



সমান পারিশ্রমিক আইন, ১৯৭৬

সংশোধিত, ১৯৮৭

মেয়ে বলে তার কম মাইনে?

একথা তো লেখা নেইকো আইনে

“সম কাজে সম মজুরী” নারী-পুরুষ বৈষম্য দূর করার অন্যতম হাতিয়ার। সংবিধানের নির্দেশমূলক নীতির ৩৯ ধারা অনুসারে একই কাজের জন্য নারী ও পুরুষ সমান মজুরী পাবেন। আইনতঃ কর্মী নিয়োগ যিনি করছেন, অর্থাৎ কর্মকর্তা, তাঁর অবশ্য কর্তব্য দেখা যে একই কাজ বা এক ধরনের কাজের জন্যে পুরুষ ও নারী যেন সমান পারিশ্রমিক পান। অবশ্য সম কাজে সমান মজুরী আইন কয়েকটি শর্তের উপর নির্ভর করে, যেমন কাজের প্রকৃতি যেন সমান হয়। তাছাড়া অন্যান্য কতগুলি বিষয় যেমন দায়িত্ব, দক্ষতা, কাজটি সম্পাদনে আন্তরিকতা ইত্যাদিও বিচার্য। এই সকল দিক বিবেচনা করে ১৯৭৬ সালে সমান পারিশ্রমিক আইন প্রণয়ন করা হয়।

- ১। এই আইন অনুযায়ী কোন কর্মকর্তা তাঁর প্রতিষ্ঠানে বা অন্যত্র কর্মী নিয়োগ করার সময়ে একই কাজে বা একই ধরনের কাজে ছেলেদের চেয়ে মেয়েদের কম মজুরী ধার্য করতে পারবেন না সে টাকায় হোক বা দ্রব্যেই হোক।
- ২। এই আইনের অজুহাতে মাইনে/মজুরির রেট কমিয়ে দেওয়া চলবে না।
- ৩। এই আইন বলবৎ হবার আগে পুরুষ-নারীর পারিশ্রমিকে যদি কোন তারতম্য থেকে থাকে, তাহলে যে রেট সবচেয়ে বেশি ছিল সেটাই সকলে সমান অধিকারে পারে। (তবে, কোন কর্মী পূর্বের কাজের জন্য এই নতুন রেট এর দাবি করতে পারবেন না।)

দেশের সর্বত্র, সব ধরনের কাজের জন্য এই আইন প্রযোজ্য। (কাজের বিবরণ বিস্তারিত লেখা থাকবে যাতে ভুল বোঝার বা ফাঁকি দেওয়ার কোন অবকাশ না থাকে।)

আইন পাশ হবার দশ বছর পরেও যখন দেখা গেল যে বহু জায়গায় কর্তারা মহিলা কর্মীদের কম টাকায় কাজ করিয়ে নিতে পিছপা হচ্ছেন না, তখন সংশোধনী আইন ১৯৮৭ দ্বারা বিধি নিষেধ আরও শক্ত করা হল।

সংশোধনী বিধি অনুযায়ী নিম্নলিখিত ব্যবস্থা গৃহীত হলঃ

- যেমন চাকুরী ক্ষেত্রে শুধুমাত্র কর্মী নিয়োগের সময়ে সমতা বজায় রাখা নয়, পরবর্তী কর্মজীবনের নানান স্তরে ও বিষয়ে যাতে মহিলাদের বিরুদ্ধে পক্ষপাত না হয় - যথা প্রমোশন, ট্রেনিং, ট্রান্সফার ইত্যাদিতেও - দৃষ্টি

নারী ও আইন



দেওয়া হল। অবশ্য যে সব চাকুরীর ক্ষেত্রে মহিলাদের নিয়োগ অন্য কোন প্রচলিত আইন দ্বারা নিষিদ্ধ বা সীমাবদ্ধ সেই সব ক্ষেত্রে এই নিয়ম প্রযোজ্য নয়।

- সাজা আরও কড়া হল, পদ্ধতি সুগঠিত হল।
- কর্মীদের রেজিস্টার রাখা নিয়োগকারীর কাছে বাধ্যতামূলক হল।
- সরকার আইন ভঙ্গের নির্দিষ্ট অভিযোগ অনুসন্ধানের জন্য পরিদর্শক নিযুক্ত করতে পারেন।
- যেহেতু বৈষম্যের শিকার হওয়া সত্ত্বেও নালিশ বা রিপোর্ট করার সাহস বড় একটা দেখা যাচ্ছিল না, ঠিক হল যে ইন্সপেক্টর ছাড়াও স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনের অভিযোগও গ্রহণযোগ্য বলে ধরা হবে।
- কোম্পানি / প্রতিষ্ঠান / কর্তা যদি অর্থাভাবের কারণে সমান পারিশ্রমিক দিতে পারছেন না বলেন, সে আবেদন/অজুহাত গ্রাহ্য হবে না।
- মেয়েদের কাজের সুযোগ বাড়াবার জন্য বিভিন্ন সরকার কমপক্ষে দশ সদস্যের পরামর্শদাতা কমিটি গঠন করবেন (যে কমিটির অর্ধেক সদস্য মহিলা হবেন)। এই কমিটি মহিলাদের কাজের ধরণ, কাজের সময় খন্ডকালীন কাজ ইত্যাদি বিষয়ে পরামর্শ দিতে পারবে।
- যদি কোন ক্ষেত্রে সংরক্ষণের ব্যবস্থা ইতিমধ্যে থেকে থাকে, যেমন তফশিলি, বা পূর্ব সামরিক কর্মী, ছাঁটাই কর্মী ইত্যাদি, সে ক্ষেত্রে তাঁদেরই অগ্রাধিকার থাকবে।
- কয়েকটি বিশেষ ক্ষেত্রে এই আইন লাগু হবে না, যেমন : ক) প্রচলিত কোন আইন অনুযায়ী কোনও মহিলার নিয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ ব্যবস্থা প্রদানের শর্তাদি দেওয়া আছে, অথবা খ) মহিলা কর্মীদের বিবাহ, সন্তানধারণ, ছুটি অবসরগ্রহণ। মৃত্যু সংক্রান্ত যে বিশেষ সুযোগ দেওয়া থাকে, তা অবশ্যই চালু থাকবে।

শাস্তি :

আইন ভাঙার অভিযোগ প্রমাণিত হলে দশ - কুড়ি হাজার টাকা জরিমানা / তিন মাস থেকে এক বছর কারাদন্ড হতে পারে।

বিচার ব্যবস্থা :

মেট্রোপলিটান ম্যাজিস্ট্রেট বা জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট (প্রথম শ্রেণী) এর নীচে কোন আদালতে বিচার সম্ভব নয়।

মামলা গ্রহণের ভিত্তি :

- ১) আদালতের নিজস্ব উপলব্ধি বা সরকারনিযুক্ত উপযুক্ত আধিকারিক দ্বারা আদালতের গোচরে আসা কোন বৈষম্য ;



- ২) ইন্সপেক্টর বা পরিদর্শকের কোন সংগঠনের বিরুদ্ধে আইন লঙ্ঘনের অভিযোগ ;
- ৩) ভুক্তভোগী মহিলার ব্যক্তিগত অভিযোগ;
- ৪) স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনের নির্দিষ্ট অভিযোগ।

জেনে রাখা দরকার

এই আইনের আওতাভুক্ত যেসব নিয়ম মহিলাদের জন্য প্রযোজ্য, তা যদি কোন ব্যক্তি বা সংস্থা লঙ্ঘন করে, তাহলে প্রথমে কোন স্বেচ্ছাসেবী সংগঠনের (এন. জি. ও.) কাছে সাহায্য নেওয়া যায় অথবা সরাসরি তার এলাকাভুক্ত মেট্রোপলিটান ম্যাজিস্ট্রেট বা জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের আদালতে উকিলের সাহায্যে মামলা করা যায়।