

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ ২০২৫ (মূল বিষয়বস্তু এবং উল্লেখযোগ্য সংশোধনী সমূহ)

প্রস্তুতকারীঃ জিন্নাত আমিন

আইনজীবী, জেলা ও দায়রা জজ আদালত, চট্টগ্রাম।

অধ্যাদেশ প্রণয়নের লক্ষ্য

বাংলাদেশ শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ ২০২৫ প্রণয়নের উদ্দেশ্য হল, আইন এবং আন্তর্জাতিক শ্রম মানের সাথে সামঞ্জস্য আনয়নপূর্বক মালিক এবং শ্রমিকের উভয়ের সম্পর্কের মধ্যে ভারসাম্য আনয়ন।

সংশোধিত অধ্যাদেশে আন্তর্জাতিক শ্রম সংস্থা (International Labour Organization) এর বাংলাদেশ কর্তৃক অনুস্বাক্ষরকৃত নির্দেশিকা বা কনভেনশনসমূহ বিবেচনায় আনা হয়েছে।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

আইনের ২ ধারায় মূলত সংজ্ঞাসমূহ নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। কিন্তু সংজ্ঞার এই ধারায় কিছু উপধারা নতুনভাবে সংশোধিত এবং সংযোজিত হয়েছে। যেমন-

২(৯খ)- গৃহ পরিচারকঃ গৃহ পরিচারক বলতে এমন ব্যক্তিকে বোঝাবে যিনি কোন নিয়োগকারীর গৃহে মৌখিক বা লিখিতভাবে খন্ডকালীন অথবা পূর্ণকালীন নিয়োগের ভিত্তিতে গৃহকর্ম সম্পাদন হবে। এখানে গৃহ বলতে মেস বা ডরমেটরিকেও বোঝাবে। সংশোধিত শ্রম আইনে গৃহ পরিচারকদের শ্রমিকের আওতায় অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে।

সংশোধিত অধ্যদেশে ধারা ২(১২) এর পর নতুন দফা (১২ক) এবং (১২খ) সংযোজিত হয়েছে, যেখানে জ্বরদস্তিমূলক শ্রম এবং জৈভারভিত্তিক সহিংসতা-র সংজ্ঞা নতুনভাবে উল্লেখ করা হয়েছে।

ধারা ২ (১২ক) মোতাবেক, জ্বরদস্তিমূলক শ্রম বলতে বোঝায়, এমন কোন কাজ বা পরিষেবা, যা কোন ব্যক্তির সম্মতি ছাড়া এবং শাস্তির হুমকি প্রদানপূর্বক জোর করে আদায় করা হয়। কিন্তু নিম্নোক্ত কাজ বা পরিষেবা জ্বরদস্তিমূলক শ্রম হিসেবে গণ্য হবে না-

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

- ক) জাতীয় আপদকালীন বা দুর্যোগকালীন সময়ে সামরিক বাহিনীর আইনের অধীন বাধ্যতামূলকভাবে সামরিক সেবায় অংশগ্রহণ;
- খ) নাগরিক কর্তব্যের অংশ হিসেবে স্বাভাবিক সেবামূলক কাজ;
- গ) আদালতের আদেশে দণ্ডপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তির কাজ;
- ঘ) জরুরী পরিস্থিতিতে আদায়কৃত কোন কাজ বা পরিষেবা, যেমনঃ যুদ্ধ, আগুন, বন্যা, আগুন, ভূমিকম্প অথবা মানুষের জীবন বা নিরাপত্তার জন্য হুমকিস্বরূপ কোন দুর্যোগ;
- ঙ) সমাজের কল্যাণে কৃত গৌণ সেবামূলক কাজ যা সমাজের সদস্য বা প্রতিনিধিত্ব সহিত প্রয়োজনীয়তার নিরিখে পরামর্শক্রমে করা হবে।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

(১২খ)- জেন্ডারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানি অর্থ কৰ্মক্ষেত্রে এমন সহিংসতা ও হয়রানি যা জেন্ডার, জেন্ডার পরিচয়, জেন্ডার অভিব্যক্তি অথবা বৈষম্যমূলক জেন্ডার সংবেদনশীলতার উপর ভিত্তি করে ঘটে, অথবা যা একটি নির্দিষ্ট জেন্ডার, জেন্ডার পরিচয় বা জেন্ডার অভিব্যক্তির ব্যক্তিদের উপর ক্ষতিকর বা অসামঞ্জস্যপূর্ণ প্রভাব ফেলে, এর মধ্যে যৌন হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত।

যৌন হয়রানি বলতে কী বোঝায়, তা এই সংশোধিত অধ্যাদেশের ২(৫২ক) ধারায় নতুনভাবে সংযোজনের মাধ্যমে উল্লেখ করা হয়েছে। উল্লেখ্য, ২০০৯ সালের মহামান্য হাইকোর্টের নির্দেশনা মোতাবেক যৌন হয়রানির সংজ্ঞা উক্ত সংশোধিত শ্রম অধ্যাদেশে অন্তর্ভুক্ত করা হয়েছে। ধারা ২(৫২ক) মোতাবেক যৌন হয়রানি বলতে বোঝায়-

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

- ১) অনাকাঙ্ক্ষিত যৌন আবেদনমূলক আচরণ(সরাসরি বা ইঙ্গিতে);
- ২) প্রশাসনিক, কর্তৃপক্ষীয় এবং পেশাগত ক্ষমতা অপব্যবহার;
- ৩) যৌন নিপীড়নমূলক উক্তি;
- ৪) যৌন সুযোগ লাভের জন্য অবৈধ আবেদন;
- ৫) পর্ণগ্রাহী দেখানো;
- ৬) যৌন আবেদনমূলক মন্তব্য বা ভঙ্গী;
- ৭) অশালীনভঙ্গি, অশালীন ভাষা বা মন্তব্যের মাধ্যমে উত্থাপিত করা বা অশালীন উদ্দেশ্য পূরণে কোন ব্যক্তির অলক্ষ্যে তার নিকটবর্তী হওয়া বা অনুসরণ করা, যৌন ইঙ্গিতমূলক ভাষা ব্যবহার করে ঠাট্টা বা উপহাস করা;
- ৮) যেকোন স্থানে যৌন ইঙ্গিতমূলক বা অপজনক কিছু লেখা বা প্রদর্শন করা;

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

- ৯) ব্ল্যাকমেইল অথবা চরিত্র হননের উদ্দেশ্যে স্থির চিত্র বা ভিডিও চিত্র ধারণ করা;
- ১০) যৌন ইঙ্গিত বা হয়রানি প্রত্যাখানের কারণে কোন ব্যক্তিকে প্রাতিষ্ঠানিক ও প্রশিক্ষণমূলক কার্যক্রমে অংশগ্রহণে জোরপূর্বক বাধা প্রদান;
- ১১) প্রেম নিবেদন করার পর প্রত্যাখ্যাত হওয়ার পর হুমকি বা চাপ প্রদান;
- ১২) ভয় দেখিয়ে বা মিথ্যা আশ্বাস দিয়ে প্রতারণার মাধ্যমে যৌন সম্পর্ক স্থাপন বা স্থাপনে চেষ্টা করা;
- ১৩) “কুইড প্রো হয়রানি” অর্থাৎ যৌন প্রকৃতির যেকোন শারীরিক, মৌখিক বা অমৌখিক আচরণ এবং জেন্ডার ভিত্তিক অন্যান্য আচরণ যা নারী ও পুরুষের মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করে।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

ধারা ২(৫২খ) মোতাবেক, যৌন প্রকৃতির শারীরিক, মৌখিক বা অমৌখিক আচরণ এবং জেভার, জেভার পরিচয়, জেভার অভিব্যক্তি অথবা বৈষম্যমূলক জেভার সংবেদনশীলতার উপর ভিত্তি করে পরিচালিত আচরণ যা নারী ও পুরুষ মীর মর্যাদা ক্ষুণ্ণ করে একটি ভীতিকর পরিস্থিতির সৃষ্টি করে- এটিও যৌন হয়রানির অন্তর্ভুক্ত হবে।

নতুন শ্রম অধ্যাদেশ ২০২৫ এ ধারা ২(৭৯) সংযোজিত হয়েছে যেখানে সহিংসতা ও হয়রানি-র নতুন সংজ্ঞা প্রদান করা হয়েছে। কর্মক্ষেত্রে সকল অগ্রহণযোগ্য আচরণ, চর্চা, রীতি, একক বা দলবদ্ধভাবে মৌখিক বা শারীরিক নির্যাতন যার উদ্দেশ্য বা সম্ভাব্য পরিণাম হল শারীরিক, মানসিক, যৌন ও অর্থনৈতিক ক্ষতি এবং এর মধ্যে জেভারভিত্তিক সহিংসতা ও হয়রানিও অন্তর্ভুক্ত হবে।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

দুর্ঘটনার নতুন সংজ্ঞাঃ

নতুনভাবে সংযোজিত ধারা ২(১৯ক) –তে দুর্ঘটনার সংজ্ঞায়ন করা হয়েছে। যেখানে বলা আছে কর্মক্ষেত্রে অথবা কর্মক্ষেত্রের বাহিরে পেশাগত দায়িত্ব পালনকালে অথবা মালিকের এখতিয়ারাধীন থাকাবস্থায় আকস্মিক কোন ঘটনা যার ফলে শারীরিক জখম , মানসিক আঘাত কিংবা প্রাণহানি ঘটে।

পোষ্য'র সংশোধিত সংজ্ঞাঃ ২(৩০) মোতাবেক,

ক) পোষ্য বলতে মৃত ব্যক্তির স্বামী বা স্ত্রী, নাবালক সন্তান, অবিবাহিত কন্যা, বিধবা মাতা এবং

খ) শ্রমিকের মৃত্যুর সময় তার আয়ের উপর আংশিক বা সম্পূর্ণভাবে নির্ভরশীল হওয়ার ক্ষেত্রে পিতা, মাতা, বিধবা কন্যা, নাবালক ভাই, বিধবা পুত্রবধূ, মৃত ব্যক্তির নাবালক সন্তান, পিতা জীবিত না থাকলে মৃত শ্রমিকের দাদা ও দাদী।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

ধারা ২(৩৪)-এ প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা-র সংজ্ঞা সংশোধিত হয়েছে। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা বলতে কোন নারী শ্রমিককে তার প্রসূতি হওয়ার কারণে মজুরী সহ ছুটি সহ প্রদেয় আর্থিক সুবিধা বোঝায়।

ট্রেড ইউনিয়ন এর সংজ্ঞায় সংশোধনঃ

ধারা ২(১৫) এর ট্রেড ইউনিয়নের সংজ্ঞা কিছুটা সংশোধিত হয়েছে। এখানে বলা হয়েছে, ট্রেড ইউনিয়ন বলতে শ্রম আইন ২০০৬ এর ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীন গঠিত ও রেজিস্ট্রীকৃত শ্রমিক বা মালিকের কোন ইউনিয়ন বা এসোসিয়েশন বা সমিতি এবং কোন ট্রেড ইউনিয়ন ফেডারেশন এবং কনফেডারেশনও এর অন্তর্ভুক্ত হবে।

যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (Collective Bargaining Agent) এর সংশোধিত সংজ্ঞাঃ

সংশোধিত ধারা ২(৫২) মোতাবেক, যৌথ দরকষাকষি প্রতিনিধি (Collective Bargaining Agent) বলতে, কোন প্রতিষ্ঠান বা প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের কোন ট্রেড ইউনিয়ন বা ফেডারেশন বা কনফেডারেশন যা শ্রম আইন ২০০৬ এর ত্রয়োদশ অধ্যায়ের অধীনে উক্ত প্রতিষ্ঠান, প্রতিষ্ঠানপুঞ্জ বা খাতভিত্তিক জাতীয় বা অন্যান্য স্তরে যৌথ দরকষাকষির ব্যপারে শ্রমিকগণের প্রতিনিধি।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

শ্রমিকের সংশোধিত সংজ্ঞাঃ

বাংলাদেশ শ্রম অধ্যাদেশ ২০২৫ এর ধারা ২(৬৫) অনুসারে, শ্রমিক অর্থ শিক্ষাধীন সহ কোন ব্যক্তি, তাহার চাকুরীর শর্তাবলী প্রকাশ্য বা উহ্য যে ভাবেই থাকুক না কেন, যিনি কোন প্রতিষ্ঠানে বা শিল্পে সরাসরি ভাবে বা কোন ঠিকাদারের মাধ্যমে মজুরী বা অর্থের বিনিময়ে কোন দক্ষ, অদক্ষ, কায়িক, কারিগরী, ব্যবস্থা উন্নয়ন মূলক অথবা কেরানীগিরির কাজ করার জন্য নিযুক্ত কর্মচারী বা কর্মকর্তা। তবে, ২(৪৯খ) অনুযায়ী কোন প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনামূলক বা প্রধান নির্বাহী, ব্যবস্থাপক বা প্রশাসনিক বা তদারকির জন্য লিখিতভাবে দায়িত্বপ্রাপ্ত কোন ব্যক্তি শ্রমিক হিসেবে অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

সংশোধিত এবং নতুনভাবে সংযোজিত সংজ্ঞাসমূহঃ

ব্ল্যাকলিস্টিং এর নতুন সংজ্ঞায়নঃ নতুনভাবে সংযোজিত ধারা ২(৭৮) মোতাবেক, কোন প্রতিষ্ঠানের মালিক বা মালিকদের কোন সংগঠন কর্তৃক গৃহীত এমন কোন কার্যক্রম, যা উক্ত প্রতিষ্ঠানে কর্মরত শ্রমিকের ছাটাই, ডিসচার্জ, বরখাস্ত বা অপসারণ, অবসর গ্রহণ বা অন্য কোন কারণে চাকরি অবসানের পর নতুন করা চাকরি লাভের ক্ষেত্রে অযোগ্য ঘোষণা করার উদ্দেশ্যে প্রস্তুতকৃত তালিকা বা ডাটাবেইজ। শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ ২০২৫ মোতাবেক, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক এরূপ ব্ল্যাকলিস্টিং সম্পূর্ণরূপে অবৈধ।

বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষঃ নতুন সন্নিবেশিত ২(৪১ক) ধারা মোতাবেক, বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ অর্থ ধারা ৩৪৮গ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত কর্তৃপক্ষ।

লে অফ এবং ক্ষতিপূরণ

সংশোধিত শ্রম অধ্যাদেশ ২০২৫- এ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১২(৮) ধারা সংশোধন করা হয়েছে। এখানে বলা হয়েছে, যদি কাজ বন্ধের মেয়াদ ৩ কার্যদিবসের অধিক হয় তাহলে সংশ্লিষ্ট শ্রমিকগণকে লে-অফ করা হবে, এবং তাদেরকে ১৬ ধারা মোতাবেক ক্ষতিপূরণ করতে হবে।

একই সাথে ১৬(১) ধারায় বলা হয়েছে যে, সাময়িক এবং বদলী শ্রমিক ব্যতীত কোন শ্রমিক যদি মালিকের অধীন অন্তত ৩ মাস চাকরির সময় সম্পূর্ণ করেছেন, তাহলে মালিক সাপ্তাহিক ছুটির দিন ব্যতীত লে অফ কৃত সকল দিনের জন্য তাকে ক্ষতিপূরণ প্রদান করবে।

১৬(৩) ধারা মোতাবেক, বদলী শ্রমিকের ক্ষেত্রে, যদি তার নাম শ্রমিক রেজিস্টারে অন্তর্ভুক্ত থাকে, তিনি বদলী বলে গণ্য হবেন না যদি তিনি উক্ত প্রতিষ্ঠানে অবিচ্ছিন্নভাবে ১ বৎসর অতিবাহিত করে থাকেন।

লে অফ এবং ক্ষতিপূরণ

শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৬(৪) ধারা মোতাবেক,
“মালিক এবং শ্রমিকের মধ্যে ভিন্নরূপ কোন চুক্তি না
থাকলে কোন শ্রমিক এই ধারার অধীন কোন পঞ্জিকা
বছরে ৪৫ দিনের অধিক সময়ের জন্য ক্ষতিপূরণ
পাবেন না”- এই উপধারা শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ
২০২৫ অনুযায়ী বিলুপ্ত করা হয়েছে।

শ্রমিক কর্তৃক চাকরির অবসানঃ

শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ২৭(৪) এর সংশোধনঃ

কোন স্থায়ী শ্রমিক চাকরি থেকে ইস্তফা দিলে তবে তিনি নিম্নোক্ত পাওনাসমূহ প্রাপ্তির অধিকারী হবে-

ক) যদি তিনি ৩ (তিন) বছর পর্যন্ত নিরবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকরি করে থাকেন তবে ৭ দিনের মজুরী;

খ) ৩ বছরের বেশি কিন্তু ১০ বছরের কম মেয়াদে মালিকের অধীন চাকরি করে থাকেন তবে ১৫ দিনের মজুরী;

গ) ১০ (দশ) বছর বা তার বেশি সময় অবিচ্ছিন্নভাবে মালিকের অধীন চাকরি করে থাকেন তবে ৩০ দিনের মজুরী বা গ্র্যাচুয়িটি যেটি বেশি হয়; তবে এই পাওনা শ্রমিকের অন্যান্য আইনানুগ পাওনাদীর অতিরিক্ত হবে।

চাকরি সমাপ্তির পর পাওনাদী আদায়ের জন্য মামলাঃ

শ্রম অধ্যাদেশ ২০২৫ এর সংশোধিত ১৩২ ধারা মোতাবেক, কোন শ্রমিকের চাকরি সমাপ্তির পর তার আইনগত পাওনাদী যদি তিনি পান তবে তিনি সংশ্লিষ্ট শ্রম আদালতে তার কর্তৃক ক্ষমতাপ্রাপ্ত কোন প্রতিনিধি কিংবা কোন শ্রম পরিদর্শকের মাধ্যমে মামলা দায়ের করতে পারবেন।

মাতৃত্বকালীন ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাঃ

প্রণীত শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ ২০২৫ -এ শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৪৫(১), এবং ৪৫(২) সংশোধন করা হয়েছে। সংশোধন অনুযায়ী-

১। কোন মালিক তার প্রতিষ্ঠানে কোন প্রসূতিকে তার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে কোন কাজ করাতে পারবেন না।

২। কোন প্রসূতি কোন প্রতিষ্ঠানে তার সন্তান প্রসবের অব্যবহিত পরবর্তী ৬০ (ষাট) দিনের মধ্যে কোন কাজ করতে পারবেন না।

ধারা ৪৭ মোতাবেক একজন প্রসূতি নারী তার সন্তান জন্মদানের পূর্বে ৬০ দিন এবং সন্তান জন্মদান পরবর্তী ৬০ দিন; মোট ১২০ দিন মাতৃত্বকালীন ছুটি ভোগ করতে পারবেন।

মাতৃত্বকালীন ছুটি ও প্রসূতি কল্যাণ সুবিধাঃ

ধারা ৪৮ এর সংশোধনঃ

- ১। প্রসূতি শ্রমিক যে সুবিধা প্রাপ্ত হবে তা দৈনিক, সাপ্তাহিক বা মাসিক গড় মজুরী হারে সম্পূর্ণ নগদে বা ব্যাংক হিসাবে বা ইলেক্ট্রনিক ফান্ড ট্রান্সফারের মাধ্যমে প্রদান করতে হবে।
- ২। প্রসূতি কল্যাণ সুবিধা হিসাব করার লক্ষ্যে সর্বশেষ মাসিক মজুরীকে ২৬ দ্বারা ভাগ করতে হবে।

কাজের পদ্ধতিঃ

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ষষ্ঠ অধ্যায়ে নিরাপত্তার বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। এই অধ্যায়ে নতুন অধ্যাদেশে ৬১ ধারা এর পর ৬১(ক) ধারা সংযোজিত হয়েছে, যেখানে প্রতিষ্ঠানে কাজের পদ্ধতি সম্পর্কে বর্ণনা করা হয়েছে। উক্ত নতুন ধারায়-

- ১) কোন প্রতিষ্ঠানে এমন কোন কাজ, উৎপাদন প্রক্রিয়া চালানো এবং পণ্য সংরক্ষণ করা যাবে না, যা শারীরিক আঘাতের কারণ হতে পারে।
- ২) যদি কোন শ্রমিক তার ঊর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষকে জানান যে, কাজের পদ্ধতি তার জীবন বা স্বাস্থ্যের জন্য গুরুতর বিপদ বয়ে আনতে পারে, তবে মালিক এমন বিপজ্জনক কাজ করতে শ্রমিককে বাধ্য করতে পারবেন না।
- ৩) কোন মালিক কোন শ্রমিকের বিরুদ্ধে কোন অযাচিত বা শৃংখলামূলক ব্যবস্থা গ্রহন করতে পারবেন না, যদি উক্ত শ্রমিক আইন এবং পেশাগতগত স্বাস্থ্য ও নিরাপত্তা নীতি অনুসরণ করে ব্যক্তিগত সুরক্ষামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করেন বা কোন পরিস্থিতি থেকে নিজেকে সরিয়ে নেন যদি তার বিশ্বাস থাকে যে কাজটি আসন্ন বিপদ ও ক্ষতি সৃষ্টি করতে পারে।

কাজের পদ্ধতিঃ

- ৪) বিদ্যমান আইন ও নীতি অনুসারে শ্রমিক প্রতিনিধিরা যথাযথভাবে কোন পদক্ষেপ গ্রহণ করেন তবে মালিক তাদের বিরুদ্ধে কোন শৃঙ্খলামূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারবেন না।
- ৫) যদি পেশাগত ঝুঁকির কারণে কাজ বন্ধ থাকে, তবে মালিক, শ্রমিককে অপেক্ষাকৃত নিরাপদ কাজে নিযুক্ত করতে পারবেন, তবে শর্ত থাকে যে তার মজুরী এবং চাকরির শর্তাবলি একই থাকবে।

বিপজ্জনক ঘটনার নোটিশঃ

সংশোধিত ধারা ৮১ মোতাবেক, যেক্ষেত্রে কোন প্রতিষ্ঠানে কোন বিপজ্জনক ঘটনা ঘটে, তাতে কোন শারীরিক জখম হোক বা না হোক, মালিক পরবর্তী ৩ (তিন) দিনের মধ্যে তৎসম্পর্কে নোটিশ দ্বারা কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের মহাপরিদর্শক, সংশ্লিষ্ট স্থানীয় পরিদর্শক এবং শ্রম অধিদপ্তরের মহাপরিচালক, আওতাধীন সংশ্লিষ্ট আঞ্চলিক শ্রম দপ্তর বা বিভাগীয় শ্রম অধিদপ্তরের দায়িত্বপাণ্ড কর্মকর্তাকে অবহিত করবেন।

কতিপয় ব্যাধী সম্পর্কে নোটিশঃ

শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশ এর ৮২ ধারা মোতাবেক,

১। কোন প্রতিষ্ঠানে কোন ব্যক্তি যদি ২য় তপশীলে উল্লেখিত কোন পেশাগত ব্যাধিতে আক্রান্ত হন, তবে উক্ত নিয়োগকর্তা অথবা সংশ্লিষ্ট শ্রমিক অথবা তার কোন প্রতিনিধি, রেজিস্টার্ড চিকিৎসক, পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা প্রদানকারী ও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সংস্থা পরিদর্শককে বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে নোটিশের মাধ্যমে অবহিত করবেন এবং বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে ২(দুই) কার্যদিবসের মধ্যে রেজিস্টারে লিপিবদ্ধ করতে হবে।

২। যদি কোন রেজিস্টার্ড চিকিৎসক, পেশাগত স্বাস্থ্য পরিষেবা প্রদানকারী ও অন্যান্য সংশ্লিষ্ট সংস্থা কোন প্রতিষ্ঠানের বর্তমান বা ভূতপূর্ব কোন শ্রমিককে চিকিতসাকালে দেখেন যে, তিনি ২য় তপশীলে উল্লেখিত কোন ব্যাধিতে ভুগছেন বা ভুগছেন মর্মে সন্দেহ জন্মায়, তাহলে উক্ত চিকিৎসক অবিলম্বে একটি রিপোর্ট মারফত মহাপরিদর্শককে নিম্নলিখিত বিষয়ে অবহিত করবেন-

কতিপয় ব্যাধী সম্পর্কে নোটিশঃ

- ক) রোগীর নাম এবং ডাক যোগাযোগের ঠিকানা;
- খ) রোগী যে রোগে ভুগছেন বা ভুগছেন মর্মে সন্দেহ হচ্ছে সেই রোগের নাম;
- গ) যে প্রতিষ্ঠানে রোগী বর্তমানে কাজ করছেন বা সর্বশেষ কাজ করছেন, তার নাম ও ঠিকানা।

কতিপয় বিপদের ক্ষেত্রে পরিদর্শকের ক্ষমতাঃ

ধারা ৮৫ (৩) এর সংশোধন অনুযায়ী,

যদি পরিদর্শক মনে করেন যে, কোন প্রতিষ্ঠানে নিযুক্তীয় কোন ব্যক্তির জীবন, স্বাস্থ্য বা নিরাপত্তার আসন্ন বিপদ রয়েছে, তবে তিনি সংশ্লিষ্ট মালিককে তার উক্ত মতামতের কারণ লিখিতভাবে জানানবেন। এছাড়া তিনি লিখিত আদেশের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কোন অংশ, প্ল্যান্ট, লে-আউট বা কর্মপদ্ধতি প্রয়োগ বা ব্যবহার নিষিদ্ধ করতে পারবেন এবং কোন ব্যক্তিকে উক্ত স্থানে কাজ করা থেকে বিরত রাখতে পারবেন। এবং যতদূর তিনি নিশ্চিত না হন যে বিপদ দূর হয়েছে, ততদিন তিনি উক্ত নিষেধাজ্ঞা বলবৎ রাখতে পারবেন।

ধারা ৮৫ (৫) এর সংশোধন অনুযায়ী, প্রত্যেক আদেশ সম্পর্কে পরিদর্শক সরকারকে তাৎক্ষণিকভাবে সংশ্লিষ্ট সকল দপ্তরের নিকট রিপোর্ট পেশ করবেন এবং এই বিষয়ে মালিককে অবহিত করবেন।

কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৫১ ধারায় ক্ষতিপূরণের পরিমান সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। সংশোধিত শ্রম অধ্যাদেশে ১৫১ ধারার পর নতুনভাবে ১৫১ক ধারা সন্নিবেশিত হয়েছে যেখানে বলা আছে-

১। আইনের বিধানে যাই থাকুক না কেন, সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme) প্রতিষ্ঠা করবে।

২) কোন কোন শিল্প খাতে এই স্কীম প্রযোজ্য হবে তা সরকার নির্ধারণ করতে পারবে এবং এরূপ নির্ধারণের পর কর্মস্থলে দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে ধারা ১৫০ এর আওতায় মালিকের দায়িত্ব সংক্রান্ত বিধানবলী সংশ্লিষ্ট শিল্প বা খাতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না।

ছুটির ক্ষেত্রে সংশোধনঃ

ধারা ১১৭ (২) এর

ক) অর্জিত বা বাৎসরিক ছুটি প্রতি ১৮ দিনের জন্য ১ দিনের পরিবর্তে প্রতি ১৪ দিন কাজের জন্য ১ দিন করে পাবেন।

ধারা ১১৮ এর-

প্রতি বছর উৎসব ছুটির সংখ্যা হবে ১১ দিনের পরিবর্তে ১৩ দিন, যা বছরের শুরুতেই মালিক, শ্রমিক প্রতিনিধির সাথে আলোচনা সাপেক্ষে ঠিক করবেন।

কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৫১ ধারায় ক্ষতিপূরণের পরিমান সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। সংশোধিত শ্রম অধ্যাদেশে ১৫১ ধারার পর নতুনভাবে ১৫১ক ধারা সন্নিবেশিত হয়েছে যেখানে বলা আছে-

১। আইনের বিধানে যাই থাকুক না কেন, সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme) প্রতিষ্ঠা করবে।

২) কোন কোন শিল্প খাতে এই স্কীম প্রযোজ্য হবে তা সরকার নির্ধারণ করতে পারবে এবং এরূপ নির্ধারণের পর কর্মস্থলে দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে ধারা ১৫০ এর আওতায় মালিকের দায়িত্ব সংক্রান্ত বিধানবলী সংশ্লিষ্ট শিল্প বা খাতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না।

নূন্যতম মজুরীর হার পরিবর্তনের সুপারিশঃ

ধারা ১৩৯ এর উপধারা ৬ মোতাবেক, কোন শিল্পে নিযুক্ত শ্রমিকের জন্য নূন্যতম মজুরীর হার সরকারের নির্দেশনা মোতাবেক প্রতি ৫ বছরের পরিবর্তে প্রতি ৩ বছর অন্তর পরিবর্তন হবে।

কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৫১ ধারায় ক্ষতিপূরণের পরিমান সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। সংশোধিত শ্রম অধ্যাদেশে ১৫১ ধারার পর নতুনভাবে ১৫১ক ধারা সন্নিবেশিত হয়েছে যেখানে বলা আছে-

১। আইনের বিধানে যাই থাকুক না কেন, সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে কর্মস্থলে দুর্ঘটনাজনিত ক্ষতিপূরণ তহবিল (Employment Injury Scheme) প্রতিষ্ঠা করবে।

২) কোন কোন শিল্প খাতে এই স্কীম প্রযোজ্য হবে তা সরকার নির্ধারণ করতে পারবে এবং এরূপ নির্ধারণের পর কর্মস্থলে দুর্ঘটনার ক্ষেত্রে ধারা ১৫০ এর আওতায় মালিকের দায়িত্ব সংক্রান্ত বিধানবলী সংশ্লিষ্ট শিল্প বা খাতের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে না।

শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা এবং সংগঠন করার অধিকারঃ

ধারা ১৭৫(১) মোতাবেক, শ্রমিকে বলতে আইনের ২(৬৫) ধারায় সংজ্ঞায়িত শ্রমিকের পাশাপাশি স্ব-নিয়োজিত শ্রমিক, দৈনিক বা অস্থায়ী ভিত্তিতে নিয়োজিত শ্রমিক কিংবা কোন ডিজিটাল শ্রম প্ল্যাটফর্মের মাধ্যমে নিয়োজিত কোন ব্যক্তি অথবা শিল্প বিরোধের সূত্রে অথবা বিরোধের ফলে ছাটাইকৃত, লে অফকৃত, ডিসচার্জকৃত বরখাস্তকৃত অথবা অন্যভাবে চাকরি থেকে অপসারিত কোন শ্রমিক যার চাকরির সমাপ্তির ফলেই উক্ত বিরোধ উত্থাপিত হয়েছে। তবে পাহারা, টহলদারী বা নিরাপত্তা স্টাফ, অগ্নি নির্বাপক স্টাফের কোন সদস্য এবং গোপনীয় সহকারী এর অন্তর্ভুক্ত হবেন না।

১৭৫ (২) অনুযায়ী, প্রশাসনিক, তদারকি কর্মকর্তা বা ব্যবস্থাপনামূলক কাজে দায়িত্বপ্রাপ্ত ব্যক্তিগণ তাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয় নিয়ে আলাদাভাবে এসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করতে পারবেন।

শ্রমিকের বিশেষ সংজ্ঞা এবং সংগঠন করার অধিকারঃ

ধারা ১৭৬ (ক) এর পর নতুন দফা (কক) সন্নিবেশিত হয়েছে। এখানে মূখ্যত প্রশাসনিক, তদারকি বা ব্যবস্থাপনার কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিগণের তাদের স্বার্থ সংশ্লিষ্ট বিষয়ে কোন পার্থক্য ছাড়াই এসোসিয়েশন বা সমিতি গঠন করার এবং সংশ্লিষ্ট সমিতির গঠনতন্ত্র অনুসারে তাদের নিজস্ব পছন্দের সমিতিতে যোগদানের অধিকার থাকবে।

দরখাস্তের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয় (ধারা ১৭৮)

- ❖ উপধারা ২ এর দফা ক এর ৩ নং অনুচ্ছেদে “ঠিকানা” শব্দটি বিলুপ্ত হবে।
- ❖ ২(ক) (৫ক) মোতাবেক, প্রতিষ্ঠানে কতজন শ্রমিক কর্মরত আছেন, সে বিষয়ে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের নিকট প্রত্যয়ন চাইলে তিনি পরবর্তী ১০ কার্যদিবসের মধ্যে তা সরবরাহ করবেন।
- ❖ ২(খ) মোতাবেক, ট্রেড ইউনিয়ন নিবন্ধনের দরখাস্তের সাথে একটি সাধারণ সভার কার্যবিবরণী পেশ করতে হবে। এছাড়াও আবেদনের সাথে অনুমোদিত গঠনতন্ত্রের উল্লেখ থাকবে।
- ❖ ট্রেড ইউনিয়ন সদস্যদের ব্যক্তিগত তথ্য যা রেজিস্ট্রারের নিকট জমা দেওয়া হয়েছে তিনি ব্যতীত ওয় কোন পক্ষের কাছে এসকল তথ্য জানানো যাবে না।

রেজিস্ট্রীকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়ঃ (ধারা ১৭৯)

- ❖ উপধারা ১(এ৩) মোতাবেক, ট্রেড ইউনিয়নের সাধারণ সদস্যগণ কর্তৃক তার কর্মকর্তা নির্বাচনের পস্থা এবং কর্মকর্তাদের মেয়াদকাল ৩ বছরের বেশি হবে না এবং প্রতিষ্ঠানপুঞ্জের ক্ষেত্রেও কর্মকর্তাগণের মেয়াদকাল ৩ বছরের বেশি হবে না।
- ❖ তবে রাষ্ট্রীয় জরুরী অবস্থা, প্রাকৃতিক দুর্যোগ বা অনুরূপ কোন কারণে ৩ বছরের মধ্যে নির্বাচন সম্ভবপর না হলে উক্ত কমিটিকে অবৈধ ঘোষণা করা যাবে না।

রেজিস্ট্রীকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়ঃ (ধারা ১৭৯)

- ❖ (১ট) মোতাবেক, কর্মকর্তাগণের সংখ্যা ট্রেড ইউনিয়নের গঠনতন্ত্র মোতাবেক নির্ধারিত হবে।
- ❖ (১ ড) মোতাবেক, নির্বাহী কমিটির সাধারণ সভা আহ্বানের বিষয়টি গঠনতন্ত্রে উল্লেখিত বিধান মোতাবেক হবে তবে সাধারণ সভা বছরে অন্তত ১ বার অনুষ্ঠিত হবে।
- ❖ উপধারা ২ অনুযায়ী, কোন প্রতিষ্ঠানে নূন্যতন ২০ জন শ্রমিক একত্রিত হয়ে ট্রেড ইউনিয়ন রেজিস্ট্রেশনের জন্য আবেদন করতে পারবেন, তবে সংখ্যার আনুপাতিক হার হল-

রেজিস্ট্রীকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়ঃ (ধারা ১৭৯)

- ▶ ২০ জন থেকে ৩০০ জন শ্রমিক হলে ২০ জন;
- ▶ ৩০১ জন থেকে ৫০০ জন শ্রমিক হলে ৪০ জন;
- ▶ ৫০১ থেকে ১৫০০ জন শ্রমিক হলে ১০০ জন;
- ▶ ১৫০১ থেকে ৩০০০ জন শ্রমিক হলে ৩০০ জন;
- ▶ ৩০০১ থেকে তদুর্ধ্ব শ্রমিকের সংখ্যার ক্ষেত্রে ৪০০ জন।

রেজিস্ট্রীকরণের জন্য প্রয়োজনীয় বিষয়ঃ (ধারা ১৭৯)

- ❖ ধারা (২ক) অনুযায়ী, মহাপরিচালক বা এই বিষয়ে দায়িত্বপ্রাপ্ত সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তা সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠান থেকে তালিকা সংগ্রহ করবেন অথবা ডিজিটাল পদ্ধতিতে অনলাইনে দরখাস্তে বর্ণিত বিষয়সমূহের সঠিকতা যাচাই করবেন।
- ❖ কোন প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক/ব্যক্তি/কর্মকর্তা/মালিকগণের প্রতিক্ষেত্রে ৫টির বেশি রেজিস্ট্রেশন দেওয়া যাবে না।

রেজিস্ট্রীকরণ (धारा १८२)

नतूनडारे सननरेशत १८२(८) धारा मोतारैक, रेजलस्ट्रेशन प्रदानेर कार्यावलीर आओतारै कोन प्रश्न उथापत हले से वलषये श्रम ओ कर्मसंस्थान मंत्रनालये गरुत तदारकल कमलटर सुपारलशेर आलोकै वलषयटल नलस्पतु करतै हवै।

মালিকের পক্ষে অসং শ্রম আচরণ (ধারা ১৯৫)

বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১৯৫ (ঠ) ধারার পর অসং শ্রম আচরণ সংক্রান্ত আরও কিছু নতুন দফা সন্নিবেশিত হয়েছে। যেমনঃ

ড) মালিকের কোন সংগঠন কর্তৃক কোন শ্রমিক বা ইউনিয়নের কোন সদস্যকে কোন কারণে চাকরি থেকে অবসান করা হলে উক্ত শ্রমিকের চাকরি অবসান সংক্রান্ত তথ্য ব্ল্যাকলিস্টিং এর ডাটাবেইজে অন্তর্ভুক্ত করা।

ঢ) মালিক বা মালিকের শ্রমিকের নিয়ন্ত্রণে শ্রমিক সংগঠন প্রতিষ্ঠাকে উদ্বুদ্ধ করা;

ণ) মালিক বা মালিকের সংগঠনের নিয়ন্ত্রণে শ্রমিক সংগঠনকে রাখার উদ্দেশ্যে শ্রমিক সংগঠনকে আর্থিক বা কোনরূপ সহায়তা;

ত) পক্ষপাতমূলক ভাবে বিদ্যমান ট্রেড ইউনিয়ন সদস্যদের বরখাস্ত করা এবং অন্য ট্রেড ইউনিয়ন প্রতিষ্ঠায় উদ্বুদ্ধ করা।

মালিকের পক্ষে অসৎ শ্রম আচরণ (ধারা ১৯৫)

থ) চাকরির শর্তাবলী ভঙ্গ করে কোন শ্রমিককে ক্ষতিগ্রস্ত করা, কোন শ্রমিক, মালিকের আইনভঙ্গের কারনে উক্ত মালিকের বিরুদ্ধে উপযুক্ত প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের আশ্রয় গ্রহণ করেন এবং উক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের ফলে মালিক কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের বিরুদ্ধে প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা।

এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন (ধারা ১৯৬ ক)

চাকরির শর্তাবলী ভঙ্গ করে কোন শ্রমিককে ক্ষতিগ্রস্ত করা, কোন শ্রমিক, মালিকের আইনভঙ্গের কারনে উক্ত মালিকের বিরুদ্ধে উপযুক্ত প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের আশ্রয় গ্রহণ করেন এবং উক্ত ব্যবস্থা গ্রহণের ফলে মালিক কর্তৃক উক্ত শ্রমিকের বিরুদ্ধে প্রতিশোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করলে সেটি এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশন বলে গণ্য হবে।

অসৎ শ্রম আচরণ এবং এন্টি ট্রেড ইউনিয়ন ডিসক্রিমিনেশনের অভিযোগ নিষ্পত্তি ও মালিকের পক্ষ থেকে অসৎ শ্রম আচরণের প্রতিকার প্রদান (ধারা ১৯৬খ)

- ▶ যদি মালিক কোন অসৎ শ্রম আচরণ করেন অথবা শ্রমিকের প্রতি বৈষম্য করেন তবে সংশ্লিষ্ট মালিককে মহাপরিচালক কর্তৃক অবিলম্বে এই ধরনের কার্যকলাপ বন্ধ করার নির্দেশ প্রদান করা যাবে, যদি এই ধরনের কোন কার্যকলাপের কারণে কোন শ্রমিকের ক্ষতি হয় তবে মালিককে উক্ত ক্ষতি পুনরুদ্ধার সহ আর্থিক ক্ষতিপূরণ প্রদানের আদেশও মহাপরিচালক কর্তৃক দেওয়া যাবে।
- ▶ শ্রম অধিদপ্তরের কার্যক্রম সংশ্লিষ্ট স্ট্যান্ডার্ড অপারেটিং প্রসিডিউর (এসওপি) অনুসারে সম্পন্ন হবে।

কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণঃ

শ্রম আইন ২০০৬ এর পঞ্চদশ অধ্যায়ে কোম্পানির মুনাফায় শ্রমিকের অংশগ্রহণের বিষয়ে বলা হয়েছে। এই অধ্যায়ের ২৪২ ধারায় অংশগ্রহণ তহবিলের ব্যবহার বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে। নতুন শ্রম (সংশোধন)অধ্যাদেশ ২০২৫ এর ২৪২(১) ধারা সংশোধন করা হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে, প্রত্যেক বছর অংশগ্রহণ তহবিলে জমাকৃত মোট অর্থ সমান ভাগে সকল সুবিধাভোগীর মধ্যে বন্টন করতে হবে।

সর্বজনীন পেনশন স্কীম (ধারা ২৬৪)

- বেসরকারী খাতে কোন প্রতিষ্ঠানের শ্রমিকগণের জন্য ভবিষ্য তহবিল অথবা সর্বজনীন পেনশন স্কীমে অংশগ্রহণঃ

১। বেসরকারি খাতের কোন প্রতিষ্ঠান তার শ্রমিকদের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করবে।

১৬৪ ধারার উপধারা (১০) এর সংশোধন মোতাবেক, যেসকল প্রতিষ্ঠানে নূন্যতম ১০০ জন শ্রমিক কর্মরত রয়েছে সেসকল প্রতিষ্ঠানে মালিক, শ্রমিকগণের সুবিধার জন্য ভবিষ্য তহবিল গঠন করতে বাধ্য থাকবে। তবে কোন বেসরকারি প্রতিষ্ঠানে কর্মরত জনবলের মধ্যে যারা লিখিতভাবে আগ্রহ প্রকাশ করবে তাদের জন্য প্রাতিষ্ঠানিকভাবে জাতীয় পেনশন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রবর্তিত সর্বজনীন পেনশন স্কীম “প্রগতি” তে অংশগ্রহণ করলে ভবিষ্য তহবিল গঠনের বিধান থেকে অব্যাহতি পাবে। তবে, উক্ত স্কীমে মালিক ৫০% এবং শ্রমিক ৫০% চাঁদা প্রদান করবেন। তবে কোন শ্রমিক স্কীমের সদস্য হতে লিখিতভাবে অনাগ্রহ প্রকাশ করলে মালিক তার জন্য ৫০% চাঁদা প্রদান করতে বাধ্য থাকবেন না। উক্ত অধ্যাদেশে শ্রম আইন ২০০৬ এর ২৬৪ (১১) এবং (১৬) ধারা বিলুপ্ত করা হয়েছে। উপধারা (১২) মোতাবেক, ভবিষ্য তহবিলে মোট জমাকৃত অর্থের নূন্যতম ৫০% সরকারি মালিকানাধীন কোন বিনিয়োগযোগ্য খাতে বিনিয়োগ করে যাবে।

বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটিঃ

সন্নিবেশিত ধারা ৩৩২কঃ

- ১। প্রত্যেক মালিক সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির অভিযোগ তদন্তের জন্য একটি অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি গঠন করবে এবং উক্ত কমিটিতে (৫ পাঁচ) জন সদস্য থাকবে, যেখানে সংখ্যাগরিষ্ঠ নারী প্রতিনিধি থাকবেন এবং প্রধান হবেন একজন নারী, কমিটিতে দুজন সদস্যকে জেভার এবং যৌন নির্যাতনের বিষয়ে কাজ করেন এমন প্রতিষ্ঠান থেকে নিতে হবে।
- ২। কমিটি প্রতিটি অভিযোগ বা সংশ্লিষ্ট প্রতিবেদন গ্রহণ, তদন্ত এবং পরিচালনা করবে এবং বৈষম্য, সহিংসতা ও হয়রানির ক্ষেত্রে শূন্য সহনশীলতা (জিরো টলারেন্স) নীতি অনুসরণ করবে।
- ৩। কমিটি গোপনীয়তা রক্ষা এবং মানব মর্যাদার প্রতি সম্মান প্রদর্শন করে কাজ পরিচালনা করবে এবং অভিযোগ বা প্রতিবেদন গ্রহণ, তদন্ত ও ব্যবস্থাপনায় কোন বাধা সৃষ্টি করতে পারবেন না।
- ৪। লিখিত অভিযোগ প্রাপ্তির পর অভিযোগ নিষ্পত্তি কমিটি বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করবে।

শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্য নিষিদ্ধঃ

ধারা ৩৪৫ এর পর নতুন দফা ৩৪৫ক সন্নিবেশিত হয়েছে, যেখানে বলা হয়েছে-

১। কোন মালিক কোন শ্রমিকের প্রতি বৈষম্যমূলক আচরণ করতে পারবেন না।

উল্লেখ্য, এখানে বৈষম্য বলতে এমন আচরণ বুঝিয়েছে যা জাতি, বর্ণ, লিঙ্গ, লিঙ্গ পরিচয়, ধর্ম, রাজনৈতিক মতামত, জাতীয়তা, সামাজিক অবস্থান, বংশ বা প্রতিবন্ধীতার কারণে কোন ব্যক্তিকে আলাদা করা, বাদ দেওয়া বা কম গুরুত্ব দেওয়া হয় এবং যার ফলে চাকরি বা পেশায় সমতার সুযোগ ও আচরণ নষ্ট হয়।

২। যদি কোন নির্দিষ্ট কাজের জন্য বিশেষ যোগ্যতা বা দক্ষতা অপরিহার্য হয়, তবে সেই ভিত্তিতে গৃহীত সিদ্ধান্তকে বৈধ ধরা হবে এবং তা বৈষম্যই হিসেবে গণ্য হবে না।

শ্রমিকদের প্রতি বৈষম্য নিষিদ্ধঃ

৩। নিম্নোক্ত বিষয়গুলোও বৈষম্য হিসেবে ধরা হবে না-

ক) এমন ব্যবস্থা, যা যুক্তিসঙ্গতভাবে সন্দেহভাজন বা রাষ্ট্রের নিরাপত্তার জন্য হুমকীস্বরূপ কার্যকলাপে জড়িত ব্যক্তিদের জন্য;

খ) অতীতে বৈষম্যমূলক আইন বা চর্চার কারণে সামাজিক, অর্থনৈতিক বা শিক্ষাগতভাবে বঞ্চিত জনগোষ্ঠীর উন্নয়নে গ্রহীত বিশেষ সুরক্ষা বা সহায়তা কার্যক্রম।

শ্রম আইনের উপর প্রশিক্ষণঃ

শ্রম (সংশোধন) অধ্যাদেশে শ্রম আইন ২০০৬ এর ধারা ৩৪৮ সংশোধন করা হয়েছে। ৩৪৮ অনুযায়ী-

১। সরকার, শ্রমিক ও মালিকের ট্রেড ইউনিয়নের কর্মকর্তাগণ, সাধারণ শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে শ্রম আইনের উপর প্রশিক্ষণ প্রদানের লক্ষ্যে প্রশিক্ষণ ও গবেষণা প্রতিষ্ঠান স্থাপন এবং প্রশিক্ষণ কোর্স ও গবেষণা পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করবে।

সংশোধিত ধারা ৩৪৮ক অনুযায়ী,

১। আইন, নীতি বা শ্রম সংক্রান্ত বিষয়ে সরকারকে পরামর্শ প্রদানের লক্ষ্যে সরকার জাতীয় ও সেক্টরভিত্তিক “ত্রিপাক্ষীয় পরামর্শ পরিষদ” নামে পরিষদ গঠন করতে পারবে।

২। পরিষদের গঠন এবং উহার কার্যপরিধি সরকার কর্তৃক নির্ধারিত হবে।

জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম

সংযোজিত ৩৪৮-খ ধারা মোতাবেক, যৌথ দরকষাকষিএ মাধ্যমে সামাজিক ও শ্রম সম্পর্ক নিয়ন্ত্রণ, সম্মিলিত চুক্তি প্রণয়ন এবং সেগুলোর বাস্তবায়ন নিশ্চিত করার লক্ষ্যে পক্ষগুলোর প্রতিনিধি নিয়ে একটি জাতীয় সামাজিক সংলাপ ফোরাম গঠন করা যাবে।

বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষঃ

সংযোজিত ৩৪৮গ ধারায় বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি-র বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে।

১। এই আইন বা অন্য কোন আইনে যাই থাকুক না কেন, শ্রম সংক্রান্ত ব্যক্তিগত ও যৌথ বিরোধ নিষ্পত্তির জন্য এই আইনের আওতায় একটি বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষ গঠন করা হবে, যা নিরপেক্ষ ও ন্যায্যতার ভিত্তিতে কার্যক্রম পরিচালনা করবে।

২। কর্তৃপক্ষের চেয়ারম্যান হিসেবে একজন অবসরপ্রাপ্ত জেলা জজ বা শ্রম অধিকার ও আন্তর্জাতিক শ্রম মান বিষয়ক অভিজ্ঞ অবসরপ্রাপ্ত সরকারি কর্মকর্তা বা বেসরকারি পর্যায়ে অভিজ্ঞ ব্যক্তিকে সরকার বিধি দ্বারা নির্ধারিত পদ্ধতিতে নিয়োগ প্রদান করবেন।

৩। এই কর্তৃপক্ষের কার্যক্রম পরিচালনার জন্য সরকার প্রয়োজনীয় সংখ্যক দপ্তর স্থাপন করবে।

৪। সালিস পরিচালনার জন্য কর্তৃপক্ষকে সহযোগিতা করার জন্য মধ্যস্থতাকারীগণ (conciliators) এবং সালিসকারকদের প্যানেল (Panel of Arbitrators) থাকবে।

বিকল্প বিরোধ নিষ্পত্তি কর্তৃপক্ষঃ

৫। এই কর্তৃপক্ষের কার্যক্রম তদারকি করার জন্য সরকার ত্রিপক্ষীয় প্রতিনিধিত্বের ভিত্তিতে সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি আকারে একটি গভর্নিং বডি গঠন করবে।

৬। গভর্নিং বডি শ্রম অধিদপ্তর, কলকারখানা ও প্রতিষ্ঠান পরিদর্শন অধিদপ্তরের মনোনীত তালিকা থেকে মধ্যস্থতাকারীগণকে নিয়োগ করবে এবং সালিসকারকগণের প্যানেল গঠন করবে। মধ্যস্থতাকারী এবং সালিসকারকের যোগ্যতা ও দক্ষতা সংক্রান্ত বিষয়াবলী বিধি দ্বারা নির্ধারিত হবে।

৭। গভর্নিং বডির সদস্য মনোনয়নের মানদণ্ড ও পদ্ধতি বিধি দ্বারা নির্ধারিত হবে এবং গভর্নিং বডি গঠনের বিষয়টি সরকারি গেজেটে বিজ্ঞপ্তি আকারে প্রকাশ করা হবে।



ধন্যবাদ