International
Labour
Organization

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মৌলিক কনভেনশনসমূহ

International
Labour
Organization

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মৌলিক কনভেনশনসমূহ

সুচিপত্র

১. **কনভেনশন নং ৮৭**
সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার সংরক্ষণ কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭) ০২

২. **কনভেনশন নং ৯৮**
সংগঠিত হওয়া এবং যৌথ দরকষাকষি অধিকার কনভেনশন, ১৯৪৯ (নং ৯৮) ০৬

৩. **কনভেনশন নং ২৯**
জবরদস্তি শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ (নং ২৯) ১০

৪. **কনভেনশন প্রটোকল নং পি ২৯**
জবরদস্তিমূলক শ্রম কনভেনশন এর প্রটোকল, ১৯৩০ (নং পি ২৯) ১৭

৫. **কনভেনশন নং ১০৫**
জবরদস্তি শ্রমের বিলোপসাধন কনভেনশেন, ১৯৫৭ (নং ১০৫) ২১

৬. **কনভেনশন নং ১০০**
সমপারিশ্রমিক কনভেনশন, ১৯৫১ (নং ১০০) ২৪

৭. **কনভেনশন নং ১১১**
বৈষম্য (চাকরি ও পেশা) কনভেনশন, ১৯৫৮ (নং ১১১) ২৭

৮. **কনভেনশন নং ১৩৮**
ন্যূনতম বয়স কনভেনশন, ১৯৭৩ (নং ১৩৮) ৩০

৯. **কনভেনশন নং ১৮২**
অত্যান্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম কনভেনশন, ১৯৯৯ (নং ১৮২)....................................... ৩৬

১০. **কনভেনশন নং সি ১৫৫**
পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য কনভেনশন, ১৯৮১ (নং ১৫৫) ৪০

১১. **কনভেনশন নং সি ১৮৭**
পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য কনভেনশনের জন্য প্রচারমূলক কাঠামো, ২০০৬ (নং ১৮৭) ৪৬

▸ কনভেনশন নং ৮৭

সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার সংরক্ষণ কনভেনশন, ১৯৪৮ (নং ৮৭)

Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক সানফ্রান্সিসকোতে আহুত, এবং ১৯৪৮ সালের ১৭ই জুন এর ৩১ তম বৈঠকে মিলিত হয়ে,

বৈঠকের সপ্তম আলোচ্যসূচি হিসাবে অন্তর্ভুক্ত সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার সংরক্ষণ কনভেনশন ১৯৪৮ সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাবকে একটি কনভেনশন হিসেবে গ্রহণ করার সিদ্ধান্ত নিয়ে,

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মুখবন্ধে উল্লেখিত "সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতার" স্বীকৃত নীতিকে শ্রমিকদের অবস্থার উন্নতি ও শান্তি প্রতিষ্ঠার একটি পন্থা হিসেবে বিবেচনাক্রমে;

ফিলাডেলফিয়ার ঘোষণায় "মত প্রকাশ ও সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা টেকসই উন্নতির জন্য অপরিহার্য" পুণঃ বিবেচনায়;

আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনের ৩০ তম বৈঠকে সর্বসম্মতিক্রমে গৃহীত আন্তর্জাতিক বিধানের ভিত্তির নীতিমালা বিবেচনা করে;

জাতিসংঘের সাধারণ অধিবেশনের দ্বিতীয় বৈঠকে সমর্থিত এই নীতিমালার প্রেক্ষিতে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থাকে একটি কিংবা একাধিক আন্তর্জাতিক কনভেনশন গ্রহণ করার প্রচেষ্টা চালানোর অনুরোধ বিবেচনা করে;

১৯৪৮ সনের ৯ই জুলাই তারিখে সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা ও সংগঠনের অধিকার সংরক্ষণ কনভেনশন ১৯৪৮ শীর্ষক নিম্ন লিখিত কনভেনশনটি গ্রহণ করে।

অংশ ০১: সংঘবদ্ধ হওয়ার স্বাধীনতা

দফা-১

এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র নিম্নলিখিত শর্তাবলী কার্যকর করতে অঙ্গীকার করে।

দফা-২

কোনো পার্থক্য ছাড়া নির্বিশেষে, শ্রমিক ও মালিকদের সংঘবদ্ধ হওয়ার অধিকার থাকবে এবং কেবলমাত্র সংশ্লিষ্ট সংস্থার বিধি সাপেক্ষে, পূর্ব অনুমোদন ব্যতিরেকে তাদের পছন্দমত কোনো সংস্থায় তারা যোগদান করতে পারবে।

দফা-৩

১। শ্রমিক ও মালিকদের সংস্থাসমূহের সংবিধান ও বিধি প্রনয়ন, পূর্ণ স্বাধীনতায় প্রতিনিধি নির্বাচন, প্রশাসন ও অন্যান্য কর্মকান্ড সংগঠন এবং প্রোগ্রাম প্রণয়ন করার স্বাধীনতা থাকবে।

২। সরকারী কর্তৃপক্ষ এই অধিকার খর্ব কিংবা তার আইনসংগত ব্যবহার ব্যাহত করা থেকে বিরত থাকবে।

দফা-৪

প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক শ্রমিক ও মালিকদের সংস্থাসমূহ অবলুপ্ত কিংবা স্থগিত করতে বাধ্য করা যাবে না।

দফা-৫

ফেডারেশন ও কনফেডারেশন প্রতিষ্ঠা ও তাতে যোগদান করার অধিকার শ্রমিক ও মালিক সংগঠনসমূহের থাকবে এবং এরূপ সংস্থা, ফেডারেশন কিংবা কনফেডারেশনের শ্রমিক ও মালিকদের আন্তর্জাতিক সংগঠনসমূহের সাথে অন্তর্ভুক্ত হওয়ার অধিকার থাকবে।

দফা-৬

এই কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ২, ৩ ও ৪ -এর শর্তাবলী শ্রমিক ও মালিকদের ফেডারেশন ও কনফেডারেশনের বেলায়ও প্রযোজ্য হবে।

দফা-৭

শ্রমিক ও মালিকদের সংগঠন ফেডারেশন ও কনফেডারেশনসমূহের আইনগত সত্তা এমন বৈশিষ্ট্যের শর্তাবলী সাপেক্ষে অর্জিত হবে না যাতে এই কনভেনশনের ২, ৩ ও ৪ অনুচ্ছেদের বিধানাবলী প্রয়োগ বাধাগ্রস্থ হয়।

দফা-৮

১। এই কনভেনশনে প্রদত্ত অধিকার সমূহ প্রয়োগের ক্ষেত্রে শ্রমিক ও মালিক এবং তাদের নিজ নিজ সংগঠনসমূহ অন্যান্য ব্যক্তিবর্গ কিংবা সংগঠিত জোটের মতই দেশের আইনের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করবে।

২। দেশের আইন এমনভাবে প্রণীত বা প্রয়োগ হবে না যাতে এই কনভেনশনে প্রদত্ত নিশ্চয়তাসমূহ ব্যাহত হয়।

দফা-৯

১। এই কনভেনশনে প্রদত্ত নিশ্চয়তাসমূহের কতটুকু সশস্ত্র বাহিনী ও পুলিশের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে তা দেশের আইন বা বিধিতে নির্ধারিত হবে।

২। আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার সংবিধানের ১৯(৮) -এ বর্ণিত নীতিমালা অনুসারে কোনো সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক এই কনভেনশনের অনুসমর্থন প্রচলিত আইন, রোয়েদাদ, প্রথা কিংবা চুক্তি (যার ফলে সশস্ত্র বাহিনী কিংবা পুলিশের সদস্যবৃন্দ এই কনভেনশনে প্রদত্ত অধিকারের নিশ্চয়তা ভোগ করে) ব্যাহত করা বুঝাবে না।

দফা-১০

এই কনভেনশনে “সংগঠন” শব্দে শ্রমিক ও মালিকের স্বার্থ উন্নয়ন ও রক্ষার জন্য যে কোনো শ্রমিক কিংবা মালিকের সংগঠন বুঝাবে।

অংশ ০২: সংঘবদ্ধ অধিকার রক্ষা

দফা-১১

এই কনভেনশন বলবৎকারী আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্র শ্রমিক ও মালিকের সংগঠনের অধিকার স্বাধীনভাবে প্রয়োগ নিশ্চিত করার সকল প্রয়োজনীয় ও উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

অংশ ০৩: বিবিধ বিধানসমূহ

দফা-১২

১। ১৯৪৬ সনের আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার সংশোধনের দলিল বা ইনস্ট্রুমেন্ট অব অ্যামেন্ডমেন্ট-এর সংবিধান কর্তৃক সংশোধিত আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের দফা ৩৫ -এ উল্লেখিত অঞ্চলসমূহের ক্ষেত্রে (উক্ত সংশোধিত অনুচ্ছেদে প্যারাগ্রাফ ৪ ও ৫-এ উল্লেখিত অঞ্চলসমূহ ব্যতিরেকে) এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থার প্রত্যেক সদস্য রাষ্ট্র যত শীঘ্র সম্ভব অনুসমর্থনের পরে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালককে একটি ঘোষণা পত্র প্রদান করবে, যাতে উল্লেখ থাকবে:

(ক) অঞ্চলসমূহ, যেখানে কোনো পরিবর্তন ছাড়াই কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(খ) অঞ্চলসমূহ, পরিবর্তন সাপেক্ষে (উক্ত পরিবর্তনের বিস্তারিতসহ) যেখানে কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(গ) অঞ্চলসমূহ, যেখানে এই কনভেনশন প্রয়োগযোগ্য এবং এরূপ ক্ষেত্রে তার কারণ;

(ঘ) অঞ্চলসমূহ, যার বিষয়ে সিদ্ধান্ত মুলতবী থাকবে।

২। এই দফার অনুচ্ছেদ ১-এর উপ অনুচ্ছেদ (ক) ও (খ) -তে উল্লেখিত অঙ্গিকারসমূহ অনুসমর্থনের একটি অখন্ড অংশ হিসেবে পরিগণিত হবে এবং তাতে অনুসমর্থনের বৈধতা থাকবে।

৩। এই দফার অনুচ্ছেদ (খ), (গ) কিংবা (ঘ) অনুযায়ী প্রদত্ত মূল ঘোষণা কোনো সদস্য-রাষ্ট্র পরবর্তী কোনো ঘোষণার মাধ্যমে সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক পরিবর্তন করতে পারে।

৪। যে কোনো সদস্য-রাষ্ট্র, যে কোন সময়ে ১৬ নং দফার বিধান মোতাবেক অগ্রহণীয় হলে, তা মহা-পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পাঠিয়ে পূর্বতন ঘোষণার বর্তমান অবস্থা বর্ণনা করে কোন শর্ত সংশোধন করে যে অবস্থায় তা সংশোধন করতে চাওয়া হচ্ছে তা জানাবে।

দফা-১৩

১। যেখানে এই কনভেনশনের বিষয়টি কোন নন-মেট্রোপলিটন অঞ্চলের আত্ন-নিয়ন্ত্রনের ক্ষমতায় অন্তর্ভুক্ত রয়েছে, সেক্ষেত্রে সে অঞ্চলের আন্তর্জাতিক সম্পর্ক রক্ষা করার দায়িত্বে থাকা সদস্য-রাষ্ট্র ঐ অঞ্চলের সরকারের সম্মতিতে কনভেনশনের আইনানুগ দায়-দায়িত্ব গ্রহণ করে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পত্র প্রেরণ করতে পারবে।

২। এই কনভেনশনের আইনানুগত দায়িত্ব গ্রহন করা সম্বলিত একটি ঘোষণাপত্র আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট:

ক) যৌথ কর্তৃত্বের ক্ষেত্রে, কোন অঞ্চলের দুই কিংবা অধিক আই, এল, ও -র সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক কিংবা

খ) এই রূপ যে কোন অঞ্চলের ক্ষেত্রে জাতিসংঘের ঘোষণা বলে কিংবা অন্যকোনভাবে, কোন অঞ্চলের প্রশাসনের দায়িত্ব নিয়োজিত কোন আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পাঠাতে হবে।

৩। এই অনুচ্ছেদের পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদ অনুসারে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট প্রদত্ত ঘোষণা সমূহের এই কনভেনশনের শর্তাবলী কোন পরিবর্তন ছাড়া কিংবা পরিবর্তন সাপেক্ষে প্রয়োগ হবে কিনা, তার উল্লেখ থাকবে। পরিবর্তন সাপেক্ষে কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ হওয়ার ঘোষণার উক্ত পরিবর্তন সমূহের বিস্তারিত বিবরণ থাকবে।

৪। কোন সদস্য-রাষ্ট্র, সদস্য-রাষ্ট্র সমূহ কিংবা কোন আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ পরবর্তী কোন ঘোষণার মাধ্যমে পূর্ববর্তী কোন ঘোষণায় উল্লিখিত কোন পরিবর্তনে সম্পূর্ন কিংবা আংশিকভাবে তার অধিকার পরিত্যাগ করতে পারে।

৫। কোন সদস্য-রাষ্ট্র, সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কিংবা কোন আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ অনুচ্ছেদ ৩৪ -এর শর্তানুসারে কনভেনশন বাতিলযোগ্য হওয়ার যে কোন সময়ে পূর্ববর্তী কোন ঘোষণা শর্তাবলীতে অন্য যে কোন বিষয়ে পরিবর্তন এবং কনভেনশন প্রয়োগের বিষয়ে বর্তমান অবস্থার উল্লেখ করে মহা-পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পত্র প্রদান করতে পারে।

অংশ ০৪: চূড়ান্ত বিধানসমূহ

দফা-১৪

নিবন্ধীকরণের জন্য এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহ-পরিচালকের নিকট জানাতে হবে।

দফা-১৫

১। এই কনভেনশনের আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যে সকল সদস্য-রাষ্ট্রের কোন সমর্থন মহা-পরিচালক তালিকাভুক্ত করেছেন, কেবলমাত্র তাদের জন্যই প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালক কর্তৃক দুটো সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার তারিখ থেকে বারো মাস অতিক্রান্ত হওয়ার পর এটা কার্যকর হবে।

৩। অতপর, কোন সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার বার মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-১৬

১। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি প্রথম কার্যকারী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধীকরণের জন্য প্রেরিত এই ঘোষণার মাধ্যমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এইরূপ বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধীকরণের তারিখ হতে এক বছর না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে বর্নিত ১০ দশ বছরকাল অতিবাহিত হওয়ার এক বছরের মধ্যে যদি এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত বাতিল করণের অধিকার প্রয়োগ না করে থাকে, সে ক্ষেত্রে সে সদস্য-রাষ্ট্র আরো দশ বছরের জন্য তা মেনে চলতে বাধ্য থকবে এবং তারপর এই অনুচ্ছেদের শর্তানুসারে প্রতি ১০ দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পর কনভেনশনটি বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১৭

১। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য-রাষ্ট্রকে তার নিকট সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল করনের ঘোষণা সমন্ধে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবে।

২। তার প্রেরিত ২য় অনুসমর্থনের নিবন্ধীকরণ সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহকে বিজ্ঞপ্তি প্রদানের সময় মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখের প্রতি সকল সদস্য-রাষ্ট্রের দৃষ্টি আকর্ষণ করবে।

দফা-১৮

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুসারে নিবন্ধনকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল ঘোষণা সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ তথ্য জাতিসংঘের ঘোষণার দফা ১০২ অনুযায়ী নিবন্ধীকরণের জন্য জাতিসংঘের মহা-পরিচালককে জানাবেন।

দফা-১৯

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যখন প্রয়োজন মনে করবে, এই কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবে এবং এর সর্ম্পূণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপনার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-২০

১। এই কনভেনশ সর্ম্পূণ বা আংশিক সংশোধন করে যদি সাধারণ অধিবেশন একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সে ক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে:

ক) একটি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধনী কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে (উপরুক্ত দফা ৩-এর শর্তাবলী থাকা সত্ত্বেও যদি এবং যখন নতুন সংশোধনী কনভেনশন কার্যকরী হয়) এই কনভেনশনের তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে;

খ) নতুন সংশোধনী কনভেনশন কার্যকরী হওয়ার তারিখ হতে এই কনভেনশন সদস্য-রাষ্ট্রসমূহের অনুসমর্থনের জন্য উন্মুক্ত থাকবে না।

২। যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, অথচ নতুন সংশোধনী কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় যে কোন ক্ষেত্রেই এই কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-২১

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নম্বর ৯৮

সংগঠিত হওয়া এবং যৌথ দরকষাকষির অধিকার কনভেনশন, ১৯৪৯ (নং ৯৮)
Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশনে,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত এবং ১৯৪৯ সনের ৮ই জুন অনুষ্ঠিত এর ৩২ তম বৈঠকে মিলিত হয়ে এবং

এই বৈঠকে ৪র্থ আলোচ্যসূচি হিসাবে অন্তর্ভুক্ত সংগঠন করা এবং যৌথভাবে দরকষাকষির অধিকার সম্পর্কিত নীতিমালা প্রয়োগ সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে এবং

এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে,

১৯৪৯ সনের ১লা জুলাই তারিখে সংগঠন করা ও যৌথ দরকষাকষির অধিকার কনভেনশন, ১৯৪৯ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি গ্রহণ করে।

দফা-১

১। শ্রমিকেরা তাদের চাকুরীর বিষয়ে ইউনিয়ন বিরোধী বৈষম্যমূলক কার্যকলাপের বিরুদ্ধে পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ভোগ করবে। এইরূপ নিরাপত্তার ব্যবস্থা প্রযোজ্য হবে, বিশেষরুপে গৃহীত কার্যকলাপে, যাতে-

ক) শ্রমিকের নিয়োগ এমন শর্তাধীনে হবে যে, তিনি যে কোন ইউনিয়নে যোগদান করতে পারবেন কিংবা ইউনিয়ন সদস্য পদ ছেড়ে দিতে পারবেন;

খ) ইউনিয়নে সদস্য হওয়ার কারণে কিংবা কাজের সময়ের বাইরে কিংবা মালিকের অনুমতি নিয়ে কাজের সময়ের মধ্যে ইউনিয়নের কার্যকলাপের অংশগ্রহণ করার কারণে শ্রমিকের বরখাস্থ বা অন্যভাবে ক্ষতি না হয়।

দফা-২

১। শ্রমিক ও মালিকের সংগঠনসমূহ তাদের প্রতিষ্ঠান, কর্মকান্ড কিংবা প্রশাসনের ক্ষেত্রে পরস্পরের, কিংবা পরস্পরের এজেন্টদের অথবা সদস্যদের হস্তক্ষেপমূলক কার্যকলাপের বিরুদ্ধে পর্যাপ্ত নিরাপত্তা ভোগ করবে।

২। বিশেষত মালিক কিংবা তাদের সংগঠনের কর্তৃত্বাধীনে শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠা করা কিংবা মালিক বা মালিক সংগঠনের কর্তৃত্বাধীনে এরূপ সংগঠনকে আনার লক্ষ্যে শ্রমিক সংগঠনকে আর্থিক কিংবা অন্য উপায়ে সাহায্য করা সম্পর্কিত কোন কার্যকলাপ এই অনুচ্ছেদের মর্মানুসারে হস্তক্ষেপমূলক কার্যকলাপ হিসাবে পরিগণিত হবে।

দফা-৩

যেখানে প্রয়োজন, উপরোল্লিখিত দফাগুলোতে বর্ণিত সংগঠন করার অধিকারের প্রতি সম্মান প্রদর্শন নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে জাতীয় অবস্থার প্রেক্ষিতে উপযুক্ত কর্মব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করতে হবে।

দফা-৪

যৌথদরকষাকষির মাধ্যমে চাকুরীর শর্তাবলী ও অবস্থা নিয়ন্ত্রণের লক্ষ্যে মালিক কিংবা মালিকের সংগঠন এবং শ্রমিকের সংগঠনের মধ্যে স্বতস্ফূর্ত সমঝোতার জন্য প্রচলিত ব্যবস্থার পূর্ণাঙ্গ উন্নয়ন ও সদ্ব্যবহারে উৎসাহিত করতে, যেখানে প্রয়োজন, জাতীয় অবস্থার প্রেক্ষিতে উপযুক্ত ব্যবস্থাদি গ্রহণ করতে হবে।

দফা-৫

১। এই কনভেনশনে প্রদত্ত গ্যারান্টিসমূহ কতটুকু সশস্ত্র বাহিনী ও পুলিশের বেলায় প্রযোজ্য হবে, তার দেশের আইন কিংবা প্রবিধান নির্ধারণ করবে।

২। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের দফা ১৯ এর অনুচ্ছেদ ৮ -এ বর্নিত নীতিমালা অনুসারে কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক এই কনভেনশনের অনুসমর্থন প্রচলিত আইন, রোয়েদাদ, প্রথা কিংবা চুক্তিতে (যার ফলে সশস্ত্র বাহিনীর কিংবা পুলিশ বাহিনীর সদস্যরা এই কনভেনশনে প্রদত্ত কোন অধিকার ভোগ করে থাকে) কোন পরিবর্তন সাধন করবে না।

দফ-৬

রাষ্ট্রীয় প্রশাসনিক কাজে নিয়োজিত সরকারী কর্মচারীদের বেলায় এই কনভেনশন প্রযোজ্য হবে না কিংবা এতে কোনভাবেই তাদের অধিকার ও মর্যাদাহানিকর কিছু বুঝাবে না।

দফা-৭

নিবন্ধীকরণের জন্য এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহ-পরিচালকের নিকট জানাতে হবে।

দফা-৮

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যে সকল সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালক তালিকাভুক্ত করেছে, এ কনভেনশন কেবলমাত্র তাদের জন্যই প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালক কর্তৃক দুটো সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার তারিখ থেকে বার মাস ১২ অতিক্রান্ত হওয়ার পর এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, কোন সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার বার ১২ মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-৯

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের দফা ৩৫ -এর দুই নং দফা মোতাবেক আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালককে একটি ঘোষণা প্রত্র প্রদান করবে, যাতে উল্লেখ থাকবে:

(ক) অঞ্চলসমূহ, যেখানে কোন পরিবর্তন ছাড়াই কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(খ) অঞ্চলসমূহ, পরিবর্তন সাপেক্ষ (উক্ত পরিবর্তনের বিস্তারিতসহ) যে কোনো কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(গ) অঞ্চলসমূহ, যেখানে এই কনভেনশন প্রয়োগযোগ্য এবং এরূপ ক্ষেত্রে তার কারণ;

(ঘ) অঞ্চলসমূহ, যার বিষয়ে সিদ্ধান্ত মুলতবী থাকবে।

২। এ দফার অনুচ্ছেদ ১ এর উপ-অনুচ্ছেদ (ক) ও (খ) -তে উল্লেখিত অঙ্গীকারসমূহ অনুসমর্থনের একটি অখন্ড অংশ হিসেবে পরিগণিত হবে এবং তাতে অনুসমর্থনের বৈধতা থাকবে।

৩। এ দফার অনুচ্ছেদ (খ), (গ) কিংবা (ঘ) অনুযায়ী প্রদত্ত মূল ঘোষণা কোনো সদস্য-রাষ্ট্র পরবর্তী কোনো ঘোষণার মাধ্যমে সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক পরিবর্তন করতে পারবে।

৪। যে কোন সদস্য রাষ্ট্র, যে কোন সময়ে ১১ নং দফার বিধান মোতাবেক অগ্রহণীয় হলে, তা মোতাবেক পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পাঠিয়ে পূর্বতন ঘোষণা ও অবস্থার বর্ণনা করে বর্তমান ঘোষণার কোন শর্ত সংশোধন করতে চাওয়া হচ্ছে তা জানাবে।

দফা-১০

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের ৩৫ নং দফার ৪ ও ৫ অনুচ্ছেদ মোতাবেক কোন সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মহা-পরিচালকের নিকট প্রেরিত ঘোষণাপত্রটি তাদের ভূখন্ড অপরিবর্তিত অবস্থায় কিংবা পরিবর্তন সাপেক্ষে কার্যকর থাকবে কিনা তা উল্লেখ থাকতে হবে; যে ক্ষেত্রে ঘোষণাপত্রটি পরিবর্তন সাপেক্ষে কার্যকর থাকবে বলে উল্লেখ থাকবে সে ক্ষেত্রে পরিবর্তনের বিস্তারিত বর্ণণা থাকতে হবে।

২। পূর্বতন কোন ঘোষণায় উল্লিখিত শর্ত যে কোন সময় কোন সদস্য বা সদস্যসমূহ বা সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ পরবর্তী সময়ে ঘোষণার মাধ্যমে সম্পূর্ণ বা আংশিক বাতিল করতে পারবে।

৩। কোন সদস্য, সদস্যবর্গ বা সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ, কনভেনশনটি ১১ নং দফার বিধান মোতাবেক অগ্রহণীয় হলে তা মহা-পরিচালকের নিকট ঘোষণা পাঠিয়ে পূর্বতন ঘোষণার বর্তমান অবস্থা বর্ননা করে কোন শর্ত সংশোধন করে কনভেনশনটির প্রয়োগ সম্পর্কে বর্তমান অবস্থা অবহিত করবে।

দফা-১১

১। এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি প্রথম কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহ-পরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত একটি ঘোষণার মাধমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এরূপ বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধনের তারিখ হতে এক বছর না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদ বর্ণিত দশ বছরকাল অতিবাহিত হওয়ার এক বছরের মধ্যে যদি এই দফায় প্রদত্ত বাতিলকরণের অধিকার প্রয়োগ না করে থাকে, সে ক্ষেত্রে সে সদস্য-রাষ্ট্র আরও দশ বছরের জন্য তা মেনে চলতে বাধ্য থাকবে এবং তারপর এই অনুচ্ছেদের শর্তানুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পর বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১২

১। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য-রাষ্ট্রকে তার নিকট সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল করণের ঘোষণা সম্বন্ধে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবে।

২। তাঁর নিকট প্রেরিত দ্বিতীয় অনুসমর্থনের নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহকে বিজ্ঞপ্তি প্রদানের সময় মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখের প্রতি সকল সদস্য-রাষ্ট্রের দৃষ্টি আকর্ষণ করবে।

দফা-১৩

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুসারে নিবন্ধনকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল ঘোষণা সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ তথ্য দফা ১০২ অনুযায়ী নিবন্ধনের জন্য জাতিসংঘের মহা-পরিচালককে জানাবেন।

দফা-১৪

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালক পর্ষদ যখন প্রয়োজন মনে করবে, আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-১৫

১। এই কনভেনশন সম্পূর্ণ বা আংশিক সংশোধন করে যদি সাধারণ অধিবেশন একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে:

(ক) একটি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধীত কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে (উপরের দফা ৩-এর শর্তাবলী থাকা সত্ত্বেও যদি এবং যখন নতুন সংশোধীত কনভেনশন কার্যকরী হয়) এই কনভেনশন তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে;

(খ) নতুন সংশোধীত কনভেনশন কার্যকরী হওয়ার তারিখ হতে এই কনভেনশন সদস্য-রাষ্ট্র সমূহের অনুসমর্থনের জন্য উন্মুক্ত থাকবে না।

২।　যে সকল সদস্য রাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করছে, অথচ নতুন সংশোধীত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় যেকোন ক্ষেত্রেই এই কনভেনশন যথাযথ আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-১৬

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ২৯

জবরদস্তি শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ (নং ২৯)
Forced Labour Convention,1930 (No. 29)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত এবং ১৯৩০ সালের ১০ই জুন অনুষ্ঠিত এর ১৪তম বৈঠকে মিলিত হয়ে এবং

এই বৈঠকের প্রথম আলোচ্যসূচি হিসেবে অন্তর্ভুক্ত জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম সম্পর্কিত কতিপয় সিদ্ধান্ত গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে এবং

এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহের অনুসমর্থনের লক্ষ্যে জবরদস্তি শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি, ১৯৩০ সালের ২৮শে জুন তারিখে গ্রহণ করে।

দফা-১

১। অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র, সম্ভাব্য স্বল্পতম সময়কালের মধ্যে, জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক সকল ধরনের শ্রমের ব্যবহার দমনে অঙ্গীকার করে।

২। সম্পূর্ণ দমন বা নিবারণের লক্ষ্যে, অন্তর্বর্তীকালীন সময়ে কেবলমাত্র গণস্বার্থে এবং ব্যতিক্রমমূলক ব্যবস্থা হিসেবে অতঃপর বর্ণিত শর্তাবলী ও নিশ্চয়তা সাপেক্ষে, জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার করা যেতে পারে ।

৩। এই কনভেনশন কার্যকরী হওয়ার পাঁচ বছর সময় অতিক্রান্ত হওয়ার পর এবং যখন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ নিম্নে বর্ণিত দফা ৩১ অনুযায়ী প্রতিবেদন প্রনয়ণ করবে, তখন উক্ত পরিচালনা পর্ষদ জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক সকল ধরনের শ্রম নিরসনের সম্ভাব্যতা পুনরায় কোনো অন্তর্বর্তীকালীন সময় নির্ধারণ এবং সাধারণ অধিবেশনের আলোচ্যসূচি হিসেবে এই বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত করা ব্যতিরেকেই বিবেচনা করবে।

দফা-২

১। এই কনভেনশনের প্রয়োজনে ”জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রম” বলতে কোন ব্যক্তির নিকট থেকে শাস্তির ভয়-ভীতি প্রদর্শনের মাধ্যমে আদায়কৃত সকল ধরনের কাজ কিংবা সেবা এবং যার জন্য সে ব্যক্তির সেচ্ছায় সম্মত না হওয়াকে বুঝাবে।

২। তথাপি, এই কনভেনশনের প্রয়োজনে “জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রম” বলতে অন্তর্ভুক্ত হবে না:

(ক) শুধুমাত্র একটি সামরিক বৈশিষ্ট্যমূলক কাজের জন্য বাধ্যতামূলক সামরিক চাকরি আইনের বলে আদায়কৃত যেকোনো কাজ বা সেবা;

(খ) সম্পূর্ণভাবে আত্ম-নিয়ন্ত্রিত একটি দেশের নাগরিকদের সাধারণ দায়-দায়িত্বের অংশ হিসেবে কোনো কাজ বা সেবা;

(গ) কোন সরকারী কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণ ও তত্ত্বাবধানে সম্পূর্ণ হয়েছে এবং কোন সাধারণ ব্যক্তি কিংবা কোম্পানী বা সংস্থার কাছে উক্ত ব্যক্তিকে ন্যস্ত করা বা ভাড়া দেয়া হয়নি এমন শর্তে, আদালতে সাজা প্রাপ্তির ফলশ্রুতি হিসেবে কোনো ব্যক্তির নিকট থেকে আদায়কৃত কোনো কাজ বা সেবা;

(ঘ) বিশেষ জরুরী অবস্থায় অর্থাৎ যুদ্ধ, বন্যা, দুর্ভিক্ষ, ভূমিকম্প, ভয়াবহ মহামারী বা পশু রোগজনিত দুর্যোগ কিংবা সম্ভাব্য দুর্যোগ, পশু কীট বা সব্জি ধ্বংসকারী পতঙ্গের আক্রমণ এবং সাধারণভাবে সকল জনগোষ্ঠীর কিংবা তার অংশবিশেষের স্থিতি বা কল্যাণ বিপন্ন করে, এমন অবস্থায় আদায়কৃত কোনো কাজ বা সেবা;

(ঙ) কোন জনগোষ্ঠীর সদস্য দ্বারা তাদের প্রত্যক্ষ স্বার্থ সম্পর্কিত এক ধরনের সাম্প্রদায়িক সেবামূলক কাজ যা গোষ্ঠীর সদস্যদের অবশ্যকরণীয় নাগরিক দায়িত্বরূপে এই শর্তে যে, গোষ্ঠীর সদস্যবৃন্দের কিংবা তাদের প্রত্যক্ষ প্রতিনিধিবৃন্দের এ ধরনের কাজের প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরামর্শ দেয়ার অধিকার থাকবে।

দফা-৩

এই কনভেনশনের প্রয়োজনে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ বলতে মেট্রোপলিটন দেশের কর্তৃপক্ষ কিংবা সংশ্লিষ্ট অঞ্চলের সর্বোচ্চ কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ বুঝাবে।

দফা-৪

১। যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ সাধারণ ব্যক্তিবর্গ, কোম্পানী কিংবা সমিতির সুবিধার্থে জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক কোন শ্রম আরোপ কিংবা আরোপের অনুমতি প্রদান করবে না।

২। একটি সদস্য রাষ্ট্রের এই কনভেনশনের অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক কর্তৃক তালিকাভুক্ত করার তারিখে যদি সাধারণ ব্যক্তিবর্গ, কোম্পানী কিংবা সমিতির সুবিধার জন্য এমন বলপ্রয়োগকারী কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম যেখানে বিদ্যমান রয়েছে, সেই সদস্য-রাষ্ট্র এই কনভেনশন কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে সম্পূর্নভাবে তার নিবারণ করবে।

দফা-৫

১। সাধারণ ব্যক্তিবর্গ, কোম্পানী কিংবা সংস্থাসমূহকে প্রদত্ত বিশেষ সুবিধার মধ্যে উক্ত ব্যক্তিবর্গ, কোম্পানী কিংবা সংস্থাসমূহের ব্যবহার বা তাদের বাণিজ্যের জন্য পণ্য উৎপাদন বা উৎপাদিত পণ্য সংগ্রহের কাজে বলপ্রয়োগকারী কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম জড়িত থাকবে না।

২। যেখানে বলপ্রয়োগকারী কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম আরোপের বিধানাবলী সম্বলিত সুবিধাদি বিদ্যমান এই কনভেনশনের দফা ১-এর সাথে সামঞ্জস্য রক্ষার লক্ষ্যে এরূপ বিধানাবলী যত শীঘ্র সম্ভব বাতিল করতে হবে।

দফা-৬

প্রশাসনের কর্মকর্তাবৃন্দের কখনও তাদের নিয়ন্ত্রণাধীন জনসমষ্টিকে কোনো ধরনের শ্রমে উৎসাহ প্রদানের দায়িত্ব থাকলেও তারা উক্ত জনসমষ্টিকে কিংবা তার কোনো সদস্যবৃন্দের উপর সাধারণ নাগরিক, কোম্পানী কিংবা সংস্থাসমূহের জন্য কাজ করতে বাধা প্রদান করবে না।

দফা-৭

১। প্রশাসনিক কর্মকান্ডে নিয়োজিত নয় এমন সব গোষ্ঠীপ্রধান জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার করতে পারবে না।

২। প্রশাসনিক কর্মকান্ড পরিচালনা করে এমন সব গোষ্ঠীপ্রধান এই কনভেনশনের দফা ১০ এর শর্ত সাপেক্ষে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষের সুস্পষ্ট অনুমতি নিয়ে জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার করতে পারে ।

৩। যে সকল গোষ্ঠীপ্রধান যথাযথভাবে স্বীকৃত এবং যারা অন্য কোনো প্রকার পর্যাপ্ত পারিশ্রমিক পায় না, তারা উপযুক্ত স্বীকৃতি সাপেক্ষে এবং অপব্যবহারের নিরসনে সকল প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে এই শর্তে, ব্যক্তিগত সেবা ভোগ করতে পারবে।

দফা-৮

১। সংশ্লিষ্ট অঞ্চলে সর্বোচ্চ বেসামরিক কর্তৃপক্ষের উপরই জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহারের সিদ্ধান্ত গ্রহণের দায়িত্ব ন্যস্ত থাকবে।

২। তথাপি, কর্তৃপক্ষ সর্বোচ্চ স্থানীয় কর্তৃপক্ষের নিকট জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম আদায়ের জন্য ক্ষমতা অর্পণ করতে পারে। তবে এ প্রক্রিয়ায় শ্রমিকদেরকে তাদের স্বাভাবিক বাসস্থান থেকে সরানো যাবে না। এই কনভেনশনের দফা ২৩ -এ বর্ণিত শর্ত সাপেক্ষে এবং এমন সময়কালের জন্য সে কর্তৃপক্ষ সর্বোচ্চ স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে কর্তব্যরত প্রশাসনিক কর্মকর্তাদের চলাচল সহজ করার এবং সরকারী মালামাল পরিবহণের জন্য শ্রমিকদেরকে তাদের স্বাভাবিক বাসস্থান থেকে সরিয়ে নিয়ে জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রম আদায়ের মত অর্পণ করতে পারে।

দফা-৯

১। এই কনভেনশনের দফা ১০ -এ বর্ণিত শর্তাবলী ব্যতিরেকে, জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম আদায়ে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুরূপ শ্রম আদায়ের পূর্বে নিজে সন্তুষ্ট হবে যে-

(ক) যে কাজটি করা হবে বা যে সেবা দেয়া হবে, তা করতে বা দিতে যে জনগোষ্ঠীকে ডাকা হবে তাদের প্রত্যক্ষ স্বার্থে তা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ;

(খ) কাজ বা সেবা বর্তমানে কিংবা আসন্ন প্রয়োজন;

(গ) সংশ্লিষ্ট অঞ্চলে অনুরূপ কাজ বা সেবার জন্য দেয় মজুরীর হার ও অন্যান্য শর্তাবলীর চেয়ে কম সুবিধাজনক নয়, এমন মজুরীর হার ও শর্তাদি প্রদান করেও সেচ্ছামূলক শ্রমিক যোগাড় করা অসম্ভব হয়েছে, এবং

(ঘ) প্রাপ্ত শ্রমিক ও তার কাজ করার ক্ষমতার প্রেক্ষিতে কাজ করা বা সেবা প্রদান বর্তমান জনগোষ্ঠীর উপর একটি বোঝা স্বরূপ হবে না।

দফা-১০

১। কর হিসেবে আদায়কৃত জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম এবং প্রশাসনিক কর্মকান্ড পরিচালনা করে এমন জনগোষ্ঠী প্রধানগণ কর্তৃক গণপূর্ত কাজ সম্পাদনের জন্য জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার ক্রমান্বয়ে রহিত করতে হবে।

২। ইতিমধ্যে, যেক্ষেত্রে কর হিসেবে জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রম আদায় করা হয় এবং গণপূর্ত কাজ সম্পাদনের জন্য প্রশাসনিক মত প্রয়োগকারী গোষ্ঠীপ্রধানগণ জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার করেন, সেক্ষেত্রে কর্তৃপক্ষ নিজে প্রথম সন্তুষ্ট হবেন যে:

(ক) যে কাজটি করা হবে কিংবা যে সেবা দেয়া হবে, তা করতে যে জনগোষ্ঠীকে ডাকা হবে, তাদের প্রত্যক্ষ স্বার্থে তা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ;

(খ) কাজ বা সেবা বর্তমানে কিংবা আসন্ন প্রয়োজন;

(গ) প্রাপ্ত শ্রমিক ও তার কাজ করার ক্ষমতার প্রেক্ষিতে কাজ করা বা সেবা প্রদান বর্তমান জনগোষ্ঠীর উপর একটি বোঝা স্বরূপ হবে না;

(ঘ) উক্ত কাজ বা সেবা প্রদানে শ্রমিকদেরকে তাদের নিজস্ব সাধারণ আবাসস্থল থেকে আসতে হবে না;

(ঙ) ধর্ম, সামাজিক জীবন এবং কৃষি খামারের জরুরী প্রয়োজন অনুযায়ী কাজটি সম্পূর্ণ করা হবে কিংবা সেবা প্রদান করা হবে।

দফা-১১

১। ১৮ বছরের কম নয় এবং ৪৫ বছরের বেশী নয় এমন সুস্থ সবলদেহী প্রাপ্ত বয়স্ক পুরুষদেরকেই জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রমের জন্য ডাকা যেতে পারে। এই কনভেনশনের দফা ১০-এ শ্রমের প্রকার সম্পর্কিত শর্তাবলী ব্যতিরেকে, নিম্নলিখিত সীমাবদ্ধতা ও শর্তাবলী প্রযোজ্য হবে:

(ক) যখন সম্ভব, প্রশাসন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিযুক্ত স্বাস্থ্য কমকর্তা দ্বারা পূর্বেই নির্ধারণ করতে হবে যে, সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিবর্গ কোনো সংক্রামক বা ছোঁয়াচে রোগে ভুগছে না এবং প্রয়োজনীয় কাজ এবং যে অবস্থায় তা করা হবে, তার জন্য শারীরিকভাবে সুস্থ;

(খ) সাধারণভাবে প্রশাসনিক কর্মচারী, স্কুল শিক্ষক ও ছাত্ররা অব্যাহতি পাবে;

(গ) প্রত্যেক জনগোষ্টিতে পারিবারিক ও সামাজিক জীবনের জন্য অপরিহার্য্য সুস্থ সবলদেহী প্রাপ্ত বয়স্ক লোকদের সংখ্যা সংরক্ষণ করতে হবে;

(ঘ) দাম্পত্য ও পারিবারিক বন্ধনের প্রতি খেয়াল রাখতে হবে।

২। উপরোল্লিখিত উপ-অনুচ্ছেদ (গ) এর প্রয়োজনে, এই কনভেনশনের দফা ২৩ -এ বর্ণিত শর্তাবলী আবাসিক প্রাপ্তবয়স্ক সুস্থ-সবল পুরুষদের কত অংশকে একই সময়ে জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রমের জন্য গ্রহণ করা যেতে পারে, তা নির্ধারণ করবে। তবে এখানে শর্ত থাকে যে, কোনো ক্ষেত্রেই তা ২৫ ভাগের অধিক হবে না। এ হার নির্ধারণকালে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ জনগোষ্ঠীর ঘনত্ব, তার সামাজিক ও প্রাকৃতিক উন্নয়ন, ঋতু এবং কাজ (যা নিজেদের এলাকায় নিজেদের পক্ষে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিগণ সম্পূর্ণ করবে) ইত্যাদি বিবেচনা করবে এবং সাধারণভাবে সংশ্লিষ্ট জনগোষ্ঠীর স্বাভাবিক জীবনে অর্থনৈতিক সামাজিক প্রয়োজনীয়তার বিষয়ে শ্রদ্ধা প্রদর্শন করবে।

দফা-১২

সকল ধরনের জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের জন্য কোন ব্যক্তিকে ১২ মাসের যেকোন একটি সময়কালে নিয়োগ করার সর্ব্বোচ সময়কাল, কাজে আসা যাওয়ার সময় বাদে, ৬০ দিনের বেশী হবে না।

দফা-১৩

১। জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রদানকারী যেকোনো লোকের স্বাভাবিক কাজের সময় স্বেচ্ছামূলক শ্রম প্রদানের ক্ষেত্রে বিদ্যমান সময়ের মত একইরূপ হবে এবং স্বাভাবিক সময়ের অতিরিক্ত সময়ের কাজের ক্ষেত্রে প্রচলিত হারের মতই পারিশ্রমিক প্রদান করতে হবে।

২। জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রদানকারী সকল ব্যক্তিকে সাপ্তাহিক বিশ্রামের দিন মঞ্জুর করতে হবে এবং সংশ্লিষ্ট ভূখন্ডে বা অঞ্চলসমূহে প্রথা অনুযায়ী ঐতিহ্যগতভাবে নির্দিষ্ট করা দিনের সাথে তার মিল থাকতে হব।

দফা-১৪

১। এই কনভেনশনের দফা ১০-এ বর্ণিত জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম ব্যতীত সকল ধরনের জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের জন্য যে অঞ্চলে শ্রমিক নিয়োজিত কিংবা যে অঞ্চল থেকে তাকে আনা হয়েছে, সেখানকার অনুরূপ কাজের জন্য প্রচলিত হারের মধ্যে যেটা বেশী তার চেয়ে কম নয় এমন হারে নগদে পারিশ্রমিক প্রদান করতে হবে।

২। প্রশাসনিক কর্মকান্ড পরিচালনার জন্য গোষ্ঠীপ্রধান কর্তৃক জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম ব্যবহারের ক্ষেত্রে, পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুযায়ী যত শীঘ্র সম্ভব মজুরী পরিশোধের ব্যবস্থা চালু করতে হবে।

৩। প্রত্যেক শ্রমিককে ব্যক্তিগতভাবে তার মজুরী পরিশোধ করতে হবে এবং তার উপজাতি প্রধান কিংবা অন্য কোনো কর্তৃপক্ষকে তা প্রদান করা যাবে না।

৪। মজুরী পরিশোধের ক্ষেত্রে যাতায়াতের দিনগুলো কাজের দিন হিসেবে গণ্য হবে।

৫। মজুরীর অংশ হিসেবে সাধারণ রেশন প্রদানে এই অনুচ্ছেদের কোন বিধানেই বাধা থাকবে না। তবে এ ধরনের রেশন টাকার মূল্যমানে ঐ অংশবিশেষ মজুরীর কমপক্ষে সমপরিমাণ হতে হবে। কিন্তু কর প্রদানের জন্য কিংবা নিয়োগের বিশেষ শর্তাবলীর আওতায় কাজের জন্য উপযুক্ত অবস্থায় শ্রমিককে প্রতিপালন করার লক্ষ্যে বিশেষ খাদ্যদ্রব্য, বস্ত্র বা বাসস্থান প্রদানের জন্য অথবা যন্ত্রপাতি সরবরাহের জন্য মজুরী কেটে নেয়া যাবে না।

দফা-১৫

১। শ্রমিকের কাজের ক্ষেত্রে সংঘটিত দূর্ঘটনা কিংবা অসুস্থতা সংক্রান্ত কোনো আইন বা বিধি এবং মৃত কিংবা অক্ষম শ্রমিকদের পোষ্যদের ক্ষতিপূরণ প্রদান সংক্রান্ত কোন আইন বা বিধি (যা সংশ্লিষ্ট ভূখন্ডে বলবৎ আছে কিংবা বলবৎ হবে)। জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রদানকারী ব্যক্তি এবং সেচ্ছামূলক শ্রমিকদের বেলায়ও প্রযোজ্য হবে।

২। যেকোনো ক্ষেত্রে, জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম শ্রমিক নিয়োগকারী যেকোন কর্তৃপক্ষ ঐ শ্রমিকের (যে চাকরিকালীন দুর্ঘটনা বা অসুস্থতার জন্য সম্পূর্ণ কিংবা আংশিকভাবে নিজের ভরণপোষণে অক্ষম) এবং তার উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিদের ভরণপোষণ নিশ্চিত করবে।

দফা-১৬

১। বিশেষ প্রয়োজনীয় ক্ষেত্র ব্যতিরেকে, জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলকভাবে যে সকল ব্যক্তিদের শ্রম আদায় করা হয়, তাদেরকে এমন অঞ্চলে বদলী করা যাবে না যেখানকার খাদ্য ও জলবায়ু তাদের এতদিনের অভ্যস্ত খাদ্য ও জলবায়ু থেকে ভিন্নতর এবং যা তাদের স্বাস্থ্যের ক্ষতির কারণ হতে পারে।

২। ঐ সকল শ্রমিকের পরিবেশের সাথে খাপ খাইয়ে নেয়ার এবং তাদের স্বাস্থ্য সুরক্ষার জন্য প্রয়োজনীয় স্বাস্থ্য ও বাসস্থান সংক্রান্ত সকল ব্যবস্থা কড়াকড়িভাবে প্রয়োগ না করা পর্যন্ত কোনো ক্ষেত্রেই তাদের বদলী অনুমোদন দেয়া যাবে না।

৩। তবে যখন এ ধরনের বদলী পরিহার করা সম্ভবপর হবে না, তখন যথাযোগ্য চিকিৎসা পরামর্শ অনুযায়ী খাদ্যে ও জলবায়ুর নতুন পরিবেশে তাদেরকে পর্যায়ক্রমে খাপ খাইয়ে নেয়ার ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

৪। যে সকল ক্ষেত্রে এসব শ্রমিকদেরকে এমন নিয়মিত কাজ করতে হয় যার সাথে তারা অভ্যস্ত নয়, সে ক্ষেত্রে বিশেষ করে প্রগতিশীল প্রশিক্ষণ, কাজের ও বিশ্রামের সময়, বিধান এবং প্রয়োজন মাফিক খাদ্যের বৃদ্ধি কিংবা উন্নতি সংক্রান্ত সকল ব্যবস্থা গ্রহণ করে তাদের খাপ খাইয়ে নেয়া নিশ্চিত করতে হবে।

দফা-১৭

যে সকল নির্মাণ কিংবা সংরক্ষণের কাজে শ্রমিকদেরকে বেশ কিছু কালের জন্য কাজের স্থানে থাকতে হয়, সেক্ষেত্রে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ নিজেকে সন্তুষ্ট করবে যে-

১। শ্রমিকদের স্বাস্থ্য রক্ষা ও তাদের প্রয়োজনীয় চিকিৎসার ব্যবস্থা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে সকল ব্যবস্থা এবং বিশষতঃ (ক) কাজ শুরু হওয়ার পূর্বে এবং চাকুরীকালে একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর তাদের স্বাস্থ্য পরীক্ষা করা, (খ) সকল প্রকার প্রয়োজন মেটানোর লক্ষ্যে পর্যাপ্ত মেডিক্যাল স্টাফ (যাদেরকে ডিসপেনসারি, হাসপাতাল ও সরঞ্জামাদি সুযোগ-সুবিধা দেয়া হয়) এবং (গ) কাজের স্থানের স্বাস্থ্যকর অবস্থা, পানীয়জল, খাদ্য, জ্বালানী ও রান্না করার সরঞ্জামাদি এবং যেখানে প্রয়োজন, বাসস্থান ও বস্ত্র সরবরাহ সন্তোষজনক;

২। শ্রমিকদের অনুরোধে কিংবা তাদের সন্মতিক্রমে শ্রমিকদের পরিবারের ভরণপোষণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে নির্দিষ্ট ব্যবস্থা (বিশেষতঃ একটি নিরাপদ পদ্ধতির মাধ্যমে মজুরীর অংশবিশেষ পরিবারকে পাঠানো সহজ করে) গ্রহণ করা হয়েছে;

৩। শ্রমিকদের কাজে আসা যাওয়ার ব্যবস্থা প্রশাসনের (যারা প্রাপ্ত সকল প্রকার পরিবহণ পর্যাপ্তরূপে ব্যবহারের মাধ্যমে এ সকল ভ্রমণ সহজ করবে) দায়িত্বে ব্যয় করা হয়;

৪। অসুস্থতা কিংবা দূর্ঘটনার (যা কিছু কালের জন্য অক্ষমতার সৃষ্টি করে) ক্ষেত্রে ব্যবস্থাপনার খরচে শ্রমিককে ফেরৎ পাঠানো হয় ;

৫। যেকোনো শ্রমিককে তার জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমকালের শেষে বিনা খরচে প্রত্যাবর্তনের অধিকার না হারিয়ে সেচ্ছায় একজন ঐচ্ছিক শ্রমিক হিসেবে দু-বছরের জন্য কাজ করতে অনুমতি দেয়া হয়।

দফা-১৮

১। লোক ও পণ্য পরিবহণের জন্য জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম যথাসম্ভব (যেমন, কুলি বা মাঝির শ্রম) স্বল্পতম সময়ে বিলোপ করতে হবে। ইতিমধ্যে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ বিধি প্রণয়নের মাধ্যমে নির্ধারণ করবেঃ (ক) যে, কর্তব্যে থাকাকালীন সময়ে ঐ শ্রমিক কেবলমাত্র প্রশাসনের কর্মচারীদের যাতায়াত কিংবা সরকারি মালামাল পরিবহণ অথবা বিশেষ জরুরী প্রয়োজনে সরকারী কর্মচারী ছাড়াও অন্যান্য ব্যক্তিদের পরিবহন সহজ করার জন্য নিয়োজিত হবে, (খ) যে, যেখানে সম্ভব এ ধরনের কাজে নিয়োজিত শ্রমিকদের শারীরিক উপযুক্ততার মেডিক্যাল সার্টিফিকেট থাকতে হবে এবং যেখানে এই স্বাস্থ্য পরীক্ষার ব্যবস্থা সম্ভব নয়, সেক্ষেত্রে তাদের নিয়োগকারী ব্যক্তিকে এ মর্মে নিশ্চিত করতে দায়ী করা হবে যে, শ্রমিকেরা শারীরিকভাবে কাজ করতে উপযুক্ত এবং তারা কোনো সংক্রামক ছোঁয়াচে রোগে ভুগছে না, (গ) সর্বোচ্চ বোঝা, যা শ্রমিকরা বহন করতে পারে, (ঘ) তাদের বাড়ী হতে সর্বাধিক দূরত্ব, যেখানে তাদেরকে নেয়া হতে পারে, (ঙ) বাড়ী ফেরার দিন সহ প্রতিমাসে সর্বোচ্চ সংখ্যক দিন কিংবা ভিন্ন সময়কাল, যার জন্য তাদেরকে নিয়োগ দেওয়া হবে, এবং (চ) ব্যক্তিবর্গ, যারা এ ধরনের জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম দেয়ার অধিকারী এবং তাদের অধিকারের সীমা।

২। উপরোল্লিখিত অনুচ্ছেদের (গ), (ঘ) ও (ঙ) -তে বর্ণিত সর্বোচ্চ সীমা নির্ধারণের জন্য যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ যে জনগোষ্ঠী থেকে শ্রমিকদেরকে সংগ্রহ করা হয়েছে তার প্রাকৃতিক উন্নয়ন, যে দেশের মধ্য দিয়ে তাদেরকে ভ্রমণ করতে হবে তার প্রকৃতি ও আবহাওয়ার অবস্থাসহ সকল সংশ্লিষ্ট উপাদানসমূহ বিবেচনা করবে।

৩। যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ আরো নির্ধারণ করবে যে, এসব শ্রমিকদের সাধারণ দৈনিক ভ্রমণ আট ঘন্টার একটি গড় কাজের দিনের চেয়ে বেশী দূরত্বে হবে না। তবে এখানে বুঝতে হবে যে, কেবলমাত্র ভার বহন ও দূরত্বই বিবেচনা করা হবে না, রাস্তার প্রকৃতি, মৌসুম ও অন্যান্য সকল উপাদান ও বিবেচনায় আনতে হবে এবং যেখানে সাধারণ প্রাত্যহিক ভ্রমণের সময় আদায় করা হয়, সেক্ষেত্রে সাধারণ হারের চেয়ে উচ্চতর হারে তাদেরকে পারিশ্রমিক দিতে হবে।

দফা-১৯

১। খাদ্য কিংবা উৎপন্ন দ্রব্যাদি উৎপাদনকারী জনগোষ্ঠী বা ব্যক্তিবর্গের সম্পত্তি হিসেবে পরিগণিত হবে, সব সময় এই শর্তে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ দুর্ভিক্ষ কিংবা খাদ্য সরবরাহের ঘাটতিজনিত সতর্কতামূলক পন্থা হিসেবে বাধ্যতামূলক চাষাবাদের অনুমতি দিতে পারবে।

২। যেখানে আইন বা প্রথাগতভাবে সাম্প্রদায়িকতার ভিত্তিতে দ্রব্য উৎপাদিত হয় এবং যেখানে উৎপন্ন দ্রব্য বা তার বিক্রয়লব্ধ মুনাফা ঐ সম্প্রদায়ের সম্পত্তি হিসেবে পরিগণিত হয়, সেখানে আইন বা প্রথাগতভাবে ঐ কাজ সম্পাদন করতে এই অনুচ্ছেদের কোনো বিধানই একটি সম্প্রদায়ের সদস্যদের আইনানুগ দায়-দায়িত্ব রহিত করতে পারবে না।

দফা-২০

যৌথ শাস্তি প্রদান আইন (যার দ্বারা যেকোন সদস্যের কৃত অপরাধের জন্য গোটা একটি গোষ্ঠীকে শাস্তি প্রদান করা যেতে পারে) শাস্তি প্রদানের অন্যতম পদ্ধতি হিসেবে গোষ্ঠীর দ্বারা জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রদানের কোনো বিধান থাকবে না।

দফা-২১

ভূগর্ভস্থ খনিতে কোন জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূক শ্রম ব্যবহার করা যাবে না।

দফা-২২

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার দফা-২২ অনুযায়ী এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কনভেনশনের শর্তাবলী কার্যকর করার জন্য গৃহীত ব্যবস্থাদি সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসে যে প্রতিবেদন পাঠাতে সম্মত হয়েছে, তাতে প্রত্যেক সংশ্লিষ্ট ভূ-খন্ডের ব্যাপারে বাধ্যতামূলক কিংবা জবরদস্তি শ্রমের ব্যাপ্তি, যে কারণে তার ব্যবহার করা হয়েছে, অসুস্থতা ও মৃত্যুর হার, কাজের সময়, মজুরী প্রদানের পদ্ধতি ও হার এবং অন্যান্য যে কোন সংশ্লিষ্ট তথ্যাদির যথা সম্ভব বিস্তারিত বিবরণ থাকবে।

দফা-২৩

১। এই কনভেনশন কার্যকর করার ক্ষেত্রে যথাযোগ্য কর্তৃপক্ষ জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের ব্যবহার সংক্রান্ত সর্ম্পূন এবং সুস্পষ্ট বিধান জারী করবে।

২। এই বিধানাবলীতে অন্যান্য বিষয়ের মধ্যে কোনো ব্যক্তিকে যার নিকট থেকে জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম আদায় করা হয়, তার শ্রম সম্পর্কিত কোন অভিযোগ কর্তৃপক্ষের নিকট পেশ করার অনুমতি প্রদান এবং এই অভিযোগ পরীক্ষা করে বিবেচনা করার নিশ্চয়তা বিধান সংক্রান্ত বিধি থাকবে।

দফা-২৪

স্বেচ্ছামূলক শ্রম পরিদর্শনের জন্য স্থাপিত বিদ্যমান পরিদর্শন দপ্তরের দায়-দায়িত্ব বাড়িয়ে জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম পরিদর্শন আওতাভুক্ত করে কিংবা অন্য কোন উপযুক্ত পদ্ধতিতে জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম নিয়োগ সংক্রান্ত বিধানাবলী যাতে কড়াকড়িভাবে প্রয়োগ করা হয়, সকল ক্ষেত্রে তা নিশ্চিত করার পর্যাপ্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। যাদের নিকট থেকে এরূপ শ্রম আদায় করা হয়, তাদের অবগতির জন্য বিধানগুলো জানানোর বিষয়ে নিশ্চয়তা প্রদানেও ব্যবস্থাদি গ্রহণ করতে হবে।

দফা-২৫

অবৈধভাবে জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূল শ্রম আদায় করা দন্ডনীয় অপরাধ হিসাবে শাস্তি যোগ্য হবে এবং এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী যে কোন সদস্য-রাষ্ট্রের এটা নিশ্চিত করার আইনানুগ দায়-দায়িত্ব থাকবে যে, আইনে প্রদত্ত শাস্তিসমূহ পর্যাপ্ত হয়েছে এবং তা কড়াকড়িভাবে অরোপ করা হয়েছে।

দফা-২৬

১। কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র তার সার্বভৌমত্ত, বৈধ কর্তৃত্ব, প্রতিরক্ষা, আধিপত্য, অভিভাবকত্ব বা আইনগত অধিকারের আওতাধীন ভূখন্ডসমূহ, অভ্যন্তরীণ বৈধ কর্তৃত্বের উপর প্রভাব বিস্তারকারী বিষয়াদি সম্পর্কে দায়িত্ব গ্রহণের স্বীকৃত অধিকারের মধ্যে এই কনভেনশন প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করে এই শর্তে যে, যদি উক্ত সদস্য-রাষ্ট্র আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের দফা ৩৫ এর সুবিধা গ্রহণে আগ্রহী হয়, তাহলে সে সদস্য-রাষ্ট্র অনুসমর্থনের দলিলে একটি ঘোষণা সংযোজন করবে, যাতে উল্লেখ থাকবে: (ক) ভূখন্ডসমূহ, যেখানে পরিবর্তন ব্যতিরেকে এই কনভেনশন প্রয়োগের অভিপ্রায় রয়েছে ; (খ) কথিত পরিবর্তনের বিস্তারিত বিবরণসহ ভূখন্ডসমূহ, যেখানে পরিবর্তনসহ কনভেনশন প্রয়োগের অভিপ্রায় রয়েছে; (গ) ভূখন্ডসমূহ, যার সম্পর্কে তার সিদ্ধান্ত মূলতবী রাখার অধিকার থাকবে।

২। উপরোল্লিখিত ঘোষণা অনুসমর্থনের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসাবে গণ্য হবে এবং তা অনুসমর্থনযোগ্য হবে। পরবর্তী কোন ঘোষণার বলে যে কোন সদস্য-রাষ্ট্র এই দফার উপ-অনুচ্ছেদের (খ) ও (গ) এর শর্ত অনুসারে মূল ঘোষণায় বর্ণিত অধিকার আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে বাতিল করতে পারবে।

দফা-২৭

এ কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন নিবন্ধীকরণের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের উদ্ধৃত শর্ত মোতাবেক আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট পাঠাতে হবে।

দফা-২৮

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যে সকল সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধীকৃত হয়েছে, কেবলমাত্র তাদের ক্ষেত্রেই এ কনভেনশন প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালকের নিকট দু'টি সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার তারিখ থেকে বার মাস পরে এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, কোন সদস্য রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার বার মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-২৯

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার দু'টি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক এ কনভেনশন অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়ার সাথে সাথে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য রাষ্ট্রকে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবেন। অনুরূপভাবে তিনি তাদেরকে পরবর্তীতে কোন সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়া সম্পর্কেও অবহিত করবেন।

দফা-৩০

১। এ কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য রাষ্ট্র কনভেনশনটি প্রথম কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসে মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধীকরণের জন্য প্রেরিত একটি ঘোষণার মাধ্যমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এরূপ বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধীকরণের তারিখ থেকে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

দফা-৩১

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যে সময়ে প্রয়োজন মনে করবেন সে সময়ে, এ কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবেন এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপন করার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-৩২

১। অধিবেশনে যদি কোন ক্ষেত্রে এ কনভেনশন সম্পূর্ণ বা আংশিক পর্যবেক্ষণ করে নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে একটি সদস্য রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধীত কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে এ কনভেনশনের তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে যেন উপরোক্ত ৩০ নং দফার বিধান সত্ত্বেও নতুন কনভেনশনটি কার্যকর হয়ে যাবে।

২। সংশোধিত নতুন কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে বর্তমান কনভেনশনটি সদস্য রাষ্ট্র সমূহের অনুসমর্থনের জন্য আর উন্মুক্ত থাকবে না।

৩। যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র এ কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, অথচ নতুন সংশোধীত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় যে কোন ক্ষেত্রেই এ কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-৩৩

এ কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸কনভেনশন প্রটোকল নং পি-২৯

জবরদস্তিমূলক শ্রম কনভেনশন এর প্রটোকল, ১৯৩০ (নং পি-২৯)
Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, 1930 (No. P-29)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদের আহ্বানে ২৮ মে ২০১৪ ইং তারিখে জেনেভায় অনুষ্ঠিত এর ১০৩ নং অধিবেশনে মিলিত হওয়ার মাধ্যমে, এবং

জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম নিষিদ্ধকরণ মৌলিক অধিকারের অবিচ্ছেদ্দ্য অংশ, এবং জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম লক্ষ লক্ষ নারী, পুরুষ, ছেলে, মেয়ের মানবাধিকার ও মর্যাদা লঙ্ঘন করে, দারিদ্রের স্থায়িত্ব বৃদ্ধিতে অবদান রাখে এবং সকলের জন্য শোভন কর্মসংস্থান (Decent Work for All) সৃষ্টিতে বাধা সৃষ্টি করে, এই কথার স্বীকৃতি দিয়ে, এবং

১৯৩০ সালের জবরদস্তিমূলক শ্রম কনভেনশন (নং-২৯) (এর পর থেকে "কনভেনশন" হিসেবে অভিহিত) এবং জবরদস্তিমূলক শ্রম বিলুপ্তি কনভেনশন, ১৯৫৭ (নং-১০৫) সকল প্রকার জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধে অত্যন্ত গুরত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেছে, কিন্তু এদের বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে দূরত্ব নিরসনে অধিকতর পদক্ষেপ প্রয়োজন, এই মর্মে স্বীকার করে নিয়ে, এবং

কনভেনশন অনুচ্ছেদ ২-এ প্রদত্ত জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম এর সংজ্ঞায় সকল ধরনের এবং সকল প্রকৃতির জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম আওতাভূক্ত করা হয়েছে এবং কোন ভেদাভেদ ছাড়াই সকল মানুষের জন্য সমভাবে প্রযোজ্য, এই বক্তব্য স্মরণ রেখে, এবং

সকল ধরনের এবং সকল প্রকৃতির জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম নির্মূল করা অত্যন্ত জরুরী, এই মর্মে গুরুত্বারোপ করে, এবং

সদস্য দেশসমূহ যারা কনভেনশনকে অনুসমর্থন করেছেন তাঁদের বাধ্যবাধকতা হলো জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমকে শাস্তিযোগ্য ফৌজদারী অপরাধ হিসেবে গণ্য করা, এবং এটা নিশ্চিত করা যে আইনের অধীনে ঘোষিত শাস্তি যথোপযুক্ত এবং যথাযথভাবে প্রয়োগ করা হয়, এই কথা স্মরণ রেখে, এবং

কনভেনশনে বর্ণিত ক্রান্তিকালীন সময় অতিবাহিত হওয়ায় কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১ এর ২ ও ৩ নং দফা এবং অনুচ্ছেদ ৩ থেকে ২৪ এর বিধানাবলী বর্তমানে আর প্রযোজ্য নয়, এটা উল্লেখ্য করে, এবং

জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের প্রেক্ষাপট এবং ধরণ পরিবর্তিত হয়েছে, এবং যৌন নিপীড়নসহ জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম শোষণের উদ্দেশ্যে মানব পাচার আন্তর্জাতিকভাবে ক্রমবর্ধমান উদ্বেগের বিষয় হয়ে দাঁড়িয়েছে এবং এর সম্পূর্ণ অবসানের জন্য জরুরী পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রয়োজন, এই মর্মে স্বীকার করে, এবং

ব্যক্তিমালিকানাধীন অর্থনীতিতে (প্রাইভেট ইকোনমি) জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমে বর্ধিত সংখ্যক শ্রমিক অংশগ্রহণ করছে, এবং উক্ত অর্থনীতির কিছু নির্দিষ্ট খাতে বিশেষভাবে জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের অবস্থা ভঙ্গুর, এবং কিছু নির্দিষ্ট শ্রমিক গোষ্ঠী, বিশেষ করে অভিবাসীরা জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম বিষয়ক অপরাধের ভিকটিম (শিকার) হওয়ার উচ্চমাত্রায় ঝুঁকিতে রয়েছে, এই বক্তব্য স্বীকার করে, এবং

জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম কার্যকরী এবং টেকসই পদ্ধতিতে নিরোধ নিশ্চিত করা গেলে মালিকপক্ষদের মধ্যে ন্যায্য প্রতিযোগীতার পরিবেশ সৃষ্টি হয় এবং শ্রমিকদের সুরক্ষাও নিশ্চিত হয়, এই মর্মে স্বীকার করে নিয়ে, এবং

সংগঠনের স্বাধীনতা এবং সংগঠিত হওয়ার অধিকার সংক্রান্ত সুরক্ষা সনদ, ১৯৪৮ (৮৭ নং), সংগঠিত হওয়ার অধিকার এবং যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত সনদ, ১৯৪৯ (৯৮ নং), সম-পারিশ্রমিক সংক্রান্ত সনদ, ১৯৫১ (১০০ নং), বৈষম্য (কর্মসংস্থান ও পেশা) সনদ, ১৯৫৮ (১১১ নং), ন্যূনতম বয়স সনদ, ১৯৭৩, (১৩৮ নং), নিকৃষ্ট ধরনের শিশু শ্রম সনদ, ১৯৯৯ (১৮২ নং), কর্মসংস্থানের জন্য অভিবাসন সনদ, ১৯৪৯ (৯৭ নং), অভিবাসী শ্রমিক (সম্পূরক বিধান) সনদ, ১৯৭৫ (১৪৩ নং), গৃহ শ্রমিক সনদ, ২০১১ (১৮৯ নং), বেসরকারী কর্মসংস্থান এজেন্সি সনদ, ১৯৯৭ (১৮১ নং), শ্রম পরিদর্শন সনদ, ১৯৪৭ (৮১ নং), শ্রম পরিদর্শন (কৃষি) সনদ, ১৯৬৯ (১২৯ নং), কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণা. (১৯৯৮), এবং ন্যায্য বিশ্বায়নের জন্য সামাজিক ন্যায়বিচার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণা (২০০৮), সহ সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক সনদসমূহের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত আন্তর্জাতিক শ্রম মানসমূহের উল্লেখ করে, এবং

বিশেষ করে মানবাধিকারের সার্বজনীন ঘোষণাপত্র (১৯৪৮), নাগরিক ও রাজনৈতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি (১৯৬৬), অর্থনৈতিক, সামাজিক ও সাংস্কৃতিক অধিকার বিষয়ক আন্তর্জাতিক চুক্তি (১৯৬৬), দাসত্ব সনদ (১৯২৬), দাসপ্রথা, দাস বাণিজ্য, এবং দাসত্ব-সদৃশ্য প্রতিষ্ঠান ও অনুশীলনের বিলুপ্তি সনদ (১৯৫৬), আন্তঃরাষ্ট্রীয় সংঘবদ্ধ অপরাধবিরোধী জাতিসংঘ সনদ (২০০০), মানব পাচার বিশেষ করে নারী ও শিশু পাচার দমন ও প্রতিরোধ সংক্রান্ত প্রোটোকল (২০০০), স্থল, সমুদ্র ও আকাশপথে অভিবাসীদের চোরাচালানের বিরুদ্ধে প্রোটোকল (২০০০), সকল অভিবাসী শ্রমিক ও তাদের পরিবারের সদস্যদের অধিকার সংরক্ষণ সংক্রান্ত আন্তর্জাতিক সনদ (১৯৯০), নির্যাতন এবং অন্যান্য নিষ্ঠুর অমানবিক বা অবমাননাকর আচরণ বা শাস্তির বিরুদ্ধে সনদ (১৯৪৮), নারীর বিরুদ্ধে সকল ধরনের বৈষম্য বিলোপ সনদ (১৯৭৯), এবং প্রতিবন্ধী ব্যক্তিদের অধিকার সনদ (২০০৬), সহ অন্যান্য আন্তর্জাতিক দলিলসমূহের উল্লেখ করে, এবং

কনভেনশন বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে উদ্ভূত দূরত্ব নিরসনে কিছু প্রস্তাব গ্রহণ করা প্রয়োজন, এবং পুনর্ব্যক্ত করছে যে, এই অধিবেশনের চতুর্থ আলোচ্যসূচি মোতাবেক কার্যকরী এবং টেকসইভাবে জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধ, সুরক্ষা এবং প্রতিকার এর জন্য কিছু পদক্ষেপ যেমন ক্ষতিপূরণ এবং পূনর্বাসন নিশ্চিত করা জরুরী, এই মর্মে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে. এবং

উক্ত প্রস্তাবসমূহ কনভেনশনের প্রোটোকল হিসেবে গৃহীত হবে, এই মর্মে অঙ্গীকারাবদ্ধ হলে, এই প্রোটোকল দুই হাজার চৌদ্দ সালের জুন মাসের এগার তারিখে গৃহীত হলো, যা ১৯৩০ সালের জবরদস্তিমূলক শ্রম কনভেনশনের ২০১৪ সালের প্রোটোকল হিসেবে অভিহিত হবে।

দফা-১

১. জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম দমনে কনভেনশনের অধীনে অর্পিত বাধ্যবাধকতাসমূহ বাস্তবায়নের জন্য প্রত্যেক সদস্য জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধ এবং নির্মূলে কার্যকরী পদক্ষেপ গ্রহণ করবে, ভিকটিমদের (ক্ষতিগ্রস্থদের) সুরক্ষা প্রদান করবে এবং তাদেরকে যথোপযুক্ত ও কার্যকরী প্রতিকার, যেমন ক্ষতিপূরণ প্রাপ্তিতে অভিগম্যতা প্রদান করবে, এবং জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমে জড়িত অপরাধীদের শাস্তির ব্যবস্থা করবে।

২. প্রত্যেক সদস্য, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠনগুলোর সাথে পরামর্শের মাধ্যমে, যথোপযুক্ত এবং টেকসই পদ্ধতিতে জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম দমনের লক্ষ্যে একটি জাতীয় নীতিমালা এবং কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করবে, এবং যার মধ্যে থাকবে, প্রয়োজন সাপেক্ষে, মালিকপক্ষ এবং শ্রমিক সংগঠন এবং সংশ্লিষ্ট অপরাপর গোষ্ঠীর সাথে সমন্বয়ের মাধ্যমে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নিয়মতান্ত্রিক ব্যবস্থা গ্রহণ।

৩. কনভেনশনে জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের সংজ্ঞা পূনর্ব্যক্ত করা হলো, এবং একারণে, এই প্রোটোকলে ঘোষিত পদক্ষেপের মধ্যে জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের উদ্দেশ্যে সংগঠিত মানব পাচারের বিরুদ্ধে বিশেষায়িত ব্যবস্থা গ্রহণ অন্তর্ভূক্ত থাকবে।

দফা-২

জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধে অন্যান্যের মধ্যে নিম্নোক্ত ব্যবস্থাসমূহ গৃহীত হবে-

(ক) জনগণকে, বিশেষতঃ ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীসমূহের শিক্ষিত এবং অবহিত করা (জনগণের মাঝে, বিশেষতঃ ঝুঁকিপূর্ণ গোষ্ঠীসমূহের মাঝে শিক্ষা এবং তথ্যের প্রসার ঘটানো), যেন তারা জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের ভিকটিম (শিকার) হওয়া থেকে নিজেদের সুরক্ষিত রাখতে পারেন;

(খ) মালিকপক্ষের মধ্যে শিক্ষা এবং তথ্যের প্রসার ঘটানো, যেন তারা জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের সাথে জড়িত হওয়া থেকে নিজেদের সুরক্ষিত রাখতে পারেন;

(গ) যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ নিশ্চিত করা যেন:

(i) শ্রম আইনসহ জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধ সংক্রান্ত আইনের পরিধি এবং প্রয়োগ, প্রযোজ্য ক্ষেত্রে, সকল শ্রমিক এবং অর্থনীতির সকল খাতে প্রযোজ্য হয়; এবং

(ii) শ্রম পরিদর্শন সেবাসমূহ এবং এই আইন বাস্তবায়নের কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত অপরাপর সকল সেবাসমূহ শক্তিশালী করা হয়।

(ঘ) শ্রমিক নিয়োগ এবং পদায়ন প্রক্রিয়ার সময় সম্ভাব্য অবমাননাকর এবং প্রতারণামূলক কর্মকান্ড হতে শ্রমিকদের, বিশেষতঃ অভিবাসী শ্রমিকদের সুরক্ষিত রাখা হয়;

(ঙ) জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধে এবং ঝুঁকি প্রশমনে সরকারী এবং বেসরকারী সংস্থাসমূহ কর্তৃক সুচিন্তিত পদক্ষেপ গ্রহণকে সমর্থন করা হয়; এবং

(চ) জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের মূল কারণ এবং ঝুঁকি বৃদ্ধির উপাদানসমূহের বিরুদ্ধে যথোপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।

দফা-৩

সকল সদস্য জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের ভিকটিম শ্রমিকদের চিহ্নিতকরণ, মুক্তি, সুরক্ষা, উদ্ধার এবং পুনর্বাসনের জন্য কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে এবং তাদের অন্যান্য সকল ধরনের সাহায্য এবং সহযোগীতা প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

দফা-৪

১. প্রত্যেক সদস্য নিশ্চিত করবে যে, সকল জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের ফলে ভিকটিম (ক্ষতিগ্রস্ত) শ্রমিক, সংশ্লিষ্ট দেশে তাদের উপস্থিতি অথবা আইনত অবস্থান যাই হোক না কেন, যথোপযুক্ত এবং কার্যকর প্রতিকার, যেমন ক্ষতিপূরণ লাভের ক্ষেত্রে, যেন তাদের অভিগম্যতা থাকে।

২. প্রত্যেক সদস্য তাঁদের আইন ব্যবস্থার মূলনীতি অনুযায়ী উপযুক্ত ব্যবস্থা গ্রহণ করবে, যেন জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের কারণে জড়িত হতে বাধ্য হওয়া জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রমের ভিকটিম শ্রমিকদের বেআইনি কার্যক্রমসমূহের বিরুদ্ধে, যথাযথ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক বিচারের সম্মুখীন করা বা শাস্তি প্রদান করা থেকে বিরত থাকে।

দফা-৫

সকল সদস্যগণ জবরদস্তিমূলক বা বাধ্যতামূলক শ্রম প্রতিরোধ এবং নিরোধের জন্য পরস্পরকে সহযোগীতা করবে।

দফা-৬

এই প্রোটোকল এবং কনভেনশন এর বিধানাবলী বাস্তবায়নের জন্য গৃহীত পদক্ষেপসমূহ দেশীয় আইন বা প্রবিধানের মাধ্যমে, অথবা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে, মালিকপক্ষদের সংগঠন এবং শ্রমিকদের সাথে পরামর্শের মাধ্যমে গৃহীত হবে।

দফা-৭

কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১ এর ২ ও ৩ নং দফা এবং অনুচ্ছেদ ৩ থেকে ২৪ এর ক্রান্তিকালীন বিধানাবলী বাদ যাবে।

দফা-৮

১. কনভেনশন অনুমোদনের সময় অথবা এর পরে যে কোন সময়, একটি সদস্যদেশ আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর নিবন্ধনের জন্য আনুষ্ঠানিক বার্তা প্রেরণের মাধ্যমে, এই প্রোটোকল অনুসমর্থন করতে পারবে।

২. এই প্রোটোকল মহা-পরিচালক কর্তৃক দুইটি সদস্যদেশের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পর থেকে কার্যকর হবে। পরবর্তীতে, কোন নতুন সদস্যের জন্য তাদের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পরে এই প্রোটোকল কার্যকর হবে, এবং কনভেনশন ও অতিরিক্ত হিসাবে এই প্রোটোকল অনুচ্ছেদ ১ থেকে ৭ এর বিধানাবলী সংশ্লিষ্ট সদস্যের উপর বাধ্যকর হবে।

দফা-৯

১. এই প্রোটোকল অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য পরবর্তীতে যে কোন সময় অনুচ্ছেদ ৩০ এর অধীনে কনভেনশন হতে অবসর বিধান চালু থাকা সাপেক্ষে আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর প্রেরিত বার্তার মাধ্যমে এই প্রোটোকল থেকে নিজের অবসর ঘোষণা করতে পারবে।

২. কনভেশনের অনুচ্ছেদ ৩১ অথবা ৩২ এর অধীনে কনভেনশন থেকে কোন সদস্য অবসর গ্রহণ করলে, তার মাধ্যমে আইনতঃ, এই প্রোটোকল থেকেও সেই সদস্য অবসর গ্রহণ করেছে মর্মে গণ্য হবে।

৩. এই অনুচ্ছেদের ১ ও ২ নং অনুচ্ছেদের অধীন কোন সদস্যের অবসর নিবন্ধনের তারিখ হতে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

দফা-১০

১. আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক অত্র সংগঠনের কোন সদস্যের অনুসমর্থন, ঘোষণা এবং অবসরের নিবন্ধনের ব্যাপারে সংস্থার সকল সদস্যকে অবহিত করবেন।

২. সংস্থার সদস্যগণকে দ্বিতীয় অনুসমর্থনের ব্যাপারে অবহিত করার সময় মহা-পরিচালক সংস্থার সদস্যদের এই প্রোটোকল কার্যকর হওয়ার তারিখের ব্যাপারে অবহিত করবেন।

দফা-১১

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক জাতিসংঘ সনদের অনুচ্ছেদ ১০২ এর বিধান মোতাবেক জাতিসংঘের মহাসচিবকে মহা-পরিচালক কর্তৃক নিবন্ধনকৃত সকল অনুসমর্থন, ঘোষণা এবং অবসরের ব্যাপারে বিস্তারিতভাবে অবহিত করবেন।

দফা-১২

এই প্রোটোকল ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ১০৫

জবরদস্তি শ্রমের বিলোপসাধন কনভেনশেন, ১৯৫৭ (নং ১০৫)
Abolition of Forced Labour Convention, 1957
(No. 105)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত হয়ে এবং ১৯৫৭ সনের ৫ই জুন অনুষ্ঠিত এর ৪০ তম বৈঠকে মিলিত হয়ে, এবং

এই বৈঠকের চতুর্থ অলোচ্যসূচী হিসাবে অন্তর্ভুক্ত জবরদস্তি শ্রমের বিষয়টি বিবেচনা করে এবং ১৯৩০ সালের জবরদস্তি শ্রম কনভেনশনের শর্তাবলীর প্রতি লক্ষ্য রেখে এবং ১৯২৬ সালের দাসত্ব কনভেনশন (Slavery Convention, 1926) (যাতে বলা হয়েছে, জবরদস্তি বা বাধ্যতামূলক শ্রমের দাসত্ব সমতুল্য অবস্থায় বিলোপ সাধনের জন্য সকল প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে), এবং দাসত্ব বিলোপসাধন সম্পর্কিত পরিপূরক কনভেনশন, দাস ব্যবসায় ও প্রথা এবং দাসত্বের অনুরূপ অনুশীলন, ১৯৫৬ (যাতে ঋন দায়বদ্ধতা ও ভূমি দাসত্ব প্রথা সম্পূর্ণ অবসান ঘটানোর কথা বল হয়েছে) এর প্রতি দৃষ্টি রেখে এবং ১৯৪৯ সালের মজুরী সংরক্ষণ কনভেনশন (Convention of Wages Convention, 1949) (যাতে বলা হয়েছে মজুরী নিয়মিতভাবে পরিশোধ করতে হবে এবং যাতে চাকরি অবসানের প্রকৃত সম্ভাবনা থেকে শ্রমিককে বঞ্চিত করে এমনধরনের মজুরী পরিশোধের প্রতি নিবারণ করা বিধান রয়েছে) এর শর্তাবলীর বিবেচনায় রেখে এবং জাতিসংঘের সনদে বর্ণিত এবং মানবাধিকার সংক্রান্ত সার্বজনীন ঘোষণাপত্রের উল্লেখিত অধিকার সমূহের বরখেলাপের সামিল জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের কতিপয় ধরনের বিলোপ সাধান সম্পর্কিত অধিকতর প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে এবং এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনের রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে, ১৯৫৭ সালের ২৫ই জুন তারিখে জবরদস্তি শ্রমের বিলোপ সাধন কনভেনশণ, ১৯৫৭ শির্ষক নিম্ন লিখিত কনভেনশনটি গ্রহণ করে।

দফা-১

এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র:

(ক) রাজনৈতিক পীড়ন হিসাবে কিংবা শিক্ষার হাতিয়ার হিসাবে অথবা প্রতিষ্ঠিত রাজনৈতিক, সামাজিক বা অর্থনৈতিক ব্যবস্থার বিরোধি রাজনৈতিক বক্তব্য কিংবা আদর্শগত চিন্তা ধারা পোষন কিংবা প্রকাশের শাস্তি হিসাবে

(খ) অর্থনৈতিক উন্নয়নের লক্ষ্যে শ্রম একত্রিত করার ও ব্যবহারের একটি পদ্ধতি হিসাবে

(গ) শ্রম শৃঙ্খলার উপায় হিসাবে

(ঘ) অংশগ্রহণের জন্য শাস্তি হিসাবে, এবং

(ঙ) জাতিগত, সামাজিক, জাতীয় বা ধর্মীয় বৈষম্যের উপায় হিসাবে যে কোন ধরনের জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের দমন করার এবং ব্যবহার না করার অঙ্গীকার করে।

দফা-২

এই কনভেনশনের অনুচ্ছেদ ১ এর উল্লিখিত জবরদস্তি কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রমের সম্পূর্ণ ও অন্যান্য বিলোপ সাধনের এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণের অঙ্গীকার করে।

দফা-৩

নিবন্ধীকরণের জন্য এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট জানাতে হবে।

দফা-৪

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থায় যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র অনুসমর্থন মহা-পরিচালক তালিকাভুক্ত করেছেন, এ কনভেনশন কেবলমাত্র তাদের জন্যই প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালক কর্তৃক দু'টা সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার তারিখ থেকে ১২ মাস অতিক্রান্ত হওয়ার পর এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, কোন সদস্য রাষ্ট্রের অনুসর্থন তালিকাভুক্ত হওয়ার বার মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-৫

১। এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশটি প্রথম কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহ-পরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত একটি ঘোষণার মাধ্যমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এরূপে বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধনের তারিখ হতে ১ বছর না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে বর্ণিত দশ বছরকাল অতিবাহিত হওয়ার এক বছরের মধ্যে যদি এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত বাতিল করনের অধিকার প্রয়োগ না করে থাকে, সে ক্ষেত্রে সে সদস্য-রাষ্ট্র আরও দশ বছরে জন্য তা মেনে চলতে বাধ্য থাকবে এবং তার পর এই অনুচ্ছেদের শর্তানুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পর কনভেনশনটি বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-৬

১। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য-রাষ্ট্রকে তার নিকট সংস্থার সদস্য রাষ্ট্র সমূহ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল করণের ঘোষণা সম্পর্কে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবে।

২। তার নিকট প্রেরিত ২য় অনুসমর্থনের নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য রাষ্ট্র সমূহকে বিজ্ঞপ্তি প্রদানের সময় মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখে সকল সদস্য রাষ্ট্রের প্রতি দৃষ্টি আকর্ষণ করবে।

দফা-৭

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুসারে নিবন্ধকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল ঘোষণা সম্পর্কে পূর্নাঙ্গ তথ্য জাতিসংঘের ঘোষণার অনুচ্ছেদ ১০২ অনুযায়ী নিবন্ধনের জন্য জাতিসংঘের মহা-পরিচালককে জানাবে।

দফা-৮

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যখন প্রয়োজন মনে করবে, এই কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবে এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপনের প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-৯

১। এই কনভেনশ সর্ম্পূণ বা আংশিক সংশোধন করে যদি সাধারণ অধিবেশন একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সে ক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে:

ক) একটি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধনী কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে (উপরুক্ত দফা ৫-এর শর্তাবলী থাকা সত্ত্বেও যদি এবং যখন নতুন সংশোধনী কনভেনশন কার্যকরী হয়) এই কনভেনশনের তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে;

খ) নতুন সংশোধনী কনভেনশন কার্যকারী হওয়ার তারিখ হতে এই কনভেনশন সদস্য-রাষ্ট্রসমূহের অনুসমর্থনের জন্য উন্মুক্ত থাকবে না।

২। যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, অথচ নতুন সংশোধনী কনভেনশটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় যে কোন ক্ষেত্রেই এই কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-১০

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ১০০

সমপারিশ্রমিক কনভেনশন, ১৯৫১ (নং ১০০)
Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত হয়ে, এবং ১৯৫১ সালের ৬ই জুন অনুষ্ঠিত এর ৩৪তম বৈঠকে মিলিত হয়ে, এবং

এই বৈঠকের সপ্তম আলোচ্যসূচী হিসেবে অন্তর্ভুক্ত সমমানের কাজে পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের সমান পারিশ্রমিক প্রদানের নীতি সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে, এবং

এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে,
১৯৫১ সনের ২৯শে জুন তারিখে সমপারিশ্রমিক কনভেনশন, ১৯৫১ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি গ্রহণ করে।

দফা-১

এ কনভেনশনে:

(ক) "পারিশ্রমিক" বলতে মালিক কর্তৃক প্রত্যক্ষ কিংবা পরোক্ষভাবে নগদ অর্থে কিংবা দ্রব্যাদির মাধ্যমে শ্রমিককে দেয় এবং শ্রমিকদের চাকরির জন্য প্রাপ্য সাধারণ মূল কিংবা ন্যূনতম মজুরী কিংবা বেতন এবং অন্যান্য অতিরিক্ত সুবিধাদি বুঝাবে;

(খ) সমমানের কাজে পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের সমান পারিশ্রমিক বলতে লিঙ্গের ভিত্তিতে কোনরূপ বৈষম্য ছাড়াই নির্ধারিত পারিশ্রমিকের হার বুঝাবে।

দফা-২

১। প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র পারিশ্রমিকের হার নির্ধারণের উপযুক্ত প্রচলিত পদ্ধতিতে সমমানের কাজে পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের সমান পারিশ্রমিক প্রদানের নীতির উন্নয়ন এবং এরূপ পদ্ধতির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণভাবে তার প্রয়োগের নিশ্চয়তা বিধান করবে।

২। এই নীতি প্রয়োগ হতে পারে ঃ

(ক) দেশের আইন কিংবা বিধির মাধ্যমে ;

(খ) আইনসংগতভাবে প্রতিষ্ঠিত কিংবা স্বীকৃত মজুরী নির্ধারণের কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে;

(গ) মালিক ও শ্রমিকদের সাথে সম্পাদিত যৌথ চুক্তির মাধ্যমে ; কিংবা

(ঘ) এ সকল পদ্ধতির সমন্বয়ে।

দফা-৩

১। যেখানে এরূপ কার্যক্রম এই কনভেনশনের শর্তাবলী কার্যকরী করতে সাহায্য করবে, সে ক্ষেত্রে সম্পাদিতব্য কাজের ভিত্তিতে সমুদয় কাজের একটা বাস্তবভিত্তিক মূল্য নিরূপণে উৎসাহ প্রদানের ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

২। পারিশ্রমিক হার নির্ধারণে দায়িত্ব প্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ কিংবা সে ক্ষেত্রে যৌথচুক্তির বলে এরূপ হার নির্ধারিত হয়, সেখানে সংশ্লিষ্ট পক্ষসমূহ এই মূল্য নিরূপণে ব্যবহার করা হবে, এমন পদ্ধতি সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নেবে।

৩। শ্রমিকদের মধ্যে বৈষম্যমূলক মজুরীর হার যা লিঙ্গের বিষয়টি বিবেচনা ছাড়াই এরূপ বাস্তবভিত্তিক মূল্য-নিরূপণ পদ্ধতি কর্তৃক নির্ধারিত পার্থক্যের অনুরূপ, তা সমমানের কাজে পুরুষ ও মহিলা শ্রমিকদের সমান পারিশ্রমিক প্রদানের নীতির বিরোধী হবে না।

দফা-৪

এই কনভেনশনের শর্তাবলী কার্যকর করার ক্ষেত্রে প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র উপযুক্তভাবে মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসূহের সাথে সহযোগিতা করবে।

দফা-৫

এ কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন নিবন্ধীকরণের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট পাঠাতে হবে।

দফা-৬

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যে সকল সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধীকৃত হয়েছে, কেবলমাত্র তাদের ক্ষেত্রেই এ কনভেনশন প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালকের নিকট দু'টি সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার তারিখ থেকে বার মাস পরে এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, কোন সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার বার মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-৭

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের দফা ৩৫-এর ২ নং অনুচ্ছেদ মোতাবেক আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালককে একটি ঘোষণা পত্র প্রদান করবে, যাতে উল্লেখ থাকবেঃ

(ক) অঞ্চলসমূহ, যেখানে কোনো পরিবর্তন ছাড়াই কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(খ) অঞ্চলসমূহ, পরিবর্তন সাপেক্ষে (উক্ত পরিবর্তনের বিস্তারিতসহ) যেখানে কনভেনশনের শর্তাবলী প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করা হয়েছে;

(গ) অঞ্চলসমূহ, যেখানে এই কনভেনশন প্রয়োগযোগ্য এবং এরূপ ক্ষেত্রে তার কারণ;

(ঘ) অঞ্চলসমূহ, যার বিষয়ে সিদ্ধান্ত মুলতবী থাকবে।

২। এই দফার অনুচ্ছেদ ১-এর উপ-অনুচ্ছেদ (ক) ও (খ) -তে উল্লেখিত অঙ্গীকারসমূহ অনুসমর্থনের একটি অখণ্ড অংশ হিসেবে পরিগণিত হবে এবং তাতে অনুসমর্থনের বৈধতা থাকবে।

৩। এই দফার অনুচ্ছেদ (খ), (গ) কিংবা (ঘ) অনুযায়ী প্রদত্ত মূল ঘোষণা কোনো সদস্য-রাষ্ট্র পরবর্তী কোনো ঘোষণার মাধ্যমে সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক পরিবর্তন করতে পারে।

৪। যে কোন সদস্য-রাষ্ট্র, যে কোন সময়ে ১৬ নং দফার বিধান মোতাবেক অগ্রহণীয় হলে, তা মহা-পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পাঠিয়ে পূর্বতন ঘোষণার বর্তমান অবস্থা বর্ণনা করে কোন শর্ত সংশোধন করে যে অবস্থাধীনে তা সংশোধন করতে চাওয়া হচ্ছে তা জানাবে।

দফা-৮

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের ৩৫ নং দফার ৪ ও ৫ অনুচ্ছেদ মোতাবেক কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার মহা-পরিচালকের নিকট প্রেরিত ঘোষণাপত্রে সেটি তাদের ভূখন্ডে অপরিবর্তিত অবস্থায় কিংবা পরিবর্তন সাপেক্ষে কার্যকর থাকবে কিনা তা উল্লেখ থাকতে হবে; যে ক্ষেত্রে ঘোষণাপত্রে সেটি পরিবর্তন সাপেক্ষে কার্যকর থাকবে বলে উল্লেখ করা হবে সেক্ষেত্রে পরিবর্তনের বিস্তারিত বর্ণনা থাকবে।

২। পূর্বতন কোন ঘোষণায় উল্লিখিত শর্ত যে কোন সময় কোন সদস্য বা সদস্যসমূহ বা সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ পরবর্তী সময়ে ঘোষণার মাধ্যমে সম্পূর্ণ বা আংশিক বাতিল করতে পারবে।

৩। কোন সদস্য, সদস্যবর্গ বা সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক কর্তৃপক্ষ কনভেনশনটি ৯ নং দফার বিধান মোতাবেক অগ্রহণীয় হলে, তা মহা-পরিচালকের নিকট একটি ঘোষণা পাঠিয়ে পূর্বতন ঘোষণার বর্তমান অবস্থা বর্ণনা করে কোন শর্ত সংশোধন করে যে অবস্থাধীনে তা সংশোধন করতে চাওয়া হচ্ছে তা জানাবে।

দফা-৯

১। এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি প্রথম কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত একটি ঘোষণার মাধ্যমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এরূপ বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধনের তারিখ হতে এক বছর না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে বর্ণিত দশ বছরকাল অতিবাহিত হওয়ার এক বছরের মধ্যে যদি এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত বাতিলকরণের অধিকার প্রয়োগ না করে থাকে, সেক্ষেত্রে সে সদস্য-রাষ্ট্র আরও দশ বছরের জন্য তা মেনে চলতে বাধ্য থাকবে এবং তারপর এই অনুচ্ছেদের শর্তানুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পর কনভেনশনটি বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১০

১। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য-রাষ্ট্রকে তার নিকট সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণের ঘোষণা সম্বন্ধে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবে।

২। তাঁর নিকট প্রেরিত দ্বিতীয় অনুসমর্থনের নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহকে বিজ্ঞপ্তি প্রদানের মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখের প্রতি সকল সদস্য-রাষ্ট্রের দৃষ্টি আকর্ষণ করবে।

দফা-১১

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুসারে নিবন্ধনকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল ঘোষণা সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ তথ্য জাতিসংঘের ঘোষণার দফা ১০২ অনুযায়ী নিবন্ধনের জন্য জাতিসংঘের মহা-পরিচালককে জানাবে।

দফা-১২

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যখন প্রয়োজন মনে করবে, এই কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবে এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপনার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-১৩

১। এই কনভেনশন সম্পূর্ণ বা আংশিক সংশোধন করে যদি সাধারণ অধিবেশন একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে ঃ

(ক) একটি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধনী কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে (উপরের দফা ৩ -এর শর্তাবলী থাকা সত্ত্বেও যদি এবং যখন নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকরী হয়) এই কনভেনশনের তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে;

(খ) নতুন সংশোধিত কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখ হতে এই কনভেনশন সদস্য-রাষ্ট্রসমূহের অনুসমর্থনের জন্য উন্মুক্ত থাকবে না।

২। যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, অথচ নতুন সংশোধিত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় যেকোন ক্ষেত্রেই এই কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-১৪

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ১১১

বৈষম্য (চাকরি ও পেশা) কনভেনশন, ১৯৫৮ (নং ১১১)
Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত এবং ১৯৫৮ সালের ৪ঠা জুন অনুষ্ঠিত এর ৪২ তম বৈঠকে মিলিত হয়ে এবং

এই বৈঠকের ৪র্থ আলোচ্যসূচি হিসেবে অন্তর্ভুক্ত ও পেশার ক্ষেত্রে বৈষম্য সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে এবং এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে এবং

ফিলাডেলফিয়া ঘোষণায় স্বীকৃত জাতি, বর্ণ বা লিঙ্গ নির্বিশেষে মানবজাতির বৈষয়িক মঙ্গল অন্বেষণ করার এবং স্বাধীনতা ও মর্যাদা, অর্থনৈতিক নিরাপত্তা এবং সম-সুযোগের শর্তাধীনে তাদের আত্মিক উন্নতি করার অধিকার বিবেচনা করে এবং

মানবাধিকার সংক্রান্ত সার্বজনীন ঘোষণায় উল্লেখিত অধিকার বরখেলাপের সামিল বৈষম্যের কথা পুনরায় বিবেচনা করে,

১৯৫৮ সালের ২৫শে জুন তারিখে বৈষম্য (চাকরি ও পেশা) কনভেনশন, ১৯৫৮ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি গ্রহণ করে।

দফা-১

১। এই কনভেনশনে, "বৈষম্য" বলতে বুঝাবে:

(ক) জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, রাজনৈতিক মতামত, জাতিগতসূত্র বা সামাজিক উৎসের প্রেক্ষিতে কোনো পার্থক্য, বর্জন বা অগ্রাধিকার (যা চাকরি কিংবা পেশায় সমসুযোগ বা আচরণের রদ বা ক্ষতি করে);

(খ) প্রতিনিধিত্বমূলক মালিক ও শ্রমিক সংগঠনের (যেখানে বিদ্যমান) এবং অন্যান্য সংস্থার সাথে পরামর্শ করে সংশ্লিষ্ট সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নির্ধারিত চাকরি বা পেশার ক্ষেত্রে এরূপ অন্যান্য পার্থক্য,বর্জনে কিংবা অগ্রাধিকার (যা চাকরি কিংবা পেশায় সম-সুযোগ বা আচরণের রদ বা ক্ষতি করে)।

২। কোনো বিশেষ কাজের অন্তর্নিহিত প্রয়োজনে কোনো পার্থক্য, বর্জন বা অগ্রাধিকার বৈষম্যমূলক হিসেবে পরিগণিত হবে না।

৩। এই কনভেনশনে "চাকরি" ও "পেশা" বলতে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ, চাকরি এবং বিশেষ পেশায় প্রবেশ করার সুবিধা ও চাকরির শর্তাবলী বুঝাবে।

দফা-২

প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র (যেখানে এই কনভেনশন কার্যকর রয়েছে) জাতীয় অবস্থা ও প্রথার উপযোগী পদ্ধতিতে চাকরি ও পেশায় সম-সুযোগ ও আচরণের ক্ষেত্রে যেকোন বৈষম্য নিরসনে একটি জাতীয় নীতিমালা ঘোষণা অনুসরণ করার অঙ্গীকার করে।

দফা-৩

প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র (যেখানে এই কনভেনশন কার্যকর রয়েছে) জাতীয় অবস্থা ও প্রথার উপযোগী পদ্ধতিতে:

(ক) এই নীতিমালার গ্রহণ ও বাস্তবায়নে উৎসাহ প্রদানের জন্য মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের অন্যান্য উপযুক্ত সংস্থার সহযোগীতা কামনা করবে;

(খ) এই নীতিমালা গ্রহণ ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় আইন প্রণয়ন ও শিক্ষা কর্মকান্ডের উন্নয়ন করবে;

(গ) এই নীতির সাথে অসামঞ্জস্যপূর্ণ কোন আইনসংগত বিধান বাতিল এবং কোন প্রশাসনিক নির্দেশাবলী বা প্রথার পরিবর্তন করবে;

(ঘ) একটি জাতীয় কর্তৃপক্ষের প্রত্যক্ষ নিয়ন্ত্রণাধীন বৃত্তিমূলক উপদেশ, বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ ও প্লেসমেন্ট সার্ভিস বাস্তবায়ন নিশ্চিত করবে;

(ঙ) এই নীতিমালা অনুসারে গৃহীত ব্যবস্থাদি ও তার ফলাফল সম্পর্কে কনভেনশন প্রয়োগ সংক্রান্ত বার্ষিক প্রতিবেদনে উল্লেখ করবে।

(চ) কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কে এর বার্ষিক প্রতিবেদনে এর নীতিমালা অনুসারে গৃহীত ব্যবস্থাদি এবং অনুরূপ ব্যবস্থার মাধ্যমে প্রাপ্ত ফলাফল সম্পর্কে উল্লেখ থাকবে।

দফা-৪

সংশ্লিষ্ট ব্যক্তির দেশের প্রথানুযায়ী প্রতিষ্ঠিত উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের নিকট আপীল করার অধিকার থাকবে, এই শর্তে রাষ্ট্রের নিরাপত্তা বিরোধী কোনো অপতৎপরতায় লিপ্ত কিংবা যুক্তিসংগতভাবে সন্দেহভাজন কোনো ব্যক্তির বিরুদ্ধে গৃহীত কোনো ব্যবস্থা বৈষম্যমূলক বলে পরিগণিত হবে না।

দফা-৫

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনে গৃহীত কোন কনভেনশন কিংবা রিকমেন্ডেশনে বিধিবদ্ধ কোন নিরাপত্তা কিংবা সাহায্য সংক্রান্ত ব্যবস্থাদি বৈষম্যমূলক বলে পরিগণিত হবে না।

২। কোন সদস্য-রাষ্ট্র মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে পরামর্শ করে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করবে যে, লিঙ্গ, বয়স, অসমর্থতা, পারিবারিক দায়-দায়িত্ব কিংবা সামাজিক বা সাংস্কৃতিক মর্যাদার কারণে ব্যক্তিবর্গের (যাদের বিশেষ নিরাপত্তা কিংবা সাহায্য সাধারণভাবে স্বীকৃত) নির্দিষ্ট কোন প্রয়োজন মেটানোর উদ্দেশ্যে প্রণীত অন্যান্য বিশেষ ব্যবস্থাদি বৈষম্যমূলক বলে পরিগণিত হবে না।

দফা-৬

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের শর্তানুযায়ী এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র তার নন-মেট্রোপলিটন অঞ্চলে এটা প্রয়োগ করার অঙ্গীকার করে।

দফা-৭

নিবন্ধীকরণের জন্য এই কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট জানাতে হবে।

দফা-৮

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যে সকল সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধীত কেবলমাত্র তাদের ক্ষেত্রেই এ কনভেনশন প্রযোজ্য হবে।

২। মহা-পরিচালকের নিকট দু'টি সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার তারিখ থেকে বার মাস পরে এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, কোন সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন নিবন্ধীকৃত হওয়ার ১২ মাস পরে তার জন্য এই কনভেনশন কার্যকর হবে।

দফা-৯

১। এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি প্রথম কার্যকরী হওয়ার তারিখ থেকে দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত একটি ঘোষণার মাধ্যমে তা বাতিল ঘোষণা করতে পারে। তবে এরূপ বাতিলের ঘোষণা নিবন্ধীকরনের তারিখ হতে এক বছর না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২। এই কনভেনশনের অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে বর্ণিত দশ বছরকাল অতিবাহিত হওয়ার এক বছরের মধ্যে যদি এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত বাতিলকরণের অধিকার প্রয়োগ না করে থাকে, সেক্ষেত্রে সে সদস্য-রাষ্ট্র আরও দশ বছরের জন্য তা মেনে চলতে বাধ্য থাকবে এবং তারপর এই অনুচ্ছেদের শর্তানুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পর কনভেনশনটি বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১০

১। আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্য-রাষ্ট্রকে তার নিকট সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহ কর্তৃক প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণের ঘোষণা সম্বন্ধে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করবে।

২। তার নিকট প্রেরিত দ্বিতীয় অনুসমর্থনের নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্য-রাষ্ট্রসমূহকে বিজ্ঞপ্তি প্রদানের সময় মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখের প্রতি সকল সদস্য-রাষ্ট্রের দৃষ্টি আকর্ষণ করবে।

দফা-১১

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদগুলোর শর্তাবলী অনুসারে নিবন্ধীকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিল ঘোষণা বাতিল সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ তথ্য জাতিসংঘের ঘোষণার অনুচ্ছেদ ১০২ অনুযায়ী নিবন্ধনের জন্য জাতিসংঘের মহা-পরিচালককে জানাবে।

দফা-১২

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যখন প্রয়োজন মনে করবে, এই কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবে এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপনার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবে।

দফা-১৩

১। এই কনভেনশন সম্পূর্ণ বা আংশিক সংশোধন করে যদি সাধারণ অধিবেশন একটি নতুন কনভেনশন গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে অন্যরূপ শর্ত না থাকলে:

(ক) একটি সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক নতুন সংশোধিত কনভেনশনের অনুসমর্থনের ফলে (উপরের অনুচ্ছেদ ৩ -এর শর্তাবলী থাকা সত্ত্বেও যদি এবং যখন নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকরী হয়) এই কনভেনশনের তাৎক্ষণিক বাতিলের বিষয়টি এসে যাবে;

(খ) নতুন সংশোধিত কনভেনশন কার্যকরী হওয়ার তারিখ হতে এই কনভেনশন সদস্য-রাষ্ট্রসমূহের অনুসমর্থনের জন্য উন্মুক্ত থাকবে না।

২। যে সকল সদস্য-রাষ্ট্র এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে, অথচ নতুন সংশোধিত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেনি, তাদের বেলায় সকল ক্ষেত্রেই এই কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং শর্তাবলীসহ বলবৎ থাকবে।

দফা-১৪

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ১৩৮

নিম্নতম বয়স কনভেনশন, ১৯৭৩ (নং ১৩৮)
Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভাতে আহুত, এবং ১৯৭৩ সালের ৬ই জুন অনুষ্ঠিত এর ৫৮ তম বৈঠকে মিলিত হয়ে, এবং

এই বৈঠকের চতুর্থ আলোচ্যসূচি হিসেবে অন্তর্ভুক্ত কর্মে নিয়োজিত হওয়ার ন্যূনতম বয়স সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাবের বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য, এবং

ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন, ১৯১৯, ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) কনভেনশন ১৯২০, ন্যূনতম বয়স (কৃষি) কনভেনশন ১৯২১, ন্যূনতম বয়স (পরিচ্ছন্নতাকারী ও কয়লা নিক্ষেপক) কনভেনশন ১৯২১, ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) কনভেনশন ১৯৩২, ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) (পুনরীক্ষিত) কনভেনশন, ১৯২০, ন্যূনতম বয়স (শিশু) (পুনরীক্ষিত) কনভেনশন, ১৯৩৭, ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) (পুনরীক্ষিত) কনভেনশন, ১৯৩৭, ন্যূনতম বয়স (জেলে) কনভেনশন, ১৯৫৮, ন্যূনতম বয়স (ভূগর্ভস্থ কাজ) কনভেনশন, ১৯৬৫ এর শর্তাবলী বিবেচনা করে এবং

শিশুশ্রমের সম্পূর্ণ বিলুপ্তির লক্ষ্যে অর্থনৈতিক কর্মকান্ডে সীমিতভাবে প্রযোজ্য শিশুশ্রম সম্পর্কিত বিধানসমূহ পর্যায়ক্রমে বিলুপ্তির জন্য এসব বিষয়ে একটি দলিল প্রণয়ন করার সময় এসেছে বিবেচনা করে, এবং

এই প্রস্তাবগুলোকে একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্তক্রমে,

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধান অনুযায়ী ন্যূনতম বয়স কনভেনশন, ১৯৭৩ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি ১৯৭৩ সালের ৬ই জুন তারিখে গ্রহণ করে।

দফা-১

১। যে সব সদস্য-রাষ্ট্রে এ কনভেনশন বলবৎ রয়েছে তারা এমন একটি জাতীয় নীতি প্রণয়নের অঙ্গীকার করে যাতে ফলপ্রসূভাবে শিশুশ্রম বিলুপ্তি ঘটে এবং পর্যায়ক্রমে চাকরিতে বা কাজে নিযুক্তির বয়স এমনভাবে বৃদ্ধি করা হয় যাতে তা পরিপূর্ণভাবে তরুণ ব্যক্তিদের পূর্নাঙ্গ শারীরিক এবং মানসিক বিকাশের সাথে সংগতিপূর্ণ হয়।

দফা-২

১। এ কনভেনশন অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি অনুসমর্থনের সাথে সংযুক্ত ঘোষণায় তার ভূখণ্ড এ কনভেনশনের ৮নং দফায় বিধান সাপেক্ষে, চাকরিতে বা কাজে নিয়োগের ন্যূনতম বয়স এবং সে ভূখণ্ডে নিবন্ধীকরণের পদ্ধতি সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করবে এবং আরও উল্লেখ করবে যে এর কম বয়সে কাউকে কোন চাকরিতে বা পেশায় নিয়োগ করা হবে না।

২। এই কনভেনশন অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র কনভেনশনটি অনুসমর্থনের পর আগের ঘোষণায় উল্লেখিত ন্যূনতম বয়সের চেয়ে অধিকতর বয়স নির্ধারণ করা হলে তা পরবর্তীতে নোটিশের মাধ্যমে জানিয়ে দিবে।

৩। এ দফার ১নং অনুচ্ছেদের অনুবর্তীক্রমে উল্লেখিত ন্যূনতম বয়স, বাধ্যতামূলক শিক্ষা সমাপ্ত করার জন্য বিদ্যালয় গমনের বয়সের চেয়ে কম হবে না এবং তা কোন ক্ষেত্রেই ১৫ বছরের চেয়ে কম হবে না।

৪। এ দফার ৩নং অনুচ্ছেদে যা কিছু থাকুক না কেন, কোন সদস্য-রাষ্ট্রের আর্থিক এবং শিক্ষা সুবিধা সহ অপর্যাপ্তভাবে বিকাশমান হয়ে থাকলে, সেই সদস্য-রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিকদের সংগঠন সমূহের সাথে আলোচনাক্রমে তা প্রাথমিকভাবে ১৪ বছর বয়স নির্ধারণ করতে পারবে।

৫। যে সদস্য-রাষ্ট্র পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদের বিধানের অনুবর্তীক্রমে ন্যূনতম বয়স ১৪ বছর নির্ধারন করেছে অনুরূপ প্রত্যেকে সদস্য-রাষ্ট্র আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের ২২নং দফা মোতাবেক এ কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত দাখিলকৃত প্রতিবেদনে নিম্মোক্ত বিবৃতি উল্লেখ করবে যে-

(ক) অনুরূপ করার কারণ এখনো বিদ্যমান; অথবা

(খ) কোন নির্দিষ্ট তারিখ থেকে সে রাষ্ট্র উক্ত অধিকার ত্যাগ করেছে।

দফা-৩

১। কোনো কাজের প্রকৃতি ও সম্পাদনের অবস্থার প্রেক্ষিতে নিয়োজিত ব্যক্তিদের জীবন, স্বাস্থ্য কিংবা নৈতিকতার জন্য তা বিপদজনক হলে, সে সকল কাজে নিয়োগের ন্যূনতম বয়স ১৮ বছরের কম হবেনা।

২। যে সব চাকরি বা কাজে এ দফার ১নং অনুচ্ছেদ প্রযোজ্য হয় সে সব কাজ জাতীয় আইন অথবা প্রবিধান দ্বারা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে তা নির্ধারন করে দেবেন।

৩। এ দফার ১নং অনুচ্ছেদে কোন কিছু থাকা সত্ত্বেও সদস্য-রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে তা ১৬ বছর থেকে অনুমোদন করতে পারবেন যদি নিয়োজিত ব্যক্তিদের জীবন, স্বাস্থ্য কিংবা নৈতিকতার জন্য তা সম্পূর্ণ সুরক্ষিত হয়ে থাকে এবং যদি সংশ্লিষ্ট তরুণ ব্যক্তিকে পর্যাপ্ত শাখা বা কার্যক্রমে বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণ বা নিদের্শনা দেয়া হয়ে থাকে।

দফা-৪

১। প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে, যেখানে তা রয়েছে, যদি প্রয়োগের ক্ষেত্রে খুব বেশী অসুবিধা দেখা দেয় তবে, সীমিত সংখ্যক ক্ষেত্রে চাকরি বা কাজকে এ কনভেনশনের প্রয়োগ থেকে বাদ দিতে পারবেন।

২। এ কনভেনশন অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের ২২নং দফা মোতাবেক এ কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত দাখিলকৃত প্রথম প্রতিবেদনে ১নং দফা মোতাবেক বাদ দেয়া প্রকৃতির কাজের এবং বাদ দেয়ার কারণ বর্ণনা করে একটি তালিকা সংযুক্ত করবে এবং পরবর্তী প্রতিবেদনসমূহে বাদ দেয়া প্রকৃতির কাজ সমূহের আইন এবং প্রচলন এবং সে সম্পর্কে কি পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়েছে তা বর্ণনা করবে।

৩। এ কনভেনশনের ৩নং দফার আওতাধীন চাকরি বা কাজসমূহ এ দফা অনুসারে কনভেনশনের প্রয়োগ থেকে বাদ যাবেনা।

দফা-৫

১। যেসব সদস্য-রাষ্ট্রের অর্থনৈতিক এবং প্রশাসনিক সুবিধা অপর্যাপ্তভাবে উন্নত, সে সব সদস্য-রাষ্ট্র সংশ্লিষ্ট মালিক এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে, যেখানে তা রয়েছে, প্রাথমিকভাবে এ কনভেনশনের আওতা সীমিত করতে পারবে।

২। যেসব সদস্য-রাষ্ট্র এ দফার ১নং অনুচ্ছেদের সুবিধা নিতে চায়, তাকে এ কনভেনশনের অনুসমর্থনের সাথে সংযুক্ত ঘোষণায় উল্লেখ করতে হবে অর্থনৈতিক কোন শাখায় বা কোন ধরনের প্রতিষ্ঠানে এ কনভেনশন প্রযোজ্য হবে না।

৩। এ কনভেনশনের নিম্মোক্ত বিধানসমূহ ন্যূনতম বলে বিবেচিত হবে-

খনি, প্রস্তর খনি, উৎপাদন, নির্মাণ কাজ, বিদ্যুৎ, গ্যাস ও পানি, পয়ঃনিষ্কাশন সেবা, পরিবহন, গুদামজাতকরন এবং যোগাযোগ এবং প্রধানতঃ ব্যবসায়িক উদ্দেশ্য নিয়োজিত বাগান বা অন্য কৃষি খামার, তবে পারিবারিক বা স্থানীয় প্রয়োজনীয় সরবরাহের নিমিত্তে ক্ষুদ্রাকৃতি খামার যা নিয়মিতভাবে শ্রমিক নিয়োগ করেনা তার আওতাভূক্ত নয়।

৪। কোন সদস্য-রাষ্ট্র এ দফা মোতাবেক কনভেনশনের আওতা সীমিত করে থাকলে

(ক) যেসব কার্যক্রমে এ কনভেনশনের বিধান বাদ দেয়া হয়েছে সেসব কার্যক্রমে তরুণ ব্যক্তি বা শিশুদের ব্যাপারে কি বা কতটুকু অগ্রগতি হয়েছে তা আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সংবিধানের ২২নং দফা মোতাবেক এ কনভেনশনের প্রয়োগ সম্পর্কিত দাখিলকৃত প্রতিবেদনে দেখাতে হবে।

(খ) আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালককে সম্বোধন করে ঘোষনার মাধ্যমে যে কোন সময়ে আনুষ্ঠানিকভাবে প্রয়োগের আওতা বিস্তৃত করতে পারবে।

দফা-৬

এ কনভেনশন কোন শিশু বা তরুণ ব্যক্তি কর্তৃক বিদ্যালয়ে সাধারণ বা বৃত্তিমূলক অথবা কারিগরী শিক্ষামূলক কোন কাজের ক্ষেত্রে বা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে অথবা যে সংস্থায় সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক আরোপিত শর্তে কমপক্ষে ১৪ বছর বয়সী কোন ব্যক্তির কোন কাজ যা-

(ক) শিক্ষার বা প্রশিক্ষণের সাথে সম্পৃক্ত কোন কাজ যা সাধারণতঃ প্রাথমিকভাবে কোন বিদ্যালয় বা প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানে করানো হয়;

(খ) উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত প্রশিক্ষণ কার্যক্রমে; অথবা

(গ) কোন নির্দেশনামূলক কর্মসূচী যা তার পেশা নির্বাচনে প্রযোজ্য হবেনা।

দফা-৭

১। জাতীয় আইন অথবা প্রবিধান দ্বারা ১৩ থেকে ১৬ বছর বয়সী ব্যক্তিকে চাকরিতে বা কাজে নিয়োগ করার অনুমতি দেয়া যেতে পারে যদি তা-

(ক) তাদের স্বাস্থ্য বা বিকাশের ক্ষেত্রে হানিকর না হয় এবং

(খ) তাদের বিদ্যালয়ে উপস্থিতির ক্ষেত্রে বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত বৃত্তিমূলক কাজ বা, প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের অন্তরায় না হয়, বা নির্দেশনা থেকে তাদের উপকৃত হবার সম্ভাবনা থাকে।

২। জাতীয় আইন অথবা প্রবিধান দ্বারা অন্তত ১৫ বছর বয়সী ব্যক্তি যিনি তার বাধ্যতামূলক শিক্ষা সমাপ্ত করেননি এমন ব্যক্তিকে এ দফার ১ নং অনুচ্ছেদের (ক) বা (খ) উপ-অনুচ্ছেদে উল্লেখিত প্রয়োজনীয়তা সত্ত্বেও কাজে যোগদানের অনুমতি দেয়া যেতে পারে।

৩। কোন ধরনের চাকরি বা কাজ এ দফার ১ এবং ২ নং অনুচ্ছেদে (ক) বা (খ) উপ-দফা মোতাবেক অনুমতিযোগ্য তা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কাজের সময় অর্থাৎ কর্মঘন্টা এবং শর্তাবলীসহ স্থির করে দেবেন।

৪। এ দফার ১ ও ২ নং অনুচ্ছেদের শর্তাবলীতে যাই থাকুক না কেন কোন সদস্য-রাষ্ট্র এ দফার ৪র্থ অনুচ্ছেদের সুবিধা নিয়ে থাকলে, যত অনুরূপ সুবিধা বহাল থাকবে, এ অনুচ্ছেদে উল্লিখিত ১নং অনুচ্ছেদের ১৩ এবং ১৫ এর স্থলে ১২ এবং ১৪ এবং ২নং অনুচ্ছেদের ১৫ এর স্থলে ১৪ বছর প্রতিস্থাপন করবে।

দফা-৮

১। সাংস্কৃতিক কলা নৈপুন্যের উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট মালিকদের এবং শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রম, যেখানে তা রয়েছে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ, আলাদা আলাদা ক্ষেত্রে অনুমতি মঞ্জুরী দ্বারা ২নং দফায় উল্লিখিত বিধি-নিষেধ থেকে ব্যতিক্রমীভাবে রেহাই দিতে পারেন।

২। অনুরূপ অনুমতি প্রদানের সময় তাদের সময় সীমিত করে দিতে হবে এবং যে অবস্থায় কাজ করানো যাবে সে শর্ত বেঁধে দিতে হবে।

দফা-৯

১। এ কনভেনশন ফলপ্রসুভাবে কার্যকর করার জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক যথাযথ শাস্তিমূলক ব্যবস্থাসহ সব রকম প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে।

২। এ কনভেনশনের বিধানসমূহ যথাযথভাবে পালনের জন্য কোন্ কোন্ ব্যক্তি দায়ী তা জাতীয় আইন বা প্রবিধান বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করে দেবে।

৩। মালিক কর্তৃক রক্ষণীয় এবং সরবরাহযোগ্য রেজিষ্টার বা অন্য দলিলাদি জাতীয় আইন বা প্রবিধান বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত হবে; অনুরূপ রেজিষ্টার বা অন্য দলিলাদিতে থাকবে মালিক কর্তৃক নিযুক্ত ১৮ বছরের অনুর্ধ ব্যক্তির বা যিনি মালিকের জন্য কাজ করেন তার নাম, বয়স এবং সম্ভাব্য ক্ষেত্রে যথাযথভাবে প্রত্যায়িত জন্ম তারিখ।

দফা-১০

১। এ দফায় বিধৃত শর্তাবলী অনুসারে এ কনভেনশন দ্বারা ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন, ১৯১৯, ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) কনভেনশন, ১৯২০, ন্যূনতম বয়স (কৃষি) কনভেনশন, ১৯২১, ন্যূনতম বয়স (পরিচ্ছন্নতাকারী ও কয়লা নিক্ষেপক) কনভেনশন, ১৯২১, ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) কনভেনশন ১৯৩২, ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) (পুনরীক্ষিত) কনভেনশন ১৯৩৬, ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন (পুনরীক্ষিত), ১৯৩৭. ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) কনভেনশন (পুনরীক্ষিত), ১৯৩৭. ন্যূনতম বয়স জেলে) কনভেনশন, ১৯৫৯. ন্যূনতম বয়স (ভূগর্ভস্থ কাজ) কনভেনশন ১৯৬৫ পুনরীক্ষিত।

২। এ কনভেনশন কার্যকর হলেও ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) (পূনরীতি) কনভেনশন, ১৯৩৬, ন্যূনতম বয়স- (শিশু) কনভেনশন (পুনরীক্ষিত), ১৯৩৭, ন্যূনতম বয়স শিশু বহির্ভূত কাজ কনভেনশন(পুনরীক্ষিত), ১৯৩৭, ন্যূনতম বয়স (জেলে) কনভেনশন, ১৯৫৯ এবং ন্যূনতম বয়স (ভূগর্ভস্থ কাজ) কনভেনশন, ১৯৬৫ এর পরবর্তী অনুসমর্থন বন্ধ হবেনা।

৩। যদি সকল পক্ষ এ কনভেনশন অনুসমর্থন দ্বারা বা আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা পরিচালকের নিকট প্রেরিত ঘোষণা দ্বারা অনুরূপ বন্ধ হওয়ার বিষয়ে সম্মতি প্রদান করে তবে ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন ১৯১৯, ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) কনভেনশন, ১৯২০, ন্যূনতম বয়স (কৃষি) কনভেনশন, ১৯২১, ন্যূনতম বয়স (পরিচ্ছন্নতাকারী ও কয়লা নিক্ষেপক), কনভেনশন, ১৯২১ এর অনুসমর্থন বন্ধ হয়ে যাবে।

৪। যখন এ কনভেনশনের দায়িত্বসমূহ নিম্মোক্তভাবে গ্রহণ করে নেয়া হবে এবং এ কনভেনশন যখনই কার্যকর হবে, তখন-

ক) ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন (পুনরীক্ষিত), ১৯৩৭ এ পক্ষ রয়েছে এমন কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক এবং এ কনভেনশনের ২নং দফায় নির্দিষ্ট ন্যূনতম বয়স ১৫ বছরের কম নয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে,

খ) ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) কনভেনশন ১৯৩২ এ বর্ণিত শিশু বহির্ভূত কাজ সম্পর্কে, উক্ত কনভেনশনের পক্ষ রয়েছে এমন কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃ সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে,

গ) ন্যূনতম বয়স (শিশু বহির্ভূত কাজ) কনভেনশন, ১৯৩২ এ বর্ণিত শিশু বহির্ভূত কাজ সম্পর্কে উক্ত কনভেনশনে পক্ষ রয়েছে এমন কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক, এ কনভেনশনের ২নং দফায় বিনির্দিষ্ট ন্যূনতম বয়স ১৫ বছরের কম নয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে ।

ঘ) সমুদ্রে কাজ বা চাকরি সম্পর্কে, যেখানে সদস্য রাষ্ট্রটি ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) (পুনরীক্ষিত) কনভেনশন, ১৯৩৬ এ পক্ষভুক্ত রয়েছে, এবং এ কনভেনশনের ২নং দফায় বিনির্দিষ্ট ন্যূনতম বয়স ১৫ বছরের কম নয়, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে, অথবা যদি সদস্য-রাষ্ট্রটি সুনির্দিষ্ট করে দিয়ে থাকে যে সামুদ্রিক কাজে উক্ত কনভেনশনের ৩নং দফা প্রযোজ্য হবে, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে,

ঙ) সমুদ্রে মাছ ধরা সম্পর্কিত চাকরি সম্পর্কে, যেখানে সদস্য রাষ্ট্রটি ন্যূনতম বয়স (জেলে) কনভেনশন ১৯৫৯ এ সদস্য রয়েছে অথবা যদি সদস্য রাষ্ট্রটি সুনির্দিষ্ট করে দিয়ে থাকে যে সামুদ্রিক মাছ ধরার কাজে উক্ত কনভেনশনের ৩নং দফা প্রযোজ্য হবে, তবে সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে,

চ) ন্যূনতম বয়স (ভুগর্ভস্থ কাজ) কনভেনশন, ১৯৬৫ এ পক্ষ রয়েছে এমন কোন সদস্য-রাষ্ট্র কর্তৃক এবং এ কনভেনশনের ২নং দফায় নির্দিষ্ট ন্যূনতম বয়স ১৫ বছরের কম নয়, অথবা সদস্য-রাষ্ট্রটি যদি সুনির্দিষ্ট করে দিয়ে থাকে যে খনিতে ভূগর্ভস্থ কাজে উক্ত কনভেনশনের ৩নং দফা প্রযোজ্য হবে, সেক্ষেত্রে উক্ত কনভেনশনটি স্বভাবতঃই সঙ্গে সঙ্গে বাতিল হয়ে যাবে।

৫। এ কনভেনশনের দায়িত্ব ও কর্তব্য গ্রহণ করা হলে, যখন এ কনভেনশনটি কার্যকর হবে তখন-

(ক) ন্যূনতম বয়স (শিশু) কনভেনশন , ১৯১৯ এর দফা ১২ অনুসারে সেটি বাতিল করা হবে,

(খ) কৃষি সম্পর্কিত বিষয়ে ন্যূনতম বয়স (কৃষি) কনভেনশন, ১৯২১ এর দফা ৯ অনুসারে সেটি বাতিল করা হবে,

(গ) সমুদ্রে কাজ বা চাকরি সম্পর্কে ন্যূনতম বয়স (পরিচ্ছন্নতাকারী ও কয়লা নিক্ষেপক) কনভেনশন ১৯২১ এর দফা ১০ ও দফা ১২ মোতাবেক ন্যূনতম বয়স (সমুদ্র) কনভেনশন, ১৯২০ বাতিল করা হবে।

দফা-১১

এ কনভেনশন আনুষ্ঠানিকভাবে অনুসমর্থন করা হলে সেটি নিবন্ধীকরণের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম কার্যালয়ের মহা-পরিচালকের নিকট প্রেরণ করতে হবে।

দফা-১২

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সে সকল সদস্য তাদের অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম কার্যালয়ের মহা-পরিচালকের কাছে নিবন্ধন করেছেন তাদের জন্য এ কনভেনশন অবশ্যই পালনীয় হবে।

২। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার দুটি সদস্য রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালকের কার্যালয়ে নিবন্ধন হওয়ার তারিখের ১২ মাস পর এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, যে কোন সদস্য রাষ্ট্রের জন্য তার অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়ার তারিখের ১২ মাস পর কনভেনশনটি কার্যকর হবে।

দফা-১৩

১। এ কনভেনশন অনুসর্থনকারী কোন সদস্য কনভেনশনটি প্রথম কার্যকর হওয়ার তারিখের দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম কার্যালয়ের মহা পরিচালকের নিকট নিবন্ধীকরনের জন্য প্রেরিত কোন ঘোষণা দ্বারা এটি বাতিল করতে পারবেন কনভেনশনটির অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়ার তারিখ থেকে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত এরূপ বাতিলকরণের ঘোষণা কার্যকর হবে না।

২। প্রত্যেক সদস্যকে, যে এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে এবং পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে উল্লেখিত দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পরের বছরের মধ্যে এ দফায় প্রদত্ত বাতিলকরণের অধিকার প্রয়োগ করেনি, আরও দশ বছর সময়কালের জন্য অপেক্ষা করতে হবে এবং তারপর, এ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত শর্তাবলী অনুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার শেষে সে সদস্য এ কনভেনশন বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১৪

১। আন্তর্জাতিক শ্রম কার্যালয়ের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্যসমূহ কর্তৃক তার নিকট প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণের ঘোষণা নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্যকে অবহিত করবেন।

২। দ্বিতীয় অনুসমর্থন নিবন্ধন সম্পর্কে সংস্থার সদস্যসমূহকে জানানোর সময়কাল মহা-পরিচালক কনভেনশনটি কার্যকরী হওয়ার তারিখের প্রতি তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করবেন।

দফা-১৫

পূর্ববর্তী দফাসমূহ অনুসারে নিবন্ধীকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণের ঘোষণা সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ বিস্তৃত বিবরন জাতিসংঘ সনদের ১০২ দফা অনুসারে নিবন্ধীকরনের জন্য মহা-পরিচালক জাতিসংঘের মহা- সচিবের নিকট প্রেরণ করবেন।

দফা-১৬

যখন প্রয়োজন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালনা পর্ষদ, এই কনভেনশন সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন সাধারন অধিবেশনে উপস্থাপন করবেন এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপনার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবেন।

দফা-১৭

১। কোন অধিবেশনে যদি এ কনভেনশন পুননিরীক্ষণ সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধন করে একটি নতুন কনভেনশন গৃহীত হয়, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনের ভিন্নরূপ কিছু না থাকলে-

(ক) কোন সদস্য কর্তৃক নতুন পুনরীত কনভেনশেনটি অনুসমর্থনের ফলে, উপরিবর্ণিত দফা ১১ এর বিধানবলি সত্ত্বেও, যদি এবং যখন নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি কার্যকর হয় তখন আপনা থেকেই এ কনভেনশনটি অবিলম্বে বাতিল হয়ে যাবে;

(খ) নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে সদস্য সমূহের অনুসমর্থনের জন্য এ কনভেনশনটির অনুসমর্থন বন্ধ হয়ে যাবে।

২। যে সদস্য সমূহ, এ কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেছেন কিন্তু নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেননি, তাদের জন্য যে কোন অবস্থাতেই এই কনভেনশন প্রকৃত আকারে এবং বিষয়বস্তুতে, কার্যকর থাকবে।

দফা-১৮

এই কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং ১৮২

অত্যান্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম কনভেনশন, ১৯৯৯ (নং ১৮২)
Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ অধিবেশন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ কর্তৃক জেনেভায় আহুত এবং ১৯৯৯ সালের ১ল জুন অনুষ্ঠিত এর ৮৭ তম অধিবেশনে মিলিত হয়ে এবং

শিশু শ্রমের ক্ষেত্রে মৌলিক দলিল হিসাবে বিদ্যমান চাকুরীতে যোগদারে নূন্যতম বয়স, ১৯৭৩ সম্পর্কিত কনভেনশন ও সুপারিশ প্রতিপূরণ করার জন্য আন্তর্জাতিক সহযোগিতা ও সাহায্যসহ জাতীয় ও আন্তর্জাতিক কার্যক্রমের প্রধান অগ্রগন্যতা হিসাবে অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম নিষিদ্ধকরণ ও নির্মূলকরণের লক্ষ্যে নতুন দলিল গ্রহনের প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করে এবং

অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম কার্যকরভাবে নির্মূল করার জন্য অবৈতনিক মৌলিক শিক্ষার গুরুত্ব এবং সংশ্লিষ্ট শিশুদেরকে এরূপ সকল কাজ থেকে দূরে সরিয়ে রাখার প্রয়োজনীয়তা এবং পরিবারের চাহিদার দিকে খেয়াল রেখে পুনর্বাসন ও সামাজিক একীভূতকরণের বিষয় বিবেচনায় রেখে আশু এবং সামগ্রিক কার্যক্রমের কথা চিন্তা করে এবং

১৯৯৬ সালের আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনের ৮৩তম অধিবেশনে গৃহিত শিশুশ্রম নির্মূল সংক্রান্ত রেজুলেশনের কথা স্মরণ করে এবং

শিশুশ্রম বহুলাংশে দারিদ্রতার সৃষ্টি এবং দীর্ঘমেয়াদী সমাধান টেকসই অর্থনৈতিক উন্নতির (যা সামাজিক প্রগতি, বিশেষতঃ দারিদ্র দূরীকরণ ও সার্বজনীন শিক্ষার প্রসার ঘটায়) মধ্যে নিহিত, এটা স্বীকার করে এবং

১৯৮৯ সালের ২০ শে নভেম্বর জাতিসংঘের সাধারণ অধিবেশনের গৃহীত শিশু অধিকার সম্পর্কিত কনভেনশন এর কথা স্মরণক্রমে এবং

১৯৯৮ সালের অনুষ্ঠিত আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনের ৮৬ তম অধিবেশনে গৃহীত কাজের ক্ষেত্রে অধিকার ও মূলনীতি সম্পর্কিত আইএলও ঘোষণা ও এর অনুসরণী -এর কথা স্মরণ করে এবং

কতিপয় অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম অন্যান্য আন্তর্জাতিক শ্রমমানের বিবেচিত হয়েছে, বিশেষত ঃ বলপ্রয়োগমূলক শ্রম কনভেনশন, ১৯৩০, দাসত্ব নিবারণ সম্পর্কিত জাতিসংঘের সম্পূরক কনভেনশন, দাসত্ব ব্যবসার, দাসত্ব - সদৃশ্য প্রতিষ্ঠানসমূহ ও প্রচলিত রীতি, ১৯৫৬-এর কথা স্মরণক্রমে এবং

উক্ত অধিবেশনের চতুর্থ আলোচ্যসূচি হিসাবে অন্তর্ভুক্ত শিশুশ্রম সম্পর্কিত কতিপয় প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে এবং
এ প্রস্তাবসমূহ একটি আন্তর্জাতিক কনভেনশনে রূপদান করার সিদ্ধান্ত নিয়ে,

১৯৯৯ সনের ১৭ই জুন তারিখে অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম কনভেনশন, ১৯৯৯ শীর্ষক নিম্নলিখিত কনভেনশনটি গৃহীত হয়।

দফা-১

এ কনভেনশন অনুসমর্থনকারী প্রত্যেক সদস্য-রাষ্ট্র জরুরী ভিত্তিতে অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম নিবারণ ও নির্মূলকরণ নিশ্চিত করার যথাশীঘ্র কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

দফা-২

এ কনভেনশনের ক্ষেত্রে "শিশু" শব্দটি ১৮ বছরের কম বয়সের সকল ব্যক্তির জন্য প্রযোজ্য হবে।

দফা-৩

এ কনভেনশনের উদ্দেশ্য অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রমকে বুঝাবে:

(ক) সকল ধরনের দাসত্ব, এবং দাসত্ব-সদৃশ সকল কাজ যেমন-শিশু বিক্রয় ও পাচার, ঋণ-দাসত্ব এবং ভূমি-দাসত্ব এবং সশস্ত্র বিরোধে ব্যবহারের জন্য বলপ্রয়োগমূলক কিংবা বাধ্যতামূলক শ্রম;

(খ) পতিতাবৃত্তির জন্য, অশ্লীল ছবি তৈরির জন্য, কিংবা অশ্লীল দেহভঙ্গী প্রদর্শনের জন্য কোন শিশুর ব্যবহার, সংগ্রহ কিংবা প্রদান;

(গ) শিশুকে অবৈধ কার্যকলাপের জন্য, বিশেষতঃ সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক চুক্তিসমূহে নিরূপিত নেশাজাতীয় ওষুধ তৈরি ও পাচারের জন্য ব্যবহার, সংগ্রহ কিংবা প্রদান;

(ঘ) যে সব কাজ প্রকৃতিগতভাবে কিংবা যে অবস্থায় তা করা হয়, তা শিশুদের স্বাস্থ্য, নিরাপত্তা কিংবা নৈতিকতার পক্ষে হানিকর।

দফা-৪

১। সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক শ্রমমান বিশেষতঃ অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম সুপারিশ, ১৯৯৯-এর ৩ ও ৪ অনুচ্ছেদের বিষয়বস্তু বিবেচনায় এনে সংশ্লিষ্ট মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে দেশের আইন বা উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ ৩(ঘ) নং বর্ণিত কাজের নমুনা নির্ধারিত করতে হবে।

২। উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ এরূপ নির্ধারিত কাজের নমুনাসমূহ কোথায় রয়েছে তা সংশ্লিষ্ট মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে সনাক্ত করবে।

৩। এ দফায় ১নং অনুচ্ছেদের আওতায় নির্ধারিত কাজের নমুনাসমূহের তালিকা সংশ্লিষ্ট মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে পরামর্শ করে প্রয়োজনমত নিয়মিত সময়ের ব্যবধানে পরীক্ষা করে পুনঃনির্ধারণ করতে হবে।

দফা-৫

প্রত্যেক সদস্য মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে আলোচনাক্রমে এ কনভেনশন কার্যকরী করার বিধানাবলীর বাস্তবায়ন পর্যবেক্ষণ করার জন্য উপযুক্ত ব্যবস্থাদি প্রতিষ্ঠা কিংবা নির্ধারণ করবে।

দফা-৬

১। প্রত্যেক সদস্য অত্যন্ত খারাপ ধরনের শিশুশ্রম অগ্রগণ্যতার ভিত্তিতে নির্মূল করার লক্ষ্যে কার্যপ্রণালী প্রনয়ণ ও বাস্তবায়ন করবে ।

২। অনুরূপ কার্যসমূহ অন্যান্য সংশ্লিষ্ট গ্রুপের মতামত বিবেচনায় এনে সংশ্লিষ্ট সরকারি প্রতিষ্ঠান এবং মালিক ও শ্রমিক সংগঠনসমূহের সাথে পরামর্শ করে প্রণয়ন ও বাস্তবায়ন করতে হবে।

দফা-৭

১। এ কনভেনশন কার্যকর করার বিধানাবলীর কার্যকর প্রয়োগ ও বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার জন্য প্রত্যেক সদস্য ফৌজদারী আইনের কিংবা যেরূপ যুক্তিযুক্ত, অন্যান্য আইনের বিধান ও প্রয়োগসহ সকল প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

২। প্রত্যেক সদস্য শিশুশ্রম বর্জনের জন্য শিক্ষার গুরুত্বের কথা বিবেচনা করে নিম্নোক্ত ফলপ্রসূ ও সময়োপযোগী ব্যবস্থা গ্রহণ করবে:

(ক) অত্যন্ত খারাপ ধরনের শ্রমে শিশুদের নিয়োগে বাধা দেয়া;

(খ) অত্যন্ত খারাপ ধরনের শ্রম থেকে শিশুদের সরিয়ে আনার জন্য এবং তাদের পুনর্বাসন ও সামাজিক একীভূতকরণের জন্য প্রয়োজনীয় ও উপযুক্ত প্রত্যক্ষ সহযোগিতা প্রদান;

(গ) অত্যন্ত খারাপ ধরনের শ্রম থেকে সরিয়ে আনা শিশুদের জন্য অবৈতনিক মৌলিক শিক্ষা এবং যেখানে সম্ভব ও উপযুক্ত বিবেচিত হবে যেখানে বৃত্তিমূলক শিক্ষার ক্ষেত্রে প্রবেশাধিকার নিশ্চিত করা;

(ঘ) বিশেষ ঝুঁকিতে থাকা শিশুদেরকে সনাক্ত করা ও তাদের উদ্ধার; এবং

(ঙ) মেয়ে শিশুদের বিশেষ অবস্থার কথা বিবেচনা করে কার্যকর ব্যবস্থাদি গ্রহণ করবে।

৩। প্রত্যেক সদস্য এই কনভেনশনটির ধারাসমূহ বাস্তবায়নের জন্য একটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করবে।

দফা-৮

সামাজিক ও অর্থনৈতিক উন্নয়ন, দারিদ্র দূরীকরণ কার্যক্রম ও সার্বজনীন শিক্ষার জন্য সহায়তা বৃদ্ধিসহ বর্ধিত আন্তর্জাতিক সহযোগিতা এবং/কিংবা সাহায্যের মাধ্যমে এ কনভেনশনের বিধানাবলী কার্যকর করতে সকল সদস্য একে অপরকে সাহায্য ও সহযোগিতা করবে।

দফা-৯

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার গঠনতন্ত্র অনুসারে নিবন্ধীকরণের জন্য এ কনভেনশনের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার কার্যালয়ের মহা-পরিচালকের নিকট প্রেরণ করতে হবে।

দফা-১০

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সে সকল সদস্য তাদের অনুসমর্থন আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার কার্যালয়ের মহা-পরিচালকের কাছে নিবন্ধন করেছেন তাদের জন্য এ কনভেনশন অবশ্য পালনীয় হবে।

২। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার দুটি সদস্য-রাষ্ট্রের অনুসমর্থন মহা-পরিচালকের কার্যালয়ে নিবন্ধন হওয়ার তারিখের ১২ মাস পর এটা কার্যকর হবে।

৩। অতঃপর, যে কোন সদস্য-রাষ্ট্রের জন্য তার অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়ার তারিখের ১২ মাস পর কনভেনশনটি কার্যকর হবে।

দফা-১১

১। এ কনভেনশন অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য কনভেনশনটি প্রথম কার্যকর হওয়ার তারিখের দশ বছর অতিবাহিত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম কার্যালয়ের মহাপরিচালকের নিকট নিবন্ধনের জন্য প্রেরিত কোনো ঘোষণা দ্বারা ইহা বাতিল করতে পারবেন। কনভেনশনটির অনুসমর্থন নিবন্ধীত হওয়ার তারিখ থেকে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত এরূপ বাতিলকরণের ঘোষণা কার্যকর হবে না।

২। প্রত্যেক সদস্যকে যে এই কনভেনশনের অনুসমর্থন করেছে এবং পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে উল্লেখিত দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার পরের বছরের মধ্যে এ দফার প্রদত্ত বাতিলকরণের অধিকার প্রয়োগ করেনি, আরও দশ বছর সময়কালের জন্য অপেক্ষা করতে হবে এবং তারপর, এ অনুচ্ছেদে প্রদত্ত শর্তাবলী অনুসারে প্রতি দশ বছর সময়কাল অতিবাহিত হওয়ার শেষে সে সদস্য এ কনভেনশন বাতিল ঘোষণা করতে পারবে।

দফা-১২

১। আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার কার্যালয়ের মহা-পরিচালক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সদস্যসমূহ কর্তৃক তার নিকট প্রেরিত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণের ঘোষণা নিবন্ধন সম্পর্কে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকল সদস্যকে প্রজ্ঞাপিত করবেন।

২। দ্বিতীয় অনুসমর্থন নিবন্ধন সম্পর্কে সংস্থার সদস্যসমূহকে জানানোর সময় মহা-পরিচালকের কনভেনশনটি কার্যকর হওয়ার তারিখের প্রতি তাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করবেন।

দফা-১৩

পূর্ববর্তী দফাসমূহ অনুসারে নিবন্ধীকৃত সকল অনুসমর্থন ও বাতিলকরণে ঘোষণার বিষয়ে পূর্ণাঙ্গ বিবরণ জাতিসংঘ সনদের ১০২ নং দফা অনুসারে নিবন্ধীকরণের জন্য মহা-পরিচালক জাতিসংঘের মহা-সচিবের নিকট প্রেরণ করবেন।

দফা-১৪

যে সময়ে আবশ্যক, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার পরিচালনা পর্ষদ এ কনভেনশন সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন সাধারণ অধিবেশনে উপস্থাপন করবেন এবং এর সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধনের প্রশ্নটি অধিবেশনের আলোচ্যসূচিতে উপস্থাপন করার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে পরীক্ষা করবেন।

দফা-১৫

১। কোন অধিবেশনে যদি এ কনভেনশন পুননিরীক্ষণ করে সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক সংশোধন করে একটি নতুন কনভেনশন গৃহীত হয়, সেক্ষেত্রে নতুন কনভেনশনে ভিন্নরূপ কিছু না থাকলে-

(ক) কোন সদস্য কর্তৃক নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি অনুসমর্থনের ফলে, উপরে বর্ণিত দফা ১১ এর বিধানাবলী সত্ত্বেও, যদি এবং নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি কার্যকর হয় তখন আপনা হতেই এ কনভেনশনটি অবিলম্বে বাতিল হয়ে যাবে;

(খ) নতুন পুননিরীক্ষিত কনভেনশনটি কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে সদস্যসমূহের অনুসমর্থনের জন্য এ কনভেনশনটির অনুসমর্থন বন্ধ হয়ে যাবে।

২। যেসব সদস্যসমূহ, এ কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেছেন কিন্তু নতুন পুনরীত কনভেনশনটি অনুসমর্থন করেননি, তাদের জন্য যে কোন অবস্থায় কনভেনশনটি প্রকৃত আকারে এবং বিষয়বস্তুতে, কার্যকর থাকবে।

দফা-১৬

এ কনভেনশনের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং সি ১৫৫

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য কনভেনশন, ১৯৮১ (নং ১৫৫)
Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদের আহ্বানে ৩ জুন ১৯৮১ ইং তারিখে জেনেভায় অনুষ্ঠিত এর সাতষট্টিতম অধিবেশনে মিলিত হওয়ার মাধ্যমে, এবং

নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য এবং কর্ম পরিবেশ সংক্রান্ত কিছু প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে যা অধিবেশনের আলোচ্যসূচির ষষ্ঠ আলোচ্যসূচি, এবং

উক্ত প্রস্তাবসমূহ একটি আন্তর্জাতিক সনদ হিসেবে গৃহীত হবে এই মর্মে অঙ্গীকারবদ্ধ হয়ে;

এই সনদ উনিশশো একাশি সালের জুন মাসের বাইশ তারিখে গৃহীত হলো, যা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ, ১৯৮১ হিসেবে অভিহিত হবে।

অংশ ০১: পরিধি এবং সংজ্ঞা

দফা-১

১. এই সনদ অর্থনৈতিক কার্যকলাপের সকল শাখার ওপর প্রযোজ্য হবে।

২. এই সনদ অনুসমর্থনকারী যেকোন সদস্যদেশ, সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধি সংস্থাগুলির সাথে যত দ্রুত সম্ভব আলোচনাক্রমে, অর্থনৈতিক কার্যকলাপের বিশেষ শাখা, যেসব ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য প্রকৃতির বিশেষ সমস্যা দেখা দিতে পারে, যেমন সামুদ্রিক জাহাজ পরিচালনা বা মৎস্য আহরণ, সেসব ক্ষেত্রকে এই সনদের প্রয়োগের আওতা থেকে আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে অব্যাহতি দিতে পারবে।

৩. এই সনদ অনুসমর্থনকারী প্রতিটি সদস্য, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার গঠনতন্ত্রের ২২ অনুচ্ছেদের অধীনে সনদের প্রয়োগ সংক্রান্ত প্রথম প্রতিবেদনে, এই অনুচ্ছেদের দফা ২ এর অনুসরণে অব্যাহতি প্রদানকৃত শাখাসমূহের তালিকা উল্লেখ করবে, এবং সাথে সাথে এই ধরনের শাখাসমূহের অব্যাহতি দেওয়ার কারণ উল্লেখ করবে এবং অব্যাহতি দেওয়া শাখায় কর্মীদের পর্যাপ্ত সুরক্ষা প্রদানের জন্য গৃহীত ব্যবস্থাগুলির বর্ণনা করবে, এবং পরবর্তী প্রতিবেদনসমূহে বিস্তৃত প্রয়োগের দিকে কোন অগ্রগতি হয়ে থাকলে তা উল্লেখ করবে।

দফা-২

১. এই সনদ অর্থনৈতিক কার্যকলাপের পরিধিভুক্ত শাখাসমূহের সকল শ্রমিকদের ওপর প্রযোজ্য হবে।

২. এই সনদ অনুসমর্থনকারী যেকোন সদস্যদেশ, সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের প্রতিনিধি সংস্থাগুলির সাথে যত দ্রুত সম্ভব আলোচনাক্রমে, এই সনদের প্রয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ অসুবিধা সৃষ্টি হতে পারে এমন সীমাবদ্ধ শ্রেণীর শ্রমিকদেরকে, এই সনদের প্রয়োগের আওতা থেকে আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে বাদ দিতে পারবে।

৩. এই সনদ অনুসমর্থনকারী প্রতিটি সদস্যদেশ, আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার গঠনতন্ত্রের ২২ অনুচ্ছেদের অধীনে সনদের প্রয়োগ সংক্রান্ত প্রথম প্রতিবেদনে, এই অনুচ্ছেদের দফা ২ এর অনুসরণে বাদ দেওয়া সীমাবদ্ধ শ্রেণীর শ্রমিকদের তালিকা উল্লেখ করবে, এবং সাথে সাথে এই ধরনের শ্রমিকদের বাদ দেওয়ার কারণ উল্লেখ করবে এবং পরবর্তী প্রতিবেদনসমূহে বিস্তৃত প্রয়োগের দিকে কোন অগ্রগতি সাধিত হয়ে থাকলে তা উল্লেখ করবে।

দফা-৩

এই সনদের উদ্দেশ্যে--

(ক) **"অর্থনৈতিক কার্যকলাপের শাখাসমূহ"** পরিভাষাটি সরকারি চাকুরীসহ এমন সকল শাখাকে অন্তর্ভুক্ত করবে যেখানে শ্রমিকরা নিযুক্ত থাকে;

(খ) **কর্মী** বা শ্রমিক শব্দটি সরকারি কর্মচারীসহ সকল নিযুক্ত ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করে;

(গ) **কর্মক্ষেত্র** শব্দটি এমন সমস্ত স্থানকে আওতাভুক্ত করে যেখানে কর্মীদের তাদের কাজের কারণে উপস্থিত থাকতে হয় বা যেতে হয় এবং যে স্থানগুলি নিয়োগকর্তার প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষ নিয়ন্ত্রণে থাকে;

(ঘ) **প্রবিধানসমূহ** শব্দটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রদত্ত সমস্ত আইনের কর্তৃত্ব সম্পন্ন সকল বিধানকে আওতাভুক্ত করে;

(ঙ) **স্বাস্থ্য** শব্দটি, কাজের সাথে সম্পর্কিত শুধুমাত্র রোগ বা দূর্বলতা না থাকাকে নির্দেশ করে না; বরং কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যবিধির সাথে সরাসরি সম্পর্কযুক্ত স্বাস্থ্যকে প্রভাবিত করে এমন শারীরিক এবং মানসিক উপাদানগুলিকেও অন্তর্ভুক্ত করে।

অংশ ০২: জাতীয় নীতিমালার মূলনীতি

দফা-৪

১. প্রতিটি সদস্যদেশ, জাতীয় পরিস্থিতি এবং অনুশীলনের আলোকে, এবং নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাগুলির সাথে পরামর্শক্রমে, পেশাগত নিরাপত্তা, পেশাগত স্বাস্থ্য এবং কর্ম পরিবেশের ওপর একটি সুসংগত জাতীয় নীতি প্রণয়ণ, বাস্তবায়ন এবং একটি নির্দিষ্ট সময় অন্তর পর্যালোচনা করবে।

২. নীতিমালার লক্ষ্য হলো কর্ম পরিবেশে অন্তর্নিহিত বিপদের কারণগুলিকে যতদূর সম্ভব যুক্তিসঙ্গত ও বাস্তবভাবে, কমিয়ে আনার মাধ্যমে, কাজের সাথে সম্পর্কিত বা কাজ থেকে উদ্ভূত দুর্ঘটনা এবং স্বাস্থ্যের ক্ষতি প্রতিরোধ করা।

দফা-৫

এই সনদের অনুচ্ছেদ ৪-এ উল্লিখিত নীতিমালা নিম্নলিখিত প্রধান কর্মক্ষেত্রগুলিকে বিবেচনা করবে, যতদূর তারা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য এবং কর্ম পরিবেশকে প্রভাবিত করে:

(ক) কাজের বস্তুগত উপাদানগুলির নকশা, পরীক্ষা, পছন্দ, প্রতিস্থাপন, স্থাপন, ব্যবস্থা, ব্যবহার এবং রক্ষণাবেক্ষণ (কর্মক্ষেত্র, কর্ম পরিবেশ, উপকরণ, যন্ত্রপাতি এবং সরঞ্জাম, রাসায়নিক, ভৌত এবং জৈবিক পদার্থ এবং এজেন্ট, কাজের প্রক্রিয়া);

(খ) কাজের বস্তুগত উপাদান এবং সেই কাজ যারা পরিচালনা করে বা তত্ত্বাবধান করে সেসব ব্যক্তিদের মধ্যে সম্পর্ক, এবং যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম, কাজের সময়, কাজের সংগঠন এবং কাজের প্রক্রিয়াগুলির সাথে শ্রমিকদের শারীরিক ও মানসিক ক্ষমতার অভিযোজন;

(গ) একই বা ভিন্ন ক্ষমতায় নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের পর্যাপ্ত পর্যায় অর্জনের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ, প্রয়োজনীয় অধিকতর প্রশিক্ষণ, জড়িত ব্যক্তিদের যোগ্যতা ও অনুপ্রেরণা;

(ঘ) ওয়ার্কিং গ্রুপ এবং প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য সকল উপযুক্ত পর্যায়সহ জাতীয় পর্যায় পর্যন্ত যোগাযোগ এবং সহযোগিতা;

(ঙ) এই সনদের অনুচ্ছেদ ৪-এ উল্লিখিত নীতির সাথে সামঞ্জস্য রেখে তাদের দ্বারা যথাযথভাবে গৃহীত পদক্ষেপের ফলে শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা থেকে শ্রমিকদের এবং তাদের প্রতিনিধিদের সুরক্ষা।

দফা-৬

এই সনদের অনুচ্ছেদ ৪-এ উল্লিখিত প্রণীত নীতিমালায় পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংশ্লিষ্ট সরকারি কর্তৃপক্ষ, নিয়োগকর্তা, শ্রমিক এবং অন্যান্যদের কর্ম পরিবেশ সম্পর্কিত কার্যাবলী এবং দায়িত্বসমূহ পরিপূরক চরিত্রের জাতীয় পরিস্থিতি এবং অনুশীলন বিবেচনায় রেখে উল্লেখ থাকবে।

দফা-৭

মূল সমস্যাগুলি চিহ্নিত করা এবং সেগুলি মোকাবেলা করার জন্য কার্যকর পদ্ধতি এবং পদক্ষেপের অগ্রাধিকার ঠিক করা ও ফলাফল মূল্যায়নের লক্ষ্যে, সামগ্রিকভাবে বা বিশেষ ক্ষেত্রে, পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য ও কর্ম পরিবেশ সংক্রান্ত পরিস্থিতি যথাযথ বিরতিতে পর্যালোচনা করা হবে।

অংশ ০৩: জাতীয় পর্যায়ে কর্মপ্রক্রিয়া

দফা-৮

প্রতিটি সদস্যদেশ, আইন বা প্রবিধান বা জাতীয় পরিস্থিতি এবং অনুশীলনের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ অন্য কোন পদ্ধতি দ্বারা এবং সংশ্লিষ্ট নিয়োগকর্তা ও শ্রমিকদের প্রতিনিধি সংস্থার সাথে পরামর্শক্রমে, এই সনদের দফা ৪ কার্যকর করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

দফা-৯

১. পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য এবং কর্ম পরিবেশ সম্পর্কিত আইন ও প্রবিধানের প্রয়োগ একটি পর্যাপ্ত এবং উপযুক্ত পরিদর্শন ব্যবস্থা দ্বারা সুরক্ষিত থাকবে।

২. আইন ও প্রবিধান লঙ্ঘনের জন্য প্রয়োগকারী ব্যবস্থায় যথাযথ শাস্তির ব্যবস্থা থাকবে।

দফা-১০

আইনি বাধ্যবাধকতা মেনে চলতে সহায়তা করার অংশ হিসেবে নিয়োগকর্তা এবং কর্মীদের নির্দেশিকা প্রদানের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে।

দফা-১১

এই সনদের দফা ৪ -এ উল্লিখিত নীতিমালা কার্যকর করার জন্য, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ বা কর্তৃপক্ষ নিশ্চিত করবে যে, নিম্নলিখিত কার্যগুলি ক্রমান্বয়ে সম্পাদিত হচ্ছে:

(ক) যেখানে বিপদের প্রকৃতি এবং মাত্রা দাবী করে, সেখানে প্রতিষ্ঠান, প্রতিষ্ঠানের নকশা, নির্মাণ এবং বিন্যাস, তাদের কার্যক্রম চালু করা, সেসবকে প্রভাবিত করে এমন বড় পরিবর্তন এবং উদ্দেশ্য বদল, কাজে ব্যবহৃত কারিগরি সরঞ্জামগুলির সুরক্ষা, সেইসাথে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ দ্বারা সংজ্ঞায়িত পদ্ধতির প্রয়োগ;

(খ) কাজের প্রক্রিয়া এবং উপকরণ এবং এজেন্টের অঙ্গীকার যা নিষিদ্ধ, সীমাবদ্ধ বা কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদন বা নিয়ন্ত্রণাধীন করা হবে; একাধিক উপকরণ বা এজেন্টের একযোগে প্রকাশিত হওয়ার কারণে স্বাস্থ্যের ঝুঁকি বিবেচনায় নেওয়া হবে;

(গ) নিয়োগকর্তা এবং উপযুক্ত ক্ষেত্রে বীমা প্রতিষ্ঠান এবং সরাসরি সংশ্লিষ্ট অন্যান্যদের দ্বারা পেশাগত দুর্ঘটনা এবং রোগের নোটিশ জারির ব্যাপারে পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা এবং প্রয়োগ; এবং পেশাগত দুর্ঘটনা এবং রোগের বার্ষিক পরিসংখ্যান তৈরি করা;

(ঘ) যেখানে পেশাগত দুর্ঘটনা, পেশাগত রোগ বা স্বাস্থ্যের প্রতি অন্য কোনও জখমের/ইনজুরির ঘটনা যা কাজ করার সময় বা কাজের সাথে সম্পর্কিত পরিস্থিতিকে গুরুতরভাবে প্রভাবিত করে তার তদন্ত করা;

(ঙ) এই সনদের অনুচ্ছেদ ৪-এ উল্লিখিত নীতির অনুসরণে গৃহীত ব্যবস্থা এবং যা কাজ করার সময় বা কাজের সাথে সম্পর্কিত পেশাগত দুর্ঘটনা, পেশাগত রোগ এবং স্বাস্থ্যের প্রতি অন্যান্য আঘাত/ইনজুরি সংক্রান্ত তথ্যের বার্ষিক প্রকাশনা;

(চ) শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের ঝুঁকির বিষয়ে রাসায়নিক, শারীরিক এবং জৈবিক এজেন্ট পরীক্ষা করার জন্য দেশীয় অবস্থা এবং সম্ভাবনা বিবেচনায় নিয়ে ব্যবস্থার প্রবর্তন অথবা সম্প্রসারণ।

দফা-১২

যারা পেশাগত ব্যবহারের জন্য যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম বা উপকরণের নকশা করেন, তৈরি করেন, আমদানি করেন, সরবরাহ করেন বা হস্তান্তর করেন, দেশীয় আইন ও চর্চা অনুসারে তাদের জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা হবে--

(ক) যতদূর সম্ভব যুক্তিসঙ্গতভাবে নিজেরা সন্তুষ্ট হবেন যে, ব্যবহারযোগ্য যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম বা উপকরণ, যারা সঠিকভাবে ব্যবহার করবে, তাদের নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য বিপদ ডেকে আনবে না;

(খ) যন্ত্রপাতি ও সরঞ্জামের সঠিক স্থাপন ও ব্যবহার এবং উপকরণের সঠিক ব্যবহার সংক্রান্ত তথ্য এবং যন্ত্রপাতি ও সরঞ্জামের বিপদ এবং রাসায়নিক পদার্থ এবং ভৌত ও জৈবিক এজেন্ট বা পণ্যের বিপজ্জনক বৈশিষ্ট্য সম্পর্কিত তথ্য, একইসাথে কিভাবে সম্ভাব্য বিপদ এড়ানো যায় সে সংক্রান্ত নির্দেশাবলী বিষয়ক তথ্য সহজলভ্য করা;

(গ) শিক্ষা ও গবেষণা পরিচালনা করা অথবা অন্যকোনভাবে এই অনুচ্ছেদের উপ-দফা (ক) এবং (খ) প্রতিপালন করার জন্য প্রয়োজনীয় বৈজ্ঞানিক ও কারিগরি জ্ঞান থাকা।

দফা-১৩

একজন শ্রমিক যে নিজেকে এমন একটি কাজের পরিস্থিতি থেকে সরিয়ে নিয়েছে, যা তার জীবন বা স্বাস্থ্যের জন্য আসন্ন এবং গুরুতর বিপদ বলে বিশ্বাস করার যুক্তিসঙ্গত ছিল, তাকে দেশীয় পরিস্থিতি এবং চর্চা অনুসারে অযাচিত পরিণতি থেকে রক্ষা করতে হবে।

দফা-১৪

জাতীয় অবস্থা ও চর্চার জন্য উপযুক্ত পদ্ধতিতে প্রচার এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য এবং কর্মপরিবেশ সংক্রান্ত প্রশ্নে উচ্চ কারিগরি, চিকিৎসা ও পেশাগত শিক্ষাসহ শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের সকল স্তরে অন্তর্ভুক্ত করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করা হবে যাতে সকল শ্রমিকদের প্রশিক্ষণের চাহিদা মেটানো যায়।

দফা-১৫

১. এই সনদের অনুচ্ছেদ ৪ -এ উল্লিখিত নীতির সংঘবদ্ধতা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে এবং সনদের প্রয়োগের জন্য ব্যবস্থা নেওয়ার লক্ষ্যে, প্রতিটি সদস্যদেশ, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাগুলির সাথে এবং পাশাপাশি অন্যান্য উপযুক্ত সংস্থার সাথে যত দ্রুত সম্ভব আলোচনাক্রমে, এই সনদের ২য় ও ৩য় অংশ কার্যকর করার জন্য এবং বিভিন্ন কর্তৃপক্ষ এবং সংস্থার মধ্যে প্রয়োজনীয় সমন্বয় নিশ্চিত করার জন্য জাতীয় পরিস্থিতি এবং অনুশীলনের সাথে মানানসই পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

২. যখনই পরিস্থিতির প্রয়োজন হবে এবং দেশীয় অবস্থা এবং পরিস্থিতি অনুকুলে থাকবে, তখন এই ব্যবস্থার মধ্যে একটি কেন্দ্রীয় সংস্থা প্রতিষ্ঠার বিষয়টি অন্তর্ভুক্ত থাকবে।

অংশ ০৪: প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে কর্মপ্রক্রিয়া

দফা-১৬

১. যতদূর সম্ভব যুক্তিযুক্তভাবে বাস্তবসম্মত পদ্ধতিতে নিয়োগকর্তাদের নিশ্চিত করতে হবে যে, তাদের নিয়ন্ত্রণাধীন কর্মক্ষেত্র, যন্ত্রপাতি, সরঞ্জাম এবং প্রক্রিয়াগুলি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যের জন্য ঝুঁকিমুক্ত।

২. যতদূর সম্ভব যুক্তিযুক্তভাবে বাস্তবসম্মত পদ্ধতিতে নিয়োগকর্তাদের নিশ্চিত করতে হবে যে, তাদের নিয়ন্ত্রণে থাকা রাসায়নিক, ভৌত এবং জৈবিক পদার্থ এবং এজেন্টগুলি ব্যবহারের ক্ষেত্রে, যখন যথাযথ সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়, তখন স্বাস্থ্যের জন্য ঝুঁকিমুক্ত থাকে।

৩. দুর্ঘটনার ঝুঁকি বা স্বাস্থ্যের উপর বিরূপ প্রভাব প্রতিরোধ করার জন্য, যতদূর সম্ভব যুক্তিযুক্তভাবে বাস্তবসম্মত পদ্ধতিতে, নিয়োগকর্তাদের প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে যথেষ্ট পরিমাণ প্রতিরক্ষামূলক পোশাক এবং প্রতিরক্ষামূলক সরঞ্জাম সরবরাহ করতে হবে।

দফা-১৭

যখন দুই বা ততোধিক প্রতিষ্ঠান এক কর্মক্ষেত্রে একযোগে কার্যকলাপে যুক্ত হয়, তখন তারা এই সনদের বাধ্যবাধকতাগুলি প্রয়োগ করতে সহযোগিতা করবে।

দফা-১৮

প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তাদের পর্যাপ্ত প্রাথমিক চিকিৎসা ব্যবস্থাসহ জরুরী পরিস্থিতি এবং দুর্ঘটনা মোকাবেলা করার জন্য ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে।

দফা-১৯

প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে এমন ব্যবস্থা থাকবে যার অধীনে--

(ক) শ্রমিকরা তাদের কাজ সম্পাদনের সময় তাদের নিয়োগকর্তার ওপর অর্পিত বাধ্যবাধকতা পূরণে সহযোগিতা করে;

(খ) প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের প্রতিনিধিরা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের ক্ষেত্রে নিয়োগকর্তার সাথে সহযোগিতা করে;

(গ) একটি প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকদের প্রতিনিধিদের পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সুরক্ষিত করার জন্য নিয়োগকর্তা কর্তৃক গৃহীত ব্যবস্থা সম্পর্কে পর্যাপ্ত তথ্য প্রদান করা হবে এবং তারা বাণিজ্যিক গোপনীয়তা প্রকাশ না করা সাপেক্ষে এই ধরনের তথ্য সম্পর্কে তাদের প্রতিনিধি সংস্থার সাথে পরামর্শ করতে পারে;

(ঘ) কর্মক্ষেত্রে শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য বিষয়ে উপযুক্ত প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়;

(ঙ) জাতীয় আইন এবং চর্চা অনুসারে শ্রমিক বা তাদের প্রতিনিধি এবং ক্ষেত্রমত, তাদের প্রতিনিধি সংস্থাগুলি একটি প্রতিষ্ঠানে স্বাস্থ্য এবং তাদের কাজের সাথে যুক্ত পেশাগত নিরাপত্তার সকল দিক সম্পর্কে অনুসন্ধান চালাতে সক্ষম হয় এবং এসব বিষয়ে নিয়োগকর্তা তাদের সাথে পরামর্শ করেন; এই উদ্দেশ্যপূরণের লক্ষ্যে পারস্পরিক চুক্তির মাধ্যমে কারিগরি উপদেষ্টাদের প্রতিষ্ঠানের বাইরে থেকে আনা যেতে পারে;

(চ) একজন কর্মী অবিলম্বে তার উর্ধতন সুপারভাইজারকে এমন যে কোনও পরিস্থিতির বিষয়ে অবহিত করবেন যাতে তার জীবন বা স্বাস্থ্যের জন্য একটি আসন্ন এবং গুরুতর বিপদ রয়েছে বলে বিশ্বাস করার যুক্তিসঙ্গত কারণ রয়েছে; যতক্ষণ পর্যন্ত নিয়োগকর্তা প্রতিকারমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ না করেন, প্রয়োজনে, নিয়োগকর্তা শ্রমিকদের এমন কাজের পরিস্থিতিতে ফিরে যেতে বলবেন না, যেখানে জীবন বা স্বাস্থ্যের জন্য ক্রমাগত আসন্ন এবং গুরুতর বিপদ রয়েছে।

দফা-২০

এই সনদের ১৬ থেকে ১৯ অনুচ্ছেদ অনুযায়ী গৃহীত সাংগঠনিক এবং অন্যান্য পদক্ষেপের একটি অপরিহার্য উপাদান হবে মালিকপক্ষ এবং শ্রমিকদের এবং/অথবা তাদের প্রতিনিধিদের মধ্যে সহযোগিতা।

দফা-২১

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য ব্যবস্থায় কর্মীদের কোন খরচ বহন করতে হবে না।

অংশ ০৫: চূড়ান্ত বিধানাবলী

দফা-২২

এই সনদ কোনো আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ বা সুপারিশমালা সংশোধন করে না।

দফা-২৩

এই সনদের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থনগুলি নিবন্ধনের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর প্রেরণ করা হবে।

দফা-২৪

১. আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যেসব সদস্যদের অনুসমর্থন মহা-পরিচালক কর্তৃক নিবন্ধীত হয়েছে, এই সনদ শুধুমাত্র তাদের জন্য বাধ্যকর হবে।

২. মহা-পরিচালক কর্তৃক দুই সদস্যদেশের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পর এই সনদ কার্যকর হবে।

৩. পরবর্তীতে, নতুন কোনো সদস্যদেশের ক্ষেত্রে, তাদের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পরে এই সনদ কার্যকর হবে।

দফা-২৫

১. এই সনদ অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য সনদ কার্যকরের তারিখ হতে দশ বছর অতিক্রান্ত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর প্রেরিত বার্তার মাধ্যমে সনদ থেকে নিজের সদস্যপদের অবসান ঘোষণা করতে পারবে। কোনো সদস্যের অবসান নিবন্ধনের তারিখ হতে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২. প্রত্যেক সদস্য যারা এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে এবং পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে উল্লেখিত দশ বছর অতিক্রান্ত হওয়ার এক বছরের মধ্যে এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত অবসান অধিকার প্রয়োগ করেনি, সেসব সদস্য আরও দশ বছরের জন্য এই সনদ মানতে বাধ্য থাকবে এবং পরবর্তীতে প্রতি দশ বছর সময়সীমা পরপর এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত শর্তাবলী অনুযায়ী অবসান ঘোষণা করতে পারবে ।

দফা-২৬

১. আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক অত্র সংগঠনের কোনো সদস্যের সকল অনুসমর্থন, ঘোষণা ও অবসানের নিবন্ধনের ব্যাপারে সংস্থার সকল সদস্যকে অবহিত করবেন।

২. সংস্থার সদস্যগণকে দ্বিতীয় অনুসমর্থনের নিবন্ধনের ব্যাপারে অবহিত করার সময় মহা-পরিচালক এই সনদ কার্যকর হওয়ার তারিখের ব্যাপারে সংস্থার সদস্যদের অবহিত করবেন।

দফা-২৭

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক জাতিসংঘ সনদের অনুচ্ছেদ ১০২ এর বিধান মোতাবেক জাতিসংঘের মহাসচিবকে মহা-পরিচালক কর্তৃক সকল অনুসমর্থন, ঘোষণা এবং অবসানের ব্যাপারে বিস্তারিতভাবে অবহিত করবেন।

দফা-২৮

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যেকোন সময় আবশ্যক বিবেচনা করে সাধারণ সম্মেলনে এই সনদের কার্যপ্রণালী সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন উপস্থাপন করবে এবং সম্মেলনের আলোচ্যসূচিতে এই সনদের সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক পর্যালোচনা বা সংশোধন বাঞ্ছনীয়তা যাচাই করবে।

দফা-২৯

১. সম্মেলন যদি এই সনদের সম্পূর্ণ বা আংশিক সংশোধন করে একটি নতুন সনদ গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন সনদে যদি ভিন্নতর কিছু না থাকে;

(ক) উপরোক্ত অনুচ্ছেদ ৩৪ এর বিধানে যা কিছুই থাকুক না কেন, নতুন সংশোধনী সনদ একজন সদস্যদেশ কর্তৃক অনুসমর্থন লাভ করলে, নতুন সংশোধিত সনদ কার্যকর হওয়ার সময় থেকে আইনত এই সনদকে অবসান ঘোষণা করেছে বলে গণ্য হবে;

(খ) নতুন সংশোধিত সনদ কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে এই সনদ সদস্যদের দ্বারা অনুসমর্থনের জন্য আর উন্মুক্ত থাকবে না।

২. যেসব সদস্য এই সনদ অনুসমর্থন করেছে কিন্তু সংশোধিত সনদ অনুসমর্থন করেনি তাদের ওপর এই সনদ আদি রূপ এবং বিষয়বস্তুতে বলবৎ থাকবে।

দফা-৩০

এই সনদের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

▸ কনভেনশন নং সি ১৮৭

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য কনভেনশনের জন্য প্রচারমূলক কাঠামো, ২০০৬ (নং ১৮৭)

Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

প্রস্তাবনা

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সাধারণ সম্মেলন,

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদের আহ্বানে ৩১ মে ২০০৬ ইং তারিখে জেনেভায় অনুষ্ঠিত এর পঁচানব্বইতম অধিবেশনে মিলিত হওয়ার মাধ্যমে,

পেশাগত জখম, রোগ এবং মৃত্যুর বৈশ্বিক মাত্রা এবং সেগুলি হ্রাস করার জন্য অধিকতর পদক্ষেপ গ্রহণের প্রয়োজনীয়তাকে স্বীকৃতি দিয়ে, এবং

কর্মসংস্থানের ফলে উদ্ভূত অসুস্থতা, রোগ এবং জখমের বিরুদ্ধে শ্রমিকদের সুরক্ষা প্রদান আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার উদ্দেশ্যগুলির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে যা তার গঠনতন্ত্রে উল্লেখ করা হয়েছে, এই বিষয়টি স্মরণ করিয়ে দিয়ে, এবং

পেশাগত জখম, রোগ এবং মৃত্যু উৎপাদনশীলতা এবং অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের ওপর নেতিবাচক প্রভাব ফেলে, তা স্বীকার করে নিয়ে, এবং

ফিলাডেলফিয়া ঘোষণার অনুচ্ছেদ ৩(ছ) -এর বিধান অর্থাৎ আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার বৈশ্বিক কর্মসূচীর দেশগুলির মধ্যে আরও এগিয়ে যাওয়ার জন্য পবিত্র বাধ্যবাধকতা রয়েছে যার মাধ্যমে সকল পেশার শ্রমিকদের জীবন ও স্বাস্থ্যের জন্য পর্যাপ্ত সুরক্ষা অর্জিত হবে, এই বিষয়টি স্মরণ করিয়ে দিয়ে, এবং

কর্মক্ষেত্রে মৌলিক নীতি ও অধিকার সংক্রান্ত আইএলও ঘোষণা, ১৯৯৮ এবং এর ফলো-আপের প্রতি মনোযোগী থেকে, এবং

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদ, ১৯৮১ (১৫৫ নং), পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সুপারিশমালা, ১৯৮৪ (১৬৪ নং), এবং পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য প্রচারমূলক কাঠামোর সাথে প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার অন্যান্য দলিলসমূহের উল্লেখ করার মাধ্যমে, এবং

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের প্রচার আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার সকলের জন্য শোভন কাজ কর্মসূচীর অংশ, এই বিষয়টি স্মরণ করিয়ে দিয়ে, এবং

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের ক্ষেত্রে আইএলও মান-সম্পর্কিত কার্যকলাপ সংশ্লিষ্ট সমাপনীসমূহ - একটি বৈশ্বিক কৌশল, যা আন্তর্জাতিক শ্রম সম্মেলনের ৯১তম অধিবেশনে (২০০৩) গৃহীত হয়েছে, বিশেষত জাতীয় কর্মসূচীতে পেশাগত সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্যকে অগ্রাধিকার দেওয়া নিশ্চিত করার বিষয়টিকে স্মরণ করিয়ে দিয়ে, এবং

একটি জাতীয় প্রতিরোধমূলক নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংস্কৃতির ক্রমাগত প্রচারের গুরুত্বের উপর জোর দিয়ে, এবং

পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত কিছু প্রস্তাব গ্রহণের সিদ্ধান্ত নিয়ে যা অধিবেশনের আলোচ্যসূচির চতুর্থ আলোচ্যসূচি, এবং

উক্ত প্রস্তাবসমূহ একটি আন্তর্জাতিক সনদ হিসেবে গৃহীত হবে এই মর্মে অঙ্গীকারবদ্ধ হয়ে;

এই সনদ দুই হাজার ছয় সালের জুন মাসের পনের তারিখে গৃহীত হলো, যা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সনদের প্রচারমূলক কাঠামো, ২০০৬ হিসাবে বিবেচিত হবে।

অংশ ০১: সংজ্ঞা

দফা-১

এই সনদের উদ্দেশ্যে:

(ক) **"জাতীয় নীতিমালা"** শব্দ দ্বারা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত জাতীয় নীতি এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সনদ, ১৯৮১ (১৫৫ নং) এর অনুচ্ছেদ ৪ এর নীতি অনুসারে বিকশিত কর্ম পরিবেশকে বোঝায়;

(খ) **"পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য জাতীয় ব্যবস্থা" বা "জাতীয় ব্যবস্থা"** শব্দ দ্বারা সেই অবকাঠামোকে বোঝায় যা পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত জাতীয় নীতি এবং জাতীয় কর্মসূচী বাস্তবায়নের জন্য মূল পরিকাঠামো প্রদান করে;

(গ) **"পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সংক্রান্ত জাতীয় কর্মসূচী" বা "জাতীয় কর্মসূচী"** শব্দ দ্বারা এমন জাতীয় কর্মসূচীকে বোঝায় যাতে একটি নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে লক্ষ্য অর্জন করা, পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যের উন্নতির জন্য অগ্রাধিকার এবং হ্রাসের উপায় এবং অগ্রগতি মূল্যায়নের উপায় অন্তর্ভুক্ত থাকে;

(ঘ) একটি **"জাতীয় প্রতিরোধমূলক সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য সংস্কৃতি"** শব্দ দ্বারা এমন একটি সংস্কৃতিকে বোঝায় যেখানে নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশের অধিকারকে সকল পর্যায়ে সম্মান করা হয়; যেখানে সরকার, নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকেরা সংজ্ঞায়িত অধিকার, দায়িত্ব এবং কর্তব্য পালনের মাধ্যমে একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশ সুরক্ষিত করতে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করে, এবং যেখানে প্রতিরোধের নীতিকে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার প্রদান করা হয়।

অংশ ০২: উদ্দেশ্য

দফা-২

১. এই সনদ অনুসমর্থনকারী প্রতিটি সদস্যদেশ নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থার সাথে পরামর্শক্রমে, একটি জাতীয় নীতি, জাতীয় ব্যবস্থা এবং জাতীয় কর্মসূচী বিকাশের মাধ্যমে পেশাগত জখম, রোগ এবং মৃত্যু প্রতিরোধ করতে পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের ক্রমাগত উন্নতির বিষয়টি প্রচার করবে।

২. প্রতিটি সদস্যদেশ পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য প্রচারমূলক কাঠামো সংশ্লিষ্ট আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার (আইএলও) দলিলসমূহে আলোচিত নীতিমালা বিবেচনায় নিয়ে একটি জাতীয় ব্যবস্থা এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সম্পর্কিত জাতীয় কর্মসূচীর মাধ্যমে ক্রমান্বয়ে একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশ অর্জনের জন্য সক্রিয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

৩. প্রতিটি সদস্যদেশ নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থার সাথে পরামর্শক্রমে, আইএলও -এর পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত সনদসমূহ অনুমোদন করার জন্য কী ব্যবস্থা নেওয়া যেতে পারে, সে বিষয়ে পর্যায়ক্রমে বিবেচনা করবে।

অংশ ০৩: জাতীয় নীতি

দফা-৩

১. প্রতিটি সদস্যদেশ একটি জাতীয় নীতিমালা প্রণয়নের মাধ্যমে নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশের প্রচার করবে।

২. প্রতিটি সদস্যদেশ প্রাসঙ্গিক সকল পর্যায়ে নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্মপরিবেশে কর্মীদের অধিকারের প্রচার করবে ও এগিয়ে নেবে।

৩. প্রতিটি সদস্য-রাষ্ট্র নিজস্ব জাতীয় নীতি প্রণয়নের ক্ষেত্রে, জাতীয় পরিস্থিতি এবং চর্চার আলোকে এবং নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থার সাথে পরামর্শক্রমে, পেশাগত ঝুঁকি বা বিপদ অনুধাবন, পেশাগত ঝুঁকি বা বিপদের উৎসের বিরুদ্ধে লড়াই করা, এবং তথ্য, পরামর্শ এবং প্রশিক্ষণ সম্বলিত জাতীয় প্রতিরোধমূলক সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য-নীতি প্রনয়ণ এর মতো মৌলিক নীতিগুলি প্রচার করবে।

অংশ ০৪: জাতীয় ব্যবস্থা

দফা-৪

১. প্রতিটি সদস্যদেশ নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থার সাথে পরামর্শক্রমে পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য একটি জাতীয় ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা করবে, সংরক্ষণ করবে, ক্রমান্বয়ে বিকাশ ঘটাবে এবং নির্দিষ্ট সময় অন্তর পর্যালোচনা করবে।

২. পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য জাতীয় ব্যবস্থায় অন্য অনেক কিছুর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

(ক) আইন ও প্রবিধান, উপযুক্ত ক্ষেত্রে, যৌথ চুক্তি এবং পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য সম্পর্কিত অন্যান্য প্রাসঙ্গিক উপকরণ;

(খ) জাতীয় আইন এবং চর্চা অনুসারে মনোনীত পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য দায়িত্বপ্রাপ্ত কর্তৃপক্ষ বা সংস্থা, বা কর্তৃপক্ষসমূহ বা সংস্থাসমূহ;

(গ) পরিদর্শন ব্যবস্থা সহ জাতীয় আইন ও প্রবিধানসমূহের প্রতিপালন নিশ্চিত করার প্রক্রিয়া; এবং

(ঘ) কর্মক্ষেত্র-সম্পর্কিত প্রতিরোধ ব্যবস্থাসমূহের একটি অপরিহার্য উপাদান হিসাবে প্রতিষ্ঠান পর্যায়ে মালিকপক্ষ, শ্রমিক এবং তাদের প্রতিনিধিদের মধ্যে সহযোগিতা প্রচার করার আয়োজন।

৩. উপযুক্ত ক্ষেত্রে পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের জন্য জাতীয় ব্যবস্থার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবে:

(ক) পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য বিষয়ক সমস্যাগুলি সমাধান করার জন্য একটি জাতীয় ত্রিপক্ষীয় উপদেষ্টা সংস্থা বা সংস্থাসমূহ;

(খ) পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত তথ্য এবং পরামর্শ পরিষেবা;

(গ) পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য বিষয়ক প্রশিক্ষণের বিধান;

(ঘ) জাতীয় আইন এবং অনুশীলন অনুসারে পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা;

(ঙ) পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত গবেষণা;

(চ) প্রাসঙ্গিক আইএলও দলিলসমূহকে বিবেচনায় নিয়ে পেশাগত জখম এবং রোগের উপাত্ত সংগ্রহ ও বিশ্লেষণের জন্য একটি প্রক্রিয়া;

(ছ) পেশাগত জখম এবং রোগ নিয়ে কাজ পরিচালনাকারী সংশ্লিষ্ট বীমা অথবা সামাজিক নিরাপত্তা প্রকল্পের সাথে সহযোগিতার বিধান; এবং

(জ) ক্ষুদ্র-উদ্যোগ, ক্ষুদ্র ও মাঝারি উদ্যোগ এবং অনানুষ্ঠানিক অর্থনীতিতে পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্যের পরিস্থিতির ধারাবাহিক উন্নতির জন্য সহায়তা ব্যবস্থা।

অংশ ০৫: জাতীয় কর্মসূচী

দফা-৫

১. প্রতিটি সদস্যদেশ নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকদের সর্বাধিক প্রতিনিধিত্বকারী সংস্থাগুলির সাথে পরামর্শক্রমে পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সম্পর্কিত একটি জাতীয় কর্মসূচী প্রণয়ন, বাস্তবায়ন, নিরীক্ষণ, মূল্যায়ন এবং নির্দিষ্ট সময় অন্তর পর্যালোচনা করবে।

২. জাতীয় কর্মসূচী হবেঃ

(ক) জাতীয় প্রতিরোধমূলক সুরক্ষা এবং স্বাস্থ্য সংস্কৃতি বিকাশের প্রচার;

(খ) পেশাগত জখম, রোগ এবং মৃত্যু প্রতিরোধ করা এবং কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য বিষয়ক প্রচারের লক্ষ্যে জাতীয় আইন ও অনুশীলন অনুযায়ী, যতদূর সম্ভব যুক্তিযুক্ত বাস্তবসম্মত পন্থায়, কাজ-সম্পর্কিত বিপদ এবং ঝুঁকি দূরীভূত করে বা কমিয়ে এনে শ্রমিকদের সুরক্ষায় অবদান রাখা;

(গ) পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্যের জন্য জাতীয় ব্যবস্থার বিশ্লেষণসহ পেশাগত নিরাপত্তা এবং স্বাস্থ্য সংক্রান্ত জাতীয় পরিস্থিতির বিশ্লেষণের ভিত্তিতে প্রণয়ন ও পর্যালোচনা করা;

(ঘ) উদ্দেশ্য, লক্ষ্য এবং অগ্রগতির সূচক অন্তর্ভুক্ত থাকা; এবং

(ঙ) যেখানে সম্ভব অন্যান্য পরিপূরক জাতীয় কর্মসূচী এবং পরিকল্পনার দ্বারা সমর্থিক হবে যা ক্রমান্বয়ে একটি নিরাপদ এবং স্বাস্থ্যকর কর্ম পরিবেশ অর্জনে সহায়তা করা।

৩. জাতীয় কর্মসূচী ব্যাপকভাবে প্রচার করা হবে এবং যথাসম্ভব, সর্বোচ্চ জাতীয় কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত থাকবে এবং শুরু করা হবে।

অংশ ০৬ঃ চূড়ান্ত বিধানাবলী

দফা-৬

এই সনদ কোনো আন্তর্জাতিক শ্রম সনদ বা সুপারিশমালা সংশোধন করে না।

দফা-৭

এই সনদের আনুষ্ঠানিক অনুসমর্থনগুলি নিবন্ধনের জন্য আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর প্রেরণ করা হবে।

দফা-৮

১. আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থার যেসব সদস্যদের অনুসমর্থন মহা-পরিচালক কর্তৃক নিবন্ধীত হয়েছে, এই সনদ শুধুমাত্র তাদের জন্য বাধ্যকর হবে।

২. মহা-পরিচালক কর্তৃক দুই সদস্যদেশের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পর এই সনদ কার্যকর হবে।

৩. পরবর্তীতে, নতুন কোনো সদস্যদেশের ক্ষেত্রে, তাদের অনুসমর্থন নিবন্ধনের তারিখ হতে বারো মাস পরে এই সনদ কার্যকর হবে।

দফা-৯

১. এই সনদ অনুসমর্থনকারী কোন সদস্য সনদ কার্যকরের তারিখ হতে দশ বছর অতিক্রান্ত হওয়ার পর আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক বরাবর প্রেরিত বার্তার মাধ্যমে সনদ থেকে নিজের সদস্যপদের অবসান ঘোষণা করতে পারবে। কোনো সদস্যের অবসান নিবন্ধনের তারিখ হতে এক বছর অতিক্রান্ত না হওয়া পর্যন্ত কার্যকর হবে না।

২. প্রত্যেক সদস্য যারা এই কনভেনশন অনুসমর্থন করেছে এবং পূর্ববর্তী অনুচ্ছেদে উল্লেখিত দশ বছর অতিক্রান্ত হওয়ার এক বছরের মধ্যে এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত অবসান অধিকার প্রয়োগ করেনি, সেসব সদস্য আরও দশ বছরের জন্য এই সনদ মানতে বাধ্য থাকবে এবং পরবর্তীতে প্রতি দশ বছর সময়সীমা পরপর এই অনুচ্ছেদে প্রদত্ত শর্তাবলী অনুযায়ী অবসান ঘোষণা করতে পারবে ।

দফা-১০

১. আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক অত্র সংগঠনের কোনো সদস্যের সকল অনুসমর্থন, ঘোষণা ও অবসানের নিবন্ধনের ব্যাপারে সংস্থার সকল সদস্যকে অবহিত করবেন।

২. সংস্থার সদস্যগণকে দ্বিতীয় অনুসমর্থনের নিবন্ধনের ব্যপারে অবহিত করার সময় মহা-পরিচালক এই সনদ কার্যকর হওয়ার তারিখের ব্যপারে সংস্থার সদস্যদের অবহিত করবেন।

দফা-১১

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের মহা-পরিচালক জাতিসংঘ সনদের অনুচ্ছেদ ১০২ এর বিধান মোতাবেক জাতিসংঘের মহাসচিবকে মহা-পরিচালক কর্তৃক সকল অনুসমর্থন, ঘোষণা এবং অবসানের ব্যাপারে বিস্তারিতভাবে অবহিত করবেন।

দফা-১২

আন্তর্জাতিক শ্রম অফিসের পরিচালনা পর্ষদ যেকোন সময় আবশ্যক বিবেচনা করে সাধারণ সম্মেলনে এই সনদের কার্যপ্রণালী সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন উপস্থাপন করবে এবং সম্মেলনের আলোচ্যসূচিতে এই সনদের সম্পূর্ণ কিংবা আংশিক পর্যালোচনা বা সংশোধনের প্রয়োজনীয়তা যাচাই করবে।

দফা-১৩

১. সম্মেলন যদি এই সনদের সম্পূর্ণ বা আংশিক সংশোধন করে একটি নতুন সনদ গ্রহণ করে, সেক্ষেত্রে নতুন সনদে যদি ভিন্নতর কিছু না থাকে;

(ক) উপরোক্ত অনুচ্ছেদ ৩৪ এর বিধানে যা কিছুই থাকুক না কেন, নতুন সংশোধনী সনদ একজন সদস্যদেশ কর্তৃক অনুসমর্থন লাভ করলে, নতুন সংশোধিত সনদ কার্যকর হওয়ার সময় থেকে আইনত এই সনদকে অবসান ঘোষণা করেছে বলে গণ্য হবে;

(খ) নতুন সংশোধিত সনদ কার্যকর হওয়ার তারিখ থেকে এই সনদ সদস্যদের দ্বারা অনুসমর্থনের জন্য আর উন্মুক্ত থাকবে না।

২. যেসব সদস্য এই সনদ অনুসমর্থন করেছে কিন্তু সংশোধিত সনদ অনুসমর্থন করেনি তাদের ওপর এই সনদ আদি রূপ এবং বিষয়বস্তুতে বলবৎ থাকবে।

দফা-১৪

এই সনদের ইংরেজি এবং ফ্রেঞ্চ সংস্করণের ভাষা সমানভাবে কর্তৃত্বপূর্ণ হিসেবে বিবেচিত হবে।

আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা

আইএলও বাংলাদেশ অফিস
পিপিডি সেক্রেটারিয়েট অফিস কমপ্লেক্স, (২য় - ৫ম তলা)
ব্লক # এফ, প্লট # ১১৭/বিএন্ডসি, আগারগাঁও, শের-ই-বাংলানগর
ঢাকা-১২০৭, বাংলাদেশ।
ইমেইল: dhaka@ilo.org

সহযোগীতায়:

EUROPEAN UNION