Friedrich Ebert Stiftung

অধুনা বাংলাদেশ লিমিটেড
ADHUNA BANGLADESH LIMITED
PROBLEM >>> PEOPLE >>> PROSPECT

নারীশ্রমিক কণ্ঠ

কর্মজীবী নারী
KARMOJIBI NARI (KN)

পলিসি ব্রিফ (নীতি-সংক্ষেপ)

বাংলাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমখাতের শ্রমিকদের চিত্রায়ন:
ঝুঁকি, সুযোগ ও নীতিগত দিক-নির্দেশনা

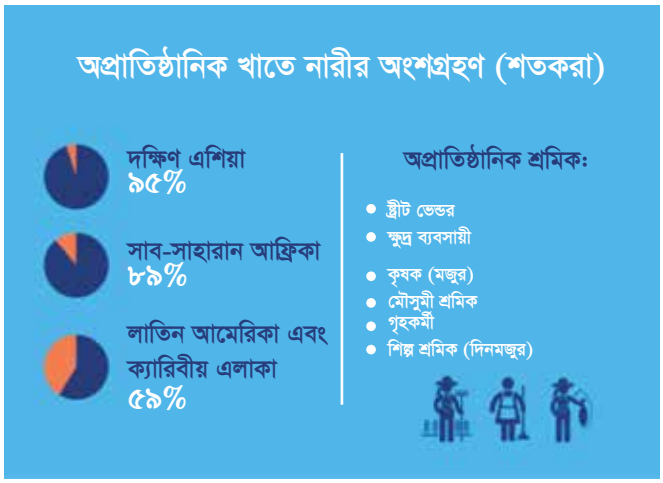
বাংলাদেশের শ্রম খাতে কর্মসংস্থান ও জীবিকার একটি বড় অংশ জুড়ে রয়েছে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রম খাত, যেখানে নানান শিল্প ও সেবায় লক্ষ লক্ষ শ্রমিক যুক্ত রয়েছেন। অর্থনীতিতে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখলেও এই শ্রমিকেরা অপ্রাতিষ্ঠানিক, আইনগত ও প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর বাইরে কাজ করেন। ফলে তাদের অধিকার, সুরক্ষা এবং সামাজিক নিরাপত্তায় প্রবেশাধিকার সীমিত থাকে। এই ঘাটতিকে উপলব্ধি করে কর্মজীবী নারী (KN), ফ্রেডরিক-এবার্ট-স্টিফটুং (FES)-এর সহায়তায় ২০২৪ সালের সেপ্টেম্বর থেকে নভেম্বর পর্যন্ত অধুনা বাংলাদেশ লিমিটেড এ গবেষণাটি সম্পাদন করেন।

এই গবেষণাটির মূল উদ্দেশ্য ছিল: কর্মসংস্থানের গতিশীলতা নিরূপণ করা যার মধ্যে প্রধান খাতসমূহ, কাজের ধরণ এবং কোন শর্তে শ্রমিকেরা যুক্ত থাকেন তা চিহ্নিত করা; এবং প্রাসঙ্গিক জাতীয় ও আন্তর্জাতিক আইনগত কাঠামো পর্যালোচনা করে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের আইনগত কাঠামোর আওতায় আনতে নীতি-সংক্রান্ত সুপারিশ প্রণয়ন করা।

এই গবেষণায় মিশ্র-পদ্ধতি (Mixed-Methods Approach) ব্যবহার করা হয়েছে যার মধ্যে ছিল জরিপ, সাক্ষাৎকার, এফজিডি (FGD) এবং কেস স্টাডি। বাংলাদেশের সবগুলো বিভাগ থেকে মোট ৭৬৮ জন শ্রমিককে এই গবেষণার আওতায় আনা হয়েছে। ফলাফলে দেখা গেছে, অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের[১] একদিকে যেমন নানা ধরনের ঝুঁকি ও দুর্বলতা উঠে এসেছে, অন্যদিকে তেমনি তাদের টিকে থাকার শক্তি, স্থিতিস্থাপকতা (resilience) ও সক্ষমতা প্রতিফলিত হয়েছে। পাশাপাশি কাঠামোগত প্রতিবন্ধকতা এবং সংস্কারের সুযোগ উভয়ই চিহ্নিত হয়েছে।

এই পলিসি ব্রিফ/ নীতি-নির্ধারণী সংক্রান্ত সংক্ষিপ্ত গবেষণা থেকে প্রাপ্ত তথ্য ও বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করে প্রণীত, যা অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের সুরক্ষা জোরদার করা, সামাজিক নিরাপত্তা সম্প্রসারণ করা এবং জাতীয় অর্থনীতিতে তাদের অবদানের স্বীকৃতি প্রদানে সংলাপ ও কৌশল নির্ধারণে সহায়তা করবে।

[১] অপ্রতিষ্ঠানিক খাতকে আন্তর্জাতিক শ্রম পরিসংখ্যান সম্মেলন (ICLS) বিভিন্ন সময় সংজ্ঞায়িত করেছে। ১৫তম ICLS (১৯৯৩) অনুসারে এটি পরিবারের মালিকানাধীন অবিন্যস্ত ছোট উদ্যোগকে বোঝায়, যা সাধারণতঃ নিবন্ধিত নয় এবং এর মধ্যে নিজস্ব উদ্যোগ ও অপ্রাতিষ্ঠানিক নিয়োগকর্তার উদ্যোগ অন্তর্ভুক্ত। পরে ১৭তম ICLS (২০০৩) এ সংজ্ঞাটি প্রসারিত করে বলা হয়, অপ্রাতিষ্ঠানিক আইনগত বা নিয়ন্ত্রক কাঠামোর বাইরে থাকা সব ধরনের পারিশ্রমিক ভিত্তিক কাজ স্বনিয়োজিত বা মজুরি ভিত্তিক অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের অন্তর্গত। এসব শ্রমিকের নিরাপদ কর্মচুক্তি, সামাজিক সুরক্ষা, কর্মী সুবিধা ও প্রতিনিধিত্বের অভাব রয়েছে।



চিত্র১: বিশ্বব্যাপী অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থানে নারীদের অংশগ্রহণ (UN Women 2015-16)

অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের বৈশিষ্ট্য:

অপ্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতি মূলত স্বনিয়োজিত শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্ত করে, যেমন রাস্তার ফেরিওয়ালা, ক্ষুদ্র ব্যবসায়ী ও ভূমিহীন কৃষক, পাশাপাশি মজুরিভিত্তিক গার্হস্থ্য শ্রমিক এবং মৌসুমি কৃষিশ্রমিক। এসব শ্রমিক প্রায়শই কম মজুরি, অনিরাপদ কর্মপরিবেশ এবং সামাজিক সুরক্ষার অভাবের সম্মুখীন হন। এর সঙ্গে লিঙ্গ, অভিবাসন অবস্থা এবং অন্যান্য বৈষম্যজনিত কারণগুলো তাদের সমস্যাকে আরও জটিল করে তোলে। বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটের মতোই বাংলাদেশেও নারীরা অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে সংখ্যাগরিষ্ঠ। বাংলাদেশ শ্রমশক্তি জরিপ (LFS) ২০২২ অনুযায়ী, মোট ৭ কোটি ৩০ লাখ ৫০ হাজার (৭৩.০৫ মিলিয়ন) শ্রমশক্তির মধ্যে ৩৫.২৯% (২ কোটি ৫৭ লাখ ৮০ হাজার) নারীশ্রমিক। এর মধ্যে অধিকাংশ নারী কৃষিশ্রমিক যারা ফসল উৎপাদনমূলক কৃষিকাজ বা বিনা মজুরির পারিবারিক শ্রমে নিযুক্ত - ফলে অদৃশ্য থেকে যাওয়া এবং শোষণের ঝুঁকি বৃদ্ধির সুযোগ করেছে।

আইনগত ও নীতিগত কাঠামো:

বাংলাদেশের শ্রমনীতি ধারাবাহিকভাবে বিকশিত হয়েছে- ব্রিটিশ আমলের ফ্যাক্টরি আইন (১৮৮১) ও পাকিস্তান আমলের বিভিন্ন বিধিনিষেধ থেকে বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ ও এর পরবর্তী সংশোধনীগুলো পর্যন্ত, পাশাপাশি রপ্তানি প্রক্রিয়াজাতকরণ অঞ্চল (EPZ)-সংক্রান্ত বিশেষ আইন রয়েছে। এসব কাঠামো (আইন ও নীতিমালা) মূলত শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষায় অগ্রগতি এনেছে। তবে, মোট শ্রমশক্তির প্রায় ৮৫% অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকেরা এখনও প্রায় অরক্ষিত অবস্থায় রয়েছে।

বাংলাদেশের সংবিধান এবং পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা ও জাতীয় শিল্পনীতি ২০২২- এর মতো নীতিমালায় অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতকে স্বীকার করা হয়েছে এবং প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ সামাজিক সুরক্ষা ও উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির ওপর জোর দেওয়া হয়েছে। তারপরও কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ অসঙ্গতি রয়েছে, যেমন: অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের পূর্ণাঙ্গ আইনগত স্বীকৃতির অভাব; শ্রমমান প্রয়োগে দুর্বলতা; সীমিত শ্রমিক ইউনিয়ন গঠন; এবং মজুরি, পেশাগত সুরক্ষা ও সামাজিক সুবিধার অপর্যাপ্ততা। একাধিক মন্ত্রণালয় ও সংস্থা যেমন- শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয় (MoLE), সমাজকল্যাণ মন্ত্রণালয়, জাতীয় পেনশন কর্তৃপক্ষ, জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (NSDA), পিকেএসএফ (PKSF), এসএমই ফাউন্ডেশন এবং শ্রমিক কল্যাণ ফাউন্ডেশন খাতভিত্তিক সহায়তা প্রদান করে থাকে। তবে, সমন্বয়ের অভাব এবং সচেতনতার অভাবে পুরোপুরি কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারছে না।

আশার বিষয় হলো গবেষণা চলাকালীন, বাংলাদেশ শ্রম সংস্কার কমিশন গঠিত হয়, যা ন্যায্য মজুরি, গণতান্ত্রিক শ্রম আইন ও শক্তিশালী সামাজিক সুরক্ষার জন্য সংস্কারের সুপারিশ করতে কাজ করেছে। এটি বাংলাদেশের সর্ববৃহৎ শ্রমশক্তির জন্য সমন্বিত ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিভঙ্গি গ্রহণের প্রয়োজনীয়তাকে আরও জোরালোভাবে সামনে এনেছে।

আন্তর্জাতিক কাঠামো:

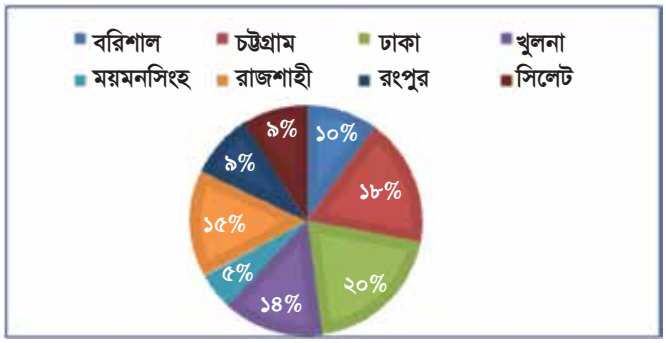
বিশ্বায়নের জন্য নির্দেশনা যেমন- টেকসই উন্নয়ন লক্ষ্যমাত্রা (SDGs) এবং নিউ আরবান এজেন্ডায় সামগ্রিক অন্তর্ভুক্তি বৃদ্ধিসহ অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের স্বীকৃতির আহ্বান জানায়। বাংলাদেশ ৩৫টি আন্তর্জাতিক শ্রমসংস্থা (ILO) কনভেনশন অনুমোদন করেছে, যার মধ্যে রয়েছে মূল কনভেনশনসমূহ, যেমন: সংগঠিত হওয়ার স্বাধীনতা (C87), যৌথ দরকষাকষি (C98) এবং শিশু শ্রম (C182)। তবুও, নানা ধরনের ঘাটতি রয়ে গেছে।। বাংলাদেশ C177 (গৃহভিত্তিক শ্রম), C189 (গার্হস্থ্য শ্রমিক), C190 (বিদ্বেষ ও হয়রানি) এবং সুপারিশমালা 204 (অপ্রাতিষ্ঠানিক থেকে প্রাতিষ্ঠানিক অর্থনীতিতে রূপান্তর) কনভেনশনের অনুমোদন দেয়নি । এই অসঙ্গতি বন্ধ করা এবং বিদ্যমান মানদণ্ড কার্যকর করা জরুরি, যাতে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের ন্যায্য মজুরি, নিরাপদ কর্মপরিবেশ এবং সুরক্ষা নিশ্চিত করা যায়।

সামাজিক সুরক্ষা ও বৈশ্বিক অভিজ্ঞতা

বৈশ্বিক অভিজ্ঞতার আলোকে দেখা যায় যে, অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের সামাজিক সুরক্ষা সম্প্রসারণের জন্য কার্যকর নমনীয় কর্মসূচি, যৌথ কর্মপরিকল্পনা ও অবদান এবং শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে শক্তিশালী অংশীদারিত্ব প্রয়োজন। উদাহরণস্বরূপ, শ্রীলঙ্কার SSBSL-খাতভিত্তিক ভবিষ্য ও কল্যাণ সেবা প্রদান করে; ভারত 'অপ্রাতিষ্ঠানিক' শ্রমিকদের জন্য বিভিন্ন পেনশন, বীমা ও জীবিকা উন্নয়ন কর্মসূচি পরিচালনা করে; এবং ফিলিপাইনের SSS কর্মচারী, স্বনিয়াজিত ও প্রবাসী শ্রমিকদের জন্য বিস্তৃত সুরক্ষা নিশ্চিত করে। এই মডেলগুলো অন্তর্ভুক্তিমূলক ও বিভিন্ন পদ্ধতির মাধ্যমে পিছিয়ে পড়া জনগোষ্ঠী পর্যন্ত পৌঁছানোর পথ দেখায়। বাংলাদেশে জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কৌশল (NSSS) এবং সর্বজনীন পেনশন কর্মসূচি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ, তবে, অসচেতনতা এবং সীমিত গ্রহণযোগ্যতার কারণে এদের কার্যকারিতা সীমিত।

গবেষণার মূল ফলাফল

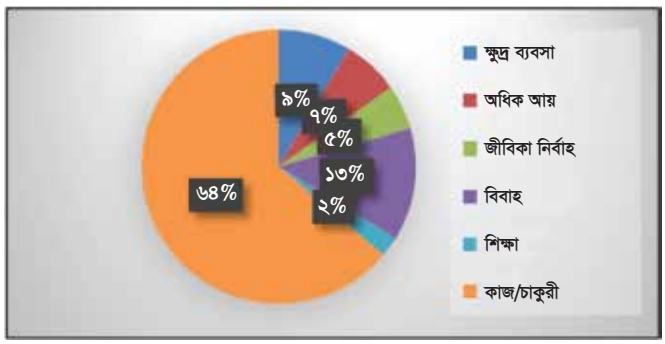
গবেষণায় বাংলাদেশের প্রতিটি বিভাগ থেকে মোট ৭৬৮ জন অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিককে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। ঢাকা (১৯.৯%), চট্টগ্রাম (১৮%), রাজশাহী (১৫%) এবং খুলনা (১৪.১%) মিলিয়ে মোট ৬৭% অংশগ্রহণকারীর প্রতিনিধিত্ব করে। অন্যান্য বিভাগগুলোর মধ্যে বরিশাল (১০%), রংপুর ও সিলেট (প্রতিটিতে ৯%) এবং ময়মনসিংহ (৫.১%)।



চিত্র-২: জরিপ এলাকা

অংশগ্রহণকারীদের সামাজিক ও অর্থনৈতিক অবস্থা

অংশগ্রহণকারীদের অধিকাংশই তরুণ থেকে মধ্যবয়সী, যেখানে ২৫-৪৪ বছর বয়সী শ্রমিক প্রায় ৬৯%। শ্রমিকেরা মূলত পুরুষ (৭৭.২%), অধিকাংশই বিবাহিত (৮৪.৯%) এবং শিক্ষার ক্ষেত্র সীমিত যেখানে ৭৫%- এর বেশি অংশগ্রহণকারীর কোনও বা কেবল প্রাথমিক শিক্ষা রয়েছে। নারীদের মধ্যে মাধ্যমিক বা উচ্চ শিক্ষার হার কম। অধিকাংশই গ্রামীণ এলাকায় বসবাস করে (৬৪.৩%) এবং নিজের জন্মস্থান গ্রামে জন্মগ্রহণ করেছে (৭২.৭%)। প্রধানত কর্মসংস্থানের কারণে (৬৪%) অভিবাসন ঘটেছে। এছাড়া, ক্ষুদ্র ব্যবসা, তুলনামূলক আয়ের সুযোগ ও জীবনযাত্রার মান উন্নয়ন, বিবাহ এবং শিশুদের জন্য শিক্ষার সহজ প্রবেশাধিকার রয়েছে [চিত্র ৩]।



চিত্র-৩: অভিবাসনের কারণসমূহ

অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের গতিশীলতা ও পেশাগত বৈচিত্র্য

বাংলাদেশের অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে কৃষি ও প্রাণিসম্পদ থেকে শুরু করে হস্তশিল্প, খাদ্য ও পানীয়, খুচরা ব্যবসা ও বিক্রয়, পরিবহন, নির্মাণ, উৎপাদন ও গৃহস্থালী সেবাসহ নানামুখী কাজ অন্তর্ভুক্ত।

পেশাগত অংশগ্রহণ (শীর্ষ অপ্রাতিষ্ঠানিক পেশা)

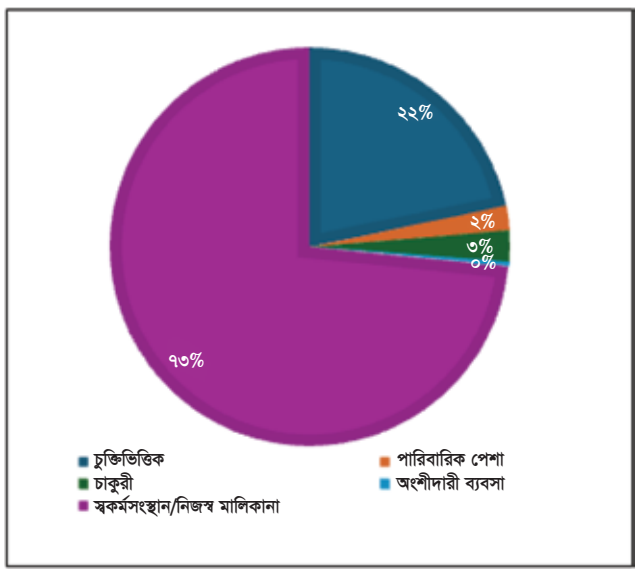
এই গবেষণায় সবচেয়ে বেশি পেশার জনগোষ্ঠী হচ্ছে রাস্তার ফেরিওয়ালা (৭.৭%), এরপর রয়েছে রিকশাচালক ও দর্জি (প্রতিটি ৪.২%)। নির্মাণ শ্রমিক (৩.৫%), ইলেকট্রিশিয়ান ও ক্ষুদ্র শিল্প উৎপাদক (প্রতিটি ৩.০%), মুচি/জুতার কারিগর এবং পরিবহন শ্রমিক (প্রতিটি ২.৯%)। কৃষিশ্রমিক (১.৪%) ও গৃহকর্মী (১.৩%) তুলনামূলক ছোট হলেও তাৎপর্যপূর্ণ গোষ্ঠী। অন্যান্য পেশার মধ্যে রয়েছে নাপিত, দিনমজুর, পরিচ্ছন্নতাকর্মী ও প্রহরী।

দ্বিতীয় পেশা

কৃষি হলো দ্বিতীয় আয়ের উৎস (১২.৫%), পাশাপাশি অনেকে আয় করেন গৃহকর্ম, রিকশা চালানো, নির্মাণ কাজ, দর্জি কাজ, ক্ষুদ্র শিল্প উৎপাদন ও রাস্তার ফেরি করে। জরিপে প্রায় ৪৫০ ধরনের পেশার অস্তিত্ব পাওয়া গেছে অনানুষ্ঠানিক খাতে, যেখানে শ্রমিকদের বড় অংশ কেন্দ্রীভূত খুচরা ও বিক্রয়, কৃষি ও প্রাণিসম্পদ, খাদ্য ও পানীয়, পরিবহন ও হস্তশিল্পে পুরুষেরা কৃষি, নির্মাণ, পরিবহন ও উৎপাদন কাজে বেশি সক্রিয়, অন্যদিকে নারীরা বেশি অংশগ্রহণ করেন হস্তশিল্প, খাবার বিক্রি, খুচরা ব্যবসা ও গৃহস্থালী সেবায় যেমন রান্না, শিশু পরিচর্যা, সৌন্দর্যসেবা, ধাত্রীবিদ্যা ও কারুশিল্পে।

কর্মপরিবেশ ও কাজের প্রকৃতি

বাংলাদেশের অধিকাংশ অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিক স্বনিয়োজিত বা ক্ষুদ্র ব্যবসা চালায় (৭৩.৩%), ২১.৭% শ্রমিক চুক্তিভিত্তিক এবং অল্প কিছু নিয়মিত বা পারিবারিক শ্রমে নিযুক্ত। লিখিত চুক্তি খুবই কম- মাত্র ০.৪%, যদিও প্রমাণ দেখাতে পারেননি। যেখানে ২০.৬% মৌখিক চুক্তির ওপর নির্ভরশীল, এখানেই শ্রমিকের নিরাপত্তাহীনতার চিত্র উঠে আসে [চিত্র-৪]। শ্রমিকের বর্তমান কাজের অভিজ্ঞতা সাধারণত স্বল্প থেকে মধ্য মেয়াদি, যেখানে ৫৫.৫% অভিজ্ঞতা ১-৯ বছর এবং ২৯.৬% শ্রমিকের ১০-১৯ বছর। দৈনিক কর্মঘণ্টা দীর্ঘ, অধিকাংশ শ্রমিক ৭-১২ ঘণ্টা এবং কিছু ক্ষেত্রে ১৬ ঘণ্টা পর্যন্ত কাজ করে।



চিত্র-৪: বর্তমান কর্মসংস্থানের ভিত্তি

প্রধান প্রধান চ্যালেঞ্জসমূহ

আয় ও নিরাপত্তা: শ্রমিকদের নিশ্চিত আয় নেই (২৬.৮%), স্বাস্থ্য ঝুঁকি রয়েছে (১৫.৭%), অনিরাপদ কর্মপরিবেশ (১২.৩%), সামাজিক সুরক্ষার অভাব (১২.৩%) এবং আইনি স্বীকৃতির অভাব (১১.২%)। অন্যান্য সমস্যা হিসেবে রয়েছে হয়রানি, অসম্মান এবং শোষণ।

কর্মস্থল স্থানান্তর: ৫২.৩% শ্রমিক কখনও তাদের কর্মস্থল পরিবর্তন করেননি; ২৩.৯% শ্রমিক দৈনিক স্থান পরিবর্তন করেন । স্থানান্তরের প্রধান কারণ অর্থনৈতিক প্রয়োজন।

কর্মস্থল পরিবর্তনের কারণসমূহ: নতুন কাজ খোঁজা (২৭%), নিয়মিত কাজের অভাব (২৪%), বিক্রয় বৃদ্ধি (২১%), মৌসুমি কাজ (১৫%) এবং কর্তৃপক্ষের চাপ (১২%)।

মূল পর্যবেক্ষণ:

মৌসুমি কাজ ও দৈনিক মজুরি পরিবর্তনশীলতা: আয়ের ওপর প্রভাব ফেলে, বিশেষ করে কৃষি ও রাস্তার ফেরিওয়ালাদের ক্ষেত্রে।

আর্থিক সেবায় সীমিত প্রবেশাধিকার: শ্রমিকের প্রাতিষ্ঠানিক আর্থিক সেবা পাওয়া কঠিন; সেক্ষেত্রে শ্রমিকেরা প্রায়শই অপ্রাতিষ্ঠানিক ঋণ ও কমিউনিটি সঞ্চয়ের ওপর নির্ভরশীল।

অর্থনৈতিক দুর্বলতা: স্বল্প/নিম্ন আয় ও সীমিত সঞ্চয় শ্রমিকদের জরুরি অবস্থা ও অর্থনৈতিক শঙ্কা তৈরি করে।

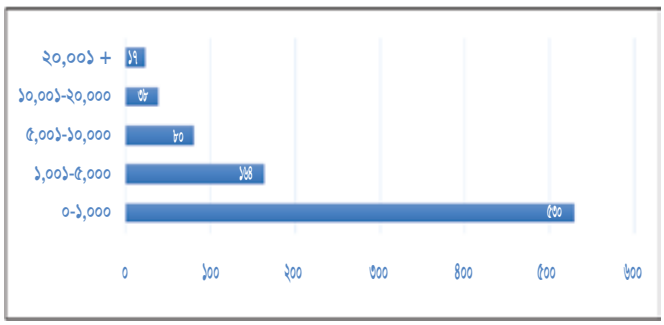
আর্থিক অন্তর্ভুক্তির প্রয়োজনীয়তা: লক্ষ্যভিত্তিক ক্ষুদ্র সঞ্চয়, কমশর্তে পেনশন এবং নমনীয় বীমা বিকল্প অপরিহার্য।

নীতিমূলক মনোযোগ: দক্ষতা উন্নয়ন, সহজ ঋণের সুবিধা এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক কাজের প্রাতিষ্ঠানীকিকরণের মাধ্যমে আয়ের স্থায়িত্ব বৃদ্ধি।

সামাজিক সুরক্ষা: অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকের ঋণের ওপর নির্ভরতা কমাতে এবং স্থিতিস্থাপকতা বাড়াতে সর্বজনীন সামাজিক নিরাপত্তা ব্যবস্থা জরুরি প্রয়োজন।

আয়, ব্যয় ও সঞ্চয়

বাংলাদেশের অধিকাংশ অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিক সীমিত আয় করেন, যেখানে ৭০% এর বেশি শ্রমিক মাসে ২০,০০০ টাকার কম উপার্জন করেন। পরিবারের ব্যয় সাধারণত ১০,০০০ - ১৯,০০০ টাকার মধ্যে থাকে, ফলে সঞ্চয়ের জন্য সুযোগ খুব সীমিত। নিম্ন আর্থিক স্থিতিস্থাপকতার প্রতিফলন হিসেবে দেখা যায় যে ৬৯% শ্রমিক মাসে ১,০০০ টাকা বা তারও কম সঞ্চয় করতে পারেন। এটি তাদের অর্থনৈতিক ধাক্কা বা সংকটের প্রতি ঝুঁকিপূর্ণ অবস্থানকে তুলে ধরে এবং লক্ষ্যভিত্তিক সামাজিক সুরক্ষা ও আর্থিক অন্তর্ভুক্তি ব্যবস্থার প্রয়োজনীয়তাকে জোরালো করে।



চিত্র-৫: গড় মাসিক সঞ্চয় (টাকায়)

দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ ও প্রবৃদ্ধিতে সহায়তা

অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের মধ্যে দক্ষতা উন্নয়নমূলক কর্মসূচি সম্পর্কে সচেতনতা ও অংশগ্রহণের হার খুবই কম মাত্র ১৯.৩% এ সম্পর্কে অবগত এবং ১.৬% এ ধরণের প্রশিক্ষণে অংশগ্রহণ করেছেন। তবে, ৪৪.৭% শ্রমিক দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণের আগ্রহ প্রকাশ করেছেন। আর্থিক সেবা অর্থাৎ ব্যবসায়ের বিনিয়োগ প্রধানত অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎসের ওপর নির্ভরশীল, যেমন - স্থানীয় সংগঠন (৪০.৪%) এবং ব্যক্তিগত উৎস (২৭%), যেখানে প্রাতিষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা সীমিত।

ব্যবসার প্রবৃদ্ধির জন্য শ্রমিকদের প্রধান চাহিদাগুলোর মধ্যে রয়েছে:

- আর্থিক স্বাক্ষরতা (৪৯.৫%)
- স্বল্পসুদে ঋণ প্রাপ্তি ও পরিচালনা (৩০.৭%)
- দক্ষতা উন্নয়ন (১১.৬%)

সামাজিক সুরক্ষা সম্পর্কিত সচেতনতাও সীমিত, কারণ ৮৭% উত্তরদাতা সর্বজনীন পেনশন স্কিম সম্পর্কে অবগত নন। এটি লক্ষ্যভিত্তিক তথ্যপ্রচার ও সক্ষমতা উন্নয়নমূলক উদ্যোগের জরুরি প্রয়োজনীয়তাকে তুলে ধরে।

সামাজিক সুরক্ষা প্রাপ্যতা

পরিষেবাসমূহ: পরিষেবাগুলোর মধ্যে সাধারণ যে সকল ভাতাগুলো সবচেয়ে বেশি পাওয়া যায় তা হলো- বয়স্ক ভাতা (৫৬.৬%) এবং গর্ভকালীন ভাতা (২০.৮%) । অন্যান্য ভাতা, যেমন: বিধবা নারী, প্রতিবন্ধী ব্যক্তি এবং প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য প্রদত্ত সহায়তা সীমিত।

বাধাসমূহ:

প্রধান প্রতিবন্ধকতাগুলোর মধ্যে রয়েছে

- তথ্যের অভাব (৩৮.৮%)
- প্রভাবশালী ব্যক্তির প্রভাব (১৭.৬%)
- জটিল আবেদন প্রক্রিয়া (১৬.৮%)
- সামাজিক প্রান্তিকেকরণ (১০.৭%)

অধিকাংশ উত্তরদাতা বিদ্যমান ভাতা ও সুবিধাসমূহ, বিশেষ করে সর্বজনীন পেনশন স্কিম সম্পর্কে অবগত নন।

সেবা প্রদানকারী সংস্থাসমূহ:

স্থানীয় পর্যায়ে সেবা প্রাপ্তির প্রধান প্রধান প্রতিষ্ঠানগুলো হলো ইউনিয়ন পরিষদ (৭৫.৩%)। এর বাইরে সিটি কর্পোরেশন (১৪.৪%) এবং সমাজসেবা অধিদপ্তর (১০.৩%) সেবা প্রদান করে।

সর্বাধিক স্বীকৃত অধিকার:

- সাপ্তাহিক ছুটি ও কর্মঘণ্টা (৩৩.৩%)
- নিরাপদ কর্মপরিবেশ (২৬.৭%)

অসচেতনতার ক্ষেত্র:

- অধিকাল সময়ের মজুরি/ওভার-টাইম (১৫.৬%)
- বিরতি ও বিশ্রামের সময় (১২.৮%)
- মাতৃত্বকালীন ছুটি ও সুবিধা (১০.৪%)

মূল পর্যবেক্ষণ: বর্তমান সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচিগুলো মূলত দরিদ্র্যপীড়িত ও ঝুঁকিপূর্ণ জনগোষ্ঠীকেই লক্ষ্য করে, ফলে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকেরা এর আওতার বাইরে থেকে যায়। জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কৌশল (NSSS) এবং প্রস্তাবিত সর্বজনীন সামাজিক বীমা/পেনশন কর্মসূচি অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের সুরক্ষার আওতায় আনার সুযোগ তৈরি করছে। এতে সচেতনতা বৃদ্ধি, সহজ প্রবেশযোগ্যতা বা প্রাপ্তিসুবিধা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক নীতি প্রয়োগের পদক্ষেপের ওপর জোর দেওয়া জরুরি।

সার্বিক সচেতনতা:

মৌলিক শ্রম-অধিকার সম্পর্কে মধ্যম স্তরের সচেতনতা রয়েছে, তবে মাতৃত্বকালীন সুরক্ষা, বিশ্রামকাল এবং পূর্ণাঙ্গ আইনি অধিকার সম্পর্কিত বড় অসঙ্গতি রয়েছে।

মূল পর্যবেক্ষণ:

অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের অধিকার সুরক্ষা ও বাস্তবায়নের জন্য সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রচারণা, আইনি স্বাক্ষরতা কর্মসূচি এবং কার্যকর প্রক্রিয়ার জরুরী প্রয়োজনীয়তা রয়েছে।

শোষণের উদাহরণ:

- সিলেটে নারীশ্রমিকেরা অধিকার দাবি করায় কর্মসংস্থানের সুযোগ থেকে বঞ্চিত হয়েছেন।
- খুলনায় মৌখিক চুক্তির কারণে শ্রমিকেরা অন্যায্যতার শিকার হয়েছেন।
- উভয় জেলায় মাতৃত্বকালীন ছুটি প্রায়শই দেওয়া হয়নি।

সেবা প্রাপ্তি:

স্বাস্থ্যসেবা, শিক্ষা ও সামাজিক সহায়তার প্রবেশাধিকার সীমিত; স্থানীয় কর্তৃপক্ষের মাধ্যমে সরকারি সহায়তা বিচ্ছিন্নভাবে পাওয়া যায়।

নিরাপত্তা সংক্রান্ত অধিকার:

জরুরি অবস্থায় পুলিশের সহায়তা পাওয়ার অধিকারের বিষয়ে সচেতনতা তুলনামূলকভাবে বেশি থাকলেও অন্যান্য আইনগত অধিকার সম্পর্কে সচেতনতা অত্যন্ত সীমিত।

অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের জন্য আইনগত সুরক্ষা:

সাধারণভাবে খুবই সীমিত; অনেক অংশগ্রহণকারী শ্রম আইন, সামাজিক সুরক্ষা বা প্রাপ্য অধিকার সম্পর্কে অবগত ছিলেন না।

বিরোধ নিষ্পত্তি:

অধিকাংশ ক্ষেত্রে অপ্রাতিষ্ঠানিক সমঝোতা বা অবহেলার মাধ্যমে বিরোধ নিষ্পত্তি হয়; শ্রমিকেরা প্রায়ই অন্যায্য আচরণের বিরুদ্ধে কার্যকর প্রতিকার পান না।

অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের (উত্তরদাতাদের) নীতিগত প্রস্তাবনা

দাবি (অগ্রাধিকার):

- আর্থিক সহায়তা (৩৫.৭%)
- নিত্য প্রয়োজনীয় পণ্যের মূল্যহ্রাস (২৩.২%)
- স্বল্পসুদে ঋণ (১২.৫%)
- স্বাস্থ্যসেবা/চিকিৎসা সহায়তা (১০.৭%)

অন্যান্য চাহিদা:

- দক্ষতা উন্নয়ন (৭.১%)
- কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তা (৫.৪%)
- আইনগত স্বীকৃতি (৪.৫%)

শ্রমিকদের জোরালো দাবি:

অধিকারের প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ ন্যায্য মজুরি, পেনশন, এবং শ্রমিক সংগঠনের মাধ্যমে সমষ্টিগত দরকষাকষির সুযোগ।

প্রধান নীতিগত পদক্ষেপ:

- সচেতনতা বৃদ্ধিমূলক প্রচারণা
- ব্যবসা নিবন্ধন প্রক্রিয়া সহজীকরণ
- ন্যূনতম মজুরি কাঠামো প্রণয়ন
- লক্ষ্যভিত্তিক দক্ষতা উন্নয়ন প্রশিক্ষণ
- শ্রমিক সমবায় গঠন
- খাতভিত্তিক নিরাপত্তা বিধান কার্যকর করা
- সরকার, এনজিও ও ট্রেড ইউনিয়নের সমন্বিত পদক্ষেপের মাধ্যমে শ্রম আইন ও সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচিতে অন্তর্ভুক্তি।

বাংলাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থান-একটি স্থায়ী বাস্তবতা

বাংলাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের পরিসর বিস্তৃত হয়েছে, যেখানে প্রায় ৮৫% শ্রমশক্তি বিভিন্ন খাত এবং পেশায় নিযুক্ত। শ্রমিকদের অস্থায়ী কর্মসংস্থান, দীর্ঘ কর্মঘণ্টা, কম ও অস্থিতিশীল/অনিশ্চিত আয়, সীমিত সামাজিক সুরক্ষা এবং ঝুঁকিপূর্ণ কর্মপরিবেশের মুখোমুখি হন, যেখানে নারী ও শিশু শ্রমিকেরা বিশেষভাবে ঝুঁকিতে থাকে।

নীতিমালা স্বীকৃতি ও প্রাতিষ্ঠানিক উদ্যোগের মধ্যেও -যেমন জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কৌশল (NSSS), লক্ষ্যভিত্তিক বীমা কর্মসূচি, দক্ষতা উন্নয়ন কর্মসূচি এবং MoLE, সামাজিক কল্যাণ, NSDA, PKSF, SME Foundation এবং সর্বজনীন পেনশন কর্তৃপক্ষ-এর সহায়তা সত্ত্বেও সমন্বয়ের অভাব, ত্রুটিপূর্ণ বাস্তবায়ন এবং সচেতনতার অভাব যথাযথভাবে কার্যকর ভূমিকা রাখতে পারছে না। প্রধান আইনি ঘাটতিগুলোর মধ্যে রয়েছে আইএলও কনভেনশন ১৮৮, ১৮৯, ১৯০ এবং সুপারিশমালা ২০৪-এর অনুস্বাক্ষর না করা।

নীতিগত অগ্রাধিকার হিসেবে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- কাজের প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ
- সামাজিক সুরক্ষা সম্প্রসারণ
- দক্ষতা ও আর্থিক স্বাক্ষরতা উন্নয়ন
- সাশ্রয়ী ঋণের সুবিধা নিশ্চিত করা
- শ্রমিকদের ক্ষমতায়নের জন্য সমষ্টিগত সংগঠনকে শক্তিশালী করা।

নীতিগত সুপারিশ:

অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের অধিকার ও সুরক্ষা উন্নয়ন:

এই গবেষণা বাংলাদেশের আর্থ-সামাজিক প্রেক্ষাপটে অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থানের গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা এবং অন্তর্ভুক্তিমূলক নীতি ও আইন সংস্কারের জরুরি প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরেছে। অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের জন্য উপযুক্ত কর্মপরিবেশ, মর্যাদা, এবং অর্থনৈতিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করতে নিম্নলিখিত বিষয় ভিত্তিক সুপারিশগুলো প্রস্তাব করা হলো:

১. আইনি ও নীতিগত সংস্কার:

- অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের স্বীকৃতি: বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬-এ সংশোধনী আনার মাধ্যমে গৃহস্থালি, গৃহ-ভিত্তিক, পরিবহন, বর্জ্য ও অন্যান্য অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের অন্তর্ভুক্ত করা।
- ILO কনভেনশন অনুমোদন: অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের প্রাতিষ্ঠানিক কাজে রূপান্তরের জন্য ILO কনভেনশন ১৭৭, ১৮৮, ১৮৯, ১৯০ এবং সুপারিশমালা ২০৪ বাস্তবায়নকে অগ্রাধিকার দেওয়া।
- জাতীয় শ্রম নীতি হালনাগাদ: অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের বাস্তবতার সঙ্গে সামঞ্জস্য রেখে লিঙ্গ, বয়স, প্রতিবন্ধিতা এবং অভিবাসন সংবেদনশীল বিধান অন্তর্ভুক্ত করা।

২. সামাজিক সুরক্ষা ও কল্যাণ সম্প্রসারণ

- ঝুঁকিপূর্ণ অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের লক্ষ্য করে জাতীয় সামাজিক সুরক্ষা কৌশল (NSSS) বাস্তবায়ন ত্বরান্বিত করা।
- স্বেচ্ছা অংশগ্রহণের সুযোগ প্রদান করার মাধ্যমে সর্বজনীন পেনশন ও সামাজিক বীমা ব্যবস্থার প্রচলন করা।
- শ্রমিকদের সুবিধা ও আইনগত সহায়তার জন্য সমবায় ও স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সহযোগিতায় শ্রমিক শনাক্তকরণ ও নিবন্ধন ব্যবস্থা তৈরি করা।

৩. প্রাতিষ্ঠানিক সমন্বয় ও প্রশাসনিক সহায়তা শক্তিশালীকরণ

- অন্তর্ভুক্তিমূলক প্রতিনিধিত্বসহ স্থায়ী শ্রম কমিশন গঠন ।
  বিভিন্ন স্টেকহোল্ডারদের মনিটরিং ও নীতিগত নির্দেশনার জন্য জাতীয় অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিক কাউন্সিল গঠন।
- স্থানীয় সরকারের সক্ষমতা বৃদ্ধি, যাতে তারা অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমিকদের নির্ধারিত সেবা প্রদান করতে পারে।
- শ্রম ও কর্মসংস্থান মন্ত্রণালয়ের কাঠামো হালনাগাদ করে অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থান বিষয়ক বিশেষ ইউনিট তৈরি।

৪. দক্ষতা উন্নয়ন ও অর্থনৈতিক অন্তর্ভুক্তি

- জাতীয় দক্ষতা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ (NSDA)-এর মাধ্যমে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতভিত্তিক প্রশিক্ষণে প্রবেশাধিকার সম্প্রসারণ।
- Recognition of Prior Learning (RPL) বাস্তবায়ন করে দক্ষতার স্বীকৃতি প্রদান ও কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি করা।
- নারী, যুবক ও প্রতিবন্ধীদের জন্য উদ্যোক্তা সহায়তা, অর্থায়ন, বিপণন ও ইনকিউবেশন সুবিধা প্রদান।

৫. কর্মপরিবেশ ও শ্রমিক অধিকার উন্নয়ন

- উচ্চ ঝুঁকিপূর্ণ অপ্রাতিষ্ঠানিক কাজের জন্য পেশাগত নিরাপত্তা ও স্বাস্থ্য (OSH) নিশ্চিত করা।
- শ্রমিকদের সঙ্গে পরামর্শ করে খাতভিত্তিক ন্যূনতম মজুরি প্রবর্তন।
- শোষণ ও সহিংসতা প্রতিরোধের জন্য অভিযোগ নিষ্পত্তি ব্যবস্থা ও আইনি সহায়তা কেন্দ্র তৈরি।

৬. তথ্য ও প্রমাণভিত্তিক ব্যবস্থা উন্নয়ন

- বাংলাদেশ পরিসংখ্যান ব্যুরো (BBS)-এর মাধ্যমে অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতের শ্রমিকদের তথ্য ও প্রমাণ সংগ্রহ ।
- গবেষণা প্রতিষ্ঠান, ইউনিয়ন ও এনজিও-এর সঙ্গে মিলিয়ে শ্রমবাজারের প্রবণতা চিত্রায়ণ।
- দক্ষতা, আয়, পেশা ও সামাজিক সুরক্ষার সাথে যুক্ত ডিজিটাল শ্রম নিবন্ধন তৈরি।

৭. শ্রমিক প্রতিনিধি ও অংশগ্রহণ শক্তিশালীকরণ

- অপ্রাতিষ্ঠানিক খাতে ইউনিয়ন ও সমবায় প্রতিষ্ঠা / গঠন সমর্থন।
- সংগঠন, দরকষাকষি এবং লিঙ্গ-সমন্বিত প্রতিনিধিত্বে ট্রেড ইউনিয়নের সক্ষমতা বৃদ্ধি।
- নীতি প্রণয়ন ও কর্মসূচি পরিকল্পনায় শ্রমিকদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা।

৮. লিঙ্গ সংবেদনশীল ও অন্তর্ভুক্তিমূলক দৃষ্টিভঙ্গি

- নীতি-নির্ধারণে লিঙ্গ সমতার অডিট ও সূচক অন্তর্ভুক্ত করা।
- নারীর শ্রমবাজারে অংশগ্রহণ সহজ করার জন্য সেবা প্রতিষ্ঠান ও অবকাঠামোতে বিনিয়োগ।
- শিশুশ্রম প্রতিরোধ স্কুল-থেকে-কাজে রূপান্তর প্রোগ্রাম এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ বাস্তবায়ন।

এই পদক্ষেপগুলো একসাথে অপ্রাতিষ্ঠানিক কর্মসংস্থানকে আইনি সুরক্ষা প্রদান, সামাজিক সুরক্ষা উন্নয়ন, কর্মপরিবেশ উন্নয়ন এবং শ্রমিকদের ক্ষমতায়ন বিশেষ করে নারী ও প্রান্তিক জনগোষ্ঠীর জন্য বাংলাদেশকে ন্যায্য, অন্তর্ভুক্তিমূলক ও স্থিতিশীল শ্রম ব্যবস্থার দিকে অগ্রসর করতে সহায়ক হবে।

Disclaimer

The findings and views expressed in this paper do not necessarily reflect those of the Karmojibi Nari (KN) or the FES Bangladesh. Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) and Karmojibi Nari (KN) depends on the written consent of the FES Bangladesh country office and Karmojibi Nari.

Website: https://bangladesh.fes.de
Website : www.karmojibinari.org
Published: September 2025

Friedrich Ebert Stiftung

কর্মজীবী নারী
KARMOJIBI NARI (KN)

Designed by
Print Touch

Cover Photo
Trainign Toolkits for the NSK.
a joint initiative of KN and FES Bangladesh

Friedrich Ebert Stiftung

অধুনা বাংলাদেশ লিমিটেড
ADHUNA BANGLADESH LIMITED
PROBLEM >>> PEOPLE >>> PROSPECT

নারীশ্রমিক কণ্ঠ

কর্মজীবী নারী
KARMOJIBI NARI (KN)

POLICY BRIEF

Mapping of Informal Sector Workers in Bangladesh:
Challenges, Opportunities and Policy Implications

The informal sector in Bangladesh accounts for a major share of employment and livelihoods, engaging millions of workers across diverse industries. Despite their significant contribution to the economy, these workers operate outside formal legal and institutional frameworks, limiting their access to rights, protections, and social security. Recognizing this gap, Karmojibi Nari (KN), with support from Friedrich-Ebert-Stiftung (FES), commissioned Adhuna Bangladesh Ltd. to undertake this study between September and November 2024. The study had two core objectives: first, to map the dynamics of informal employment by identifying major sectors, types of work, and the conditions under which workers are engaged; and second, to examine relevant national and international legal regimes to generate policy recommendations for integrating informal workers into a legal framework. A mixed-methods approach was used—surveys, interviews, FGDs, and case studies—covering 768 workers across all divisions of Bangladesh.The findings highlight both the vulnerabilities and resilience of [1]informal workers, pointing to systemic barriers as well as opportunities for reform. This policy brief draws on those insights to inform dialogue and strategies that can strengthen protections, expand social security, and recognize the contributions of informal sector workers within the national economy.

The informal economy covers self-employed workers such as street vendors, petty traders, and subsistence farmers, as well as waged domestic and seasonal agricultural workers. These workers often face low wages, unsafe conditions, and lack of social protection, with challenges compounded by gender, migration status, and other forms of

[1] The study followed the definition as the 15th ICLS (1993) refers to production units consisting of unincorporated enterprises owned by households, including own-account enterprises and informal employers' enterprises. These enterprises are typically small and not registered under formal legal frameworks (ILO, 1993). The 17th ICLS (2003), includes all remunerative work—whether self-employment or wage-based—not covered by formal legal or regulatory frameworks. Informal workers lack secure employment contracts, social protection, workers' benefits, and representation (ILO, 2003).

discrimination. Globally and in Bangladesh, women are more involved in the informal sector. According to LFS 2022, women comprise 35.29% (25.78 million) of the 73.05 million labor force, with most employed in crop agriculture or unpaid family work—forms of employment particularly vulnerable to exploitation and invisibility.

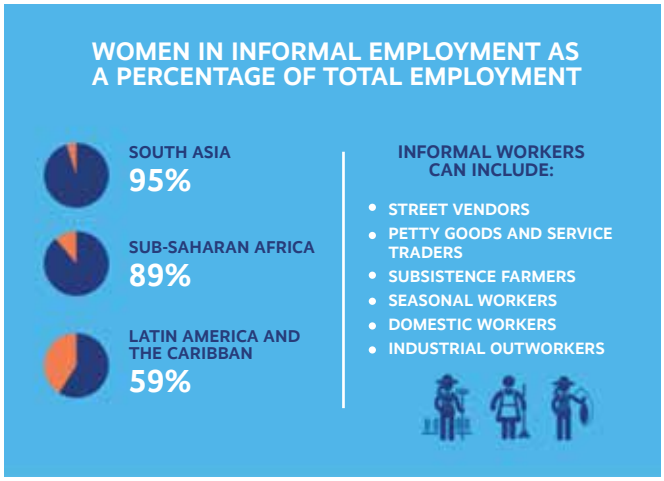


Figure 1 Women in informal employment globally (UN Women, 2015-16)

Legal and Policy Framework:

Bangladesh's labor policies have evolved from the British-era Factory Act (1881) and Pakistan-period regulations to the Bangladesh Labor Act 2006 and subsequent amendments, alongside EPZ-specific laws. While these frameworks advance formal-sector rights, informal workers—who make up around 85% of the workforce—remain largely unprotected. The Constitution and policies such as the Five-Year Plans and National Industrial Policy 2022 recognize the informal sector and aim to promote formalization, social protection, and productivity.

Key gaps persist, including the lack of comprehensive legal recognition, weak enforcement of labor standards, limited unionization, and inadequate coverage of wages, occupational safety, and social benefits. Multiple ministries and agencies—MoLE, Social Welfare, National Pension Authority, NSDA, PKSF, SME Foundation, and the Bangladesh Labor Welfare Foundation—provide fragmented support, but coordination gaps and low awareness hinder effectiveness. During the study period, a Labor Reform Commission was formed to recommend reforms for fair wages, democratic labor laws, and stronger protections, emphasizing the need for integrated, inclusive approaches for Bangladesh's largest labor force.

International Instruments:

Global frameworks like the SDGs and the New Urban Agenda call for inclusive growth and recognition of informal workers. Bangladesh has ratified 35 ILO conventions, including core ones on freedom of association (C87), collective bargaining (C98), and child labor (C182). Yet, major gaps remain. Bangladesh has not ratified C177 (Home Work), C189 (Domestic Workers), C190 (Violence and Harassment), or Recommendation 204 (Transition from Informal to Formal Economy). Closing these gaps and enforcing existing standards are urgent steps to secure fair wages, safe work, and protection for informal workers.

Global experience shows that extending social protection to informal workers requires flexible schemes, shared contributions, and strong partnerships with worker organizations. Sri Lanka's SSBSL provides sector-specific pensions and welfare; India runs multiple pension, insurance, and livelihood programs for "unorganized" workers; and the Philippines' SSS ensures comprehensive coverage for employees, self-employed, and overseas workers. These models highlight inclusive, diversified approaches to reach excluded groups. In Bangladesh, the NSSS and universal pension program mark important steps, but low awareness and uptake limit their effectiveness.

Study Findings

The study surveyed 768 informal sector workers across all divisions of Bangladesh. Dhaka (19.9%), Chittagong (18%), Rajshahi (15%), and Khulna (14.1%) together account for 67% of respondents, reflecting concentration in major economic and industrial centers. Other divisions include Barisal (10%), Rangpur and Sylhet (9% each), and Mymensingh (5.1%), indicating relatively balanced national coverage.

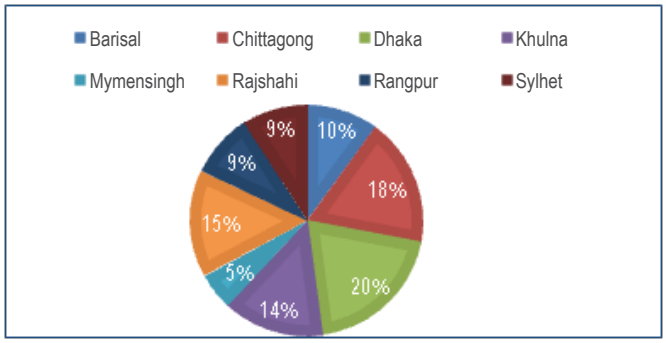


Figure 2 Survey areas

Socio-Economic Profile of Respondents

Most respondents are aged 25–44 (69%), forming a young to middle-aged workforce. The workforce is predominantly male (77.2%) and married (84.9%), with low educational attainment—over three-quarters have no schooling or only primary education, particularly among women. A majority live in rural areas (64.3%) and were born in their native villages (72.7%). Internal migration is primarily work-driven (63.8%), mostly occurring within the past 18 years. Other reasons cited were access to small business opportunities, better income and improved living conditions, marriage, and children's education [Figure 3]

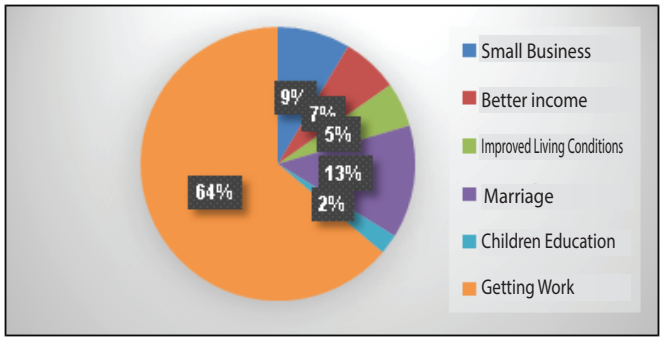


Figure 3 Reasons for migration

Informal Sector Dynamics & Occupational Diversity

Bangladesh's informal sector covers a wide range of work, from agriculture and livestock to crafts, food and beverage, retail and sales, transport, construction, manufacturing, and domestic services.

Occupational Participation (Top Roles):

Street vendors (7.7%) make up the largest group, followed by rickshaw pullers and tailors (4.2% each). Construction workers (3.5%), electricians and small-scale manufacturers (3.0% each), cobblers/shoemakers and transport workers (2.9% each) also represent notable shares. Agricultural labor (1.4%) and domestic workers (1.3%) are smaller but significant groups. Other roles include barbers, day laborers, cleaners, and security guards.

Secondary Occupations:

Agriculture is the main secondary income source (12.5%), while others supplement earnings through domestic work, rickshaw pulling, construction, tailoring, small-scale manufacturing, and street vending. Overall, around 450 occupations exist in the informal sector, as found during survey, with the majority of workers concentrated in retail and sales, agriculture and livestock, food and beverage, transport, and crafts. Gender divides are clear: men dominate agriculture, construction, transport, and manufacturing, while women are more active in crafts, food vending, retail, and domestic services such as cooking, childcare, beauty work, midwifery, and handicrafts.

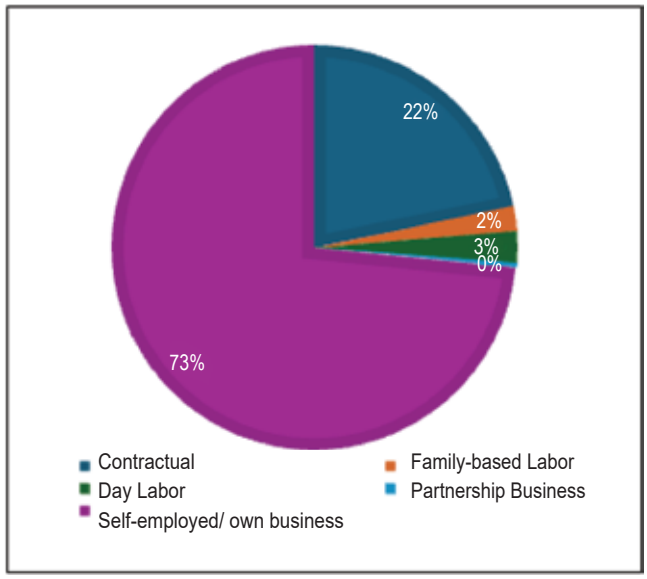


Figure 4 Basis for current employment

Work Environment & Nature of Work

Most informal workers in Bangladesh are self-employed or run small businesses (73.3%), with 21.7% on contractual basis and few in regular or family-based labor. Formal agreements are rare—only 0.4% have written contracts, however could not provide any proof, while 20.6% rely on verbal arrangements, highlighting widespread job insecurity (Figure - 4). Work experience is typically short to medium term, with 55.5% having 1–9 years and 29.6% 10–19 years in their current work. Working hours are long, with the majority laboring 7–12 hours daily and some up to 16 hours.

Key challenges:

- No guaranteed income (26.8%); Health risks (15.7%); Unsafe working conditions (12.3%); Lack of access to social security (12.3%); Lack of legal recognition (11.2%). Other issues: harassment, disrespect, exploitation.
- Work location mobility: 52.3% never change location; 23.9% change daily; economic necessity is the main driver of relocation.
  Factors for changing location:
- Searching for new work (27%); Lack of regular work (24%); Increasing sales (21%); Seasonal work (15%); Pressure from authorities (12%).

Key Observations:
Seasonal work and daily wage variability affect income, particularly in agriculture and street vending. Access to formal financial services is limited; reliance on informal loans and community savings is common.
Economic vulnerability: Low income and savings leave workers exposed to emergencies and shocks.
Financial inclusion needs: Tailored micro-savings, low-threshold pensions, and flexible insurance options are critical.
Policy focus: Promote income stability via skills development, access to credit, and formalization of informal work.Social protection: Urgent need for universal social safety nets to reduce dependence on informal credit and enhance resilience.

Income, Expenditure and Savings

Most informal workers in Bangladesh earn modest incomes, with over 70% earning less than 20,000 BDT per month. Household expenditures generally range between 10,000–19,000 BDT, leaving limited room for savings. Reflecting low financial resilience, 69% of workers save 1,000 BDT or less monthly, highlighting vulnerability to economic shocks and the need for targeted social protection and financial inclusion measures.

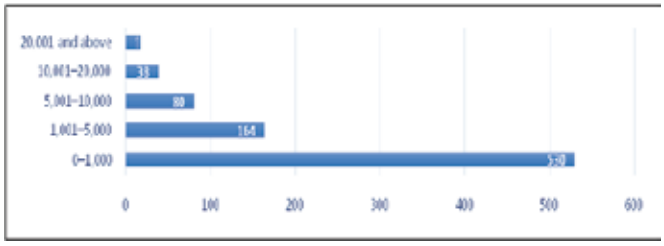


Figure 5 Average monthly savings in Taka

Skills Training and Support for Growth

Awareness and participation in skills programs among informal workers are very low, with only 19.3% aware and 1.6% having participated, yet 44.7% expressed interest in training. Access to finance relies mainly on informal sources, such as local associations (40.4%) and individuals (27%), while formal institutions play a limited role. Key needs for business growth include financial grants (49.5%), low-interest loans (30.7%), and skill development (11.6%). Awareness of social protection is also limited, as 87% of respondents were unaware of the Universal Pension Scheme, indicating an urgent need for targeted information and capacity-building initiatives.

Access to Social Protection

Current access: Most common benefits received by families include Old Age Allowance (56.6%) and Maternity Allowance (20.8%). Other supports, including for widowed women, persons with disabilities, and marginalized groups, are limited.

Barriers:
Key obstacles include lack of knowledge (38.8%), influence of powerful individuals (17.6%), complex application processes (16.8%), and social marginalization (10.7%). Many respondents are unaware of available schemes, including the universal pension.

Key Observation:
Current social protection schemes mainly target vulnerable and poverty-driven populations, leaving informal workers largely uncovered. Efforts under the National Social Security Strategy (NSSS) and proposed universal social insurance/pension schemes offer opportunities to extend protections to informal sector workers, emphasizing the need for awareness-building, accessibility, and inclusivity.

Service providers:
Union Parishads are the main local institutions delivering services (75.3%), followed by City Corporations (14.4%) and Department of Social Services (10.3%).

Awareness of Rights

Most recognized rights:
Weekly holidays and working hours (33.3%) and safe working environments (26.7%) were the most widely known.

Lower awareness areas:
Overtime pay (15.6%), breaks and rest periods (12.8%), and maternity benefits (10.4%) showed limited knowledge.

Limited awareness:
They have limited knowledge about overtime pay (15.6%), breaks and rest periods (12.8%), and maternity benefits (10.4%).

Legal protections for informal workers:
Generally low; many participants were unaware of labor laws, social protections, or entitlements.

Dispute resolution:
Informal settlement or neglect is common; workers often lack recourse for unfair practices.

Key Observation:
There is a pressing need for awareness-building campaigns, legal literacy programs, and mechanisms to protect and enforce informal workers' rights.

Examples of exploitation:

- Female workers in Sylhet faced denial of employment for asserting rights; verbal contracts in Khulna exposed workers to unfair practices; maternity leave was frequently denied.
- Access to services: Limited healthcare, education, and social support; sporadic government assistance through local authorities.
- Security-related rights: Awareness was relatively higher for rights to police support during emergencies, but other legal rights

Policy Suggestions from Informal Workers (Respondents)

Respondents prioritized financial support (35.7%), price reductions for essentials (23.2%), low-interest loans (12.5%), and healthcare/medical support (10.7%). Smaller shares highlighted skill development (7.1%), workplace safety (5.4%), and legal recognition (4.5%). Workers emphasized formalization of rights, fair wages, pensions, and collective bargaining through unions. Key policy actions include awareness campaigns, simplified business registration, minimum wage frameworks, targeted skill training, worker cooperatives, sector-specific safety regulations, and coordinated efforts among government, NGOs, and trade unions to strengthen inclusion and protection.

Policies must combine financial support, skills development, legal recognition, and social protection, alongside awareness-building and institutional coordination, to improve the livelihoods, rights, and security of Bangladesh's informal workforce.

Informal Employment in Bangladesh – A Persistent Reality

Informal work dominates Bangladesh, encompassing around 85% of the workforce across diverse sectors and nearly 450 occupations. Workers face insecure employment, long hours, low and unstable incomes, limited social protection, and hazardous conditions, with women and children particularly vulnerable. Despite policy recognition and institutional initiatives—such as the NSSS, targeted insurance schemes, skill development programs, and support from MOLE, Social Welfare, NSDA, PKSF, SME Foundation, and the Universal Pension Authority—coordination gaps, weak enforcement, and low awareness limit effectiveness. Key legal gaps include the non-ratification of ILO Conventions 188, 189, 190, and Recommendation 204. Policy priorities include formalizing work, expanding social protections, enforcing labor laws, improving skills and financial literacy, facilitating affordable credit, and supporting collective organization to empower informal workers.

Inclusive reforms and institutional support for informal workers are crucial to build a just, resilient, and dignified labor system that safeguards rights and strengthens Bangladesh's workforce for sustainable economic development.

Policy Recommendations: Advancing the Rights and Protections of Informal Workers

This study underscores the critical role of informal employment in Bangladesh's socio-economic landscape and the urgent need for inclusive policy and legal reforms. To ensure decent work, dignity, and economic security for informal sector workers, the following thematic recommendations are proposed with suggested lead ministries and agencies identified for each:

1. Legal and Policy Reforms

- Recognize informal workers in the Labor Laws: Amend the Bangladesh Labor Act 2006 to explicitly include domestic, home-based, transport, waste, and other informal workers. (Ministry of Labor and Employment)
- Ratify key ILO conventions: Prioritize ILO Conventions 177, 188, 189, 190, and implement Recommendation 204 for transitioning informal workers to formal employment. (Ministry of Labor and Employment)
- Update national labor policy: Incorporate gender, age, disability, and migration-sensitive provisions aligned with informal sector realities. (Ministry of Labor and Employment)

2. Expand Social Protection & Welfare

- Accelerate implementation of the National Social Security Strategy (NSSS) targeting vulnerable informal workers. (Lead: Cabinet Division, Ministry of Finance; Ministry of Labor and Employment)
- Promote universal pensions and social insurance with voluntary and subsidized enrollment. (Cabinet Division, Ministry of Finance)
- Develop worker ID and registration systems in partnership with unions and local authorities to enable access to benefits and legal support. (Ministry of Labor and Employment)

3. Strengthen Institutional Coordination and Governance

- Establish a permanent Labor Commission with inclusive representation to oversee reforms. (Ministry of Labor and Employment, Chief Advisors Office)

- Form a National Informal Workers Council for multi-stakeholder monitoring and policy guidance. (Ministry of Labor and Employment, Chief Advisor's Office)
- Build local government capacity to identify and deliver services to informal workers. (Ministry of Labor and Employment; Local Government Division)
- Revise MoLE's organizational structure to create dedicated units addressing informal employment. (Ministry of Labour and Employment, Cabinet Division, Chief Advisor's Office)

4. Promote Skills Development and Economic Inclusion

- Expand access to informal sector-specific training through NSDA. (Ministry of Labor and Employment)
- Implement Recognition of Prior Learning (RPL) to certify skills and improve mobility. (National Skills Development Authority)
- Support entrepreneurship with access to finance, marketing, and incubation, especially for women, youth, and PWDs. (Ministry of Women and Childdren affairs, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Finance, Bangladesh Bank, SME Foundation, PKSF, Schedule Banks)

5. Improve Working Conditions and Labor Rights

- Ensure occupational safety and health (OSH) for high-risk informal jobs. (Ministry of Labor and Employment)
- Introduce sector-specific minimum wages in consultation with worker groups. (Ministry of Labor and Employment)
- Prevent exploitation and violence through grievance redress mechanisms and legal aid centers. (Ministry of Labor and Employment, Ministry of Law and Parliamentary Affairs)

6. Enhance Data and Evidence Generation

Institutionalize informal sector statistics via BBS surveys. (Planning Commission, Bangladesh Bureau of Statistics, Ministry of Labour and Employment)

- Map labor market trends with research institutions, unions, and NGOs. (BBS, Research Institutes, NGOs)
- Develop a digital labor registry linking skills, income, occupation, and social protection. .(Ministry of Labor and Employment)

7. Strengthen Worker Representation & Voice

- Support unionization and cooperatives in informal sectors. (Ministry of Labor and Employment)
- Build trade union capacity for organizing, negotiation, and gender-inclusive representation. (Ministry of Labor and Employment, NGOs)
- Enable worker participation in policymaking for reforms and program design. (Ministry of Labor and Employment, NGOs)

8. Promote Gender-Responsive & Inclusive Approaches

- Mainstream gender equality through audits and policy indicators. (Ministry of Labor and Employment)
- Invest in care infrastructure to facilitate women's workforce participation. (Ministry of Labour and Employment, Ministry of Social Welfare, Ministry of Women and Children Affairs, Ministry of Youth and Sports, Ministry of Health and Family Welfare)
- Address child labor through school-to-work transition programs and enforcement of labor laws. (Ministry of Labor and Employment, Ministry of Education, Ministry of Social Welfare, Ministry of Home Affairs)

These measures collectively aim to enhance informal sector workers' social and legal protection, improve working conditions, and empower workers—particularly women and marginalized groups—toward a just, inclusive, and resilient labor system in Bangladesh.

Disclaimer

The findings and views expressed in this paper do not necessarily reflect those of the Karmojibi Nari (KN) or the FES Bangladesh. Commercial use of all media published by the Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) and Karmojibi Nari (KN) depends on the written consent of the FES Bangladesh country office and Karmojibi Nari.

Website: https://bangladesh.fes.de
Website : www.karmojibinari.org
Published: September 2025

Friedrich Ebert Stiftung

কর্মজীবী নারী
KARMOJIBI NARI (KN)

Designed by
Print Touch

Cover Photo
Trainign Toolkits for the NSK.
a joint initiative of KN and FES Bangladesh