



Ethical Trading Initiative
Respect for workers worldwide

নৈতিক বাণিজ্যিক উদ্যোগবা এথিকাল ট্রেডিং
ইনিশিয়েটিভ

কাজের সময়ের ধারার সংশোধন
ব্যখ্যা: এর মানে কী?

ভূমিকা

- এই নথিটির উদ্দেশ্য হলো কাজের সময়ের উপর ইটিআই বেস কোড ধারা 6-এর ব্যাখ্যার উপর নির্দেশিকা প্রদান, যার সংশোধিত সংস্করণটি বলবৎ হয় 2014-র 1লা এপ্রিল। বেস কোডের সবচেয়ে কঠিন ধারাগুলির মধ্যে এটাই হলো অন্যতম এবং এমন একটি ক্ষেত্র যেখানে প্রায়শই জাতীয় আইন, যৌথ আইন এবং অন্যান্য প্রাসঙ্গিক ধারাগুলিকে বিবেচনায় নিতে হয়।
- শ্রমিকরা যাতে **অতিরিক্ত সময়** কাজ না করেন তা নিশ্চিত করাই এই বেস কোডের ধারা 6-এর প্রাথমিক লক্ষ্য; ওই শ্রমিকদের **প্রতি সপ্তাহে** অন্তত **এক দিন** ছুটি থাকতে হবে; এবং যে কোনো **ওভারটাইমই স্বেচ্ছায়** হতে হবে এবং তার জন্য যথাযথ **খেসারত দিতে** হবে।
- বেস কোডের এই অংশের পেছনে অন্তর্নিহিত মূলতত্ত্বটা হলো **শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও কর্মক্ষেত্রের নিরাপত্তা রক্ষা**
- ধারা 6.1-এ স্পষ্টভাবেই বলা হয়েছে যে কাজের সময়ের প্রাথমিক মাপকাঠিটা হলো **জাতীয় আইন, যৌথ চুক্তি ও বেস কোডের** 6.2 ও 6.6-এর অনুবিধিতে ঠিক করে দেওয়া মানদণ্ড- যা শ্রমিকদের **বৃহত্তর স্বার্থ** প্রদান করে। তাই কর্মক্ষেত্রে কাজের সময় ধার্য করার সময় এই সবগুলিতে ঘোষিত যথার্থ মানদণ্ড বিবেচনা করা খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
- 6.2 ও 6.6-এর অনুবিধিতে ঘোষিত মানদণ্ডগুলি **আন্তর্জাতিক শ্রম মানের** একটা সংখ্যার উপর ভিত্তি করে স্থির করা হয়, এর সবচেয়ে প্রাসঙ্গিকটি পরিশিষ্ট B-তে তালিকাবদ্ধ রয়েছে।
- এই নির্দেশিকা নোটাটি সেই বিভিন্ন উপকরণগুলি পুঙ্খানুপুঙ্খভাবে পরীক্ষা করে দেখে, বেস কোডের 6ধারায় যেগুলির উপর নজর দেওয়া হয়েছে, সেগুলি হলো
 - সাধারণ কাজের সময়ের বিধিনিষেধ;
 - ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি যার আওতায় কাজের সময় অত্যধিক হতে পারে;
 - স্বেচ্ছামূলক ওভারটাইম বিধি; এবং
 - সাপ্তাহিক বিশ্রাম কাল।
- কাজের সময়ের উপর ইটিআই বেস কোড ধারাটিকে অবশ্যই বেস কোডের অন্য সমস্ত দিকের সঙ্গে বিবেচনা করা উচিত, তার মধ্যে বেতন বিধি ও সমিতির স্বাধীনতা সম্পর্কিত দিকগুলিও থাকবে।
- সব বিভাগের শ্রমিকদের উপর ইটিআই বেস কোড প্রযোজ্য হবে, তার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকবেন সেই শ্রমিকরাও যাঁরা হয়তো জাতীয় শ্রম আইনের আওতায় পড়েন না (যেমন, খেত মজুর)

কাজের সময়

ইটিআই বেস কোডের কী প্রয়োজন?

6. কাজের সময় অত্যধিক হবে না

6.1 কাজের সময়কে অবশ্যই জাতীয় আইন, যৌথ চুক্তি ও বেস কোডের 6.2 থেকে 6.6-এর অনুবিধি মেনে হতে হবে, যেখানে শ্রমিকদের জন্য বৃহত্তর স্বার্থসুরক্ষা প্রদান করা হয়েছে। 6.2 থেকে 6.6 উপ-ধারাগুলি আন্তর্জাতিক শ্রম মানের ভিত্তিতে তৈরি।

6.2 ওভারটাইম ছাড়া কাজের সময় চুক্তিতে নির্ধারিত হতে হবে এবং কোনো ভাবেই সপ্তাহে*48ঘন্টার বেশি হবে না

6.3 সমস্ত ওভারটাইমই হবে স্বেচ্ছাপ্রণোদিত। নিম্নলিখিত সমস্ত বিষয় বিবেচনা করে ওভারটাইম দায়িত্বের সঙ্গে ব্যবহার করতে হবে: স্বতন্ত্র শ্রমিক ও সামগ্রিকভাবে শ্রমশক্তির করা কাজের ব্যাপ্তি, সংঘটনের হার ও কত ঘন্টা কাজ হয়েছে। নিয়মিত কর্মসংস্থানের বদলি হিসেবে এটাকে ব্যবহার করা যাবে না। সবসময়ে একটা প্রিমিয়াম বা উপরি হারে ওভারটাইমের খেসারত বা পারিশ্রমিক দিতে হবে, সুপারিশ অনুযায়ী যা নিয়মিত মজুরির 125%-এর কম নয়।

6.4 যে কোনো 7 দিনের সময় কালে মোট করা কাজের সময় 60ঘন্টার বেশি হবে না, ব্যতিক্রমটা হলো যেখানে নিচের 6.5 ধারায় আচ্ছাদন থাকবে।

6.5 কোনো সাতদিনের মধ্যে মোট কাজের সময় 60ঘন্টার বেশি হতে পারে কেবলমাত্র ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতেই, যদি:

- জাতীয় আইনে এটা অনুমোদিত হয়;
- শ্রমশক্তির একটা উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্বকারী একটা শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে করা একটি যৌথ চুক্তিতে যদি এটা অনুমোদিত হয়;
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা রক্ষায় যথাযথ সুরক্ষা নেওয়া হলে; এবং
- নিয়োগকর্তা সেই ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি তুলে ধরতে পারেন যখন এটা প্রয়োগ হবে যেমন অপ্রত্যাশিত উৎপাদন চাপ, দুর্ঘটনা বা জরুরী পরিস্থিতি।

6.6 প্রতি সাতদিনের সময়কালে শ্রমিকদের অন্তত একদিন বিশ্রাম দেওয়া হবে অথবা যেখানে জাতীয় আইনে অনুমোদিত, প্রতি 14দিনের সময়কালে দুদিন ছুটি।

* আন্তর্জাতিক মানদণ্ডে সাধারণ কাজের সময়কে ধীরে ধীরে কমানোর সুপারিশ করা হয়েছে, যেখানে উপযুক্ত হবে সেখানে ঘন্টা কমার জন্য শ্রমিকদের মজুরি না কমিয়ে সপ্তাহে 40ঘন্টা পর্যন্ত নামিয়ে আনা যায়।

কেন এটা গুরুত্বপূর্ণ?

- কাজের সময় ও ওভারটাইমের উপর **আইনী সীমা** শ্রমিকদের **অত্যধিক সময়** কাজ করা থেকে ঠেকিয়ে **শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও কল্যাণ** রক্ষায় বিদ্যমান।
- অত্যধিক কাজের সময় শ্রমিকদের স্বাস্থ্যের পক্ষে ক্ষতিকারক হতে পারে এবং শ্রমিকের ক্লাস্তির কারণে **কর্মক্ষেত্রে দুর্ঘটনার** ঝুঁকি বাড়ায়। কর্মচারী যখন দিনে 12ঘন্টার বেশি কাজ করেন, বলা হয়ে থাকে তখন পেশাগত চোটের সম্ভাবনা দ্বিগুণ হয়ে যায় এবং এক দিনে 10ঘন্টার বেশি হলে সেই সম্ভাবনা 40% বেড়ে যায় (সালমিনেন, 2010)। স্বাস্থ্য বিষয়ক বিষয়গুলির ফলে কাজের সময় বাড়ার সঙ্গে জুড়ে থাকে **কর্মক্ষেত্রে গরহাজিরার অভ্যাস** এবং **কম উৎপাদনশীলতা**। (BW, 2011)
- দীর্ঘ কাজের সময় যদিও শ্রমিক পিছু উৎপাদন হয়তো বাড়াতে পারে, কিন্তু তা আবশ্যিকভাবেই ঘন্টা প্রতি **শ্রম উৎপাদন** বাড়াবে না (আইএলও, 2011)। বাস্তবে, **দীর্ঘ কাজের সময়** মনে হয় **উৎপাদন হার কমায়** বা ঘন্টা প্রতি উৎপাদন কমায়। 2000সালে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের 18টি উৎপাদন শিল্পে একটি সমীক্ষায় দেখা গেছে যে **ওভারটাইমের 10% বৃদ্ধি**, গড়ে, **2.4% উৎপাদনশীলতা কমিয়েছে** (শেফার্ড ও ক্লিন্টন, 2000)

অত্যধিক সময় এড়ানোর জন্য ব্যবসায়িক ক্ষেত্র

- **উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি:** শ্রমিকরা যখন ভালো বিশ্রাম পান, তাঁদের কাজের পরিস্থিতি সম্পর্কে সজাগ ও সন্তুষ্ট তখন তাঁরা আরো ভালো কাজ করেন। কাজের সময়কমিয়ে শ্রমিকদের মঙ্গল সাধন করা যায় যা তাঁদের কার্যসম্পাদন ও উৎপাদনশীলতা বাড়ায়।
- শ্রমিকদের আরো বেশি সতর্কতার ফলে কর্মক্ষেত্রে চোট-আঘাতের সম্ভাবনা কমে যাওয়ায় **দুর্ঘটনার হার কমে**।
- শ্রমশক্তির সক্ষমতা বাড়ানো ও আরো স্বাস্থ্যকর শ্রমজীবনের ভারসাম্যের ফলে **কর্মীখাতে খরচ কমে**।
- **খরচ বাঁচানোর** সঙ্গে জুড়ে রয়েছে অনুৎপাদনশীল নয়, আরো কার্যকরী একটা উৎপাদন প্রক্রিয়া, ওভারটাইমের জন্য খরচ কমানো, যাঁরা আঘাত পেয়েছেন বা কাজ ছেড়ে গেছেন এমন শ্রমিকের জায়গায় নতুন শ্রমিক নিয়োগ ও তার প্রশিক্ষণ বাবদ খরচ কমানো, ভুল কম করাও উৎপাদন ক্ষতি কমানো প্রভৃতি।

এটাকে কীভাবে ব্যাখ্যা করা উচিত?

কাজের সময়

6.1 কাজের সময়কে অবশ্যই জাতীয় আইন, যৌথ চুক্তি ও বেস কোডের **6.2** থেকে **6.6**-এর অনুবিধি মেনে হতে হবে, যেখানে শ্রমিকদের জন্য বৃহত্তর স্বার্থসুরক্ষা প্রদান করা হয়েছে। **6.2** থেকে **6.6** উপ-ধারাগুলি আন্তর্জাতিক শ্রম মানের ভিত্তিতে

6.2 ওভারটাইম ছাড়া কাজের সময় চুক্তিতে নির্ধারিত হতে হবে এবং কোনো ভাবেই সপ্তাহে* **48** ঘন্টার বেশি হবে না

জাতীয় আইন সম্মত, যৌথ চুক্তি অথবা বেস কোড

- বেস কোড এটা খুব ভালোভাবেই স্পষ্ট করে দিয়েছে যে ন্যূনতম কাজের সময় জাতীয় আইন সম্মত, যৌথ চুক্তি বা বেস কোডের শর্তমাফিক হতেই হবে। কোথাও কোনো বিতর্ক হলে এটাই হলো সেই অনুবিধি যাতে বলা হয়েছে শ্রমিকদের পক্ষে আরো অনুকূল যা হবে তাকেই প্রাধান্য দেওয়া উচিত। যেখানে একটি প্রকৃত যৌথ চুক্তি রয়েছে, যেটা শ্রমিকদের তরফে ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিনিধিরা অবাধে করেছেন, সেটা ধরে নিতে হবে শর্তের নিরিখে শ্রমিকদের পক্ষে অনুকূল হবে। যেমন, একটা প্রকৃত যৌথ চুক্তির অগ্রাধিকার থাকা উচিত বেস কোডের পরস্পরবিরোধী বিধানগুলির উপর।

চুক্তিবদ্ধ কাজের সময় নির্ধারণ

- **চুক্তিবদ্ধ কাজের সময়** হলো চাকরির চুক্তিতে নির্ধারিত সেই সময় ওভারটাইম (যেটা স্বেচ্ছাপ্রণোদিত হতেই হবে) ছাড়া, যখন কর্মচারীকে কাজ করতে হয়। চাকরির চুক্তিতে সাধারণত প্রতি সপ্তাহে **নির্দিষ্ট সংখ্যক কাজের সময়** ঠিক করা হয়, যেখানে চুক্তিবদ্ধ কাজের সময় স্পষ্ট হবে।
- যে চুক্তিগুলিতে কাজের সময়ের একটা হেরফের করার করার সুযোগ থাকে সেগুলি গ্রহণযোগ্য, যদি তা জাতীয় আইন ও শ্রমিক চুক্তির দ্বারা অনুমোদিত হয় যেখানে সর্বোচ্চ কাজের সময় প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টার বেশি হবে না।
- চাকরির চুক্তিগুলি যেখানে সাপ্তাহিক কাজের সময়ের সংখ্যায় **হেরফের** অনুমোদন করে, এটা হতে পারে যে জাতীয় শ্রম আইন ও প্রযোজ্য কোনো যৌথ দর কমা কষি চুক্তিতে সুযোগ থাকলে প্রাসঙ্গিক কাজের সময়ের **গড় ব্যবহার ধারায়** এর উল্লেখ করা হতে পারে।

জাতীয় আইনের বাইরে থাকা কর্মচারীদের বিভাগ

নির্দিষ্ট বিভাগের কর্মচারীরা হয়তো জাতীয় আইনের আওতায় নাও পড়তে পারেন, যেমন মরসুমি খেতমজুর বা ছোট ব্যবসার কর্মচারীরা। কাজের সময়ের উপর ইটিআই বেস কোড ধারা যদিও অস্থায়ী, কৃষি এবং পিস-রেট শ্রমিক সহ সমস্ত বিভাগের শ্রমিকদের উপর প্রযোজ্য।

গড় ব্যবহার

উপরে উল্লেখ অনুযায়ী, যেখানে দেশের জাতীয় শ্রম আইন ও প্রযোজ্য যে কোনো যৌথ আইনের আওতায় অনুমোদিত, **সেখানে সাপ্তাহিক**

48ঘন্টার চুক্তিবদ্ধ কাজের সময়কে একটা **উল্লিখিত পর্বের** উপর **গড় হিসেবে** ব্যবহার করা যেতে পারে। কিছু দেশে

(পরিশিষ্ট A-

তে দেশীয় চর্চা সারণি দেখুন), জাতীয় আইনে গড় করার সুযোগ থাকতে পারে যা একটা বহু সাপ্তাহিক পর্ব জুড়ে সাপ্তাহিক কাজের সময় হিসেব করতে দেয়,

ওভারটাইম

6.3 সমস্ত ওভারটাইমই হবে স্বেচ্ছাপ্রণোদিত। নিম্নলিখিত সমস্ত বিষয় বিবেচনা করে ওভারটাইম দায়িত্বের সঙ্গে ব্যবহার করতে হবে: স্বতন্ত্র শ্রমিক ও সামগ্রিকভাবে শ্রমশক্তির করা কাজের ব্যাপ্তি, সংঘটনের হার ও কত ঘন্টা কাজ হয়েছে। নিয়মিত কর্মসংস্থানের বদলি হিসেবে এটাকে ব্যবহার করা যাবে না। সবসময়ে একটা প্রিমিয়াম হারে ওভারটাইমের খেসারত বা পারিশ্রমিক দিতে হবে, সুপারিশ অনুযায়ী যা নিয়মিত মজুরির 125%-এর কম নয়।

তবে এক্ষেত্রে কথিত সময় পর্বকালীন গড় কাজের সময় কিছুতেই শ্রম আইন এবং ইটিআই বেস কোডে স্থির করে সীমাপেরোতে পা

ওভারটাইমের সংজ্ঞায়ন

- পূর্ণ সময়ের শ্রমিকদের জন্য, ওভারটাইম বলতে **সর্বাধিক চুক্তিবদ্ধ সময়ের অতিরিক্ত** কাজ করা সমস্ত ঘন্টাকে বোঝায়। সর্বোচ্চ দৈনিক, সাপ্তাহিক, মাসিক এবং/অথবা বার্ষিক ওভারটাইম সীমা সাধারণত নির্ধারিত হয় জাতীয় শ্রম আইন এবং/অথবা যৌথ দরকষাকষি চুক্তির মাধ্যমে।
- অস্থায়ী শ্রমিকদের জন্য ওভারটাইম (এবং এর সঙ্গে সংযুক্ত যে কোনো প্রিমিয়াম) হয় তাঁদের চুক্তিবদ্ধ ঘন্টার অতিরিক্ত সময়ের কাজ দিয়ে নির্ধারিত হবে, নতুবা পূর্ণ সময়ের শ্রমিকদের করা স্বাভাবিক সময়ের অতিরিক্ত কাজ দিয়ে তা নির্ধারিত হতে পারে। এগুলির মধ্যে যেটি প্রয়োগ হবে তা নির্ভর করবে জাতীয় আইন, শ্রমিকের চুক্তি বা কোনো যৌথ চুক্তির উপর।

ওভারটাইমের স্বেচ্ছাপ্রণোদন প্রকৃতি

- ওভারটাইম সম্পর্কে একটা মূল পয়েন্ট হলো যে এটাকে অবশ্যই **স্বেচ্ছাপ্রণোদিত** হতে হবে। তার মানে কর্মচারীদের অতিরিক্ত সময় কাজ করার জন্য স্বাধীনভাবে সম্মত হওয়া উচিত, এক্ষেত্রে কোনো রকম হুমকি চলবে না যে তাঁরা সুযোগসুবিধা, ভবিষ্যতের ওভারটাইমের সুযোগ হারাবেন বা পরোক্ষভাবে ওভারটাইমের কোনো প্রস্তাবে সায় দেবেন না।
- সংক্ষেপে বললে, ওভারটাইম সবসময়েই দাবি বা চাহিদার বদলে **অনুরোধের ভিত্তিতে** হওয়া উচিত এবং কর্মচারীরা যদি চান তবে তাঁদের **স্বাভাবিক কাজের সময়ের** শেষে তাঁরা স্বাধীনভাবে তাঁদের কর্মক্ষেত্র ছেড়ে চলে যেতে পারেন।

ওভারটাইমের দায়িত্বশীল প্রয়োগ

- ওভারটাইম **দায়িত্বশীলভাবে** প্রয়োগ করা উচিত এবং উৎপাদন চাহিদা মেটানোর জন্য **নিয়মিত ভিত্তিতে** এটার উপর ভরসা করা উচিত নয়। তার মানে ওভারটাইমের একটা অনুমিত স্তর আন্দাজ করে বা **নিয়মিত কর্মসংস্থানের বদলি হিসেবে** স্বাভাবিক উৎপাদনের পরিকল্পনা করা উচিত নয় নিয়োগকর্তার (যেমন, অতিরিক্ত কর্মী নিয়োগ বা একটা অতিরিক্ত শিফট তৈরি করে)।
- ওভারটাইম দায়িত্বশীলতার সঙ্গে ব্যবহৃত হচ্ছে কি না তা নির্ধারণ করতে, নিম্নলিখিত মাপকাঠিগুলি বিবেচনায় রাখা উচিত:
 - ব্যাপ্তি: একটা কর্মক্ষেত্র জুড়ে ওভারটাইম করছে এমন শ্রমশক্তির অনুপাত;
 - সংঘটনের হার: কত ঘন ঘন একজন ব্যক্তি ওভারটাইমে কাজ করছেন বা একটা কর্মক্ষেত্রে কত ঘন ঘন ওভারটাইম ব্যবহৃত হচ্ছে;
 - ঘন্টা: একজন ব্যক্তি বা একটা কর্মক্ষেত্রে করা ওভারটাইমের ঘন্টার সংখ্যা; এবং
 - ওভারটাইম প্রয়োগের জন্য শ্রমিকদের সঙ্গে নিয়মিত আলোচনা করা হয় কিনা এবং আদৌ কোনো স্বচ্ছ চুক্তি বা ব্যবস্থা রয়েছে কিনা যা সেই পরিস্থিতিকে ইঙ্গিত করে যার ভিত্তিতে ওভারটাইম ব্যবহৃত হবে এবং শ্রমিকদের অতিরিক্ত সময় কাজের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে।

ওভারটাইম ও মজুরি

ওভারটাইম অনেক সময়েই **কম মজুরির** সঙ্গে জড়িত থাকতে পারে, কারণ যে শ্রমিকদের প্রয়োজনের তুলনায় মজুরি অপরিপূর্ণ, সেই শ্রমিকরা তাঁদের নিয়মিত আয় বাড়াতে ওভারটাইম করবেন। তাই ওভারটাইমের সময় কমালেই কর্মচারীর আয় নাটকীয়ভাবে কমে যেতে পারে। সরবরাহকারীদের তাই উচিত ধীরে ধীরে ঘন্টা কমানো এবং একই স্তরে মজুরি ধরে রাখতে বিকল্প পথ খোঁজা, যেমন কার্য সম্পাদন ভিত্তিক বোনাস বা বর্ধিত হার।

প্রিমিয়াম বা উপরি ওভারটাইম হার প্রদান

- পূর্ণসময়ের শ্রমিকদের জন্য সমস্ত ওভারটাইম ঘন্টা (অর্থাৎ, জাতীয় আইন দ্বারা নির্ধারিত চুক্তিবদ্ধ কাজের সময়ের অতিরিক্ত সময়) –র জন্য অবশ্যই **উপরি বা প্রিমিয়াম হারে** খেসারত দিতে হবে। প্রিমিয়াম হার হলো ওভারটাইমের কাজের জন্য প্রদত্ত অতিরিক্ত একটা রাশি, সাধারণত প্রতি ঘন্টার ভিত্তিতে হয়। এটা জাতীয় আইন, চুক্তি বা যৌথ দরকষাকষি চুক্তি দ্বারা নির্ধারিত হওয়া উচিত। উদাহরণস্বরূপম চীনে

ওভারটাইমের হার হলো একটা স্বাভাবিক কর্মদিবসে কৃত প্রত্যেক ওভারটাইম ঘন্টার জন্য বেস রেটের 150% ; ছুটির দিনে ওভারটাইম করলে প্রত্যেক ঘন্টা ওভারটাইমের হার দাঁড়ায় 200% ; এবং একটি বিধিবদ্ধ ছুটির দিনে করা প্রত্যেক ঘন্টা ওভারটাইমের হার 300% (আরো দেশের নমুনা জানার জন্য পরিশিষ্ট A-র সারণিটি দেখুন)

- যেখানে জাতীয় আইন, চুক্তি বা যৌথ চুক্তি ওভারটাইম প্রিমিয়ামের সুযোগ দেয় না, ইটিআই বেস কোড সেই কর্মচারীদের প্রতি ঘন্টা ওভারটাইমের জন্য ঘন্টা পিছু নিয়মিত মজুরির ন্যূনতম 125% দেওয়ার সুপারিশ করেছে।
- একজন কর্মচারীর ওভারটাইম প্রিমিয়াম হার অবশ্যই নির্ধারিত হতে হবে তাঁর **নিয়মিত প্রতি ঘন্টার মজুরির** ভিত্তিতে। কর্মচারীদের যদি **পিস-রেট-বেসিসে** মজুরি দেওয়া হয়, তাহলে তাঁদের ওভারটাইম প্রিমিয়াম হার সাধারণত হিসেব করা হবে আগের কর্মকালের সময় গড় দৈনিক বা ঘন্টাভিত্তিক আয়ের ভিত্তিতে, যেমনটা জাতীয় আইন, চুক্তিভিত্তিক বা যৌথ চুক্তিতে নির্ধারিত হয়েছে।
- ওভারটাইম প্রিমিয়ামের বদলে অন্য ধরনের খেসারত (যেমন রাতে কাজের জন্য বোনাস) এবং বদলে টাইম-অফ দেওয়া যাবে না, তবে অতিরিক্ত হিসেবে এগুলি দেওয়া যেতে পারে।

যৌথ চুক্তি এবং কাজের সময়

এক বা একাধিক শ্রমিক সংগঠন এবং একজন নিয়োগকর্তা বা মালিক গোষ্ঠীর মধ্যে আলোচনা প্রক্রিয়ার মাধ্যমে একটা **যৌথ চুক্তিতে** পৌঁছানো যায়। কর্মসংস্থান সম্পর্কের বিষয়ে এটা শর্তাবলী স্থির করে (সংজ্ঞার জন্য শব্দকোষ দেখুন)। বেস কোডের 6.5 ধারার প্রয়োজন মেটাতে, শ্রমশক্তির একটা উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্বকারী একটা শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে ‘অবাধ’ আলোচনার মাধ্যমে যৌথ চুক্তিটি হওয়া উচিত। অবাধ আলোচনা করতে। চুক্তিটি অবশ্যই সন্নিহিত সন্নিহিত শ্রমিকদের সঙ্গে সহমতে

60ঘন্টার বেশি কাজ করা

6.4যে কোনো সাতদিনের সময় কালে মোট করা কাজের সময় 60ঘন্টার বেশি হবে না, ব্যতিক্রমটা হলো যেখানে নিচের 6.5 ধারায় আচ্ছাদন থাকবে।

6.5কোনোসাতদিনের মধ্যে মোট কাজের সময় 60ঘন্টার বেশি হতে পারে কেবলমাত্র ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতেই, যদি:

- জাতীয় আইনে এটা অনুমোদিত হয়;
- শ্রমশক্তির একটা উল্লেখযোগ্য অংশের প্রতিনিধিত্বকারী একটা শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে আলাপ-আলোচনার মাধ্যমে করা একটি যৌথ চুক্তিতে যদি এটা অনুমোদিত হয়;
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা রক্ষায় যথাযথ সুরক্ষা নেওয়া হলে; এবং
- নিয়োগকর্তা সেই ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি তুলে ধরতে পারেন যখন এটা প্রয়োগ হবে যেমন অপ্রত্যাশিত উৎপাদন চাপ, দুর্ঘটনা বা জরুরী পরিস্থিতি।

সর্বোচ্চ সাপ্তাহিক কর্মকাল সংজ্ঞায়ন

- চুক্তিবদ্ধ ঘন্টা ও কোনো ওভারটাইমসহ **60ঘন্টার** মোট সীমা কেবলমাত্র ছাড়াতে পারে 6.5 ধারায় বিস্তারিতভাবে উল্লেখিত ব্যতিক্রমী পরিস্থিতিতেই এবং সেটা নিচে ব্যাখ্যা করা হয়েছে।

জাতীয় আইন ও যৌথ চুক্তি

- প্রথমে, এটাকে **জাতীয় আইন ও যৌথ চুক্তি** দ্বারা অনুমোদিত হতে হবে। **জাতীয় আইন** সাধারণত একটা একক সপ্তাহে মোট কৃত কাজের সময়ের উপর একটা সীমা নির্দেশ করে। কখনও কখনও যদিও একই সপ্তাহে অতিরিক্ত কাজের সময়ের অনুমতি দেওয়া হবে, সেগুলি দেওয়া হবে জরুরী অথবা বা *অনিবার্য ঘটনা*; কাজের ঘন্টার গড় করা; ব্যক্তিগত চুক্তির মতো পরিস্থিতিতেই।
- উপরন্তু, কাজের ধরনটিকে অবশ্যই শ্রমশক্তির একটা ‘উল্লেখযোগ্য অংশের’ প্রতিনিধিত্বকারী শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে **অবাধ আলোচনা করে করা** একটা যৌথ চুক্তির শর্তাধীন হতে হবে। যৌথ চুক্তিটি অবশ্যই কর্তৃপক্ষের হস্তক্ষেপ চাড়া শ্রমিকদের বাছাই করা একটি প্রকৃত শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে করতে হবে।¹
- তেমন কোনো চুক্তি না থাকলে কোনো শ্রমিকই সাতদিনের সময়কালের মধ্যে 60ঘন্টার বেশিকাজ করতে পারবেন না।

সুবক্ষামূলক রক্ষাকবচ

- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা রক্ষা করতে নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই উপযুক্ত **রক্ষাকবচ** দিতেই হবে। এর মানে হলো কর্মক্ষেত্রের বিপদগুলি মূল্যায়ন করতে, কমাতে ও সেগুলির উপর নজর রাখতে এবং দীর্ঘ সময় কাজ করার সঙ্গে নির্দিষ্টভাবে জড়িত, শ্রমিকদের এমন চোট-আঘাতের ঝুঁকি কমাতে উপযুক্ত পদক্ষেপ নেওয়া উচিত।
- এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হতে পারে যখন শ্রমিক ক্লাস্তিতে ভোগেন এমন নির্দিষ্ট বিপজ্জনক কাজগুলির একটা **ঝুঁকি মূল্যায়ন**, অতিরিক্ত বিরতি চালু, বা দেরিতে অপ্রত্যাশিত কোনো শিফটের জন্য (বিশেষ করে মহিলাদের ক্ষেত্রে) রাতে বাড়ি ফেরার পরিবহনের ব্যবস্থাও।

ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি

- অবশেষে, নিয়োগকর্তাকে অবশ্যই সেটা তুলে ধরতে সক্ষম হতে হবে যা **ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি** হিসেবে প্রয়োজ্য হতে পারে। ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি বলতে অস্বাভাবিক ঘটনাকে বোঝায়, এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকলেও তাতেই সীমাবদ্ধ থাকে না:
 - **জরুরী অবস্থা**: শেষ করা না হয়ে থাকলে, জরুরী কাজ সমুহিতরূপে কর্মচারীদের স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তাকে বিপন্ন করতে পারে এবং/অথবা কাজে গুরুতর ব্যাঘাতের কারণ হতে পারে (উদাহরণস্বরূপ, যন্ত্রপাতি বিকল হওয়া, দুর্ঘটনা); এবং
 - **অপ্রত্যাশিত উৎপাদনের চাপ**: সাধারণত এর সঙ্গে জড়িত শেষ মুহূর্তের বরাত পরিবর্তন, অথবা সরবরাহকারীর নিয়ন্ত্রণের বাইরে বরাত বৃদ্ধি তবে এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত হয় না আগাম জানা যায় এমন মরসুমি উৎপাদনের চাপ।

¹দেখুন ইটিআই, *ক্রিডম অব অ্যাসোসিয়েশন ইন কোম্পানি সাপ্লাই চেইন: এ প্র্যাক্টিক্যাল গাইড*, 2013, p.6.

- লক্ষ্য করুন যে উপরের তালিকাটি সম্পূর্ণ নয় এবং প্রতি সপ্তাহে 60ঘন্টার বেশি শ্রমিকদের কাজ করানোর পক্ষে যুক্তি দিতে নিয়োগকর্তাকে স্পষ্টভাবে **দেখাতে হবে** কেন পরিস্থিতিটা ব্যতিক্রমী। যদিও এর মানে এটা হতে পারে না যে প্রত্যেক সপ্তাহে ওভারটাইমের প্রয়োজনীয়তাকে ব্যতিক্রমী হিসেবে নির্ধারণ করা উচিত; যদি নিয়মিত ভিত্তিতে ওভারটাইমের দরকার হয়, তবে তা আর ব্যতিক্রমী হিসেবে বিবেচ্য হবে না।

সাপ্তাহিক বিশ্রাম / ছুটি

6.6 প্রতি সাতদিনের সময়কালে শ্রমিকদের অন্তত একদিন বিশ্রাম দেওয়া হবে অথবা যেখানে জাতীয় আইনে অনুমোদিত, প্রতি 14দিনের সময়কালে দুদিন ছুটি।

সাধারণ

- প্রতি সাতদিনে একদিন বিশ্রাম মানে প্রতি সপ্তাহে অন্তত **একটানা 24 ঘন্টা**। এর মধ্যে জাতীয় ছুটি বা ব্যক্তিগত ছুটির অধিকারসমূহ অন্তর্ভুক্ত হয় না।
- বিশ্রাম দিনের শর্ত বিবেচনার সময়, সাপ্তাহিক উল্লেখ পর্যায় হিসেবে সাতদিনের সময়কালকে ব্যবহার করা উচিত যা সেই দেশের নিয়ম বিধি বা উৎপাদন/শিল্প সূচি (অর্থাৎ সোম-রবি, রবি-শনি)-এর উপর নির্ভর করবে। একবার একটা নির্ধারিত হয়ে গেলে, এটাই ধারাবাহিকভাবে প্রয়োগ করতে হবে।
- শ্রমিকদের **সাপ্তাহিক বিশ্রাম** সাধারণত ঠিক হয় জাতীয় আইন, চুক্তি বা যৌথ দর কষাকষির চুক্তির মাধ্যমে। কোনো কোনো ক্ষেত্রে জাতীয় আইন শ্রমিকদের একদিনও বিশ্রাম ছাড়াই সাতদিন কাজ করতে অনুমোদন দেয়, পরিবর্তে যতদিন তাঁরা পরবর্তী সপ্তাহে **এর বদলে এক দিন** ছুটি পাবেন। বেস কোড অনুসারেই এটা গ্রহণযোগ্য হবে, যেখানে সেই শ্রমিকদের **ন্যূনতম 14 দিনে দুদিন** ছুটি দেওয়া হয়, যতদূর পর্যন্ত আইনে এটা সম্ভবপর হয়।
- সারাদিনে কাজে মধ্যে বিশ্রাম ও খাবার **বিরতিও** ঠিক করতে পারে জাতীয় আইন, চুক্তি বা যৌথ দরকষাকষি চুক্তি। দুটি কর্ম দিবসের মধ্যে ন্যূনতম কত ঘন্টার বিশ্রাম দরকার তাও ঠিক করে দিতে পারে জাতীয় বিধি (উদাহরণের জন্য পরিশিষ্ট A দেখুন)। আদর্শিকভাবে, সাপ্তাহিক ছুটি হয় সঙ্গে সঙ্গে অনুসরণ করা উচিত নয়তো দৈনিক বিশ্রামের একটি সময়কালের আগে পাঠানো উচিত।

ঘন ঘন যে প্রশ্নগুলি করা হয়

1. ই টি আই বেস কোড অনুযায়ী সর্বোচ্চ চুক্তিবদ্ধ অথবা প্রয়োজনীয় ঘন্টা কী?

চুক্তিবদ্ধ কাজের ঘন্টা বলতে বোঝায় একজন শ্রমিক তাঁর মালিকের প্রয়োজন অনুযায়ী কতো ঘন্টা প্রতি সপ্তাহে কাজ করছেন। সাধারণভাবে এটি প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টার বেশি হবে না হিসেবেই নির্ধারণ করা হয়, যদি না জাতীয় নিয়ম বা সমষ্টিগত চুক্তির দ্বারা এর চেয়ে কম ঘন্টার সংখ্যা নির্ধারণ করা হয়। যেখানে গড়ের অনুমতি আছে, সেখানে প্রয়োজনীয় কাজের ঘন্টায় কিছু পরিবর্তনশীলতা হয়তো থাকতে পারে। সেখানে হয়তো এমন অনুবিধি থাকতে পারে যে গড় প্রয়োজনীয় ঘন্টা প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টার অধিক হবে না এবং, যদি না কোনো ব্যতিক্রমি পরিস্থিতি হয়, যা জাতীয় আইন দ্বারা অনুমোদিত, সমষ্টিগত চুক্তির দ্বারা আচ্ছাদিত এবং যথাযথ নিরাপত্তামূলক রক্ষাকবচ সঠিক জায়গায় রয়েছে, সেখানে, বাস্তবিক কাজের মোট কাজের ঘন্টার সংখ্যা কখনোই প্রতি সপ্তাহে 60ঘন্টার অধিক হতে পারবে না।

2. যদি সাপ্তাহিক কাজের ঘন্টার উপর ইটিআই 60ঘন্টার সীমা দেশের আইনের তুলনায় কঠোর হয় তবে কোন মাপকাঠিটি প্রযোজ্য হবে?

ইটিআই বেস কোড নির্ধারিত সব কাজের ঘন্টার উপর প্রতি সপ্তাহে 60-ঘন্টার কাজের সীমা কিছু ক্ষেত্রে জাতীয় আইনের তুলনায় কঠোর হবে (উদাহরণ স্বরূপ, জাতীয় আইনে সাপ্তাহিক কাজের ঘন্টার সর্বোচ্চ সীমা নির্ধারণ নাও করা থাকতে পারে)। এই সমস্ত ঘটনায়, 60-ঘন্টার সীমা অবশ্যই প্রয়োগ করতে হবে। এটি অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে এই সীমার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত থাকে যাবতীয় ওভারটাইম। এই ওভারটাইমকে অবশ্যই স্বৈচ্ছামূলক হতে হবে এবং তাকে বেস কোড অনুযায়ী ব্যবহার করতে হবে।

60ঘন্টার সীমা শুধুমাত্র অতিক্রম করা যেতে পারে যদি 6.5-এর অধীনে নিম্নলিখিত সবকটি শর্ত পূরণ করা হয়:

- এটি জাতীয় আইনে অনুমোদিত;
- সমষ্টিগত সম্মতির ভিত্তিতে এটি অনুমোদিত যা একটি উল্লেখযোগ্য সংখ্যার শ্রমশক্তির প্রতিনিধিত্ব করছে এমন শ্রমিক সংগঠনের সঙ্গে অবাধ আলোচনার ভিত্তিতে তৈরি হয়েছে
- শ্রমিকদের স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তাকে সুরক্ষি করার জন্য যথাযথ সুরক্ষাকবচ নেওয়া হয়েছে; এবং
- নিয়োগকারী দেখাতে পারেন যে ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি প্রয়োগ করা হয়েছে যেমন অপ্রত্যাশিত উৎপাদন বৃদ্ধি, দুর্ঘটনা বা জরুরী অবস্থা।

3. কাকে মনে করা হয় “শ্রমশক্তির উল্লেখযোগ্য অংশ”?

এটি নির্ভর করবে পরিস্থিতির উপর। জাতীয় আইনে কাজের ঘন্টার উপর বা সাধারণভাবে দর কষাকষির উপর সমষ্টিগত চুক্তিগুলি সম্পর্কিত নির্দিষ্ট ব্যবস্থা থাকতে পারে। এর অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে সেই ব্যবস্থাগুলি যা নির্ধারণ করবে চুক্তির জন্য প্রক্রিয়াগত প্রয়োজনীয়তাগুলি কী যেখানে কাজের সময়ের আইন ট্রাসের ব্যবস্থা থাকতে পারে (উদাহরণ হিসেবে বলা যায়, কাজের সময়ে বিধিনিয়ম 1998-এর বিধিনিয়ম 23 যা ইউকে বা ব্রিটেনে কাজের সময়কে নিয়ন্ত্রণ করে)। যেখানে বর্তমানে, এই বিষয়টিকে নিশ্চিত করার জন্য যা অবশ্যই অনুসরণ করা উচিত। যদি সেখানে কোনো প্রাসঙ্গিক আইন না থাকে, তবে এই ব্যবস্থাটিকে অবশ্যই এই ঘটনার পরিপ্রেক্ষিতে ব্যাখ্যা করা উচিত যে এই ব্যবস্থাটি করা হয়েছে যেখানে কম সংখ্যক শ্রমিকের প্রতিনিধিত্বকারী সংগঠনের সঙ্গে চুক্তির ভিত্তিতে সামগ্রিক শ্রমশক্তির কাছ থেকে তাঁদের সুরক্ষা সরিয়ে না নেওয়া যায় তা সুনিশ্চিত করার লক্ষ্যে। এটিকে কখনোই আসল সমষ্টিগত চুক্তিগুলিকে খর্ব করে দেখানোর কাজে ব্যবহার করা যাবে না।

4. মরসুমি কাজের ক্ষেত্রে কী সাপ্তাহিক 60-ঘন্টা কাজের ঘন্টার সীমা বাড়ানো যেতে পারে?

না। মরসুমি কাজকে, যেমনভাবে ইটিআই বেস কোড-এর 6.5 ধারায় যেভাবে বর্ণনা করা হয়েছে সেই অনুযায়ী, ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি হিসেবে গণ্য করা হয় না। এর জন্য কারণ হলো যেমন কাজটি, একদিকে অনিয়মিত, তার উপর পুরোপুরি আন্দাজপূর্ণ এবং প্রত্যাশিত।

5. একটি নির্দিষ্ট সময়পর্ব ধরে যতো ঘন্টা কাজ করা হয়েছে তার গড় করার মাধ্যমে একজন শ্রমিক কী প্রতি সপ্তাহে 60ঘন্টার বেশি কাজ করতে পারেন?

চুক্তিবদ্ধ 48ঘন্টার ব্যবস্থা ছাড়া, সেখানে 60-ঘন্টার সীমার ঘন্টাকে গড় করার আরো কোনো সম্ভাবনা নেই। বেস কোডটি খুবই স্পষ্ট, একজন শ্রমিক এক সপ্তাহে 60ঘন্টার বেশি কাজ করতে পারবেনই না, যদি না সেখানে কোনো ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি তৈরি হয়, এটি জাতীয় আইনে অনুমোদিত হয়, সমষ্টিগত চুক্তি দ্বারা আচ্ছাদিত হয় এবং যথাযথ নিরাপত্তামূলক রক্ষাকবচ থাকে। এটি হলো চরম সাপ্তাহিক, প্রতি ঘন্টার সীমা।

6. ওভারটাইম যে স্বেচ্ছামূলক তা কীভাবে একটি কোম্পানি সুনিশ্চিত করবে?

যখন একজন নিয়োগকারীর প্রয়োজন হয় কর্মচারীদের ওভারটাইম করানোর, নিয়োগকারীর সেটি কর্মচারীদের খোলাখুলি জানিয়ে দেওয়া উচিত যে তাঁরা এই কাজটি না করার জন্য অবাধে অসম্মত হতে পারেন এবং অসম্মত হওয়ার জন্য সেখানে কোনো নেতিবাচক প্রতিক্রিয়াও হবে না। কোনোরকম বাধ্যতা এড়ানোর জন্য, নিয়োগকারীর সুনিশ্চিত করা উচিত:

- যদি যাতায়াতের ব্যবস্থা দেওয়া হয়ে থাকে, তবে সেটি স্বাভাবিক কাজের দিন বা শিফটের মতোই উপলব্ধ থাকা উচিত যাতে যে কর্মচারীরা ওভারটাইমে কাজ করতে সম্মত নন তবে তাঁরা স্থানটি ছেড়ে যাতে যেতে পারেন;
- কর্মচারীরা যাতে অবাধে চলে যেতে পারেন তাঁদের কাজের দিনের শেষে তারজন্য যদি স্থানটির দরজা বা প্রবেশপথ খুলে দেওয়া হয়;
- যদি প্রতিদিনের উৎপাদন লক্ষ্যমাত্রাকে ব্যবহার করা হয়, সেটি মাপকাঠিকৃত কাজের ঘন্টার মধ্যে পূরণ করা সম্ভব হয় যাতে কর্মচারীরা সেই লক্ষ্যমাত্রা পূরণ করার জন্য যেন ওভারটাইম কাজ করতে চাপ অনুভব না করেন;
- একই কর্মচারীর প্রতিই যেন সবসময় ওভারটাইমের অনুরোধ না করা হয়;
- কোম্পানির আভ্যন্তরীণ নীতিতে যেন স্পষ্ট করে বলা থাকে যে কর্মচারীরা ওভারটাইম প্রত্যাখ্যান করার ব্যাপারে স্বাধীন;
- কর্মচারীদের ওভারটাইম কাজের জন্য পর্যাপ্ত নোটিস দেওয়া হবে যাতে যদি কর্মচারীরা কাজটি সম্পাদন করতে না পারেন তাহলে বিকল্প ব্যবস্থা করা যেতে; এবং
- ওভারটাইম কাজ করার জন্য কর্মচারীদের চুক্তি যেন নথিবদ্ধ করা থাকে।

7. ইউকে-র আইন অনুযায়ী “গড়”-এর মানে কী বোঝায়?

ইউকে-র কাজের সময়ের নিয়মবিধি প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টা কাজের সময়ের আইনী সর্বোচ্চ সীমাকে এক সপ্তাহে বাড়ানোর অনুমতি দেয় যতোক্ষণ না 17সপ্তাহের গড় কাজের ঘন্টা (উল্লেখ্য সময়) প্রতি সপ্তাহের 48ঘন্টাকে অতিক্রম না করছে।

8. যদি কর্মচারীরা ইউকে-তে সপ্তাহে 48ঘন্টার অস্ট-আউট চুক্তি সাক্ষর করেন, তবে কী তাঁরা কোনো ওভারটাইমকে স্বেচ্ছামূলক বলে গণ্য করতে পারেন?

যেসব শ্রমিকের বয়স 18 বছরের বেশি হয়েছে একটি নির্দিষ্ট অথবা অনির্দিষ্ট সময়ের জন্য 48-ঘন্টার সীমা থেকে অস্ট-আউট করা বেছে নিতে পারেন। এই চুক্তিটিকে অবশ্যই কর্মচারীকে স্বেচ্ছামূলকভাবে এবং লিখিতভাবে

করতে হবে; কর্মচারী এই চুক্তিটি বাতিলও করতে পারেন কিন্তু তারজন্য নিয়োগকারীকে অন্তত সাত দিন আগে নোটিস দিতে হবে। যদিও, অস্ট-আউট ধারাটিতে স্বাক্ষর করলে প্রতি সপ্তাহে 48-ঘন্টার বেশি কাজ না করতে অস্বীকৃত হওয়ার ক্ষেত্রে শ্রমিকদের কোনো বাধা নেই। প্রতি সপ্তাহে নির্ধারিত 48-ঘন্টার বেশি যে কোনো ঘন্টা কাজ করলে, যেখানে প্রযোজ্য, গড় আইনী কাজের ঘন্টাকে অবশ্যই স্বেচ্ছামূলক হতে হবে। এর অতিরিক্ত হিসেবে, ইটিআই বেস কোডটি অস্ট-আউট চুক্তির সামনে নিদর্শন হিসেবে কাজ করবে এবং শ্রমিকরা কোনো সপ্তাহে কখনোই 60-ঘন্টার বেশি কাজ করবেন না যদি না ব্যতিক্রমী পরিস্থিতি প্রয়োগ করা হয়, জাতীয় আইনের জন্য প্রদত্ত হয়, নিরাপত্তামূলক সুরক্ষাকবচ যথাযথ স্থানে, এবং সমষ্টিগত চুক্তির মাধ্যমে আচ্ছাদিত। উপরন্তু, যে কোনো ওভারটাইম সংক্রান্ত বিষয়ের জন্য একটি প্রিমিয়াম অবশ্যই দেওয়া উচিত।

9. পার্ট-টাইম শ্রমিক অথবা নমনীয় ঘন্টার চুক্তির শ্রমিকরা কখন ওভারটাইমের প্রিমিয়াম পেমেন্ট পাওয়ার জন্য যোগ্য হবেন?

পার্ট-টাইমের শ্রমিকরা অথবা নমনীয় ঘন্টার শ্রমিকরা কখন প্রিমিয়ামের পেমেন্ট পাওয়ার জন্য যোগ্য হবেন তা স্থির করতে উল্লেখ করতে হবে তাঁদের চুক্তি, সমষ্টিগত চুক্তি এবং জাতীয় আইনের, যেখানে বলা থাকবে কখন থেকে ওভারটাইমের পেমেন্ট শুরু হবে। কিছু দেশে এবং কিছু পরিস্থিতিতে পার্ট-টাইমের শ্রমিকরা তুলনামূলক শ্রমিকদের জন্য স্বাভাবিক পূর্ণ সময়ের ঘন্টার তুলনায় বেশি কাজ করলে তবেই তাঁদের ওভারটাইমের প্রিমিয়াম দেওয়া হয়ে থাকে। কোন সময়কে ওভারটাইম শুরু বলে গণ্য করা হবে তা নির্ধারণ করার জন্য, গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো জাতীয় আইন, শ্রমিকদের চুক্তি, এবং সমষ্টিগত চুক্তির মূল্যায়ণ করা।

যদি আইন এবং চুক্তি শ্রমিকদের অনুমতি দেয় যে ওভারটাইমের প্রিমিয়াম সেইসময় পর্যন্ত দেওয়া হবে না যতোক্ষণ না তাঁরা পূর্ণ সময়ের ঘন্টার সমতুল্যের পর পর্যন্ত কাজ করবেন, তবে সেটি অবশ্যই পরিষ্কার করে কাজ শুরুর জন্য যে তথ্য দেওয়া হবে সেখানে জানিয়ে দিতে হবে।

**10. (CWHs) সমন্বিত কাজের ঘন্টার ব্যবস্থা (সিডব্লিউএইচএস)-
র পরিপ্রেক্ষিতে কীভাবে সাপ্তাহিক বিশ্রামের দিনের প্রয়োজনীয়তা প্রয়োগ করা হবে?**

ইটিআই বেস কোডে পরিষ্কার যে শ্রমিকদের প্রতি সাত দিন সময়পূর্বে একদিন পূর্ণ দিবসের জন্য ছুটি অথবা, যেখানে জাতীয় আইনের অধীনে অনুমতিত, সেখানে 14দিনে দুদিন ছুটি দিতে হবে। এই বিশ্রাম পর্ব হলো জাতীয় আইন এবং অনুশীলনের অধীনে যে বার্ষিক ছুটি অথবা সরকারী ছুটি দেওয়া আছে তার অতিরিক্ত হবে।

চীনের আইনে যে প্রতি 14দিনে দুদিন ছুটি অনুমতিত সেইবিষয়ে সম্পষ্ট করে বলা নেই, কিন্তু এটিকে অবশ্যই সাপ্তাহিক বিশ্রামের ন্যূনতম ভিত্তি হতে হবে।

11. একটি বিশ্রামের দিন ছাড়া শ্রমিকদের কী সাত দিনের বেশি কাজ করার অনুমতি আছে?

এটি আইনের উপর নির্ভরশীল। ইটিআই বেস কোডে বলা হয়েছে যে, যদি আইনে অনুমতি থাকে, প্রতি সাত দিন সময়পূর্বে শ্রমিকরা একটি বিশ্রামের দিন নাও পেতে পারেন, কিন্তু তাঁরা প্রতি 14দিন সময়পূর্বে দুটি পূর্ণ দিবসের ছুটি অবশ্যই পাবেন।

12. প্রতিদিনের কাজের কী কোনো সীমা আছে?

প্রতিদিন কতো ঘন্টার কাজ করতে হবে সেই সংক্রান্ত নির্দিষ্ট কোনো নিয়ম ইটিআই বেস কোড-এ বলা নেই। তবুও নিয়োগকারীর উচিত দীর্ঘ সময় ধরে কাজের দিন এড়িয়ে চলা কারণ এটি শ্রমিকের স্বাস্থ্যকে ক্ষতিকর অবস্থানে নিয়ে যেতে পারে। কাজের নিরাপদ ব্যবস্থা প্রদান করার জন্য বেস কোড এবং জাতীয় আইনে একটি কর্তব্য আছে, যেটা অবশ্যই অতিরিক্ত দীর্ঘ সময়ের কাজের শিষ্ট অথবা লাগাতার কাজকে প্রতিরোধ করবে। এর

কারণ হলো স্বাস্থ্য এবং নিরাপত্তার ঝুঁকি যা অতিরিক্ত কাজের সময় থেকে উদ্ভূত হয়। অনেক দেশের জাতীয় আইনে হয় সর্বোচ্চ দৈনিক কাজের ঘন্টা, ন্যূনতম দৈনিক বিশ্রামের ঘন্টা এবং বিশ্রামের দিন সংক্রান্ত ব্যবস্থা প্রদান করা থাকে। এটি অবশ্যই মনে রাখতে হবে যে আইএলও কনভেনশন নম্বর 1(1919)-এ দিনে সর্বোচ্চ ৪৪ঘন্টার কাজ গ্রহণ করার আহ্বান জানিয়েছে।

13. ইউকে-তে এজেন্সির শ্রমিকদের ওভারটাইম, প্রিমিয়াম দেওয়ার দায়িত্ব কার?

সাধারণ নিয়ম অনুযায়ী, কাজের চুক্তি যে তরফের সঙ্গে হয়েছে শ্রমিকদের পেমেন্ট করার দায়িত্বও সেই তরফের। সেই কারণে, যদি কোনো এজেন্সি, যারা কোম্পানিটিকে পরিষেবা দেওয়ার চুক্তি নিয়েছে, তাদের মাধ্যমে শ্রমিকরা নিযুক্ত হন তবে, শ্রমিকদের ওভারটাইম দেওয়ার দায়িত্ব বর্তায় সেই এজেন্সিটির উপর। তবুও, এজেন্সির শ্রমিকদের কাজে নিযুক্ত করা কোম্পানিগুলির উচিত শ্রমিকরা ওভারটাইমের উপযুক্ত প্রিমিয়াম পাচ্ছেনকী না এবং কাজের সময়ের ঘন্টা যথাযথভাবে পরিচালিত হচ্ছে কী না তা যাচাই করে দেখা। শ্রমিকরা প্রত্যক্ষ অথবা অপ্রত্যক্ষ (এজেন্সির শ্রমিক) যাই হোন না কেন, যে শ্রমিকরা পণ্য উৎপাদনে অথবা বেস কোড আচ্ছাদিত পরিষেবায় যুক্ত আছেন, তাঁদের ক্ষেত্রে সর্বতোভাবে ইটিআই বেস কোড পালন করা হচ্ছে কী না তা সুনিশ্চিত করার দায়িত্ব কোম্পানিগুলির।

14. যদি একই শ্রমিকদের পদ্ধতি অনুসারে ওভারটাইমের অনুরোধ করা হয়, তবে কী সেটি সমস্যার সমাধান হবে?

সম্ভাব্য, হ্যাঁ। উদাহরণ হিসেবে বলা যায়, নির্দিষ্ট কিছু সংস্থায়, নিয়োগকর্তারা শুধুমাত্র অভিবাসী শ্রমিকদের জন্যই ওভারটাইমের প্রস্তাব দিতে পারেন যেহেতু একটা ধারণা আছে যে স্থানীয় শ্রমিকদের তুলনায় তাঁদের অবসর সময়ের প্রয়োজন কম (কারণ তাঁরা তাঁদের আত্মীয়দের থেকে অনেক দূরে, তাঁরা বাড়িতে পাঠানোর জন্য অর্থ সঞ্চয় করতে চান, এবং আরো অনেক কিছু)। তবুও, স্থানীয় শ্রমিকদের মনে ধারণা হতে পারে যে এটি বৈষম্যমূলক কারণ এই ব্যবস্থায় তাঁরা ওভারটাইম করতে পারা এবং বেশি অর্থও রোজগার করতে পারা থেকে প্রতিহত হচ্ছেন। সেই কারণে, নিয়োগকর্তাকে সুনিশ্চিত করতে হবে যে সমস্ত শ্রমিকই যাতে ওভারটাইম কাজ করার প্রস্তাব পান। একইভাবে, যে শ্রমিকরা আগে একবার ওভারটাইম কাজ করতে রাজি ছিলেন তাঁদেরকেই আবার ওভারটাইম কাজ করার জন্য পক্ষপাতমূলকভাবে প্রস্তাব দেওয়া উচিত হবে না, এরফলে এমন ব্যাখ্যা উঠে আসার সম্ভাবনা আছে যে ভিত্তিতে ওভারটাইমে কাজ করার সুযোগ পাওয়ার জন্য ওভারটাইম কাজ করা বাধ্যতামূলক।

15. ধারা 6.2-এর সংশোধিত বয়ানে আইএলও-র সাপ্তাহিক 40ঘন্টার সুপারিশের একটা পাদটীকার উল্লেখ রয়েছে: এটা কি আশা করা যে একজন এটিআই সদস্য তার সরবরাহকারী যেন সাপ্তাহিক কাজের সময়কে 40ঘন্টায় নামিয়ে আনবে, এটা নিশ্চিত করবেন?

সরবরাহকারীরা তাঁদের সাপ্তাহিক কাজের সময়কে সক্রিয়ভাবে কমিয়ে আনবেন, ইটিআই সদস্যদের কাছ থেকে এব্যাপারটা নিশ্চিত করার কোনো প্রত্যাশা থাকে না, যদিও যে সরবরাহকারীরা তাদের শ্রমশক্তির সঙ্গে সাপ্তাহিক কাজের সময় কমানোর বিষয়ে আলোচনা-আলোচনা করছেন, সেই সরবরাহকারীদের এমনটা করার জন্য উৎসাহ দিতে ইচ্ছুক হতেই পারেন। ইটিআই সদস্যরা সাধারণত তাঁদের সাপ্তাহিক কাজের সময় 4৪ঘন্টার নিচে রাখেন; সুপারিশগুলি তাঁদের নিজস্ব কাজে কর্মচারীদের উপর প্রযোজ্য হবে। আন্তর্জাতিক মান (আইএলও সমঝোতা) যা বেস কোডের ভিত্তি নির্মাণ করে, যেখানে স্বাভাবিক সাপ্তাহিক কাজের সর্বাধিক দৈর্ঘ্যকে 4৪ঘন্টায় স্থাপন করেছে, আবার এই আন্তর্জাতিক মাপকাঠিই শ্রমিকদের স্বাস্থ্য ও কল্যাণের নিরিখে ছোট কাজের সপ্তাহের দিকে যাওয়া, ওভারটাইম ও জাতীয় পরিপ্রেক্ষিতে যথাযথ ও অর্জনযোগ্য তাকেও স্বীকৃতি দেয়া বহু দেশেই এটাই কোনো না কোনো ভাবে কাজের সময়কে 4৪ঘন্টা মানদণ্ডে নামিয়ে আনাকে ধারাবাহিকভাবে অগ্রাধিকার দিয়ে যাবে বহু ইটিআই সদস্য।

16. এই পাদটীকাকে কভার করার জন্য কী নৈতিকঅডিটপ্রত্যাশাকরাহয়?

না। এই পাদটীকাটি একটি প্রয়োজনীয়তার তুলনায় মূলত সুপারিশ এবং এই মাপকাঠি বজায় রাখতে অসমর্থ হলে সেটিকে ইটিআই বেস কোডের অধীনে লঙ্ঘন হিসেবে দেখা হবে না। তবুও, যে কোনো অডিটের অংশ হিসেবে স্বাভাবিক কাজের সপ্তাহের দৈর্ঘ্য অবশ্যই রেকর্ড করে রাখতে হবে, এবং এটি আশা করা হয় যে নিয়োগকর্তারা এই লক্ষ্যটি পূরণ করার জন্য যে লাগাতার উন্নতির প্রয়োজন তারজন্য বিকল্প বাছাইয়ের কাজ চালিয়ে যাবেন। নিয়োগকারীদের উৎসাহিত করা হচ্ছে পরিস্থিতির উপর স্বাভাবিক আদানপ্রদানের অংশ হিসেবে তাঁদের শ্রমিকদের সঙ্গে কাজের সপ্তাহ কমানোর সুযোগ, এবং যে ইটিআই সদস্যভুক্ত কোম্পানিগুলিকে তাঁরা সরবরাহ করেন, তাঁদের নিয়ে আলোচনার জন্য।

শব্দকোষ

- **শ্রমিক সংগঠন:** এই পরিপ্রেক্ষিতে, আইএলও কনভেনশন 87, 98 এবং 135-এ ঘোষণা অনুজায়ী “সংগঠন” পরিভাষাটির মানে হলো শ্রমিক বা নিয়োগকর্তাদের স্বার্থ প্রদর্শিত করা ও রক্ষার জন্য শ্রমিক বা নিয়োগকর্তাদের কোনো সংগঠন।²
- **যৌথ চুক্তি:** কাজের পরিবেশ ও চাকরির শর্ত সংক্রান্ত একটি লিখিত চুক্তি যা সম্পন্ন হয় দু—পক্ষের মধ্যে, যার একদিকে থাকে একজন নিয়োগকর্তা, নিয়োগকর্তাদের একটি গোষ্ঠী বা একাধিক নিয়োগ সংস্থা এবং অন্যদিকে থাকেন শ্রমিক সংগঠনের এক বা একাধিক প্রতিনিধি, অথবা এ ধরনের কোনো সংগঠন না থাকলে জাতীয় আইন ও বিধি অনুসারে আগে থেকে নির্বাচিত বা শ্রমিকদের দ্বারা অনুমোদিত শ্রমিক প্রতিনিধি (আইএলও, যৌথ চুক্তি সুপারিশ, 1951 (নম্বর.91)).
- **ওভারটাইম:** চুক্তিবদ্ধ ঘন্টার অতিরিক্ত কাজ করা সমস্ত ঘন্টা।
- **ওভারটাইম প্রিমিয়াম:** ওভারটাইম কাজের নিরিখে প্রদত্ত অতিরিক্ত রাশি, সাধারণত প্রতি ঘন্টা হিসেবে দেওয়া হয়।
- **চাকরির চুক্তি:** চাকরির চুক্তি হলো নিয়োগকর্তা ও কর্মীর মধ্যে একটা চুক্তি এবং চাকরির সম্পর্কের ভিত্তি। জাতীয় আইন সাধারণত নির্ধারণ করে একটা চাকরি চুক্তি কী হবে এবং এটা লিখিত হওয়া উচিত কিনা তা (জাতীয় আইনের উপর নির্ভর করে, একটা চুক্তি আইনগতভাবে বৈধ করতে একটা চুক্তি লিখিত হওয়ার প্রয়োজন নেই)।
- **জরুরী অবস্থা:** অস্বাভাবিক পরিস্থিতি যেখানে তৎক্ষণাত ও জরুরী প্রতিক্রিয়া জরুরী।
- **বিরাম:** টানা 24 ঘন্টার একটা বিশ্রাম পর্ব।

²সি087 সমিতির স্বাধীনতা ও সংগঠিত করার অধিকার রক্ষা সংক্রান্ত সমঝোতা, 1948 (নম্বর 87); সি098 সংগঠিত করার অধিকার ও যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত সমঝোতা, 1949 (নম্বর 98); সি135 শ্রমিক প্রতিনিধিত্ব সংক্রান্ত সমঝোতা, 1971 (নম্বর 135)।

পরিশিষ্ট A: দেশীয় রীতি সারণি

দেশ	সর্বাধিক চুক্তিবদ্ধ কর্মসম্প্রাহ	গড় ব্যবহার	ওভারটাইমের সীমা	ওভারটাইমের জন্য খেসারত প্রিমিয়াম	সাপ্তাহিক বিশ্রাম কাল
বাংলাদেশ	48 ঘন্টা	যে কোনো সপ্তাহে একজন শ্রমিক 60 ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করতে পারেন এবং কোনো বছরে প্রতি সপ্তাহে গড়ে 56ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করতে পারেন, তবে শর্ত হলো তাঁকে ওভারটাইমের শর্ত অনুসারে মজুরি দিতে হবে।	যে কোনো একদিন দুই ঘন্টা, যে কোনো একটি সপ্তাহে 12ঘন্টা এবং প্রতি সপ্তাহে আট ঘন্টার গড় এক বছর ধরে।	সাধারণ মূল ভাতা এবং মহার্ঘ ভাতার দ্বিগুণ (সময়ের হার হয়তো নিয়োগকর্তা নির্দিষ্ট করে দিতে পারেন-শ্রমিকদের প্রতিনিধির সঙ্গে আলোচনার ভিত্তিতে-সেই শ্রমিকদের জন্য যাঁদের পিস-রেট ভিত্তিতে মজুরি দেওয়া হয়)। বিশ্রামের দিনে কাজ করার পরিবর্তে ডে-অফ।	শিল্পের উপর নির্ভর করে এক অথবা 1.5দিন। যে শ্রমিকরা কারখানা বা প্রতিষ্ঠানে নিযুক্ত তাঁদের জন্য একদিন।
ব্রাজিল	44 ঘন্টা	সাধারণ কাজের ঘন্টা একদিন বাড়িয়ে দেওয়া যেতে পারে এবং একদিন কমিয়ে দেওয়া যেতে পারে সমষ্টিগত চুক্তির মাধ্যমে, যদি না সাধারণ সাপ্তাহিক কাজের সময়কে এক বছর ধরে গড় হিসেব করা হয়, এবং যে কোনো দিন কাজের সময় 10ঘন্টার বেশি অতিক্রম করে না।	প্রতিদিন দু ঘন্টা।	50% বৃদ্ধি অথবা যদি নিয়োগকর্তা এবং শ্রমিকের মধ্যে সহমত হয়, তবে খেসারত হিসেবেসেই সময়ের জন্য ছুটি।	একটানা 24ঘন্টা সময়পর্ব ধরে সাপ্তাহিক বিশ্রাম পাওয়ার অধিকারী হলেন শ্রমিকরা যা একটি সাধারণ নিয়ম হিসেবে পূর্ণ বা আংশিকভাবে রবিবারের সঙ্গে সাম্যুজ্যপূর্ণ হয়।
কাম্বোডিয়া	প্রতি সপ্তাহে 48 ঘন্টা ও প্রতি দিনে আট ঘন্টা।	শ্রমসম্বন্ধী একটি ডিক্রি জারি করার মাধ্যমে, সপ্তাহ ব্যতিরেকে একটি অন্য সময়পর্বের মধ্যে কাজের ঘন্টা বন্টন করার অনুমতি দিতে পারেন, জার শর্ত হিসেবে থাকবে কাজের সময়ের দৈর্ঘ্যের গড় সপ্তাহের	প্রতি দিন দু ঘন্টা, অথবা দিনে সর্বমোট 10ঘন্টার বেশি নয়, যারফলে সপ্তাহে সর্বোচ্চ 60ঘন্টা কাজ করা যাবে।	ওভারটাইমের জন্য 50% বৃদ্ধি এবং ওভারটাইম যদি রাতে হয়, রবিবারে অথবা ছুটির দিনে হয় তবে 100%।	6দিন কাজের পর, অন্তত 24ঘন্টার সাপ্তাহিক বিশ্রাম পর্ব অবশ্যই প্রদান করতে হবে, এবং নৈতিকভাবে সেটিকে অবশ্যই রবিবার হতে হবে।

		সংখ্যার হিসেবে যা প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টা পেরোবে না।			কিছু শিল্প ক্ষেত্রে ডে অফ আর্ভিত করা যেতে পারে।
চীন	প্রতি সপ্তাহে 40 ঘন্টা ও প্রতি দিনে আট ঘন্টা।	উদ্যোগীরা পরিবর্তনশীল কাজের সময় অথবা সঙ্কুচিত কাজের সময় অথবা কাজের এবং বিশ্রামের ভিন্ন ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারেন। সঙ্কুচিত কাজের সময়কে হিসেব করতে হবে সপ্তাহ, মাস, ঋতু অথবা বছরের সময়ের ক্লাস্টার ধরে। তবুও, গড় দিন এবং গড় সপ্তাহ, ঘন্টাকে অবশ্যই মৌলিকভাবে কাজের ঘন্টার স্বাভাবিক ব্যবস্থা যারা গ্রহণ করছে তাদের মতো একই হতে হবে।	দিনে এক ঘন্টা, অথবা বিশেষ পরিস্থিতিতে দিনে তিন ঘন্টা, মাসে সর্বমোট 36ঘন্টা।	কাজের দিনগুলিতে 50%বৃদ্ধি, বিশ্রামের দিনগুলিতে 100%বৃদ্ধি এবং সরকারী ছুটির দিনগুলিতে বা বিশ্রামের দিনগুলিতে 200%বৃদ্ধি।	সপ্তাহে অন্তত এক দিনছুটি।
ভারত	প্রতি সপ্তাহে 48 ঘন্টা ও প্রতি দিনে নয় ঘন্টা।	কাজের সময়ের গড়ের কোনো উল্লেখ নেই।	প্রতিদিন এক ঘন্টা। মুখ্য শ্রম ইন্সপেক্টরের লিখিত অনুমোদনের ভিত্তিতে প্রতিদিন দু ঘন্টা বাড়ানো যেতে পারে।	দিনে নয় ঘন্টার বেশি বা সপ্তাহে 48ঘন্টার বেশি কাজ করার জন্য 100% বৃদ্ধি। কৃষি কাজে যুক্ত কর্মীরা ওভারটাইম করার জন্য 50% বৃদ্ধি পেয়ে থাকেন।	প্রতি সপ্তাহে কাজ করা এক দিন। এটিকে পরিবর্ত করা যেতে পারে যতোদিন না শ্রমিকরাবিশ্রামের দিন নেওয়া ছাড়াই 10দিনের বেশি কাজ করে যান।
ইতালি	সপ্তাহে 40ঘন্টা (শিল্প কাজে ব্যতিক্রম সহ যেখানে টেকনিকাল বা মরসুমি কারণে সীমা অতিক্রম অবশ্যই করবে)	নিম্ন সীমার জন্য সমষ্টিগত চুক্তি প্রদান করা যেতে পারে এবং বার্ষিক ভিত্তিতে সীমাটির গড় করার অনুমতি দিতে পারে। সর্বোচ্চ সাপ্তাহিক ঘন্টা (ওভারটাইমসহ) যা সমষ্টিগত চুক্তির দ্বারা প্রতিষ্ঠিত হয়েছে তা যেন 48ঘন্টার গড়কে অতিক্রম না করে যায়, যা গণনা করা হয়েছে 4মাসের বেশি নয় এমন প্রাসঙ্গিক সময়পর্ব ধরে।	প্রতি বছর 250ঘন্টা।	10%বৃদ্ধি (সব ভারত উপর প্রযোজ্য হবে, যেমন, প্রাথমিক মাইনে উপরন্তু বোনাস এবং ভাতাসমূহ)। স্থায়ী শ্রমিকের স্বাভাবিক কাজের ঘন্টায় পৌঁছানোর আগে ঠিকাকর্মীরা করা অতিরিক্ত ঘন্টা কাজের	একদিন। শিল্পে কাজের জন্য ন্যূনতম বিশ্রামের ঘন্টা সাত দিনের সময় পর্বের মধ্যে 77ঘন্টার কম হতে পারবে না।

				জন্য সাধারণ হারে মজুরি প্রদান করা হয়।	
কেনিয়া	ছয় দিনে 52ঘন্টা	উল্লেখিত পর্ব একটা ছয় দিনের কর্ম সপ্তাহের মধ্যে সীমাবদ্ধ।	পর পর দুটি সপ্তাহের সময় পর্বের কোনো সময়েই ওভারটাইম উপরন্তু প্রতি সপ্তাহের স্বাভাবিক কাজের সময় মোট 116ঘন্টার বেশি হবে না।	কাজের দিনে কাজ সম্পন্ন করার জন্য 50% বেশি। বিশ্রামের দিনগুলিতে এবং সরকারী ছুটির দিনগুলিতে কাজ সম্পন্ন করার জন্য 100% বেশি।	প্রতি সাত দিনের সময় পর্বের মধ্যে অন্তত একটি বিশ্রামের দিন।
দক্ষিণ আফ্রিকা	45 ঘন্টা	ওভারটাইম মজুরি না নিয়ে খাবার বিরতি সহ একজন কর্মীকে দিনে 12ঘন্টা পর্যন্ত কাজ করতে লিখিত একটা চুক্তি অথবা লাগতে পারে অনুমতি লাগতে পারে। যৌথ চুক্তিগুলি স্বাভাবিক কাজের সময় ও ওভারটাইমকে চার মাস পর্যন্ত একটা পর্বে গড়ে ভাগ করার সুযোগ দিতে পারে। গড় কাজের সময় সপ্তাহে গড়ে 45 ঘন্টা বা প্রতি সপ্তাহে গড়ে পাঁচ ঘন্টার ওভারটাইম হতে পারে।	প্রতিদিন 3ঘন্টা এবং প্রতি সপ্তাহে 10ঘন্টা। একদিনে ওভারটাইম কোনোভাবেই 12ঘন্টার বেশি হতে পারে না। একটা যৌথ চুক্তি সাপ্তাহিক সীমাকে 15ঘন্টা পর্যন্ত বাড়াতে পারে। একটা চুক্তি অনুযায়ী ছাড়া একজন শ্রমিককে ওভারটাইম করতে বা করার অনুমতি পারে না একজন নিয়োগকর্তা।	অন্তত 50%বৃদ্ধি (অথবা নিয়োগকর্তা ও কর্মীর মধ্যের চুক্তি অনুসারে ক্ষতিপূরণমূলক ছুটি)। । রবিবারে কাজের জন্য 100%বৃদ্ধি অথবা সাধারণত রবিবার কাজ করেন যে শ্রমিকরা তাঁদের জন্য 50%।	36ঘন্টা। প্রতি দু'সপ্তাহে একটানা অন্তত 60ঘন্টার একটা বিশ্রাম পর্ব দেওয়ার জন্য নিয়োগকর্তা ও কর্মচারী সম্মত হতে পারেন অথবা কোনো সপ্তাহে একজন কর্মচারীর সাপ্তাহিক বিশ্রাম পর্ব আট ঘন্টা কমিয়ে আনা যেতে পারে যদি পরবর্তী সপ্তাহে বিশ্রাম পর্ব একই হারে বাড়ানো হয়।
তুরস্ক	প্রতি সপ্তাহে 45 ঘন্টা (ছয় দিন ধরে)	উভয়পক্ষের সহমতে দৈনিক কাজের সময় হেরফের হলেও একটা দুই মাস সময়ের পর্ব জুড়ে গড় সাপ্তাহিক ঘন্টা 45ঘন্টার বেশি হতে পারে না, এবং কোনো একটি দিনে কাজের সময় 11ঘন্টা ছাড়াতে পারে না। যৌথ চুক্তির মাধ্যমে এই পর্বটা চার মাস পর্যন্ত বাড়তে পারে।	প্রতি বছরে 270 ঘন্টা।	স্বাভাবিক কাজের সময়ের উপর নির্ভর করে মজুরি 125% থেকে 150%-র মধ্যে বৃদ্ধি অথবা তার বদলে ছুটি।	সাত দিনের সময়কালে 24ঘন্টা

যুক্তরাজ্য	ওভারটাইম সহ মোট 48ঘন্টা। (লিখিত চুক্তির মাধ্যমে বাড়তে পারে)	একটা 17সপ্তাহের পর্বজুড়ে গড় হতে পারে 48ঘন্টার ভাতা	প্রতি সপ্তাহে 48ঘন্টা (ওভারটাইমের সময় সহ)	ওভারটাইম দেওয়ার জন্য কোনো বিধিবদ্ধ ব্যবস্থা নেই।	সাত দিনে এক দিন। প্রতি 14 দিন সময়পর্বের মধ্যে কোনোভাবেই প্রতিটি 24ঘন্টার কম হবে না হয় এমন দুটি বিশ্রাম পর্ব, অথবা প্রতি 14 দিন সময় পর্বের মধ্যে একটি বিশ্রাম পর্ব যা 48ঘন্টার কম হবে না এমন যেকোনো দুটির মধ্যে পরিবর্ত করা যেতে পারে। প্রতিটি 24ঘন্টার সমবপর্বের মধ্যে পর পর 11ঘন্টার বিশ্রাম।
ভিয়েতনাম	প্রতি সপ্তাহে 48 ঘন্টা ও প্রতি দিন আট ঘন্টা		প্রতি দিনে চার ঘন্টা, এক বছরে 200ঘন্টা।	স্বাভাবিক কাজের দিনের জন্য 150% বৃদ্ধি, সাপ্তাহিক ছুটির দিন, সরকারী ছুটির দিন অথবা বার্ষিক ছুটির দিনে 200%বৃদ্ধি।	সাত দিনে একদিন (24ঘন্টা), শিফ্টে কাজের জন্য প্রতিদিন 12ঘন্টার বিশ্রাম।

পরিশিষ্ট B: প্রাসঙ্গিক আন্তর্জাতিক শ্রম মানদণ্ডসমূহ

[C1](#)–কাজের সময় (শিল্প) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1919

[C30](#)–কাজের সময় (বাণিজ্যিক ও দপ্তর) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1930

[C14](#)– সাপ্তাহিক বিশ্রাম (শিল্প) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1921

[C106](#)–সাপ্তাহিক বিশ্রাম (বাণিজ্যিক ও দপ্তর) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1957

[C175](#)– ঠিকা কাজ সংক্রান্ত সমঝোতা, 1994

[C182](#)– ঠিকা কাজ সংক্রান্ত সুপারিশ, 1994

[C47](#)– চল্লিশ-ঘন্টা সপ্তাহ সমঝোতা, 1935

[R116](#)–কাজের সময় কমানোর সুপারিশ, 1962 (নম্বর 116)

[C87](#)–সমিতির স্বাধীনতা ও সংগঠিত করার অধিকার রক্ষা সংক্রান্ত সমঝোতা, 1948

[C98](#)–সংগঠিত করার অধিকার ও যৌথ দরকষাকষি সংক্রান্ত সমঝোতা, 1949

কাজের সময় সংক্রান্ত আইএলও সমঝোতা ও সুপারিশগুলির একটা পূর্ণাঙ্গ তালিকা নিচে দেওয়া হলো

- [সি001](#)–কাজের সময় (শিল্প) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1919 (নম্বর 1)
- [সি004](#)–রাতে কাজ (মহিলা) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1919 (নম্বর 4)
- [সি014](#)–সাপ্তাহিক বিশ্রাম (শিল্প) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1921 (নম্বর 14)
- [সি020](#)–রাতে কাজ (বেকারি) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1925 (নম্বর 20)
- [সি030](#)–কাজের সময় (বাণিজ্যিক ও দপ্তর) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1930 (নম্বর 30)
- [সি031](#)–কাজের সময় (কয়লা খনি) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1931 (নম্বর 31)
- [সি041](#)–রাতে কাজ (মহিলা) সংক্রান্ত সমঝোতা (সংশোধিত), 1934 (নম্বর 41)
- [সি043](#)–শিট-গ্লাস কাজ সংক্রান্ত সমঝোতা, 1934 (নম্বর 43)
- [সি046](#)–কাজের সময় (কয়লা খনি) সংক্রান্ত সমঝোতা (সংশোধিত), 1935 (নম্বর 46)
- [সি047](#)–চল্লিশ ঘন্টার সপ্তাহ সমঝোতা, 1935 (নম্বর 47)
- [সি049](#)–কাজের সময়কমানো (গ্লাস-বটলের কাজ) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1935 (নম্বর 49)
- [সি051](#)–কাজের সময় কমানো (পূর্ত) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1936 (নম্বর 51)
- [সি052](#)–সবেতন ছবি সংক্রান্ত সমঝোতা, 1936 (নম্বর 52)
- [সি061](#)–কাজের সময় কমানো (বস্ত্রশিল্প) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1937 (নম্বর 61)
- [সি067](#)–কাজের সময় কমানো ও বিশ্রাম পর্ব (সড়ক পরিবহন) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1939 (নম্বর 67)
- [সি089](#)–রাতে কাজ (মহিলা) সংক্রান্ত সমঝোতা (সংশোধিত), 1948 (নম্বর 89)
- [সি101](#)–সবেতন ছুটি (কৃষি) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1952 (নম্বর 101)
- [সি106](#)–সাপ্তাহিক বিশ্রাম (বাণিজ্যিক ও দপ্তর) সংক্রান্ত সমঝোতা, 1957 (নম্বর 106)
- [সি132](#)–সবেতন ছুটি সংক্রান্ত সমঝোতা (সংশোধিত), 1970 (নম্বর 132)

- সি153-কাজের সময় ও বিশ্রাম পর্ব (সড়ক পরিবহন), 1979 (নম্বর 153)
- সি171 - রাতে কাজ সংক্রান্ত সমঝোতা, 1990 (নম্বর 171)
- পি089-রাতে কাজের জন্য 1990-র সৌজন্যবিধি সংক্রান্ত সমঝোতা (সংশোধিত), 1948
- আর013-মহিলাদের রাতে কাজ (কৃষি) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1921 (নম্বর 13)
- আর018-সাপ্তাহিক বিশ্রাম (বানিজ্য) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1921 (নম্বর 18)
- আর021-অতিরিক্ত সময় ব্যবহার সংক্রান্ত সুপারিশ, 1924 (নম্বর 21)
- আর037-কাজের সময় (হোটেল, প্রভৃতি), 1930 (নম্বর 37)
- আর038-কাজের সময় (থিয়েটার, প্রভৃতি), 1930 (নম্বর 38)
- আর039-কাজের সময় (হাসপাতাল প্রভৃতি) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1930 (নম্বর 39)
- আর047-সবেতন ছুটি সংক্রান্ত সুপারিশ, 1936 (নম্বর 47)
- আর063-কন্ট্রোল বুক (সড়ক পরিবহন) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1939 (নম্বর 63)
- আর064-রাতে কাজ (সড়ক পরিবহন) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1939 (নম্বর 64)
- আর065-কাজের সময় নিয়ন্ত্রণ পদ্ধতি (সড়ক পরিবহন) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1939 (নম্বর 65)
- আর066-বিশ্রাম পর্ব (ব্যক্তিগত গাড়িচালক) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1939 (নম্বর 66)
- আর093-সবেতন ছুটি (কৃষি) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1952 (নম্বর 93)
- আর098-সবেতন ছুটি সংক্রান্ত সুপারিশ, 1954 (নম্বর 98)
- আর103-সাপ্তাহিক বিশ্রাম (বাণিজ্যিক ও দপ্তর) সংক্রান্ত সুপারিশ, 1957 (নম্বর 103)
- আর116-কাজের সময় কমানো সংক্রান্ত সুপারিশ, 1962 (নম্বর 116)
- আর161-কাজের সময় ও বিশ্রাম পর্ব (সড়ক পরিবহন) সুপারিশ, 1979 (নম্বর 161)
- আর178-রাতে কাজ সংক্রান্ত সুপারিশ, 1990 (নম্বর 178)
- আর182-ঠিকা কাজ সংক্রান্ত সুপারিশ, 1994 (নম্বর 182)

তথ্যসূত্র

- ইটিআই, ফ্রিডম অব অ্যাসোসিয়েশন ইন কোম্পানি সাপ্লাই চেইনস: এ প্র্যাকটিক্যাল, 2013: www.ethicaltrade.org/sites/default/files/resources/FoA%20in%20company%20supply%20chains.pdf
- আইএলও, দ্য এক্শনস অব ওয়ার্কিং টাইম অন প্রোডাক্টিভিটি অ্যান্ড ফার্ম পারফরমেন্স: এ রিসার্চ সিন্থেসিস পেপার, 2011: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_187307.pdf
- জি-ওউন সিও, বেটার ওয়ার্ক ডিসকাশন পেপার সিরিজ: নম্বর 2, “এক্সেসিভ ওভারটাইম, ওয়ার্কিং অ্যান্ড প্রোডাক্টিভিটি: এভিডেন্স অ্যান্ড ইমপ্লিকেশনস ফর বেটার ওয়ার্ক”, (বিডব্লিউ) 2011: <http://labordoc.ilo.org/record/438061/>
- শেফার্ড, ই.; ক্লিফটন, টি., 2000: “আর লঙ্গার আওয়ার্স রিডিউসিং প্রোডাক্টিভিটি ইন ম্যানুফ্যাকচারিং?”, ইন ইন্টারন্যাশনাল জার্নাল অব ম্যানপাওয়ার, ভলিউম.21, নম্বর.7, পিপি. 540-553.