

Working Conditions and Rights of Women Domestic Workers in Bangladesh: Islamic Perspective

Md. Muhibur Rahman*

Abstract

A significant part of the working class is women domestic workers, who work tirelessly to perform household tasks for their employers for low wages. In Bangladesh, women domestic workers are not getting the status and rights they deserve, there are regular reports of abuse of domestic workers. Though this group of workers engaged in the informal sector occupies a significant place in the labour market of Bangladesh they are not recognized. Since Bangladesh is a Muslim majority country, it is possible to establish the rights of domestic workers if people can be encouraged by promoting Islamic guidelines. Islam is a comprehensive way of life and it lays down effective principles regarding the rights of domestic workers. The purpose of this article is to explore the existing working conditions and rights of women domestic workers in Bangladesh and elucidate the Islamic guidelines in this context. It examines the issue using content analysis following the descriptive-analytical method. This research has revealed that women domestic workers are not receiving their due status as workers in Bangladesh. Establishing a robust legislative framework based on Islamic guidelines will ensure the desired outcome in this scenario.

Keywords: Women Domestic Workers; Working Conditions; Rights; Abuse; Islamic Guidelines.

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপর্যবেশ ও অধিকার : ইসলামী দিক-নির্দেশনা

সারসংক্ষেপ

শ্রমিক সমাজের উল্লেখযোগ্য একটা অংশ নারী গৃহকর্মী, যারা অক্লান্ত পরিশ্রম করে স্বল্প মজুরির বিনিময়ে নিয়োগকর্তার গৃহস্থালি কর্ম সম্পাদন করে। বাংলাদেশে নারী

* Md. Muhibur Rahman is a Lecturer, Islamic Studies and Officer in Special Duty at Directorate of Secondary & Higher Education, Bangladesh. MPhil Fellow, Institute of Bangladesh Studies, University of Rajshahi. Email: muhiburkst@gmail.com

গৃহকর্মী তাদের প্রাপ্য মর্যাদা ও অধিকার পাচ্ছে না, নিয়মিত গৃহকর্মী নির্যাতনের সংবাদ পাওয়া যাচ্ছে। অপ্রতিষ্ঠানিক খাতে নিয়োজিত এই শ্রমিকগোষ্ঠী বাংলাদেশের শ্রমবাজারে বৃহৎ স্থান দখল করে থাকলেও তাদের স্বীকৃতি নেই। বাংলাদেশ মুসলিম সংখ্যাগরিষ্ঠ দেশ হওয়ায় এখানে ইসলামী দিক-নির্দেশনাসমূহ প্রচার করে মানুষকে উদ্বুদ্ধ করা গেলে গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠা সম্ভব। ইসলাম একটি পূর্ণাঙ্গ জীবনবিধান এবং গৃহকর্মীদের অধিকার সম্পর্কে এতে কার্যকর নীতিমালা বর্ণিত হয়েছে। বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের বিদ্যমান কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার অনুসন্ধান এবং এ প্রসঙ্গে ইসলামী দিক-নির্দেশনা বিশ্লেষণ করাই বক্ষ্যমাণ প্রবন্ধের উদ্দেশ্য। এতে বর্ণনামূলক-বিশ্লেষণাত্মক পদ্ধতি অনুসরণ করে পাঠ বিশ্লেষণের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট বিষয় পর্যালোচনা করা হয়েছে। গবেষণায় দেখা গেছে, নারী গৃহকর্মী বাংলাদেশে শ্রমিক হিসেবে তাদের যথাযথ মর্যাদা পাচ্ছে না, এক্ষেত্রে ইসলামী দিক-নির্দেশনার আলোকে মজবুত আইনি কাঠামো তৈরি করা গেলে কাঙ্ক্ষিত ফলাফল পাওয়া যাবে।

মূলশব্দ: নারী গৃহকর্মী; কর্মপরিস্থিতি; অধিকার; নির্যাতন; ইসলামী দিক-নির্দেশনা।

১. ভূমিকা

গৃহস্থালি দৈনন্দিন কাজে সহযোগিতার জন্য গৃহকর্মী নিয়োগ মধ্যবিত্ত ও উচ্চবিত্ত পরিবারের অবিচ্ছেদ্য অংশ। গৃহকর্মী হিসেবে সাধারণত নিয়োজিত হয়ে থাকেন নিম্নবিত্ত পরিবারের নারী সদস্যগণ; পুরুষ গৃহকর্মীর সংখ্যা খুবই নগণ্য। দারিদ্র্যপীড়িত জনগোষ্ঠী সুবিধাজনক অন্য কোনো কর্মসংস্থান না পেয়ে বেছে নেন অন্যের গৃহস্থালি কর্ম সম্পাদনের কাজ, যা সমাজে চরম অবমূল্যায়িত ও স্বল্প পারিশ্রমিকের একটা কর্মক্ষেত্র। বিশ্বব্যাপী গৃহকর্মীর সংখ্যা কমপক্ষে ৫২.৬ মিলিয়ন (ILO 2013, 19)। সারা বিশ্বের গৃহকর্মীদের ৮০% এরও বেশি হচ্ছেন নারী ও মেয়ে শিশু (Ghosh 2021, 384)। লেবার ফোর্স সার্ভে ২০০৬ এর তথ্য অনুযায়ী আমাদের দেশে গৃহ কর্মে নিয়োজিত মোট শ্রমিক ৩,৩১,০০০ জন, যাদের বয়স ১৫ বছরের উপরে; ধারণা করা হয়, ১০ বছর পর গৃহশ্রমিকদের এই সংখ্যাটা আরও বেড়ে প্রায় ২৫ লাখ ছাড়িয়েছে (BILS 2019, 1)। বাংলাদেশে নারী গৃহকর্মীদের অধিকার সুরক্ষায় কার্যকর পদক্ষেপ নেই। হরহামেশাই শোনা যাচ্ছে গৃহকর্মী নির্যাতনের ঘটনা। বাংলাদেশের শ্রম আইনে গৃহকর্মীদের শ্রমিক হিসাবে স্বীকৃতি দেওয়া হয়নি। ফলে তারা আইনি সহযোগিতা পাওয়ার ক্ষেত্রে পিছিয়ে আছেন। কর্মক্ষেত্রে সীমাহীন কাজ করেও তারা উপযুক্ত মজুরি পান না, মানবিক মর্যাদা ও মূল্যায়ন পাওয়াটাও দুষ্কর। শারীরিক ও মানসিক নির্যাতন সহ্য করে কেবল জীবন বাঁচানোর তাগিদে কর্মক্ষেত্রে টিকে থাকেন অধিকাংশ নারী গৃহকর্মী।

বিশাল এই শ্রমগোষ্ঠীর কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার নিয়ে বহুমাত্রিক গবেষণা চলছে, কাজ করছে বিভিন্ন স্বৈচ্ছাসেবী সংস্থা ও সংগঠন। ইসলামী দৃষ্টিকোণ থেকে বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার বিষয়ে কোনো গবেষণা হয়নি। তাই বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মী সংক্রান্ত গবেষণার এই দিকটি উন্মোচন করা

দরকার। ইসলাম ধর্মে মানবজীবনের সকল বিষয়েরই দিক-নির্দেশনা রয়েছে। গৃহকর্মীদের অধিকার বিষয়ে ইসলামের বাণীসমূহ সুন্দর কর্মপরিবেশ সৃষ্টিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করবে। ইসলামের ভাষ্য অনুযায়ী গৃহকর্মীদের সাথে দ্রাঘত্বপূর্ণ আচরণ করতে হবে; নিজেরা যা খাবে ও পরবে, তাদেরও তা-ই খাওয়াতে হবে এবং পরাতে হবে। বাংলাদেশের মুসলিম সমাজ প্রকৃতপক্ষে ইসলামের আদর্শ থেকে দূরে সরে যাচ্ছে, এজন্যই এখানে গৃহকর্মীদের উপর নির্যাতন বেড়েই চলেছে। তাই গৃহকর্তা ও গৃহকর্মীদের ধর্মীয় ও নৈতিক মূল্যবোধ জাগ্রত করে গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় উদ্বুদ্ধ করতে পারলে বাংলাদেশে গৃহকর্মী নির্যাতন বন্ধ হতে পারে।

২. গবেষণার উদ্দেশ্য

গবেষণার উদ্দেশ্য দুটো:

১. বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের বিদ্যমান কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার অনুসন্ধান করা;
২. নারী গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় ইসলামী দিক-নির্দেশনাসমূহ বিশ্লেষণ করা।

৩. গবেষণা পদ্ধতি

‘বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার: ইসলামী দিক-নির্দেশনা’ শীর্ষক প্রবন্ধটিতে বর্ণনামূলক-বিশ্লেষণাত্মক পদ্ধতি (Descriptive-Analytical method) অনুসরণ করা হয়েছে। এতে বিভিন্ন সহায়ক উপকরণ থেকে তথ্য সংগ্রহ করে পাঠ বিশ্লেষণের মাধ্যমে সংশ্লিষ্ট বিষয় পর্যালোচনা করা হয়েছে। ব্যবহার করা হয়েছে সংশ্লিষ্ট বইপত্র, গবেষণা কর্ম, বিভিন্ন জার্নালে প্রকাশিত গবেষণা প্রবন্ধ, বিভিন্ন সংস্থার রিপোর্ট, সংবাদপত্রে প্রকাশিত খবর এবং কুরআন ও হাদীসসহ অন্যান্য ইসলামী উৎস।

৩. সংশ্লিষ্ট বিষয় বিবরণ

শিরোনামের সাথে সংশ্লিষ্ট বিভিন্ন বিষয় নিম্নে আলোচনা করা হল:

৩.১. গৃহকর্ম

গৃহস্থালি কাজকে গৃহকর্ম বলা হয়। আরবিতে আল-খিদমা (الخدمة), আল-আ‘মাল আল-মানযিলিয়াহ (الأعمال المنزلية), ‘আমাল আল-বাইত (عمل البيت) ইত্যাদি শব্দ দ্বারা গৃহকর্ম বোঝানো হয়। ‘গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫’-তে বলা হয়েছে, গৃহকর্ম বলতে রান্না ও রান্না সংশ্লিষ্ট আনুষঙ্গিক কাজে সহায়তা, বাজার করা, গৃহ বা গৃহের আঙ্গিনা বা চত্বর পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখা এবং গৃহের অন্যান্য কাজ যা সাধারণত গৃহস্থালি কাজ হিসেবে স্বীকৃত। এ ছাড়াও পোশাক-পরিচ্ছদ ধোঁয়া, গৃহে বসবাসরত শিশু, অসুস্থ, প্রবীণ ও প্রতিবন্ধী ব্যক্তির যত্ন ইত্যাদি কাজও গৃহকর্ম হিসেবে বিবেচিত হবে। তবে নিয়োগকারীর ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত বা মুনাফা সৃষ্টি করে এমন কাজ এর অন্তর্ভুক্ত হবে না (Bangladesh Gazette 2016, 45)। ঘরের মধ্যে নিত্য প্রয়োজনীয় দৈনন্দিন কাজসমূহকে গৃহকর্ম হিসেবে অভিহিত করা হয়।

৩.২. গৃহকর্মী

গৃহস্থালি কাজে নিযুক্ত শ্রমিককে গৃহকর্মী বলা হয়। আরবিতে আল-খাদিম/আল-খাদিমা (الخادم/الخدامة), ‘আমিল আল-মানযিল (عامل المنزل), ‘আমিল আল-বাইত (عامل البيت), মুদাব্বিরাহ আল-মানযিল (مديرة المنزل) ইত্যাদি শব্দ দ্বারা গৃহকর্মী বোঝানো হয়। ‘গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫’ অনুসারে, গৃহকর্মী বলতে এমন কোন ব্যক্তিকে বোঝাবে, যিনি নিয়োগকারীর গৃহে মৌখিক বা লিখিতভাবে খণ্ডকালীন অথবা পূর্ণকালীন নিয়োগের ভিত্তিতে গৃহকর্ম সম্পাদন করেন। এ ক্ষেত্রে মেস বা ডরমিটরিও ‘গৃহ’ হিসেবে বিবেচিত হবে (Bangladesh Gazette 2016, 45)। বাংলাদেশের পরিবারসমূহে নিয়োজিত নারী গৃহকর্মীদের পরিচিতি দেওয়ার ক্ষেত্রে সাধারণত ‘কাজের মেয়ে’ বা ‘বুয়া’ বলা হয়।

৩.৩. নিয়োগকারী

নিয়োগকারী অর্থ এমন কোনো ব্যক্তি যিনি স্বীয় গৃহ, মেস ও ডরমিটরিতে গৃহকর্মের জন্য কর্মী নিয়োগ করেন (Bangladesh Gazette 2016, 45)। আরবিতে গৃহকর্তাকে রাব আল-বাইত (رب البيت), সাহিব আল-বাইত (صاحب البيت), এবং মালিক (مالك) ইত্যাদি বলা হয়।

৪. সাহিত্য পর্যালোচনা

এম. জাকির হোসাইন খান এবং অন্যান্য গবেষক বাংলাদেশ ইনস্টিটিউট অব লেবার স্টাডিজ (বিলস)-এর সিকিউরিং রাইটস প্রজেক্টের আওতায় গৃহকর্মী সম্পর্কে মাঠ পর্যায়ে গবেষণা করেন, যাতে স্যাম্পল সংখ্যা ছিল ২৮৭ জন নারী গৃহকর্মী। তাদের গবেষণাকর্মে বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মের প্রকৃতি, জীবনযাপনের অবস্থা, কর্মঘণ্টা ও মজুরি, নির্যাতন, ন্যায়বিচার, অসুস্থকালীন চিকিৎসাসেবা, মাতৃত্বকালীন ছুটি এবং আইনি সুরক্ষা ইত্যাদি বিষয় উঠে এসেছে (Khan et al. 2021)।

অন্যে ঘোষ বাংলাদেশে নারী গৃহকর্মীদের মুখোমুখি হওয়া চ্যালেঞ্জ এবং প্রধান ঝুঁকিগুলি উপস্থাপন করেছেন। গবেষক এ ক্ষেত্রে গৃহকর্মীদের সবচেয়ে বড় সংগঠন জাতীয় গার্হস্থ্য নারী শ্রমিক ইউনিয়ন (National Domestic Women Workers Union—NDWWU) এবং এর সহযোগীরা দেশে নারী গৃহকর্মীদের জন্য আইনি ও সামাজিক সুরক্ষামূলক ব্যবস্থার পাশাপাশি কাজের পরিবেশ নিশ্চিত করার জন্য যে সংগ্রাম করেছে তাও বিশ্লেষণ করেছেন (Ghosh 2021, 384-405)।

মোহাম্মদ শরিফুল ইসলাম ও মো: মিজানুর রহমান তাঁদের গবেষণায় শ্রম আইনের উন্নয়ন সাধনের গুরুত্ব বর্ণনা করেছেন; তারা বিভিন্ন পরিপ্রেক্ষিত বিবেচনা করে দেখিয়েছেন, ‘শ্রম আইন-২০০৬’ অনানুষ্ঠানিক খাতের বিশাল পরিমাণ শ্রমিককে এই আইনের আওতার বাহিরে রাখা হয়েছে, সেই শ্রমিকরা হচ্ছেন গৃহকর্মী, যাদের শ্রম আইনে অন্তর্ভুক্ত করা দরকার (Islam and Rahman 2015, 114-123)।

মুহাম্মদ নাজমুল হুদা বাংলাদেশে গৃহকর্মী নির্যাতনের পরিচয়, ধরন ও পরিসংখ্যানভিত্তিক চিত্র বিভিন্ন তথ্য-উপাত্তের মাধ্যমে তুলে ধরেছেন এবং গৃহকর্মী নির্যাতনের কারণ বর্ণনার পাশাপাশি প্রচলিত ও ইসলামী আইনে এর প্রতিকার ব্যবস্থা পর্যালোচনা করেছেন। তিনি গৃহকর্মীদের অধিকার সুরক্ষায় ইসলামী আইনের মূলনীতিসমূহ বিশ্লেষণ করে রাসূলুল্লাহ ﷺ এর গৃহে নিয়োজিত গৃহকর্মীদের অবস্থা এবং তাদের সঙ্গে রাসূলুল্লাহ ﷺ এর আচরণ থেকে বেশ কিছু শিক্ষা তুলে ধরেছেন (Huda 2016, 55-84)।

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মী সম্পর্কে বিভিন্ন ধরনের গবেষণা হয়েছে। তাদের আইনি অধিকার বাস্তবায়ন, কর্মপরিস্থিতি উন্নয়ন, শ্রমিক হিসেবে স্বীকৃতি, গৃহকর্মী কল্যাণ ও সুরক্ষা নীতিমালার বাস্তবায়নের অগ্রগতি ইত্যাদি বিষয় নিয়ে কাজ হলেও বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার সম্পর্কে ইসলামী দিক-নির্দেশনা সম্পর্কে কোনো গবেষণা অদ্যাবধি হয়নি। তাই গবেষণার এই দিকটি উন্মোচিত হওয়া দরকার।

৫. বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিস্থিতি ও অধিকার

৫.১. গৃহকর্মীর নিযুক্তি

বাংলাদেশ এবং অন্যান্য উন্নয়নশীল দেশে গার্হস্থ্য কর্মে সহযোগিতার জন্য গৃহকর্মী নিয়োগ দেওয়া হয়। গৃহকর্মীদের সর্বাধিক অংশ স্থানীয় দরিদ্র নাগরিকদের দ্বারা সরবরাহ করা হয়। শহুরে পরিবারে গৃহকর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে লক্ষ্য করা যায়, যারা দারিদ্র্যের কারণে গ্রাম থেকে শহরে স্থানান্তরিত হয়, তাদের অধিকাংশই গৃহকর্মে নিযুক্ত হয়। গৃহকর্মী নিযুক্তির ক্ষেত্রে ‘গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫’ অনুসারে,

নিয়োগলাভে ইচ্ছুক ব্যক্তির সাথে বিস্তারিত আলোচনা করে নিয়োগ প্রদান যুক্তিযুক্ত। তবে মৌখিক চুক্তি বা সমঝোতা বা ঐকমত্য সম্পন্ন হলে তা গৃহকর্মী ও নিয়োগকারীর নিকট গ্রহণযোগ্য কোনো তৃতীয় পক্ষের উপস্থিতিতে আলোচনা সম্পন্ন করা বাঞ্ছনীয়। বিস্তারিত আলোচনাকালে কিংবা চুক্তি বা সমঝোতা বা ঐকমত্যে নিম্নবর্ণিত বিষয়সমূহ স্পষ্টভাবে উল্লেখ থাকবে : (ক) নিয়োগের ধরন, (খ) নিয়োগের তারিখ, (গ) মজুরি, (ঘ) বিশ্রামের সময় ও ছুটি, (ঙ) কাজের ধরন, (চ) গৃহকর্মীর থাকা-খাওয়া, (ছ) গৃহকর্মীর পোশাক-পরিচ্ছদ ও শারীরিক পরিচ্ছন্নতা, এবং (জ) গৃহকর্মীর বাধ্যবাধকতা (Bangladesh Gazette 2016, 46)।

ভারতীয় উপমহাদেশে অপ্রাতিষ্ঠানিক শ্রমবাজারে লিঙ্গ, জাতি-বর্ণ, বয়স এবং জীবনচক্রের স্তর চাকুরি প্রাপ্তির ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে (Jahan 2016, 249)। গৃহকর্ম বাংলাদেশের শ্রমবাজারের এখনও লিঙ্গ-নির্দিষ্ট পেশা হিসেবে বিবেচিত হচ্ছে। গৃহকর্মীদের প্রায় ৯০ শতাংশই নারী (Hossain et.al. 2015, 5)। গৃহস্থালির গৃহকর্মীরা প্রায় সব ক্ষেত্রেই স্থায়ী বা ঠিকা দু’ধরনের গৃহকর্মী নিযুক্তি দেন। গৃহকর্তা বা গৃহের অন্যান্য বয়স্ক দায়িত্ববান পুরুষরা এসব ব্যাপারে খুব কমই মাথা ঘামান। এমনকি প্রয়োজন না হলে গৃহকর্মীদের সাথে কথাও বলেন না (Jahan 2016,

255)। গৃহকর্মী নিয়োগ সাধারণত মৌখিকভাবেই হয়ে থাকে। মজুরি উল্লেখ করলেও কাজের বিবরণ স্পষ্ট উল্লেখ করা হয় না। লিখিত চুক্তি না থাকায় অনেক সময় বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি হয়।

৫.২. মেয়েশিশু গৃহকর্মীর নিযুক্তি

গৃহকর্মে বয়স্ক নারীদের পাশাপাশি মেয়েশিশুরাও নিযুক্ত হয়। দরিদ্র পরিবারের শিশুরা অভাবের তাড়নায় অন্যের বাড়িতে গৃহস্থালি কাজে আত্মনিয়োগ করছে। শিশু-কিশোরদের গৃহকর্মে নিয়োগের ক্ষেত্রে ‘গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫’ অনুসারে, ১৪ বছর পূর্ণ করেছে তবে ১৮ বছরের কম এরাপ বয়সে গৃহকর্মে নিয়োজিত কিশোর বা কিশোরী কিংবা হালকা কাজের ক্ষেত্রে ১২ বছর বয়ঃপ্রাপ্ত শিশু নিয়োগ করতে হলে আইনানুগ অভিভাবকের সাথে...বিস্তারিত আলোচনা করে নিয়োগ প্রদান যুক্তিযুক্ত (Bangladesh Gazette 2016, 46)। বাংলাদেশে ১৮ বছরের কম বয়সী ৪,২১,৪২৬ জন শিশু গৃহকর্মে জড়িত, তন্মধ্যে ৭৮% হচ্ছে মেয়ে শিশু (Chodhuary et al. 2013, 1)। শিশু গৃহকর্মীদের অনেকের বেতন নেই, অনেককে কম বেতন দেওয়া হয় এবং অনেকের নির্দিষ্ট বেতন নেই; বেতন যদি থাকে, সন্তানকে নয়, তার বাবা-মাকে দেওয়া হয় (Islam 2013, 16499)। স্বল্প মজুরিতে পাওয়া যায় বলেই মেয়েশিশুদের কাজে লাগাচ্ছে উচ্চ ও মধ্যবিত্ত সমাজ। মেয়েশিশু গৃহকর্মীদের শিক্ষা জীবন অধিকাংশ ক্ষেত্রেই প্রাথমিকের গণ্ডি পার হতে পারে না। অথচ শিশু গৃহকর্মী নিযুক্তির ক্ষেত্রে নীতিমালায় বলা হয়েছে: ১২ (বার) বছর বয়ঃপ্রাপ্ত কোন শিশুকে হালকা কাজে নিয়োগের ক্ষেত্রে তার স্বাস্থ্য ও উন্নতির জন্য বিপজ্জনক নয় অথবা শিক্ষা গ্রহণকে বিঘ্নিত করবে না তা বিবেচনায় নিতে হবে (Bangladesh Gazette 2016, 46)। বাস্তবতা হচ্ছে, গৃহকর্মে নিযুক্তির পর গৃহকর্তারা তাদের পড়াশোনা করতে মোটেও আগ্রহ প্রকাশ করেন না, কারণ তারা পড়তে গেলে কাজে বিঘ্ন ঘটবে।

৫.৩. কাজের ধরন

নারী গৃহকর্মীদের কাজের নির্দিষ্ট সীমারেখা নেই, গৃহস্থালি প্রায় যাবতীয় কাজই তারা করেন। রান্না-বান্না করা, বাসন মাজা, খাবার পরিবেশন করা, মাছ-মাংস-সবজি কাটা, বাসা পরিষ্কার-পরিচ্ছন্ন রাখা, কাপড় ধোয়া, বাচ্চাদের নিয়ে স্কুলে যাতায়াত করা, এবং বয়স্কদের যত্ন নেওয়া ইত্যাদি কাজ নারী গৃহকর্মীদের করতে হয়। একজন গৃহকর্মী প্রতিদিন গড়ে পাঁচ ঘণ্টার কাজ করে থাকেন (Khan et al. 2021, 26)। গবেষকগণ গৃহকর্মীদের কাজের ধরন বর্ণনায় তিন ক্যাটাগরিতে ১৪ প্রকার কাজের উল্লেখ করেছেন (Islam and Al Amin 2016, 250)। এগুলো মূলত তাদের প্রধান কাজ; আনুষঙ্গিক কত কাজ যে তাদের করতে হয়, তার ইয়ত্তা নেই। গৃহকর্মীরা তাদের যখন যে কাজ করতে বলেন, তারা সাধারণত তা-ই করে দেন। মূল কাজের ফাঁকে-ফাঁকে টুকিটাকি অনেক কাজ তাদের দিয়ে করানো হয়, চেষ্টা করা হয় যাতে সকল কাজই তাদের দিয়ে করানো যায়।

৫.৪. কর্মঘণ্টা

গৃহকর্মীদের কাজের সময়সীমা নেই, কিছু ক্ষেত্রে গৃহকর্মীদের প্রতিদিন ১২-১৬ ঘণ্টা কাজ করতে হয় (Khan et al. 2021, 42)। যে সকল নারী গৃহকর্মী গৃহকর্তার বাসায় ২৪ ঘণ্টা অবস্থান করেন, ২৪ ঘণ্টাই যেন তাদের কাজ। এরকম অনির্ধারিত কর্মঘণ্টায় সীমাহীন কাজ করছেন বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীবৃন্দ। অন্যান্য শ্রমিকের যেমন ৮ ঘণ্টা কাজ, তাদের ক্ষেত্রে এরকম কোনো স্ট্যান্ডার্ড অদ্যাবধি তৈরি হয়নি। এই ক্ষেত্রে কার্যকর কোনো নিয়ন্ত্রণ সংস্থা না থাকায় যে যেভাবে পারছেন, নারী গৃহকর্মীদের সারাদিন কাজে বাধ্য করছেন।

৫.৫. মজুরি

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীরা সবচেয়ে দরিদ্র পরিবার থেকে এসে থাকেন, অত্যন্ত কম মজুরি উপার্জন করেন এবং কার্যত কোনো সামাজিক সুরক্ষা তাদের নেই (Ghosh 2021, 387)। গবেষণায় দেখা গেছে, যে সকল গৃহকর্মী কর্মস্থলেই সার্বক্ষণিক অবস্থান করেন, তাদের মজুরি গড়ে ৪৬১৫ টাকা এবং যে সকল গৃহকর্মী কাজ শেষে চলে যান, তাদের মজুরি গড়ে ৪৬৩৭ টাকা (Khan et al. 2021, 28)। বাংলাদেশের তৈরি পোশাক শিল্পের শ্রমিকদের ন্যূনতম মজুরি ২০১৯ সালে নির্ধারিত হয়েছে ৮০০০ টাকা (Bangladesh Gazette 2019, 642)। বেশিরভাগ গৃহকর্মী (৮০ শতাংশ) এই পরিমাণের চেয়ে কম উপার্জন করে, একজন সাধারণ গৃহকর্মী সপ্তাহে ৪০-ঘণ্টা কাজের বিনিময়ে প্রতি মাসে ৫,০০০ টাকা পায় এই উপার্জন শহুরে বাংলাদেশীদের জন্য গ্লোবাল লিভিং ওয়েজ কোয়ালিশনের লিভিং ওয়েজের অনেক নীচে, যা নির্ধারণ করা হয়েছে ১৬,০০০ টাকা (WIEGO 2020, 3)। কাজ করে যদি তাদের জীবিকা নির্বাহ করতে হিমশিম খেতে হয় এবং অপরিষ্কার খাবার খেয়ে বাঁচতে হয়, তাহলে কাজের বিনিময় প্রাপ্তি যথার্থ হয় না। বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীরা যে পরিমাণ স্বল্প মজুরিতে কাজ করেন, তা বিশ্বের কোথাও নেই। মজুরি কম পাওয়ার কারণেই তারা এক বাসা থেকে অন্য বাসায় ছোট্টাছুটি করেন, যাতে একাধিক কর্মক্ষেত্রে কাজ করে মজুরির পরিমাণ বৃদ্ধি করতে পারেন। এতে তাদের জীবন দুর্বিষহ কষ্টে নিপতিত হয়।

৫.৬. ছুটি

যে কোনো কাজের ক্ষেত্রে বিশ্রাম ও ছুটি আবশ্যিক। একাধারে কিছু দিন কাজ করার পর একটু ছুটি পেলে পরবর্তী ধাপে নতুন উদ্যমে কাজ করা যায়, এটা বিশ্বব্যাপী সকল কর্মের ক্ষেত্রেই স্বীকৃত। কিন্তু বাংলাদেশে নারী গৃহকর্মীরা এই সুযোগ পান না। একনাগারে কাজ করতে করতে তারা অতিষ্ঠ হয়ে গেলেও ছুটি পায় না। ছুটির জন্য পীড়াপীড়ি করলে চাকরি চলে যায়। গৃহকর্তার বাসায় অবস্থান করে না এরকম (Live-out) গৃহকর্মীদের ৮৭.২% সাপ্তাহিক ছুটি পায় না (Ghosh 2021, 390)। সবেতন ছুটি, অসুস্থতাজনিত ছুটি এসব দূরে থাক বেতনটাও এরা পায় সর্বনিম্ন হারে (Rahman 2009, 23)।

৫.৭. গৃহকর্মীদের বোনাস ও উপহার

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের মনোতুষ্টির জন্য কিছু পদক্ষেপ নিতে দেখা যায়। গৃহকর্তীগণ এক্ষেত্রে প্রধান ভূমিকা পালন করেন। কিছু কিছু পরিবার তাদের গৃহকর্মীদের বোনাস দিয়ে থাকেন। দুই ঈদে এবং পারিবারিক অনুষ্ঠানাদিতে গৃহকর্মীদের উপহার হিসেবে টাকা অথবা নতুন পোশাক দেওয়া হয়। তাছাড়া মাঝেমাঝে পুরাতন কাপড়ও দেওয়া হয়। হাসানাত জাহান বলেন, গৃহকর্মীদের নতুন ও পুরাতন কাপড় উপহার হিসেবে প্রদানকে গৃহকর্মীদের স্বীয় নিয়ন্ত্রণে রাখার এক কৌশল হিসেবে চিহ্নিত করা যায়, যার মাধ্যমে নিয়োগকর্তাগণ উদার-দানশীল হিসেবে পরিচিতি পেতে চায় (Jahan 2016, 221)। এক্ষেত্রে অনেকেই গৃহকর্মী নিয়োগের সময় এ কথা বলে নেয়। গৃহকর্মী নিয়োগে তার বেতন নির্ধারণের ক্ষেত্রেও বিষয়টি মাথায় রাখা হয়; এ উপহার যেন উপহার নয়, বেতনেরই একটা অংশ।

৫.৮. আইনি সুরক্ষা

বাংলাদেশে শ্রমিকদের আইনি সুরক্ষা এমনিতেই দুর্বল, তদুপরি গৃহকর্মীদের আইনি সুরক্ষা নেই বললেই চলে। তাদের শ্রমিক হিসেবেই স্বীকৃতি দেওয়া হয়নি। এ ব্যাপারে গৃহকর্মীদের মুখে প্রচলিত একটা শ্লোগান হচ্ছে, “শ্রম দিয়ে খাই, শ্রমিকের খাতায় নাম নাই।” “গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতি, ২০১৫” জারি করলেও এই নীতি অবলম্বনে অদ্যাবধি কোনো আইন তৈরি হয়নি। গৃহশ্রমিকদের মানবাধিকারের কার্যকর সুরক্ষা ও উন্নয়ন নিশ্চিত করতে খুবই গুরুত্বপূর্ণ আইএলও কনভেনশন-১৯৮৯ বাংলাদেশ এখন পর্যন্ত স্বাক্ষর করেনি। এই সনদে স্বাক্ষর করার জন্য গৃহকর্মীরা আন্দোলন করছেন।

৫.৯. সামাজিক নিরাপত্তা

ঝুঁকি, দারিদ্র্য, ও ক্ষতিগ্রস্ততা মোকাবেলার জন্য সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির প্রয়োজন হয় (Barkat-E-Khuda 2011, 88)। বাংলাদেশ সরকারের সামাজিক নিরাপত্তা কর্মসূচির আওতায় ২০২২-২৩ অর্থবছরের বাজেটে ১০৮টি সামাজিক সুরক্ষা কর্মসূচির জন্য ১,১৩,৫৭৬ কোটি টাকা বরাদ্দ দেওয়া হয়েছে (Social Security Programs 2022-23)। কিন্তু সুবিধাবঞ্চিত নারী গৃহকর্মীদের জন্য কোনো কর্মসূচি নেওয়া হয়নি। বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীরা সামাজিকভাবে অবহেলা ও অমর্যাদার স্বীকার হন। তারা বিভিন্ন ঝুঁকির মধ্যে থাকেন, প্রতিনিয়ত নারী গৃহকর্মীরা ক্ষতিগ্রস্ত হয়ে থাকেন; অথচ তাদের জন্য কোনো নিরাপত্তা কর্মসূচি নেই।

৫.১০. নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের চিত্র

বিভিন্ন সংস্থার অনুসন্ধানী প্রতিবেদনে নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের ভয়াবহ চিত্র ফুটে ওঠেছে। ‘ডোমেস্টিক ওয়ার্কস রাইটস নেটওয়ার্ক’-এর হিসাব অনুযায়ী ২০০১ থেকে ২০১৩ সালের মধ্যে শুধু ঢাকা শহরেই ৫৬৭ জন গৃহকর্মীর অস্বাভাবিক মৃত্যু হয়েছে (Janakantha, Oct. 11, 2015)। ২০২০ সালে ৪৫ জন নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের শিকার হয়েছেন, এর মধ্যে শারীরিক নির্যাতনের পরবর্তী সময়ে মারা যান ৩ জন নারী

(Kabir et al. 2021, 13)। ২০২১ সালে ১১২ জন গৃহকর্মীকে ধর্ষণের পর হত্যা করা হয়েছে (Dhaka tribune, Jan. 25, 2022)। ২০২২ সালে মোট ২৬ জন নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের শিকার হয়েছেন (ASK 2023, 1)।

সারণি-১: ২০২২ সালে নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের চিত্র

বয়স সহিংসতার ধরন	৭-১২	১৩- ১৮	১৯- ২৪	২৫- ৩০	৩০+	বয়স উল্লেখ নেই	মোট	মামলা হয়েছে
শারীরিক নির্যাতন	২	৭				২	১১	৫
ধর্ষণ		১				১	২	১
ধর্ষণের চেষ্টা							০	-
ধর্ষণের পর হত্যা							০	-
মৃত্যু	১	৪	৩		২	১	১১	৬
আত্মহত্যা					১		১	১
শারীরিক নির্যাতনের পর মৃত্যু			১				১	১
যৌন নির্যাতন							০	-
সর্বমোট	৩	১২	৪	০	৩	৪	২৬	১৪

সূত্র: আইন ও সালিশ কেন্দ্র ডকুমেন্টেশন, ৩ জানুয়ারি ২০২৩।

সংবাদপত্রের প্রতিবেদনের ভিত্তিতে BILS-এর জরিপে দেখা যায়, ২০০৮ থেকে ২০১৩ সাল পর্যন্ত নিয়োগকর্তাদের পক্ষ থেকে সহিংসতার কারণে কমপক্ষে ২৭৭জন গৃহকর্মী মারা গেছে (Hossain et al. 2015, 6)। প্রায় ৬০% শিশু গৃহকর্মী মৌখিক, শারীরিক, এবং যৌন ইত্যাদি বিভিন্ন ধরনের নির্যাতনের সম্মুখীন হয়েছে (Chodhuary et al. 2013, 1)। নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের যে পরিসংখ্যান আমাদের সামনে আসে, তা খুবই কম; বাস্তব চিত্র আরো ভয়াবহ। শারীরিক ও মানসিক নির্যাতনের শিকার হচ্ছেন অধিকাংশ নারী গৃহকর্মী।

৫.১১. বাংলাদেশে গৃহকর্মী নির্যাতনে বিচারহীনতা

নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের ঘটনা বাংলাদেশে দিন দিন বৃদ্ধি পাচ্ছে। অধিকাংশ ক্ষেত্রে প্রভাবশালী নির্যাতনকারীদের বিচার হচ্ছে না। মাত্র ৫ হাজার থেকে ২০ হাজার টাকার বিনিময়ে হত্যা, সন্ত্রাসহরণ কিংবা অমানবিক নির্যাতনের ঘটনাগুলো বেচাকেনা হয় লোকচক্ষুর আড়ালে এবং আদালতের নাগালের বাইরে চলে যায় (Huda 2016, 59)। আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী অনেক ক্ষেত্রে কিছুই করতে পারেন না। সম্প্রতি ঘটে যাওয়া গৃহকর্মী তানিয়ার নির্যাতনের ঘটনা এ ক্ষেত্রে উল্লেখযোগ্য।

গৃহকর্মী তানিয়ার অপরাধ ছিল তাঁর শিশুটি কান্না করত। আর শিশুটি কান্না শুরু করলেই শুরু হতো তানিয়ার ওপর নির্যাতন। ঠোঁটে স্কচটেপ আর হাতে গ্লু লাগিয়ে বিভিন্ন কায়দায় করা হতো নির্মম নির্যাতন। ৯৯৯-এ ফোন পেয়ে

২০ ডিসেম্বর রাজধানী বনানীর একটি ফ্ল্যাট থেকে পুলিশ মেয়েটিকে ওই অবস্থায়ই উদ্ধার করে, গ্রেপ্তার করে গৃহকর্ত্রী সামিনা আলমকে। এ পর্যন্ত পুলিশ দ্রুতই ব্যবস্থা নিয়েছিল, কিন্তু গোল বাধল পরে। পুলিশকে ছেড়ে দিতে হয় প্রভাবশালী সামিনা আলমকে। কোনো মামলাই দায়ের করা যায়নি। বোঝা যাচ্ছে পুলিশের অসহায়ত্ব। পুলিশ বলেছে, ‘ভুক্তভোগী প্রাপ্তবয়স্ক, তিনি মামলা করতে চান না। আইনগত ব্যবস্থা নিতে গেলে তাঁদের সাপোর্ট লাগবে।’ মেয়েটির ভাই বলেছেন, ‘যাঁরা তাঁর বোনকে নির্যাতন করেছেন, তাঁরা প্রভাবশালী। মামলা করে তাঁদের বিরুদ্ধে লড়াই করা কঠিন। তা ছাড়া মামলার খরচ জোগানোর সামর্থ্য তাঁদের নেই’ (প্রথম আলো, ২৩ ডিসেম্বর ২০২২)। এক ভয়ংকর সত্য উচ্চারণ। প্রভাবশালীদের বিরুদ্ধে লড়াই করা কঠিন এবং মামলার খরচ জোগানোর সামর্থ্য তাঁদের নেই (Prothom alo, Dec. 29, 2022)।

অধিকাংশ নির্যাতিতা লজ্জায় অথবা ভয়ে মুখ খুলেন না, বিচারহীনতা বা অধিকতর নির্যাতনের আশঙ্কায় মামলা করেন না। ক্ষেত্রবিশেষে সামান্য কিছু টাকা দিয়ে ধামাচাপা দেওয়া হয় বাস্তব ঘটনা। বিচারহীনতার এই সংস্কৃতি নারী গৃহকর্মী নির্যাতনের ঘটনা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে অনুঘটক হিসেবে কাজ করেছে।

৫.১২. গৃহকর্মীদের সংগঠন

বাংলাদেশে গৃহকর্মীরা সুসংগঠিত নয়। ফলে শোষণ ও অত্যাচারের বিরুদ্ধে ঐক্যবদ্ধ প্রতিরোধ গড়ে তোলা তাদের পক্ষে সম্ভব হয় না। অধিকারের বিষয়গুলো বিবেচনা করে জাতীয় গার্হস্থ্য নারী শ্রমিক ইউনিয়ন (National Domestic Women Workers Union—NDWWU) ৮ মার্চ, ২০০১ সালে প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল। এটি ছিল বাংলাদেশে গৃহকর্মীদের সংগঠিত করার প্রথম উদ্যোগ (Ahmed 2013, 17)। NDWWU প্রতিষ্ঠার পাঁচ বছর পরে, গৃহকর্মীদের অধিকার ও মর্যাদা রক্ষা এবং তাদের সংগঠিত করার জন্য ২০০৬ সালে Domestic Workers Rights Network (DWRN) প্রতিষ্ঠিত হয়। এটি প্রতিষ্ঠিত হয় বাংলাদেশ ইসটিটিউট অফ লেবার স্টাডিজ (BILS) এর সক্রিয় সহায়তায়, যা DWRN এর সচিবালয় হিসাবে কাজ করে (Ahmed 2013, 17)। DWRN-এর ২৬টি সদস্য সংস্থা রয়েছে, যার মধ্যে ১৪টি মানবাধিকার সংস্থা এবং ১২টি জাতীয় ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন রয়েছে; DWRN এ পর্যন্ত ৫,০০০ এরও বেশি গৃহকর্মীকে সংগঠিত করে তাদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন করেছে (Seery 2020, 3)। বিশ্বব্যাপী শ্রমিকগণ তাদের অধিকার আদায়ের জন্য ঐক্যবদ্ধ প্রচেষ্টা চালায়। সাংগঠনিক কর্মসূচির মাধ্যমে তাদের অধিকার সচেতন করে গড়ে তোলা, দাবি আদায়ে কার্যকর পদক্ষেপ গ্রহণ, ইত্যাদি ক্ষেত্রে বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীগণ পেছনে পড়ে রয়েছেন। প্রত্যেক জেলা-উপজেলায় তাদের একটা সংগঠন থাকলে তাদের উপর নির্যাতন প্রতিহত করা এবং প্রাপ্য অধিকার আদায় সহজ হত।

৬. নারী গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় ইসলামী দিক-নির্দেশনা

৬.১. নারী গৃহকর্মীদের কাজের অনুমতি

ইসলাম নারীকে ঘরের মধ্যে যে কোনো বৈধ কর্ম সম্পাদন করতে এবং প্রয়োজনে ঘরের বাইরে যেয়েও শ্রম দিতে নিষেধ করেনি, বরং অনুমতি দিয়েছে (Islam 2016, 198)। ইসলাম নারীকে পুরুষের মত অর্থনৈতিক ক্রিয়া-কাণ্ডে জড়িত হওয়ার অধিকার দিয়েছে (Khatun 2006, 120)। আল্লাহ তাআলা বলেন,

﴿فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّمَّنْ ذَكَرْتُ وَأَوْ نُنِيَّ بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ﴾

‘তখন তাদের প্রতিপালক তাদের ডাকে সাড়া দিয়ে বললেন, তোমাদের মধ্যে পুরুষ হোক কিংবা নারীই হোক কোন কর্মীরই কর্মফল আমি নষ্ট করি না, তোমরা একে অপরের অংশ’ (Al-Qurān: 3: 195)।

আল্লাহ তাআলা নারী-পুরুষ নির্বিশেষে সকল মানুষকে কর্মের অনুমতি দিয়েছেন। জীবনের তাগিদে যখন কর্ম করার প্রয়োজন দেখা দেয়, তখন নারী কর্ম করবে, উপার্জন করবে। তবে ইসলাম নারীর কর্মের পরিবেশ ও অধিকারের ব্যাপারে তার জন্য কল্যাণকর কিছু নীতিমালা প্রণয়ন করেছে।

৬.২. গৃহকর্মীকে কাজে লাগানোর পূর্বে তার সাথে চুক্তি করে নেওয়া

গৃহকর্মী নিয়োগের পূর্বে একটা চুক্তি করে নেওয়া আবশ্যিক। চুক্তির মাধ্যমেই শ্রমিক প্রকৃত শ্রমিকে পরিণত হয়, আইনের দৃষ্টিতে শ্রমিক হিসাবে ধর্তব্য হয়। কারণ শ্রমিকের অধিকার প্রতিষ্ঠিত হয় তার উপর অর্পিত দায়িত্ব সঠিকভাবে আদায়ের পর। যিনি শ্রম দেন ও যিনি শ্রমিকের পারিশ্রমিক দেন, উভয়ের সুসম্পর্ক ও সদিচ্ছার উপর নির্ভর করে অধিকার প্রতিষ্ঠার বিষয়টি। একজন শ্রমিক নিজের উপর অন্যের কাজের দায়িত্ব নিয়ে এমন এক নৈতিক চুক্তিতে আবদ্ধ হয় যে, এ কাজ সে সঠিকভাবে সঠিক সময়ের মধ্যে করে দিতে না পারলে তার রিযিক যেমন হালাল হবে না, ঠিক তেমনি পরকালীন সফলতাও পাবে না। চুক্তি পূর্ণ করার ব্যাপারে আল-কুরআনে বলা হয়েছে,

﴿وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا﴾

তোমরা প্রতিশ্রুতি পূর্ণ কর। নিশ্চয়ই প্রতিশ্রুতি সম্পর্কে জিজ্ঞেস করা হবে (Al-Qurān: 17: 34)।

গৃহকর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে চুক্তি করে নিলে পরে বিভিন্ন বিষয়ে বিশৃঙ্খলা হবে না। চুক্তি লিখিত হওয়া উত্তম। মৌখিক চুক্তি হলে তাতে সাক্ষী রাখা উচিত।

৬.৩. চুক্তিতে পারিশ্রমিক ও কর্মঘণ্টা নির্ধারণ

গৃহকর্মীদের অন্যতম অধিকার হচ্ছে, নিয়োগের পূর্বেই তার পারিশ্রমিক ধার্য করে তাকে অবগত করা এবং এই পারিশ্রমিকের বিনিময়ে তাকে কতক্ষণ কাজ করতে হবে, তা-ও জানিয়ে দেওয়া। মূসা (আ.) কে শ্রমে নিয়োগ করার আগে শু‘আইব (আ.) পারিশ্রমিক ও কর্মের মেয়াদ সম্পর্কে অবহিত করেছিলেন। আল্লাহ তা‘আলা কুরআনে সে ঘটনা এভাবে বিবৃত করেছেন:

﴿قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَّحٍ فَإِنْ أْتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ﴾

‘তিনি বললেন, আমার এই কন্যাদ্বয়ের একজনের সঙ্গে তোমার বিয়ে দেয়ার আমি ইচ্ছে করেছি এই শর্তে যে, তুমি আট বছর আমার কাজ করে দেবে; আর যদি দশ বছর পূর্ণ কর, সেটা তোমার ইচ্ছাধীন’ (Al-Qurān: 28: 27)।

এ প্রসঙ্গে রাসূলুল্লাহ ﷺ বলেন,

﴿مَنْ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَلْيُعَلِّمُهُ أَجْرَهُ﴾

‘যে ব্যক্তি কোনো শ্রমিক নিয়োগ করবে, সে যেন তাকে তার পারিশ্রমিক জানিয়ে দেয়’ (Zaila’i: 4/131)।

আল্লামা ইবনু কুদামা (রহ.) বলেন, ইজারার বিনিময় জ্ঞাত থাকা শর্ত, এতে কোনো ভিন্নমত নেই (Ibn Qudāmā: 6/7)। পারিশ্রমিক ও কর্মঘণ্টা নির্ধারণ করে নিলে গৃহকর্মীর কাজে উৎসাহ-উদ্দীপনা বৃদ্ধি পাবে। পারিশ্রমিক না জেনে কাজ করলে শ্রমিকের যেমন মানসিক তৃপ্তি আসে না, তেমনি মালিকের পরিপূর্ণ কাজ আদায় হয় না।

৬.৪. পারিশ্রমিক দ্রুত ও সঠিকভাবে আদায় করা

শ্রমিকের কাজ শেষ হওয়ার পর যথাসম্ভব দ্রুত তার পারিশ্রমিক দিয়ে দেওয়াই হচ্ছে আল্লাহর বিধান। এক্ষেত্রে গড়িমসি করা চরম অন্যায। কারণ শ্রমিকের ঐ পারিশ্রমিক বা মজুরির প্রয়োজন আছে বলেই সে শ্রমে আত্মনিয়োগ করেছে। কাজক্ষিত সময়ে পারিশ্রমিক না পেলে তার কৃত শ্রম তার কাছে বিফল মনে হয়। এই শিক্ষাই পেয়েছি কুরআনের ভাষায় নবী শুআইব (আ.)-কর্তৃক মূসা (আ.)-কে পারিশ্রমিক দেওয়ার ঘটনায়। আল্লাহ তাআলা বলেন,

﴿فَجَاءَتْهُ إِحْدَاهُمَا تَمْثِيًا عَلَى اسْتِحْيَاءٍ قَالَتْ إِنَّ أَبِي يَدْعُوكَ لِيَجْزِيَكَ أَجْرَ مَا سَقَيْتَ لَنَا﴾

‘তখন নারীদ্বয়ের একজন লজ্জাজড়িত চরণে তার নিকট এলো এবং বলল, ‘আমার পিতা আপনাকে আমন্ত্রণ করেছেন, আমাদের পশুগুলোকে পানি পান করানোর পারিশ্রমিক আপনাকে দেয়ার জন্য’ (Al-Qurān: 28: 25)।

এটা শুধু একটা ঘটনা নয়; আমাদের জন্য একটা বিধান, একটা বার্তা। এজন্য রাসূলুল্লাহ ﷺ বলেছেন,

﴿اغْتُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرْفُهُ﴾

তোমরা শ্রমিকের ঘাম শুকানোর আগেই তার পারিশ্রমিক দিয়ে দাও (Ibn Mājāh 2009, 2443)।

বর্তমান সময়ে অনেক পরিবার তাদের গৃহকর্মীদের বেতন প্রদানে বিলম্ব করেন; এক-দুই মাসের বেতন হাতে রাখেন, যাতে কর্মচারী কাজ ছেড়ে চলে না যায়। এসব ইসলামী বিধানের লঙ্ঘন। কেননা এখানে শ্রমিকের পারিশ্রমিক মালিকের কাছে দায় হিসাবে থেকে যায়। আর এটা এমন দায়, যা দ্রুত আদায়ের জন্য শরী‘য়াহ গুরুত্বারোপ করেছে। রাসূলুল্লাহ ﷺ এই ব্যাপারে বলেন,

مَطْلُ الْغَنِيِّ ظَلَمٌ

ধনী ব্যক্তির (ঋণ আদায়ে) গড়িমসি করা যুলম (Al-Bukhārī 1987, 2270; Al-Tirmīdhī 1996, 1309)।

গৃহকর্মীদের কাজে নিয়োগের আগে যে পরিমাণ মজুরি দেওয়ার চুক্তি হয়েছিল, তা যথাযথ আদায় করা নিয়োগকারীর উপর কর্তব্য। এটা গৃহকর্মীদের মৌলিক অধিকার। এক্ষেত্রে তার পারিশ্রমিক না দিলে আল্লাহর কাছে জবাবদিহি করতে হবে। তাছাড়া শ্রমিক আইনানুগ ব্যবস্থাও নিতে পারবে। একটি হাদীসে কুদসীতে এ ব্যাপারে বলা হয়েছে:

قَالَ اللَّهُ ثَلَاثَةٌ أَنَا حَصْنُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِ أَجْرَهُ

আল্লাহ তাআলা বলেন, কিয়ামতের দিন আমি তিন ব্যক্তির বিরোধী থাকব। তাদের এক ব্যক্তি হল, যে আমার নামে প্রতিজ্ঞা করল, তারপর তা ভঙ্গ করল। আরেক ব্যক্তি হল, যে একজন আজাদ (স্বাধীন) মানুষ বিক্রি করে তার মূল্য ভোগ করল। অপর এক ব্যক্তি হল, যে কোনো লোককে মজদুর নিয়োগ করল এবং তার থেকে কাজ পুরোপুরি আদায় করল, অথচ তার পারিশ্রমিক দিল না (Al-Bukhārī 1987, 2150)।

রাসূলুল্লাহ ﷺ বলেছেন,

المُسْلِمُونَ عَلَى شُرُوطِهِمْ

মুসলিমগণ তাদের একে অপরের মধ্যে স্থিরকৃত শর্তাবলি মেনে চলতে বাধ্য (Abū Dā'ūd 2009, 3594)।

চুক্তি অনুযায়ী গৃহকর্মীদের পারিশ্রমিক আদায় করা কয়েক দিক থেকেই অবশ্য পালনীয় একটি কর্তব্য। চুক্তি রক্ষা করা, হক্কুল ইবাদ আদায় করা, দায়মুক্ত হওয়া ইত্যাদি বিভিন্ন দিক থেকে বিচার করলে ধার্যকৃত পারিশ্রমিক সঠিকভাবে আদায় করা নিয়োগদাতার উপর অত্যাৱশ্যকীয় বলেই প্রমাণিত হয়।

৬.৫. গৃহকর্মীদের সাথে সুন্দর আচরণ করা ও তার সম্মানজনক অবস্থান নিশ্চিত করা গৃহকর্মীদের অধিকারসমূহের মধ্যে অন্যতম হচ্ছে, তার সাথে মানবিক দৃষ্টিতে সুন্দর ব্যবহার করা, কোনো প্রকার হেয় প্রতিপন্ন না করে তার সম্মানজনক অবস্থান নিশ্চিত করা। আল্লাহ তাআলা সকল মানুষের সাথেই ভালো আচরণ করার নির্দেশ দিয়েছেন। তবুও শ্রমিকের সাথে উত্তম আচরণ করার বিষয়টা কুরআনে গুরুত্বসহকারে উল্লেখ করেছেন। আল্লাহ বলেন,

﴿وَاعْبُدُوا اللَّهَ وَلَا تُشْرِكُوا بِهِ شَيْئًا وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا وَبِذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسَاكِينِ وَالْجَارِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَالْجَارِ الْجُنُبِ وَالصَّاحِبِ بِالْجَنبِ وَابْنِ السَّبِيلِ وَمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ مَنْ كَانَ مُخْتَالًا فَخُورًا﴾

তোমরা আল্লাহর 'ইবাদাত কর, কিছুকেই তাঁর শরীক করো না এবং মাতা-পিতা, আত্মীয়-স্বজন, ইয়াতীম, অভাবগ্রস্ত, নিকট প্রতিবেশী, দূর প্রতিবেশী, সাধী,

মুসাফির এবং তোমাদের আয়ত্তাধীন কর্মচারীদের সঙ্গে সদ্যবহার কর, নিশ্চয়ই আল্লাহ ঐ লোককে ভালবাসেন না, যে অহংকারী, দাঙ্কিক (Al-Qurān: 4: 36)।

এই আয়াতে কিছু বিশেষ শ্রেণির মানুষের হক সাব্যস্ত ও অপরিহার্য করে দেয়া হয়েছে। সকল মানুষের জন্যই আমাদের উপর সদ্যবহার করার হক রয়েছে। কিন্তু আল্লাহ তা'আলা যখন কুরআনে পৃথকভাবে শ্রমিকদের সাথে ইহসান (সদ্যবহার) করার নির্দেশ দিলেন, তখন বুঝতে হবে যে, তাদের সাথে সদ্যবহার করা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। বাহ্যিকভাবে আয়াতের অর্থের দিকে লক্ষ্য করলে বোঝা যায়, এখানে সরাসরিভাবে অধিকারভুক্ত কর্মচারীদের বোঝানো হচ্ছে। কিন্তু কারণ-উপকরণের সামঞ্জস্য এবং রাসূল ﷺ এর বিভিন্ন বক্তব্যের ভিত্তিতে আলোচ্য নির্দেশ ও বিধি-বিধান গৃহকর্মী, চাকর-চাকরানী ও অন্যান্য শ্রমিক-কর্মচারীর ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য। তাদের অধিকারও একই রকম। সকল শ্রমিকই নিয়োগকর্তার পক্ষ থেকে সদ্যবহার পাওয়ার এবং সম্মানজনক পরিবেশে কাজ করার অধিকার রাখে।

শ্রমিকদের সাথে সদ্যবহার করার কয়েকটি দিক হলো—

- (১) তাদের সাধের অতিরিক্ত কোনো কাজ তাদের দ্বারা না করানো;
- (২) রুঢ় কথার মাধ্যমে তাদের কষ্ট না দেওয়া;
- (৩) বরং তাদের সাথে উত্তমভাবে চলাফেলা করা;
- (৪) তাদের প্রয়োজন অনুযায়ী খাদ্য ও পোশাকের ব্যবস্থা করা (Al-Rāzi 1999, 77; Al-Khāzin 1994, 374)।

রাসূলুল্লাহ ﷺ গোটা জীবনে নিজের বলা প্রতিটি কথার বাস্তব নমুনা ছিলেন। তিনি কখনো নিজ হাতে কোনো কিছুকে আঘাত করেননি—কোনো স্ত্রীকেও নয়, কোনো সেবককেও নয় (Sarjani 2020, 137; Ibn Mājāh 2009, 1984)। শ্রমিকদের সাথে ভালো আচরণ করার ব্যাপারে সর্বোচ্চ গুরুত্ব দিতেন। তাঁর জীবনের অন্তিম মুহূর্তে উম্মতের জন্য শেষ ওসিয়তে বলেছেন:

الصَّلَاةُ الصَّلَاةُ اتَّقُوا اللَّهَ فِيمَا مَلَكَتْ أَيْمَانُكُمْ.

সালাত, সালাত (অর্থাৎ সালাত ঠিকভাবে আদায় করবে), এবং তোমরা তোমাদের অধীনস্থদের (গৃহকর্মীদের) ব্যাপারে আল্লাহকে ভয় করবে (Abū Dā'ūd 2009, 5156; Raihan 2021, 76)।

অপর হাদীসে আল্লাহর রাসূল ﷺ গৃহশ্রমিকের সাথে সম্মানজনক আচরণ করার নির্দেশ দিয়েছেন। তাদেরকে ভাই বলে সম্বোধন করেছেন। হাদীসের ভাষা নিম্নরূপ,

إِحْوَانُكُمْ حَوْلَكُمْ، جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ، فَمَنْ كَانَ أَحْوَهُ تَحْتَ يَدِهِ فَلْيُطْعِمْهُ مِمَّا يَأْكُلُ، وَلْيَلْبِسْهُ مِمَّا يَلْبَسُ، وَلَا تَكْلُفُوهُمْ مَا يَغْلِبُهُمْ، فَإِنْ كَلَّفْتُمُوهُمْ فَأَعِينُوهُمْ

তোমাদের গোলামেরা তোমাদের ভাই। আল্লাহ তাদেরকে তোমাদের অধীনস্থ করেছেন। সুতরাং কারো ভাই যদি তার অধীনে থাকে তাহলে সে যেমন খায় তাকেও তেমন খাওয়ান, সে যেমন পোষাক পরে তাকেও যেন তেমন পোষাক পরায়। আর তোমরা তাদের সাধ্যাতীত কোনো কাজ চাপিয়ে দিও না। যদি কষ্টকর

কাজ করতে দাও তাহলে তোমরা সে কাজে তাদের সাহায্য করো (Al Bukhārī 2015, 2545)।

এটাই কুরআনের শিক্ষা যা রাসূলুল্লাহ ﷺ এর মাধ্যমে বাস্তব রূপ লাভ করেছে।

৬.৬. গৃহকর্মীদের ভুল-ত্রুটি ক্ষমার দৃষ্টিতে দেখা

গৃহস্থালি কাজ করতে গিয়ে কিছু ভুল-ত্রুটি হয়ে যাওয়ার সম্ভাবনা থেকেই যায়। মেশিনে কাজ করলেও কিছু ভুল হওয়া স্বাভাবিক। তাই মানুষ হিসাবে একজন গৃহকর্মীর যৌক্তিক পর্যায়ের ত্রুটি মার্জনা করতে হবে। আল-কুরআনে রাসূলুল্লাহ ﷺ কে ক্ষমাশীলতার পথ অবলম্বন করার নির্দেশ দেওয়া হয়েছে। আল্লাহ তাআলা বলেন,

﴿ خُذِ الْعَفْوَ وَأْمُرْ بِالْعُرْفِ وَأَعْرِضْ عَنِ الْجَاهِلِينَ ﴾

ক্ষমাশীলতার নীতি অবলম্বন কর, সত্য-সঠিক কাজের আদেশ দাও এবং মূর্খদের এড়িয়ে চল (Al-Qurān: 7: 199)।

আল্লাহ তাআলা কুরআনে ক্ষমাকারীদের বিশেষভাবে প্রশংসা করেছেন। আল্লাহ বলেন,

﴿ الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاطِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ ﴾

যারা সচ্ছল ও অসচ্ছল অবস্থায় (আল্লাহর পথে) ব্যয় করে এবং যারা ক্রোধ সংবরণকারী এবং মানুষের প্রতি ক্ষমাশীল, আল্লাহ সৎকর্মশীলদের ভালবাসেন (Al-Qurān: 3: 134)।

শ্রমিক, কর্মচারী ও সকল অধীনস্থের প্রতি কর্মকর্তা বা নিয়োগকর্তার দায়িত্বের অন্যতম হলো ক্ষমা করা (Jāhāngir 2008, 236)। আব্দুল্লাহ ইবনু উমার রা. থেকে বর্ণিত,

جَاءَ رَجُلٌ إِلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَمْ نَعْفُو عَنِ الْخَادِمِ؟ فَصَمَّتْ، ثُمَّ أَعَادَ عَلَيْهِ الْكَلَامَ، فَصَمَّتْ، فَلَمَّا كَانَ فِي الثَّالِثَةِ، قَالَ: اعْفُوا عَنْهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ سَبْعِينَ مَرَّةً

এক ব্যক্তি রাসূলুল্লাহ ﷺ এর নিকট এসে বলল, হে আল্লাহর রাসূল, আমরা কাজের লোককে প্রতিদিন কতবার ক্ষমা করব? তিনি চুপ থাকলেন। লোকটি আবার একই প্রশ্ন করলে এবারও তিনি চুপ থাকলেন। তৃতীয় বার প্রশ্ন করলে তিনি বলেন, প্রতিদিন সত্তর বার (Abū Dā'ūd 2009, 5164)।

আনাস ইবনু মালিক রা. হতে বর্ণিত। তিনি বলেন,

خَدَمْتُ رَسُولَ اللَّهِ ﷺ تِسْعَ سِنِينَ فَمَا أَعْلَمُهُ قَالَ لِي قَطُّ لِمَ فَعَلْتَ كَذَا وَكَذَا وَلَا عَابَ عَلَيَّ شَيْئًا قَطُّ

আমি নয় বছর রাসূলুল্লাহ ﷺ এর খিদমত করেছি। আল্লাহর শপথ, তিনি কখনো আমাকে 'উহ' শব্দও বলেননি এবং কোনো সময় আমাকে 'এটা কেন করলে', 'ওটা কেন করনি' তাও বলেননি (Al Naisābūrī 1955, 2309)।

ইসলামের শিক্ষা হলো মানুষের প্রতি ক্ষমা প্রদর্শন করা। কুরআনের নির্দেশ শ্রমিক তথা অধীনস্থদের সাথে উত্তম আচরণের মধ্যে এটাও অন্তর্ভুক্ত হবে যে, তাদের

ভুলত্রুটি ক্ষমাসুন্দর দৃষ্টিতে দেখা। নারী গৃহকর্মীদের ভুল-ত্রুটি হয়ে গেলে তাদের গৃহকর্তারা যেভাবে রুচ আচরণ করেন, মারধর করেন এবং বিভিন্ন ধরনের শাস্তি দিয়ে থাকেন, তা গর্হিত কাজ এবং মারাত্মক অন্যায।

৬.৭. অনৈতিক কাজে নারী গৃহকর্মীদের বাধ্য না করা

গৃহকর্মী যখন গৃহকর্তার অধীনে থাকে, তখন তাকে দিয়ে কেবল বৈধ কাজ করিয়ে নেওয়া যায়। কোনো প্রকার উপকার অবৈধ স্বার্থ লাভ করা যাবে না। নবী যুগে মুনাফিক সর্দার আব্দুল্লাহ ইবনু উবাই ইবনু সালুলের ছয়জন দাসী ছিল। সে তাদের বেশ্যাবৃত্তিতে বাধ্য করে অর্থ উপার্জন করত। তখন তাদের কেউ কেউ রাসূলুল্লাহ ﷺ এর কাছে অভিযোগ করল। তখন আল্লাহ কুরআনের আয়াত নাযিল করলেন (Al-Baidāwī 2021, 327; Al Naisābūrī 1955, 3029)। আল্লাহ বলেন,

﴿ وَلَا تَكْرِهُوا فَتَيَاتِكُمْ عَلَى الْبِغَاءِ إِنْ أَرَدْنَ تَحَصُّنًا لِيَبْتِغُوا عَرَضَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَمَنْ يُكْرِهْنَهُنَّ فَإِنَّ اللَّهَ مِنْ بَعْدِ إِكْرَاهِهِنَّ غَفُورٌ رَحِيمٌ ﴾

তোমাদের সেবিকারা (নারী গৃহকর্মী) নিজেদের সতীত্ব রক্ষা করতে চাইলে তোমরা পার্থিব জীবনের সম্পদের লালসায় তাদেরকে ব্যভিচারে বাধ্য করো না। যদি কেউ তাদের উপর জবরদস্তি করে তবে তাদের উপর জবরদস্তির পর আল্লাহ (তাদের প্রতি) ক্ষমাশীল, পরম দয়ালু (Al-Qurān: 24: 33)।

এই আয়াতের তাফসিরে বলা হয়েছে, 'সতীত্ব রক্ষা করতে চাইলে'-এ কথা স্বাভাবিক পরিস্থিতির দিকে খেয়াল করে বলা হয়েছে। নচেৎ এর অর্থ এই নয় যে, 'তারা সতীত্ব রক্ষা করতে না চাইলে' বা 'তারা ব্যভিচার পছন্দ করলে' তাদের দ্বারা উক্ত কাজ করিয়ে নাও। বরং এই নির্দেশের উদ্দেশ্য এই যে, সামান্য পার্থিব ধন-লালসায় দাসীদের দ্বারা এ কাজ করায়ো না (করিয়ে নিবে না) (Yusuf 2020, 692)। গৃহকর্মী গৃহকর্তার অধীনে কাজ করছে বলে তাকে দিয়ে অনৈতিক কাজ করানো মানবতাবিরোধী এবং ইসলামী বিধানের লঙ্ঘন। তাদের দিয়ে অশোভন কাজ করানো এবং তাদের সঙ্গে অশালীন কথা বলা যাবে না।

৬.৮. নারী গৃহকর্মীদের সাধ্যাতীত কাজের দায়িত্ব না দেওয়া

নারী গৃহকর্মীদের অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ অধিকার হচ্ছে, তাদের সাধ্যানুযায়ী কাজের পরিধি নির্ধারণ করা। কাজের মেয়াদ ও সময়সীমা উল্লেখ করা এবং তা যেন শ্রমিকের সাধ্যের মধ্যে থাকে, সেই বিষয়গুলো যত্নের সাথে বিবেচনা করতে হবে। এ সম্পর্কে আল্লাহ তাআলা বলেন,

﴿ لَا يَكْفُلُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ﴾

আল্লাহ কাউকে তার সাধ্যের অতিরিক্ত কাজের দায়িত্ব দেন না (Al-Qurān: 2: 286)।

এ আয়াতের আলোকে একজন শ্রমিকের নিকট হতে ততক্ষণ কাজ করানো যাবে, যতক্ষণ সে স্বাভাবিকভাবে কাজ করতে সক্ষম। এর অতিরিক্ত বোঝা চাপিয়ে দেওয়া যাবে না। শ্রমিককে অক্ষম করে দেওয়ার মতো অসাধ্য কাজ চাপিয়ে না দেওয়া

কুরআনের শ্রমনীতির গুরুত্বপূর্ণ দিক। শু'আইব (আ.) কর্তৃক মুসা (আ.)-কে নিয়োগ দানের সময়ের চুক্তিতে এই বিষয়টা খুব গুরুত্ব পেয়েছিল। তিনি বলেছিলেন,

﴿وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَمْسُقَ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ﴾

আমি তোমাকে কষ্ট দিতে চাই না। তুমি, ইনশাআল্লাহ, আমাকে সৎকর্মপরায়ণদের অন্তর্ভুক্ত পাবে (Al-Qurān: 28: 27)।

এখানে শ্রমিকের জন্য কষ্টকর ও সাধ্যাতীত কাজ চাপিয়ে না দেওয়ার অধিকার প্রতিষ্ঠিত হয়েছে।

পুঁজিবাদী রাষ্ট্রগুলোতে মালিক যতক্ষণ ইচ্ছা শ্রমিকদের দিয়ে কাজ করিয়ে নিত। এতে শ্রমিকদের অত্যাচারের সীমা থাকত না। এ অত্যাচারে নিষ্পেষিত শ্রমিকগণ আন্দোলন করে তাদের অধিকার আদায় করে। ১৮৮৬ সালের ১ মে শ্রমিকরা তাদের অধিকার আদায়ের জন্য আন্দোলন করেছিল; এই দিনে আমেরিকার শিকাগো শহরের হে মার্কেটে ৮ ঘণ্টার বেশি কাজ না করার দাবিতে তারা সমবেত হয়েছিল (Shamim and Muhibbullah 2017, 75)। এই আন্দোলনে অনেক শ্রমিক নিহত হয়। তাদের অধিকার আদায়ের স্মারক হিসেবে প্রতি বছর মে মাসের ১ তারিখ সারা বিশ্বে মে দিবস পালিত হয়। অথচ কুরআন তাদের এই অধিকার অনেক আগেই দিয়েছে। ইসলামের নির্দেশনা শ্রমিক-মালিক সবার জন্যই কল্যাণকর, সবাই তাদের অধিকার পাবে পুঞ্জানুপুঞ্জ।

৬.৯. নারী গৃহকর্মীদের আল্লাহর ফরয আদায়ের সুযোগ দেওয়া

আল্লাহর বান্দা হিসাবে আল্লাহর ফরয হুকুম আদায়ের সুযোগ পাওয়া নারী গৃহকর্মীদের অধিকার। কাজের দোহাই দিয়ে সালাত-সিয়াম, হিজাব, পর্দা ইত্যাদি আবশ্যিকীয় বিধান পালনে বিরত রাখা গৃহকর্তার পক্ষে বৈধ নয়। এটা মানুষকে আল্লাহর পথ থেকে বিরত রাখার নামাস্তর। আর আল্লাহর বিধান পালনে কাউকে বিরত রাখা মারাত্মক পথভ্রষ্টতা। আল্লাহ বলেন,

﴿الَّذِينَ يَسْتَجِيبُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا عَلَى الْآخِرَةِ وَيَصُدُّونَ عَنْ سَبِيلِ اللَّهِ وَيَبْغُونَهَا عِوَجًا
أُولَئِكَ فِي ضَلَالٍ بَعِيدٍ﴾

যারা ইহজীবনকে আখেরাতের উপর প্রাধান্য দেয়, মানুষকে আল্লাহর পথ থেকে বিরত রাখে এবং তাতে বক্রতা অনুসন্ধান করে; তারাই তো ষোর বিভ্রান্তিতে রয়েছে (Al-Qurān: 14: 3)।

৭. বিশ্লেষণ ও মূল্যায়ন

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের পেশা চরম ঝুঁকিপূর্ণ এবং অবমূল্যায়িত। তারা পদে পদে নির্যাতিত হচ্ছেন, পাচ্ছেন না ন্যায্য অধিকার ও কাজিফত মর্যাদা। ইসলাম মানুষের ব্যবহারিক জীবনসংক্রান্ত বিষয়ে কিছু মূলনীতি পেশ করেছে। এই মূলনীতিসমূহ অনুসরণ করে মানুষ তাদের পরিবেশ-পরিস্থিতি অনুযায়ী বিধিমালা

তৈরি করতে পারে। নারী গৃহকর্মী সম্পর্কে ইসলাম অনেক মূলনীতি উপস্থাপন করেছে, যাতে তাদের অধিকারসমূহ বর্ণিত হয়েছে। তাদের সঙ্গে সুন্দর আচরণ করা, সাধ্যাতীত কাজ না চাপানো, ভুল-ত্রুটি ক্ষমাসুন্দর দৃষ্টিতে দেখা, উপযুক্ত পারিশ্রমিক দ্রুত আদায় করা ইত্যাদি অনেক বিষয়ে ইসলামী দিক-নির্দেশনা কুরআন ও হাদীসে উল্লেখিত হয়েছে। আইনের পাশাপাশি ধর্মীয় মূল্যবোধ গুরুত্বপূর্ণ কাজ করে, তাই বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় ইসলামী দিক-নির্দেশনাসমূহ কাজে লাগানো খুবই জরুরী।

৮. বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় কৌশলগত দিক-নির্দেশনা

৮.১. আইনি কাঠামো মজবুতকরণ

গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠা করতে হলে 'বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬'-এর অন্তর্ভুক্ত করে তাদের শ্রমিক হিসেবে স্বীকৃতি দিতে হবে। 'গৃহকর্মী সুরক্ষা ও কল্যাণ নীতিমালা ২০১৫' নামে যে নীতিমালা অনুমোদন দেওয়া হয়েছে, তা অধিকতর পরিমার্জন করে দ্রুত আইনে পরিণত করা জরুরি। আইনে পরিণত না হলে সুনির্দিষ্ট আইনি ব্যবস্থা নেওয়া দুষ্কর। তাছাড়া আইএলও সনদ নম্বর ১৮৯ গৃহকর্মীদের জন্য খুবই গুরুত্বপূর্ণ, যা বাংলাদেশ এখনও স্বাক্ষর করেনি। সনদটিতে স্বাক্ষর করে গৃহকর্মীদের অধিকার প্রতিষ্ঠার কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়া উচিত।

৮.২. নির্যাতনের বিচার নিশ্চিতকরণ

গৃহকর্মী নির্যাতনের ঘটনা সম্পর্কে অবহিত হওয়ামাত্র ব্যবস্থা গ্রহণ করতে হবে। প্রভাবশালী গৃহকর্তার অধিকতর নির্যাতনের ভয়ে অনেক ক্ষেত্রে মামলা হয় না, সেক্ষেত্রে স্থানীয় সংবাদ সরবরাহকারীদের মাধ্যমে গৃহকর্মী নির্যাতনের তথ্য সংগ্রহ করে প্রশাসন কর্তৃক তাৎক্ষণিক ব্যবস্থা গ্রহণ জরুরি।

৮.৩. সামাজিক সচেতনতা বৃদ্ধিকরণ

সমাজের সর্বস্তরের জনগণকে ধর্মীয় ও নৈতিক মূল্যবোধে উদ্বুদ্ধ করে তাদের গৃহকর্মীদের অধিকার সম্পর্কে সচেতন করা প্রয়োজন। সরকারি ও বেসরকারি উদ্যোগে সভা-সেমিনার আয়োজন করে এ ব্যাপারে প্রচারণা চালানো যেতে পারে। মসজিদের ইমাম ও খতিবদের মাধ্যমে সমাজের মানুষকে গৃহকর্মীদের মর্যাদা ও অধিকার সম্পর্কে অবহিত করানোর সুযোগ কাজে লাগাতে হবে।

৮.৪. নিয়ন্ত্রণকারী সংস্থা গঠন

গৃহকর্মকে একটি স্বতন্ত্র শ্রম হিসেবে স্বীকৃতি দিয়ে বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের নিয়োগ বিধিমালা প্রণয়ন করা খুব জরুরি। তাদের ন্যূনতম মজুরি, কর্মঘণ্টা, ছুটি ইত্যাদি বিষয় নির্ধারণ এবং নির্যাতন বন্ধে কার্যকর পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য একটি নিয়ন্ত্রণকারী সংস্থা গঠন করা যেতে পারে।

৯. উপসংহার

বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিবেশ সম্মানজনক অবস্থায় নেই, তাদের অধিকার প্রতিষ্ঠায় নেই কার্যকর পদক্ষেপ। অথচ মোটামুটি সচ্ছল পরিবারের অধিকাংশই গৃহকর্মী নিয়োগ করে থাকেন; কেউ নিয়োগ করেন স্থায়ী গৃহকর্মী, কেউ যোগাড় করেন ঠিকা গৃহকর্মী। অত্যন্ত স্বল্প মজুরিতে সীমাহীন কাজ করিয়েও নারী গৃহকর্মীদের প্রতি সহানুভূতি ও সদাচার করতে দেখা যায় না। নারী গৃহকর্মীদের নির্যাতন করা হয় প্রতিনিয়ত, যার উপযুক্ত বিচার পাওয়া যায় না সিংহভাগ ক্ষেত্রেই। আইনি কাঠামো শক্তিশালী করে আইনের বাস্তবায়নে পদক্ষেপ নিতে হবে। সমাজে সচেতনতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রে গৃহকর্মীসংক্রান্ত ইসলামী নির্দেশনাসমূহ বহুল প্রচারের ব্যবস্থা করতে হবে। যেহেতু বাংলাদেশের মানুষ ধর্মপরায়ণ, সেহেতু তাদেরকে ধর্মীয় মূল্যবোধ দ্বারা উদ্বুদ্ধ করা গেলে কাজিফ্রত ফলাফল প্রাপ্তি সহজ হবে। ধর্ম হিসেবে ইসলাম শুধু নামাজ-রোযা করার কথা বলে শেষ করেনি; মানুষের সঙ্গে সুন্দর আচরণ করা, মানুষের অধিকার আদায় করার নির্দেশ দেয়—বিশেষ করে গৃহকর্মীদের অধিকারের ব্যাপারে ইসলামের নির্দেশনা সুস্পষ্ট। গৃহকর্মীদের ন্যায্য মজুরি যথাসময়ে যথাযথভাবে আদায় করা, তাদের সঙ্গে উত্তম আচরণ করা, খাওয়া-দাওয়ায় তাদের অন্তর্ভুক্ত করা, এবং সাধ্যাতীত কাজ না চাপানো ইত্যাদি অনেক বিষয়ে ইসলাম গুরুত্বারোপ করেছে। ইসলামী নির্দেশনাসমূহ অনুসরণ করলে আশা করা যায় বাংলাদেশের নারী গৃহকর্মীদের কর্মপরিবেশ উন্নত হবে; তাদের ন্যায্য অধিকার প্রতিষ্ঠিত হবে।

Bibliography

Al-Qurān Al-Karīm.

Abū Dā'ūd, Sulaimān Ibn Al-Ash'ath al-Sijistānī. 2009. *al-Sunan*. Bairūt: Dār al-Risālah al-'Alamiyyah.

Ahmed, Mostafiz. 2013. *Organizing Domestic Workers in Bangladesh: Present Status, Challenges and Future Directions*. Dhaka: Bangladesh Institute of Labour Studies-BILS.

Ain o Salish Kendra (ASK). 2023. Documentation, Accessed on 07 January 2023, <https://www.askbd.org/ask/2023/01/03/violence-against-domestic-worker-jan-dec-2022/>.

Al-Baidāwī, Nāṣir Al Dīn Abū al khair 'Abd Allah ibn 'Umar, 2021. *Tafsīr Al-Baidāwī*, Cairo: Ibdā' Lil 'Iilm wa Al Nashr.

Al-Bukhārī, Abū 'Abdillah Muḥammad ibn Ismā'īl. 1987. *Al- Jāmi' al-Ṣaḥīḥ*. Bairūt: Dār Ibn Kathīr.

Al-khāzin, 'Alā Al dīn 'Ali bin muḥāmmād. 1994. *Lubāb al-tawīl fī ma'ānī al-tanzīl*. Bairūt: Dār al-kutub al-'ilmiyyah.

Al-Naisābūrī, Abū al-Ḥusain Muslim ibn Ḥajjāj Al-Qushairī. 1955. *Al-Musnad al-Ṣaḥīḥ*. Cairo: Mātba'a 'Iisā Al-bāb Al-Ḥalābī.

Al-Rāzī, Abū 'Abd Allāh Muḥammad Fakhr Al Dīn . 1999. *Al-Tafsīr al-kabīr—Maḥāṭib al-ghaib*. Bairūt: Dār Al Ihyā al-turāth al-'Arabī.

Al-Tirmidhī, Abū 'Iisā Muḥammad Ibn 'Iisā. 1996. *Al-Sunan*. Bairūt: Dār Al Gharb Al Islāmī.

Bangladesh Gazette. 2016. *Domestic Workers Protection and Welfare Policy, 2015*. Dhaka: Ministry of Labour and Employment.

Accessed on 29 December 2022.

http://www.dpp.gov.bd/upload_file/gazettes/15072_41358.pdf.

Bangladesh Gazette. 2019. 24 January. Dhaka: Ministry of Labour and Employment. Accessed on 29 December 2022.

http://www.dpp.gov.bd/upload_file/gazettes/29984_73163.pdf.

Barkat-E-Khuda. 2011. "Social Safety Net Programmes in Bangladesh: A Review," *Bangladesh Development Studies* 34: 02, 87-108.

Accessed on 03 January 2023,

https://bids.org.bd/uploads/publication/BDS/34/34-2/04_khuda.pdf.

Chodhuary, Shuburna, Md Islam, and Jesmin Akter .2013. *Exploring the causes and process of becoming child domestic worker*. Dhaka: Research and Evaluation Division, BRAC.

Dhaka tribune, Jan. 25, 2022. Accessed on 21 December 2022.

<https://www.dhakatribune.com/bangladesh/2022/01/25/manusher-jonno-foundation-expresses-concerns-over-violence-on-domestic-workers>.

Ghosh, Anweshaa. 2021. "Recognizing invisible work: The women domestic workers' movement in Bangladesh." *Asian Journal of Women's Studies* 27: 03, 384-405. Accessed on 31 December 2022, <https://doi.org/10.1080/12259276.2021.1965365>.

Huda, Muhammad Nazmul. 2016. " Bangladesh Grihakarmi nirjatan: Procolito o islami ainer er protikar byabastha (Violence against Domestic Workers in Bangladesh: It's Remedy in Conventional and Islamic Law)." *Islami Ain O Bichar* 12: 48, 55-84.

Ibn Mājāh, Muḥāmmād bin Yazīd. 2009. *Al-sunān*. Bairūt: Al-risālah al-'Ālamiyyah.

Ibn Qudāma. 1984. *Al mughnī*. Bairūt: Dār al-Fikr.

ILO-International Labor Organization. 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Accessed on 30 December 2022.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_173363.pdf.

- Islam, G.M. Shafiqul. 2016. *Quran o sunnhar Alope śramanīti: Ekaṭi paryalocana*. Phd Thesis. University of Rajshahi.
- Islam, M. Rezaul. 2013. "Brighter Future of Child Domestic Workers in Bangladesh: Government Initiatives and Challenges," *Elixir Social Sciences*, 60, 16498-16503. Accessed on 24 December 2022. https://www.researchgate.net/profile/M-Islam-22/publication/258836425_Brighter_future_of_child_domestic_workers_in_Bangladesh_Government_initiatives_and_challenges/links/00b7d52932aa5b0e68000000/Brighter-future-of-child-domestic-workers-in-Bangladesh-Government-initiatives-and-challenges.pdf.
- Islam, Mohammad Shariful, and Rahman, Md. Mizanur. 2015. "Promoting Bangladesh Labor Law to Managing Human Resources," *International Journal of Advances in Management and Economics in Enterprises-Perspectives & Challenges* 4: 6, 114-123. Accessed on 24 December 2022. https://papers.ssrn.com/Sol3/papers.cfm?abstract_id=2958583.
- Islam, Mohammad, and Al Amin, Md. 2016. "Understanding domestic workers protection & welfare policy and evaluating its applications to managing human resources of informal sector in Bangladesh." *Journal of Asian Business Strategy* 6: 12, 246-266. Accessed on 24 December 2022. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2996500.
- Jahan, hasanat. 2017. *Dhākā śaharēr śīśu grhakarmī: Ēkṭi samājṭāttwik samīkṣā*. Phd Thesis. University of Dhaka. Accessed on 21 December 2022. <http://repository.library.du.ac.bd:8080/handle/123456789/1472>.
- Jahangir, Khandaker Abdullah. 2008. *Khutbatul Islam*. Jhenidah: As-Sunnah Publications.
- Janakantha, Oct. 11, 2015. Accessed on 30 December 2022. <https://www.dailyjanakantha.com/national/news/147263>.
- Kabir, Abu Ahmed Faizul, Anirban Saha, Hasibur Rahman, Faria Iffat Meem. 2021. *Bangladesher manabadhikar paristhiti 2020: Ain o Salish Kendra (ASK) ēr paryālōcanā*. Dhaka: Ain o Salish Kendra (ASK). accessed on 14 December 2022. <https://www.askbd.org/ask/2020/12/31/virtual-press-conference-human-rights-situation-of-bangladesh-in-2020/>.
- Khan, M. Zakir Hossain, Sifat E Rabbi, Sadman Khalili, Romana Ali, Kabir Ahmed, and Mohaymenul Islam. 2021. *Assessment of the implementation status of the Domestic Workers Protection and Welfare Policy and way forward*. Dhaka: Bangladesh Institute of Labour Studies-BILS. Accessed on 21 December 2022,

- <http://bilsbd.org/wp-content/uploads/2021/08/Assessment-of-the-implementation-status-of-the-Domestic-Workers-Protection-and-Welfare-Policy-and-way-forward.pdf>.
- Khatun, Hafsa. 2006. *Isalāmē nārīr maryādā: Ēkaṭi tāttbika paryālōcanā*. Mphil Thesis. University of Rajshahi.
- Prothom alo, Dec. 29, 2022. Accessed on 30 December 2022. <https://www.prothomalo.com/opinion/column/ngcizdwlxw>.
- Rahman, Mujibur. 2009. *Mahila Sramiker Odhikar*. Dhaka: kalyan Prokasoni.
- Sarjānī, Rāghib. 2020. *Uswatun lil 'Ālamīn*. Translated by Shamim Ahmad. Dhaka: Maktabatul Hasan.
- Seery, Emma. 2020. *Securing Protection for Domestic Workers in Bangladesh*. Dhaka: Oxfam International. Accessed on 5 January 2023. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/handle/10546/621102>.
- Shamim, Kamruzzaman and Muhibbullah, A.K.M. 2017. "Islām ō pracaṭita ā'inē mālik-śramik dwandha nirasana: Ēkaṭi paryālōcanā (Settlement of Employer-Labor Dispute in Islam and Existing Law: An Analysis)." *Islami Ain O Bichar* 13: 49, 71-98.
- Social Security Programs: Fiscal Year 2022-23, Accessed on 5 January 2023, https://mof.portal.gov.bd/sites/default/files/files/mof.portal.gov.bd/page/a8e415d0_c5f2_4d5a_8c7c_bcd8beb88140/Social%20Security%20Programs_English_2022-23.pdf.
- WIEGO. 2020. *The Costs of Insecurity: Domestic Workers' Access to Social Protection and Services in Dhaka, Bangladesh*. WIEGO Policy Brief: 19. Accessed on 5 January 2023. https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/file/WIEGO_PolicyBrief_N19_Bangladesh%20for%20Web.pdf.
- Yūsuf, Sālāhuddīn. 2020. *Tafsīr Aḥsan Al bayān*. Dhaka: Tawheed Publications
- Zailaī, Jamāluddīn Abū Muḥāmmad 'Abdullāh bin Yūsuf. 1997. *naṣb Al-Rāyah li-āḥādīth āl-hidāyā*. Bairut: Mu'ās'sāsāh āl-rā'īyyān.