সুবিধামত কাজ করা

পারিবারিক বন্ধুত্বপূর্ণ বা সহায়ক কাজ করা

পারিবারিক বন্ধুত্বপূর্ণ নুতন চাকরির/কাজের আইন (এমপ্লয়মেন্ট ল) আপনাকে এই অধিকারগুলি দিয়েছে যে, আপনি কাজের ঘন্টা বদলানোর জন্য, পিতামাতাসংক্রান্ত ছুটি এবং আপনার উপরে নির্ভরশীল কোন ব্যক্তিকে জরুরী অবস্থায় দেখাশোনা করার ব্যবস্থা করার জন্য আপনি আপনার মনিবকে অনুরোধ করতে পারেন। এর উদ্দেশ্য হল পিতামাতাদের চাকরি/কাজ করার সঙ্গে সঙ্গে তাদের সন্তানদের দেখাশোনা করার সামঞ্জস্য বজায় রাখর সুযোগ দেওয়া।

মাতৃত্ব এবং পিতৃত্বের ছুটিও এই পারিবারিক বন্ধুত্বপূর্ণ বা সহায়ক কাজ করার মধ্যে পড়ে এবং এই সম্বন্ধে অন্য জায়গায় বিস্তারিত বলা হয়েছে

এই ছুটির অনুরোধ করার অধিকারের ব্যবস্থা এমনভাবে করা হয়েছে যে, সেটা পিতামাতা এবং তাদের নিয়োগকর্তা/মনিব দুজনকেই, যেখানে সম্ভব, সেখানে বন্ধুত্বপূর্ন বা সহায়ক কাজ করার যেটা দুই পক্ষের জন্যই সুবিধাজনক, সেই ব্যবস্থা করার । এই আইন দুই পক্ষকে কথাবার্তা বলতে উৎসাহ দেয় এবং নিয়োগ কর্তা/মনিব যখন এই অনুরোধের বিচার করবেন এবং একই সঙ্গে কর্মক্ষেত্রের সাধারন পদ্ধতিগুলি বজায় রাখার চেষ্টা করবেন, সেই সম্বন্ধে অনেক নমনীয়তা বরদাস্ত করে ।

আপনি কিভাবে সংসার চালানোর জন্য যথেষ্ট অর্থ উপার্জন করবেন এবং একই সঙ্গে আপনার সন্তানদের জন্য যথেষ্ট সময় দিতে পারবেন সে সম্বন্ধে আপনার ভাল করে চিন্তা করে দেখা উচিত। মনে রাখবেন যে আপনি যদি কম ঘন্টা কাজ করার জন্য অনুরোধ করেন, তাহলে, এর ফলে আপনার বেতনও কমে যাবে ।

বিভিন্ন ভাবে কাজ করার নমুনা

ভাগাভাগিভাবে কাজ করা/জব শেয়ারিং

যখন আপনি এবং আর একজন ব্যক্ত একটা পুরা সময়ের কাজের দায়িত্ব ভাগাভাগি করে করছেন; এর মানে হল যে আপনারা দুজনে একসঙ্গে আপনাদের নিয়োগকর্তা/মনিবের কাছে ভাগাভাগি করে কাজ করা/জব শেয়ারিংয়ের প্রস্তাব করছেন।

নমনীয় সময়

আপনি কখন কাজ আরম্ভ করবেন এবং শেষ করবেন সেটা অনুমোদন করে।

সীমিত কালে কাজ করা

আপনার যদি অল্প বয়স্ক সন্তান থাকে তাহলে এই ভাবে কাজ করা উপযুক্ত, তবে যে সময় আপনি কাজ করবেন না সে সময় যদি যথেষ্ট রোজগার না থাকে, তাহলে বেনিফিটের দাবী করা জটিল হয়ে পড়ে।

খন্ড সময়ের কাজ

এটা হল যে কোন সময়ের কাজ যেটা কর্মক্ষেত্রের সাধারন থেকে কম ।

বাৎসরিক ঘন্টার কাজ করা

আপনার সুবিধামত পুরা বৎসরে, চুক্তিতে যত ঘন্টা কাজ করার কথা সেটা করা সম্ভব ।

বাড়ীতে কাজ করা

তথ্য প্রযুক্তি বিদ্যার (information technology) উন্নতির ফলে বাড়ী থেকে কাজ করা সম্ভব হয়েছে।

প্রতিনিধি সংস্থা (Agency) এবং অস্থায়ী কাজ

এটা, একই সঙ্গে আপনাকে কিছু বাড়তি অর্থ রোজগার করতে এবং কাজের জগতের সঙ্গে যোগাযোগ রাখতে সাহায্য করে। তবে এর ফলে বেনিফিটের জন্য দাবী করা ঝামেলার হয় এবং এদের চাকরির চুক্তির অধিকার, যারা নিয়মিত কাজ করেন তাদের থেকে কম থাকে। যেমন: কেবলমাত্র নিয়মিত কর্মচারিদেরই বেতনসহ বাচ্চা হওয়ার আগের যত্ন নেওয়ার এবং পিতামাতার ছুটি পাবার অধিকার আছে।

স্বেচ্ছাসেবী কাজ

এটা আপনাকে বিনা পয়সায় কাজের অভিজ্ঞতা অর্জন করতে এবং আপনি যে ধরনের কাজের জায়গায় কাজ করতে চান সেটা করতে সাহায্য করে। আপনাকে হয়ত আপনার খরচের জন্য অর্থ দেওয়া হতে পারে এবং এর জন্য আপনার বেনিফিটের উপর কোন প্রভাব পড়বে না।

স্বনিযুক্ত কাজ

এই ধরনের কাজে আপনি নিজেই আপনার মনিব এবং নিজের মত করে কাজ করার স্বাধীনতা থাকে। তবে একই সঙ্গে কাজের পরিকল্পনা এবং নূতন খরিদ্দার খুজে বের করার সম্পূর্ন দায়িত্ব থাকে আপনার নিজের উপরে।

কাজের ঘন্টা বদলানোর জন্য অনুরোধ করার অধিকার (সুবিধামত কাজ করা)

আপনি যদি একজন কর্মচারী হন, তাহলে আপনার কোন বাচ্চাকে দেখাশোনা করার জন্য আপনার কাজের চুক্তির ঘন্টা বদলানোর জন্য অনুরোধ করবার অধিকার এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যাতে সেই অনুরোধ গুরুত্বের সাথে বিচার বিবেচনা করেন সেটা আশা করার অধিকার আপনার আছে।

তবে এটা মনে রাখবেন যে এই ব্যাপারে আলাপ আলোচনা করে, একটা সিদ্ধান্তে আসতে মোটামুটি তিন মাস সময় লাগে। আপনি যদি, আপনার লিখিত আবেদনে যতটা সম্ভব তথ্য সরবরাহ করা নিশ্চিত করতে পারেন, তাহলে সেটা আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের পক্ষে বিবেচনা করে একটা সিদ্ধান্তে আসা সাহায্যকারী হয় ।

আপনি নিম্নলিখিত পরিবর্তনের জন্য অনুরোধ করতে পারেন:

- আপনি যত ঘন্টা কাজ করেন (যেমন: খন্ড সময়ের জন্য কাজ করা)।
- আপনি যে সময়ে কাজ করেন (আপনার বাচ্চার দেখাশোনা করার জন্য সুবিধামত)
- আপনার কর্মস্থান (যেমন: বাড়ী থেকে কাজ করা)

কার কাজের ঘন্টার সময় বদলানোর জন্য অনুরোধ করার অধিকার আছে।

আপনাকে অবশ্যই হতে হবে:

- পিতা বা মাতা, পোষ্যগ্রহন করেছেন এমন একজন পিতা বা মাতা, অভিভাবক ৬ বৎসরের কমবয়সি বাচ্চাকে অথবা একটি ১৮ বৎসরের নিচের বিকলাঙ্গ বাচ্চা যত্ন নেওয়ার পালক;
- একটি বাচ্চার যত্ন নেওয়ার দায়িত্ব অথবা আশা করছেন যে ভবিষ্যতে এই দায়িত্ব নিতে হবে।
- একজন নিয়োগকর্তা/মনিবের কাছে অন্তত: ২৬ সপ্তাহের জন্য কাজ করছেন
- গত ১২ মাসের মধ্যে সুবিধামত কাজ করার আইনত: অধিকার অনুসারে, অনুরোধ করেন নি।

আপনি বাচ্চার ষষ্ঠ(৬) অথবা অষ্ঠাদশ(১৮) জন্মদিনের ২ সপ্তাহ আগে পর্যন্ত আবেদন করতে পারেন ।

আপনার অধিকার যদি মঞ্জুর করা হয় তাহলে আপনার চাকরির অধিকার

আপনার নূতন কাজের নমুনা প্রতিফলিত করার জন্য আপনার কাজের চুক্তি স্থায়ীভাবে পরিবর্তিত হবে। তবে আপনি চার তাহলে সেটা সাময়িকভাবে পরিবর্তন করতে পারেন।

অন্যান্য কর্মচারী থেকে পদহীন (demoted), কর্ম বেতন দেওয়া, অথবা ঘন্টা অনুসারে ছুটির সময় কম করা যাবে না।

তবে এটা মনে রাখবেন যদি আপনি :

- আপনি যদি আগের থেকে আপোষ মীমাংসা না করে থাকেন, তাহলে আপনি যখন পুরা সময়ের কাজ থেকে খন্ড সময়ের কাজে পরিবর্তন করবেন তখন পরে আবার আপনার পুরা সময়ের কাজে ফিরে যাওয়ার অধিকার থাকে না; এবং
- আপনাকে যদি বাড়তি (redundant) হিসাবে ছাটাই করা হয়, তাহলে তার জন্য আপনাকে যে অর্থ দেওয়া হবে সেটা এই খন্ড সময়ের বেতনের হিসাবে দেওয়া হবে।

কিভাবে সুবিধামত কাজ করার জন্য অনুরোধ করবেন

যদি না আপনাদের মধ্যে আগের থেকে ঠিক করা হয় তাহলে, আপনার এবং আপনার নিয়োগকর্তার/মনিবের মধ্যে এই ব্যাপারে আপোষ মীমাংসার কঠোর সময়সীমা এবং পদ্ধতি মানতে হবে।

সুবিধামত কাজ করার জন্য আপনার আবেদন

এটা লিখিতভাবে করতে হবে এবং আপনাকে অবশ্যই:

- পরিস্কারভাবে বলতে হবে যে আপনি আইনত: সুবিধামত কাজের জন্য আবেদন করেছেন।
- বলুন যে আপনি কি ভাবে সুবিধামত কাজ করতে চাইছেন এবং কবে থেকে আরম্ভ করতে চাইছেন।
- আপনার এই সুবিধামত কাজ কি ভাবে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের উপর প্রভাব ফেলবে এবং এটা কি ভাবে সমাধান করা যায়।
- এটা জানান যে আপনি একজন পিতা বা মাতা হিসাবে অথবা আপনি একজন ব্যক্তি যার বাচ্চাদের দেখাশোনা করার দায়িত্ব আছে।

- আপনি যদি আগে এই ব্যাপারে কোন আবেদন করে থাকেন, তাহলে সেটা কখন এবং কোন তারিখে করেছেন সেটা জানান।
- আপনার আবেদনের তারিখ

আপনি যদি কিছু বাদ দেন, তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনার আবেদনপত্র ফেরত পাঠাতে পারেন এবং এটা ঠিকমত পূরণ করে পুনরায় আবেদন করার জন্য বলতে পারেন । যখন আপনি বৈধ আবেদনপত্র দাখিল করবেন, তখন থেকেই আলোচনা আরম্ভ করা হবে।

আপনার আবেদন চিটি লিখে, ফ্যাক্স করে অথবা ই-মেইল করে অথবা আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের নিজস্ব আবেদনের ফর্মে, অথবা ডিপার্টমেন্ট অফ ট্রেড এন্ড ইন্ড্রাস্ট্রীর(DTI) ওয়েব সাইট থেকে স্ববিধামত কাজের/ফ্লেক্সিবল এ্যাপ্লিকেশন ফর্মে (/FW(A) আবেদন করতে পারেন। আপনার নিজের রেকর্ড রাখার জন্য এর একটা কপি নিজের কাছে রাখুন।

এই আবেদন করার আগে ভাল করে চিন্তা করুন । এর ফলে আপনার কর্মক্ষেত্রে যদি কোন স্ববিধা অথবা অস্ববিধা হয়, সেগুলি বিচার করে দেখুন। আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব কোন সমস্যা বা ঝামেলার কথা তুলতে পারেন কি না সেটা আগের থেকে ভাবুন এবং যদি সম্ভব হয় তাহলে আপনার আবেদনে সেগুলি নিয়ে আলোচনা করুন।

যেদিন আপনি আপনার আবেদনপত্র পোস্ট করবেন বা ই-মেইল করে পাঠাবেন, সেটা হবে আপনার আবেদনের তারিখ। আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে এটা পাওয়ার প্রাপ্তিস্বীকার করতে বলুন।

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে অবশ্যই আপনার আবেদনের উত্তর দিতে হবে।

এবং আপনাকে তাদের সিদ্ধান্ত ২৮ দিনের ভিতরে জানাতে হবে।

যে ব্যক্তি সাধারনত: আপনার আবেদনের বিচার বিবেচনা করবেন, তিনি যদি ছুটিতে থাকেন বা অস্বস্থতার দরুন কাজে না আসেন, তবে তিনি যেদিন পুনরায় কাজে যোগদান করবেন, সেদিন থেকে ২৮ দিনের ভিতর আপনাকে জানাতে হবে।

যদি তারা সোজাস্বজি আপনার অনুরোধে রাজি হন, তাহলে তারা লিখিতভাবে আপনার কর্মচুক্তির পরিবর্তনের নোটিশ দিয়ে জানাবেন। অন্যথায় ২৮ দিনের ভিতর একটা মিটিংয়ের ব্যবস্থা করতে হবে। এই মিটিংয়ের সময় এবং স্থান দু পক্ষেরই স্ববিধামত হতে হবে।

আপনার আবেদন আলোচনা করবার জন্য মিটিং

এই মিটিং হল আপনি, এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব, দুজনেই আপনার আবেদন নিয়ে আলোচনা করার জন্য। কিভাবে এই আবেদন কার্যকর করা হবে এবং আপনার আবেদন কিভাবে তাদের কাজের উপর প্রভাব ফেলবে, সে

বিষয় ও এই আলোচনার অন্তর্ভূক্ত থাকবে। আপনাকে এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব দুজনকেই এই ব্যাপারে যতটা সম্ভব নমনীয় হতে হবে যাতে আপনারা এমন একটা সমাধানে পৌঁছাতে পারেন, যেটা উভয় পক্ষই মেনে নিতে পারেন।

যদি আপনি পরিকল্পিত মিটিংয়ে যোগদান করতে না পারেন, তাহলে যত তাড়াতাড়ি সম্ভব,আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে সেটা জানান এবং পুনরায় আরেকটা সুবিধামত সময়ে এই মিটিংয়ের আয়োজন করুন।

মিটিংয়ে সঙ্গী নেওয়ার অধিকার

মিটিংয়ে আপনি আপনার একজন সহকর্মী, অথবা ট্রেড ইউনিয়নের প্রতিনিধি যিনি একই নিয়োগকর্তা/মনিবের দ্বারা কর্মে নিযুক্ত, তাকে সঙ্গে নিয়ে যাওয়ার অধিকার আপনার আছে। আপনার সঙ্গী মিটিংয়ে আপনার সঙ্গে কথা বলতে বা আলোচনা করতে পারেন, কিন্তু আপনার হয়ে কোন প্রশ্নের উত্তর দিতে পারবেন না।

আপনার সঙ্গী যদি মিটিংয়ে যোগদান না করতে পারেন, তাহলে সাত দিনের মধ্যে আপনাদের সকলের সুবিধামত সময়ে আরেকটা মিটিংয়ের ব্যবস্থা করতে হবে।

মিটিংয়ের জন্য তৈরী হওয়া

এই মিটিংয়ের জন্য যতটা সম্ভব সর্বতোভাবে ভাবে তৈরী হন;

- আপনার সন্তানের যত্ন নেওয়ার প্রয়োজনের, এবং এই যত্ন নেওয়ার জন্য কি ভাবে আপনার চাকরির পরিবর্তন করতে হবে, সেটা ভালভাবে চিন্তা করুন;
- যেখানে সম্ভব আপনার পছন্দমত কাজ করার বিষয়টা আপনার সহকর্মীদের সঙ্গে আলোচনা করুন এবং দেখুন তারা কেউ সাহায্য করতে পারে কিনা অথবা কেউ এর বিরোধী কিনা;
- এটা নিশ্চিত করুন যে আপনার সঙ্গী এই ব্যাপারে সম্পূর্ণ অবগত আছেন এবং আপনার আবেদন সমর্থন করেন।

আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনার আবেদনপ প্রত্যাহার করা হয়েছে এমনভাবে বিচার করতে পারেন

এবং অবশ্যই তাদের এটা লিখিতভাবে জানাতে হবে । যদি আপনি:

- মৌখিক এবং লিখিতভাবে জানান যে আপনি এই আবেদন প্রত্যাহার করে নিচ্ছেন;
- কোন উপযুক্ত কারণ ছাড়াই দুটি পরিকল্পিত মিটিংয়ে যোগদান করেন নি; অথবা
- আপনার আবেদন পত্রে যথেষ্ট তথ্য দেননি (কোন ভাল কারণ না দেখিয়ে) যেটার উপর নির্ভর করে তারা কোন সিদ্ধান্ত নিতে পারেন।

মিটিংয়ের পর নিয়োগকর্তা/মনিবের সিদ্ধান্ত

আপনার নিয়োগকর্তাকে/মনিবকে মিটিংয়ের ১৪ দিনের মধ্যে, তাদের সিদ্ধান্ত লিখিতভাবে এবং তারিখ দিয়ে আপনাকে জানাতে হবে।

যদি তারা আপনার অনুরোধ মেনে নেন, তাহলে সেই লিখিত সিদ্ধান্তে নিম্নলিখিতগুলি বর্ণনা করতে হবে।

- চুক্তির পরিবর্তন মেনে নেওয়া হয়েছে; এবং
- কোন তারিখ থেকে নূতন চুক্তি আরম্ভ হবে

যদি তারা আবেজন প্রত্যাখ্যান করেন, তাহলে তাদের লিখিত সিদ্ধান্তে নিম্নলিখিতগুলি অবশ্যি থাকতে হবে;

- প্রত্যাখানের কারণগুলি, যেগুলি কর্মক্ষেত্রের উপর প্রভাব ফেলবে
- কেন এই কারণগুলি আপনার আবেদনের ব্যাপারে প্রযোজ্য তার বিস্তারিত ব্যাখ্যা।
- কিভাবে আপীল করতে হবে তার পদ্ধতি

সুবিধামত কাজ করার ব্যাপারে নিয়োগকর্তা/মনিবের জন্য যে নির্দেশিকা আছে, তাতে বলা হয়েছে যে তারা যদি আপনার অনুরোধে রাজী না হতে পারেন, তাহলে তাদের আপোস মিমাংসার দ্বারা একটা সমঝোতায় আসার ব্যাপারটা বিবেচনা করা উচিত।

কাজের ভিত্তিতে সুবিধামত কাজ করা প্রত্যাখান করা

এই প্রত্যাখানের সম্ভবত: কারণগুলি হতে পারে;

- কর্মক্ষেত্রের জন্য বাড়তি খরচ
- খরিদ্দারদের চাহিদা মেটানোর ব্যাপারে ক্ষতিকর প্রভাব;
- বর্তমান কর্মচারীদের দ্বারা আপনার এই কাজগুলি করা সম্ভব নয় এবং/অথবা নূতন কর্মচারী নিযুক্ত করতে অসমর্থ;
- কর্মক্ষেত্রের প্রকৃতি এবং কাজের উপর ক্ষতিকর প্রভাব;
- যে সময়ে আপনি কাজ করার প্রস্তাব দিচ্ছেন, সে সময়ে যথেষ্ট পরিমান কাজ না থাকা; এবং
- কর্মক্ষেত্রের সংঘটিত পরিকল্পনার অদল বদল।

সুবিধামত কাজ করার আবেদন প্রত্যাখানের কারণগুলির বিরুদ্ধে আপীল করা

আপীল যদি আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের প্রত্যাখানের কারনগুলি না মানেন, তাহলে আপনি এই সিদ্ধান্ত পাওয়ার ১৪ দিনের মধ্যে আপীল করতে পারেন:

- কোন কোন কারণে আপীল করছেন তার বিস্তারিত বিবরণ;
- কোন তথ্য যদি ভুল থাকে তাহলে সেটা দেখান; এবং
- চিঠিতে তারিখ দিন এবং দস্তগত করুন।

আপনার আপীলের আবেদন যদি মেনে নেওয়া হয়, তাহলে আপনার নিয়োগকর্তাকে/মনিবেকে, আপনার আপীলের আবেদন পাওয়ার ১৪ দিনের মধ্যে আপনাকে লিখিতভাবে জানাতে হবে।

যদি আপীলের আবেদন সঙ্গে সঙ্গে মেনে না নেওয়া হয়, তাহলে ১৪ দিনের মধ্যে অবশ্যই একটা আপীলের মিটিং করতে হবে।

আপীলের মিটিং

আপীলের মিটিং হল আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সিদ্ধান্তের বিরুদ্ধে, আপনার তাদের সোজাসুজি প্রশ্ন করার সুযোগ। প্রথম মিটিংয়ের মত এখানেও আপনি সঙ্গী নিয়ে যেতে পারেন। আপনি যাতে এই মিটিংয়ের জন্য পুরোপুরি তৈরী থাকেন, সেটা নিশ্চিত করবেন।

আপীল মিটিংয়ের ১৪ দিনের মধ্যেই আপনাকে কারন দেখিয়ে তাদের সিদ্ধান্ত জানাতে হবে।

যদি আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যথাযথ পদ্ধতি না মেনে চলেন অথবা আপনার সুবিধামত কাজ করার অনুরোধকে প্রত্যাখ্যান করা হয়।

প্রমানে দেখা গেছে যে একজন কর্মচারির পক্ষে তাড়াতাড়ি এবং কার্যকরী ভাবে এই ব্যাপারে সমাধান করার পথ হল নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে কথা বলা।

এই আবেদনের ফলাফলের ব্যাপারে আপনি যদি অসুখী হন অথবা প্রথমেই যেভাবে আপনার আবেদনের বিচার করা হয়েছে সেই ব্যাপারে অসুখী হন, তাহলেও, আপনার নিজের স্বার্থের জন্যই, কর্মক্ষেত্রের ভিতরে এই ব্যাপারটা মীমাংসা করা ভাল। এটা নিয়ে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে কথা বলুন।

যেখানে আপনি যদি নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে এই বিষয়ে সমাধানে আসতে না পারেন, সেখানে আপনার বিশেষজ্ঞের উপদেশ নেওয়া উচিত। কতকগুলি বিশেষ ক্ষেত্রে আপনি এমপ্লয়মেন্ট ট্রাইবুনালে নালিশ জানাতে পারেন, তবে এ ছাড়াও কতকগুলি ব্যবস্থা আছে, যেগুলি কম আনুষ্ঠানিক, যেমন: তৃতীয় দলের মধ্যস্থতা। এটা হতে পারে যে একাস/.... থেকে কেউ ইউনিয়নের একজন প্রতিনিধি অথবা অন্য কোন অভিজ্ঞ ব্যক্তি।

বাচ্চাদের দেখাশুনার জন্য স্ববিধামূলক কাজ করা এবং যৌনমূলক বৈষম্য

কখন আপনার আবেদন যৌন বৈষম্য মূলক আইনের উপর ভিত্তি করতে পারে।

যৌন বৈষম্যমূলক আইন হয়ত আপনাকে সাহায্য করতে পারে। যেমন: যদি;

- আপনার বাচ্চার বয়স ছয় বৎসরের বেশী এবং সে বিকলাঙ্গ নয়;
- আপনি গত ১২ মাসের ভিতর আইন অনুসারে আপনার কাজের সময় বদলানোর জন্য অনুরোধ করেছিলেন, কিন্তু এখন অবস্থার পরিবর্তনের জন্য আরেকবার অনুরোধ করতে হচ্ছে ;
- আপনি একজন নিয়োগকর্তা/মনিবের অধীনে বেশীদিন কাজ করেননি যাতে আপনার আইনের অধিকারের দাবী জানাতে পারেন;
- আপনি একজন কর্মচারী নন;
- আপনার আইনের অধিকারের দাবীকে প্রত্যাখ্যান করা হয়েছে।

যৌনমূলক বৈষম্যতা আইন অনুসারে স্ববিধামূলক কাজ করার জন্য অনুরোধ

লিখিতভাবে অনুরোধ করা হচ্ছে সবচাইতে ভাল। আপনি কিসের জন্য অনুরোধ করছেন এবং আপনার কাজ কি করে অন্যভাবে করা যাবে, সেটা পরিস্কারভাবে বলুন। আপনার স্ববিধামূলক কাজের ব্যবস্থা এমনভাবে করতে হবে যাতে আপনি একটি বাচ্চার যত্ন নিতে পারেন।

পিতামাতার ছুটি

মাতৃত্ব এবং পিতৃত্বের ছুটির ব্যবস্থা এমনভাবে করা হয়েছে যাতে তারা তাদের অল্পবয়সী বাচ্চাদের সঙ্গে বেশি সময় কাটাতে পারেন। এই ছুটি দেওয়া হয় বিনা বেতনে এবং আপনার বাৎসরিক ছুটির উপরে এই ছুটি দেওয়া হয়।

আপনি যদি কেবলমাত্র একজন পিতা বা মাতা হন, তাহলে আপনি বিনাবেতনের ছুটির সময়ে ইনকাম সাপোর্ট এবং/অথবা হাউজিং বেনিফিট পেতে পারেন।

পিতামাতার ছুটি কিভাবে ব্যবহার করবেন

পিতামাতার ছুটি কেবলমাত্র একটি বাচ্চাকে দেখাশুনার জন্য নেওয়া যেতে পারে। আপনি কি কারণে ছুটি নিতে চাইছেন এর জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব কোন প্রমাণ চাইতে পারবেন না। তবে তারা ছুটি পাওয়ার যোগ্যতার প্রমাণ চাইতে পারেন, যেমন: আপনার উপর যে সন্তানের দেখাশুনার দায়িত্ব আছে তার জন্মতারিখ অথবা প্রয়োজনীয় ক্ষেত্রে, আপনার সন্তান যে ডিসেবিলিটি লিভিং এ্যালাউন্স পাচ্ছে তার প্রমান।

কিভাবে পিতামাতার ছুটি ব্যবহার করতে পারবেন, নীচে তার কতকগুলি নমুনা দেওয়া হল:

- ছোট বাচ্চাদের সঙ্গে বেশী সময় কাটানোর জন্য
- একটি বাচ্চা যখন হাসপাতালে চিকিৎসার জন্য যাচ্ছে তখন তার সঙ্গে সেখানে থাকার জন্য
- নতুন স্কুল দেখতে যাওয়ার জন্য
- একটা বাচ্চাকে, দেখাশুনা করার একটা নূতন স্থানে, থাকতে অভ্যস্থ করাবার জন্য
- পরিবারের সদস্যদের একসঙ্গে বেশি করে সময় কাটানোর জন্য যেমন; বাচ্চাকে তার দাদা,দাদি/নানা, নানীর কাছে কিছুদিন থাকার জন্য।

যে পিতার পিতৃত্বের ছুটির অধিকার নেই, তিনি তার সন্তানের জন্মের সময় উপস্থিত থাকার জন্য পিতামাতার ছুটি নিতে পারেন।

পিতা মাতার ছুটির জন্য কে কে আবেদন করতে পারেন

আপনি যদি একজন কর্মচারী হন তাহলে পিতামাতার ছুটির জন্য আবেদন করতে পারেন, এবং

- আপনি একটি পাঁচ বছরের নীচের বাচ্চার পিতা/মাতা (অথবা পালক পিতা/মাতা), অথবা পিতা/মাতা হিসাবে একটি বাচ্চার দায়িত্ব নিতে যাচ্ছেন।
- আপনার সন্তানের যদি ১৫/১২/৯৪ সাল থেকে ১৪/১২/৯৯ সালের মধ্যে জন্ম হয় এবং আপনি একজন নিযুক্তকারী/মনিবের কাছে অন্তত এক বৎসর কাজ করে থাকেন, এবং যদি আপনি এই চাকরির আগে অন্য নিয়োগকর্তা/মনিবের কাছে ১৫/১২/৯৮ থেকে ০৯/০১/০২ সালের মধ্যে চাকরি/কাজ করে থাকেন।

আপনার বাচ্চার ৫ম জন্মদিনের আগে আপনাকে পিতামাতার ছুটি নিতে হবে, ব্যতিক্রম হতে পারে যদি নীচের গুলি প্রযোজ্য হয়।

- যদি বাচ্চাকে পোষ্য নেওয়া, তাহলে পোষ্য নেওয়ার তারিখ থেকে পাঁচ বৎসরের মধ্যে অথবা তার ১৮ বৎসর বয়সের আগে, এর মধ্যে যেটা আগে হয়।
- যদি বাচ্চা ডিসেবিলিটি লিভিং এ্যালাউন্স পেয়ে থাকে তাহলে তার ১৮ বৎসরের জন্মদিন পর্যন্ত।
- ১৯৯৪ সালের ১৫ই ডিসেম্বর থেকে ১৯৯৯ সালের ১৪ই ডিসেম্বরের মধ্যে বাচ্চার জন্ম অথবা বাচ্চাকে পোষ্য নেওয়া হয়েছে। যদি সেটা হয় তাহলে আপনাকে ২০০৫ সালের ৩১শে মার্চের মধ্যে, অথবা বাচ্চার ১৮ বৎসরের জন্ম দিনের মধ্যে ছুটি নিতে হবে, যেটা আগে হয়।

পিতামাতার ছুটির পরিকল্পনা

আইনত: ন্যূনতম পরিকল্পনা হচ্ছে বিনা বেতনে এবং আপনি;

- প্রতি বৎসর প্রত্যেক বাচ্চার জন্য চার সপ্তাহের ছুটি নিতে পারেন।
- একসঙ্গে অন্তত: এক সপ্তাহ বা তার বেশী ছুটি নিতে হবে।
- আপনার বাচ্চার ১৮ বৎসর জন্ম দিনের মধ্যে আপনি সর্বমোট ১৮ সপ্তাহের ছুটি নিতে পারেন। যদি আপনার বাচ্চা বিকলাঙ্গ হয় তাহলে আপনি এক সপ্তাহের বদলে একদিন করে ছুটি নিতে পারবেন।
- আপনি যদি ছুটি নিতে চান তাহলে অন্তত ২১ দিনের নোটিশ দিতে হবে।
- এমন হতে পারে যে আপনার কর্মক্ষেত্রে ন্যূনতম আইনত: পিতামাতার ছুটি থেকে আরও কিছু বেশী দেওয়ার ব্যবস্থা থাকতে পারে।
- যদি যুক্তি সঙ্গত হয় তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব ছয় মাস পর্যন্ত্য ছুটি না দিতে পারেন। কারণ এটা হতে পারে যে আপনি কর্মক্ষেত্রে অনুপস্থিত থাকলে অপ্রত্যাশিত বিঘ্ন ঘটবে এবং আপনি এই ছুটির আবেদন করার সাতদিনের মধ্যে এই ছুটি না দেওয়ার নোটিশ দিতে হবে। বাচ্চার জন্মের এবং পোষ্য নেওয়ার সঙ্গে সঙ্গে হলে এই ছুটি দেওয়া স্থগিত রাখা যাবে না।
- আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব অযৌক্তিক ভাবে আপনার ছুটির আবেদন প্রত্যাখ্যান করতে পারবেন না।
- আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব যদি আপনাকে চুক্তিমত বেতনসহ পিতামাতার ছুটি নিতে বলেন, তাহলে আপনি যতদিনের সেই ছুটি নেবেন, আপনার বেতন ছাড়া পিতামাতার ছুটির সময় ততদিনই কমে যাবে।

পিতামাতার ছুটির সময়ে আপনার চাকরি সংক্রান্ত অধিকার

পিতামাতার ছুটি চলাকালীন সময়েও আপনি হচ্ছেন একজন কর্মচারী। যদি চুক্তিতে অন্যরকম লেখা না থাকে তাহলে আপনার কেবলমাত্র নিম্নলিখিত অধিকারগুলি থাকবে।

- চাকরি ছেড়ে দেওয়ার জন্য নোটিশ দিতে হবে (হয় আপনি অথবা আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব সেই নোটিশ দেবেন)
- বাড়তি বেতন (redundecy) পাওয়ার অধিকার
- নিয়মানুবর্তিতা অথবা নালিশের পদ্ধতি ব্যবহার করার অধিকার
- আপনি এবং আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব দুজনকেই পারস্পরিক বিশ্বাস এবং আস্থামূলক ব্যবহার করতে হবে।
- আপনার চাকরির চুক্তি আপনাকে অন্য কোন নিয়োগকর্তা/মনিবের কাছে চাকরি করা থেকে বিরত রাখে, এবং এই নিয়ম বজায় থাকবে; এবং
- গোপনীয়তা বজায় রাখার নিয়মও বহাল থাকবে।

পিতামাতার ছুটির পর আপনার চাকরিতে ফিরে আসার অধিকার

আপনি যদি নিম্নলিখিত পিতামাতার ছুটি নিয়ে থাকেন,

- চার সপ্তাহ অথবা কম, তাহলে আপনি আগে যে কাজ করতেন সেই কাজে ফিরে আসার অধিকার থাকবে।
- সাধারন মাতৃত্বের ছুটির/অর্ডিনারি ম্যাটারনিটি লিভের পরে চার সপ্তাহ অথবা কম ছুটি নিয়ে থাকেন, তাহলে আগে যে কাজ করতেন, সেই কাজে ফিরে আসার অধিকার থাকবে।
- চার সপ্তাহের বেশী অথবা অধিকতর মাতরত্বের ছুটির/এডিশনাল মেটারনিটি লিভের পর, যে মহিলা অধিকতর মাতৃত্বের ছুটি/এডিশনাল মেটারনিটি লিভের কাজে ফিরে আসছেন, তার মতন সমান অধিকার থাকবে।

নির্ভরশীল ব্যক্তিদের জন্য ছুটি নেওয়া

যে সকল ব্যক্তিরা আপনার উপর নির্ভরশীল, কোন জরুরী কারণে তাদের দীর্ঘকালীন দেখাশুনার ব্যবস্থ করার জন্য আপনার হয়ত একটা সঙ্গত পরিমানের ছুটি নেওয়ার অধিকার থাকতে পারে। এই ছুটির জন্য আপনার নিয়োগকর্তা/মনিব আপনাকে বেতন দিতে বাধ্য নয়।

আপনি যদি আগে থেকে জানেন যে আপনাকে ছুটি নিতে হবে তাহলে, আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে ভিন্ন ব্যবস্থা করুন।

কোন ব্যক্তি নির্ভরশীল ব্যক্তিদের জন্য ছুটি নিতে পারেন?

আপনি যদি একজন কর্মচারী হন তাহলে যে দিন কাজ আরম্ভ করেছেন সেদিন থেকেই আপনি জরুরী কারণে, আপনি যত ঘন্টা কাজ করেন ততঘন্টা ছুটি নিতে পারবেন।

কোন অবস্থায় আপনি নির্ভরশীল ব্যক্তিদের জন্য ছুটি নিতে পারেন

আপনি ছুটি নিতে পারেন যদি:

- কোন নির্ভরশীল ব্যক্তি অস্বস্থ হয়ে পড়লে, অথবা বাচ্চার জন্ম দান করার সময় আঘাত পেলে অথবা আক্রান্ত হলে অথবা তাদের দেখাশুনা করার ব্যবস্থা সামলানোর জন্য;
- অন্তেষ্টি ক্রিয়ার ব্যবস্থা করা অথবা অন্তেষ্টি ক্রিয়ায় যোগ দেওয়ার জন্য;
- একজন নির্ভরশীল ব্যক্তির যত্ন নেওয়া, তার মধ্যে আছে, যত্ন নেওয়ার যে ব্যবস্থা ছিল সেটা হঠাৎ করে বন্ধ হয়ে যাওয়া; অথবা
- আপনার সন্তানের ব্যাপারে হঠাৎ স্কুলে কোন ঘটনা ঘটলে (যে সময়ে স্কুলের উপর আপনার সন্তানের দায়িত্ব থাকে)।

যত তাড়াতাড়ি সম্ভব আপনার নিয়োগকর্ত্তা/মনিবকে জানান যে আপনি কেন কাজে অনুপস্থিত এবং কতদিন অনুপস্থিত থাকবেন। এটা আপনাকে লিখিতভাবে জানাতে হবে না।

নির্ভরশীল ব্যক্তি হতে পারেন

একটি বাচ্চা বা পিতামাতা যে, কেউ আপনার পরিবারের অন্তর্ভূক্ত এবং আপনার সঙ্গে বাস করেন (কিন্তু আপনার লজার ভাড়াটে অথবা কর্মচারী নয়)

অসুস্থ হন অথবা আঘাত পাওয়ার ক্ষেত্রে

কোন ব্যক্তি যিনি বেশ অসুস্থ এবং তার যত্ন নেওয়ার ব্যবস্থার জন্য আপনার উপর নির্ভরশীল আপনি সেই জন্য ছুটি নিতে পারেন। এর মধ্যে থাকতে পারেন আপনার কোন বৃদ্ধ/বৃদ্ধা প্রতিবেশি, যার কোন রকম এ্যাক্সিডেন্ট হয়েছে।

নির্ভরশীল ব্যক্তিদের জন্য কতদিনের ছুটি নেওয়া যাবে?

কত দিন ছুটি নেওয়া সঙ্গত, সে সম্বন্ধে আইনে সঠিকভাবে কিছু বর্ণনা করা হয় নি; এই অধিকারের ব্যবস্থা করা হয়েছে আসল জরুরী অবস্থার জন্য। তার মানে হল এই যে আপনার এই ছুটি নেওয়া অত্যাবশ্যক এবং ছুটি নেওয়ার সময়টা প্রয়োজনের সঙ্গত হওয়া উচিত। যেমন: আপনার বাচ্চার যদি জলবসন্ত/চিকেন পক্স হয় তাহলে আপনাকে এই ঝামেলার সময়ে, এবং বাচ্চার দেখাশুনার ব্যবস্থা করার জন্য। তবে হয়ত সম্পুর্ন দুই সপ্তাহ, যখন আপনার বাচ্চাকে আলাদা থাকতে হবে, ততদিন হয়ত ছুটি নিতে পারবেন না, কারণ সেটা জরুরী কারণ নয়।

আপনি যদি কেবলমাত্র একজন মাতা বা পিতা হন তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবকে এটা বুঝতে হবে যে আপনার পক্ষে বাচ্চার দেখাশুনা করার বিকল্প ব্যবস্থা করা কঠিন।

আপনার উপর নির্ভরশীল ব্যক্তিকে দেখাশুনা করার জন্য আপনি কতবার ছুটি নিতে পারবেন, তার কোন বাঁধাধরা সীমা নেই। তবে আপনি যদি এই জরুরী ছুটির অপব্যবহার করেন তাহলে আপনার নিয়োগকর্তা মনিব, আপনার বিরুদ্ধে নিয়মানুবর্তিতার পদ্ধতি/ডিসিপ্লিনারি প্রসিডিংস আরম্ভ করতে পারেন।

নির্ভরশীল ব্যক্তিদের দেখাশুনা করার জন্য ছুটির আবেদনের প্রত্যাখ্যান

যেহেতু আপনি এই ছুটি নিয়েছেন অথবা নেওয়ার অনুরোধ করেছেন, আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের অসঙ্গতভাবে এই অনুরোধ প্রত্যাখ্যান করা, আপনার সঙ্গে অন্যায় ব্যবহার করা, অথবা আপনাকে বরখাস্ত করা অনুচিত।

আপনার এই জরুরী ছুটি নেওয়ার জন্য যদি আপনাকে বাড়তির/রিডানডেন্সির জন্য নির্বাচিত করা হয়, তাহলে স্বাভাবিকভাবেই সেটা অন্যায় বরখাস্তের পর্যায়ে পড়বে।

সব সময় মনে রাখবেন যে, আপনার অধিকার বজায় রাখার ব্যাপারে যদি কোন সমস্যা দেখা দেয়, তাহলে সবচাইতে তাড়াতাড়ি এবং কার্যকরী উপায়ে এই সমস্যা দূর করার পথ হল আপনার নিয়োগকর্তা/মনিবের সঙ্গে কথা বলা এবং কোন নিয়মমাফিক পথ অবলম্বন করার আগে বিশেষজ্ঞের উপদেশ নেওয়া।