

নারীবাদী অংশগ্রহণমূলক গবেষণার মাধ্যমে
ঢাকা রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চলের (ইপিজেড)
শিল্প কারখানায়

নারীশ্রমিকদের শ্রমমান পর্যালোচনা



কর্মজীবী নারী
KARMOJIBI NARI



পটভূমি

আমরা জানি, বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬ বাংলাদেশের সকল প্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকের জন্য প্রযোজ্য। যদিও এ আইনের সীমাবদ্ধতার জন্য অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের অনেক শ্রমিক এখনও এর আওতার বাইরে রয়ে গেছে। যেমন ভাবে বাইরে রাখা হয়েছে বিশেষ অর্থনৈতিক অঞ্চল ও ইপিজেড অঞ্চলে কর্মরত শ্রমিকদের। শুধুমাত্র ইপিজেড অঞ্চলে কর্মরত শ্রমিকদের জন্য ইপিজেড শ্রম আইন প্রণয়ন করা হয়; ২০১০ সালে যেটি বাতিল করে ২০১৯ সালে নতুন করে বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ প্রণয়ন করা হয়। কিন্তু এই আইন কতটুকু শ্রমিক বাস্তব বা কতটুকু শ্রমিক স্বার্থ রক্ষা করতে পারে? ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯-এ শ্রমিকের একটি মৌলিক অধিকার মানে সংগঠিত হওয়ার অধিকার (ট্রেড ইউনিয়ন) না রেখে ‘শ্রমিক কল্যাণ সমিতি’ গঠনের বিধান রাখা হয়েছে যা গঠন করার জন্য আবার অনেক শর্তও দেওয়া আছে। এই সকল শর্ত মেনে শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করা কতটুকু বাস্তব সম্ভব? তাছাড়া ইপিজেড-এর মোট ৫,১৬,৫৮৮ জন শ্রমিকের মধ্যে প্রায় ৬৬ শতাংশই নারী। বাংলাদেশ রপ্তানি প্রক্রিয়াকরণ অঞ্চল কর্তৃপক্ষ (বেপজা) নারীর ক্ষমতায়নে ইপিজেডকে একটি মাইলফ-লক হিসেবে উল্লেখ করে। তবে কারখানায় শোভন কাজের পরিবেশ বিরাজমান থাকা, নারী-পুরুষের বৈষম্যহীন কর্মপ্রক্রিয়া বজায় রাখা, আইনের যথাযথ প্রয়োগ করা যেমন: শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠা করা, নারীশ্রমিকের জন্য বিশেষায়িত অধিকার সংরক্ষণ করা যেমন: এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি কার্যকর থাকা ইত্যাদির উপরও নারীশ্রমিকের ক্ষমতায়ন নির্ভর করে। তাই নারীর ক্ষমতায়নে বা নারীশ্রমিকের উন্নয়নে ইপিজেড কারখানাগুলোতে বর্তমান বিরাজমান অবস্থা কতটুকু নারীশ্রমিকের স্বার্থ রক্ষা করতে পারে সেই বিষয়গুলো বিশ্লেষণ করা অত্যন্ত জরুরী বলে প্রতীয়মান হয়। এই পরিপ্রেক্ষিতে এশিয়া প্যাসিফিক ফোরাম অন উইম্যান, ল’ এন্ড ডেভেলপমেন্ট (এপিডব্লিউএলডি)-এর সহযোগিতায় কর্মজীবী নারী ঢাকা ইপিজেড-এর পোশাক কারখানার নারীশ্রমিকের উপর “উইম্যান ওয়ার্কারস এন্ড লেবার স্ট্যান্ডার্ডস অব ঢাকা এক্সপোর্ট প্রসেসিং জোন: ক্রিয়েটিং স্পেস ফর উইম্যান ওয়ার্কারস অব ডিইপিজেড টু শেয়ার দেয়ার স্ট্রাগলস” শীর্ষক একটি গবেষণা সম্পন্ন করেছে।

গবেষণার উদ্দেশ্য

১. ঢাকা ইপিজেডে কর্মরত নারীশ্রমিকদের কর্ম পরিবেশ ও শ্রমমান অনুসন্ধান
২. নারীশ্রমিকদের পারিবারিক জীবনে কর্মজীবনের প্রভাব বিশ্লেষণ

গবেষণা পদ্ধতি

১. সার্ভে (জরিপ)
২. এফজিডি (দলগত আলোচনা)
৩. স্টোরি টেলিং (গল্প কথন)
৪. কে আই আই (প্রধান তথ্য প্রদানকারী)
৫. ওয়ার্কপ্লেস ম্যাপিং (কর্ম এলাকার মানচিত্র)

গবেষণা এলাকা ও অংশগ্রহণকারী

ঢাকা ইপিজেডের নারীশ্রমিকদের বাসস্থান সাভারের আশুলিয়ায় অবস্থিত ভাদাইল এবং শ্রীপুর গ্রামের ৩০০ জন নারীশ্রমিক নিয়ে গবেষণাটি করা হয়।

গবেষণা ফলাফল ও পর্যালোচনা

শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বা ওয়ার্কারস ওয়েলফেয়ার এ্যাসোসিয়েশন (ডব্লিউডব্লিউএ)

আমরা শ্রমিকদের কোনো নির্বাচনের ফলাফল জানতে পারিনি। কমিটির কোনো প্রকাশ্য ঘোষণা দেয়নি, এবং অনেকদিন পর আমরা জানতে পারি যে একজনকে নির্বাচিত করা হয়েছে”

- ডিইপিজেড নারীশ্রমিক

ফ্রিডম অব অ্যাসোসিয়েশন ও রাইট টু অরগ্যানাইজ সম্পর্কিত আইএলও কনভেনশন সি-৮৭ ও সি-৯৮ বাংলাদেশে অনুমোদিত হয় ১৯৭২ সালে। কিন্তু ইপিজেডে এই কনভেনশন দুটির কোন প্রয়োগ নেই এবং শ্রমিক সংগঠন করা আইনত নিষিদ্ধ, এখানে যৌথ দরকষাকষি করারও কোন স্বাধীনতা নেই।

গবেষণার একজন প্রধান তথ্য প্রদানকারীর ভাষ্যমতে (কেআইআই), ঢাকা ইপিজেডের প্রায় সব কারখানায় শ্রমিক কল্যাণ সমিতি আছে যেগুলো সরাসরি শ্রমিকদের ভোটে নির্বাচিত হওয়ার কথা। প্রায় একযুগ আগে গঠিত এই কমিটিগুলোর পুনরায় নির্বাচন না হওয়াতে প্রায় কোন কমিটিই কার্যকর নয়। তবে বৈদেশিক ক্রেতার চাপে এবং মালিকের ইচ্ছানুযায়ী বর্তমানে কমিটি গঠন করা হয়েছে। যেই কমিটির সদস্যদের সাথে সাধারণ শ্রমিকরা পরিচিত নয়। তাই গবেষণায় অংশগ্রহণকারী নারীশ্রমিকরা এই কমিটি বিষয়ে প্রায় কিছুই জানেন না বললেই চলে।

অন্যদিকে আইন অনুযায়ী, শ্রমিক কল্যাণ সমিতির মেয়াদ শেষ এবং পুনরায় নির্বাচন না হওয়া পর্যন্ত কারখানায় পিসি কমিটি শ্রমিক কল্যাণ বিষয়ক কাজগুলো করবে। দেখা গেছে, কারখানাগুলোতে মালিকপক্ষ পিসি কমিটিগুলোকে শ্রমিক কল্যাণ

সমিতির বদলে ব্যবহার করছে। প্রধান তথ্য প্রদানকারীর ভাষ্যমতে, কারখানাগুলোতে অনির্বাচিত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি বহাল রাখা এবং পিসি কমিটিকে কাজে লাগানো দুটোই মালিকপক্ষের জন্য সুবিধাজনক যেহেতু কমিটিতে মালিকের বাছাই করা শ্রমিক প্রতিনিধি থাকে তাই সহজেই তাদের কারখানায় যে কোন বিষয়ে আধিপত্য করতে পারে। উপরোক্ত কারণে বেপজা এবং মালিক শ্রমিক কল্যাণ সমিতির নির্বাচন চায় না কারণ সূষ্ঠা নির্বাচন হলে শ্রমিকদের প্রতিনিধি জিতবে আর মালিক-পক্ষ তাদের পছন্দ অনুযায়ী প্রতিনিধি কমিটিতে রাখতে পারবে না।

তারপরও শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্যরা কাজ করতে চেষ্টা করলে কারখানা থেকে ছাঁটাই করে দেয়, কখনও মামলা দিয়ে দেয়। আবার নানান সুবিধা দেওয়ার প্রলোভন দেখিয়ে মালিকপক্ষের প্রতিনিধিত্ব করিয়ে নেয়।

শ্রমিক কল্যাণ সমিতি: ফলাফল

- ৪৭% নারীশ্রমিকদের শ্রমিক কল্যাণ সমিতি সম্পর্কে কোন ধারণা নেই
- কারখানায় শ্রমিক কল্যাণ সমিতি নেই বলে জানিয়েছেন ৪২.৫% নারীশ্রমিক
- মাত্র ১০.৭% নারীশ্রমিক জানিয়েছেন তাদের কারখানায় শ্রমিক কল্যাণ সমিতি আছে
- ২৪৭ জনের মধ্যে মাত্র ১.৬% শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্য বলে জানিয়েছেন

অংশগ্রহণকারী নারীশ্রমিকদের

সুপারিশসমূহ : শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে নারীকে অংশগ্রহণ করতে আগ্রহী করে তোলার জন্য

- মালিকের প্রভাব মুক্ত শ্রমিক কল্যাণ সমিতি গঠন করতে হবে
- নির্বাচিত নারীশ্রমিক প্রতিনিধির প্রোডাকশনের চাপ কমিয়ে দিতে হবে
- নারীবান্ধব ও নিরাপদ কর্মপরিবেশ তৈরী করতে হবে
- কারখানা কর্তৃপক্ষকে নারীশ্রমিকদেরকে শ্রম আইন বিষয়ে প্রশিক্ষণ দিতে হবে এবং শ্রম আইনের মূল বিষয়গুলো কারখানার বিভিন্ন দেয়ালে স্টেটে/ টানিয়ে দিতে হবে

গবেষণা ফলাফল ও পর্যালোচনা

এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি

“আমাদের কারখানায় কোন বিচার নেই, যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি মালিকের পক্ষে কাজ করে, যিনি অভিযোগ করেন তাকে জোরপূর্বক পদত্যাগপত্রে স্বাক্ষর করিয়ে কারখানা থেকে বের করে দেওয়া হয়”

এক নারীশ্রমিক কাজ করার সময় তার লাইনের সুপারভাইজর ঐ নারীর হাত ধরে বলেন, “তোমার হাত অনেক সুন্দর, গরম” প্রতিবাদে সুপার-ভাইজরকে চড় মারতে চাইলেও চাকরি হারানোর ভয়ে সে তা করতে পারেনি।

- ২২% নারীশ্রমিক বলেছেন তাদের কারখানায় এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি আছে, তবে এই কমিটি থেকে কোন হয়রানির ঘটনার তত্ত্বাবধায়ন করতে তারা দেখেননি
- ৬.৫% নারীশ্রমিক এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি/ পিসি/ সেফটি কমিটির সদস্য
- কারখানায় কাজ করতে গিয়ে ৭৫% নারীশ্রমিক মানসিক ও মৌখিকভাবে হয়রানির শিকার হন
- ১৬.৬% শারীরিক ও ১২.১% যৌন হয়রানির শিকার হন

নারীশ্রমিকদের সুপারিশসমূহ

- সকল কারখানায় পক্ষপাতবিহীন এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি গঠন করতে হবে
- গঠিত কমিটিগুলোকে কার্যকর করতে হবে
- কারখানার বিভিন্ন কমিটিকে (যেমন, শ্রমিক কল্যাণ সমিতি, এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটি, সেফটি কমিটি, পিসি কমিটি) ন্যূনতম ৩ মাস পরপর শ্রমিকদের সাথে সাধারণ সভা করতে হবে
- অভিযোগ বক্সে জমা পড়া অভিযোগসমূহের সঠিক বিচার করতে হবে

গবেষণায় অংশগ্রহণকারীদের মতে, ইপিজেডের নারীরা শারীরিক এবং যৌন হয়রানির তুলনায় মৌখিক এবং মানসিক হয়রানির স্বীকার হয় অনেক বেশি। বেশিরভাগ নারীশ্রমিক (৫৭.১%) যে কোন ধরনের হয়রানি বা সহিংসতার বিরুদ্ধে কারখানায় বা বেপজায় অভিযোগ করতে ভয় পান। অধিকাংশ নারীশ্রমিক হয়রানি বা সহিংসতার ঘটনায় এইচ আর এবং অভিযোগ বক্সে অভিযোগ করেন। খুব কমসংখ্যক নারীশ্রমিক যৌন হয়রানি প্রতিরোধ কমিটি (৯.৭%) ও শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে (৩.৬%) অভিযোগ জানানোর কথা উল্লেখ করেছেন। তবে বিশেষভাবে উল্লেখ্য যে, ৩২ শতাংশ নারীশ্রমিক যৌন হয়রানির ঘটনা ঘটলে কোন ধরনের প্রতিক্রিয়া দেখাতে বা প্রতিবাদ করতে ভয় পান।

গবেষণা ফলাফল ও পর্যালোচনা

ইপিজেড এর নারীশ্রমিকদের আন্দোলনে অংশগ্রহণ

অংশগ্রহণকারীদের মতে আন্দোলনে অংশগ্রহণ

- ৮৫% নারীশ্রমিক মনে করেন ইপিজেডের নারীশ্রমিকদের যে কোন আন্দোলনে সক্রিয়ভাবে অংশগ্রহণ করা উচিত
- ২২% নারীশ্রমিককে পাওয়া গেছে যারা বিভিন্ন আন্দোলনে অংশগ্রহণ করেছেন
- দাবি দাওয়া পেশ করার ক্ষেত্রে তারা (৩০.৮%) বেপজাকেই বেশি আস্থাভাজন বলে মনে করেন

“বাংলাদেশি গার্মেন্টস- এর নারীশ্রমিকদেরকে ১০ টাকার বিনিময়ে চাইলেই পাওয়া যায়”

২০১৯ সালের তালিসম্যান বিডি লিমিটেড-এ হাজিরা বোনাস বৃদ্ধি (৩০০ টাকা থেকে ৫০০ টাকা) এবং বাৎসরিক হারে বেতন বৃদ্ধির জন্য একটি আন্দোলন চলছিলো, আন্দোলনে অংশগ্রহণের কারণে ৪৩০ জন শ্রমিককে ছাঁটাই করা হয়। ঐ সময় তালিসম্যানের একজন শ্রীলংকান উচ্চপদস্থ কর্মকর্তা নারীশ্রমিকদের উদ্দেশ্যে উপরোক্ত মন্তব্যটি করেন। এই মন্তব্য শোনার পর শ্রমিকদের আন্দোলন তালিসম্যান বিডি লিমিটেড থেকে পুরো ইপিজেড এর অভ্যন্তরে ছড়িয়ে পড়ে।

গবেষণায় অংশগ্রহণকৃত নারীশ্রমিকরা মনে করেন তাদের দাবি শোনার মত কেউ নেই। কারখানায় যে নেতারা আছেন তাদের কাছে মাঝে মাঝে তারা বিভিন্ন দাবি দাওয়া নিয়ে যান কিন্তু দাবি কখনো পূরণ হয় না। দাবি পূরণের ব্যাপারে তারা একসময় বেপজাকেই আস্থাভাজন বলে মনে করতেন। একসময় ছিল যখন শ্রমিকদের কল্যাণের ব্যাপারে বেপজা সক্রিয় ভূমিকা পালন করতো। বর্তমানে বেপজা শ্রমিকদের কল্যাণে পূর্বের মতো সচেতন নেই। ইপিজেড নারীশ্রমিকরা মনে

করেন দাবি আদায়ের ব্যাপারে আন্দোলনে অংশগ্রহণ করা একটি কার্যকরী পথ। তাই ভালো কর্মপরিবেশে থাকতে হলে সকল ইপিজেড নারীশ্রমিকদের আন্দোলনে অংশগ্রহণ করা উচিত বলেই তারা মনে করেন। আন্দোলনে অংশগ্রহণের পরে পারিবারিক বা সামাজিকভাবে হেনস্থা হওয়ার ভয়ের চেয়ে কারখানা থেকে ছাঁটাই হওয়া, কালো তালিকাভুক্ত হওয়ার ভয় তাদের মধ্যে বেশি কাজ করে। নারীশ্রমিকদের নেতৃত্বের ভূমিকায় খুব বেশি দেখা না যাওয়ার কারণ হিসেবে তারা এ বিষয়গুলোকেই প্রধান বাঁধা বলে উল্লেখ করেন।

সুপারিশ

- যুক্তিসঙ্গত কারণে সংঘটিত আন্দোলনে অংশগ্রহণকারী শ্রমিকদের ছাঁটাই, কালো তালিকাভুক্তি, মিথ্যা মামলা দায়ের করে হেনস্থা করা যাবে না
- বেপজাকে যুক্তিসঙ্গত আন্দোলনগুলোকে গুরুত্বসহকারে আমলে নিয়ে সমস্যা সমাধানে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে

গবেষণা ফলাফল ও পর্যালোচনা

শ্রম আদালত

“প্রায়ই বিভিন্ন শ্রমিক ফেডারেশন শ্রমিকদের দাবি নিয়ে রাজপথে নামার চেষ্টা করে। কারখানা মালিক টের পাওয়া মাত্র ফেডারেশনের সঙ্গে যোগাযোগ করে বিভিন্ন প্রলোভন ও আশ্বাস দেয় যাতে তারা শ্রমিকদেরকে শান্ত করে এবং আন্দোলন ছড়িয়ে না পড়ার ব্যবস্থা করে”

সুপারিশ

অতি সত্ত্বর ইপিজেড শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠা করা হোক এবং আলাদা ট্রাইবুন্যাল গঠন করা হোক

—●—
অভিযোগ দায়ের ও নিষ্পত্তি সংক্রান্ত আইনের সীমাবদ্ধতা দূর করে বাংলাদেশ ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ সংশোধন করা হোক

—●—
ইপিজেড শ্রম আদালতে নারী বিচারক নিয়োগ দেয়া হোক

—●—
স্থগিতকৃত সকল মামলা নিষ্পত্তি করে শ্রমিকদের সমস্ত পাওনা বুঝিয়ে দেয়া হোক

—●—

প্রধান তথ্য প্রদানকারী এক শ্রমিক ফেডারেশন নেতার মতে, আন্দোলনের সময় শ্রমিকদের নামে মামলা করা এখন নিত্যনৈমিত্তিক ঘটনা। একবার মামলা হলে হয়রানি বছরের পর বছর চলতে থাকে যার ফলে শ্রমিকদের জীবনযাত্রার মান ব্যাহত হয় এবং দুর্ভোগ আরও বেড়ে যায়। ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ অনুযায়ী ইপিজেড সংক্রান্ত কোন মামলা প্রচলিত শ্রম আদালতে নিষ্পত্তি হবে না এবং ইপিজেডের মামলার জন্য আলাদা শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠাসহ ট্রাইবুন্যাল গঠন করা হবে। কিন্তু প্রায় তিন বছর অতিক্রান্ত হলেও এই ট্রাইবুন্যাল এখনও গঠন করা হয়নি। ফলে দীর্ঘদিন ধরে শ্রমিকদের নামে এ ধরনের অনেক মামলা প্রচলিত শ্রম আদালতে স্থগিত হয়ে আছে। মামলায় অনেক কারখানা বন্ধ হয়ে গেছে এবং দীর্ঘদিন ধরে শ্রমিকরা তাদের পাওনা ফেরত পাননি। এই দীর্ঘ সময়ের মধ্যে কোন শ্রমিক তার পরিচয়পত্র হারিয়ে ফেলেছেন, কেউ মারা গেছেন। অন্যদিকে একজন আইনজীবীর মতে, শ্রম আদালত প্রতিষ্ঠার দীর্ঘসূত্রিতার কারণে ৭৯ টি মামলা স্থগিতাবস্থায় আছে ফলে অনেক শ্রমিক তার শ্রম অধিকার থেকে বঞ্চিত হচ্ছে।

গবেষকদের পর্যবেক্ষণ

নারীশ্রমিক অবান্ধব কর্মপরিবেশ

- ছুটি চাইলে শুনতে হয় বাজে মন্তব্য
- ডে কেয়ারগুলো কেবলমাত্র বায়ারকে দেখানোর জন্য তৈরি করা হয়েছে
- ৬৫.২% নারীশ্রমিকের সিবিএ সম্পর্কে কোন ধারণা নেই

৭৫.৫ শতাংশ নারীশ্রমিক মনে করেন বিভিন্ন কমিটিতে নারীশ্রমিকদের অংশগ্রহণ দরকার

শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে অংশগ্রহণকৃত নারীশ্রমিকদের প্রতিনিধিত্ব পাওয়া যায়নি। সংসার এবং চাকরি দুটোই একসঙ্গে সামলাতে হয় বলে নারীদের জীবনের সময় স্বল্পতার ফলে সৃষ্ট অনাগ্রহ, কর্তৃপক্ষের পক্ষ থেকে শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে নারীশ্রমিকদের অংশগ্রহণের উপযুক্ত পরিবেশ ও সুযোগ সৃষ্টি না করা, নেতৃত্বের গুণাবলীর অভাব এগুলোকে নারীশ্রমিকদের শ্রমিক কল্যাণ সমিতির সদস্য হওয়ার ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা হিসেবে দেখা গেছে।

- পারিবারিক ও কর্মক্ষেত্র উভয় ক্ষেত্রেই ভারসাম্য রক্ষা করতে গিয়ে নারীশ্রমিকরা কোন ধরণের সংগঠন, আন্দোলন, নেতৃত্বে যাবার সময় ও আগ্রহ পায় না।
- কারখানা কর্তৃপক্ষের তরফ থেকে মানসিক চাপ, চাকরি হারানোর ভয় নারীশ্রমিকদেরকে শ্রমিক কল্যাণ সমিতিতে অংশগ্রহণে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে।
- অন্যান্য কমিটির তুলনায় সেফটি কমিটি এবং এন্টি-হারেসমেন্ট কমিটিতে নারীশ্রমিকদের উপস্থিতি বেশি দেখা যায়। কিন্তু নারী প্রতিনিধিদের কোন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে ভূমিকা রাখতে দেখা যায় না; নারীশ্রমিকেরা কেবল মিটিংগুলোতে অংশগ্রহণ করেন। দুই-তৃতীয়াংশ অংশগ্রহণকারী নারীশ্রমিক জানেন না যে বিভিন্ন কমিটিতে নারী প্রতিনিধিরা তাদের মতামত প্রকাশ করেন কিনা।
- ইপিজেড নারীদের অর্থনৈতিকভাবে স্বাবলম্বী করলেও তাদের অধিকার এবং সম্মিলিত দরকষাকষির ব্যাপারে সচেতনতা সৃষ্টি করেনি।
- ট্রেড ইউনিয়ন বিষয়ে ইপিজেডের নারীশ্রমিকদের কোন ধারণা নেই কারণ তারা ফ্যাক্টরির বাইরে কোন সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত না যেহেতু ইপিজেডের শ্রমিকদের ট্রেড ইউনিয়ন করা বা ফ্যাক্টরির বাইরে কোন প্রতিষ্ঠানের সাথে জড়িত থাকা আইনত নিষিদ্ধ।
- গর্ভবতী নারীশ্রমিকদের কাজের চাপ কমানো বা তাদের প্রতি যত্নশীল আচরণ করা- এরকম কোন সুবিধা ইপিজেড শ্রম আইন, ২০১৯ এ নেই।
- নারীদের মাসিক চলাকালীন কোন কল্যাণ সুবিধা নারীশ্রমিকরা কারখানা থেকে পায় না।
- নারীশ্রমিকেরা গার্মেন্টসে কাজ করতে ঢাকায় আসলে গ্রামের লোকেরা বাজে কথা বলে, সমাজের পুরষরা তাদের খারাপ মেয়ে বলে।

- ঢাকায় কাজ করতে আসার পর নারীশ্রমিকেরা নিজেদের পছন্দ মতো পোশাক পরিধান করার স্বাধীনতা হারায়, নিজেদের নিরাপদ রাখতে ও বাজে মন্তব্য এড়াতে বাধ্য হয়ে পোশাক হিসেবে বোরকা এবং হিজাব বেছে নেয়।
- অধিকাংশ নারীশ্রমিকের স্বামীরা সন্তানদের দেখাশোনার ভার নেন না। কারখানায় ডে কেয়ার না থাকায় নারীশ্রমিকরা সন্তানদের থামের বাড়িতে বা টাকার বিনিময়ে অন্য কারো কাছে অথবা আত্মীয়ের কাছে সন্তানদের রেখে কাজে যান।
- নারীশ্রমিকরা উপার্জন করলেও অধিকাংশই পরিবারের আর্থিক সিদ্ধান্ত নিজে নিতে পারেন না।



গবেষক		ফারহানা আফরিন তিথি ফারহানা জুবাইদা উর্সি
স্থানীয় গবেষক		নুরের ছাবা স্মৃতি
সহযোগিতায়		কর্মজীবী নারীর গবেষক দল

কর্মজীবী নারী : রিজেন্ট পর্বতা গ্র্যান্ড, সূচনা (ফ্ল্যাট : ১০৪), ১৫৬/এ, সেনপাড়া পর্বতা, মিরপুর - ১০, ঢাকা
Karmojibi Nari: Regent Parbata Grand, Shuchona (flat no- 104) 159/A, Senpara, Parbata, Mirpur-10, Dhaka.

☎ 01750377939, ✉ karmojibin91@gmail.com, 🌐 <http://www.karmojibinari.org>