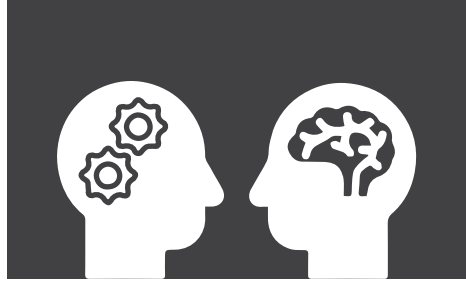
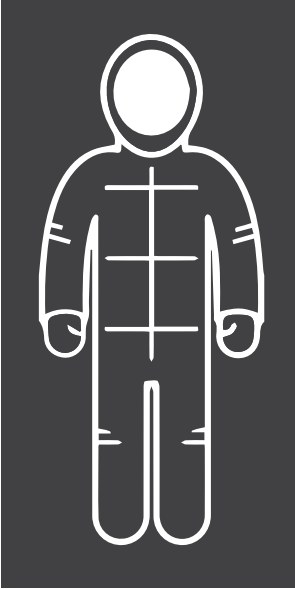
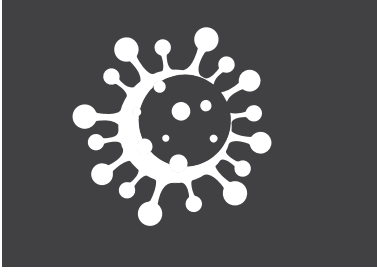
মার্চ ২০২১

ভূমিকা

করোনাকালে গার্মেন্টস সেক্টরে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কোভিড-১৯ বিষয়ে এথিক্যাল ট্রেডিং ইনিশিয়েটিভ (ইটিআই) একটি প্রকল্প বাস্তবায়ন করছে। প্রকল্পটি ব্রিটিশ সরকারের অর্থায়নে ‘ভালনারেবল সাপ্লাই চেইনস ফ্যাসিলিটি’ নামক উদ্যোগের অংশ হিসেবে পরিচালিত হচ্ছে। ইটিআই-এর এই প্রকল্পে অংশগ্রহণ করছে সাতটি ব্রান্ড এবং তাদের মনোনীত বিশটি ফ্যাক্টরি।

এই প্রকল্পের মাধ্যমে পঁচিশ হাজারের বেশি শ্রমিককে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কোভিড-১৯ বিষয়ে সচেতনামূলক প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে এবং এক হাজার ম্যানেজার ও সুপারভাইজারকে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কোভিড-১৯ বিষয়ক প্রশিক্ষণ দেয়া হচ্ছে। নির্বাচিত কিছু ফ্যাক্টরিতে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা এবং কোভিড-১৯ বিষয়ক ব্যবস্থার উন্নয়নে কারিগরী সহায়তা দেয়া হচ্ছে। ফ্যাক্টরিগুলোতে কর্মরত সবাইকে করোনা সেইফটি কিট (মাস্ক, হ্যান্ড স্যানিটাইজার, সাবান) দেয়া হয়েছে। পোস্টার, স্টিকার, অডিও ক্লিপ ইত্যাদি ব্যবহার করে সচেতনতামূলক কার্যক্রম পরিচালনা করা হচ্ছে। প্রকল্প শেষ হওয়ার পরেও প্রশিক্ষণগুলো চালিয়ে যাবার ক্ষেত্রে ফ্যাক্টরির দক্ষতা বৃদ্ধি ও প্রকল্পের ফলাফল টেকসই করার লক্ষ্যে ফ্যাক্টরিতে ‘মাসটার ট্রেনার্স পুল’ তৈরি করে পুলের সদস্যদের জন্য প্রশিক্ষক প্রশিক্ষণের আয়োজন করা হচ্ছে। এছাড়াও অভিজ্ঞতা বিনিময় এবং পারস্পরিক শিক্ষণের জন্য একটি ‘এক্সপার্ট সাপোর্ট নেটওয়ার্ক’ গঠন করা হয়েছে।

ম্যানেজার ও সুপারভাইজারদের জন্য আয়োজিত প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণকারীদের পাঠ-উপকরণ হিসেবে এই পুস্তিকাটি প্রকাশ করা হচ্ছে। এটি সংশ্লিষ্টদের পেশাগত জ্ঞান, দক্ষতা ও দৃষ্টিভঙ্গি অর্জনের ক্ষেত্রে সহায়ক ভূমিকা রাখবে বলে আমাদের বিশ্বাস।



সূচীপত্র

কোভিড-১৯ প্রতিরোধ	৭
ঝুঁকি নিরূপণ	১৫
দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ও তদন্ত	২৫
আরগোনোমিক্স	৩৭
মানবীয় উপাদান	৪১
ইটিআই বেইস কোড	৫৩

কোভিড-১৯ প্রতিরোধ



কোভিড-১৯ কী?

২০১৯ সালের ডিসেম্বর মাসে চীনের উহান শহরে বেশ কিছু লোক নিউমোনিয়ায় আক্রান্ত হয়। গবেষণায় তাদের শরীরে একটি নতুন ধরনের ভাইরাস পাওয়া যায় যাকে বলা হচ্ছে করোনাভাইরাস-২০১৯ বা কোভিড-১৯।

করোনাভাইরাস মূল ভাইরাসের একটি বড় গোষ্ঠী। এদের কেন্দ্রের জিনগত উপাদানের চারপাশে থাকে একটি আবরণ যার গায়ে থাকে প্রোটিনের স্পাইক বা কাঁটা। এ কারণে একে মুকুটের মতো দেখায়। ল্যাটিন ভাষায় মুকুটকে বলে ‘করোনা’ আর সেখান থেকে এ ভাইরাসগুলোর নামে করোনা যুক্ত হয়েছে।

বিভিন্ন প্রকারের করোনাভাইরাস রয়েছে যার ফলে শ্বাসযন্ত্রের এবং কখনো কখনো পরিপাকতন্ত্রে উপসর্গ দেখা দেয়। শ্বাসযন্ত্রের রোগের মধ্যে রয়েছে সাধারণ সর্দি থেকে শুরু করে নিউমোনিয়া পর্যন্ত, অধিকাংশ মানুষের ক্ষেত্রে এ উপসর্গগুলো তীব্র হয় না। কিছু কিছু করোনাভাইরাসের কারণে মারাত্মক রোগ হতে পারে। যেমন সিভিয়ার অ্যাকিউট রেসপিরেটরী সিনড্রোম (SARS) করোনাভাইরাস যা সর্বপ্রথম ২০০৩ সালে চীনে শনাক্ত হয় এবং মিডল ইস্ট রেসপিরেটরী সিনড্রোম (MARS) যা সর্বপ্রথম ২০১২ সালে সৌদি আরবে শনাক্ত হয়। ২০১৯ সালে নভেল করোনাভাইরাস চীনে শনাক্ত হয়।

করোনাভাইরাস সাধারণত কীভাবে ছড়ায়?

❖ প্রত্যক্ষভাবে

আক্রান্ত ব্যক্তি হাঁচি, কাশি দিলে বা কথা বললে তার শ্বাস-প্রশ্বাস এর সাথে থাকা ড্রপলেট এর মাধ্যমে কাছাকাছি থাকা আরেকজনের মধ্যে করোনাভাইরাস ছড়াতে পারে।

❖ পরোক্ষভাবে

আক্রান্ত ব্যক্তি কোন কিছু (যেমন: দরজার হাতল, কলম ইত্যাদি) স্পর্শ করলে বা ধরলে সেখানে করোনাভাইরাস ছড়িয়ে পড়ে এবং পরবর্তীতে ঐ জিনিস কেউ স্পর্শ করলে বা ধরলে সংক্রমিত হবার সম্ভাবনা থাকে।

কর্মক্ষেত্রে করোনাভাইরাস কীভাবে ছড়ায়?

একটি প্রতিষ্ঠানে যেহেতু একসাথে অনেক মানুষ কাজ করে তাই সেখানে করোনাভাইরাস সংক্রমণের যথেষ্ট সম্ভাবনা থাকে। এটি মূলত দু’ভাবে হতে পারে,

- ১। কাজের উদ্দেশ্যে যখন বাসা থেকে কর্মক্ষেত্রে যাতায়াত করা হয়;
- ২। কর্মক্ষেত্রে সবার সাথে একত্রে কাজ করা হয়। কর্মীদের বা বহিরাগতদের মাধ্যমে এমনকি সংক্রমিত বস্তুর মাধ্যমেও এটি সংক্রমিত হতে পারে।

কোভিড-১৯ এর ঝুঁকি নিরূপণ

- ❖ যে সকল কর্মী ঝুঁকিতে রয়েছেন তাদের সকল কাজ, কর্মপ্রক্রিয়া, কাজের জায়গা, উপকরণ, এবং পণ্য সহ সকল বিষয় নিরূপণের আওতায় নিয়ে আসতে হবে;

- ❖ যে সকল কর্মী কোভিড-১৯ সংক্রামক ছড়িয়ে পরার আগেও ঝুঁকিতে ছিল এবং বর্তমানেও রয়েছেন তাদেরকে নিরূপণের আওতায় আনতে হবে;
- ❖ যারা আক্রান্ত লোকের সংস্পর্শে আসতে পারে (যেমন: সহকর্মী, সরবরাহকারী, প্রতিনিধি, পরিদর্শক অথবা সাধারণ জনগণ) তারাও এর আওতায় থাকবে;
- ❖ সংক্রমিত পরিবেশ, উপকরণ (বর্জ্য, কর্ম উপকরণ, যন্ত্রপাতি) এর আওতায় থাকবে;
- ❖ স্বাস্থ্য ঝুঁকির ভয়াবহতা বিবেচনা করে বিশেষ করে কর্মীর বয়স, আগের অসুস্থতার ইতিহাস, বর্তমান অবস্থা বিবেচনায় রেখে সংক্রমণের প্রভাব নিয়ন্ত্রণের উপায় চিহ্নিত করতে হবে;
- ❖ প্রতিকার এবং সুরক্ষার জন্য নেয়া পদক্ষেপের প্রেক্ষিতে ঝুঁকির সংক্রমণ প্রতিরোধ করতে হবে। এক্ষেত্রে মানোসামাজিক সুরক্ষা (যেমন: মানসিক চাপ, নিঃসঙ্গতা), সামাজিক দূরত্ব বিবেচনা করতে হবে।

কোভিড-১৯ প্রতিরোধে নিয়োগদাতার দায়িত্ব

- ❖ পরিবর্তিত পরিস্থিতিতে সুস্থ ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ বজায় রাখতে যথাযথ ব্যবস্থা নিতে হবে;
- ❖ নিশ্চিত করতে হবে যে কর্মক্ষেত্র, কর্মপদ্ধতি, মেশিন, যন্ত্রপাতি, রাসায়নিক বস্তু ইত্যাদি কর্মীদের জন্য নিরাপদ ও ঝুঁকিমুক্ত;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থা কার্যকর রাখতে হবে;
- ❖ শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ, আলোচনা করতে হবে এবং তাদেরকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ কর্মীদের স্বাস্থ্য বিষয়ে সতর্ক থাকতে হবে;
- ❖ কর্মীদের প্রয়োজনীয় ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম (পিপিই) দিতে হবে;
- ❖ জরুরী অবস্থা ও দুর্ঘটনা মোকাবেলা করতে সর্বকম প্রস্তুতি এবং সেই সাথে প্রাথমিক চিকিৎসা ব্যবস্থা রাখতে হবে।

সামাজিক দূরত্ব

- ❖ নতুন সামাজিক নীতি অনুসরণ, যেমন: আলিঙ্গন বা করমর্দন থেকে সাময়িকভাবে বিরত থাকতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে পুনর্বিন্যাস করতে হবে যেন পরস্পরের সাথে সামাজিক দূরত্ব বজায় থাকে;
- ❖ সুযোগ থাকলে কর্মক্ষেত্রে না এসে বাসা থেকে কাজ করার ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে একসাথে অনেক কর্মীর সহাবস্থান যেন না হয় সেজন্য শিফটিং এর ব্যবস্থা রাখতে হবে;
- ❖ সরাসরি সাক্ষাত করা থেকে বিরত থাকতে ফোন, ইমেইল বা অনলাইন মিটিং এর ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ একটি ওয়ার্কস্টেশন থেকে আরেকটি ওয়ার্কস্টেশন এর মধ্যে দূরত্ব রাখতে হবে কিংবা ফ্লেক্সিব্লাস দিয়ে পৃথক করতে হবে;

- ❖ একসাথে অনেক মানুষের সমাগম যেন না হয় সেজন্য সভা-সমাবেশ করা থেকে বিরত থাকতে হবে;
- ❖ সাধারণত যেসব স্থানে একসাথে অনেক মানুষ একত্রিত হয় যেমন: যানবাহন, ক্যান্টিন, মিটিং রুম ইত্যাদি জায়গায় সামাজিক দূরত্ব বজায় রাখতে বিশেষ ব্যবস্থা (যেমন: জিগ-জ্যাগ সিস্টেম) নিতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে প্রবেশ বা বের হতে, চলাচলের পথে এবং সিঁড়িতে একমুখী চলাচলের ব্যবস্থা রাখতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে পরস্পরের মধ্যে সর্বনিম্ন ৩ ফুট (১ মিটার) দূরত্ব বজায় রাখতে হবে; কর্মক্ষেত্রে বহিরাগতদের (সরবরাহকারী, অতিথি ইত্যাদি) প্রবেশে বিধি নিষেধ আরোপ (সম্ভব হলে) করতে হবে;
- ❖ সিকিউরিটি গার্ড ও মেডিকেল স্টাফদের বিশেষ পিপিই (যেমন: ফেসশিল্ড, গ্লাভস, এ্যাপ্রোন ইত্যাদি) দিতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রের সব জায়গায় সামাজিক দূরত্ব বজায় রাখতে নির্দেশনামূলক পোস্টার ও সাইনেজ ব্যবহার করতে হবে।

স্বাস্থ্যবিধি

- ❖ বাসা থেকে কর্মক্ষেত্রে যাতায়াতে এবং কাজের সময় সর্বদা মাস্ক পরিধান করতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে যথেষ্ট পরিমাণ হাত ধোয়ার বেসিন ও সাবানের ব্যবস্থা রাখতে হবে;
- ❖ হাত জীবাণুমুক্ত রাখতে স্যানিটাইজারের ব্যবস্থা রাখতে হবে;
- ❖ হাত ধোয়ার অভ্যাস গড়ে তুলতে সবাইকে সচেতন করতে হবে;
- ❖ হাঁচি দেয়ার সময় কনুই ভাঁজ করে নাক-মুখ ঢাকতে হবে অথবা টিস্যু ব্যবহার করতে হবে;
- ❖ ব্যক্তিগত ব্যবহার্য জিনিস যেমন: মোবাইল, কলম ইত্যাদি আদান-প্রদান থেকে বিরত থাকতে হবে;
- ❖ কাজের জায়গায় পর্যাপ্ত বায়ু চলাচলের ব্যবস্থা রাখতে হবে; কর্মক্ষেত্রে করোনাভাইরাস বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করতে প্রচারণা চালাতে হবে এবং বিভিন্ন দৃশ্যমান স্থানে পোস্টার লাগাতে হবে।



পরিস্কার-পরিচ্ছন্নতা

- ❖ কোন বস্তুর উপরিভাগ যেমন: কাজের টেবিল, মেশিন ইত্যাদি নিয়মিত পরিস্কার করতে হবে;
- ❖ কাজের জায়গা, যন্ত্রপাতি, পিপিই (পুনঃব্যবহারযোগ্য হলে) পরিস্কার করতে হবে;
- ❖ সবারই হাতের স্পর্শ লাগে এমন জায়গা যেমন: দরজার হাতল, সিঁড়ির রেলিং, লিফটের বোতাম ইত্যাদি নিয়মিত জীবাণুমুক্ত করতে হবে;
- ❖ ওয়াশরুমে তোয়ালের পরিবর্তে টিস্যু দিতে হবে;
- ❖ সবাই ব্যবহার করে এমন স্থান যেমন: টয়লেট, ক্যান্টিন, মিটিং রুম ইত্যাদি নিয়মিত পরিস্কার ও জীবাণুমুক্ত করতে হবে;
- ❖ পরিচ্ছন্ন কর্মীদের পর্যাপ্ত পিপিই সরবরাহ করতে হবে।

যোগাযোগ, তথ্য সরবরাহ ও প্রশিক্ষণ

- ❖ কর্মক্ষেত্রে করোনভাইরাস এর ঝুঁকি এবং তা প্রতিরোধে গৃহীত ব্যবস্থাসমূহ সংক্রান্ত বিষয়ে সকল কর্মী, সুপারভাইজার ও ম্যানেজারদের তথ্য সরবরাহ ও প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ কোভিড-১৯ আক্রান্ত হলে কী করতে হবে সে ব্যাপারে সবাইকে নির্দেশনা দিতে হবে;
- ❖ কর্মীদের জানাতে হবে যে তারা তার কাছ থেকে পিপিই সংগ্রহ করবেন;
- ❖ পিপিই'র সঠিক ব্যবহার কীভাবে করতে হবে তার উপর প্রশিক্ষণ দিতে হবে;
- ❖ প্রশিক্ষণের মূল্যায়ন করতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে কোভিড-১৯ এর সচেতনতা মূলক প্রচারনা চালাতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রের বিভিন্ন দৃশ্যমান স্থানে পোস্টার, সাইনেজ লাগাতে হবে;
- ❖ প্রতিষ্ঠানের আশেপাশের এলাকা এবং দেশের সার্বিক কোভিড-১৯ পরিস্থিতির উপর সতর্ক দৃষ্টি রাখতে হবে এবং এই সংক্রান্ত তথ্য হালনাগাদ করে রাখতে হবে।

স্বাস্থ্য সতর্কতা ও সাড়া দেয়া

- ❖ কর্মক্ষেত্রে প্রবেশের সময় সকলের তাপমাত্রা নির্ণয় করতে হবে এবং যদি কারো শরীরের তাপমাত্রা স্বাভাবিকের (৯৮ ডিগ্রি ফারেনহাইট) চেয়ে বেশী পাওয়া যায় তবে তাকে আলাদা স্থানে (আইসোলেশন চেম্বার) নিতে হবে এবং প্রয়োজনীয় পরীক্ষা করার পর তাকে ছুটি দিতে হবে;
- ❖ কারোও মধ্যে কোভিড-১৯ এর লক্ষণ দেখা দিলে তাকে কর্মক্ষেত্রে আসা থেকে বিরত রাখতে হবে এবং তাকে ছুটি দিতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে কর্মীদের কারোও মধ্যে কোভিড-১৯ এর লক্ষণ দেখা যায় কিনা তা সতর্ক পর্যবেক্ষণের মধ্যে রাখতে হবে;
- ❖ কর্মীদের বাসায় কেউ কোভিড-১৯ এ আক্রান্ত আছেন কিনা সে তথ্যও নিতে হবে।

যারা একটু বেশি ঝুঁকিতে আছেন

- ❖ যারা বয়স্ক;
- ❖ যাদের ডায়াবেটিস কিংবা অ্যাজমা আছে;
- ❖ যাদের আগে থেকেই ফুসফুসের বা হার্টের অসুখ আছে;
- ❖ যারা শারীরিকভাবে আগে থেকেই একটু দুর্বল প্রকৃতির;
- ❖ গর্ভবতী নারী।

বেশি ঝুঁকিতে থাকা কর্মীদের ব্যাপারে করণীয়

- ❖ যারা বেশি ঝুঁকিতে আছেন তাদের সনাক্ত করতে হবে;
- ❖ তাদের স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সঠিক তথ্য নিতে হবে;
- ❖ তাদের নিরাপত্তার বিষয়টি বিশেষভাবে বিবেচনা করতে হবে;
- ❖ সম্ভব হলে তাদের বাসা থেকে কাজ করার সুযোগ দিতে হবে;
- ❖ গর্ভবতী নারী কর্মীদের একটু আগেই মাতৃত্বকালীন ছুটিতে পাঠানো যায় কিনা সেটা বিবেচনা করতে হবে।

ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম (পিপিই)

- ❖ কর্মক্ষেত্রে সবাইকে বিনামূল্যে মাস্ক ও অন্যান্য পিপিই সরবরাহ করতে হবে;
- ❖ পুনঃব্যবহারযোগ্য মাস্কগুলো পরিষ্কার করতে হবে আর একবার ব্যবহারযোগ্য মাস্কগুলো ব্যবহারের পর বর্জ্য হিসেবে ময়লা ফেলার সঠিক স্থানে ফেলে দিতে হবে;
- ❖ সঠিক নিয়মে পিপিই ব্যবহারের উপর প্রশিক্ষণ দিতে হবে;
- ❖ সবাইকে পিপিই ব্যবহারে উৎসাহ দিতে হবে;
- ❖ সবাই পিপিই ব্যবহার করছেন কিনা তা পর্যবেক্ষণ করতে হবে।

করোনাভাইরাস সংক্রমণ প্রতিরোধে যেসব পিপিই ব্যবহার করা যেতে পারে	
শ্বাসযন্ত্রের সুরক্ষায়	মাস্ক, ফেসশিল্ড
হাতের সুরক্ষায়	গ্লাভস
চোখের সুরক্ষায়	গগলস্
শরীরের সুরক্ষায়	এ্যাপ্রোন

কোভিড-১৯ প্রতিরোধে কর্মীদের দায়িত্ব

- ❖ নিজের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বিষয়ে নিজেকেই সচেতন হতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে এবং বাসা-বাড়ীতে স্বাস্থ্যবিধি অবশ্যই মেনে চলতে হবে;
- ❖ নিজের পরিবার ও সহকর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার ব্যাপারে সচেতন হতে হবে;
- ❖ নিজের এবং পরিবারের সদস্যদের সঠিক স্বাস্থ্য তথ্য ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে জানাতে হবে;
- ❖ কোভিড-১৯ বিষয়ক যেকোন কর্মশালা ও প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করতে হবে এবং নিজের মত প্রকাশ করতে হবে;
- ❖ পিপিই পরিধান করতে হবে এবং পিপিই সংক্রান্ত নীতিমালা অনুসরণ করতে হবে।

করোনাভাইরাসে আক্রান্ত কর্মীদের সাথে আচরণ

- ❖ যারা করোনাভাইরাসে আক্রান্ত হয়েছেন তাদের সাথে সহানুভূতিমূলক আচরণ করতে হবে;
- ❖ বেতনসহ ছুটি দিতে হবে;
- ❖ তার সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করতে হবে;
- ❖ সুস্থ হয়ে কাজে যোগদানের পর তাকে এড়িয়ে চলা, পৃথক করে রাখা কিংবা করোনাভাইরাসে আক্রান্ত হিসাবে আলাদা করে চিহ্নিতকরণ এর মত কাজ করা যাবে না।

ঝুঁকি নিরূপণ



পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা

পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা বিষয়টি কর্মক্ষেত্র এবং পেশার সাথে জড়িত ব্যক্তি এবং তাদের পরিবারের সদস্যদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা এবং কল্যাণের সাথে সম্পর্কিত। যা এমন একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর পেশাগত পরিবেশ গড়ে তোলে যেখানে সবাই পেশাগত কারণে সম্ভাব্য ক্ষতি, দুর্ঘটনা কিংবা আক্রান্ত হওয়াকে প্রতিরোধ করতে পারে। এর মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে প্রতিটি কর্মীর নিত্যদিনের কর্ম নিরাপত্তার সাথে নিরাপদ পরিবেশে কাজ করার অধিকার নিশ্চিত করা যায়। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত নীতিমালা প্রনয়ণ করা যেমন ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের দায়িত্ব ঠিক তেমনি কর্মীদের দায়িত্ব তা মেনে চলা এবং এর মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের দুর্ঘটনা, আহত ও প্রাণহানির সংখ্যা কমিয়ে আনা।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কর্মক্ষেত্রের সকলের জন্যই আবশ্যিকীয় ও কল্যাণকর। কারণ মানবসম্পদের ক্ষতি অপূরণীয় আর যেকোন পরিবারের পক্ষেই তা অসহনীয়। সকালে কাজের জন্য বের হয়ে দিন শেষে নিরাপদে বাড়ী ফিরে আসা সকলেই প্রত্যাশা করে। আপনি কি কখনও কল্পনা করেছেন যে আপনার প্রিয়জন বাড়ী ফিরবেনা অথবা একটি ফোন কল পেয়েছেন যে সে এখন হাসপাতালে আছে? না, এই চিন্তাগুলো আমাদের আহত করে। আর এই কারণেই কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার প্রয়োজনীয়তা নিম্নে তুলে ধরা হল:

- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কর্মীদের শারীরিক ও মানসিক উভয়দিক থেকেই সুস্থ ও কর্মক্ষম রাখে যা মালিক এবং কর্মী উভয়ের জন্যই গুরুত্বপূর্ণ ও লাভজনক;
- ❖ সুস্থ্য ও সুন্দর কর্ম পরিবেশে কাজ করা একজন কর্মীর আইনগত অধিকার;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে সংঘটিত দুর্ঘটনা অথবা পেশাগত রোগে প্রতিবছর সারা বিশ্বে ২৩ লক্ষ শ্রমিক মারা যায়;
- ❖ শুধুমাত্র পেশাগত কারণে প্রতিদিন ৩০০০ লোক মারা যায়/প্রতি সেকেন্ডে ২ জন শ্রমিক মারা যায়;
- ❖ প্রতি বছর ৩৭৪ মিলিয়ন শ্রমিক কাজ সংশ্লিষ্ট দুর্ঘটনায় আহত হচ্ছে যা তাদেরকে ৪ দিনেরও অধিক সময় কাজ থেকে অনুপস্থিত রাখছে;
- ❖ দুর্বল পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনার কারণে মানুষের অনেক ব্যয় হচ্ছে এবং অর্থনীতিতে এর প্রভাব পড়ছে যা প্রায় প্রতি বছর বৈশ্বিক ৩.৯৪% মোট জাতীয় উৎপাদনের (জিডিপি) সমান;
- ❖ সকল পেশায় নিয়োজিত শ্রমিকের শারীরিক, মানসিক এবং সামাজিক কল্যাণকে সর্বোচ্চ পর্যায়ে উন্নীতকরণ এবং সংরক্ষণ করার জন্যই কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা প্রয়োজন।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত আইনি কাঠামো

- ❖ বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (২০১৮ সালে সংশোধিত)
এটি শ্রমিকদের স্বার্থরক্ষা এবং শ্রম সংক্রান্ত সকল বিষয়ে নিয়ন্ত্রণ এবং নিষ্পত্তি করার জন্য বাংলাদেশের একমাত্র আইন। এই আইনে শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাকে কেন্দ্র করে স্বাস্থ্য সুরক্ষা ব্যবস্থা, পেশাগত দুর্ঘটনা, ঝুঁকি, রোগ, নিরাপত্তা সরঞ্জাম ও সুবিধাদি এবং কর্মস্থলের পরিবেশ এ সকল বিষয়ে যথেষ্ট গুরুত্ব আরোপ করে দিক নির্দেশনা প্রদান করা হয়েছে।
- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য ও সেইফটি নীতিমালা ২০১৩
এই নীতিমালার সার্বিক লক্ষ্য হচ্ছে বাংলাদেশের প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত সকল ব্যক্তির কর্ম পরিবেশের পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থার উন্নয়ন, যাতে পেশাগত দায়িত্ব পালনকালে মৃত্যু, জখম হওয়া বা রোগ ব্যধিতে আক্রান্ত হওয়া ক্রমাগত হ্রাস পায় সেই সঙ্গে রাষ্ট্রের সাংবিধানিক ও বৈশ্বিক দায়িত্ব যথাযথভাবে পালিত হয়।

ঝুঁকি বলতে কী বুঝায়?

ঝুঁকি হচ্ছে এমন একটি পরিস্থিতি/কাজ যা মানুষ, স্থাপনা অথবা পরিবেশের সম্ভাব্য যেকোন আঘাত বা ক্ষতির কারণ হতে পারে। যেমন: চলাচলের রাস্তায় প্রতিবন্ধকতা থাকা, ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম ব্যবহার না করে কাজ করা ইত্যাদি।

পেশাগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি প্রতিরোধ পরিকল্পনা

পেশাগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি নিরূপণ পরিকল্পনার সাথে সমন্বয় করে ঝুঁকি প্রতিরোধ পরিকল্পনা প্রনয়ণ এবং বাস্তবায়ন করতে হবে। এই পরিকল্পনায় নিম্নে উল্লেখিত বিষয়সমূহ অন্তর্ভুক্ত করতে হবে:

- ❖ চিহ্নিত ঝুঁকিসমূহ এবং তাদের সংশ্লিষ্ট ঝুঁকির মাত্রা;
- ❖ যথোপযুক্ত এবং বাস্তবায়নযোগ্য পেশাগত স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা প্রতিরোধ এবং প্রতিকার ব্যবস্থাপনা;
- ❖ পরিকল্পনা বাস্তবায়নে সময়নির্ধারণ এবং প্রয়োজনীয় সম্পদ বরাদ্দ করণ;
- ❖ প্রতিটি কৌশল/পদক্ষেপ বাস্তবায়নে লোকবল নিদৃষ্ট করণ;
- ❖ প্রতিটি কৌশল/পদক্ষেপের সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য, উদ্দেশ্য এবং পরিমাপক নির্ধারণ;
- ❖ কৌশল বাস্তবায়নে অগ্রগতির জন্য পর্যবেক্ষণ এবং মূল্যায়নের ব্যবস্থা রাখা;
- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ, প্রতিরোধ এবং প্রতিকার করতে হবে কর্মীদের কর্মপরিবেশে দূর্ঘটনার এবং এর সাথে সংশ্লিষ্ট ভয়াবহতার সম্ভাবনাকে কমিয়ে আনার জন্য।

ঝুঁকি নিরূপণ কী?

ঝুঁকি নিরূপণ একটি সহজ এবং কাঠামোগত পদ্ধতি যার মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত ঝুঁকি চিহ্নিত করে তা পরবর্তীতে প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ করা যায়। ঝুঁকি নিরূপণই সব নয়, বরং এটি হলো ঝুঁকি ব্যবস্থাপনার একটি উপায় মাত্র। ঝুঁকি নিরূপণ এর উদ্দেশ্যগুলো দেখা যাক:

- ❖ ঝুঁকি নিরূপণ প্রক্রিয়ার প্রধান উদ্দেশ্য হলো কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকি এবং ক্ষতির মাত্রাকে একটি যৌক্তিক এবং গ্রহণযোগ্য পর্যায়ে নিয়ন্ত্রণ করা/কমিয়ে আনা;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার সাথে সংশ্লিষ্ট সকল ঝুঁকি চিহ্নিত করা এবং তা নিয়ন্ত্রণ করা;
- ❖ বিদ্যমান নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থাগুলোর কার্যকারিতা এবং উপযুক্ততার মূল্যায়ন করা;
- ❖ প্রয়োজন হলে অতিরিক্ত নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা নিশ্চিত করা;
- ❖ উপরোক্ত বিষয়গুলো নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজন হলে অগ্রাধিকার ভিত্তিতে সম্পদ বরাদ্দ করা।

ঝুঁকি নিরূপণের মৌলিক নীতিমালা

ঝুঁকি নিরূপণ অবশ্যই সকল সম্ভাব্য ঝুঁকি সমূহ চিহ্নিত করবে এবং ঝুঁকির ভয়াবহতা যাচাই করবে।

ঝুঁকি নিরূপণ হতে হবে:

- ❖ যথোপযুক্ত এবং পর্যাপ্ত;
- ❖ এটা শুধু একবারের কাজ নয়, বরং তা হতে হবে চলমান একটি কার্যক্রম;
- ❖ এতে অবশ্যই মনিটরিং ও রিভিউ করার সুযোগ থাকবে;
- ❖ এটা হতে হবে পরিকল্পিত এবং বিস্তারিত;
- ❖ এটা অবশ্যই যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি (যোগ্য ব্যক্তি এমন কেউ যে তার প্রশিক্ষণ, দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতাসমূহ পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ঝুঁকি নিরূপণে যথাযথভাবে প্রয়োগ করতে পারবেন) দ্বারা পরিচালিত হতে হবে;
- ❖ এখানে সকল বিষয়গুলো বিস্তারিতভাবে লেখা থাকবে;
- ❖ যে সকল গুরুত্বপূর্ণ বিষয় পাওয়া যাবে তা অবশ্যই উল্লেখিত থাকবে।

ঝুঁকি নিরূপণের ধাপসমূহ

ধাপ: ১ ঝুঁকি চিহ্নিত করা

ধাপ: ২ সম্ভাব্য যারা এবং যেভাবে ক্ষতিগ্রস্ত/আক্রান্ত হতে পারে তা নির্ধারণ করা

ধাপ: ৩ ঝুঁকির মূল্যায়ন এবং নিয়ন্ত্রণ করা

ধাপ: ৪ তথ্য নথিভুক্তকরণ

ধাপ: ৫ ঝুঁকি পুনঃমূল্যায়ন এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা

১। ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ

কর্মক্ষেত্রের সবজায়গা ঘুরে ঘুরে দেখতে হবে কোন সম্ভাব্য ঝুঁকি আছে কি না এবং নিম্নোক্ত বিষয়গুলো নিয়ে ভেবে দেখতে হবে:

- ❖ কর্মীরা কীভাবে কাজ করছে এবং স্থাপনা ও যন্ত্রপাতি কীভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে;
- ❖ যেসব কাজ করা হচ্ছে তার মধ্যে কোনগুলি নিরাপদ এবং কোনগুলি অনিরাপদ;
- ❖ কোন রাসায়নিক দ্রব্য ব্যবহৃত হচ্ছে কি না;
- ❖ কর্মক্ষেত্রের সাধারণ অবস্থাটা কীরকম;
- ❖ প্রস্তুতকারী ডেটাশীট, নির্দেশাবলী এবং তথ্য যাচাই করা;
- ❖ শ্রেণীভুক্ত ঝুঁকিগুলি যেমন শারীরিক, রাসায়নিক, জৈবিক, আরগোনোমিক্স এবং মনোসামাজিক - এই পাঁচটি বিভাগে চিহ্নিত করা।

দুর্ঘটনার রেজিস্টার নিয়মিত পর্যালোচনার মাধ্যমে ঘটে যাওয়া দুর্ঘটনা থেকে ঝুঁকির বিষয়ে ধারণা লাভ করা যায়। এছাড়া এই বিষয়ে কর্মীদের সাথে কথা বলে এবং বিশেষত সেইফটি কমিটির সাথে আলোচনা করে কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকি চিহ্নিত করা যেতে পারে।



২। সম্ভাব্য যারা এবং যেভাবে ক্ষতিগ্রস্ত/ আক্রান্ত হতে পারেন তা নির্ধারণ করা

ঝুঁকি চিহ্নিত হয়ে যাওয়ার পরে নির্ণয় করতে হবে এর দ্বারা কারা কারা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারেন। এক্ষেত্রে খেয়াল রাখতে হবে, কিছু ঝুঁকি ব্যক্তির ওজন, বয়স ইত্যাদি বিষয়গুলি দ্বারা প্রভাবিত হতে পারে।

কারা ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারেন

- ❖ শ্রমিক;
- ❖ অন্যান্য কর্মচারী এবং কর্মকর্তা;
- ❖ ঠিকাদার;
- ❖ জনসাধারণ/দর্শনার্থী।

যুবক, নতুন বা গর্ভবতী মা, নতুন কর্মচারী এবং একাকী কাজ করেন এমন কর্মচারীসহ কয়েকটি নির্দিষ্ট গোষ্ঠীর ক্ষেত্রে ঝুঁকির মাত্রা বেশি হতে পারে।



৩। ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং নিয়ন্ত্রণ করা

ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং নিয়ন্ত্রণ ঝুঁকি নিরূপণের অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ একটি ধাপ। একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে ঝুঁকির মাত্রা যতদূর সম্ভব সময়, সমস্যা, ব্যয়, শারীরিক প্রতিবন্ধকতা ইত্যাদির সাথে ভারসাম্যপূর্ণ রেখে ঝুঁকি এড়ানোর ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। ঝুঁকি মূল্যায়ন এবং নিয়ন্ত্রণ করার জন্য পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার সমস্ত প্রাসঙ্গিক কারণগুলি বিবেচনা করে নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর ব্যাপারে সিদ্ধান্ত নিতে হবে:

- ❖ ঝুঁকি থেকে দুর্ঘটনা ঘটার সম্ভাবনা কত?
- ❖ ঝুঁকি থেকে দুর্ঘটনা ঘটলে আঘাত/ক্ষতির পরিমাণ কী হবে?
- ❖ ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে কী পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে?
- ❖ ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে আরও কী ব্যবস্থা নেয়া যেতে পারে?
- ❖ ঝুঁকির অপসারণ, হ্রাস/নিয়ন্ত্রণ সম্পর্কিত ব্যয়গুলি বিবেচনা করে সহজলভ্য নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার নকশা করা।
- ❖ কে এই ব্যাপারে কাজ করবেন?
- ❖ কখন করবেন?

ঝুঁকি থেকে দুর্ঘটনা ঘটার সম্ভাবনা বনাম দুর্ঘটনায় ক্ষতির মাত্রা

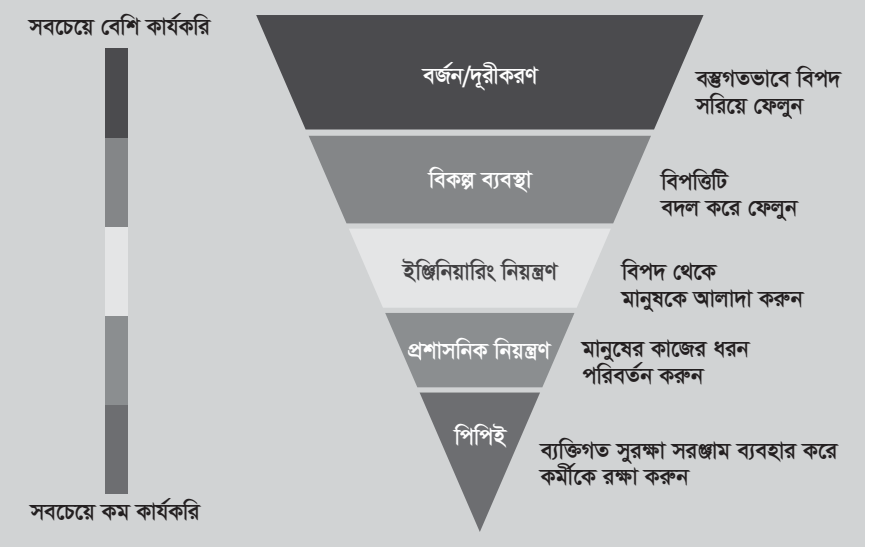
দুর্ঘটনা ঘটার সম্ভাবনা ↑	নিশ্চিত	নিম্ন	মধ্যম	উচ্চ	অতি উচ্চ	অতি উচ্চ
	প্রায়শই	নিম্ন	মধ্যম	উচ্চ	উচ্চ	অতি উচ্চ
	সম্ভাব্য	নিম্ন	মধ্যম	মধ্যম	উচ্চ	উচ্চ
	হতে পারে	নিম্ন	মধ্যম	মধ্যম	মধ্যম	মধ্যম
	কদাচিৎ	নিম্ন	মধ্যম	নিম্ন	নিম্ন	নিম্ন
		খুবই কম	কম	মধ্যম	বেশি	অনেক বেশি
	→ দুর্ঘটনায় ক্ষতির মাত্রা					

ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ

ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে যা করা হয়েছে এবং বর্তমানে যে ব্যবস্থা বিদ্যমান আছে সেটা কি

- ❖ কর্মক্ষেত্রের সকল ঝুঁকি নিরসনের জন্য যথেষ্ট?
- ❖ যদি না হয়, তাহলে ভিন্ন ভিন্ন ঝুঁকির ব্যাপারে নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা কী হবে?

যদি বিদ্যমান ঝুঁকির ব্যাপারে নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা যথেষ্ট না হয় তবে নিম্নোক্ত ধাপ গুলো অনুসরণ করে ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ করতে হবে।



- ❖ দূরীকরণ / প্রতিস্থাপন দ্বারা সম্ভাব্য ঝুঁকিটি দূর করতে হবে এবং প্রয়োজ্য ক্ষেত্রে সঠিক ব্যবস্থার মাধ্যমে ঝুঁকিটি প্রতিস্থাপন করতে হবে।
- ❖ প্রকৌশলী নিয়ন্ত্রণ এর মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে ঝুঁকি থেকে কর্মীদের বিচ্ছিন্ন করতে হবে।
- ❖ প্রশাসনিক ও কাজের ধরণ নিয়ন্ত্রণ এর মাধ্যমে প্রয়োজনীয় সতর্কতামূলক ব্যবস্থা নেয়া এবং পরিবেশ নিয়ন্ত্রণ করতে হবে।
- ❖ ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম তথা পিপিই ব্যবস্থার মাধ্যমে সুরক্ষা নিশ্চিত করতে হবে।

৪। তথ্য নথিভুক্তকরণ

অনুসন্ধান প্রাপ্ত উল্লেখযোগ্য তথ্য অবশ্যই নথিভুক্ত করতে হবে। যার মধ্যে থাকবে:

- ❖ কী কী ঝুঁকি চিহ্নিত হয়েছে;
- ❖ এর দ্বারা কে এবং কীভাবে ক্ষতিগ্রস্ত হতে পারে;
- ❖ ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে কী ব্যবস্থা নেয়া হয়েছে এবং কে সেগুলো মনিটরিং করছে;
- ❖ কে এই মূল্যায়ন করছে;
- ❖ কোন তারিখে সর্বশেষ মূল্যায়ন করা হয়েছিল।

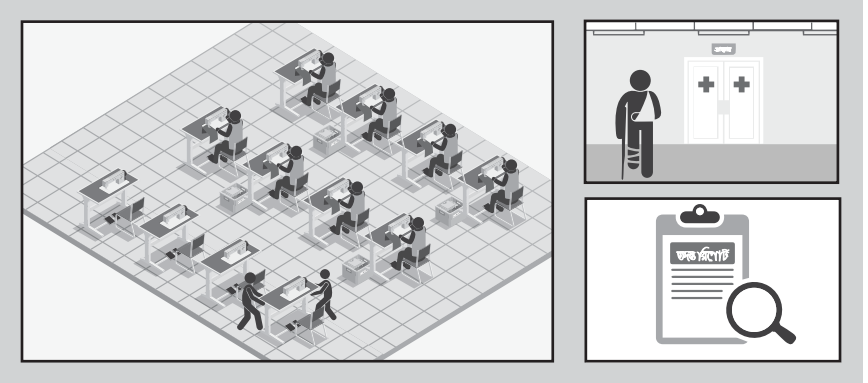
কর্মক্ষেত্রে ঘটে যাওয়া দুর্ঘটনাগুলো নথিভুক্ত করতে হবে এবং নথিতে কোন পরিবর্তন করা হলে তা অবশ্যই হালনাগাদ করতে হবে।



৫। ঝুঁকি পুনঃমূল্যায়ন এবং প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা

নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা নিয়মিত পর্যালোচনা করে দেখতে হবে যে ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণে তা কার্যকর আছে কি না। এই পর্যালোচনায় নিম্নোক্ত বিষয় গুলো সতর্কতার সাথে খেয়াল করে দেখতে হবে,

- ❖ ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থা অকার্যকর হয়ে গেছে কি না;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে নতুন কোন পরিবর্তন নতুন ঝুঁকি তৈরি করেছে কি না, যেমন:
 - ⊗ কর্মীদের সংখ্যা বৃদ্ধি;
 - ⊗ কর্ম পদ্ধতির পরিবর্তন;
 - ⊗ নতুন যন্ত্রপাতির ব্যবহার।



পর্যায়ক্রমে ঝুঁকি নিরূপণের সার্বিক ব্যবস্থা পর্যালোচনা করা উচিত এবং যদি প্রয়োজন হয় তবে প্রক্রিয়াগুলি পুনরায় মূল্যায়ন করতে হবে।

প্রক্রিয়াগুলি কখন পর্যালোচনা করতে হবে সে সম্পর্কে ধারণা পেতে নিম্নোক্ত বিষয়গুলোর দিকে খেয়াল রাখতে হবে:

- ❖ কর্মক্ষেত্রে উৎপাদন প্রক্রিয়ায় এবং নিরাপত্তায় কোন উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন হয়েছে কি না;
- ❖ দুর্ঘটনা বা অসুস্থতার কোন ঘটনা ঘটছে কি না;
- ❖ 'অপ্লের জন্য দুর্ঘটনা না ঘটা' ঘটনাগুলির প্রতিবেদন বা পর্যবেক্ষণ করা হয়েছে কি না;
- ❖ কাঁচামাল বা অন্য কোন উপাদানে পরিবর্তন হয়েছে কি না যা থেকে নতুন ঝুঁকির উদ্ভব হতে পারে;
- ❖ ঝুঁকি পুনঃমূল্যায়ন এর কাজটি সেইফটি কমিটির স্থায়ী কার্যক্রম হিসেবে বিবেচনা করতে হবে।

মালিকপক্ষের প্রতিনিধি হিসেবে ম্যানেজারদের দায়িত্ব এবং কর্তব্য

- ❖ শ্রমিকদের কর্মক্ষেত্রে, ব্যবহৃত যন্ত্রপাতি এবং কর্মপ্রক্রিয়া ঝুঁকিমুক্ত এবং নিরাপদ রাখা;
- ❖ শ্রমিকগণ যেন শারীরিক ক্ষতি থেকে নিরাপদ থেকে সকল রাসায়নিক পদার্থ তাদের কর্মক্ষেত্রে ব্যবহার করতে পারে তা নিশ্চিত করা;
- ❖ শ্রমিকদেরকে বিনা ব্যয়ে সকল ধরণের নিরাপত্তা সরঞ্জাম প্রদান করতে হবে এবং তার যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করতে হবে;
- ❖ শ্রমিকদেরকে পর্যাপ্ত প্রাথমিক চিকিৎসার ব্যবস্থা সহ সকল ধরণের জরুরী অবস্থা ও দুর্ঘটনা মোকাবেলা করার জন্য প্রশিক্ষণসহ সব ধরণের সহায়তা প্রদান করতে হবে;
- ❖ শ্রমিকদেরকে পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা বিষয়ে পরামর্শ, তথ্য প্রদান এবং প্রশিক্ষণ নিশ্চিত করতে হবে।

শ্রমিকদের অধিকার ও দায়িত্ব

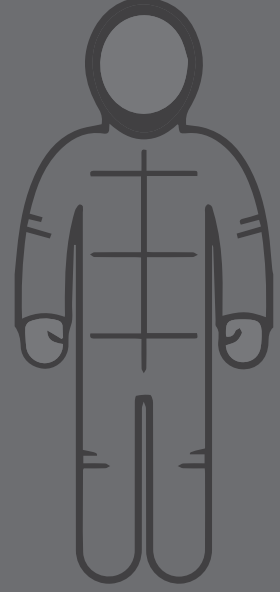
- ❖ শ্রমিকগণ যে কোন ঝুঁকিপূর্ণ পরিস্থিতি থেকে নিজেদেরকে সরিয়ে নেওয়ার অধিকার।
- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা বিষয়ে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ পাওয়ার অধিকার।
- ❖ তাদের কাজের সাথে সম্পর্কিত সকল ধরনের পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার বিষয়ে অনুসন্ধান এবং তথ্য পাওয়ার অধিকার।
- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা বিষয়ে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে সহযোগিতা করা তাদের দায়িত্ব। [যেমন পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নীতিমালা মেনে চলা, সঠিক ভাবে পিপিই ব্যবহার করা, কোন বিপজ্জনক পরিস্থিতি সম্পর্কে জানানো ইত্যাদি]

ঝুঁকি নিরূপণের ক্ষেত্রসমূহ

কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের ঝুঁকি রয়েছে। তাই ঝুঁকি নিরূপণের সময়ে ঝুঁকির ধরন অনুযায়ী তা প্রয়োজনীয় এবং প্রাসঙ্গিক করে নিরূপণের আওতায় আনা বাঞ্ছনীয়। কর্মক্ষেত্রে সাধারণত নিম্নলিখিত ক্ষেত্রে ঝুঁকি নিরূপণের সুযোগ রয়েছে:

- ❖ অগ্নি ঝুঁকি নিরূপণ;
- ❖ বৈদ্যুতিক ঝুঁকি নিরূপণ;
- ❖ কাঠামোগত ঝুঁকি নিরূপণ;
- ❖ রাসায়নিক ঝুঁকি নিরূপণ;
- ❖ জৈব ঝুঁকি নিরূপণ;
- ❖ আরগোনোমিক্স ঝুঁকি নিরূপণ।

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ও তদন্ত



বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পে যেসব বড় দুর্ঘটনা ঘটেছে (যেমন: তাজরিন ফ্যাশনের অগ্নিকাণ্ড, রানা প্লাজা ধ্বস ইত্যাদি) তার মধ্যে দেখা গেছে এই ঘটনাগুলি ৯৪% হল অগ্নিকাণ্ড, ভবন ধ্বস ৩.০৩% এবং অন্যান্য ৩.০৩%। সর্বাধিক লক্ষণীয় বিষয় হলো এই শিল্পে প্রায় ২০টি বড় ঝুঁকি থাকলেও বীমাকৃত রয়েছে কেবল ৪টি বা ৫টি ঝুঁকি।

পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সম্পর্কিত দৃষ্টিভঙ্গি

❖ ভুল দৃষ্টিভঙ্গি

- x দুর্ঘটনা এমনিতেই ঘটে;
- x আমাদের খুব বেশি দুর্ঘটনা ঘটে না;
- x নিরাপত্তা একটি ব্যয়বহুল বিষয়;
- x দুর্ঘটনা ঘটলে বীমা সংস্থা ক্ষতিপূরণ দেবে।

❖ সঠিক দৃষ্টিভঙ্গি

- ✓ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা হল এমন একটি বিষয় যা আমাদের স্বাস্থ্যগত ক্ষতি এবং হুমকির ঝুঁকি থেকে মুক্ত রাখে;
- ✓ এটি একটি উদ্দেশ্য যা অর্জন করতে হবে, ইহা কখনো এমনি এমনি হয়ে যাবে না;
- ✓ ভালো স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য সবার প্রচেষ্টা এবং প্রতিশ্রুতি থাকতে হবে;
- ✓ পুরোপুরি স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করা কখনো সম্ভব নয়, কারণ আমরা ঝুঁকিসমূহ কখনই সম্পূর্ণরূপে নির্মূল করতে পারবো না, আমরা কেবলমাত্র যতটা সম্ভব সেগুলো হ্রাস করতে পারবো এবং নিয়ন্ত্রণ করতে পারবো।

কর্মক্ষেত্রে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিতকরণে ৪টি প্রভাবক

- ১। নৈতিকতা - আমাদের প্রতিবেশী/সহকর্মীদের প্রতি আমাদের কর্তব্য।
- ২। অর্থনৈতিক দিক - পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে ব্যর্থ হলে অনেক ব্যয় হতে পারে যেমন ক্ষয়ক্ষতি সংক্রান্ত ব্যয়, চিকিৎসার জন্য ব্যয়, জরিমানা সহ্য করা ইত্যাদি।
- ৩। আইনি দিক - আমরা যদি আমাদের নিজেদের বা অপরের স্বাস্থ্য ও সুরক্ষা নিশ্চিত করতে ব্যর্থ হই কিংবা অন্য কারও আঘাত/ক্ষয়ক্ষতির কারণ হই, তার জন্য সামাজিক ও আইনী জরিমানা রয়েছে।
- ৪। প্রাতিষ্ঠানিক দিক - কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ করা এবং সবার স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করা একটি প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব দায়িত্ব। এর সাথে একটি প্রতিষ্ঠানের সুনামও জড়িত থাকে।

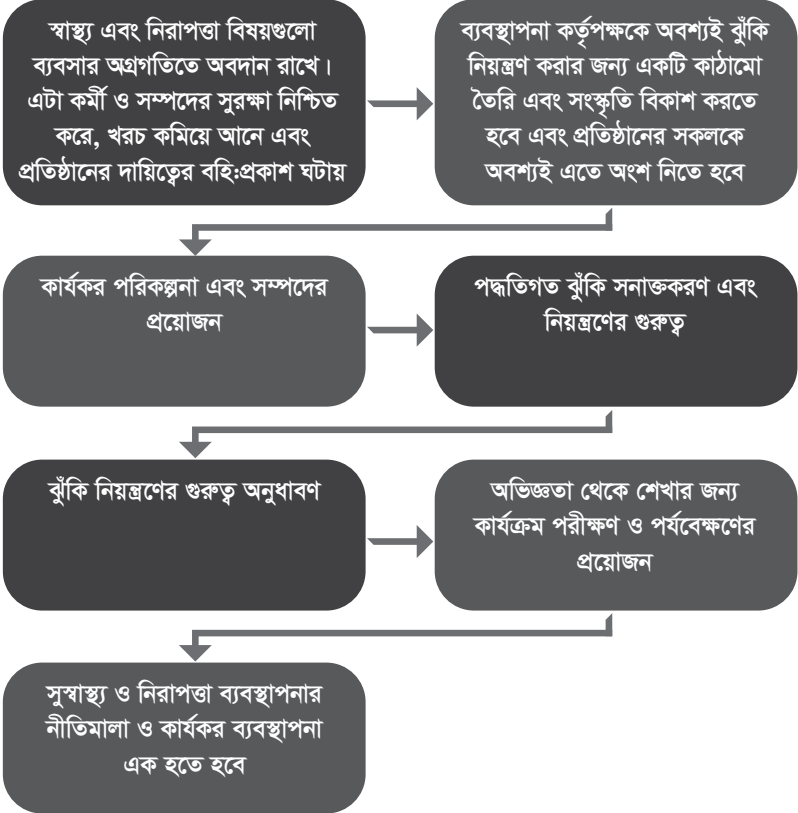
কর্মক্ষেত্রে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনা

কার্যকর স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা ব্যবস্থাপনার জন্য প্রয়োজনীয় ৫টি ধাপ:

- ১। নীতিমালা - লক্ষ্য অর্জনের একটি স্পষ্ট বিবৃতি থাকতে হবে।
- ২। সাংগঠনিক দিকসমূহ - একটি ভাল সাংগঠনিক কাঠামো থাকতে হবে এবং নীতিমালা বাস্তবায়নের জন্য দায়িত্ব বন্টন করতে হবে।
- ৩। পরিকল্পনা এবং বাস্তবায়ন - নিরাপত্তা কার্যক্রমের জন্য নির্দিষ্ট মান অর্জন করতে হবে।

- ৪। কার্যক্রম মূল্যায়ন - নির্দিষ্ট মানের বিপরীতে কার্যক্রম মূল্যায়ন করতে হবে।
- ৫। কার্যক্রম পুনঃমূল্যায়ন- উপরোক্ত চারটি ধাপকে নিরীক্ষণ প্রক্রিয়ার আওতায় নিয়ে এসে পর্যায়ক্রমিক পর্যালোচনার ব্যবস্থা করতে হবে।

একটি কার্যকর স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তা নীতিমালায় যা অন্তর্ভুক্ত থাকবে



একটি কার্যকর স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা কার্যক্রম পরিচালনায় ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ভূমিকা

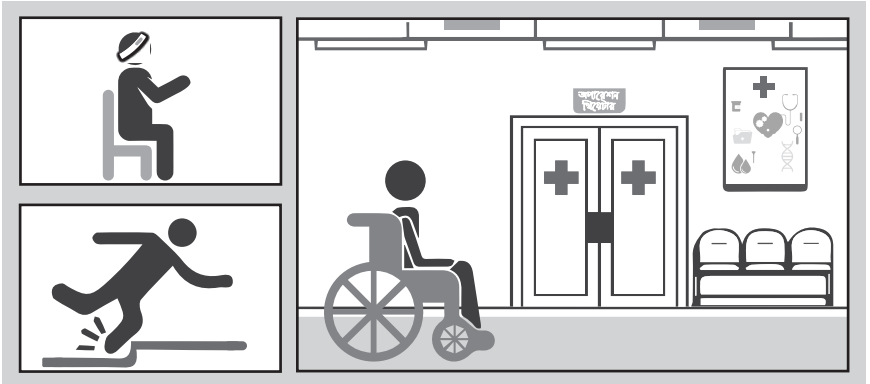
- ❖ কর্মীদের দায়িত্ব পালনের জন্য পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নীতিমালার সাথে তাদেরকে পরিচিত করতে হবে;
- ❖ কর্মীদের কাজের নির্ধারিত পদ্ধতিগুলো পর্যবেক্ষণ করতে হবে;
- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে কর্ম সংক্রান্ত নির্দিষ্ট প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ কর্মীদের নির্ধারিত পদ্ধতিতে কাজ করা নিশ্চিত করা এবং বিপজ্জনক পদ্ধতি গ্রহণ না করার জন্য উৎসাহ দেয়া যেন তারা স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার সাথে আপস না করে।

দুর্ঘটনা কী?

দুর্ঘটনা হচ্ছে একটি অপরিকল্পিত ও অনাকাঙ্ক্ষিত ঘটনা যা কোন কর্মসম্পাদনে বাধা দেয় এবং এর মাধ্যমে মানুষের হতাহত হওয়ার পাশাপাশি পরিবেশ অথবা সম্পদের ক্ষতি হতে পারে।

দুর্ঘটনার প্রকারভেদসমূহ

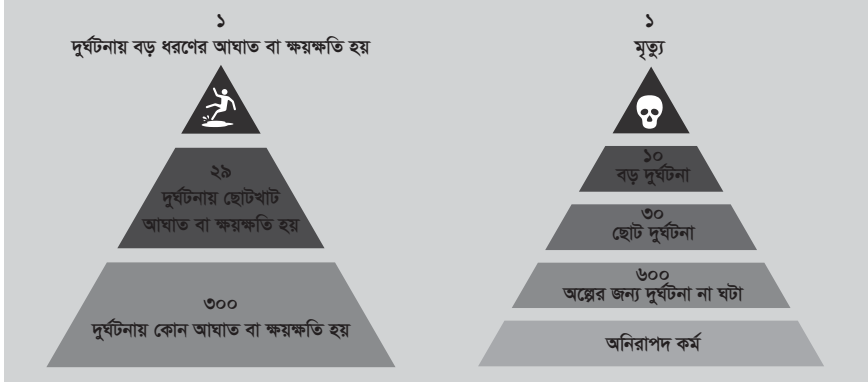
- ❖ **ছোট দুর্ঘটনা**
সামান্য আঘাত বা অসুস্থতার ঘটনা ঘটা, যার জন্য প্রাথমিক চিকিৎসার প্রয়োজন হতে পারে বা সম্পদের সামান্য ক্ষতি হতে পারে।
- ❖ **গুরুতর দুর্ঘটনা**
গুরুতর আঘাত বা জখমের মত ঘটনা ঘটেছে যার ফলে মেডিকেল সেন্টারে চিকিৎসা নিতে হয়েছে অথবা হাসপাতালে ভর্তি হতে হয়েছে কিংবা প্রাণহানির মত ঘটনা ঘটেছে। সরঞ্জাম অথবা সম্পদের বড় ক্ষতি হয়েছে অথবা উৎপাদনে অনেক সময় নষ্ট হয়েছে।



- ❖ 'অপ্লের জন্য দুর্ঘটনা না ঘটা' কী?
'অপ্লের জন্য দুর্ঘটনা না ঘটা' দিয়ে বুঝানো হয় এমন ঘটনা যেখানে কোন আঘাত বা ক্ষয়ক্ষতি হয়নি বটে তবে তা হবার যথেষ্ট সম্ভাবনা ছিল।

নিরাপত্তা পিরামিড

নিরাপত্তা পিরামিড হেনরিকের পিরামিড বা বার্ড এর পিরামিড হিসাবে পরিচিত। দুর্ঘটনা পিরামিডটি শিল্প দুর্ঘটনা প্রতিরোধের একটি তত্ত্ব। এটি গুরুতর দুর্ঘটনা, ছোট দুর্ঘটনা এবং অল্পের জন্য রক্ষা পাওয়া ঘটনার মধ্যে একটি সম্পর্ক দেখায় এবং প্রস্তাব দেয় যে কর্মক্ষেত্রে যদি অল্পের জন্য দুর্ঘটনা না ঘটা কিংবা ছোট দুর্ঘটনার সংখ্যা হ্রাস হয় তবে গুরুতর দুর্ঘটনার সংখ্যাও একই হারে পতন ঘটতে পারে। পিরামিডটি প্রথম হার্বার্ট উইলিয়াম হেনরিক ১৯৩১ সালে প্রস্তাব করেছিলেন এবং এর পরে ফ্র্যাঙ্ক বার্ড দ্বারা এটি হালনাগাদ এবং প্রসারিত হয়। এটি প্রায়শই চিত্রগতভাবে পিরামিড হিসাবে দেখানো হয়।



দুর্ঘটনার ব্যয়

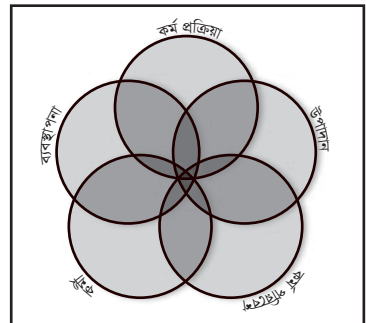
দুর্ঘটনা ও অসুস্থতা জনিত ব্যয়কে সাগরে ভাসমান বরফখণ্ডের সাথে তুলনা করা যেতে পারে: যেই ব্যয়গুলি পুনরুদ্ধারযোগ্য (বীমাকৃত) তা দৃশ্যমান হয় তবে যেইগুলো পুনরুদ্ধারযোগ্য নয় সেগুলো জলরেখার নীচে লুকিয়ে থাকে এবং বহুগুণ বেশি হয়। অনেক বিশেষজ্ঞ ধারণা করেন যে, দুর্ঘটনার লুকায়িত ব্যয় বীমাযোগ্য খরচের তুলনায় ১০ গুণ বেশি হতে পারে।



দুর্ঘটনার কারণ বিশ্লেষণ মডেল

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার কারণগুলি পাঁচটি বিষয়ের সাথে জড়িত। যেমন:

- ১। কর্ম প্রক্রিয়া
- ২। উপাদান
- ৩। কর্ম পরিবেশ
- ৪। কর্মী
- ৫। ব্যবস্থাপনা



১। কর্ম প্রক্রিয়া

- ❖ নিরাপদ কাজের পদ্ধতি;
- ❖ আরগোনোমিক্স;
- ❖ অবস্থার পরিবর্তন;
- ❖ প্রক্রিয়া;
- ❖ উপকরণ;
- ❖ কর্মী;
- ❖ উপযুক্ত সরঞ্জাম/উপকরণ;
- ❖ নিরাপত্তা যন্ত্রপাতি।

২। উপাদান

- ❖ যান্ত্রিক গোলযোগ;
- ❖ যন্ত্রপাতি নকশা/রক্ষণাবেক্ষণ;
- ❖ বিপদজনক পদার্থ (রাসায়নিক, গ্যাস ইত্যাদি);
- ❖ নিম্নমানের উপাদান (নিম্নমানের কাঁচামাল/পণ্য)।

৩। কর্ম পরিবেশ

- ❖ অভ্যন্তরীণ কাজের পরিবেশ (উচ্চ টেঁচামেচি, চাপ, প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি ইত্যাদি);
- ❖ আবহাওয়ার অবস্থা;
- ❖ পরিষ্কার-পরিচ্ছন্নতা (যেমন: বর্জ্য নিষ্কাশন);
- ❖ তাপমাত্রা;
- ❖ পর্যাপ্ত আলোক ব্যবস্থা;
- ❖ বায়ু দূষণ (যেমন: ধুলো, ধোঁয়া);
- ❖ ব্যক্তিগত নিরাপত্তা সরঞ্জাম।

৪। কর্মী

- ❖ শারীরিক সামর্থ্য;
- ❖ ক্লান্তির মাত্রা;
- ❖ অভিজ্ঞতার স্তর;
- ❖ প্রশিক্ষণের স্তর;
- ❖ মানসিক চাপ।

৫। ব্যবস্থাপনা

- ❖ পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নীতি বা পদ্ধতিগুলির অপরিপূর্ণতা;
- ❖ দুর্বল নিরাপত্তা পরিদর্শন ব্যবস্থা;
- ❖ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য সহায়তার অভাব;

- ❖ ঝুঁকি সম্পর্কে জ্ঞানের স্বল্পতা;
- ❖ ঝুঁকি নিয়ন্ত্রণ বা প্রতিকারমূলক কার্যক্রমের অভাব;
- ❖ নিরাপত্তা নীতি প্রয়োগ না করা;
- ❖ দুর্বল প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা;
- ❖ দুর্বল যোগাযোগ বা নির্দেশনা ব্যবস্থা।

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থা

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থা হচ্ছে এমন একটি পদ্ধতি যার মাধ্যমে একটি কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার ঝুঁকিগুলো দুর্ঘটনা ঘটানোর পূর্বেই চিহ্নিতকরণ ও সে অনুযায়ী বিপদজনক অবস্থা নিয়ন্ত্রণ করা হয়। যার ফলে কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ করা বা কমানো যায়। (বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬, ধারা-৬১,৮৫,১৫০) বাংলাদেশের আইন অনুযায়ী অন্তত প্রতি তিন মাসে একবার এটা করতে হবে (বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, তফসিল-৪, দফা-৪খ)

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থার সুবিধাসমূহ

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থা কার্যকর থাকলে কিছু সুবিধা পাওয়া যায়। যেগুলোকে মূলত দুটি শ্রেণীতে বিভক্ত করা যেতে পারে। যেমন:

- ১। কর্মীদের সুবিধা
- ২। প্রতিষ্ঠানের সুবিধা

১। কর্মীদের সুবিধাসমূহ

- ❖ জীবন বাঁচে;
- ❖ স্থায়ী পঙ্গুত্ব থেকে রক্ষা পায়;
- ❖ চাকুরীর নিরাপত্তা থাকে;
- ❖ আর্থিক সুরক্ষা পাওয়া যায়;
- ❖ পারিবারিক সুরক্ষা নিশ্চিত হয়;
- ❖ মানসিক প্রশান্তি বজায় থাকে।

২। প্রতিষ্ঠানের সুবিধাসমূহ

- ❖ অর্থ বাঁচে;
- ❖ সময় বাঁচে;
- ❖ উৎপাদন বৃদ্ধি পায়;
- ❖ আইনি কাঠামোর সাথে সমন্বয় হয়;
- ❖ মালিক-শ্রমিক সুসম্পর্ক অটুট থাকে;
- ❖ নিরাপদ কর্ম পরিবেশ বজায় থাকে;
- ❖ সুনাম বৃদ্ধি পায়।

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থার উপাদানসমূহ

একটি কার্যকর দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থায় মূলত ছয়টি মৌলিক উপাদান রয়েছে। যা সঠিকভাবে অনুসরণ করলে একটি কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ করা যেতে পারে।

১। নেতৃত্ব

প্রথমেই ঠিক করে নিতে হবে এই ব্যবস্থাপনায় নেতৃত্ব কে দিবে এবং তার ভূমিকা ও দায়িত্ব কী হবে। এই দায়িত্ব যাকে দেয়া হবে তার অবশ্যই কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সম্পর্কে যথেষ্ট জ্ঞান থাকতে হবে।

২। কর্মীদের অংশগ্রহণ

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থায় কর্মীদের অংশগ্রহণ একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। তাই নিশ্চিত করতে হবে তারা যেন কাজের জায়গায় ঝুঁকি চিহ্নিত করতে পারে এবং সেটা কীভাবে কার কাছে জানাবে সেই বিষয়ে ন্যূনতম জ্ঞান থাকতে হবে।

৩। ঝুঁকি চিহ্নিতকরণ ও মূল্যায়ন

এমন একটি পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করতে হবে যার মাধ্যমে কর্মক্ষেত্র নিয়মিত পরিদর্শন করা যায় এবং এই ব্যাপারে একটি নির্দিষ্ট সময়সূচী নির্ধারণ করে রাখতে হবে। পরিদর্শনের সময় কর্মক্ষেত্রের সব জায়গা ঘুরে ঘুরে দেখতে হবে এবং কর্মীদের অবস্থা, কাজের পদ্ধতি, মেশিন ও অন্যান্য উপকরণগুলোতে কোন সম্ভাব্য ঝুঁকি আছে কি না তা মূল্যায়ন করতে হবে।

৪। ঝুঁকি প্রতিরোধ ও নিয়ন্ত্রণ

ঝুঁকি চিহ্নিত হয়ে গেলে তা সংশোধনের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে এবং উক্ত ঝুঁকির সাথে জড়িত অনিরাপদ বিষয়টি সম্পর্কে সবাইকে অবহিত করতে হবে।

৫। নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণ

কর্মক্ষেত্রে কীভাবে নিরাপত্তার সাথে কর্ম সম্পাদন করা যায় এবং দুর্ঘটনা এড়ানো যায় সে ব্যাপারে প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা রাখতে হবে।

৬। দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থার মূল্যায়ন ও উন্নয়ন

দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থায় একটি সার্বিক তথ্য সরক্ষণের ব্যবস্থা রাখতে হবে। অভিজ্ঞতা ও দুর্ঘটনার নমুনা দেখে দুর্ঘটনা প্রতিরোধ ব্যবস্থার মূল্যায়ন করতে হবে এবং উন্নয়নের সুযোগ থাকলে সে ব্যাপারে পদক্ষেপ নিতে হবে।

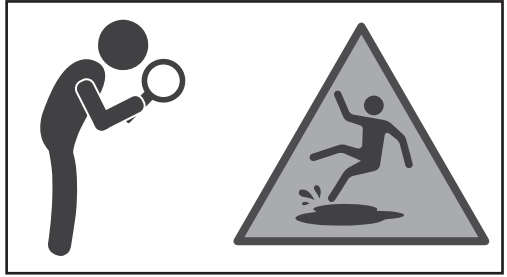
দুর্ঘটনা তদন্ত ও প্রতিবেদন

কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা প্রতিরোধের ব্যবস্থা থাকার পরও যেকোন সময় দুর্ঘটনা ঘটতে পারে। একটি ছোট বা গুরুতর দুর্ঘটনার জন্য, এমনকি অল্পের জন্য সংঘটিত হয়নি এমন দুর্ঘটনার ক্ষেত্রেও তদন্ত করতে হবে এবং প্রতিবেদন নথিভুক্ত করতে হবে যেন পরবর্তীতে গুরুতর দুর্ঘটনা এড়ানো যায়। দুর্ঘটনায় যদি জখমের ঘটনা নাও ঘটে তারপরও সংশোধন মূলক ব্যবস্থা নিতে হবে। (ফরম-২৮, বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা এবং চতুর্থ তফসিল, ৫৬-এ৪)

দুর্ঘটনার তদন্ত করার প্রয়োজনীয়তা

একটি ঘটে যাওয়া ঘটনায় কী সমস্যা ছিল সেটা খুঁজে বের করা নয় বরং প্রকৃত সত্য খুঁজে বের করায় তদন্তের মূল উদ্দেশ্য। এবার দেখা যাক কেন তদন্ত করা প্রয়োজন:

- ❖ সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হচ্ছে দুর্ঘটনার পেছনে কী কারণ ছিল তা খুঁজে বের করা যেন ভবিষ্যতে এমন দুর্ঘটনার পুনরাবৃত্তি না ঘটে;
- ❖ দুর্ঘটনায় ক্ষতিগ্রস্ত কর্মীর ক্ষতির পরিমাণ নির্ধারণ করা।
- ❖ আইনি শর্ত পূরণ করা;
- ❖ দুর্ঘটনায় ক্ষতির পরিমাণ নির্ণয় করা;



কোন একটি ঘটনায় যদি কোনও ক্ষতি নাও হয়, তারপরও ঝুঁকি চিহ্নিত করে তা সমাধান করার জন্য তদন্ত করতে হবে।

দুর্ঘটনার তদন্ত কমিটি

সাধারণত একজন অভিজ্ঞ ব্যক্তি দ্বারা তদন্তের কাজ করতে হবে। যিনি তদন্তের মাধ্যমে দুর্ঘটনার মূল কারণ অনুসন্ধান করা এবং তদন্ত করার প্রক্রিয়া সম্পর্কে যথেষ্ট অভিজ্ঞতা রাখেন। এছাড়াও কর্মী, কর্ম পরিবেশ, কর্ম পদ্ধতি ইত্যাদি সম্পর্কে তার ভাল জ্ঞান থাকতে হবে।

তদন্ত কমিটি শ্রমিকপক্ষ ও মালিকপক্ষের প্রতিনিধিদের সমন্বয়ে হতে হবে।



তদন্তে নেতৃত্বদানকারীর সাথে থাকবেন:

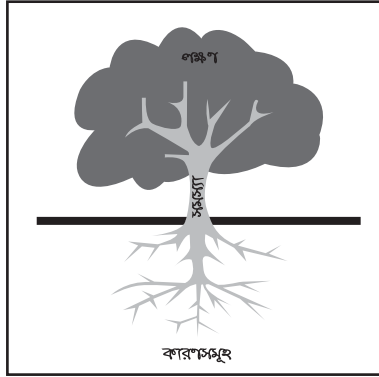
- ❖ অভিজ্ঞ কর্মী;
- ❖ সেইফটি অফিসার;
- ❖ সেইফটি কমিটি;
- ❖ পিসি/ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধি;
- ❖ কারখানার বাহিরের কোন একজন অভিজ্ঞ ব্যক্তি;
- ❖ সরকারের কোন একজন প্রতিনিধি।

এখানে উল্লেখ্য যে, দুর্ঘটনায় শিকার কর্মীর সুপারভাইজারকে অবশ্যই এই কমিটিতে রাখতে হবে। কারণ তিনি দুর্ঘটনা সংশ্লিষ্ট কর্ম ও কর্মী সম্বন্ধে বেশী ধারণা রাখেন।

দুর্ঘটনার ‘মূল কারণ’ অনুসন্ধান

একটি ঘটে যাওয়া দুর্ঘটনার ঘটনা প্রবাহের অন্তর্নিহিত বিষয়গুলো অনুসন্ধান করে দুর্ঘটনার ‘মূল কারণ’ খুঁজে বের করতে হবে।

- ❖ কর্মী কি কাজে অমনোযোগী ছিল? উত্তর ‘হ্যাঁ’ হলে কেন ছিল?
- ❖ নিরাপদ কর্ম পদ্ধতি কি অনুসরণ করা হয়েছিল? উত্তর ‘না’ হলে কেন নয়?
- ❖ নির্ধারিত ব্যক্তিগত সুরক্ষা সরঞ্জাম (পিপিই) কি ব্যবহার করা হয়েছিল? উত্তর ‘না’ হলে কেন নয়?
- ❖ কর্মী কি প্রশিক্ষিত? উত্তর ‘না’ হলে কেন নয়?



উপরোক্ত প্রশ্নের উত্তরগুলো থেকে একটি দুর্ঘটনার ‘মূল কারণ’ বের হয়ে আসবে।

দুর্ঘটনা তদন্তের ধাপসমূহ

একটি দুর্ঘটনা তদন্তে নিম্নোক্ত ধাপগুলো অনুসরণ করতে হবে:

- ❖ কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনা ঘটলে তা তৎক্ষণাৎ ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে অবহিত করতে হবে;
- ❖ দুর্ঘটনায় আহত কর্মীকে প্রাথমিক চিকিৎসা প্রদান করতে হবে, প্রয়োজনে নিকটস্থ হাসপাতালে নিতে হবে;
- ❖ দুর্ঘটনার কারণ অনুসন্ধান তদন্ত করতে হবে;
- ❖ দুর্ঘটনার কারণ/কারণসমূহ চিহ্নিত করতে হবে;
- ❖ অনুসন্ধানে প্রাপ্ত ফলাফল এর উপর ভিত্তি করে প্রতিবেদন তৈরি করতে হবে;
- ❖ সংশোধনী কর্ম পরিকল্পনা বানাতে হবে;
- ❖ পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করতে হবে;
- ❖ সংশোধনী কর্মের কার্যকারীতা মূল্যায়ন করে দেখতে হবে;
- ❖ প্রয়োজনে পরিবর্তন করতে হবে এবং তা ধারাবাহিকভাবে উন্নত করতে হবে।

দুর্ঘটনার তদন্ত প্রতিবেদন

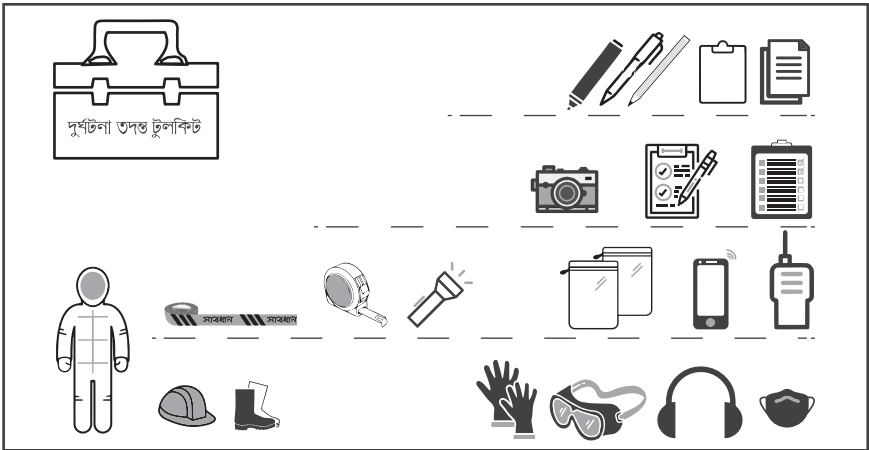
কর্মক্ষেত্রে যেকোন দুর্ঘটনায় সংঘটিত হলে তার উপর প্রতিবেদন তৈরি করতে হবে। এই ব্যপারে আইনি বাধ্যবাধকতা আছে। বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ অনুসারে কারখানায় দুর্ঘটনায় কেউ হতাহত হলে (ধারা-৮০) অথবা কেউ যদি আহত নাও হয় (ধারা-৮১) তার উপর প্রতিবেদন তৈরি করে নিরাপত্তা পরিদর্শকের নিকট তা পাঠাতে হবে। নিম্নোক্ত বিষয়াবলী মাথায় রেখে দুর্ঘটনার তদন্ত প্রতিবেদন তৈরি করতে হবে:

- ❖ কী বিষয়ে প্রতিবেদন করা হবে;
- ❖ কার কাছে প্রতিবেদন পাঠানো হবে;
- ❖ কীভাবে প্রতিবেদন করা হবে;
- ❖ কোন্ ঘটনাগুলো তদন্ত হয়েছে;
- ❖ কে সেগুলো তদন্ত করেছেন;
- ❖ তদন্তে কোন্ পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়েছে;
- ❖ কোন্ তথ্যগুলি সরক্ষণ করা হবে;
- ❖ সারসংক্ষেপ ও পরিসংখ্যান কীভাবে তুলে ধরা হবে;
- ❖ কতদিন পর পর প্রতিবেদন তৈরি করতে হবে।

দুর্ঘটনা তদন্ত টুলকিট

তদন্ত শুরু হওয়ার পরে দরকারি ফর্ম এবং সরঞ্জামগুলোর একটি কিট প্রস্তুত করে রাখা যা দ্রুত তদন্ত শুরু করতে সহায়তা করবে। কিটটি সহজেই সংগ্রহ করা যায় এমন স্থানে রাখতে হবে। কোন দুর্ঘটনা তদন্ত টুলকিটে নিম্নোক্ত সরঞ্জামগুলো অন্তর্ভুক্ত করা উচিত -

- ❖ কলম / পেন্সিল, ক্লিপ-বোর্ড, রঙিন মার্কার এবং কাগজ
- ❖ ক্যামেরা
- ❖ দুর্ঘটনার তদন্তের ফর্ম
- ❖ সাক্ষাৎকার প্রশ্না ফর্ম
- ❖ রাবার গ্লোভস, গগলস্, কানের পাগ এবং মুখোশ
- ❖ বাধা টেপ ও পরিমাপক টেপ
- ❖ টর্চ
- ❖ নমুনা সংগ্রহ করার ব্যাগ
- ❖ পিপিই / হার্ড টুপি / সুরক্ষা জুতা
- ❖ মোবাইল ফোন / ওয়াকি টকি (একাকী কাজ করলে প্রয়োজনীয়)।



আরগোনোমিক্স

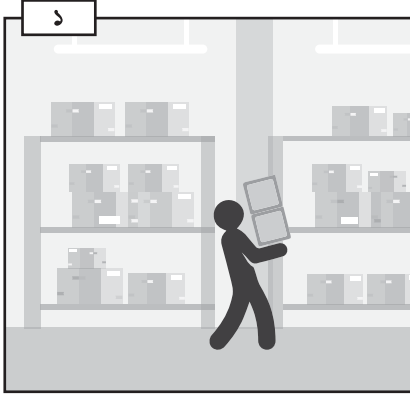


আরগোনোমিক্স কী?

আরগোনোমিক্স শব্দটি গ্রিক শব্দ ‘আরগন’ যার অর্থ কর্ম এবং ‘নমোস’ যার অর্থ নিয়ম থেকে নেয়া হয়েছে। ‘আরগোনোমিক্স’ এর অর্থ দাঁড়ায় কাজ করার বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি। কর্মক্ষেত্রে আরগোনোমিক্স বলতে বুঝায় কর্মী, সরঞ্জাম এবং পরিবেশের মধ্যে সুষ্ঠু সমন্বয়। এর জন্য কাজগুলি করতে বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে।

আরগোনোমিক্সের ঝুঁকি

ছবি-১ এ দেখা যাচ্ছে, একজন ব্যক্তি নিজে ওজন এবং চাপ বহন করছেন। ফলে তার ঝুঁকি আছে।
ছবি-২ এ দেখা যাচ্ছে, একজন ব্যক্তি ট্রলি দ্বারা ওজন এবং চাপ বহন করছেন। ফলে ঝুঁকি কমে গেছে।



কর্মক্ষেত্রে কাজের মাধ্যমে কোন ধরনের ঝুঁকি বা আঘাত পাওয়া উচিত নয়। এ ধরনের আঘাত WRMSD এর কারণ।

WRMSD কী?

WRMSD বলতে Work-Related Musculo-Skeletal Disorder (কাজের কারণে মাংশপেশি ও হাড়ের সমস্যা) বুঝায়।

WRMSD এর মধ্যে রয়েছে-

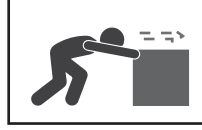
- ❖ ব্যাপকভাবে ট্রমায় আক্রান্ত হওয়া;
- ❖ বারেবারে স্ট্রেইন ইনজুরি হওয়া;
- ❖ শরীরের কোন অঙ্গ অধিক ব্যবহারের কারণে ক্ষতিগ্রস্ত হওয়া।

এগুলোর ফলে আমাদের শরীরের হাড়ের জোড়াগুলো এবং শরীরের নরম টিস্যুগুলো ধীরে ধীরে ক্ষতিগ্রস্ত হয়।



WRMSD এর কারণ কী?

- ❖ ভারী বস্তু ক্রমাগত উত্তোলন;
- ❖ চাপ দেওয়া, টানা বা ভার বহন করা;
- ❖ যথাযথ অঙ্গবিন্যাসে কাজ না করা;
- ❖ অত্যন্ত নিবিড়/বারবার একই ধরনের হাতের কাজ (যেমন সেলাই মেশিন অপারেট করা)।



আরগোনোমিক্স অনুশীলনের সুবিধাসূহ

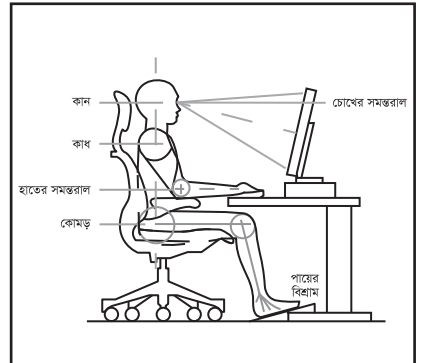
- ❖ আরগোনোমিক্স পদ্ধতি মেনে কাজ করা আঘাত প্রতিরোধ করতে সহায়তা করে
- ❖ আরগোনোমিক্সে আরও অন্যান্য সুবিধা রয়েছে:
 - ⊗ কাজের গুণগত মান উন্নত করে;
 - ⊗ উন্নতমানের জীবন নিশ্চিত করে;
 - ⊗ ক্লান্তি হ্রাস এবং অস্থি দূর করে;
 - ⊗ উৎপাদনশীলতা এবং কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করে।



আরগোনোমিক্সের দৃষ্টিভঙ্গি

কাজের সময় শারীরিক যে সকল বিষয় মেনে চলা উচিত:

- ❖ বসার ব্যবস্থা
 - ⊗ ঘাড় সোজা থাকবে;
 - ⊗ মেরুদণ্ড সোজা থাকবে;
 - ⊗ বসার অবস্থান হবে ৯০ ডিগ্রি;
 - ⊗ পায়ের বিশ্রামের ব্যবস্থা থাকবে;
 - ⊗ চেয়ারে হেলান দেয়ার ব্যবস্থা থাকবে।



❖ কাজের জায়গা

- ⦿ অর্ধেক বুঁকে কোনো কাজ করা থেকে বিরত থাকা;
- ⦿ না বুঁকে বাহু আরামদায়ক অবস্থানে রেখে কাজ করা;
- ⦿ কনুই শরীরের কাছাকাছি রাখা;
- ⦿ কাজের মাঝে বিরতি নেওয়া ও হালকা ব্যায়াম করা।

❖ কাজের ভঙ্গি

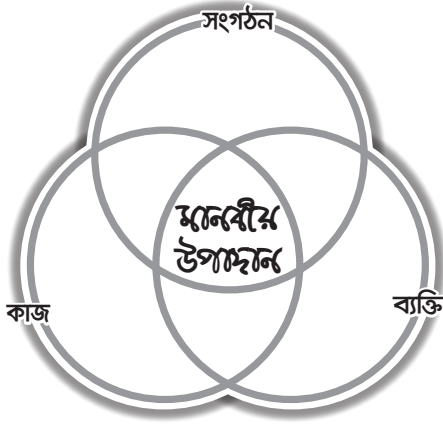
- ⦿ প্রয়োজনীয় সংখ্যক লোক নিয়ে ভারীবস্তু পরিবহন করা;
- ⦿ অতিরিক্ত ভারীবস্তু বহনে ট্রলি বা ফোর্কলিফট (ভার উত্তোলক যন্ত্র) ব্যবহার করা;
- ⦿ প্রয়োজনীয় সতর্কতার সাথে ভারীবস্তু উঠানো-নামানো;
- ⦿ অনৈক্ষণ দাঁড়িয়ে কাজ করার সময় মাঝে মাঝে পায়ের বিশ্রাম দেওয়া।

মানবীয় উপাদান



মানুষের আচরণের উপর পরিবেশ, প্রতিষ্ঠান এবং কর্মের প্রভাব পড়ে আর মানুষের আচরণ প্রভাবিত করে কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাকে। কর্মক্ষেত্রে যত দুর্ঘটনা ঘটে তার শতকরা প্রায় ৮০ ভাগের পিছনে কোন না কোনভাবে মানুষের আচরণ বা কর্ম জড়িত থাকে। দুর্ঘটনার কারণ বিশ্লেষণে মানবিক ত্রুটি বা ব্যর্থতাগুলো বিবেচনায় নেওয়া দুর্ঘটনা প্রতিরোধের জন্য গুরুত্বপূর্ণ। মানবিক ত্রুটি বা ব্যর্থতা বলতে এমন কিছু বিষয়কে বুঝায় যা ইচ্ছাকৃত বা অনিচ্ছাকৃতভাবে সংঘটিত হয়ে থাকে। যা প্রচলিত নিয়ম, কর্মপ্রক্রিয়া এবং আচরণের পরিপন্থী।

যখন আমরা মানুষের ব্যর্থতা বা ত্রুটিজনিত দুর্ঘটনার বিষয়গুলোর দিকে তাকাই তখন নিম্নের ৩টি বিষয় দেখা প্রয়োজন:



১। সাংগঠনিক বিষয়

- ❖ অপরিবর্তিত কর্মপরিকল্পনা কাজে চাপ এবং স্ট্রেসযুক্ত কর্মপরিবেশের দিকে পরিচালিত করে;
- ❖ সুরক্ষা ব্যবস্থা / প্রতিরোধ / সতর্কতামূলক ব্যবস্থার অভাব;
- ❖ পূর্ববর্তী দুর্ঘটনার জন্য অপ্রতুল সাড়া;
- ❖ ম্যানেজমেন্টভিত্তিক একমুখী যোগাযোগ;
- ❖ কাজ ও দায়বদ্ধতার দুর্বল সমন্বয়;
- ❖ স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষার দুর্বল ব্যবস্থাপনা;
- ❖ অনুন্নত মানের স্বাস্থ্য এবং সুরক্ষা সংস্কৃতি।

২। চাকরিজনিত বিষয়

- ❖ সরঞ্জাম/যন্ত্রের অযৌক্তিক নকশা;
- ❖ ত্রুমাগত ঝামেলা এবং বাধা;
- ❖ সুস্পষ্ট নির্দেশাবলী না থাকা;
- ❖ সরঞ্জাম বা পিপিই সঠিক রক্ষণাবেক্ষণের অভাব;
- ❖ কাজের মাত্রাতিরিক্ত চাপ;
- ❖ অতিরিক্ত শব্দ ও চোঁচামেচি এবং অপ্রীতিকর কর্মপরিবেশ।

৩। ব্যক্তিগত বিষয়

- ❖ ব্যক্তিত্বের মধ্যে পার্থক্য (এক ব্যক্তির চাপ হতে পারে অন্য ব্যক্তির জন্য প্রেরণা);
- ❖ পরিবর্তিত পরিস্থিতি মানিয়ে নেয়ার ক্ষেত্রে ব্যক্তিতে ব্যক্তিতে পার্থক্য;
- ❖ ক্ষমতা, শিক্ষাগত অর্জন, শারীরিক শক্তি এবং দক্ষতার পার্থক্য;
- ❖ অক্ষমতা বা অন্যান্য চিকিৎসা সমস্যা;
- ❖ মনোভাব, দক্ষতা / যোগ্যতার স্তর এবং নমনীয়তা।

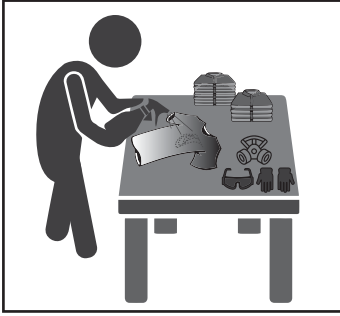
মানব ব্যর্থতা

মানব ব্যর্থতাকে সাধারণত দুই শ্রেণীতে ভাগ করা হয়। যেমন:

১। ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থতা

নিয়মের লঙ্ঘন করা -

- ❖ মানব ব্যর্থতার ক্ষেত্রে ইচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থতা নিয়মের লঙ্ঘন করার মাধ্যমে হয়ে থাকে;
- ❖ নিয়মের লঙ্ঘন হলো মানুষের ইচ্ছাকৃত কাজের পরিণতি;
- ❖ এক্ষেত্রে ব্যক্তি প্রচলিত নিয়ম বা প্রক্রিয়া অনুসরণ না করে কাজ করার সিদ্ধান্ত নেয়;
- ❖ নিয়মের লঙ্ঘনকে আমরা আমাদের দৈনন্দিন জীবনাচারে অনেক ক্ষেত্রেই এক করে ফেলি;
- ❖ মানব ব্যর্থতাকে অনেক ক্ষেত্রেই চিহ্নিত করার মাধ্যমে সংশোধন করে ব্যক্তি পর্যায়ে নিয়মে নিয়ে আসা কঠিন হয়;
- ❖ কখনো কখনো যারা নিয়ম লঙ্ঘন করেন তাদেরকে আমরা কেউ কেউ পছন্দ করি বা অনুসরণ করি;
- ❖ নিয়মের লঙ্ঘন হতে পারে রুটিন মাফিক, ব্যতিক্রমধর্মী এবং নাশকতামূলক কাজের অংশ।



২. অনিচ্ছাকৃতভাবে ব্যর্থতা

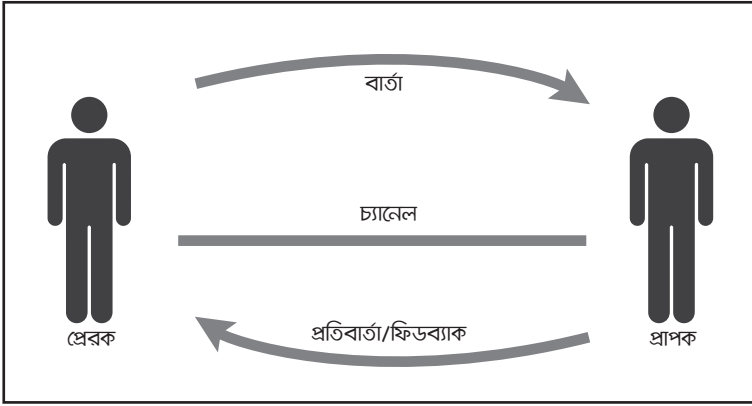
কাজে ত্রুটি -

- ❖ অনিচ্ছাকৃত কাজের পরিণতি: যেহেতু কাজটি ব্যক্তির অনিচ্ছায় সংঘটিত হয় এক্ষেত্রে তার পক্ষে তা চিহ্নিত করা কঠিন হয়;
- ❖ ভুল: মানুষ যখন কোন কাজ কীভাবে সঠিকভাবে করতে হবে তা সে জানেন কিন্তু করতে গিয়ে অন্যরকম হয়ে যায়;
- ❖ অমনোযোগিতার কারণে বিচ্যুতি: মানুষ যখন তার কাজ করতে ভুলে যায়;
- ❖ অসাবধানতার ফলে ত্রুটি: যখন মানুষ এমন কোন কাজ করে ফেলে যা তিনি করতে চাননি।

যোগাযোগ ব্যবস্থা

যোগাযোগ হচ্ছে একজন থেকে আরেকজনের কাছে তথ্য বা বার্তা পৌঁছে দেয়ার প্রক্রিয়া। যোগাযোগ প্রক্রিয়ার পাঁচটি মূল বিষয় রয়েছে:

১. প্রেরক: যিনি বার্তা প্রেরণ করেন;
২. বার্তা: প্রেরক যে তথ্য প্রেরণ করেন;
৩. চ্যানেল: প্রেরক তথ্য প্রেরণ করার জন্য যে মাধ্যম ব্যবহার করেন (দেখার মাধ্যম, শোনার মাধ্যম এবং দেখা ও শোনার মাধ্যম);
৪. প্রাপক: প্রেরক যার কাছে বার্তা পাঠান;
৫. প্রতিবার্তা/ফিডব্যাক: প্রাপক তথ্য পেয়ে যে প্রতিক্রিয়া জানান বা উত্তর দেন।



মনে রাখতে হবে:

- ❖ প্রেরক যে বার্তা প্রদান করে তা কখনো কখনো প্রাপকের কাছে ভিন্ন অর্থ বহন করতে পারে;
- ❖ যোগাযোগের ব্যর্থতার ফলে পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাজনিত দুর্ঘটনা ঘটতে পারে।

মানব ব্যর্থতা কাটিয়ে ওঠার সম্ভাব্য উপায়সমূহ

- ❖ অমনোযোগিতা এবং অসাবধানতার ফলে ত্রুটি এবং বিচ্যুতি কমিয়ে আনতে প্রয়োজন প্রশিক্ষণ, হার্ডওয়্যার সমাধান, কাজে পুনঃপরীক্ষণ, কর্মক্ষমতাকে প্রভাবিতকরণ;
- ❖ ত্রুটি কমিয়ে আনতে প্রয়োজন প্রশিক্ষণ, দলীয় সহায়তা, পরিবর্তনের চ্যালেঞ্জ গ্রহণ;
- ❖ নিয়ম লঙ্ঘন বন্ধ করার জন্য প্রয়োজন আচরণ পরিবর্তনে কাজ করা, সংগঠনের সাংস্কৃতিক উন্নয়ন।



কর্মক্ষমতা প্রভাবিত করার উপাদানসমূহ

- ❖ কাজের বৈশিষ্ট্য/ধরনগুলো ব্যক্তি এবং সংগঠনের আচরণের মাধ্যমে প্রভাবিত করা;
- ❖ ব্যক্তির আচরণগত বিশ্লেষণগুলো কর্মপত্রিকার সাথে বিবেচনা না করা;
- ❖ বিরক্তিকর বিষয়, ক্লান্তি/ক্লান্তিকর পরিবেশ, দলগত প্রভাব, উপকরণ, মানসিক সুস্থতা, কাজের জ্ঞান/জটিলতা;
- ❖ ভুল করার সাথে সংশ্লিষ্ট কারণগুলো প্রায়শই অবহেলা/উপেক্ষা করা।

অরক্ষিত কর্মী কারা?

প্রতিষ্ঠানে এমন কিছু কর্মী থাকে যাদের কোন একটি অক্ষমতার কারণে যারা কর্মক্ষেত্রে নিগৃহীত বা বঞ্চিত হতে পারে। কর্মক্ষেত্রে কারও প্রতি বৈষম্য করা যাবে না।

- ❖ প্রতিষ্ঠানে যদি কোন গর্ভবতী মা অথবা সদ্য প্রসূতি মা কাজ করেন তবে আইন অনুযায়ী তাদের মাতৃত্বকালীন সকল সুযোগ- সুবিধাদি নিশ্চিত করতে হবে (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬- ধারা ৪৫-৫০);
- ❖ প্রতিষ্ঠানে যদি কোন শারীরিকভাবে অক্ষম কর্মী থাকেন তবে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত কোন বিষয়ে তাকে বঞ্চিত করা যাবে না;
- ❖ নতুন বা কম বয়সী কর্মীদের অনভিজ্ঞতার কারণে দুর্ঘটনা ঘটানোর সম্ভাবনা বেশী থাকে। এক্ষেত্রে তাদের যথাযথ প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করতে হবে তাদের কাজ শুরু করার দিকে ভালভাবে পর্যবেক্ষণ করতে হবে;
- ❖ যারা বয়স্ক কর্মী আছেন তাদের অভিজ্ঞতার কারণে দুর্ঘটনার সম্ভাবনা কম থাকলেও কোন দুর্ঘটনা ঘটলে তা মারাত্মক হতে পারে এবং স্থায়ী পঙ্গুত্বের কারণ হতে পারে। তাই এধরনের কর্মীদের বয়স ও সামর্থ্য বিবেচনা করে তাদের জন্য কাজ নির্ধারণ করতে হবে;
- ❖ নারী কর্মীদের জন্য বৈষম্যবিহীন ও নিরাপদ কর্মক্ষেত্রে নিশ্চিত করতে হবে যেখানে তারা কোন প্রকার হয়রানি বা বঞ্চনার শিকার হবে না।

যৌন হয়রানি কী?

যৌন হয়রানি হচ্ছে যৌন চাহিদার জন্য যে কোন অবাপ্তিত যৌন আহবান বা অনুরোধ, যা মৌখিক বা শারীরিকভাবে হতে পারে।

যৌন হয়রানির কয়েকটি উদাহরণ

- ❖ অশালীন উক্তি, যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গি;
- ❖ যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ প্রস্তাব;
- ❖ পর্ণেগ্রাফি দেখানো;
- ❖ অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ, যেমন: শারীরিক স্পর্শ বা এধরনের প্রচেষ্টা;
- ❖ প্রাতিষ্ঠানিক বা পেশাগত ক্ষমতা ব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা;
- ❖ অশালীন ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- ❖ ব্ল্যাকমেইল বা চরিত্রহননের উদ্দেশ্যে স্থিরচিত্র বা ভিডিও ধারণ করা;
- ❖ মোবাইলের মেসেজে যৌন ইঙ্গিতমূলক কিছু লিখে পাঠানো।

কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বন্ধে প্রতিষ্ঠানের করণীয়

- ❖ কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি বন্ধে প্রতিষ্ঠানের মালিকপক্ষ ও শ্রমিকপক্ষের যৌথ উদ্যোগ গ্রহণ করতে হবে;
- ❖ কর্মীদের যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও প্রতিকার সম্পর্কে ধারণা দিতে হবে;
- ❖ কাউন্সেলিং এর ব্যবস্থা করতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে সচেতনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ সম্পর্কিত সচেতনতা কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে;
- ❖ যৌন হয়রানি বন্ধকরণে হাইকোর্টের নির্দেশ সম্পর্কে অবগত করতে হবে;
- ❖ যৌন হয়রানি ও যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে;
- ❖ যৌন হয়রানি ও যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করতে হবে;
- ❖ তদন্ত চলাকালে অভিযোগকারী ও অভিযুক্ত ব্যক্তির তথ্যের গোপনীয়তা নিশ্চিত করতে হবে।

যৌন হয়রানি অভিযোগ কমিটি

হাইকোর্টের নির্দেশনা অনুসারে, কমপক্ষে ৫ সদস্য বিশিষ্ট একটি অভিযোগ কমিটি গঠন করতে হবে। যার মধ্যে অধিকাংশ হবেন নারী। কমিটির মধ্যে ২ জন সদস্য সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের বাহিরের কোন প্রতিষ্ঠানের হবেন। অভিযোগ কমিটি সরকারের কাছে এ নীতিমালা বাস্তবায়ন সংক্রান্ত বার্ষিক অভিযোগ প্রতিবেদন প্রকাশ করবে।

যৌন হয়রানির ক্ষেত্রে অভিযোগ দায়ের পদ্ধতি

- ❖ অভিযোগ কমিটির কাছে অভিযোগ দায়ের করা যাবে;
- ❖ অভিযোগকারী নিজে অথবা তার কোন আত্মীয়, বন্ধু, সহকর্মী কিংবা কোন আইনজীবীর মাধ্যমে; অথবা ডাকযোগেও অভিযোগ করতে পারবেন;
- ❖ অভিযোগকারী স্বাধীনভাবে অভিযোগ কমিটির নারী সদস্যের কাছে অভিযোগ জানাতে পারবেন।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা কী?

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা হচ্ছে কর্মক্ষেত্রে যে কোন আক্রমণাত্মক আচরণ বা কাউকে শারীরিক বা মানসিকভাবে লাঞ্চিত করা যা কারখানার ভেতরে বা বাইরে ঘটতে পারে।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতার কয়েকটি উদাহরণ

- ❖ গালিগালাজ করা;
- ❖ মানহানিকর কোন কিছু বলা;
- ❖ শারীরিকভাবে আঘাত করা;
- ❖ ধাক্কাধাক্কি করা বা মারামারি করা;
- ❖ কাউকে হুমকি দেয়া।

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা বন্ধে করণীয়

কর্মক্ষেত্রে সহিংসতা প্রতিষ্ঠানে সুস্থ ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ এবং শৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য একটি বড় হুমকি। সহিংসতার ব্যপারে প্রতিষ্ঠানে কঠিন নীতিমালা থাকতে হবে এবং কোন সহিংস ঘটনা ঘটলে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাগুলো নিতে হবে,

- ❖ যেকোন সহিংস ঘটনা অবিলম্বে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ/পিসি/সেইফটি কমিটিকে অবহিত করতে হবে;
- ❖ অভিযোগ প্রাপ্তির পর তা নিরপেক্ষভাবে তদন্ত করতে হবে;
- ❖ তদন্তে অভিযোগ প্রমাণিত হলে আইনানুগ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

কর্মীদের মানসিক স্বাস্থ্য

কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার জন্য কর্মীদের শারীরিক সুস্থতার পাশাপাশি মানসিকভাবে উৎফুল্ল থাকাও একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। কিন্তু বিভিন্ন কারণে যেমন: অতিরিক্ত কাজের চাপ, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অভাব, অসুস্থতা বা পারিবারিক সমস্যার কারণে কর্মীদের মানসিক স্বাস্থ্যের অবনতি ঘটতে পারে। এর ফলে একজন কর্মীর কাজের প্রতি মনোযোগ কমে যায়, আগ্রহ হারিয়ে যায় কিংবা কাজের গতি কমে যায়। পরিণতিতে কাজের ভুল হতে পারে অথবা দুর্ঘটনাও ঘটতে পারে।

কর্মীদের মনোবল চাঙ্গা রাখতে করণীয়

- ❖ কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্যকর ও নিরাপদ কর্ম পরিবেশ বজায় রাখতে হবে;
- ❖ কর্মক্ষেত্রে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংশ্লিষ্ট বিষয়ে শ্রমিক ও শ্রমিক প্রতিনিধিদের সাথে নিয়মিত আলোচনা করতে হবে এবং সেইফটি কমিটি/ট্রেড ইউনিয়নের কাছ থেকে পরামর্শ নিতে হবে;
- ❖ কাজের চাপ নিয়ন্ত্রণে সঠিকভাবে পরিকল্পনা করতে হবে; কাজের নির্ধারিত লক্ষ্য পূরণে কাজের চাপ, কর্মীর সক্ষমতা ও সময়ের মাঝে ভারসাম্য বজায় রাখতে হবে। প্রয়োজনে সুপারভাইজারের সাথে আলোচনা করে কাজের নতুন লক্ষ্য ঠিক করে নিতে হবে;
- ❖ গর্ভবতী শ্রমিকদের প্রতি এমন কোন মন্তব্য বা আচরণ না করা যেন তিনি শারীরিক বা মানসিকভাবে হেয় প্রতিপন্ন হন বা অপমানিতবোধ করেন;
- ❖ যৌন হয়রানি, হেয় করা বা অসম্মান করা থেকে বিরত থাকতে হবে;
- ❖ কাজের প্রয়োজনে বিশ্রাম নেয়ার সুযোগ করে দিতে হবে।

সেইফটি কমিটি কী?

সেইফটি কমিটি বলতে শ্রমিক প্রতিনিধি ও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ এর সমন্বয়ে গঠিত একটি দলকে বুঝায় যারা সুস্থ ও নিরাপদ কর্মক্ষেত্রে তৈরি ও রক্ষা করতে প্রতিষ্ঠানকে সহায়তা করে।

সেইফটি কমিটি সংক্রান্ত আইন

কোন প্রতিষ্ঠানে কমপক্ষে ৫০ জন বা তার অধিক শ্রমিক কাজ করলে তার প্রত্যেকটিতে এ কমিটি গঠন করা বাধ্যতামূলক। তবে যেসব প্রতিষ্ঠানে এর চেয়ে কম সংখ্যক শ্রমিক কাজ করে সেখানেও এ কমিটি গঠন করা যেতে পারে (বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ ধারা-৯০ক এবং বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা, ২০১৫ বিধি-৮১ ও ৮৪)।

শ্রমিকের সংখ্যা অনুযায়ী সেইফটি কমিটির সদস্য সংখ্যার আনুপাতিক হার হবে নিম্নরূপ:

মোট শ্রমিকের সংখ্যা	কমিটির সদস্য সংখ্যা
৫০ থেকে ৫০০ শ্রমিক	৬ জন
৫০১ থেকে ১০০০ শ্রমিক	৮ জন
১০০১ থেকে ৩০০০ শ্রমিক	১০ জন
৩০০১ এবং এর অধিক	১২ জন

সেইফটি কমিটির প্রয়োজনীয়তা

- ❖ প্রতিষ্ঠানে সুস্থ ও নিরাপদ কর্ম পরিবেশ বজায় রাখার জন্য সেইফটি কমিটি গঠন করা দরকার;
- ❖ সেইফটি কমিটি গঠন একটি আইনগত বাধ্যবাধকতা;
- ❖ সেইফটি কমিটির কার্যক্রম শ্রমিক ও মালিক পক্ষের মধ্যে সুসম্পর্ক স্থাপন করা যায়।

সেইফটি কমিটির কার্যাবলী

- ❖ সুস্থ ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করা;
- ❖ নিয়মিত (প্রতি ৩ মাস অন্তর) আলোচনা সভা করা এবং জরুরী প্রয়োজনে তাৎক্ষণিক সভা আহ্বান করা [বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫, তফসিল ৪(৩)];
- ❖ কার্যক্রম ও নীতিমালা গঠন, বাস্তবায়ন ও তার পর্যবেক্ষণ [বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫, তফসিল ৪(২ক)];
- ❖ কর্মক্ষেত্রে নিয়মিত পরিদর্শন;
- ❖ ঝুঁকি চিহ্নিত ও প্রতিবেদন করা [বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫, তফসিল ৪(১১খ)];
- ❖ জীবনের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ কোন বিষয় চিহ্নিত হলে অনতিবিলম্বে কাজ বন্ধ করার অনুরোধ জানানো [বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫, তফসিল ৪(২খ), (১ঘ)];
- ❖ শ্রমিক ও মালিক পক্ষের সাথে নিয়মিত যোগাযোগ করা [বাংলাদেশ শ্রম বিধিমালা-২০১৫, তফসিল ৪(১ঙ), ৪ (১১ক,খ)];
- ❖ শ্রমিকদের কাছ থেকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত অভিযোগ গ্রহণ এবং তার সমাধান বাস্তবায়ন;
- ❖ স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা সংক্রান্ত যেকোন প্রশিক্ষণ/কার্যক্রম আয়োজন এবং পর্যালোচনা করা।

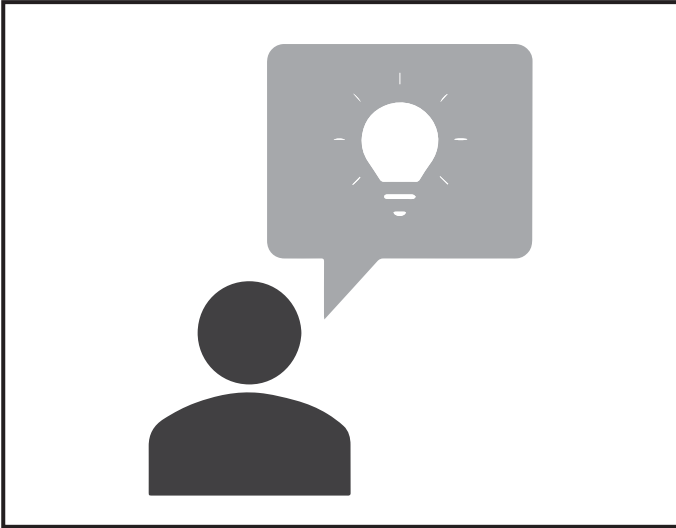


আমাদেরকে মনে রাখতে হবে

- ❖ যুক্তিযুক্ত নির্ভুলতার সাথে মানুষের আচরণের পূর্বাভাস দেওয়া যেতে পারে;
- ❖ দুর্ঘটনা তদন্তে মানবিক আচরণসমূহ বিবেচনায় নিলে তা ভালো ফলাফল নিয়ে আসবে;
- ❖ আমাদের ভুল কাজ এবং নিয়মের লঙ্ঘন কমিয়ে আনতে পারলে তা হবে দুর্ঘটনা প্রতিরোধের প্রথম পদক্ষেপ;
- ❖ ইতিবাচক মানবিক আচরণ শেখার জন্য আমাদেরকে বারবার তা চর্চা করতে হবে।

বিবেচনায় রাখি

- ❖ মানুষের আচরণ তার কাজের সম্ভাব্য ফলাফলের ভাবনা দিয়ে প্রভাবিত হয়
- ❖ মানব ব্যর্থতা ব্যবস্থাপনার জন্য উচ্চমাত্রার সততা প্রয়োজন:
 - ⊗ কোন আচরণ আসলেই পুরস্কৃত হয়?
 - ⊗ আমরা কি সাংগঠনিক উপাদানগুলোতে নজর দিতে ইচ্ছুক, বিশেষত যখন আমরা নিয়ম ভঙ্গ করি?
 - ⊗ পুনঃদুর্ঘটনা রোধ করতে পারে এই রকম বিনিয়োগ করতে আমরা কি প্রস্তুত?
 - ⊗ আমরা কি বাস্তবসম্মত প্রচেষ্টার জন্য কাজ করতে ইচ্ছুক?



তথ্যসূত্র:

- Occupational Health & Safety and Covid-19 Preparedness Training for Supervisors and Managers; training materials developed by Stephen Craig for ETI Bangladesh
- Risk Assessment of Readymade Garments Industry in Bangladesh; Md. Hasan, A. Mahmud
- Health Hazards of Garments Sector in Bangladesh: The Case Studies of Rana Plaza; Fatema. T, N. Sultana
- An Extensive Analysis of The Health Hazards for RMG Worker in Apparel Sector of Bangladesh; Ahmed. T, Mia. R, Tanjim M N
- পেশাগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক ফ্লিপচার্ট; ওশ ইনিশিয়েটিভ প্রোজেক্ট, ওশি ফাউন্ডেশন
- https://en.wikipedia.org/wiki/Accident_triangle
- https://www.who.int/health-topics/coronavirus#tab=tab_1
- <https://www.hse.gov.uk/simple-health-safety/risk/steps-needed-to-manage-risk.htm>



ইটিআই বেইস কোড (২০১৪ সালে সংশোধিত)

১. স্বাধীনভাবে চাকরি বেছে নেওয়া

- ১.১. স্বাধীনভাবে চাকরি বেছে নেওয়া যায়। কর্মক্ষেত্রে জোরপূর্বক দাসত্ব বা কারাগারের কয়েদির মতো ইচ্ছার বিরুদ্ধে কাজ নয়।
- ১.২. কর্মীদেরকে কোনো জামানত বা তাদের পরিচয় জ্ঞাপক / দায়বদ্ধতামূলক কাগজ তাদের নিয়োগকর্তাদের কাছে জমা রাখতে হবে না এবং আইন অনুযায়ী নোটিশ দেওয়ার পরে তাদের কাজ ছেড়ে দিতে পারবেন।

২. সংঘবদ্ধ হওয়ার এবং একজোট হয়ে যৌথ দরকষাকষির অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন

- ২.১. কোন প্রভেদ ছাড়াই কর্মীরা নিজেদের পছন্দমত ট্রেড ইউনিয়নে যোগদান করার বা ট্রেড ইউনিয়ন গঠন করার অধিকার থাকবে এবং তারা একজোট হয়ে যৌথ দরকষাকষি করতে পারবেন।
- ২.২. নিয়োগকর্তা ট্রেড ইউনিয়নের কাজকর্ম ও তাদের প্রাতিষ্ঠানিক কার্যক্রম বিষয়ে ইতিবাচক মনোভাব পোষণ করবেন।
- ২.৩. কর্মীদের প্রতিনিধিদের সাথে কোনো বৈষম্যমূলক আচরণ করা হবে না এবং কর্মস্থলে তাদের প্রতিনিধিত্বমূলক কাজ করার সুযোগ থাকবে।
- ২.৪. যেখানে সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও একজোট হয়ে যৌথ দরকষাকষির অধিকার আইন দ্বারা নিয়ন্ত্রিত সেখানে নিয়োগকর্তা কর্মীদের স্বাধীন ও মুক্তভাবে সংঘবদ্ধ হওয়া ও যৌথ দরকষাকষির কোনো বিকল্প উপায়ের সুযোগ করে দেবেন এবং তাতে কোনো বাধার সৃষ্টি করবেন না।

৩. নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ

- ৩.১. শিল্প কারখানার বিষয়ে বিদ্যমান জ্ঞান ও কাজের ক্ষেত্রে বিশেষ ঝুঁকিগুলোর কথা মনে রেখে একটি নিরাপদ ও স্বাস্থ্যসম্মত কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করতে হবে। কাজের ক্ষেত্রে সম্ভাব্য ঝুঁকিসমূহের কারণগুলো যথাসম্ভব কমিয়ে কাজের সাথে সংশ্লিষ্ট বা কাজের সময়ে ঘটা অন্যান্য স্বাস্থ্যজনিত আঘাত এড়ানোর জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে।

- ৩.২. কর্মীরা নিয়মিত এবং নথিভুক্ত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা বিষয়ক প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করবেন এবং এই প্রশিক্ষণ নতুন কর্মী বা পরিবর্তিত কাজে যোগ দেয়া কর্মীদের জন্য পুনরায় প্রদান করার ব্যবস্থা থাকবে।
- ৩.৩. পরিষ্কার শৌচাগার ও পানীয় জল ব্যবহারের সুবিধা এবং খাদ্য সংরক্ষণের জন্য স্বাস্থ্যসম্মত ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে।
- ৩.৪. বাসস্থান প্রদান করা হলে তা হবে পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন এবং নিরাপদ যা কর্মীদের প্রয়োজনীয় সাধারণ চাহিদাসমূহ মেটাতে।
- ৩.৫. কোম্পানী এই বিধির বাস্তবায়নের জন্য একজন উর্ধ্বতন ব্যবস্থাপনা প্রতিনিধিকে স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তার বিষয়গুলো দেখভাল করার দায়িত্ব প্রদান করবে।

৪. শিশু শ্রম ব্যবহার করা যাবে না

- ৪.১. কোন নতুন শিশু শ্রমিক নিয়োগ দেয়া হবে না।
- ৪.২. কোম্পানিগুলো এমন নীতিমালা ও কর্মসূচি তৈরি করবে বা তাতে অংশগ্রহণ করবে এবং অবদান রাখবে যেগুলোতে কোন শিশুকে যদি শিশুশ্রম করতে দেখা যায় তাহলে তাকে শিশু থেকে প্রাপ্তবয়স্ক হওয়া পর্যন্ত মানসম্মত শিক্ষা গ্রহণের ব্যবস্থা করবেন।
- ৪.২. শিশু এবং ১৮ বছরের কম বয়সীদেরকে বাঁকিপূর্ণ কাজে অথবা রাত্রিকালীন কাজে নিয়োগ দেয়া যাবে না।
- ৪.৩. এই সংশ্লিষ্ট নীতিমালা এবং প্রক্রিয়াসমূহ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মানদণ্ড অনুযায়ী নিশ্চিত করতে হবে।

৫. জীবনধারণের উপযোগী ন্যূনতম মজুরি প্রদান

- ৫.১. জীবনধারণের উপযোগী ন্যূনতম মজুরি ও অন্যান্য সুবিধি প্রদান করা হয়। যা হবে অন্তত পক্ষে জাতীয় আইন অনুযায়ী বা শিল্পটির জন্য স্থির করা মানদণ্ডের মধ্যে যেটি বেশি সেটির সমান। কর্মীর মজুরি এমন হবে যেন মৌলিক প্রয়োজনগুলো মেটানো পরেও তার হাতে কিছু উদ্বৃত্ত থাকে।
- ৫.২. সকল কর্মীকে চাকরিতে নিয়োগপ্রাপ্ত হওয়ার আগে তাদের মজুরির পরিমাণ এবং বিবরণ, চাকরির শর্তসমূহ এবং প্রতিবার যে সময়ে তাদের মজুরি প্রদান করা হবে সে বিষয় সম্পর্কে লিখিত ও বোধগম্য তথ্য দিতে হবে।
- ৫.৩. শাস্তিমূলক ব্যবস্থা হিসেবে মজুরি থেকে অর্থ কেটে নেওয়ার বিধান থাকবে না। জাতীয় আইনে তেমন কিছু থাকলেও সংশ্লিষ্ট কর্মীর প্রকাশ্য অনুমতি ছাড়া মজুরি থেকে কোনো অর্থ কেটে নেওয়া যাবে না। সকল শাস্তি মূলক ব্যবস্থা নথিভুক্ত হতে হবে।

৬. মাত্রাতিরিক্ত কর্মঘন্টা নয়

- ৬.১. চুক্তিতে সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ থাকা কর্মঘন্টা জাতীয় আইন, যৌথ চুক্তি এবং নিচের ৬.২ থেকে ৬.৬-এর ধারাসমূহের মধ্যে যেটি কর্মীদের বেশি সুরক্ষা প্রদান করে সেই অনুযায়ী হবে। উপধারা ৬.২ থেকে ৬.৬ আন্তর্জাতিক শ্রমমাণভিত্তিক।
- ৬.২. ওভারটাইম ব্যতীত কর্মঘন্টা চুক্তি অনুযায়ী সংজ্ঞায়িত হবে, যা সপ্তাহে ৪৮ ঘন্টার বেশি হবে না।*
- ৬.৩. ওভারটাইম করতে বাধ্য করা যাবে না। নিম্নলিখিত সবগুলো বিষয় বিবেচনা করে ওভারটাইম দায়িত্বশীলভাবে ব্যবহার করতে হবে। যেমন: ব্যক্তি বিশেষের কাজের পরিমাণ, ফ্রিকোয়েন্সি, কাজের ঘন্টা এবং সমগ্র কর্মীদের কাজের পরিধি। ওভারটাইম নিয়মিত চাকরির বদলে ব্যবহার করা যাবে না। ওভারটাইমের জন্য সাধারণের চেয়ে বেশি হারে মজুরি দিতে হবে, যা সাধারণ মজুরির হারের ১২৫% এর কম হবে না।
- ৬.৪. নিচের ৬.৫ নং ধারার আওতা ব্যতীত প্রতি সাত দিনের মোট কর্মঘন্টার পরিমাণ ৬০ ঘন্টার বেশি হতে পারবে না।
- ৬.৫. ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতে নিচের শর্তগুলো পূরণ করে কোন সপ্তাহে কর্মঘন্টা ৬০ ঘন্টার বেশি হতে পারে:
- * এটি জাতীয় আইনে অনুমোদিত;
 - * এটি কর্মীদের উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্বকারী কোনো শ্রমিক সংস্থার সাথে অবাধ আলোচনার মাধ্যমে সম্পাদিত যৌথ চুক্তিদ্বারা অনুমোদিত;
 - * কর্মীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা রক্ষা করার জন্য যথাযথ নিরাপত্তা পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে; এবং
 - * নিয়োগকর্তা দেখাতে পারেন যে অপ্রত্যাশিত উৎপাদন চাহিদা, দুর্ঘটনা বা জরুরি অবস্থার মতো ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি তৈরি হয়েছে।
- ৬.৬. কর্মীদেরকে প্রত্যেক সাত দিনে অন্তত এক দিন ছুটি দিতে হবে। অথবা, জাতীয় আইনে যদি থাকে, প্রত্যেক ১৪ দিনে দুই দিন ছুটি দিতে হবে।
- * আন্তর্জাতিক মানদণ্ডসমূহ অনুযায়ী প্রযোজ্য ক্ষেত্রে কর্মঘন্টা কমিয়ে ৪০ ঘন্টা পর্যন্ত নামিয়ে আনা যেতে পারে। এক্ষেত্রে কর্মঘন্টা কমানোর জন্য কর্মীদের মজুরি কমানো যাবে না।

৭. কোন বৈষম্য করা যাবে না

- ৭.১. নিয়োগ, মজুরি, ক্ষতিপূরণ, প্রশিক্ষণ প্রদান, পদোন্নতি, ছাঁটাই বা অবসরের ক্ষেত্রে জাতি, গোত্র, জাতীয়তা, ধর্ম, বয়স, প্রতিবন্ধীত্ব, লিঙ্গ, বৈবাহিক অবস্থা, যৌনতা সম্পর্কিত দৃষ্টিভঙ্গি, ইউনিয়ন বা রাজনৈতিক দলের সদস্য হওয়া বা না হওয়া ইত্যাদির ভিত্তিতে কোন বৈষম্য করা যাবে না।

৮. 'নিয়মিত কর্মী' হিসেবে নিয়োগ দিতে হবে

- ৮.১. যতদূর সম্ভব জাতীয় আইন ও রীতিনীতির মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত স্বীকৃত চাকরির সম্পর্কের ভিত্তিতে কর্মী কাজ করবেন।
- ৮.২. লেবার-অনলি কন্ট্রাক্ট, সাব-কন্ট্রাক্ট, বাসায় থেকে কাজ অথবা শিক্ষানবিশী ব্যবস্থার অজুহাতে নিয়োগকৃত ব্যক্তির প্রতি শ্রম আইন অথবা সামাজিক নিরাপত্তা আইনের অধীনে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের যে দায়দায়িত্ব তা কিছুতেই উপেক্ষা করা যাবে না। কারণ সেখানে দক্ষতা উন্নয়ন ও নিয়মিত চাকরি প্রদানের উদ্দেশ্য থাকে না। অথবা এই দায়দায়িত্ব এড়ানোর জন্য ফিক্সড টার্ম কন্ট্রাক্টের অতিরিক্ত ব্যবহার করা যাবে না।

৯. কোন কঠোর বা অমানবিক আচরণ গ্রহণযোগ্য নয়

- ৯.১. শারীরিক নির্যাতন বা শাসন, শারীরিক নির্যাতনের ভয় দেখানো, যৌন বা অন্য কোন হয়রানি এবং মৌখিক গালিগালাজ বা অন্য কোনভাবে ভয় দেখানো নিষিদ্ধ।

এই বেইস কোডের বিধানগুলো সর্বনিম্ন মান নির্ধারণ করে; সর্বোচ্চ মান নয়। কোম্পানিগুলোকে এই মানদণ্ডগুলোর চেয়ে বেশি কিছু করার ক্ষেত্রে বাধা দিতে এই বেইস কোড ব্যবহার করা যাবে না। যে কোম্পানিগুলো এই কোড প্রয়োগ করবে তারা জাতীয় ও অন্যান্য প্রযোজ্য আইন মেনে চলবে এবং যেখানে আইনের ধারাসমূহ এবং এই বেইস কোড একই বিষয়ে নির্দেশনা দেয় সেক্ষেত্রে সবচেয়ে বেশি সুরক্ষা প্রদানকারী বিধিটি প্রয়োগ করা হবে বলে প্রত্যাশা করা হয়।

দৃষ্টব্য: ইটিআই বেইস কোড এবং বাস্তবায়ন নীতিমালার অনুবাদ সম্পূর্ণ এবং যথাসম্ভব সঠিক রাখার জন্য আমরা সর্বাত্মক চেষ্টা করি। যাইহোক, বাংলা অনুবাদ ও ইংরেজি ভাষার মূল নথিটির মধ্যে কোন পার্থক্য দেখা গেলে ইংরেজি ভাষার নথিটিকেই প্রাতিষ্ঠানিক সংস্করণ হিসেবে বিবেচনা করতে হবে।

এথিক্যাল ট্রেডিং ইনিশিয়েটিভ বাংলাদেশ
বাড়ি- ১৭/বি, রোড- ১২৬, গুলশান- ১
ঢাকা, বাংলাদেশ।

ফোন: +৮৮০২ ৯৮৪১৭৫২
ই-মেইল: etibangladesh@etibd.org
ওয়েবসাইট: www.ethicaltrade.org