বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ (সর্বশেষ সংশোধনী ২০২৪) এর বর্তমান সংশোধনী পর্যায়ে বাংলাদেশ লিগ্যাল এইড এন্ড সার্ভিসেস ট্রাস্ট (ব্লাস্ট) এর পক্ষ থেকে নিমেনক্ত সুপারিশসমূহ প্রদান করা করা হলো।

সুপারিশসমূহঃ

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
প্রথম অধ্যায় (প্রারম্ভিক)			
০১।	ধারা ১ (সংক্ষিপ্ত শিরোনাম, প্রবর্তন এবং প্রয়োগ)		
	(৪)(ণ) গৃহ পরিচারক; এবং	উপধারা (৪) এর দফা (ণ) বিলুপ্ত হইবে।	মজুরির বিনিময়ে নিয়োজিত একটি বৃহৎ জনগোষ্ঠী অদ্যাবধি কোন আইনের অধীনে সুরক্ষিত নয় বিধায় এই দফা (ণ) বিলুপ্ত হওয়া আবশ্যক।
০২।	**ধারা ২ (সংজ্ঞাসমূহ)**		
	(৩৪)"প্রসূতি কল্যাণ" অর্থ চতুর্থ অধ্যায়ের অধীন কোন মহিলা শ্রমিককে তাহার প্রসূতি হওয়ার কারণে প্রদেয় মজুরীসহ ছুটি [অন্যান্য সুবিধা]	"প্রসূতি কল্যাণ" সংজ্ঞায় "প্রসূতি কল্যাণ" শব্দটি পরিবর্তন করে "প্রসূতি অধিকার" করতে হবে	যেহেতু প্রসূতিকালীন অধিকার সমূহ একটি আইনগত দাবী সুতরাং কোন বিশেষ সুযোগ বা সুবিধার অধীনে না রাখা প্রয়োজন।
	(৬৫) "শ্রমিক" অর্থ শিক্ষাধীনসহ কোন ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরিভাবে বা কোন ঠিকাদার, যে নামেই অভিহিত হোক না কেন, এর বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবসা উন্নয়নমূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত হন, কিন্তু প্রধানতঃ প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি ইহার অন্তর্ভুক্ত হইবেন না।	উপধারা (৬৫) এ উল্লেখিত ", তদারকি কর্মকর্তা" শব্দগুলি বিলুপ্ত হইবে।	তদারকি কর্মকর্তার কার্যক্রমের ধরন, প্রকৃতি ও পরিধি এমন নয় যে তিনি মালিক বা তার প্রতিনিধিত্ব করেন, তাই তাকে শ্রমিকের আওতাভূক্তই রাখা আবশ্যক।অধিকন্তু, কোন ব্যক্তিকে শ্রমিক হিসেবে নিয়োগ বা বরখাস্ত করার ক্ষমতা তদারকি কর্মকর্তার নাই।
	"যৌন হয়রানি"- এর ব্যাখ্যা সংযোজন।	যৌন হয়রানি বলতে বুঝায়- ক) যৌন আবেদনমূলক আচরণ (সরাসরি কিংবা ইঙ্গিতে) যেমনঃ	উপরেল্লিখিত আচরণ সমূহ অপমানজনক এবং কর্মস্থলে নারীর স্বাস্থ্য ও সুরক্ষার প্রতি হুমকী হয়ে দাড়াঁতে পারে। কর্মক্ষেত্রে নারী শ্রমিকরা যৌন

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		শারীরিক স্পর্শ বা এ ধরনের প্রচেষ্টা; খ) প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতা অপব্যবহার করে কারো সাথে যৌন সম্পর্ক স্থাপনের চেষ্টা করা; গ) যৌন হয়রানি বা নিপীড়নমূলক উক্তি; ঘ) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অনাকাঙ্খিত দাবী বা আবেদন; ঙ) পর্ণোগ্রাফী দেখানো; চ) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গী; ছ) অশালীন ভঙ্গী, যৌন নির্যাতনমূলক ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্ত্যক্ত করা, কাউকে অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা; জ) চিঠি, টেলিফোন, মোবাইল, এসএমএস, ইমেইল, সামাজিক যোগাযোগ মাধ্যম,ছবি, নোটিশ, কার্টুন এর মাধ্যমে অপমান, চেয়ার-টেবিল, বেঞ্চ, নোটিশ বোর্ড, অফিস, ফ্যাক্টরী,শ্রেণীকক্ষ,দেয়ালে যৌন ইঙ্গিতমূলক অপমানজনক কিছু লেখা, ব্ল্যাকমেইলিং অথবা চরিত্র লঙ্ঘনের উদ্দেশ্যে স্থির চিত্র এবং ভিডিও ধারণ করা;	নির্যাতনসহ বিভিন্ন প্রতিকূল অবস্থার সম্মুখীন হলেও যৌন নির্যাতনের সুস্পষ্ট কোন ব্যাখ্যা আইনে নাই।সুতরাং এসংক্রান্তে একটি সুস্পষ্ট একটি ব্যাখ্যা ধারা ২ এর অন্যান্য সংজ্ঞার সাথে যুক্ত করা প্রয়োজন।

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		ঝ) যৌন নিপীড়ন বা হয়রানির উদ্দেশ্যে খেলাধুলা, সাংস্কৃতিক, প্রাতিষ্ঠানিক এবং শিক্ষাগত কার্যক্রমে অংশগ্রহণ করতে অথবা থেকে বিরত থাকতে বাধ্য করা; ঞ) প্রেম নিবেদন করে প্রত্যাখ্যাত হয়ে হুমকী দেয়া বা চাপ প্রয়োগ করা; ট) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে বা প্রতারণা/ছলনার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপনে চেষ্টা করা। এ আচরণ সমূহ বৈষম্যমূলক হিসেবে বিবেচিত হবে যখন একজন নারীর বিশ্বাস করার যৌক্তিকতা থাকে যে, তার প্রতি উল্লিখিত আচরণের প্রতিবাদ করলে এবং তার এই প্রতিবাদের কারণে কর্মক্ষেত্রে বা পেশাগত উৎকর্ষ সাধনে বিভিন্নভাবে প্রতিবন্ধকতা বা বৈরী পরিবেশ সৃষ্টি হতে পারে।	
দ্বিতীয় অধ্যায় (নিয়োগ ও চাকুরীর শর্তাবলী)			
০৩।	ধারা ২৭ (শ্রমিক কর্তৃক চাকুরীর অবসান)		
	(১) কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ষাট দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন। (২) কোন অস্থায়ী শ্রমিক- (ক) মাসিক মজুরীর ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিকের ক্ষেত্রে, ত্রিশ দিনের,	২৭ ধারার উপধারা (১) এর স্থলে নিম্নরুপ উপধারা (৪) প্রতিস্থাপিত হইবেঃ কোন স্থায়ী শ্রমিক মালিককে ত্রিশ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী	বিদ্যমান শ্রম আইনের ধারা ২৭ (১)অনুযায়ী একজন স্থায়ী শ্রমিক লিখিতভাবে ৬০ দিনের নোটিশ দিয়ে তার চাকরি থেকে পদত্যাগ করতে পারেন। অন্যদিকে একই আইনের ২০(২)(ক) ধারা

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	(খ) অন্য শ্রমিকের ক্ষেত্রে, চৌদ্দ দিনের, লিখিত নোটিশ মালিকের নিকট প্রদান করিয়া তাহার চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন। (৩) যে ক্ষেত্রে শ্রমিক বিনা নোটিশে চাকুরী হইতে ইস্তফা দিতে চাহেন সে ক্ষেত্রে, তিনি উপ-ধারা (১) অথবা (২) এর অধীন প্রদেয় নোটিশের পরিবর্তে নোটিশ মেয়াদের জন্য মজুরীর সমপরিমাণ অর্থ মালিককে প্রদান করিয়া ইহা করিতে পারিবেন। (৩ক) উপ-ধারা (৩) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, কোন শ্রমিক বিনা নোটিশে অথবা বিনা অনুমতিতে ১০ দিনের অধিক কর্মস্থলে অনুপস্থিত থাকিলে মালিক উক্ত শ্রমিককে ১০ দিনের সময় প্রদান করিয়া এই সম্পর্কে ব্যাখ্যা প্রদান করিতে এবং চাকুরীতে পুনরায় যোগদানের জন্য নোটিশ প্রদান করিবেন এবং এইরূপ ক্ষেত্রে উক্ত শ্রমিক নির্ধারিত সময়ের মধ্যে লিখিত ব্যাখ্যা প্রদান বা চাকুরীতে যোগদান না করিলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিককে তাহার আত্নপক্ষ সমর্থনের জন্য আরো ৭দিন সময় প্রদান করিবেন। তাহাতেও যদি সংশ্লিষ্ট শ্রমিক চাকুরীতে যোগদান অথবা আত্নপক্ষ সমর্থন না করেন তবে, উক্ত শ্রমিক অনুপস্থিতির দিন হইতে [2][চাকুরি হইতে ইস্তফা দিয়াছেন] বলিয়া গণ্য হইবেন।] (৪) যে ক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সে ক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের চাকুরীর জন্য-	হইতে ইস্তফা দিতে পারিবেন। ২৭ ধারার উপধারা (৪) এর স্থলে নিম্নরূপ উপধারা (৪) প্রতিস্থাপিত হইবেঃ (৪) যেক্ষেত্রে এই ধারার অধীন কোন শ্রমিক চাকুরী হইতে ইস্তফা দেন সেক্ষেত্রে, মালিক উক্ত শ্রমিককে ক্ষতিপূরণ হিসাবে তাহার প্রত্যেক সম্পূর্ণ বৎসরের ও ছয় মাসের অধিক সময় চাকুরীর জন্য ত্রিশ দিনের মজুরি বা গ্রাচুইটি যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন।	অনুযায়ী, মালিক একজন শ্রমিককে ৩০ দিনের লিখিত নোটিশ দিয়ে তাকে ছাঁটাই করতে পারেন। উল্লেখিত বিধান দুটি বৈষম্যমূলক। সেহেতু শ্রমিক কর্তৃক চাকুরী থেকে ইস্তফা প্রদানের ক্ষেত্রে শ্রমিকদের জন্য ৩০ দিনের লিখিত নোটিশ প্রদানের বিধান রেখে বিদ্যমান শ্রম আইন সংশোধন করা আবশ্যক এবং চাকুরীর মেয়াদ যাই হোক না কেন শ্রমিকের চাকুরী অবসানজনিত সকল প্রকার আইনানুগ পাওনাদি পাওয়ার অধিকার নিশ্চিত করতে হবে।

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	(ক) যদি তিনি পাঁচ বৎসর বা তদূর্ধ্ব, কিন্তু দশ বৎসরের কম মেয়াদে অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে, চৌদ্দ দিনের মজুরী; (খ) যদি তিনি দশ বৎসর বা তদূর্ধ্ব সময় মালিকের অধীনে অবিচ্ছিন্নভাবে চাকুরী করিয়া থাকেন তাহা হইলে, ত্রিশ দিনের মজুরী; অথবা গ্রাচ্যুইটি, যদি প্রদেয় হয়, যাহা অধিক হইবে, প্রদান করিবেন, এবং ক্ষতিপূরণ এই আইনের অধীন শ্রমিককে প্রদেয় অন্যান্য সুবিধার অতিরিক্ত হইবে।		
০৪।	ধারা ২৮ ক এর পর নতুন উপধারা সংযোজন	২৮ক ধারার সাথে একটি নতুন উপধারা সংযোজন করা উচিত, যা দুর্যোগকালীন সময়ে শ্রমিকদের আর্থিক ও সামাজিক নিরাপত্তা নিশ্চিত করবে। যেসব শ্রমিকদের মহামারি বা দুর্যোগকালীন সময়ে তাদের কর্মস্থলে যেতে বাধ্য হতে হয়, তাদের জন্য যাতায়াতের সুবিধা নিশ্চিত করা, প্রয়োজনীয় চিকিৎসা সেবা প্রদান, নিত্যপ্রয়োজনীয় পণ্য ন্যায্য মূল্যে সরবরাহ করা এবং প্রয়োজনীয় আর্থিক সহায়তা দেওয়া আবশ্যক।	দুর্যোগকালীন শ্রমিকদের আইনগত অধিকার নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে বিদ্যমান শ্রম আইনে এ সংক্রান্ত সুস্পষ্ট বিধান সংযোজন করতে হবে
তৃতীয় অধ্যায় (কিশোর শ্রমিক নিয়োগ)			
০৫।	ধারা -৩৪ (শিশু ও কিশোর নিয়োগে বাধা-নিষেধ)		

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	(১) কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না। (২) কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে কোন কিশোরকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না, যদি না- (ক) বিধি দ্বারা নির্ধারিত ফরমে একজন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক কর্তৃক তাহাকে প্রদত্ত সক্ষমতা প্রত্যয়নপত্র মালিকের হেফাজতে থাকে, এবং (খ) কাজে নিয়োজিত থাকাকালে তিনি উক্ত প্রত্যয়নপত্রের উল্লেখ সম্বলিত একটি টোকেন বহন করেন (৩) কোন পেশা বা প্রতিষ্ঠানে কোন কিশোরের শিক্ষাধীন হিসাবে অথবা বৃত্তিমূলক প্রশিক্ষণের জন্য নিয়োগের ক্ষেত্রে উপ-ধারা (২) এর কিছুই প্রযোজ্য হইবে না। (৪) সরকার যদি মনে করে যে, কোন জরুরী অবস্থা বিরাজমান এবং জনস্বার্থে ইহা প্রয়োজন, তাহা হইলে সরকার, সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপন দ্বারা, উহাতে উল্লিখিত সময়ের জন্য উপ-ধারা (২) এর প্রয়োগ স্থগিত ঘোষণা করিতে পারিবে	৩৪ ধারার উপধারা (১) এর স্থলে নিম্নরুপ উপধারা (১) প্রতিস্থাপিত হইবেঃ কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে বা গৃহকর্মে কোন শিশুকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না। উপধারা (২) এর স্থলে নিম্নরুপ উপধারা (২) প্রতিস্থাপিত হইবেঃ কোন পেশায় বা প্রতিষ্ঠানে বা গৃহকর্মে কোন কিশোরকে নিয়োগ করা যাইবে না বা কাজ করিতে দেওয়া যাইবে না,	শ্রম আইন শিশু শ্রমকে নিরুৎসাহিত করলেও, "গৃহ পরিচারক" শব্দটি শ্রমিকের সংজ্ঞার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত নয়, ফলে অনেক শিশুকে গৃহকর্মে নিয়মিত নিযুক্ত করা হচ্ছে। গৃহকর্মে শিশু শ্রম নিষিদ্ধ করার লক্ষ্যে বাংলাদেশ শ্রম আইন, ২০০৬- এর ৩৪ নং ধারায় "গৃহকর্মে" নিয়োজিত শিশুকেও সুনির্দিষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে।
চতুর্থ অধ্যায় (প্রসূতি কল্যান সুবিধা)			
০৬।	ধারা- ৪৫ (কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলা শ্রমিকের কর্মে নিয়োগ নিষিদ্ধ)		

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	(১) কোন মালিক তাহার প্রতিষ্ঠানে সজ্ঞানে কোন মহিলাকে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করাতে পারিবেন না। (২) কোন মহিলা কোন প্রতিষ্ঠানে তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে কোন কাজ করিতে পারিবেন না। (৩) কোন মালিক কোন মহিলাকে এমন কোন কাজ করার জন্য নিয়োগ করিতে পারিবেন না যাহা দুষ্কর বা শ্রম-সাধ্য অথবা যাহার জন্য দীর্ঘক্ষণ দাঁড়াইয়া থাকিতে হয় অথবা যাহা তাহার জন্য স্বাস্থ্য হানিকর হওয়ার সম্ভাবনা থাকে, যদি- (ক) তাহার এই বিশ্বাস করার কারণ থাকে, অথবা যদি মহিলা তাহাকে অবহিত করিয়া থাকেন যে, দশ সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসব করার সম্ভাবনা আছে; (খ) মালিকের জানামতে মহিলা পূর্ববর্তী দশ সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসব করিয়াছেন তবে শর্ত থাকে যে, চা-বাগান শ্রমিকের ক্ষেত্রে সংশি- ষ্ট চা-বাগানের চিকিৎসক কর্তৃক যতদিন পর্যন্ত সক্ষমতার সার্টিফিকেট পাওয়া যাইবে ততদিন পর্যন্ত উক্ত শ্রমিক হালকা ধরনের কাজ করিতে পারিবেন এবং অনুরূপ কাজ যতদিন তিনি করিবেন ততদিন তিনি উক্ত কাজের জন্য প্রচলিত আইন অনুসারে নির্ধারিত হারে মজুরী পাইবেন যাহা প্রসূতি কল্যাণ ভাতার অতিরিক্ত হিসাবে প্রদেয় হইবে।	ধারা- ৪৫ (১)- এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে। ধারা- ৪৫ (২)- এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে।	সরকারি কর্মচারীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে।
০৭।	ধারা- ৪৬ (প্রসূতি কল্যান সুবিধা প্রাপ্তির অধিকার এবং প্রদানের দায়িত্ব)		
	(১) প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের অব্যবহিত পূর্ববর্তী আট সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী	উপধারা -১ নিম্নরূপে প্রতিস্থাপিত হবে- প্রত্যেক মহিলা শ্রমিক তাহার মালিকের নিকট হইতে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাব্য তারিখের	সরকারি কর্মচারীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে।

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদানে বাধ্য থাকিবেনঃ তবে শর্ত থাকে যে, কোন মহিলা উক্তরূপ সুবিধা পাইবেন না যদি না তিনি তাহার মালিকের অধীন তাহার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পূর্বে অন্যূন ছয় মাস কাজ করিয়া থাকেন।	অব্যবহিত পূর্ববর্তী বারো সপ্তাহ এবং সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী বারো সপ্তাহের জন্য প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন, এবং তাহার মালিক তাহাকে এই সুবিধা প্রদানে বাধ্য থাকিবেন	
০৮।	ধারা- ৪৭ (প্রসূতি কল্যান সুবিধা পরিশোধ সংক্রান্ত পদ্ধতি)		
	(১) কোন অন্তসত্ত্¡া মহিলা এই আইনের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইলে তিনি যে কোন দিন মালিককে লিখিত বা মৌখিকভাবে এই মর্মে নোটিশ দিবেন যে, নোটিশের আট সপ্তাহের মধ্যে তাহার সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, এবং উক্ত নোটিশে তাহার মৃত্যুর ক্ষেত্রে এই সুবিধা যিনি গ্রহণ করিবেন তাহার নামও উল্লেখ থাকিবে। (২) কোন মহিলা উক্তরূপ কোন নোটিশ প্রদান না করিয়া থাকিলে তাহার সন্তান প্রসবের সাত দিনের মধ্যে তিনি উক্তরূপ নোটিশ প্রদান করিয়া তাহার সন্তান প্রসব সম্পর্কে মালিককে অবহিত করিবেন। (৩) উপ-ধারা (১) অথবা (২) এ উল্লিখিত নোটিশ প্রাপ্তির পর মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলাকে- (ক) উপ-ধারা (১) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, উহা প্রদানের তারিখের পরের দিন হইতে; (খ) উপ-ধারা (২) এর অধীন নোটিশের ক্ষেত্রে, সন্তান প্রসবের তারিখ হইতে, সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ পর্যন্ত, কাজে অনুপস্থিত থাকিবার জন্য অনুমতি দিবেন। (৪) কোন মালিক সংশ্লিষ্ট মহিলার ইচ্ছানুযায়ী নিম্নলিখিত যে কোন পন্থায়	ধারা- ৪৭ (১)- এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে। ধারা- ৪৭ (৩) (খ)- এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে।	সরকারি কর্মচারীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে।

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, যথাঃ- (ক) যে ক্ষেত্রে কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের নিকট হইতে এই মর্মে প্রাপ্ত প্রত্যয়নপত্র পেশ করা হয় যে, মহিলার আট সপ্তাহের মধ্যে সন্তান প্রসবের সম্ভাবনা আছে, সে ক্ষেত্রে প্রত্যয়নপত্র পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে প্রসব পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং মহিলার সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার তারিখ হইতে পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে অবশিষ্ট সময়ের জন্য প্রদেয় উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা (খ) মালিকের নিকট সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে সন্তান প্রসবের তারিখসহ উহার পূর্ববর্তী আট সপ্তাহের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন, এবং উক্ত প্রমাণ পেশের পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে অবশিষ্ট মেয়াদের সুবিধা প্রদান করিবেন; অথবা (গ) সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশ করার পরবর্তী তিন কর্ম দিবসের মধ্যে উক্ত সম্পূর্ণ সময়ের জন্য প্রদেয় প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা প্রদান করিবেন ঃ তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার অধীন যে প্রসূতি কল্যাণ বা উহার কোন অংশ প্রদান সন্তান প্রসবের প্রমাণ পেশের উপর নির্ভরশীল, সেরূপ কোন প্রমাণ কোন মহিলা তাহার সন্তান প্রসবের তিন মাসের মধ্যে পেশ না করিলে তিনি এই সুবিধা পাইবার অধিকারী হইবেন না। (৫) উপ-ধারা (৪) এর অধীন যে প্রমাণ পেশ করিতে হইবে, উক্ত প্রমাণ জন্ম এবং মৃত্যু নিবন্ধন আইন, ২০০৪ (২০০৪ সনের ২৯ নং আইন) এর অধীন প্রদত্ত জন্ম রেজিস্টারের সত্যায়িত উদ্বৃতি, অথবা কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসকের প্রত্যয়নপত্র, অথবা মালিকের নিকট	ধারা- ৪৭ (৪) (ক)- এ দুইটি স্থানে উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে।	

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	গ্রহণযোগ্য অন্য কোন প্রমাণ হইতে পারিবে।		
০৯।	ধারা- ৪৯। (মহিলার মৃত্যুর ক্ষেত্রে প্রসূতি কল্যান সুবিধা প্রদান)		
	(১) এই অধ্যায়ের অধীন প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাওয়ার অধিকারী কোন মহিলা সন্তান প্রসব কালে অথবা উহার পরবর্তী আট সপ্তাহের মধ্যে মৃত্যুবরণ করিলে মালিক, শিশু সন্তানটি যদি বাঁচিয়া থাকে, যে ব্যক্তি শিশুর তত্বাবধানের দায়িত্ব গ্রহণ করেন তাহাকে, এবং, যদি শিশু সন্তান জীবিত না থাকে, তাহা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন মহিলার মনোনীত ব্যক্তিকে অথবা কোন মনোনীত ব্যক্তি না থাকিলে মৃত মহিলার আইনগত প্রতিনিধিকে উক্তরূপ সুবিধা প্রদান করিবেন।	ধারা- ৪৯ (১)- এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে।	সরকারি কর্মচারীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে।
১০।	ধারা- ৫০ (কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলার চাকুরীর অবসানে বাধা)		
	কতিপয় ক্ষেত্রে মহিলার চাকুরীর অবসানে বাধা।- যদি কোন মহিলার সন্তান প্রসবের পূর্ববর্তী ছয় মাস এবং সন্তান প্রসবের পরবর্তী আট সপ্তাহ মেয়াদের মধ্যে তাহাকে চাকুরী হইতে ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারন করার জন্য অথবা তাহার চাকুরী অন্যভাবে অবসানের জন্য মালিক কোন নোটিশ বা আদেশ প্রদান করেন, এবং উক্তরূপ নোটিশ বা আদেশের যদি যথেষ্ট কোন কারণ না থাকে তাহা হইলে, এই নোটিশ বা আদেশ প্রদান না করা হইলে এই অধ্যায়ের অধীন সংশ্লিষ্ট মহিলা যে প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা পাইবার অধিকারী হইতেন, উহা হইতে তিনি বঞ্চিত হইবেন না।	ধারা -৫০ এ উল্লেখিত “আট” শব্দটির পরিবর্তে “বার” শব্দটি প্রতিস্থাপিত হবে।	সরকারি কর্মচারীদের জন্য মাতৃত্বকালীন ছুটি ৬ মাস নির্ধারিত রয়েছে।
দ্বাদশ অধ্যায় (দূর্ঘটনাজনিত কারণে জখমের জন্য ক্ষতিপূরণ)			
১১।	ধারা- ১৫০(ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব)		
	(১) চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত দুর্ঘটনার ফলে যদি কোন শ্রমিক শরীরে	ধারা ১৫০ এর শিরোনামে উল্লেখিত “ক্ষতিপূরণ	কারখানার আয় হতে মালিক, বায়ার/ব্র্যান্ড ও

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	জখমপ্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালিক তাহাকে এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন।	প্রদানের জন্য মালিকের দায়িত্ব" শব্দগুলির পরিবর্তে "ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য দায়িত্ব" শব্দগুলি প্রতিস্থাপিত হইবে। ধারা ১৫০ উপধারা (১)-এর পরিবর্তে নিম্নরূপ উপধারা (১) প্রতিস্থাপিত হইবে- (১) চাকুরী চলাকালে উহা হইতে উদ্ভূত দূর্ঘটনার ফলে যদি কোন শ্রমিক শরীরে জখমপ্রাপ্ত হন তাহা হইলে মালিক, বায়ার/ব্র্যান্ড ও ঠিকাদার (যদি থাকেন) যৌথভাবে তাহাকে বা ক্ষেত্র বিশেষে তাহার পোষ্য বা পোষ্যদেরকে এই অধ্যায়ের বিধান অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ দিতে বাধ্য থাকিবেন।	ঠিকাদার লাভবান হয়ে থাকেন, ফলে সবার আইনগতভাবে ক্ষতিপূরণ প্রদানে বাধ্যবাধকতা থাকা সমীচিন।
১২।	পঞ্চম তফসিল [ধারা- ১৫১ দ্রষ্টব্য] (কতিপয় ক্ষেত্রে প্রদেয় ক্ষতিপূরণের পরিমান)	(ক) দুর্ঘটনাজনিত মৃত্যুর কারণে ক্ষতিপূরণ বাবদ সর্বনিম্ন ২০,০০,০০০.০০ (কুড়ি লক্ষ) টাকা ও স্থায়ী অক্ষমতার ক্ষেত্রে মৃত্যুকালীন প্রদত্ত ক্ষতিপূরণের ২৫% হারে বেশী প্রদান করিতে হইবে। (খ) আইএলও কনভেনশন ১২১, মারাত্মক দুর্ঘটনা আইন, ১৮৫৫ এবং উচ্চ আদালতের নজীর বা	পোষ্যদের জীবন-জীবিকার স্বার্থে এবং স্থায়ী অক্ষম শ্রমিকের সুচিকিৎসা এবং তাহার ও তাহার পোষ্য বা পোষ্যদের জীবন-জীবিকার স্বার্থে বিষয়সমূহ বিবেচনা করা আবশ্যক।

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		ইতোপূর্বে গৃহীত সিদ্ধান্তের ভিত্তিতে ক্ষতিপূরণের পরিমান চূড়ান্ত করিতে হইবে। (গ) উপধারা (খ) এ উল্লেখিত চূড়ান্ত হিসাব অনুযায়ী ক্ষতিপূরণ প্রদান করিতে হইবে এবং চূড়ান্ত ক্ষতিপূরণ পরিশোধের সময়ে উপধারা (ক) অনুযায়ী প্রদত্ত ক্ষতিপূরণ সমন্বয় করিতে হইবে। (ঘ) সর্বনিম্ন ক্ষতিপূরণের পরিমাণ মূল্যস্ফীতির বৃদ্ধির আনুপাতিক হারে বৃদ্ধি পাইবে। (ঙ) যতদিন ক্ষতিপূরণ প্রদান না করা হইবে ততদিন পর্যন্ত শ্রমিককে সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে মজুরি ও ভাতা প্রদান করিতে হইবে।উল্লেখ্য যে, ক্ষতিপূরণ নির্ধারণের ক্ষেত্রে নিম্নোক্ত বিষয়গুলি বিবেচনায় নেওয়া আবশ্যক- দূর্ঘটনায় নিহত শ্রমিকদের ক্ষেত্রে- ক) আর্থিক ক্ষতি: ● তার কর্ম সক্ষমতা বা অবসর গ্রহণ করা পর্যন্ত তার সম্ভাব্য আয়ের পরিমাণ; ● অবসর গ্রহণকালে প্রাপ্য	

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		গ্রাচ্যুইটি বা আইনানুগ পাওনাদি; ● তার পোষ্য বা পোষ্যদের জীবন-জীবিকার জন্য অনুমিত খরচ; ● পোষ্যদের মধ্যে কমপক্ষে একজনকে যোগ্যতা অনুযায়ী উপযুক্ত কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা। ● এরূপ ক্ষতিপূরণের পরিমান মূল্য স্ফীতি ও জীবন যাপনের ব্যয় বৃদ্ধির সাথে সামঞ্জস্য রেখে পরিবর্তনযোগ্য। খ) অন্যান্য ক্ষতি: ● দূর্ঘটনাজনিত ব্যাথা ও কষ্টের জন্য বাবদ এককালীন অর্থ বরাদ্দ। ক) আর্থিক ক্ষতি:	

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		• তার কর্ম সক্ষমতা বা অবসর গ্রহণ করা পর্যন্ত তার সম্ভাব্য আয়ের পরিমাণ; • অবসর গ্রহণকালে প্রাপ্য গ্রাচ্যুইটি বা আইনানুগ পাওনাদি; • তার চিকিৎসা বাবদ অনুমিত খরচ; • তার ও তার পোষ্য বা পোষ্যদের জীবন-জীবিকার জন্য অনুমিত খরচ; • পোষ্যদের মধ্যে কমপক্ষে একজনকে যোগ্যতা অনুযায়ী উপযুক্ত কর্মসংস্থানের ব্যবস্থা করা; • এরূপ ক্ষতিপূরণের পরিমান মূল্যস্ফীতি ও জীবন যাপনের ব্যয় বৃদ্ধির সাথে	

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
		সামঞ্জস্য রেখে পরিবর্তনযোগ্য। খ) অন্যান্য ক্ষতি: ● জীবন উপভোগের ক্ষতি। ● তার চিকিৎসা বাবদ সম্পূর্ণ খরচ; ● অক্ষমতার মেয়াদকাল পর্যন্ত মাসিক মজুরী ও আনুসঙ্গিক সুবিধাদির ব্যবস্থা করা। ২.১.৪ যতদিন ক্ষতিপূরণ প্রদান না করা হবে ততদিন পর্যন্ত শ্রমিককে সর্বশেষ প্রাপ্ত মজুরি হারে মজুরি ও ভাতা প্রদান করতে হবে।	
চতুর্দশ অধ্যায় (বিরোধ নিষ্পত্তি, শ্রম আদালত, শ্রম আপীল ট্রাইব্যুনাল, আইনগত কার্যধারা, ইত্যাদি)			
১৩।	ধারা- ২১৪ (শ্রম আদালত)		
	২১৪ (১০) (কক) উপধারা সন্নিবেশ	ধারা ২১৪ উপধারা (১০) দফা (ক)- এর পরে নিম্নরূপ দফা (কক) সংযোজিত হইবে- “(কক) এই আইনের দশম ও দ্বাদশ অধ্যায়ের অধীন কোন বিষয় “বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি”পদ্ধতি অবলম্বনে নিষ্পত্তি;”	এরূপ সংযোজন আদালতে মামলার জট কমাতে, স্বল্প সময়ের মধ্যে এবং ন্যূনতম ব্যয়ে পক্ষগুলোর মধ্যে বিরোধ নিষ্পত্তি নিশ্চিত করতে সহায়ক হবে।
একবিংশ অধ্যায় (বিবিধ)			
১৪।	ধারা- ৩৩২ (মহিলাদের প্রতি আচরণ)		

ক্রমিক নং	বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর বর্তমান বিধান	প্রস্তাবিত সুপারিশ	যৌক্তিকতা
	কোন প্রতিষ্ঠানের কোন কাজে কোন মহিলা নিযুক্ত থাকিলে, তিনি যে পদমর্যাদারই হোন না কেন, তার প্রতি উক্ত প্রতিষ্ঠানের অন্য কেহ এমন কোন আচরণ করিতে পারিবেন না যাহা অশ্লীল কিংবা অভদ্র জনোচিত বলিয়া গণ্য হইতে পারে, কিংবা যাহা উক্ত মহিলার শালীনতা ও সম্ভ্রমের পরিপন্থী।	ধারা ৩৩২- এর পরে নিম্নরূপ ধারা ৩৩২ক সংযোজিত হইবে- "ধারা ৩৩২ক। যৌন নির্যাতন প্রতিরোধ।- (১) প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানের মালিক যৌন নির্যাতন ও হয়রানি এবং ইহার কুফল সম্পর্কে সচেতনতা সৃষ্টি করা,যৌন নির্যাতন ও হয়রানির শাস্তিযোগ্য অপরাধ- এ বিষয়ে সচেতনতা বৃদ্ধি করা এবং সর্বোপরি যৌন নির্যাতন প্রতিরোধে "যৌন নির্যাতন ও হয়রানি নিরসন এবং প্রতিরোধ" বিষয়ক নীতিমালা প্রনয়ন ও প্রয়োগ করিবে।	কর্মক্ষেত্রে যৌন হয়রানি প্রতিরোধ ও নিরসনকল্পে মহামান্য উচ্চ আদালত কর্তৃক প্রদত্ত নির্দেশনা[1] এর বাস্তবায়নে শ্রম আইনে যৌন হয়রানী প্রতিরোধে নীতিমালা থাকতে হবে এবং সুস্পষ্ট বিধান অন্তর্ভূক্ত করা প্রয়োজন।

[1] *বাংলাদেশ জাতীয় মহিলা আইনজীবী সংস্থা বনাম বাংলাদেশ ও অন্যান্য (২০০৯) ১৪ বিএলসি (হাইকোর্ট) ৬৯৪*