আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

বল প্রয়োগমুলক শ্রম নিষিদ্ধ নীতিমালা

(POLICY ON FORCE LABOR)

১। **ভূমিকা (Introduction)ঃ** কারখানায়/কর্মক্ষেত্রে যে কোন ধরনের ইচ্ছা বিরুদ্ধ বা আইন বর্হিভূত শ্রমকে বল প্রয়োগমূলক শ্রম বলে।**আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লি: এর** কর্তৃপক্ষ দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করে যে, অত্র কোম্পানীর শ্রমিক, কর্মচারী বা কর্মকর্তদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে ভয় - ভীতি প্রর্দশন করে বা শারিরীক নির্যাতন করে অথবা আর্থিক ক্ষতি সাধনের মাধ্যমে কাজ করিয়ে নেয়া যাবে না। সব ধরণের জোরপূর্বক শ্রম, যেমন নিয়োগ দেবার পর আবাসস্থলের অগ্রিম বা পরিচয়পত্র আটকে রেখে কাজ করানো নিষিদ্ধ, কেন না বন্ধীশ্রম মৌলিক মানবাধিকার লঙ্ঘন করে, তবে সেচ্ছাশ্রম গ্রহন যোগ্য। ব্যক্তি স্বাধীনতা মানুষের মৌলিক অধিকার। আর এই অধিকারের প্রতি ACML-2 শ্রদ্ধাশীল। তাই ACML-2 এ বল প্রয়োগ মুলক শ্রম সম্পূর্ণ নিষিদ্ধ।

২। **অঙ্গিকার (Commitment):** ACML-2, এর ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ কর্মরত সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের সমস্ত প্রকার জোরপূর্বক/ বলপূর্বক শ্রম বিরোধী। অত্র কোম্পানীর শ্রমিক, কর্মচারী বা কর্মকর্তদের ইচ্ছার বিরুদ্ধে ভয় - ভীতি প্রর্দশন করে বা শারিরীক নির্যাতন করে অথবা আর্থিক ক্ষতি সাধনের মাধ্যমে কাজ করিয়ে নিবে না এই মর্মে বদ্ধ পরিকর। এছাড়াও সমস্ত প্রকার জোরপূর্বক/ বলপূর্বক শ্রম কারখানায় যাতে কেউ করাতে না পারে এজন্য একটি জোরপূর্বক/ বলপূর্বক শ্রম বিরোধী একটি মনিটরিং দল গঠন করা হয়েছে, যারা দায়িত্ব পালনে সর্বদা বদ্ধপরিকর।

৩। **রেফারেন্স(Reference):** ACML-2 বাংলাদেশের প্রচলিত শ্রম আইন ও বায়ার প্রদত্ত বিধি অনুসরণ করে এবং তার ব্যবসায়িক কার্যক্রম পরিচালনা করে। আই এল ও কনভেনশন নং ২৯ এবং ১০৫ এবং বাংলাদেশ শ্রম আইন ২০০৬ এর ১০৮ ধারা এবং Higg Manual & Social Compliance (SIPP) অনুসরন করে সমস্ত প্রকার জোরপূর্বক/ বলপূর্বক শ্রম নিষিদ্ধ করে শ্রম কার্য পরিচালনা করা হয়।

৪ । **উদ্দেশ্য (Purpose):** ACML-2 এর কর্তৃপক্ষ কর্মক্ষেত্রে সকল শ্রমিক, কর্মচারী ও কর্মকর্তাগনের সন্তুষ্টি নিশ্চিত করতে দৃঢ় প্রতিজ্ঞ। ব্যক্তি স্বাধীনতা বজায় রেখে স্বেচ্ছাশ্রমের মাধ্যমে কাজ আদায় করা এই নীতিমালা বাস্তবায়নের উদ্দেশ্য।

৫ । **লক্ষ্য (Target):** অত্র **হয়রানী বিরোধী নীতিমালা** ACML-2 এর সকল ইউনিটে সমভাবে প্রযোজ্য, যে কোন সময় যে কোন শ্রমিক কর্মচারী ও কর্মকর্তা তাদের যে কোন অনুযোগ সহকারে কতৃপক্ষের নিকট আসতে পারবেন। কর্তৃপক্ষের লক্ষ্য ACML-2 -এ জোরপূর্বক/ বলপূর্বক শ্রম বিলোপ, কর্মক্ষেত্রে স্বেচ্ছাশ্রম প্রতিষ্ঠা করা ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি নীতিমালা সঠিকভাবে প্রতিষ্ঠিত ও বাস্তবায়ন হয়েছে এবং তা যথাযথভাবে পরিচালিত করা।

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

৬। বল প্রয়োগ শ্রম নিষিদ্ধ নীতিমালা বাস্তবায়নে নির্দিষ্ট ব্যক্তিবর্গের দায়িত্ব কর্তব্য এবং সাংগঠনিক চিত্র।

ক) নিম্নে প্রদত্ত সাংগঠনিক চিত্রের মাধ্যমে দায়িত্ব কর্তব্য উপস্থাপন করা হলো ঃ

Overall Monitored by Admin & HR Manager

↑

Make Voluntary OT Sheet & taken signature from Workers by HR & Admin officer

↑

Notice for Voluntary OT by HR & Admin officer

↑

Worker Organized by Production Manager

↑

Training Conducted by Welfare officer

↑

Recruit by Admin & HR Officer

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

খ) <u>বল প্রয়োগ শ্রম নিষিদ্ধ নীতিমালা বাস্তবায়নে ব্যক্তিবর্গের দায়িত্ব কর্তব্য:</u>

১) **ম্যানেজার (এইচ. আর এবং এডমিন) ঃ** ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ থেকে সিনিয়র ম্যানেজার (এইচ আর) কে এমন ক্ষমতা প্রদানকরা আছে যে, শ্রমিক নিয়োগ থেকে শুরু করে প্রত্যেকটা পর্যায় তিনি তদারকি করবেন। যদি কোন প্রকার অসামঞ্জস্যতা প্রতিয়মান হয় তাহলে তিনি সাথে সাথে এর রিরুদ্ধে সকল প্রকার আইনগত ব্যবস্থা নিতে পারবেন এবং যদি কোন সমস্যা হয় তবে তিনি যত দ্রুত সম্ভব তার সমাধান দিবেন এবং কর্তৃপক্ষকে বিষয়টি অবহিত করবেন।

২) **সিনিঃ এক্সিকিউটিভ (এইচ. আর এবং এডমিন) ঃ** জরুরী শিপমেন্টের জন্য যদি শ্রমিকদের দিয়ে অতিরিক্ত সময় কাজ করানোর প্রয়োজন হয় তাহলে সিনিঃ এক্সিকিউটিভ (এইচ আরএবং এডমিন) একটা নোটিশ দেন। যাতে অতিরিক্ত কাজের সময় এবং কোন বায়ারের কাজ তা উল্লেখ্য থাকে।

৩) স্বেচ্ছা ভিত্তিক ওঞঞ গবববঃ তৈরি এবং স্বাক্ষর গ্রহন ঃ নোটিশ প্রাপ্তির পর যারা যারা স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত সময় কাজ করতে ইচ্ছুক তাদের একটা তালিকা তেরী করা হয় এবং তালিকায় তাদের স্বাক্ষর নেয়া হয়। যেটা এক্সিকিউটিভ/ সিনিঃ এক্সিকিউটিভ এইচ. আর করে থাকেন।

৪) **প্রোডাকশন ম্যানেজার ঃ** নিয়োগকৃত শ্রমিকদের হাতে-কলমে পরীক্ষা নিবেন এবং যোগ্যতা অনুযায়ী মূল্যায়ন করবেন। তিনি নিশ্চিত করবেন যে, কোন লাইনচীপ, সুপারভাইজার কোন শ্রমিককে দিয়ে জোর পূর্বক কাজ করতে বাধ্য করছেনা এবং শ্রমিকদের সামর্থের বাইরে কাজ করার জন্য বল প্রয়োগ করছে না। তিনি আরো নিশ্চিত করবেন যে, শ্রমিকদের দিয়ে একটা নির্দিষ্ট সময় পর্যন্ত কাজ করানো হবে এবং কোন প্রকার বল প্রয়োগ মূলক কাজ করানো হবে না।

৫) **ওয়েল-ফেয়ার অফিসার ঃ** নতুন নিয়োগকৃত শ্রমিকদের বিভিন্ন বিষয়ে সচেতন করা। যেমনঃ তারা কি করতে পারবে, কি করতে পারবে না, তাদের কর্ম সময়, তাদের সুবিধা-অসুবিধা গুলো কি কি? তাদের দিয়ে কোন প্রকার জোর পূর্বক কাজ করনো হয় না। যদি তারা স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত সময় কাজ করতে চায় তাহলে তাদের দিয়ে অতিরিক্ত সময় কাজ করানো হবে অন্যথায় তাদের দিয়ে কোন প্রকার অতিরিক্ত সময় বা জোর পূর্বক কাজ করানো হবেনা।

৬) **এইচ আর এবং এডমিন অফিসার ঃ** এইচ আর অফিসার প্রোডাঃ ম্যানেজারের চাহিদা মোতাবেক শ্রমিক নিয়োগ করেন। শ্রমিক নিয়োগের সময় কোন প্রকার বৈষম্যতা বা পক্ষপাতিত্ব করেন না। শ্রমিক নিয়োগের সময় কোন প্রকার জোর-জবরদস্তি বা বল প্রয়োগ করেন না। যেমনঃ যোগ্যতা থাকা সত্ত্বে ও নিচের পদে নিয়োগদান, যোগ্যতার চেয়ে কম বেতন প্রদান বা নিয়োগের সময় তার যে কোন প্রকার মূল নথি-পত্র জব্দ করা।

৭ । রুটিন ও কর্মপদ্ধতি বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া (Routines & Procedures):

নিম্নে বল প্রয়োগ মূলক শ্রম সম্পর্কে আলোচনা করা হইলো ঃ

ক. চুক্তি ঃ

কোন শ্রমিককে নিয়োগদান কালে তাহার নিকট হইতে কোন প্রকার অঙ্গীকার কিংবা মুচলেকা নেওয়া হয় না এবং কোন প্রকার শর্ত আরোপ করা হয় না, যাহাতে তিনি ক্ষতিগ্রস্থ হন ।

খ.ভয়-ভীতি ঃ

কোন শ্রমিককে কোন প্রকার ভয়-ভীতি প্রদর্শন করে কিংবা শারীরিক নির্যাতন করে অথবা আর্থিক ক্ষতি সাধনের মাধ্যমে কাজ আদায় করে নেয়া হয় না।

গ.ব্যক্তি স্বাধীনতা প্রদান ঃ

প্রত্যেক শ্রমিক কর্মঘন্টা চলাকালীন কাজের ভীতি না করে সহকর্মীদের সাথে মেলা মেশার সুযোগ পায়। কর্মঘন্টা চলাকালীন শ্রমিকদের সকল প্রকার সুযোগ দেয়া হয়। শ্রমিকদের অভিযোগ কর্মকর্তাদের নিকট প্রকাশ করার স্বাধীনতা দেয়া আছে। কাজ শেষে শ্রমিকদেরকে নিজ নিজ বাসায় যাওয়ার সুযোগ দেয়া হয়।

ঘ. স্বাধীন ভাবে চলাফেরা ঃ

কাজ চলাকালীন সময়ে ফ্যাক্টীরর প্রতিটি প্রবেশ/বাহির পথ খোলা রাখা বাধ্যতামূলক। এছাড়া পানি পান করার, খাওয়ার, টয়লেটে যাওয়ার ক্ষেত্রে কোন প্রকার বাধা প্রদান করা হয় না।

ঙ. স্বেচ্ছাভিত্তিক ওভার টাইম ঃ যদি অতিরিক্ত সময় কাজ করানোর প্রয়োজন হয় তাহলে তাহা আগে হইতে শ্রমিকদের জানানো হয়। শ্রমিকগণ স্বেচ্ছায় সম্মত হইলে কেবল মাত্র ওভার টাইম করানো হয় এবং এসব ক্ষেত্রে

কোন শ্রমিককে কোন প্রকার প্রলোভন দেখানো হয়না। স্বেচ্ছাভিত্তিক ওভার টাইমের ক্ষেত্রে আবার কতগুলি নীতি অনুসরন করা হয়।

চ .চাকুরী হতে পদত্যাগের স্বাধীনতা ঃ একজন শ্রমিক স্বেচ্ছায় চাকুরি হইতে অবসর নিতে পারবেন । যদি আবেদনকারী আইন অনুযায়ী আবেদন করেন তাহা হইলে কর্তৃপক্ষ পদত্যাগ পত্র গ্রহন করিতে বাধ্য থাকিবেন এবং সমস্ত পাওনা পরিশোধ করিবেন । বর্ণিত আলোচনা হইতে এই সিদ্ধান্তে উপনীত হওয়া যাইতেছে যে, কোন শ্রমিককের ব্যক্তি স্বাধীনতায় হস্তক্ষেপ করা যাইবে না । বিনা অপরাধে কোন আর্থিক দন্ড প্রদান করা যাইবে না । শারীরিক নির্যাতনের মাধ্যমে বা বল প্রয়োগ করে কাজ করানো যাইবে না ।

৮। যোগাযোগ ও বাস্তবায়ন প্রক্রিয়া (Communication & Implementation):

ক) বল প্রয়োগ মূলক শ্রম নিষিদ্ধ নীতিমালা এবং স্বেচ্ছা শ্রম সর্ম্পকে কারখানার শ্রমিক কর্মচারীদের সচেনতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে কল্যাণ কর্মকর্তাগণ বিভিন্ন সময় প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করেন।

খ) কল্যান কর্মকর্তাগণ নিয়মিত ফ্লোর ভিজিটের সময় স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত কর্মঘন্টার ব্যাপার পর্যবেক্ষন করেন এবং এ ধরনের কোন সমস্যা দেখলে মানব সম্পদ বিভাগকে জানান।

গ) স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত কর্মঘন্টা নীতিমালা নোটিশ বোর্ড এ ঝুলানো থাকে যার মাধ্যমে শ্রমিক ও কর্মচারী জানতে পারেন।

ঘ) স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত কর্মঘন্টা নীতিমালা নিয়ে শ্রমিক অংশগ্রহণকারী কমিটি এবং মিড লেবেল ম্যানেজমেন্ট এর সভায় আলোচনা হয় যার মাধ্যমে পরবর্তীতে এর কার্যকারিতা সম্পর্কে সকলে জানতে পারেন।

ঙ) যদি উৎপাদনের চাহিদা পূরনের জন্য সাধারন কর্মঘন্টার পরেও শ্রমিকদের দ্ধারা অতিরিক্ত কাজ করাতে হয় তা হলে অবশ্যই "সহ:মহাব্যবস্থাপক (উৎপাদন)" এর মৌখিক বা লিখিত অনুমতি নিতে হয়।

চ) মহাব্যবস্থাপক (উৎপাদন) এর অনুমতির পর উৎপাদন বিভাগ প্রশাসন ও মানব সম্পদ বিভাগকে অবহিত করেন।

উৎপাদন কর্মকর্তা উৎপাদনের চাহিদা পূরনের জন্য অতিরিক্ত কাজ করানোর আগে অবশ্যই শ্রমিকদের স্বেচ্ছায় অতিরিক্ত কাজ করার বিষয়ে আলোচনা সাপেক্ষে সম্মতি নিয়ে থাকেন। যে সব শ্রমিকগণ স্বেচ্ছায় কাজ করিতে ইচ্ছুক না তাদেরকে দিয়ে বল প্রয়োগ করে কাজ করানো হয় না। স্বেচ্ছায় কাজ করানোর জন্য প্রতিদিন শ্রমিকদের হাত উত্তোলনের মাধ্যমে অনুমতি নেয়া হয়।

যোগাযোগ ও বাস্তবায়নের জন্য কার্যপ্রনালী (Communication & Implementation)t

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রনিত অভিযোগ নিরসনের নীতিমালা, কর্মসূচি ও কর্মপদ্ধতি নিম্নলিখিত উপায়ে বা মাধ্যমে যোগাযোগ ও বাস্তবায়ন করা হয়। নিম্নে Communication এর মাধ্যম ও Reference উল্লেখ করা হল ঃ

১। শ্রমিক কর্মচারী ও কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষনের দ্বারা। (Training Document)

২। শ্রমিক অংশগ্রহনকারী কমিটি মাধ্যমে (WPC Committee Document)

৩। নোটিশ বোর্ড এর মাধ্যমে (Notice Board of Each Floor)

৪। পিএ সিষ্টেম এর মাধ্যমে (PA System Register)

৫। মিটিং এর মাধ্যমে (Mid Level Management Meeting File)

৬। প্রতিদিন ফ্লোর ভিজিট করার মাধ্যমে (Welfare Register & Grievance Register)

৯। তথ্য মুল্যায়ন ও নিয়ন্ত্রন (of Feedback & Control):

১. ACML-2 এ প্রশিক্ষনার্থীদের জন্য একটি করে Feedback form আছে যার মাধ্যমে প্রশিক্ষণ পরবর্তী Feedback সংগ্রহ করা হয়।
২. ACML-2 এর একটি স্বতন্ত্র অডিট টিম আছে যারা প্রতিমাসে Social & Environmental Audit Schedule অনুযায়ী এবং প্রতি তিন মাস পর পর Management System নির্দিষ্ট check list এর মাধ্যমে অডিট করে Management এবং Concern Factory কে Report প্রদান করে।
৩. Audit report এর পর দায়িত্ব প্রাপ্ত ব্যবস্থাপকের নিকট থেকে ঈঅচ সংগ্রহ করেন এবং তা জবারবি করে সমাধান করা হয়।
৪. জবারবি শেষ হলে Manager- Compliance, ACML-2 Evaluation করে Top Management এবং Concern Factory কে অবগত করেন।

প্রতিক্রিয়া কন্ট্রোল পদ্ধতি (Feedback & Control) t

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

ACML-2 এ কিছু নিজস্ব কর্ম পরিকল্পনার মাধ্যমে নীতিমালা বা পদ্ধতি বাস্তবায়ন করে যা নিম্নে প্রদান করা হলোঃ

১। প্রতিদিন কল্যান কর্মকর্তা তাদের নিজস্ব চেক লিষ্টের মাধ্যমে সংগৃহিত তথ্য সমূহের সঠিক সমাধান করে থাকেন।

২।Internal Audit results (Audit Report).

৩।Status of corrective and preventive actions (Audit Report).

৪।Customer feedback (Buyer Audit Report).

৫।Follow-up actions from previous management reviews (Audit Report).

৬।Recommendations for improvement (Audit Report).

৭।এছাড়া Factory শ্রমিকদের কাজ কর্ম, কাজের গতি ও শ্রমিকের স্থায়িত্ব এসবের মধ্য থেকে ও Feedback পাওয়া যায়। (migration report)

It will be considered in future if we get anything to adding for further smoothly functioning of the above policy.

১০। উপসংহার ঃ পলমল গ্রুপ বাংলাদেশের তৈরি পোষাক রপ্তানীর জন্য একটি বিখ্যাত নাম, যাহা বলা যায় বাংলাদেশ এবং আন্তর্জাতিক ভাবে পরিচিত একটি BRAND হিসাবে পরিচিত। পলমল গ্রুপের সুনাম ও খ্যাতিকে সর্বদা বজায় রাখার স্বার্থে অত্র গ্রুপের মাননীয় ব্যবস্থাপনা পরিচালক ও তাহার নির্দেশনার কর্মরত কর্মকর্তা-কর্মচারীগন নিরলসভাবে চেষ্টা চালিয়ে যাচ্ছে, কর্তৃপক্ষ আশা করে বল প্রয়োগ শ্রম নিষিদ্ধ নীতিমালা বাস্তবায়ন করে স্বেচ্ছা শ্রম বাস্তবায়ন করা, আর এর সাথে সম্পৃক্ত সকল কর্মকর্তাগন যথাযথভাবে সকল বিষয়াদি সঠিকভাবে সম্পাদন করবেন।

ডাইরেক্টর এ্যাডমিন এন্ড সার্ভিলেন্স

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস লিঃ

আসওয়াদ কম্পোজিট মিলস্ লিঃ

পক্ষে, **মাননীয় ব্যবস্থাপনা পরিচালক**

পলমল গ্রুপ অব ইন্ড্রাষ্ট্রিজ লিঃ

গুলশান, ঢাকা।